

LAPORAN KINERJA 2023



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

mwordcoverpage

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 2023 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM selama tahun 2023. 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 2023 dan upaya tindak lanjut.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, Pusrenbang SDM telah berkinerja secara optimal dengan rata-rata capaian kinerja Tahun 2023 sebesar 103,67 %. Capaian tersebut didukung dengan penyerapan anggaran sebesar Rp. 4.755.131.594,00 atau 99,98% dari pagu anggaran sebesar Rp. 4.756.039.000,00. Pusrenbang SDM telah melaksanakan kegiatan dengan efisien yang ditunjukkan dengan nilai rasio efisien sebesar 1,04

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 2023

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 2023.

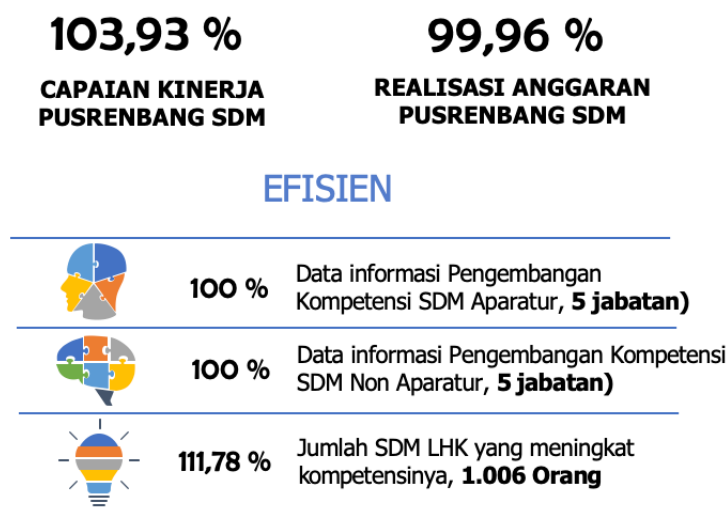
Laporan Kinerja Tahun 2023 disusun mengacu pada Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Nomor : SK.93/REN/TU/PEG.3/10/2020. Kemudian dilakukan penyempurnaan melalui Keputusan Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan 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 2023 berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Nomor : SK.29/REN/TU/PEG.3/12/2022. 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 2023, 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 900 orang**

Adapun capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2023 terhadap pencapaian 3 (tiga) IKK sebesar 103,93 % dengan dukungan realisasi anggaran sebesar 99,96% dari pagu anggaran. Dengan rasio efektivitas capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2023 mencapai 1 dan rasio efisiensi capaian kinerja Pusrenbang SDM mencapai 0,96. Hal ini menunjukkan bahwa Pusrenbang SDM telah efektif dan efisien dalam mendayagunakan seluruh sumberdaya untuk mencapai target kinerja.



Gambar 1. Capaian Kinerja Pusrenbang SDM 2023

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	13
BAB VI PENUTUP	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data pegawai berdasarkan jenis kelamin	5
Tabel 2. Data pegawai berdasarkan pendidikan	5
Tabel 3. Data pegawai berdasarkan jabatan	5
Tabel 4. Data PNS berdasarkan golongan	6
Tabel 5. Keterkaitan Sasaran Program Badan P2SDM dan Sasaran Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024.....	7
Tabel 6. Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024	8
Tabel 7. Indikator Kinerja Tahun 2020-2024.....	9
Tabel 8. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024	9
Tabel 9. Target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusrenbang SDM Tahun 2023	10
Tabel 10. Alokasi Pagu Anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2023	11
Tabel 11. Perjanjian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	12
Tabel 12. Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	12
Tabel 13. Realisasi Capaian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM.....	16
Tabel 14. Efektifitas Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM 2023	17
Tabel 15. Efisiensi Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM 2023	17
Tabel 16. Progress Renstra Pusat Perencanaan Pengembangan SDM s/d Tahun 2023	18
Tabel 17. Perbandingan IKK hasil benchmarking	19
Tabel 18. Sebaran Responden Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK	21
Tabel 19. Rekapitulasi Responden JF Binaan KLHK.....	26
Tabel 20. JPM JF Binaan KLHK per jenjang	28
Tabel 21. Rekapitulasi responden JF Non Binaan KLHK.....	30
Tabel 22. Rekapitulasi JPM JF Non Binaan KLHK.....	32
Tabel 23. Rekapitulasi responden jabatan pelaksana	34
Tabel 24. Rekapitulasi JPM Jabatan Pelaksana	37
Tabel 25. Sebaran Responden Pemetaan Kompetensi SDM Non Aparatur	41
Tabel 26. Hasil pengukuran kompetensi GANISPH Perencanaan Hutan	43
Tabel 27. Hasil Pengukuran Kompetensi GANISPH PKB.....	45
Tabel 28. Hasil pengukuran kompetensi GANISPH PKG.....	49

Tabel 29. Hasil pengukuran kompetensi GANISPH Pemanenan Hutan.....	51
Tabel 30. Hasil pengukuran kompetensi GANISPH Pembinaan Hutan.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Capaian Kinerja Pusrenbang SDM.....	iv
Gambar 2. Struktur Organisasi Pusrenbang SDM.....	4
Gambar 3. Pelaksanaan Benchmarking dengan PUSDIKLATPROF KEMENSOS.....	20
Gambar 4. Tampilan Aplikasi SPEKTRA.....	22
Gambar 5. Prosentase responden jabatan administrator berdasarkan jenis kelamin	23
Gambar 6. Prosentase Job Person Match Pejabat Administrator	24
Gambar 7. Prosentase responden pejabat pengawas berdasarkan jenis kelamin.....	25
Gambar 8. Prosentase Job Person Match Pejabat Pengawas	25
Gambar 9. Sebaran JF Binaan KLHK berdasarkan jenis kelamin.....	27
Gambar 10. Sebaran JF Binaan KLHK berdasarkan usia	27
Gambar 11. Job Person Match Pejabat Fungsional Binaan KLHK.....	28
Gambar 12. Prosentase hasil pemetaan kompetensi JF binaan KLHK per unit kompetensi	29
Gambar 13. Sebaran responden JF Non Binaan KLHK berdasarkan jenis kelamin.....	31
Gambar 14. Sebaran responden JF Non Binaan KLHK berdasarkan usia	31
Gambar 15. Job Person Match JF Non Binaan KLHK	32
Gambar 16. Prosentase Hasil Pemetaan Kompetensi JF Non Binaan KLHK per unit kompetensi	34
Gambar 17. Sebaran responden pelaksana berdasarkan jenis kelamin	36
Gambar 18. Sebaran responden pelaksana berdasarkan usia	36
Gambar 19. Job Person Match Jabatan Pelaksana	37
Gambar 20. Hasil Pemetaan Kompetensi Jabatan Pelaksana per unit kompetensi	39
Gambar 21. Responden GANISPH Perencanaan Hutan berdasarkan jenis kelamin	42
Gambar 22. Responden GANISPH Perencanaan Hutan berdasarkan tingkat Pendidikan	42
Gambar 23. Responden GANISPH Perencanaan Hutan berdasarkan usia.....	42
Gambar 24. Responden GANISPH PKB berdasarkan jenis kelamin	44
Gambar 25. Responden GANISPH PKB berdasarkan tingkat pendidikan	45
Gambar 26. Responden GANISPH PKB berdasarkan usia	45
Gambar 27. Responden GANISPH PKG berdasarkan jenis kelamin	47

Gambar 28. Responden GANISPH PKG berdasarkan tingkat pendidikan	48
Gambar 29. Responden GANISPH PKG berdasarkan usia	48
Gambar 30. Responden GANISPH Pemanenan Hutan berdasarkan jenis kelamin	50
Gambar 31. Responden GANISPH Pemanenan Hutan berdasarkan tingkat pendidikan	50
Gambar 32. Responden GANISPH Pemanenan Hutan berdasarkan usia	51
Gambar 33. Responden GANISPH Pembinaan Hutan berdasarkan jenis kelamin	53
Gambar 34. Responden GANISPH Pembinaan Hutan berdasarkan Pendidikan	54
Gambar 35. Responden GANISPH Pembinaan Hutan berdasarkan usia	54
Gambar 36. Hasil Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK	57

BAB I PENDAHULUAN

A. 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 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.

B. 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.

C. 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

D. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2023 pada bulan Desember 2023 adalah 41 (empat puluh satu) 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	10	22	32
PPPK	1	-	1
PPNPN	4	4	8
Jumlah	15	26	41

Tabel 2. Data pegawai berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah
Doktor	1
Pascasarjana	10
Sarjana	21
Diploma	5
SLTA	4
Jumlah	41

Tabel 3. Data pegawai berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah
Struktural	4
Fungsional Tertentu	14
Pelaksana	15
PPNPN	8
jumlah	41

Tabel 4. Data PNS berdasarkan golongan

Golongan	Jumlah
IV	6
III	25
II	1
jumlah	32

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

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 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)

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 6.

Tabel 6. 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 7.

Tabel 7. Indikator Kinerja 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 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 2023

1. Target Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2023

Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2023 sebagai kerangka kerja, acuan dalam penyusunan Target Indikator Kinerja dan sebagai alat ukur keberhasilan pencapaian kinerja. Target rencana kerja Tahun 2023 Pusrenbang SDM sebagaimana disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024

No	IKU/IKP	Target 2020-2024	Target 2023
1	Jumlah SDM LHK yang kompeten.	35.000 Orang	900 Orang

Target rencana kerja tahun 2023 tersebut di atas, akan dicapai melalui Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dengan sasaran dan target sebagaimana Tabel 9.

Tabel 9. Target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusrenbang SDM Tahun 2023

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, 900 Orang

2. Pembiayaan Tahun 2023

Dalam rangka mendukung pembiayaan penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengembangan SDM, pada Tahun 2023 Pusrenbang SDM didukung alokasi pagu anggaran sebesar **Rp. 5.191.039.000,-** yang tertuang pada dokumen Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2023 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 2023 sebesar **Rp. 6.156.939.000,-**. Rincian anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2023 disajikan sebagaimana Tabel 10.

Tabel 10. Alokasi Pagu Anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2023

Komponen	PAGU ANGGARAN
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	746.000.000
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1.764.500.000
SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	1.400.000.000
Layanan Dukungan Manajemen pada Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM	2.246.439.000
Jumlah	6.156.939.000

C. 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 2023 merupakan perjanjian antara Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dengan Kepala Badan P2SDM untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen RKT Tahun 2023. 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 2023, terdapat 2 (dua) perjanjian kinerja yang ditetapkan. Perjanjian kinerja awal ditetapkan pada tanggal 20 Desember tahun 2022 dengan anggaran sebesar Rp. 5.191.039.000 dan target kinerja sesuai pada tabel 11 di bawah ini :

Tabel 11. 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	900 Orang

Namun pada Tahun 2023 berjalan, terdapat penetapan perjanjian kinerja revisi tahun 2023 yang ditetapkan pada tanggal 15 November 2023 dengan total anggaran sebesar Rp. 6.076.939.000,- dan target kegiatan sebagai berikut :

Tabel 12. 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	900 Orang

Selengkapnya, dokumen Perjanjian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2023 dan Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2023 terdapat pada lampiran.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Reviu Terhadap Dokumen Perencanaan

Berdasarkan perencanaan kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2023 yang mengacu pada dokumen perencanaan baik renstra, renja dan perjanjian kinerja terlihat bahwa terhadap perubahan atau revisi anggaran yang dilaksanakan selama tahun berjalan. Pagu anggaran pada Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sebesar Rp. 5.191.039.000,-. Namun pada tahun berjalan terdapat beberapa revisi yang merupakan tindak lanjut dari arahan dari Surat Menteri Keuangan Nomor S-1040/MK.02/2022 tanggal 9 Desember 2022 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga TA 2023 dan Surat Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor S.105/P2SDM/SET.II/REN.0/12/2022 tanggal 19 desember 2022 perihal Automatic Adjustment (AA) Badan P2SDM TA 2023, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM melakukan Pencadangan anggaran (Automatic Adjustment) sebesar Rp. 114.000.000,-.

Pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) dan realokasi anggaran terdapat pada sumber dana Rupiah Murni (RM) baik pada belanja operasional maupun non operasional, yang dilakukan pergeseran anggaran dari BA 029 (Bagian Anggaran Kementerian LHK) ke BA BUN (Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara) berupa realokasi anggaran dengan penandaan blokir Automatic Adjustment dalam rangka antisipasi kebutuhan prioritas dan mendesak di akhir tahun 2023.

