

LAPORAN KINERJA 2022



PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

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

PENGANTAR

KEPALA PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

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 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM selama tahun 2022. 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 2022 dan upaya tindak lanjut.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, Pusrenbang SDM telah berkinerja secara optimal dengan rata-rata capaian kinerja Tahun 2022 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, 30 Desember 2022
Kepala Pusat,

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



Tuti Herawati

Pusat Perencanaan Pengembangan SDM merupakan salah satu Unit Eselon II Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM) yang mempunyai tugas dalam Perencanaan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Berdasarkan Rencana Kerja tahun 2022, Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM mempunyai sasaran kegiatan "**Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK**", dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), yaitu:

1. Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK, 1 Layanan (5 Jenis Jabatan);
2. Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK, 1 Layanan (5 Jenis Jabatan); dan
3. Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya 1.000 orang

Adapun capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2022 terhadap pencapaian 3 (tiga) IKK sebesar 103,67 % dengan dukungan realisasi anggaran sebesar 99,98% dari pagu anggaran. Adapun rasio efektivitas capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2022 mencapai 0,97 dan rasio efisiensi capaian kinerja Pusrenbang SDM mencapai 1,04. Hal ini menunjukkan bahwa Pusrenbang SDM telah efektif dan efisien dalam mendayagunakan seluruh sumberdaya untuk mencapai target kinerja.



103,67 %

**CAPAIAN KINERJA
PUSRENBANG SDM**

99,98 %

**REALISASI ANGGARAN
PUSRENBANG SDM**

EFISIEN



100 %

Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur, **1 Layanan (5 jabatan)**



100 %

Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur, **1 Layanan (5 jabatan)**



111 %

Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya, **666 Orang**

DAFTAR ISI

PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
PENDAHULUAN	1
PERENCANAAN KINERJA	6
AKUNTABILITAS KINERJA	11
PENUTUP	38



BAB I

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG



Pusat Perencanaan Pengembangan SDM adalah unit Eselon II pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan an SDM. Berdasarkan Peraturan Menteri LHK Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusrenbang SDM 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 melaksanakan tugas tersebut, Pusrenbang SDM melaksanakannya dengan prudent, transparan, akuntabel, efektif, dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip good governance. Salah satu azas penyelenggaraan *good governance* yang tercantum adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan

Laporan Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah; Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015 tentang Petunjuk Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja wajib disusun dan disampaikan untuk melaporkan kinerja Pusrenbang SDM sebagaimana tercermin dalam Rencana Strategis (Renstra) dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK). Laporan ini juga dimaksudkan sebagai umpan balik untuk memicu perbaikan kinerja Pusrenbang SDM di masa yang akan datang.

TUGAS DAN FUNGSI ORGANISASI

Kinerja Pusrenbang SDM diarahkan untuk mendukung tercapainya sasaran program di Badan P2SDM sesuai dengan Peraturan Menteri LHK Nomor 15 Tahun 2021 dengan tugas dan fungsi sebagai berikut:

Berdasarkan Peraturan Menteri LHK Nomor 15 Tahun 2021

TUGAS

melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang perencanaan pengembangan sumber daya aparatur dan non aparatur lingkungan hidup dan kehutanan

FUNGSI

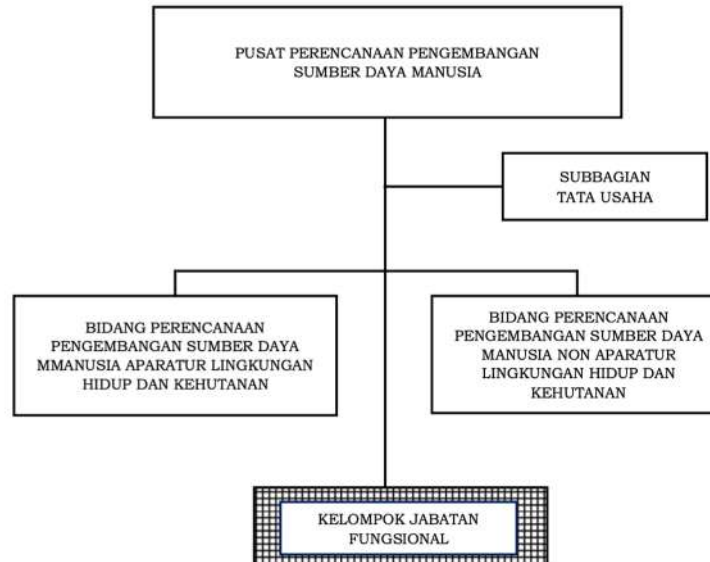
- ❖ penyusunan rencana, program, kerjasama, kebijakan teknis sistem dan materi penilaian kompetensi serta pelaksanaan perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
- ❖ pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
- ❖ pengembangan standar kompetensi dan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
- ❖ penyelenggaraan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
- ❖ bimbingan teknis di bidang perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
- ❖ pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan penilaian kompetensi dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan; dan
- ❖ pelaksanaan urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, dan pelaporan administrasi pusat.

ORGANISASI

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM sebagai Eselon II yang dipimpin oleh seorang Kepala Pusat terdiri dari Sub Bagian Tata Usaha, Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan

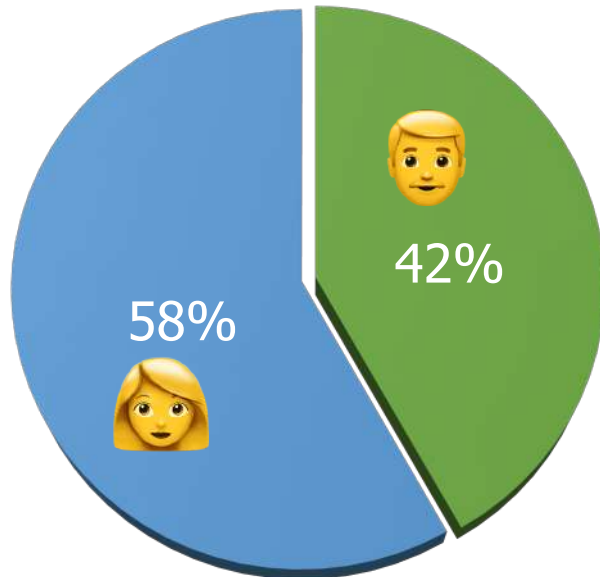
Sumberdaya Manusia Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dan Bidang Perencanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia Non Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan..

Adapun Struktur Organisasi Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM dapat dilihat pada Gambar di bawah ini:



SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai target kinerja, pada tahun 2022 Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM didukung oleh sebanyak 46 orang dengan sebaran pegawai sebagai berikut:



Golongan

IV		7
III		20
II		3
PPNPN		16

Pendidikan

Doktor		1
Pascasarjana		16
Sarjana		17
Diploma		5
SLTA		5



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

RENCANA STRATEGIS

PUSRENBANG SDM 2020 S/D 2024

Pusrenbang SDM mendukung program Badan P2SDM Melalui kegiatan “**Perencanaan Pengembangan SDM**” dengan sasaran kinerja program “**Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK**”.

Kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM memiliki 3 (tiga) Indikator Kinerja Kegiatan, yaitu:

1. Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK, 25 Jenis Jabatan;
2. Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK, 25 Jenis jabatan; dan
3. Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya, 35.000 Orang

TARGET RENSTRA PUSRENBANG SDM 2020 S/D 2024

NO	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TAHUN				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Peta pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan
2	Peta pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan
3	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	1.000 Orang	1.000 Orang	900 Orang	16.500 Orang	16.500 Orang

RENCANA KERJA PUSRENBANG SDM

TARGET IKK TAHUN 2022

Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2022 merupakan kerangka kerja dan acuan dalam pelaksanaan kegiatan Tahun 2022. Sebagai alat ukur keberhasilan pencapaian kinerja, telah ditetapkan target yang akan dicapai pada Tahun 2022 sebagai berikut:

- 1 Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK
5 Jenis Jabatan
- 2 Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK
5 Jenis Jabatan
- 3 Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya
600 orang

Dalam rangka mendukung pembiayaan penyelenggaraan kegiatan "**Perencanaan Pengembangan SDM**", pada Tahun 2022 Pusrenbang SDM didukung alokasi pagu anggaran sebesar Rp. 5.758.039.000,- Dalam perjalanannya, pagu anggaran APBN tersebut mengalami

Pergeseran menjadi sebesar Rp. 4.756.039.000,- karena adanya refocusing anggaran dengan adanya darurat pandemi COVID 19 pada akhir tahun 2022.

Adanya perubahan PAGU anggaran dan refocusing anggaran, mempengaruhi target Indikator Kinerja kegiatan. Adapun perubahan target yang mengalami penyesuaian adalah target kinerja IKK 3 yaitu "Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya", dimana target awal sebanyak 900 orang menjadi 600 orang. Refocussing anggaran dilakukan dengan strategi menghemat anggaran perjalanan dinas, mengubah mekanisme rapat dan pertemuan dari tatap muka menjadi online/jarak jauh.

Selama tahun 2022, dengan situasi pandemi COVID 19, metode pelaksanaan kegiatan untuk pencapaian target kinerja masih dengan metode jarak jauh/online serta pertemuan tatap muka terbatas dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang ketat.

INDIKATOR KEGIATAN DAN ELEMEN KEGIATAN PUSRENBANG SDM TAHUN 2022

INDIKATOR KEGIATAN	ELEMEN KEGIATAN
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	1. Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK 2. Revitalisasi SDM Aparatur LHK 3. Pengembangan Budaya Kerja
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1. Perencanaan dan Pengembangan Kompetensi SDM NA LHK 2. Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Sub Sektor LHK 3. Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK 4. Pemantauan dan Evaluasi Penerapan Standar Kompetensi SDM Non Aparatur LHK 5. Pemantauan dan Evaluasi Pengembangan SDM Non Aparatur LHK
SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	1. Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK 2. Pengembangan Standar Kompetensi SDM LHK
Layanan Dukungan Manajemen	1. Penyusunan dokumen rencana program dan anggaran 2. Evaluasi dan Pelaporan 3. SPIP Lingkup Pusrenbang SDM 4. Layanan Sarana Prasarana Internal 5. Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran

Perjanjian Kinerja



Perjanjian Kinerja (PK) adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan Indikator Kinerja. Perjanjian Kinerja (PK) antara Kepala Badan P2SDM dan Kepala Pusrenbang SDM ditandatangani pada Bulan Desember 2021 yang kemudian dilakukan revisi, dan ditandatangani pada bulan Desember 2022. Dokumen penetapan kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan IKK beserta target kinerja dan anggaran. Target Kinerja menunjukkan komitmen dari pimpinan dan seluruh pegawai pada satker sesuai dengan indikator kinerja kegiatan.

Sasaran	Indikator Kinerja 2020 - 2024	Target Kinerja 2022
Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan
	Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan
	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	600 Orang

PAGU Awal : Rp. 5.758.039.000,-

PAGU Revisi : Rp. 4.756.039.000,-



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

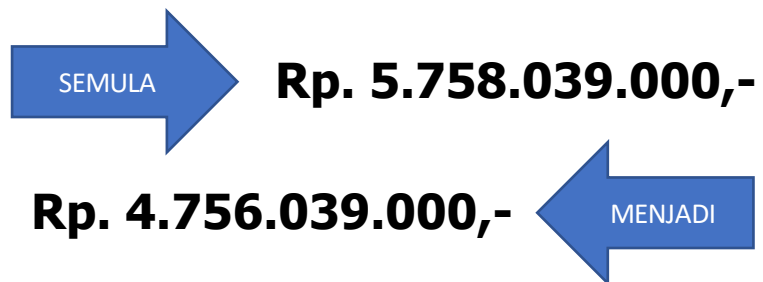
REVIU ATAS DOKUMEN PERENCANAAN

Rencana Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM merupakan rencana kegiatan anggaran lingkup Pusrenbang SDM dalam mendukung penyelenggaraan kegiatan perencanaan pengembangan SDM. Alokasi pembiayaan penyelenggaraan kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM pada Satuan Kerja Pusrenbang SDM Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 5.758.039.000,-. Dalam rangka mitigasi dampak berlanjutnya dan memburuknya kondisi pandemi Covid-19 melalui pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) sebesar 5% pada setiap Kementerian/Lembaga yang dilakukan melalui mekanisme pencantuman blokir anggaran atau catatan halaman IV DIPA. Sepanjang tahun anggaran 2022 terdapat 2 kali kebijakan pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) dan realokasi anggaran yang bersifat mandatori. 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 2022.

Pada akhir tahun anggaran, pagu kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM pada Pusrenbang SDM sebesar Rp. 4.756.039.000,- atau terdapat penurunan sebesar 18,08 % dari pagu awal

PAGU ANGGARAN 2022



METODE PENGUKURAN

Pengukuran Capaian Kinerja dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan penyelenggaraan kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM. Pengukuran dilakukan menggunakan formula sebagai berikut:



HASIL PENGUKURAN CAPAIAN

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/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TAHUN 2021 (%)	TAHUN 2022 (%)	EFEKTIVITAS KINERJA
PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Peta Pengembangan SDM Aparatur LHK	100	100	1
	Peta Pengembangan SDM Non Aparatur	100	100	1
	Jumlah SDM LHK yang meningkat Kompetensinya	121,9	111	0,91
	RATA-RATA EFEKTIVITAS KINERJA			0,97

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan capaian rencana dan/atau keberhasilan capaian kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran. Rata-rata capaian kinerja Satker Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sebesar 103,67 %, yang berarti bahwa Pusrenbang SDM telah berhasil dalam mencapai target yang telah diperjanjikan di dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Rata-rata nilai efisiensi kinerja Pusrenbang SDM termasuk dalam kategori efisien (nilai rasio efisiensi ≥ 1). Hal ini berarti Pusrenbang SDM telah efisien dalam menggunakan anggaran untuk mencapai target kinerja.