Pada akhir tahun anggaran, terjadi penambahan pagu kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM pada Pusrenbang SDM sehingga PAGU anggaran pada akhir tahun 2023 menjadi sebesar Rp. 6.156.939.000,-.

B. Reviu Terhadap Hasil Evaluasi SAKIP

Pada tahun 2022, Inspektorat Jenderal melakukan Reviu terhadap SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dengan hasil nilai SAKIP sebesar 76,21 poin. Adapun kelemahan yang ditemukan berkaitan dengan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM adalah adanya perbedaan target IKK antara renstra dengan renja dan perjanjian kinerja serta belum adanya dokumen pedoman teknis dalam pelaksanaan evaluasi. Adapun tindak lanjut dari kelemahan tersebut di atas adalah

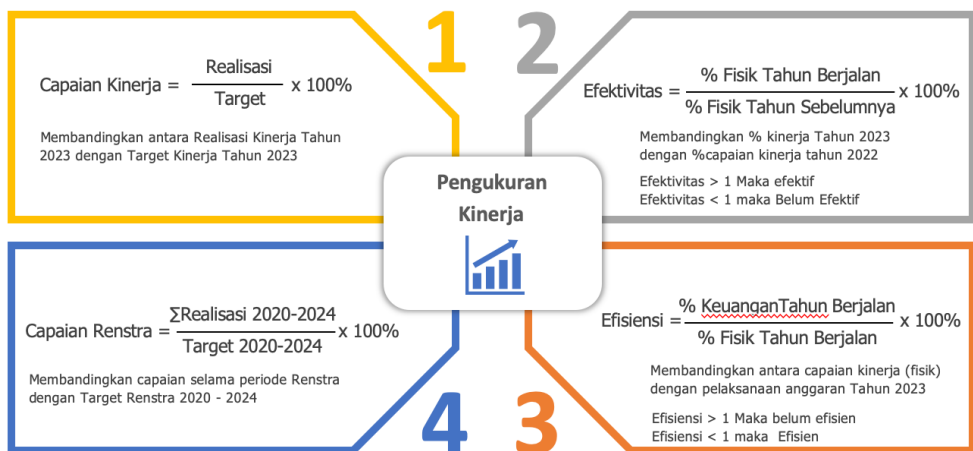
1. Badan P2SDM cq Sekbadan telah menyampaikan surat penyesuaian target IKK antara renstra dengan renja dan perjanjian kinerja kepada Biro Perencanaan KLHK Nomor 978/SET.II/PEHKT/SET.1/XI/2022 tanggal 10 November 2022 perihal Penyampaian Penyesuaian Data dan Dokumen Perencanaan BP2SDM.
2. Telah ditetapkan dokumen pedoman teknis dalam pelaksanaan evaluasi melalui Surat Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor: SK.30/P2SDM/SET.11/REN.0/12/2022 tentang Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja Rencana Strategis Tahun 2020 – 2024, yang ditetapkan pada tanggal 29 Desember 2022.

Selain menindaklanjuti Reviu Penilaian SAKIP Tahun 2022 dari Inspektorat Jenderal KLHK, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM juga telah menindaklanjuti Hasil Reviu Penilaian Mandiri SAKIP dari BP2SDM yang diantaranya adalah :

1. Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah mencantumkan cascading kinerja dalam dokumen perencanaan.
2. Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah melakukan benchmarking dengan Pusat Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Profesi Kementerian Sosial pada tanggal 27 Desember 2023.

C. Metode Pengukuran

Untuk mengetahui keberhasilan dan/atau kegagalan dari target kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dilakukan pengukuran kinerja diantaranya adalah capaian kinerja, efektivitas kinerja, efisiensi kinerja dan capaian progres renstra tahun 2020-2024. Adapun formula selengkapnnya sebagaimana berikut:



D. Hasil Pengukuran Kinerja

1. Pengukuran Capaian Kinerja

Implementasi kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sesuai nomenklatur dokumen perencanaan terakomodir dalam indikator kinerja kegiatan. Tolak ukur keberhasilan capaian kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi pada masing-masing IKK. Hasil pengukuran capaian kinerja selengkapnnya tabel berikut :

Tabel 13. Realisasi Capaian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

KEGIATAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA %
PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	100
Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	100
	Jumlah SDM LHK yang meningkat Kompetensinya	900 Orang	1.006 Orang	111,78
	RATA-RATA CAPAIAN KINERJA			103,93

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah mencapai kinerja yang telah ditetapkan dengan rata – rata capaian kinerja sebesar 103,93%. Persentase capaian kinerja IKK Pusat Perencanaan Pengembangan SDM semuanya telah terpenuhi bahkan telah melampaui target yang dicapai.

2. Pengukuran Efektifitas Kinerja

Efektivitas capaian kinerja merupakan perbandingan persentase capaian kinerja tahun 2023 dengan persentase capaian kinerja tahun 2022. Hasil pengukuran efektivitas kinerja sebagaimana tabel berikut :

Tabel 14. Efektifitas Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM 2023

KEGIATAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TAHUN 2022 (%)	TAHUN 2023 (%)	EFEKTIVITAS KINERJA
PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	100	100	1
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	100	100	1
	Jumlah SDM LHK yang meningkat Kompetensinya	111	111,78	1,01
	RATA-RATA EFEKTIVITAS KINERJA			1

Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan memiliki hasil perbandingan efektivitas dengan status Efektif dengan rata – rata sebesar 1, menunjukkan efektivitas capaian kinerja pada Tahun 2023 meningkat dibandingkan Tahun 2022

3. Pengukuran Efisiensi Kinerja

Efisiensi capaian kinerja merupakan persentase realisasi anggaran tahun 2023 dibandingkan dengan persentasi kinerja (fisik) tahun 2023. Hasil Pengukuran efisiensi kinerja sebagaimana tabel berikut :

Tabel 15. Efisiensi Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM 2023

Kegiatan/ Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan	% CAPAIAN		
		Keuangan	Kinerja	Efisiensi
Perencanaan Pengembangan SDM Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	99,97	100	1,00
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	99,95	100	1,00
	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	99,97	111,78	0,89
	Rata-rata efisiensi kinerja	99,96	103,93	0,96

Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM memiliki rasio efisiensi dengan status Efisien dengan rata – rata sebesar 0,96 (≤ 1). Dari hasil pengukuran efisiensi kinerja Tahun 2023, dapat dilihat bahwa realisasi kinerja tahun 2023 baik anggaran dan fisik telah sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah dibuat.

4. Pengukuran Capaian Progress Renstra 2020 -2024

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah yang ada pada renstra Pusat Perencanaan Pengembangan SDM menunjukkan bahwa realisasi belum terpenuhi sesuai yang ditargetkan. Hal ini dikarenakan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2023 merupakan tahun keempat penjabaran Rencana Strategis Tahun 2020-2024. Secara rinci, rasio/perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target Renstra disajikan sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 16. Progress Renstra Pusat Perencanaan Pengembangan SDM s/d Tahun 2023

Kegiatan/ Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan	Target RENSTRA	CAPAIAN					s/d 2023	
			2020	2021	2022	2023	2024	OUTPUT	%
Perencanaan Pengembangan SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	25	5	5	5	5	-	20	80
Tersedianya Rencana dan Instrumen	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	25	5	5	5	5	-	20	80
Pengembangan SDM	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	35.000	1.022	1.219	666	1.006	-	3.913	11,2
Rata-rata Capaian Renstra									57,1

Berdasarkan tabel di atas persentase progress renstra sampai dengan tahun 2023 adalah sebesar 57,1 %. Dari hasil yang diperoleh maka perlu adanya percepatan capaian kinerja pada tahun 2024 yang dirumuskan dalam Renja/RKT, guna mencapai kinerja yang telah ditetapkan sampai dengan akhir tahun periode Renstra.

E. Benchmarking Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah melakukan benchmarking dengan Pusat Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Profesi, Kementerian Sosial pada tanggal 27 Desember Tahun 2023. *Benchmarking* kinerja ini merupakan salah satu cara dalam menilai kinerja dengan membandingkan kinerja dengan Instansi lain untuk perbaikan pengelolaan kinerja di masa mendatang melalui adopsi strategi yang lebih efektif untuk peningkatan kinerja selanjutnya. Berdasarkan hasil *benchmarking*, terdapat Indikator kinerja yang sama terkait sertifikasi SDM, tetapi memiliki target yang sedikit berbeda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Perbandingan IKK hasil benchmarking

No	IKK PUSRENBANG	Target	IKK PUSDILATPROF	Target
1	Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi	900 Orang	Presentase SDM Kesos yang tersertifikasi	82%

Berdasarkan hasil diskusi, pelaporan hasil penyelenggaraan sertifikasi SDM pada Pusat Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Profesi, Kementerian Sosial, dalam kepentingan pelaporan kinerja keseluruhan peserta uji kompetensi dicatatkan dalam laporan baik itu yang dinyatakan kompeten maupun belum kompeten. Berkaca dari hal ini, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM akan merubah Indikator Kinerja Kegiatan pada periode Renstra mendatang dengan bentuk layanan uji kompetensi/sertifikasi SDM, sehingga yang tercatat sebagai laporan

kinerja adalah keseluruhan peserta uji kompetensi yang telah menerima layanan, baik itu yang dinyatakan kompeten maupun belum kompeten.



Gambar 3. Pelaksanaan Benchmarking dengan PUSDIKLATPROF KEMENSOS

F. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Hasil pengukuran kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM memerlukan evaluasi dan analisis capaian kinerja yang telah dilaksanakan selama Tahun 2023. Berikut ini merupakan penjelasan dari evaluasi dan analisis masing – masing IKK Pusat Perencanaan Pengembangan SDM.

1. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK

Data informasi pengembangan SDM Aparatur LHK di peroleh melalui Pemetaan kompetensi yaitu kegiatan untuk mendapatkan profil

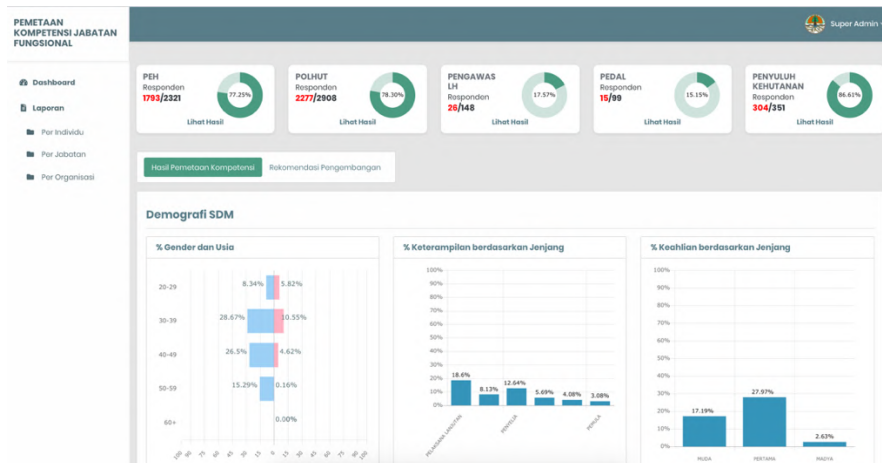
kompetensi SDM melalui pengukuran/assessmen kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang sudah ditetapkan yang terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural. Profil kompetensi ini akan digunakan untuk melakukan analisis kesenjangan (*gap*) kompetensi SDM yang 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 2023, dilaksanakan dengan sasaran pegawai lingkup Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari yang terdiri dari Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional KLHK, Pejabat Fungsional Non KLHK, dan Pelaksana dengan komposisi sebagai berikut

Tabel 18. Sebaran Responden Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK

No	Kelompok Jabatan	Jumlah Responden
1	Administrator	27 orang
2	Pengawas	50 orang
3	JF Binaan KLHK	449 orang
4	JF Non Binaan KLHK	71 orang
5	Pelaksana	210 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 4. Tampilan Aplikasi SPEKTRA

Pemetaan kompetensi SDM Aparatur Tahun 2023 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:

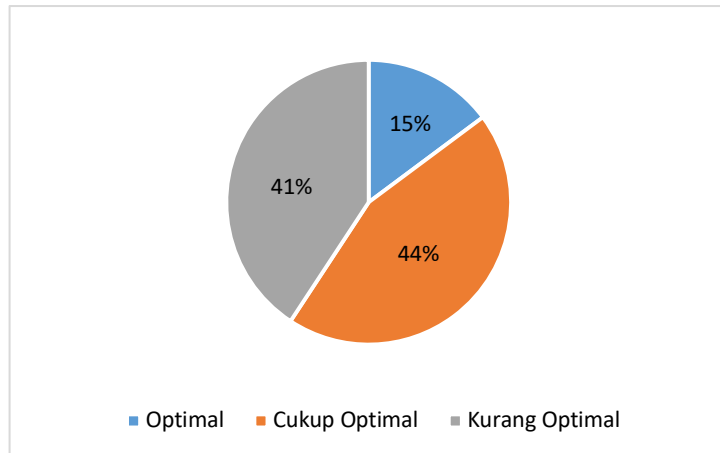
Pemetaan kompetensi SDM Aparatur berdasarkan kelompok jabatan

- **Pejabat Administrator**



Gambar 5. Prosentase responden jabatan administrator berdasarkan jenis kelamin

Dari 27 orang pejabat administrator yang mengikuti pemetaan kompetensi, 2 orang atau 7% berjenis kelamin perempuan dan 25 orang atau 93% berjenis kelamin laki-laki

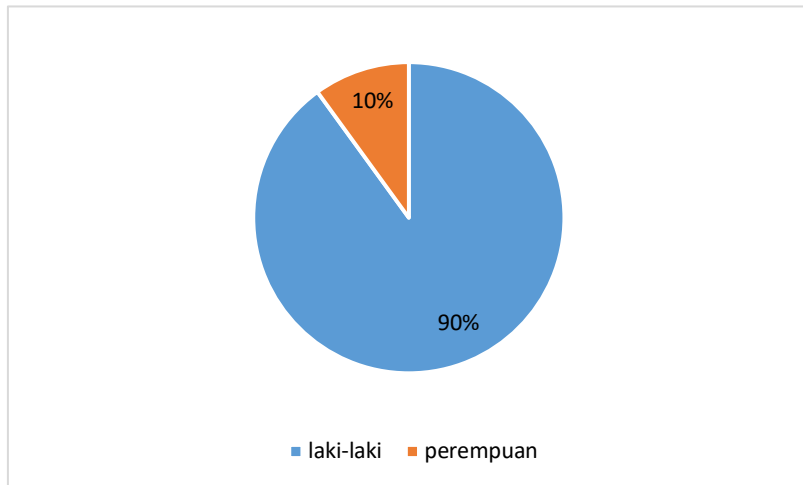


Gambar 6. Prosentase Job Person Match Pejabat Administrator

Berdasarkan hasil pemetaan kompetensi terhadap 27 orang pejabat administrator lingkup Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari, diketahui bahwa:

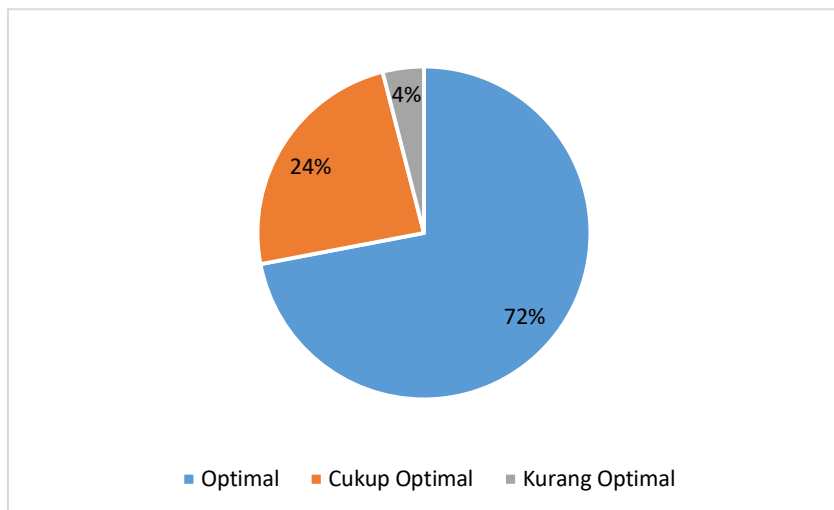
- 4 Orang atau 15% pejabat administrator menunjukkan JPM dengan kategori Optimal;
- 12 Orang atau 44% pejabat administrator menunjukkan JPM dengan kategori Cukup Optimal; dan
- 11 Orang atau 41% pejabat administrator menunjukkan JPM dengan kategori Kurang Optimal.

- **Pejabat Pengawas**



Gambar 7. Prosentase responden pejabat pengawas berdasarkan jenis kelamin

Dari 50 orang pejabat pengawas lingkup Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari yang mengikuti Pemetaan Kompetensi SDM, 45 orang atau 90% diantaranya berjenis kelamin Laki-laki dan 5 orang atau 10%, berjenis kelamin Perempuan.



Gambar 8. Prosentase Job Person Match Pejabat Pengawas

Berdasarkan hasil pemetaan, dari 50 orang pejabat pengawas di lingkup Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari, diketahui bahwa :

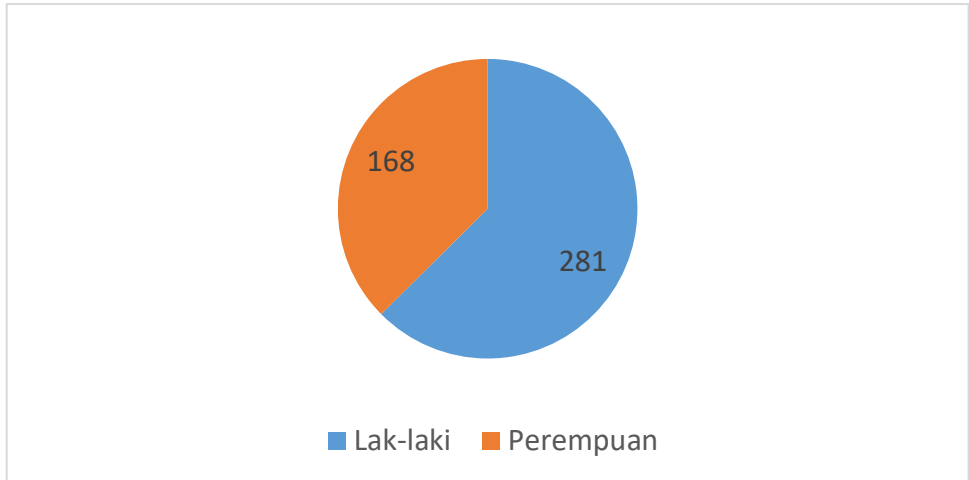
- Sebanyak 36 orang atau 72% menunjukkan JPM dengan kategori Optimal;
- Sebanyak 12 orang atau 24% menunjukkan JPM dengan kategori Cukup Optimal; dan
- Sebanyak 2 orang atau 4% menunjukkan JPM dengan kategori Kurang Optimal.

- **Pejabat Fungsional Binaan KLHK**

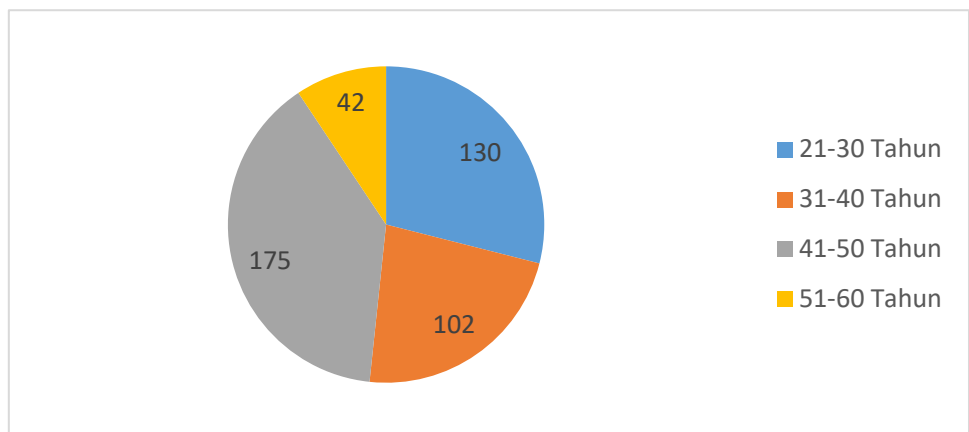
Jabatan fungsional binaan Kementerian LHK lingkup Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari yang mengikuti pemetaan kompetensi SDM, terdiri dari Pengendali Ekosistem Hutan. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 19. Rekapitulasi Responden JF Binaan KLHK

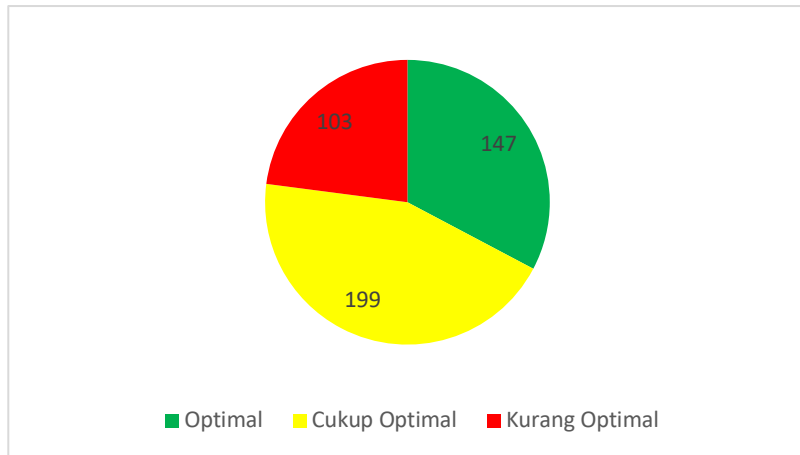
No.	Jabatan	Jumlah
1	Pengendali Ekosistem Hutan Keahlian Madya	71
2	Pengendali Ekosistem Hutan Keahlian Muda	157
3	Pengendali Ekosistem Hutan Keahlian Pertama	87
4	Pengendali Ekosistem Hutan Keterampilan Penyelia	13
5	Pengendali Ekosistem Hutan Keterampilan Mahir	20
6	Pengendali Ekosistem Hutan Keterampilan Terampil	49
7	Pengendali Ekosistem Hutan Keterampilan Pemula	52
Jumlah		449



Gambar 9. Sebaran JF Binaan KLHK berdasarkan jenis kelamin



Gambar 10. Sebaran JF Binaan KLHK berdasarkan usia



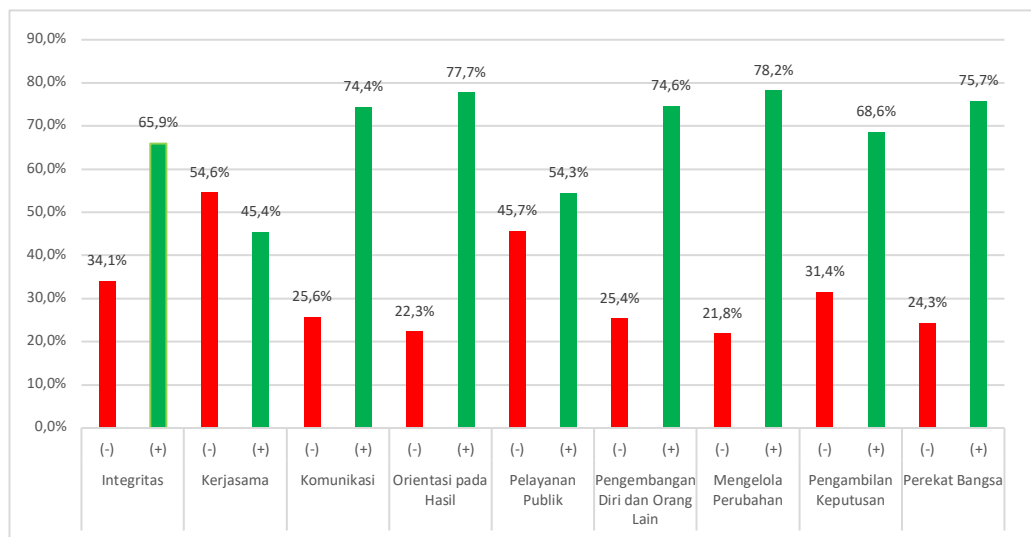
Gambar 11. Job Person Match Pejabat Fungsional Binaan KLHK

Berdasarkan hasil pemetaan kompetensi Jabatan Fungsional Binaan KLHK lingkup Direktorat Jenderal PHL diperoleh hasil bahwa JPM dari responden sebanyak 449 orang, diantaranya 147 orang termasuk kategori Optimal, 199 orang dalam katagori Cukup Optimal dan 103 orang termasuk kategori Kurang Optimal. Untuk rincian JPM per jenjang jabatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 20. JPM JF Binaan KLHK per jenjang

No	Jabatan	Kategori			Jumlah
		Optimal	Cukup Optimal	Kurang Optimal	
1	PEH Keahlian Madya	50	21	-	71
2	PEH Keahlian Muda	69	80	8	157
3	PEH Keahlian Pertama	9	36	42	87
4	PEH Keterampilan Penyelia	8	11	1	13
5	PEH Keterampilan Mahir	6	16	30	20
6	PEH Keterampilan Terampil	3	8	2	49
7	PEH Keterampilan Pemula	2	27	20	52
Jumlah		147	199	103	449

Gambaran penguasaan kompetensi Jabatan Fungsional Binaan KLHK lingkup Ditjen PHL dapat dilihat dari grafik persentase jumlah Jabatan Fungsional Binaan KLHK dalam pemenuhan kompetensi yang di persyaratkan. Persentase jumlah Jabatan Fungsional Binaan KLHK yang secara individu memenuhi syarat dan belum memenuhi syarat kompetensi untuk setiap unit kompetensi manajerial dan sosiokultural dapat dilihat pada Gambar 12. Gambar tersebut menyimpulkan bahwa dalam setiap unit kompetensi masih ada personil yang nilainya berada dibawah yang di persyaratkan.