HASIL PENGUKURAN CAPAIAN

Kegiatan/ Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan	% CAPAIAN		
		Kinerja	Keuangan	Efisiensi
Perencanaan Pengembangan SDM Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM	Peta Pengembangan SDM Aparatur LHK	100	99,97	1,00
	Peta Pengembangan SDM Non Aparatur LHK	100	99,98	1,00
	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	111	99,96	1,11
	Rata-rata efisiensi kinerja	103,67	99,98	1,04

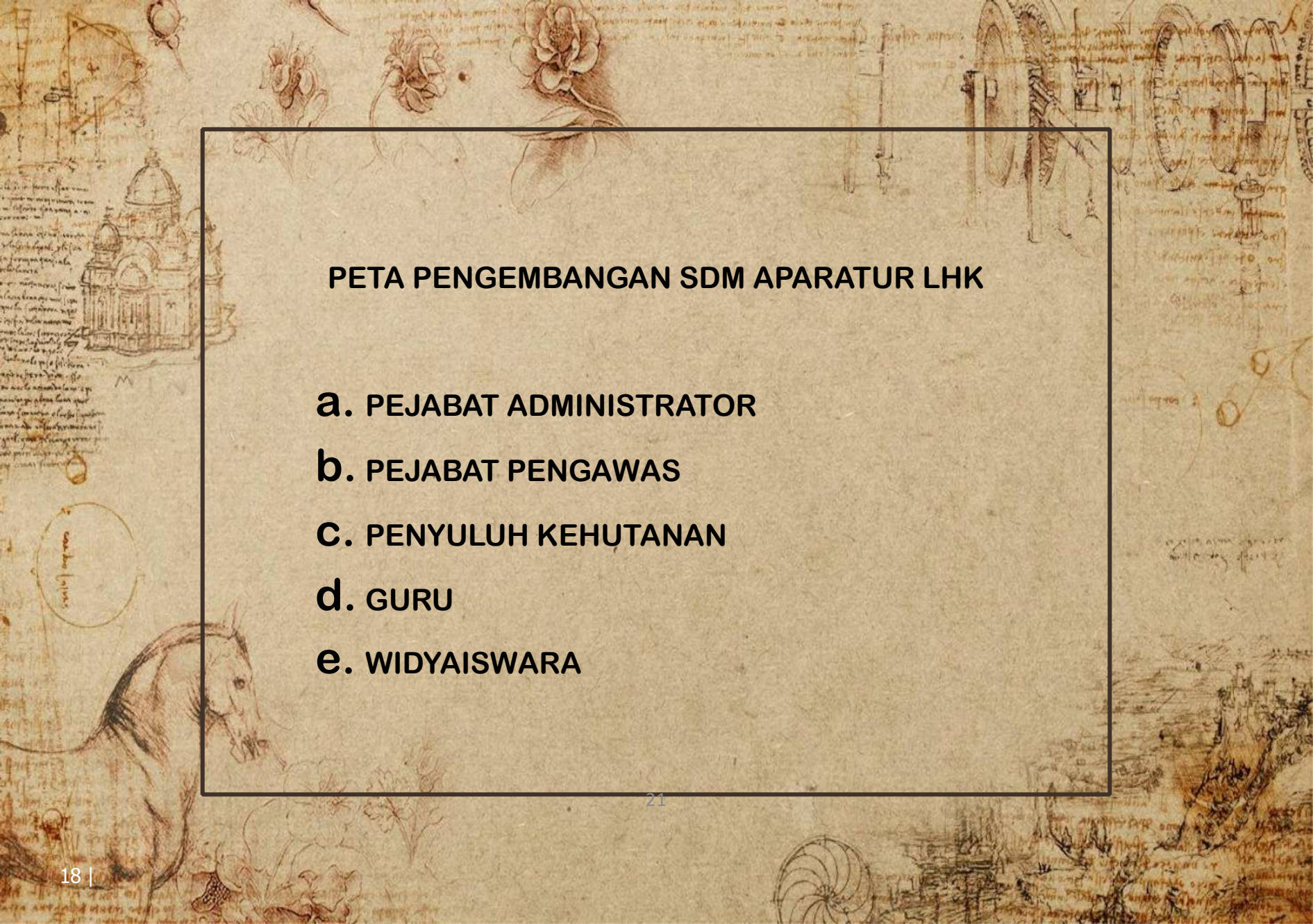
Kegiatan/Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan	Target RENSTRA	CAPAIAN					s/d 2022	
			2020	2021	2022	2023	2024	OUTPUT	%
Perencanaan Pengembangan SDM	Peta Pengembangan SDM Aparatur LHK	25	5	5	5	-	-	15	60
Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM	Peta Pengembangan SDM Non Aparatur LHK	25	5	5	5	-	-	15	60
	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	35.000	1.022	1.219	666	-	-	2.907	8,3
Rata-rata Capaian Renstra									42,77

INDIKATOR KINERJA 1



PETA PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Target	5 Jabatan
Realisasi	5 Jabatan
% Capaian	100 %
Peningkatan Kinerja (YoY)	0,0 %
Capaian Renstra	60 %



PETA PENGEMBANGAN SDM APARATUR LHK

a. PEJABAT ADMINISTRATOR

b. PEJABAT PENGAWAS

c. PENYULUH KEHUTANAN

d. GURU

e. WIDYAISWARA

Pemetaan kompetensi adalah kegiatan untuk mendapatkan profil kompetensi SDM melalui pengukuran/assessmen kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang sudah ditetapkan. 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 kompetensi tahun 2022, dilaksanakan dengan sasaran kelompok jabatan lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM, dengan komposisi sebagai berikut:

No	Kelompok Jabatan	Jumlah Responden
1	ADMINISTRATOR	7 orang
2	PENGAWAS	21 orang
3	PENYULUH KEHUTANAN	22 orang
4	GURU	64 orang
5	WIDYAIKWARA	30 orang

Pemetaan kompetensi SDM Aparatur LHK dilaksanakan melalui aplikasi berbasis web yang diberi nama **SPEKTRA** dengan alamat

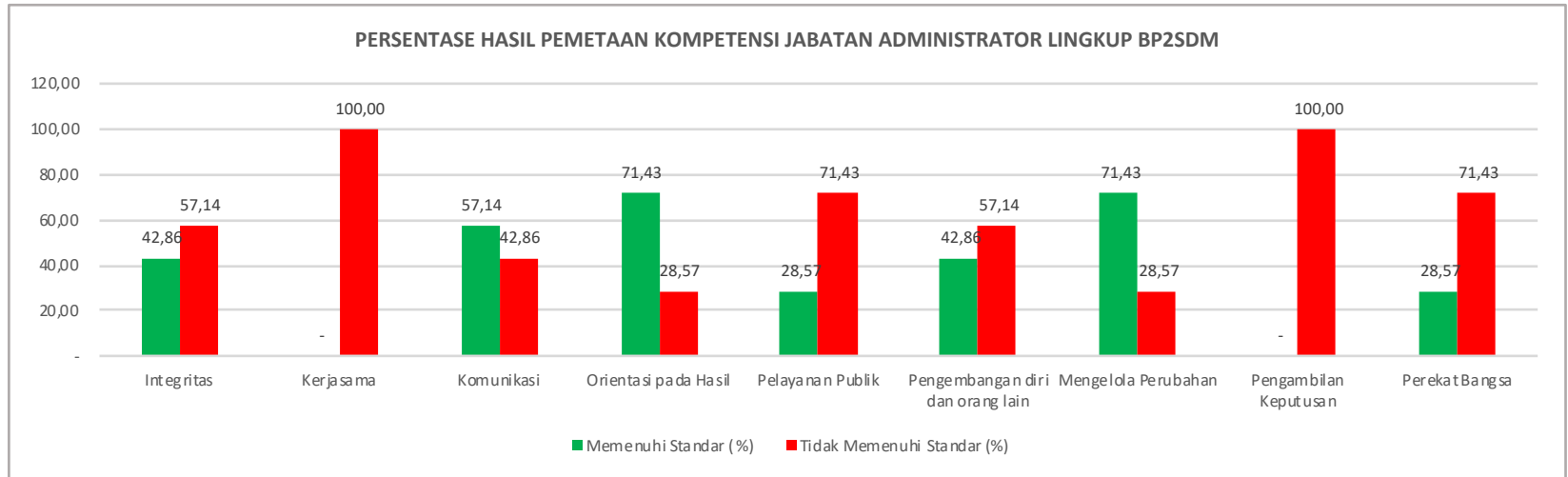
<https://simrenbang.bp2sdm.menlhk.go.id/spektra>



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 .