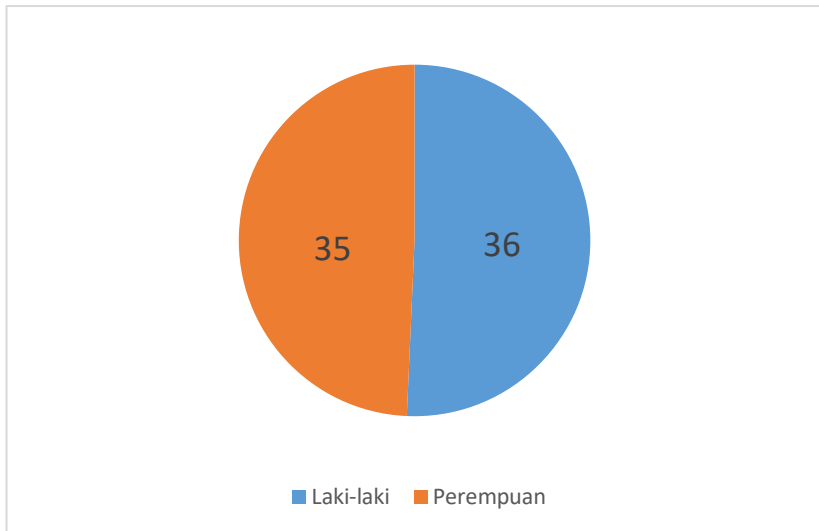
Gambar 12. Prosentase hasil pemetaan kompetensi JF binaan KLHK per unit kompetensi

- **Pejabat Fungsional Non Binaan KLHK**

Pemetaan kompetensi diikuti oleh 71 orang Jabatan Fungsional Non Binaan KLHK dengan jabatan yang berbeda-beda sebagaimana tabel di bawah ini:

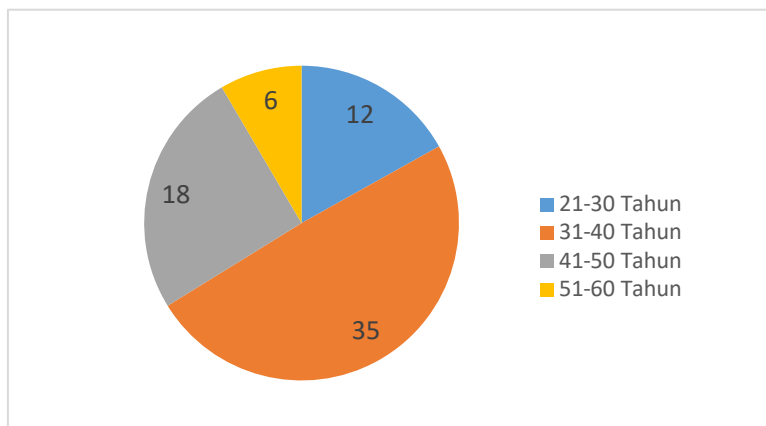
Tabel 21. Rekapitulasi responden JF Non Binaan KLHK

No	Jabatan	Jumlah
1	Analisis Kebijakan Keahlian Muda	1
2	Analisis Kebijakan Keahlian Pertama	1
3	Analisis Kepegawaian Keahlian Muda	2
4	Analisis Kepegawaian Keahlian Pertama	3
5	Analisis Pengelolaan Keuangan Apbn Keahlian Muda	3
6	Analisis Pengelolaan Keuangan Apbn Keahlian Pertama	4
7	Arsiparis Keahlian Muda	2
8	Arsiparis Keterampilan Terampil	10
9	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Keahlian Madya	2
10	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Keahlian Muda	2
11	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Keahlian Pertama	4
12	Perancang Peraturan Perundang-Undangan Keahlian Muda	2
13	Perencana Keahlian Madya	1
14	Perencana Keahlian Muda	3
15	Pranata Humas Keahlian Pertama	1
16	Pranata Keuangan Apbn Keterampilan Mahir	8
17	Pranata Keuangan Apbn Keterampilan Penyelia	3
18	Pranata Keuangan Apbn Keterampilan Terampil	4
19	Pranata Komputer Keahlian Muda	1
20	Pranata Komputer Keahlian Pertama	4
21	Pranata Komputer Keterampilan Mahir	1
22	Pranata Komputer Keterampilan Terampil	9
jumlah		71



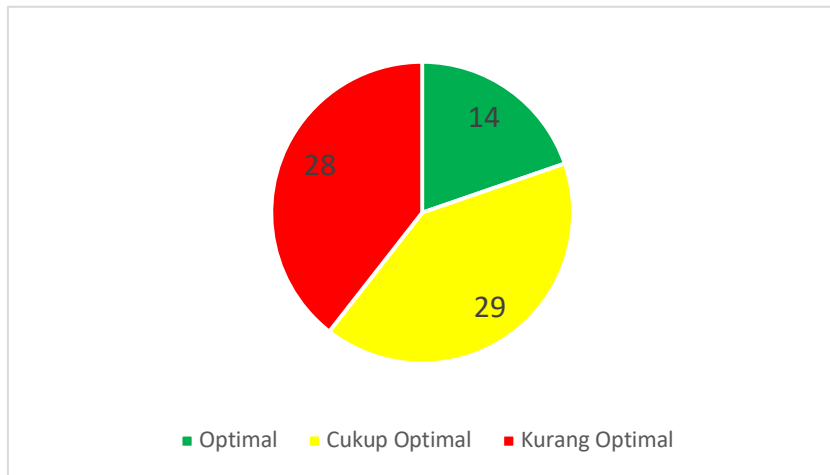
Gambar 13. Sebaran responden JF Non Binaan KLHK berdasarkan jenis kelamin

Jumlah SDM Aparatur Jabatan Fungsional Non Binaan KLHK lingkup Direktorat Jenderal PHL yang mengikuti pemetaan kompetensi sebanyak 71 orang. Berdasarkan jenis kelamin, masih didominasi oleh laki-laki sebanyak 36 orang, dan perempuan sebanyak 35 orang.



Gambar 14. Sebaran responden JF Non Binaan KLHK berdasarkan usia

Jumlah SDM Aparatur Jabatan Fungsional Non Binaan KLHK lingkup Direktorat Jenderal PHL yang mengikuti pemetaan kompetensi sebanyak 71 orang. Berdasarkan kelas umur, 35 orang dalam rentang usia 31-40 tahun, 18 orang dalam rentang usia 41-50 tahun, 12 orang dalam rentang usia 21-30 dan 6 orang dalam rentang usia 51-60 tahun.



Gambar 15. Job Person Match JF Non Binaan KLHK

Berdasarkan hasil pemetaan kompetensi, JPM Jabatan Fungsional Non Binaan KLHK lingkup Direktorat Jenderal PHL diperoleh hasil dari total responden sebanyak 71 orang, sebanyak 14 orang termasuk kategori Optimal, 29 orang dalam katagori Cukup Optimal dan 28 orang termasuk kategori Kurang Optimal.

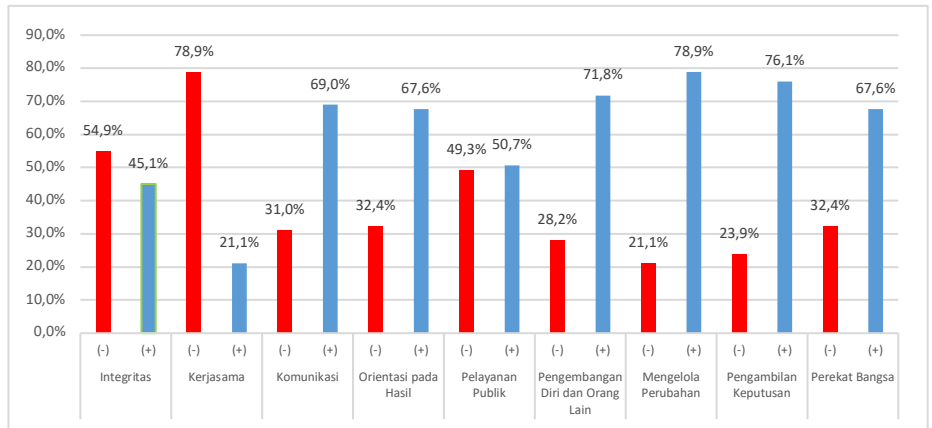
Tabel 22. Rekapitulai JPM JF Non Binaan KLHK

No	Jabatan	Optimal	Cukup Optimal	Kurang Optimal	Total
1	Analisis Kebijakan Keahlian Muda		1		1
2	Analisis Kebijakan Keahlian Pertama		1		1
3	Analisis Kepegawaian Keahlian Muda	1	1		2

No	Jabatan	Optimal	Cukup Optimal	Kurang Optimal	Total
4	Analisis Kepegawaian Keahlian Pertama		2	1	3
5	Analisis Pengelolaan Keuangan Apbn Keahlian Muda	2		1	3
6	Analisis Pengelolaan Keuangan Apbn Keahlian Pertama		2	2	4
7	Arsiparis Keahlian Muda	1	1		2
8	Arsiparis Keterampilan Terampil	1	2	7	10
9	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Keahlian Madya		2		2
10	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Keahlian Muda	1	1		2
11	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Keahlian Pertama	1		3	4
12	Perancang Peraturan Perundang-Undangan Keahlian Muda	1	1		2
13	Perencana Keahlian Madya		1		1
14	Perencana Keahlian Muda	1	2		3
15	Pranata Humas Keahlian Pertama			1	1
16	Pranata Keuangan Apbn Keterampilan Mahir	3	5		8
17	Pranata Keuangan Apbn Keterampilan Penyelia		3		3
18	Pranata Keuangan Apbn Keterampilan Terampil	1	1	2	4
19	Pranata Komputer Keahlian Muda		1		1
20	Pranata Komputer Keahlian Pertama		1	3	4
21	Pranata Komputer Keterampilan Mahir	1			1
22	Pranata Komputer Keterampilan Terampil		1	8	9
Total		14	29	28	71

Gambaran penguasaan kompetensi Jabatan Fungsional Non Binaan KLHK lingkup Ditekn PHL dapat dilihat dari grafik persentase jumlah Jabatan Fungsional Non Binaan KLHK dalam pemenuhan kompetensi yang di persyaratkan. Persentase jumlah Jabatan Fungsional Non Binaan KLHK yang secara individu memenuhi syarat dan belum memenuhi syarat kompetensi untuk setiap unit kompetensi manajerial dan sosiokultural dapat dilihat pada Gambar dibawah ini. Gambar

tersebut menyimpulkan bahwa dalam setiap unit kompetensi masih ada personel yang nilainya berada dibawah yang di persyaratkan.