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.

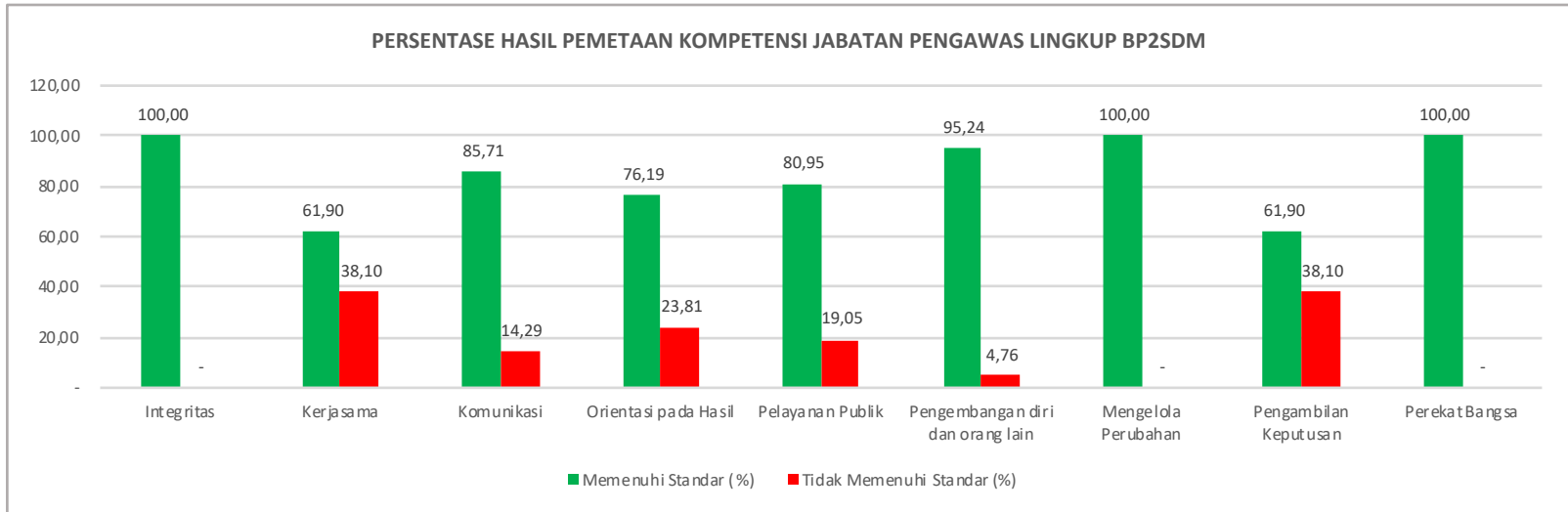
PEJABAT ADMINISTRATOR LINGKUP BP2SDM



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 Perekat Bangsa 28,57% memenuhi standar dan 71,43% tidak memenuhi standar

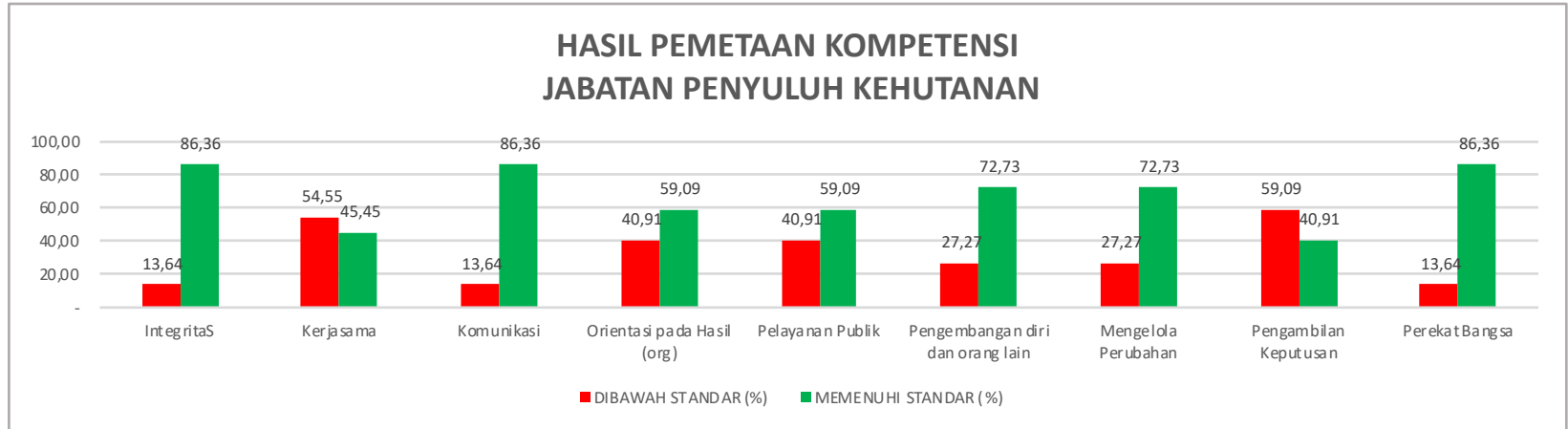
PEJABAT PENGAWAS LINGKUP BP2SDM



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 Perikat Bangsa 100% memenuhi standar

PENYULUH KEHUTANAN LINGKUP BP2SDM

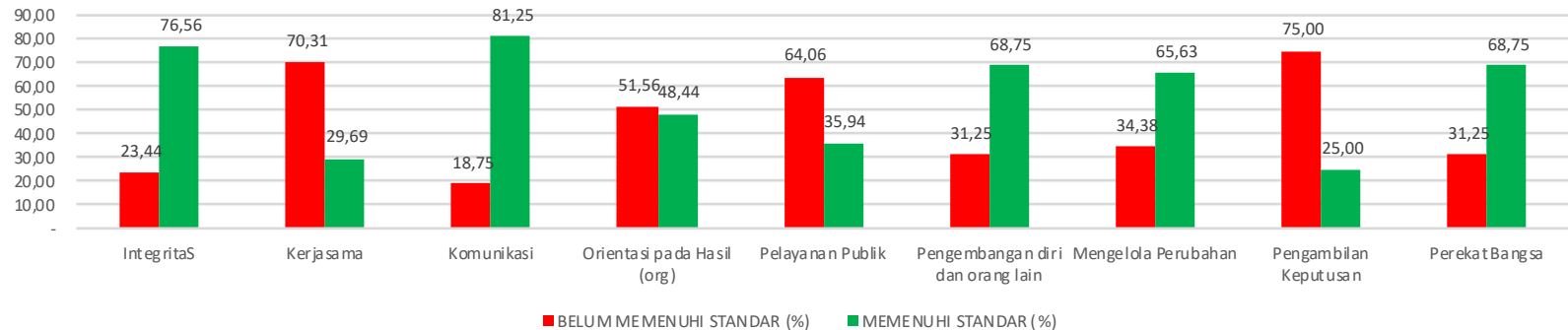


persentase kompetensi responden yang dibawah standar ada di semua unit kompetensi. Hasil ini memperlihatkan kesenjangan kompetensi yang perlu untuk ditindak lanjuti dengan pengembangan kompetensi. Berdasarkan persentase kompetensi responden yang dibawah standar dapat ditentukan urutan kesenjangan (gap) 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%)

GURU LINGKUP BP2SDM

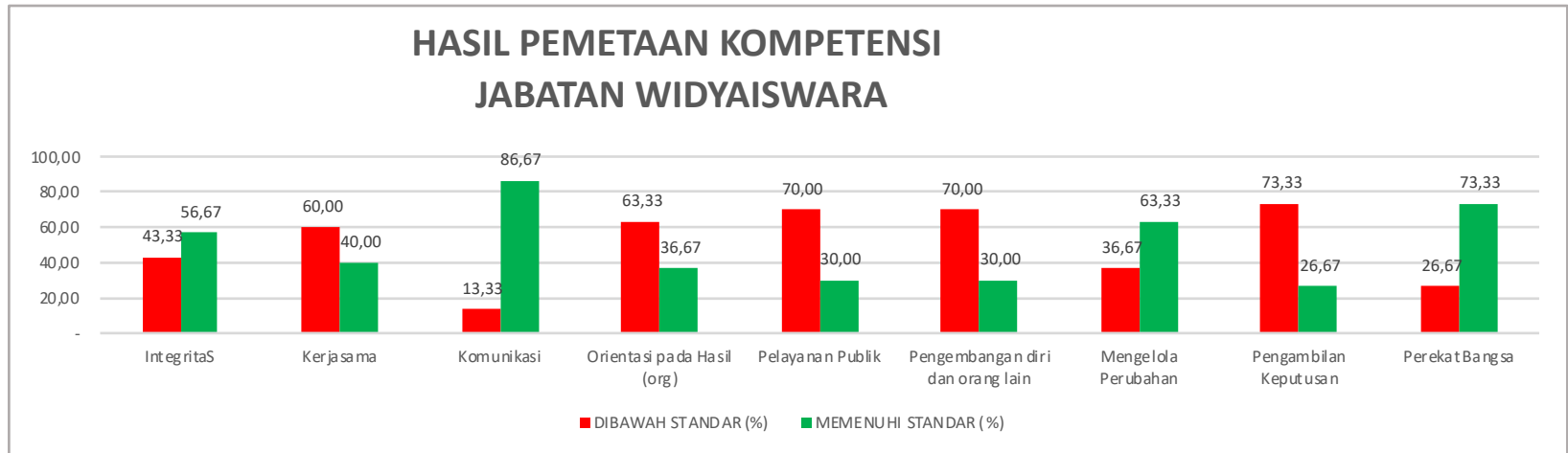
HASIL PEMETAAN KOMPETENSI JABATAN FUNSIONAL GURU



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. Komuikasi (18,75%)

WIDYAISWARA LINGKUP BP2SDM



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 :

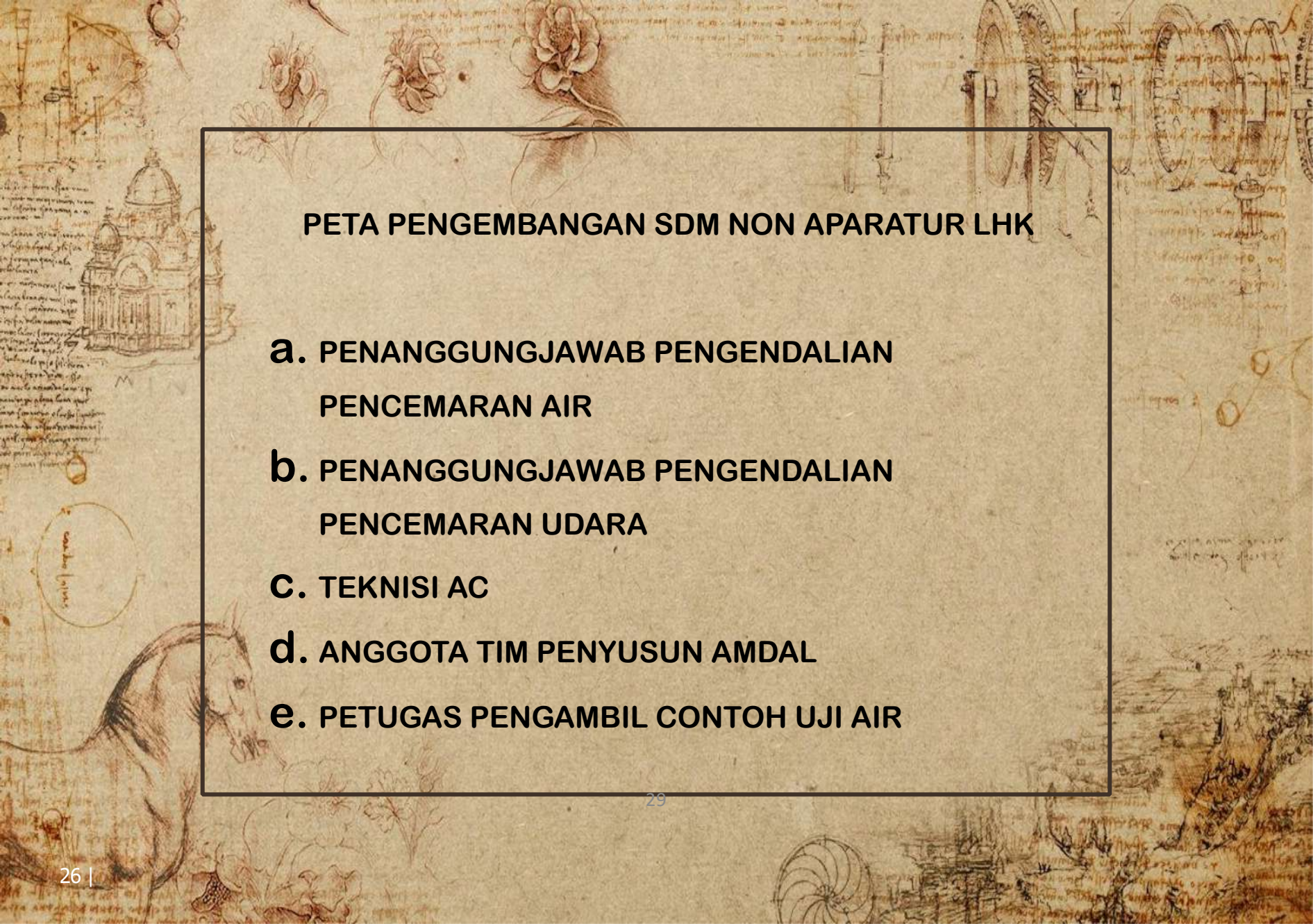
1. Pengambilan Keputusan (73,33%)
2. Pelayanan Publik (70,00%)
3. Pengembangan Diri dan Orang lain (70,00%)
4. Orientasi Pada Hasil (68,83%)
5. Kerjasama (60,00%)
6. Integritas (43,33%)
7. Mengelola Perubahan (36,67%)
8. Perikat Bangsa (26,67%)
9. Komunikasi (13,33%)