Gambar 16. Prosentase Hasil Pemetaan Kompetensi JF Non Binaan KLHK per unit kompetensi

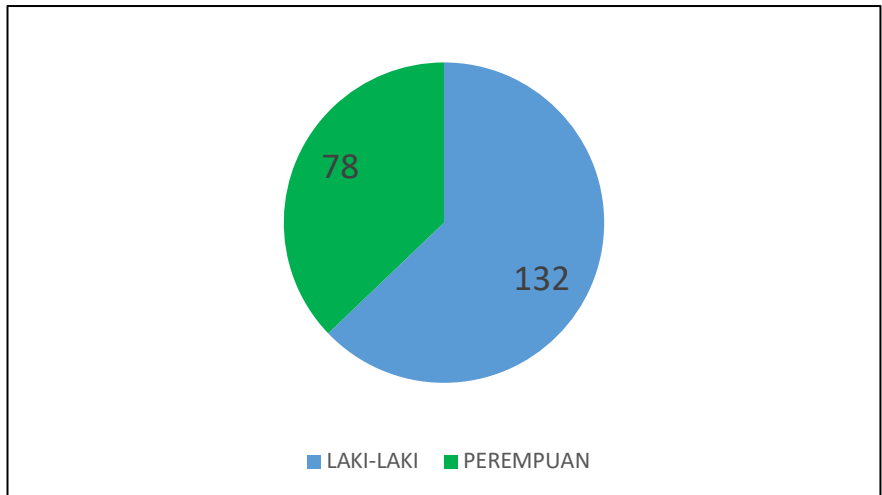
- **Pelaksana**

Pemetaan kompetensi diikuti oleh 210 orang jabatan pelaksana dengan jabatan yang berbeda-beda sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 23. Rekapitulasi responden jabatan pelaksana

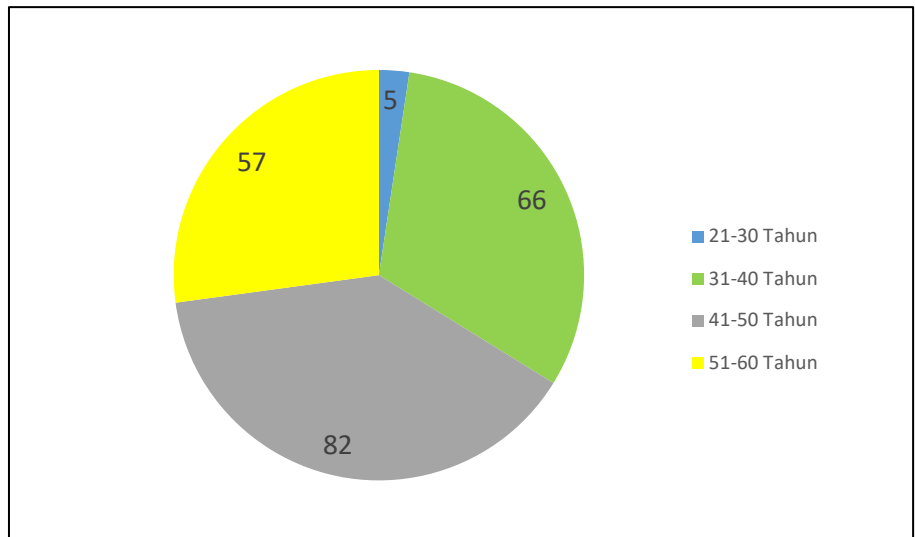
No	Nama Jabatan	Jumlah
1	Analisis Advokasi Hukum	1
2	Analisis Barang Milik Negara	2
3	Analisis Data	13
4	Analisis Hasil Hutan	23
5	Analisis Kerjasama Teknik	2
6	Analisis Keuangan	4
7	Analisis Pengembangan Hutan	27
8	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1
9	Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dan Rancangan Peraturan Perundang-Undangan	1
10	Analisis Perencanaan Anggaran	1

No	Nama Jabatan	Jumlah
11	Analisis Perencanaan Evaluasi Dan Pelaporan	6
12	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur	1
13	Analisis Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan	7
14	Analisis Pnbp Kementerian / Lembaga	4
15	Analisis Rencana Program Dan Kegiatan	2
16	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1
17	Bendahara	9
18	Caraka	1
19	Karya Siswa S-2	1
20	None	1
21	Penata Administrasi Kepegawaian	2
22	Penata Administrasi Keuangan	2
23	Penata Administrasi Perlengkapan	10
24	Penata Laporan Keuangan	1
25	Pengadministrasi	3
26	Pengadministrasi Keuangan	1
27	Pengadministrasi Persuratan	5
28	Pengadministrasi Umum	10
29	Pengelola Bmn	8
30	Pengelola Data	4
31	Pengelola Gaji	1
32	Pengelola Kepegawaian	11
33	Pengelola Keuangan	7
34	Pengelola Program Dan Kegiatan	1
35	Pengelola Surat	6
36	Pengemudi	3
37	Pengolah Bahan Informasi Dan Publikasi	2
38	Pengolah Data	11
39	Pramubakti	3
40	Sekretaris	4
41	Verifikator Keuangan	7
Total		210

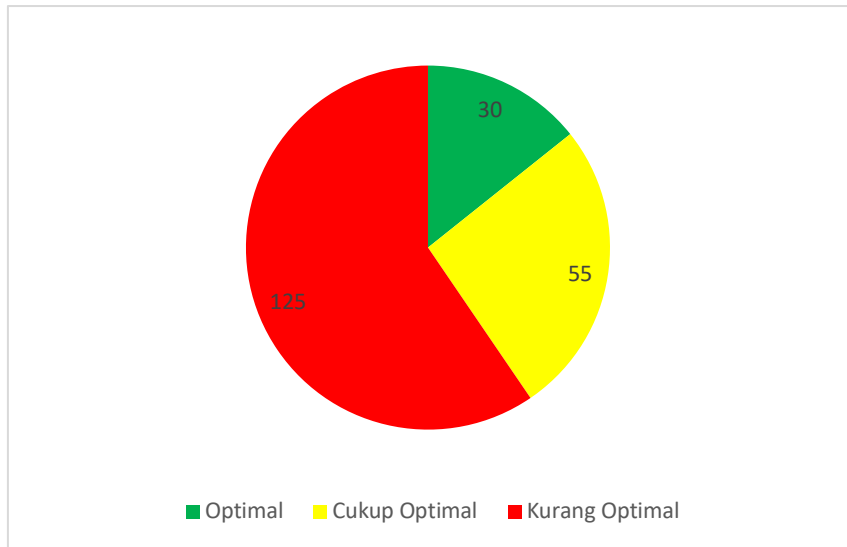


Gambar 17. Sebaran responden pelaksana berdasarkan jenis kelamin

Jumlah SDM Aparatur Jabatan Pelaksana lingkup Direktorat Jenderal PHL yang mengikuti pemetaan kompetensi sebanyak 210 orang. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 132 orang dan perempuan 78 orang.



Gambar 18. Sebaran responden pelaksana berdasarkan usia



Gambar 19. Job Person Match Jabatan Pelaksana

Berdasarkan hasil pemetaan kompetensi jabatan pelaksana lingkup Direktorat Jenderal PHL diperoleh JPM dari 210 orang responden, menunjukkan sebanyak 30 orang termasuk kategori Optimal, 55 orang dalam katagori Cukup Optimal dan 125 orang termasuk kategori Kurang Optimal.

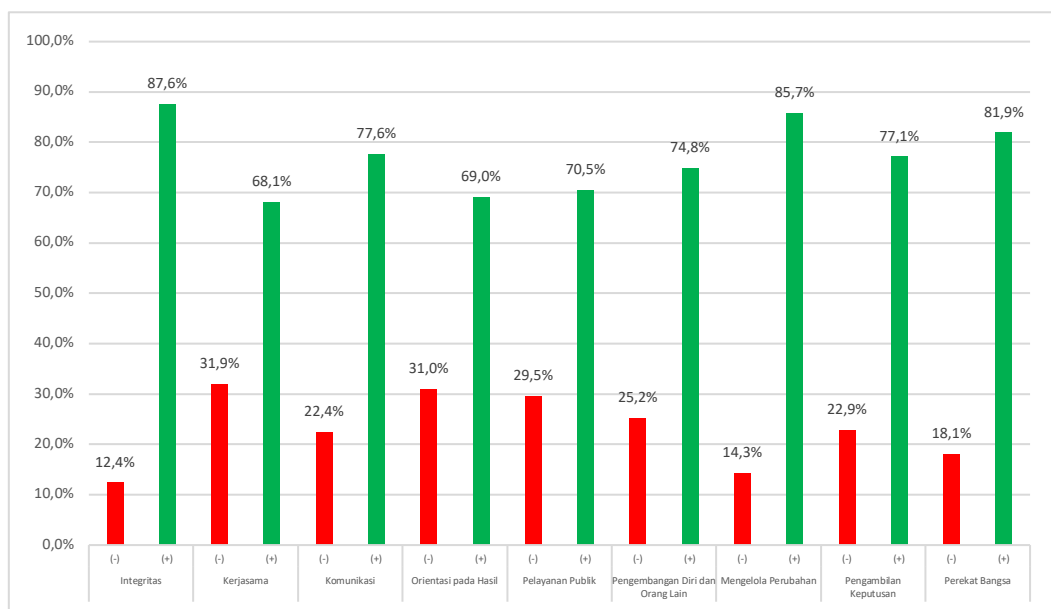
Tabel 24. Rekapitulasi JPM Jabatan Pelaksana

No	Nama Jabatan	Optimal	Cukup Optimal	Kurang Optimal	Jumlah
1	Analisis Advokasi Hukum			1	1
2	Analisis Barang Milik Negara			2	2
3	Analisis Data	2	5	6	13
4	Analisis Hasil Hutan	2	6	15	23
5	Analisis Kerjasama Teknik	1	1		2
6	Analisis Keuangan	2	2		4
7	Analisis Pengembangan Hutan	5	10	12	27
8	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur		1		1
9	Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dan Rancangan Peraturan Perundang-Undangan		1		1

No	Nama Jabatan	Optimal	Cukup Optimal	Kurang Optimal	Jumlah
10	Analisis Perencanaan Anggaran	1			1
11	Analisis Perencanaan Evaluasi Dan Pelaporan		2	4	6
12	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur			1	1
13	Analisis Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan	2	2	3	7
14	Analisis Pnbp Kementerian / Lembaga		2	2	4
15	Analisis Rencana Program Dan Kegiatan		2		2
16	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur			1	1
17	Bendahara	1	2	6	9
18	Caraka			1	1
19	Karya Siswa S-2	1			1
20	None			1	1
21	Penata Administrasi Kepegawaian	1		1	2
22	Penata Administrasi Keuangan			2	2
23	Penata Administrasi Perlengkapan	1		9	10
24	Penata Laporan Keuangan	1			1
25	Pengadministrasi			3	3
26	Pengadministrasi Keuangan			1	1
27	Pengadministrasi Persuratan	1		4	5
28	Pengadministrasi Umum	2	2	6	10
29	Pengelola Bmn			8	8
30	Pengelola Data		1	3	4
31	Pengelola Gaji			1	1
32	Pengelola Kepegawaian	2	2	7	11
33	Pengelola Keuangan	3	3	1	7
34	Pengelola Program Dan Kegiatan			1	1
35	Pengelola Surat	1	2	3	6
36	Pengemudi		2	1	3
37	Pengolah Bahan Informasi Dan Publikasi			2	2
38	Pengolah Data		3	8	11
39	Pramubakti			3	3

No	Nama Jabatan	Optimal	Cukup Optimal	Kurang Optimal	Jumlah
40	Sekretaris		1	3	4
41	Verifikator Keuangan	1	3	3	7
Grand Total		30	55	125	210

Gambaran penguasaan kompetensi jabatan pelaksana lingkup Ditejrn PHL dapat dilihat dari grafik persentase jumlah jabatan pelaksana dalam pemenuhan kompetensi yang di persyaratkan. Persentase jumlah jabatan pelaksana yang secara individu memenuhi syarat dan belum memenuhi syarat kompetensi untuk setiap unit kompetensi manajerial dan sosiokultural dapat dilihat pada Gambar di bawah. Gambar tersebut menyimpulkan bahwa dalam setiap unit kompetensi ada personil yang nilainya berada dibawah yang di persyaratkan



Gambar 20. Hasil Pemetaan Kompetensi Jabatan Pelaksana per unit kompetensi

2. 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 2023 adalah:

1. GanisPH Perencanaan Hutan
2. GanisPH Pengujian Kayu Bulat
3. GanisPH Pengujian Kayu Gergajian
4. GanisPH Pemanenan Hutan
5. GanisPH Pembinaan Hutan

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

Tabel 25. Sebaran Responden Pemetaan Kompetensi SDM Non Aparatur

No	Kelompok Jabatan	Jumlah Responden
1	GanisPH Perencanaan Hutan	679 orang
2	GanisPH PKB	2.488 orang
3	GanisPH PKG	817 orang
4	GanisPH Pemanenan Hutan	206 orang
5	GanisPH Pembinaan Hutan	103 orang

Pengukuran kompetensi SDM NA LHK dilaksanakan dengan metode distribusi instrumen secara online melalui aplikasi SIGANISHUT. 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.