INDIKATOR KINERJA 2



PETA PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA NON APARATUR LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Target	5 Jabatan
Realisasi	5 Jabatan
% Capaian	100 %
Peningkatan Kinerja (YoY)	0,0 %
Capaian Renstra	60 %



PETA PENGEMBANGAN SDM NON APARATUR LHK

- a. PENANGGUNGJAWAB PENGENDALIAN
PENCEMARAN AIR**
- b. PENANGGUNGJAWAB PENGENDALIAN
PENCEMARAN UDARA**
- c. TEKNISI AC**
- d. ANGGOTA TIM PENYUSUN AMDAL**
- e. PETUGAS PENGAMBIL CONTOH UJI AIR**

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. Penanggungjawaban 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:

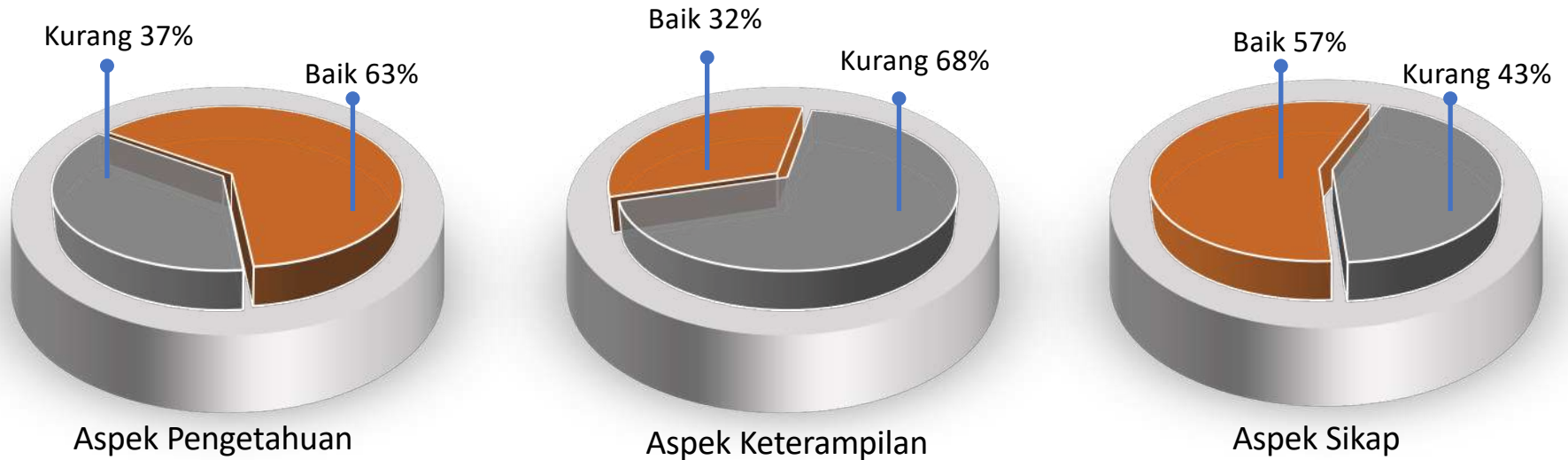
No	Kelompok Jabatan	Responden
1	PPPA	120 orang
2	PPPU	145 orang
3	Teknisi AC	226 orang
4	ATPA	185 orang
5	PPCUA	103 orang

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur dilakukan melalui pengisian instrumen berupa kuesioner dalam bentuk on line (Google Form).

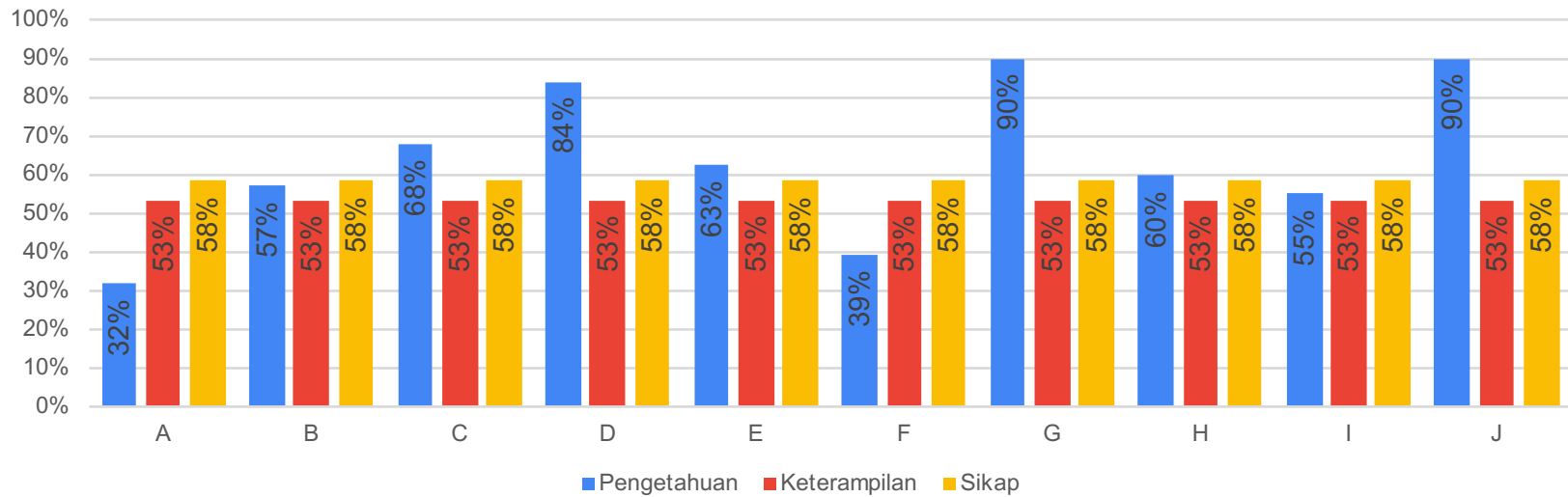
Kuesioner tersebut disusun bersama dengan direktorat teknis pembina SDM Non Aparatur.

PENANGGUNGJAWAB PENGENDALIAN PENCEMARAN AIR

Hasil Pengukuran Per Individu



Hasil Pengukuran PPPU



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

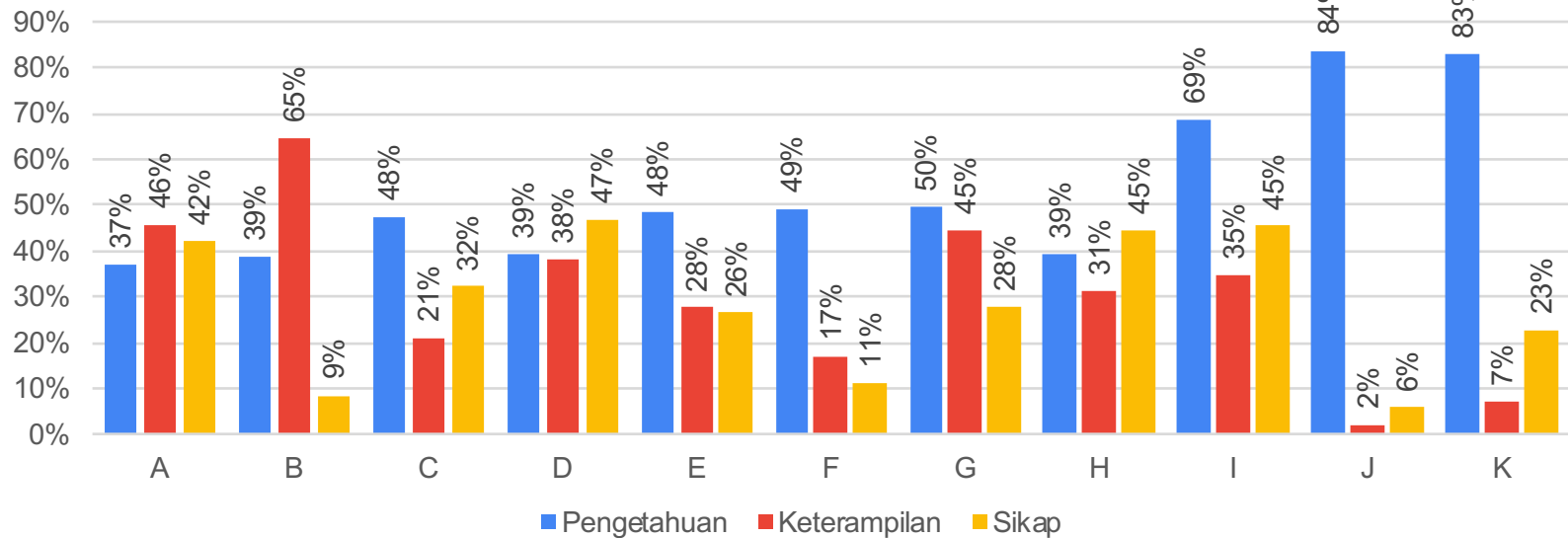
Kode	Unit Kompetensi
F	Mengoperasikan alat Pengendali Pencemaran Udara dari Emisi
G	Menyusun Rencana Pemantauan Pencemaran Udara dari Emisi
H	Melaksanakan Pemantauan Pencemaran Udara dari Emisi
I	Mengidentifikasi Bahaya Dalam Pengendalian Pencemaran Udara dari Emisi
J	Melakukan Tindakan K3 terhadap Bahaya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

PENANGGUNGJAWAB PENGENDALIAN PENCEMARAN UDARA

Hasil Pengukuran Per Individu



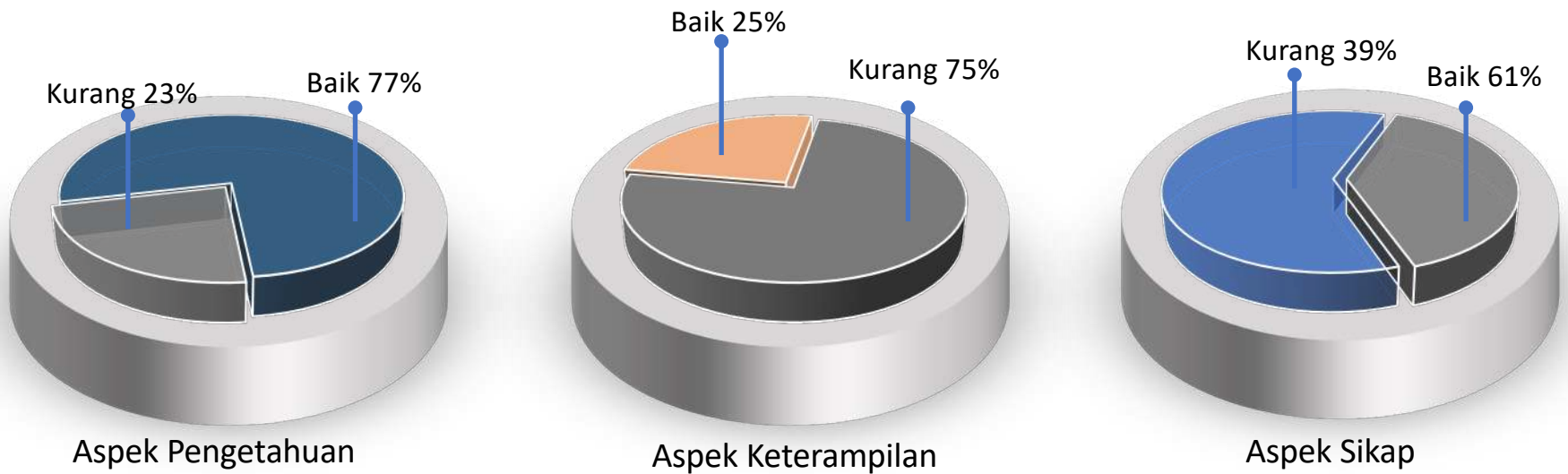
Hasil Pengukuran



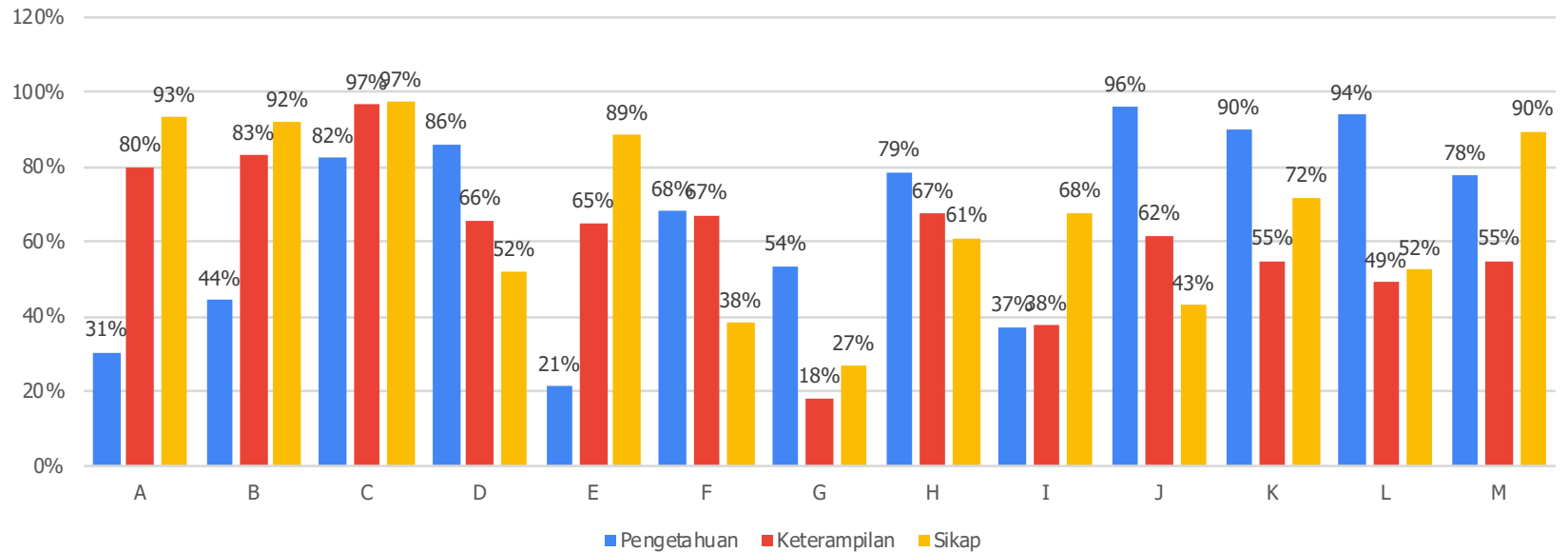
Kode	Unit Kompetensi	Kode	Unit Kompetensi
A	Mengidentifikasi Sumber Pencemaran Air Limbah	G	Menyusun Rencana Pemantauan Kualitas Air Limbah
B	Menentukan Karakteristik Sumber Pencemaran Air Limbah	H	Melaksanakan Pemantauan Kualitas Air Limbah
C	Menilai Tingkat Pencemaran Air Limbah	I	Mengidentifikasi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