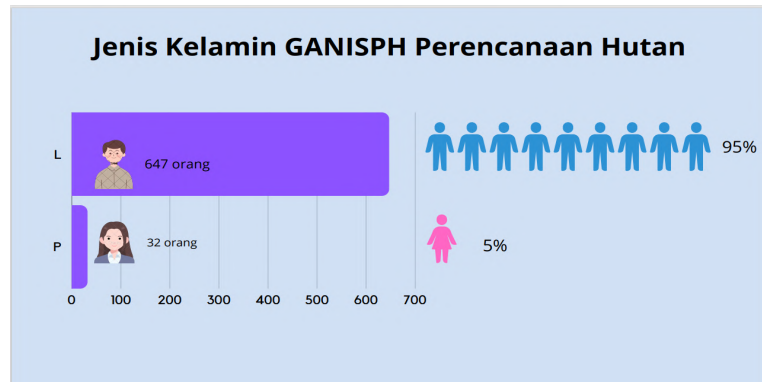
Adapun hasil dari pemetaan kompetensi SDM non aparatur adalah sebagai berikut:

1. GANISPH PERENCANAAN HUTAN

Sebaran Responden GANISPH PERENCANAAN HUTAN



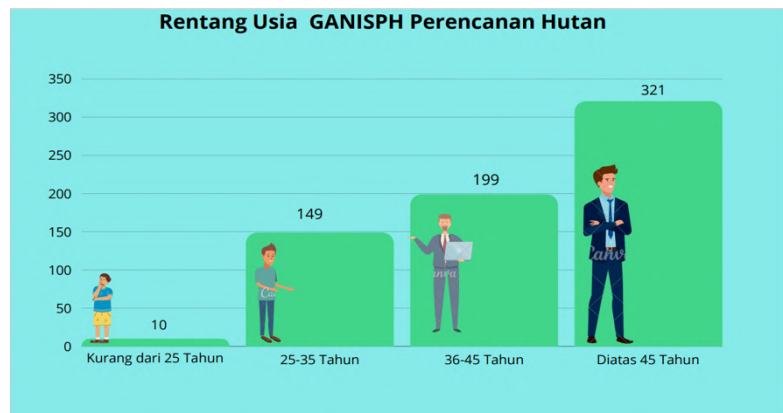
Profil Responden:



Gambar 21. Responden GANISPH Perencanaan Hutan berdasarkan jenis kelamin



Gambar 22. Responden GANISPH Perencanaan Hutan berdasarkan tingkat Pendidikan



Gambar 23. Responden GANISPH Perencanaan Hutan berdasarkan usia

Hasil Pengukuran:

Tabel 26. Hasil pengukuran kompetensi GANISPH Perencanaan Hutan

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
ASPEK PENGETAHUAN		
menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	86%	Baik
mengorganisasikan Pekerjaan	62%	Baik
melakukan Komunikasi Efektif	88%	Baik
menyusun rencana kerja inventarisasi tegakan Hutan	81%	Baik
melaksanakan inventarisasi tegakan Hutan	57%	Kurang
menyusun laporan hasil inventarisasi tegakan Hutan	66%	Baik
menyusun rencana pengelolaan jangka panjang pemanfaatan hasil Hutan kayu	70%	Baik
menyusun rencana kerja tahunan pemanfaatan hasil Hutan kayu	51%	Kurang
ASPEK KETERAMPILAN		
menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	29%	Kurang
mengorganisasikan Pekerjaan	53%	Kurang
melakukan Komunikasi Efektif	51%	Kurang
menyusun rencana kerja inventarisasi tegakan Hutan	66%	Baik
melaksanakan inventarisasi tegakan Hutan	58%	Kurang
menyusun laporan hasil inventarisasi tegakan Hutan	44%	Kurang
menyusun rencana pengelolaan jangka panjang pemanfaatan hasil Hutan kayu	22%	Kurang
menyusun rencana kerja tahunan pemanfaatan hasil Hutan kayu	47%	Kurang
ASPEK SIKAP		
menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	70%	Baik
mengorganisasikan Pekerjaan	67%	Baik

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
melakukan Komunikasi Efektif	70%	Baik
menyusun rencana kerja inventarisasi tegakan Hutan	67%	Baik
melaksanakan inventarisasi tegakan Hutan	79%	Baik
menyusun laporan hasil inventarisasi tegakan Hutan	68%	Baik
menyusun rencana pengelolaan jangka panjang pemanfaatan hasil Hutan kayu	60%	Kurang
menyusun rencana kerja tahunan pemanfaatan hasil Hutan kayu	36%	Kurang

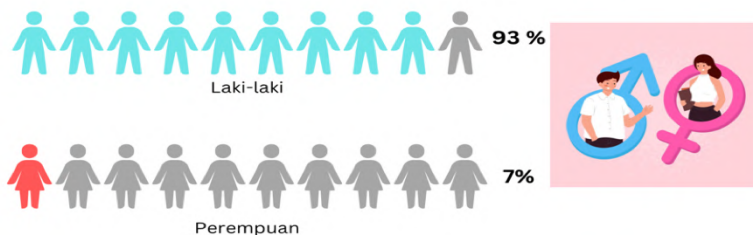
2. GANISPH PENGUJIAN KAYU BULAT

Sebaran Responden GANISPH PKB

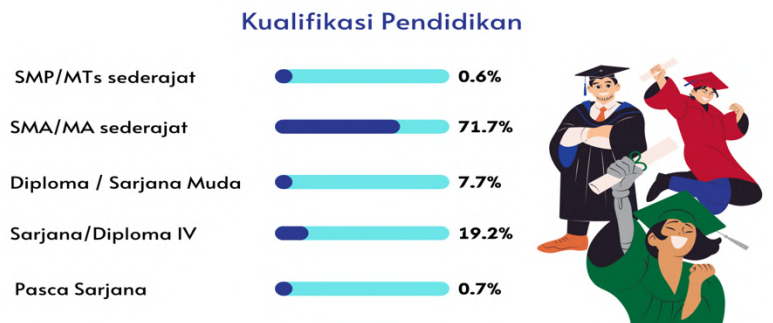


Profil Responden:

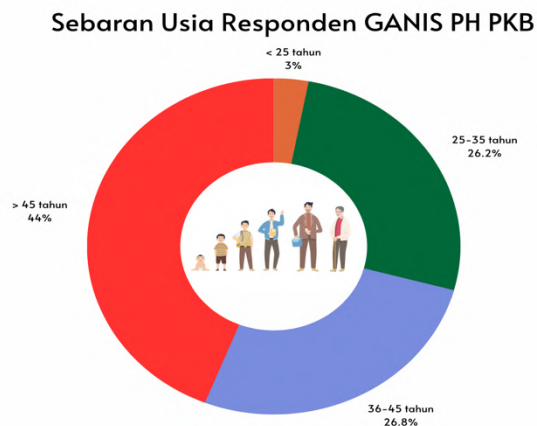
Sebaran Responden GANISPH PKB Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 24. Responden GANISPH PKB berdasarkan jenis kelamin



Gambar 25. Responden GANISPH PKB berdasarkan tingkat pendidikan



Gambar 26. Responden GANISPH PKB berdasarkan usia

Hasil Pengukuran:

Tabel 27. Hasil Pengukuran Kompetensi GANISPH PKB

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
ASPEK PENGETAHUAN		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	93,37%	Baik

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
Melakukan Komunikasi Efektif	63,50%	Baik
Menetapkan Nama Jenis Kayu	59,10%	Kurang
Menetapkan Sortimen Kayu Bundar	64,90%	Baik
Menetapkan Isi (Volume) Kayu Bundar Besar dan Sedang	57,36%	Kurang
Menetapkan Isi (Volume) Kayu Bundar Kecil	43,26%	Kurang
Menetapkan Mutu Penampilan Kayu Bundar	71,05%	Baik
Melaksanakan Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Kayu Bundar	72,74%	Baik
ASPEK KETERAMPILAN		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	90,0%	Baik
Melakukan Komunikasi Efektif	56,2%	Kurang
Menetapkan Nama Jenis Kayu	49,3%	Kurang
Menetapkan Sortimen Kayu Bundar	49,3%	Kurang
Menetapkan Isi (Volume) Kayu Bundar Besar dan Sedang	59,4%	Kurang
Menetapkan Isi (Volume) Kayu Bundar Kecil	49,0%	Kurang
Menetapkan Mutu Penampilan Kayu Bundar	51,6%	Kurang
Melaksanakan Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Kayu Bundar	41,9%	Kurang
ASPEK SIKAP		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	94,21%	Baik
Melakukan Komunikasi Efektif	73,11%	Baik
Menetapkan Nama Jenis Kayu	72,71%	Baik
Menetapkan Sortimen Kayu Bundar	71,81%	Baik
Menetapkan Isi (Volume) Kayu Bundar Besar dan Sedang	71,25%	Baik

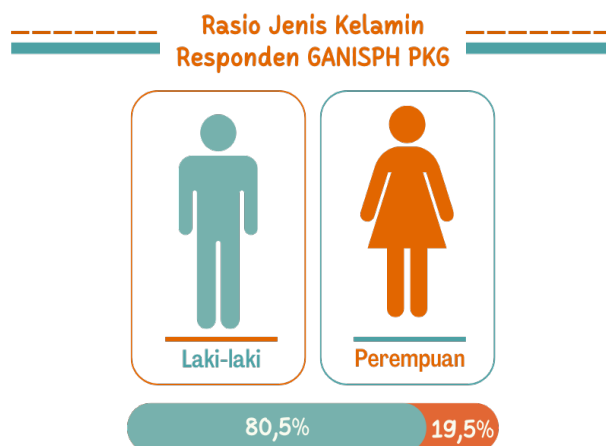
Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
Menetapkan Isi (Volume) Kayu Bundar Kecil	74,42%	Baik
Menetapkan Mutu Penampilan Kayu Bundar	49,92%	Kurang
Melaksanakan Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Kayu Bundar	51,66%	Kurang

3. GANISPH PENGUJIAN KAYU GERGAJIAN

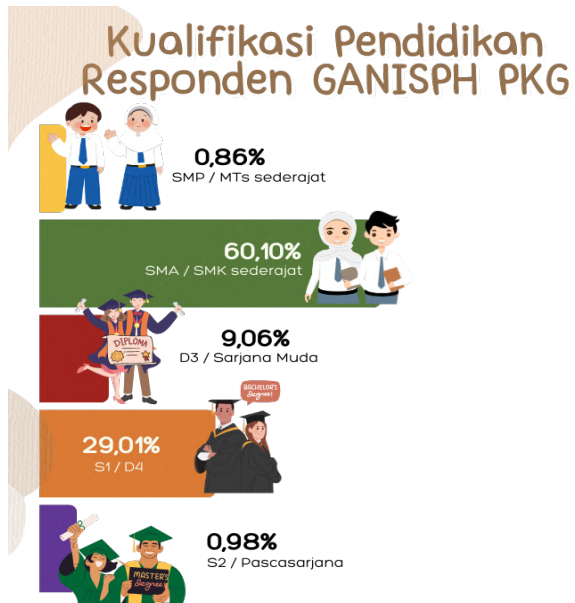
Sebaran Responden GANISPH PKG



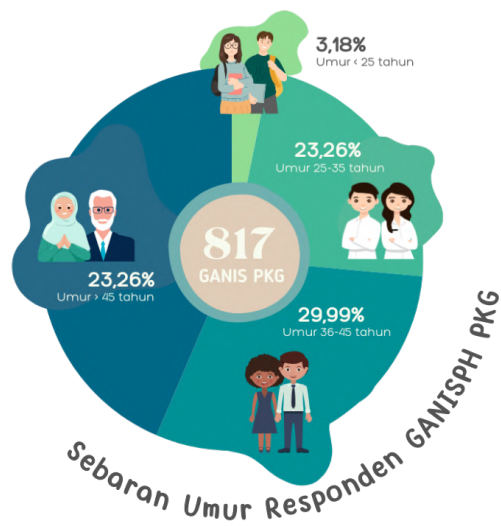
Profil Responden:



Gambar 27. Responden GANISPH PKG berdasarkan jenis kelamin



Gambar 28. Responden GANISPH PKG berdasarkan tingkat pendidikan



Gambar 29. Responden GANISPH PKG berdasarkan usia

Hasil Pengukuran:

Tabel 28. Hasil pengukuran kompetensi GANISPH PKG

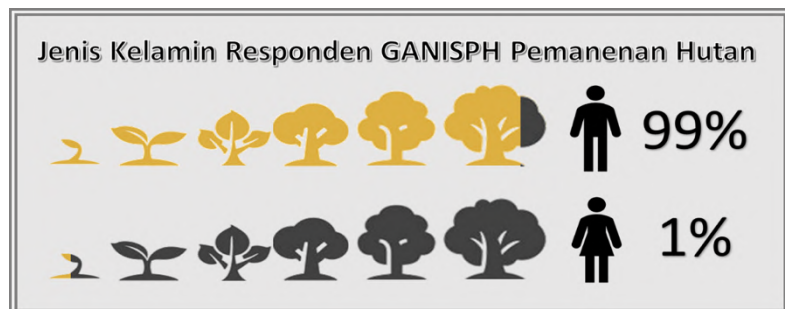
Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
ASPEK PENGETAHUAN		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	81,03%	Baik
Melakukan komunikasi efektif	4,28%	Kurang
Menetapkan nama jenis kayu	42,02%	Kurang
Menetapkan volume kayu	35,99%	Kurang
Menetapkan mutu penampilan kayu gergajian	53,65%	Kurang
Melaksanakan Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Kayu Olahan	84,41%	Baik
ASPEK KETERAMPILAN		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	71,18%	Baik
Melakukan komunikasi efektif	55,08%	Kurang
Menetapkan nama jenis kayu	49,86%	Kurang
Menetapkan volume kayu	49,20%	Kurang
Menetapkan mutu penampilan kayu gergajian	24,28%	Kurang
Melaksanakan Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Kayu Olahan	54,83%	Kurang
ASPEK SIKAP		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	71,18%	Baik
Melakukan komunikasi efektif	55,08%	Kurang
Menetapkan nama jenis kayu	49,86%	Kurang
Menetapkan volume kayu	49,20%	Kurang
Menetapkan mutu penampilan kayu gergajian	24,28%	Kurang
Melaksanakan Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Kayu Olahan	54,83%	Kurang

4. GANISPH PEMANENAN HUTAN

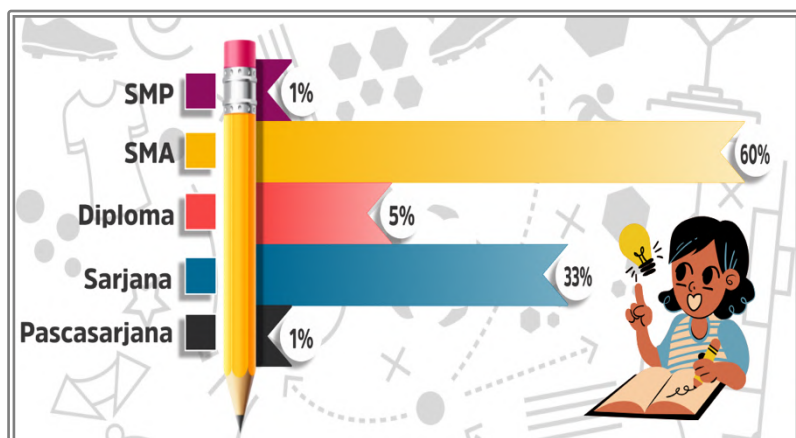
Sebaran Responden GANISPH PEMANENAN HUTAN



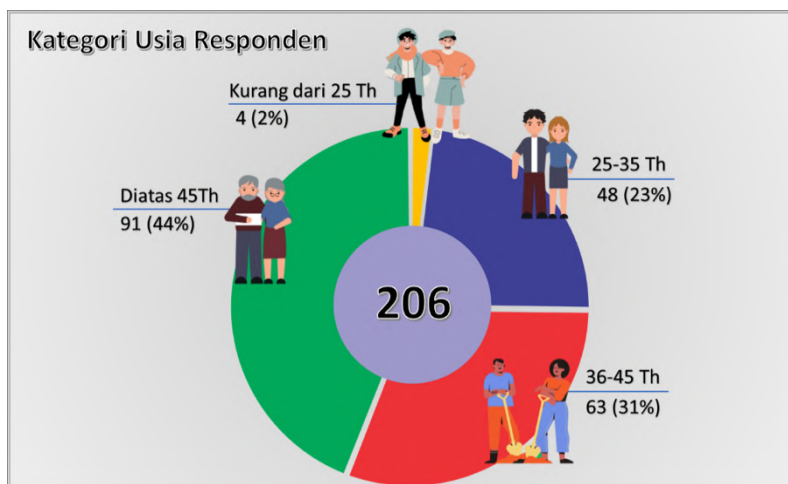
Profil Responden:



Gambar 30. Responden GANISPH Pemanenan Hutan berdasarkan jenis kelamin



Gambar 31. Responden GANISPH Pemanenan Hutan berdasarkan tingkat pendidikan



Gambar 32. Responden GANISPH Pemanenan Hutan berdasarkan usia

Hasil Pengukuran:

Tabel 29. Hasil pengukuran kompetensi GANISPH Pemanenan Hutan

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
ASPEK PENGETAHUAN		
menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	45%	Kurang
mengorganisasikan pekerjaan	34%	Kurang
melakukan komunikasi efektif	29%	Kurang
menyusun rancangan pembukaan wilayah Hutan	29%	Kurang
mengendalikan pelaksanaan pembukaan wilayah Hutan	51%	Kurang
merencanakan pemanenan hasil Hutan kayu	38%	Kurang
mengawasi kegiatan penebangan pohon	39%	Kurang
mengawasi pelaksanaan penyaradan kayu bundar	32%	Kurang
ASPEK KETERAMPILAN		
menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	34%	Kurang
mengorganisasikan pekerjaan	20%	Kurang

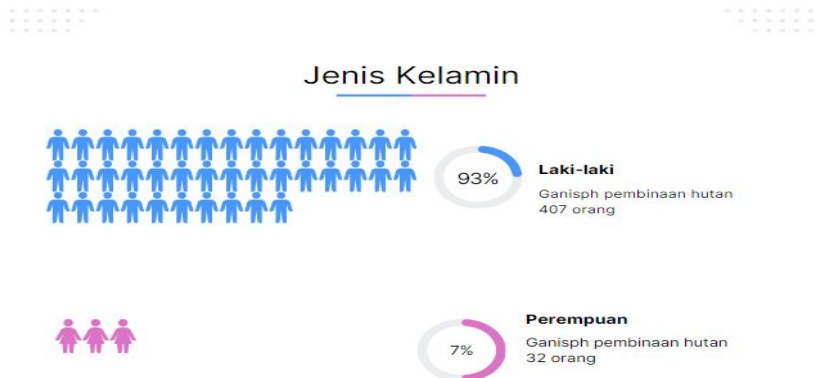
Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
melakukan komunikasi efektif	50%	Kurang
menyusun rancangan pembukaan wilayah Hutan	33%	Kurang
mengendalikan pelaksanaan pembukaan wilayah Hutan	40%	Kurang
merencanakan pemanenan hasil Hutan kayu	33%	Kurang
mengawasi kegiatan penebangan pohon	33%	Kurang
mengawasi pelaksanaan penyaradan kayu bundar	34%	Kurang
ASPEK SIKAP		
menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	58%	Kurang
mengorganisasikan pekerjaan	46%	Kurang
melakukan komunikasi efektif	59%	Kurang
menyusun rancangan pembukaan wilayah Hutan	50%	Kurang
mengendalikan pelaksanaan pembukaan wilayah Hutan	48%	Kurang
merencanakan pemanenan hasil Hutan kayu	42%	Kurang
mengawasi kegiatan penebangan pohon	38%	Kurang
mengawasi pelaksanaan penyaradan kayu bundar	40%	Kurang

5. GANISPH PEMBINAAN HUTAN

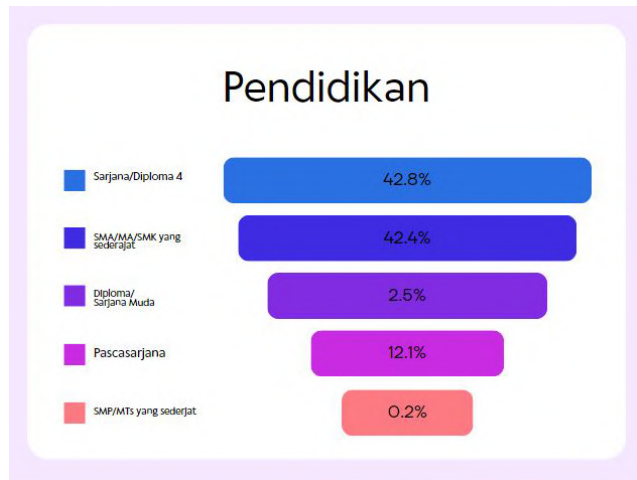
Sebaran Responden GANISPH PEMBINAAN HUTAN



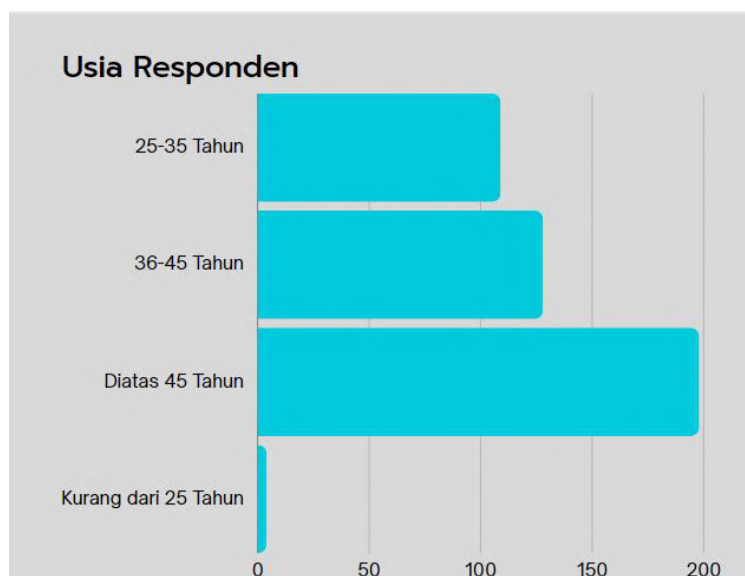
Profil Responden:



Gambar 33. Responden GANISPH Pembinaan Hutan berdasarkan jenis kelamin



Gambar 34. Responden GANISPH Pembinaan Hutan berdasarkan Pendidikan



Gambar 35. Responden GANISPH Pembinaan Hutan berdasarkan usia

Hasil Pengukuran:

Tabel 30. Hasil pengukuran kompetensi GANISPH Pembinaan Hutan

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
ASPEK PENGETAHUAN		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	63,10%	Baik
Mengorganisasikan pekerjaan	84,51%	Baik
Melakukan komunikasi efektif	82,92%	Baik
Merencanakan Kegiatan Pembinaan Hutan	51,40%	Kurang
Mengawasi Kegiatan Pembinaan Hutan	39,75%	Kurang
Mengawasi Kegiatan Perlindungan dan Pengamanan Hutan	51,25%	Kurang
Melaksanakan Pemantauan Dampak Terhadap Tanah dan Air Akibat Pemanfaatan Hutan	40,77%	Kurang
Melakukan pemetaan potensi konflik sosial	43,36%	Kurang
Menyusun Rencana Program Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kemitraan	53,45%	Kurang
ASPEK KETERAMPILAN		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	61,73%	Baik
Mengorganisasikan pekerjaan	69,25%	Baik
Melakukan komunikasi efektif	17,08%	Kurang
Merencanakan Kegiatan Pembinaan Hutan	62,11%	Baik
Mengawasi Kegiatan Pembinaan Hutan	61,50%	Baik
Mengawasi Kegiatan Perlindungan dan Pengamanan Hutan	70,62%	Baik
Melaksanakan Pemantauan Dampak Terhadap Tanah dan Air Akibat Pemanfaatan Hutan	22,21%	Kurang
Melakukan pemetaan potensi konflik sosial	17,24%	Kurang
Menyusun Rencana Program Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kemitraan	51,63%	Kurang
ASPEK SIKAP		
Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	59,91%	Baik
Mengorganisasikan pekerjaan	84,51%	Baik

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
Melakukan komunikasi efektif	88,84%	Baik
Merencanakan Kegiatan Pembinaan Hutan	73,12%	Baik
Mengawasi Kegiatan Pembinaan Hutan	73,35%	Baik
Mengawasi Kegiatan Perlindungan dan Pengamanan Hutan	84,05%	Baik
Melaksanakan Pemantauan Dampak Terhadap Tanah dan Air Akibat Pemanfaatan Hutan	53,76%	Kurang
Melakukan pemetaan potensi konflik sosial	52,92%	Kurang
Menyusun Rencana Program Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kemitraan	58,69%	Kurang

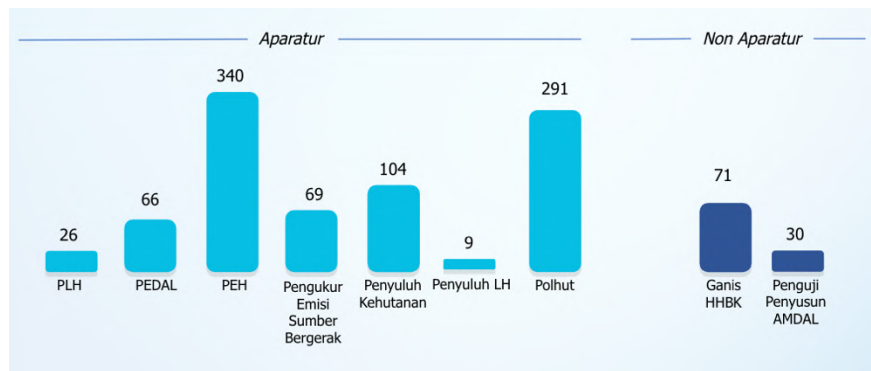
3. Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya.

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 2023, target kegiatan Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK sebanyak 900 orang, yang terdiri dari SDM Aparatur dan SDM Non Aparatur. Untuk SDM Aparatur, pelaksanaan uji kompetensi dilaksanakan secara tatap muka terhadap 6 jenis jabatan yaitu Polisi Kehutanan, Penyuluhan Kehutanan, Pengendali Ekosistem Hutan, Pengawas LH, Pengendali Dampak Lingkungan, Penyuluh LH, dan 1 pelaksana tugas Pengukur Emisi Sumber bergerak.

Sedangkan untuk SDM Non Aparatur, dilakukan melalui fasilitasi pelaksanaan uji kompetensi terhadap GANIS HHBK dan Penguji Penyusun AMDAL.

Adapun hasil uji terhadap 1.204 orang baik SDM Aparatur maupun SDM Non Aparatur, sebanyak 1.006 orang dinyatakan kompeten dan 198 orang dinyatakan belum kompeten. Adapun rincian hasil per jenis jabatan adalah sebagai berikut:



Gambar 36. Hasil Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK

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*).

G. PERMASALAHAN DAN TINDAK LANJUT

Permasalahan yang menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja dan realisasi anggaran selama tahun 2023, antara lain:

1. Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, sebagian besar calon peserta uji kompetensi tidak lolos verifikasi administrasi sehingga dapat menghambat capaian target kinerja.
2. 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 penyusunan jadwal pelaksanaan uji kompetensi setiap triwulan, dengan tujuan agar calon peserta uji kompetensi yang gagal lolos verifikasi administrasi dapat melengkapi persyaratan administrasi dan mengikuti uji kompetensi pada kesempatan berikutnya.
2. 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

Laporan Kinerja (LKj) Pusrenbang SDM Tahun 2023 ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM dengan mengacu pada Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. 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 2023

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

LAMPIRAN 1. REKAPITULASI HASIL PELAKSANAAN UJI KOMPETENSI SDM APARATUR LHK

No	Profesi	Provinsi	Kenaikan Jenjang Jabatan		Alih Jabatan		Inpassing		Total	
			L	P	L	P	L	P	L	P
1	PENGAWAS LINGKUNGAN HIDUP (PLH)		6	10	8	2	0	0	14	12
		RIAU	1	0	0	0	0	0	1	0
		DKI JAKARTA	0	0	8	2	0	0	8	2
		JAWA BARAT	2	1	0	0	0	0	2	1
		JAWA TIMUR	1	0	0	0	0	0	1	0
		KALIMANTAN TIMUR	1	5	0	0	0	0	1	5
		SULAWESI BARAT	1	4	0	0	0	0	1	4
2	PENGENDALI DAMPAK LINGKUNGAN (PEDAL)		12	12	22	20	0	0	34	32
		ACEH	1	5	0	0	0	0	1	5
		RIAU	1	0	0	0	0	0	1	0
		DKI JAKARTA	0	0	22	20	0	0	22	20
		JAWA BARAT	3	1	0	0	0	0	3	1
		JAWA TENGAH	2	3	0	0	0	0	2	3
		JAWA TIMUR	3	0	0	0	0	0	3	0
		KALIMANTAN TIMUR	2	3	0	0	0	0	2	3
3	PENGENDALI EKOSISTEM HUTAN (PEH)		157	53	79	51	0	0	236	104
		ACEH	5	0	0	0	0	0	5	0
		SUMATERA UTARA	10	2	0	0	0	0	10	2
		RIAU	16	7	0	0	0	0	16	7
		DKI JAKARTA	0	0	79	51	0	0	79	51
		JAWA BARAT	68	32	0	0	0	0	68	32
		JAWA TENGAH	4	0	0	0	0	0	4	0
		JAWA TIMUR	4	0	0	0	0	0	4	0
		NUSA TENGGARA TIMUR	7	1	0	0	0	0	7	1
		SULAWESI SELATAN	30	9	0	0	0	0	30	9
		SULAWESI TENGGARA	1	0	0	0	0	0	1	0
		PAPUA BARAT	7	2	0	0	0	0	7	2
		PAPUA SELATAN	5	0	0	0	0	0	5	0
4	PENGUKUR EMISI SUMBER BERGERAK		44	25	0	0	0	0	44	25
		JAWA BARAT	44	25	0	0	0	0	44	25
5	PENYULUH KEHUTANAN (PK)		73	17	9	5	0	0	82	22
		ACEH	1	1	0	0	0	0	1	1
		RIAU	3	4	0	0	0	0	3	4
		DKI JAKARTA	0	0	9	5	0	0	9	5
		JAWA BARAT	14	2	0	0	0	0	14	2
		JAWA TENGAH	15	5	0	0	0	0	15	5
		JAWA TIMUR	17	0	0	0	0	0	17	0
		NUSA TENGGARA TIMUR	1	0	0	0	0	0	1	0
		KALIMANTAN SELATAN	4	3	0	0	0	0	4	3
		KALIMANTAN TIMUR	1	0	0	0	0	0	1	0
		SULAWESI TENGAH	4	1	0	0	0	0	4	1
		SULAWESI BARAT	3	1	0	0	0	0	3	1
		SULAWESI SELATAN	2	0	0	0	0	0	2	0
		SULAWESI TENGGARA	8	0	0	0	0	0	8	0
6	PENYULUH LINGKUNGAN HIDUP (PELHI)		2	3	1	3	0	0	3	6
		ACEH	0	2	0	0	0	0	0	2
		RIAU	2	1	0	0	0	0	2	1
		DKI JAKARTA	0	0	1	3	0	0	1	3
7	POLISI HUTAN (POLHUT)		249	35	7	0	0	0	256	35
		ACEH	1	0	0	0	0	0	1	0
		SUMATERA UTARA	5	3	0	0	0	0	5	3
		RIAU	49	4	0	0	0	0	49	4
		DKI JAKARTA	0	0	7	0	0	0	7	0
		JAWA BARAT	69	14	0	0	0	0	69	14
		NUSA TENGGARA BARAT	5	0	0	0	0	0	5	0
		NUSA TENGGARA TIMUR	11	2	0	0	0	0	11	2
		KALIMANTAN SELATAN	9	3	0	0	0	0	9	3
		KALIMANTAN TIMUR	16	5	0	0	0	0	16	5
		SULAWESI TENGAH	7	0	0	0	0	0	7	0
		SULAWESI BARAT	22	0	0	0	0	0	22	0
		SULAWESI TENGGARA	35	4	0	0	0	0	35	4
		SULAWESI TENGGARA	9	0	0	0	0	0	9	0
		PAPUA BARAT	8	0	0	0	0	0	8	0
		PAPUA SELATAN	3	0	0	0	0	0	3	0
		Total:	543	155	126	81	0	0	669	236
		Grand Total:	698		207		0		905	

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI HASIL UJI KOMPETENSI SDM NON APARATUR LHK

No	Profesi	Provinsi	Total	
			L	P
1	GANIS HHBK KELOMPOK BATANG		17	1
		ACEH	7	1
		SUMATERA UTARA	3	0
		RIAU	7	0
2	GANIS HHBK KELOMPOK GETAH		44	4
		ACEH	5	0
		BENGKULU	13	2
		LAMPUNG	9	0
		SULAWESI UTARA	17	2
3	GANIS HHBK KELOMPOK KULIT		4	1
		JAMBI	4	1
4	PENGUJI PENYUSUN AMDAL		23	7
		DKI JAKARTA	23	7
		Total:	88	13
		Grand Total:	101	

LAMPIRAN 3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023 DAN PERJANJIAN KINERJA REVISI TAHUN 2023



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil. 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 : Plt. 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, 20 Desember 2022

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 2023
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan LHK	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	900 orang
		Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
		Data Informasi Pengembangan Komponen SDM Non Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan

No. Program/Kegiatan

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

1. Perencanaan dan Pengembangan SDM

Anggaran
Rp3.000.000.000,-

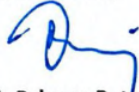
Program Dukungan Manajemen

2. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM.

Rp2.191.039.000,-

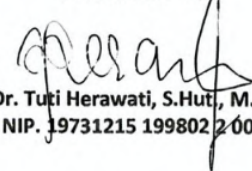
Jakarta, 20 Desember 2022

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

TARGET TRIWULAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	B03	B06	B09	B12
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan LHK	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	900 orang	-	250 orang	650 orang	900 orang
2.		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

Catatan:

B03 : Target Triwulan I

B06 : Target Triwulan II

B09 : Target Triwulan III

B12 : Target Triwulan IV

Jakarta, 20 Desember 2022

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

LAMPIRAN 2. PERJANJIAN KINERJA REVISI



PERJANJIAN KINERJA REVISI TAHUN 2023

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 REVISI TAHUN 2023
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

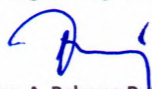
No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perencanaan dan	Tersedianya Rencana dan Instrumen	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	900 orang
2.	Pengembangan SDM	Pengembangan LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
3.			Data Informasi Pengembangan Komponen SDM Non Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan

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	900 orang	1.400.000.000
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan	746.000.000
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan	1.764.500.000
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Perkantoran (Belanja Operasional)	1 Layanan	1.606.039.000
	Layanan Umum	1 Layanan	469.500.000
EBB- Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal	1 Paket	90.900.000
TOTAL			6.076.939.000

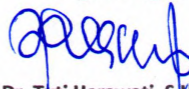
Jakarta, 15 November 2023

Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM



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

Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM



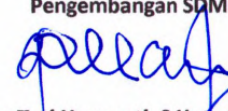
Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.
NIP. 19731215 199802 2 003

RENCANA AKSI REVISI TAHUN 2023
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Rincian Output	Anggaran (Rp)	Target	Satuan	Target Output Bulanan											
						Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan LHK Meningkatnya Kemandirian Kelembagaan Kelompok Masyarakat	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM	1.400.000.000	900	orang	-	100	100	100	100	150	150	600	700	750	900	900
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	746.000.000	5	Jenis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5
	Data Informasi Pengembangan Komponen SDM Non Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1.764.500.000	5	Jenis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5

Jakarta, 15 November 2023

**Kepala Pusat Perencanaan
Pengembangan SDM**



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