TEKNISI AC

Hasil Pengukuran Per Individu



Hasi Pengukuran

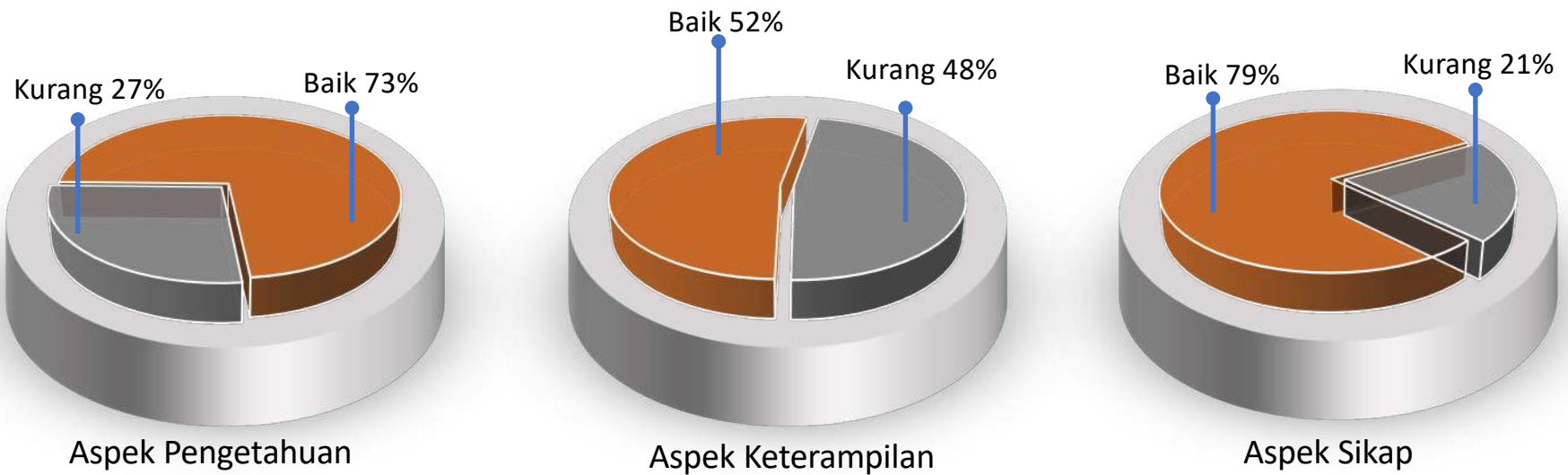


Kode	Unit Kompetensi
A	Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3-LH)
B	Menerapkan Komunikasi di Tempat Kerja
C	Menerapkan Kerjasama di Tempat Kerja
D	Merangkai Sistem Kelistrikan Sederhana
E	Menggunakan Alat Ukur Refrigerasi dan Tata Udara
F	Memeriksa Kebocoran Refrigeran

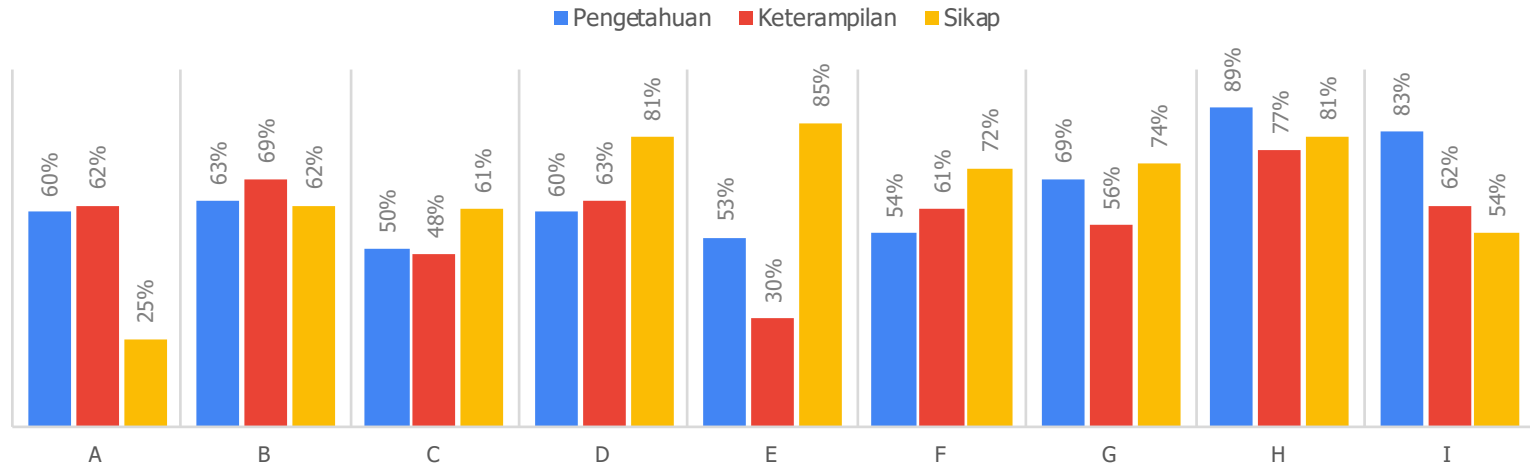
Kode	Unit Kompetensi
G	Mengevakuasi Sistem Refrigerasi dan Tata Udara
H	Melakukan Recovery Refrigeran
I	Merangkai Sistem Pemipaan Sederhana
J	Memasang Unit Tata Udara Rumah Tangga /Residential
K	Memperbaiki Unit dan Sistem Refrigerasi dan Tata Udara
L	Membersihkan AC Indoor dan Outdoor
M	Melakukan Proses Pengisian Refrigeran

ANGGOTA TIM PENYUSUN AMDAL

Hasil Pengukuran Per Individu



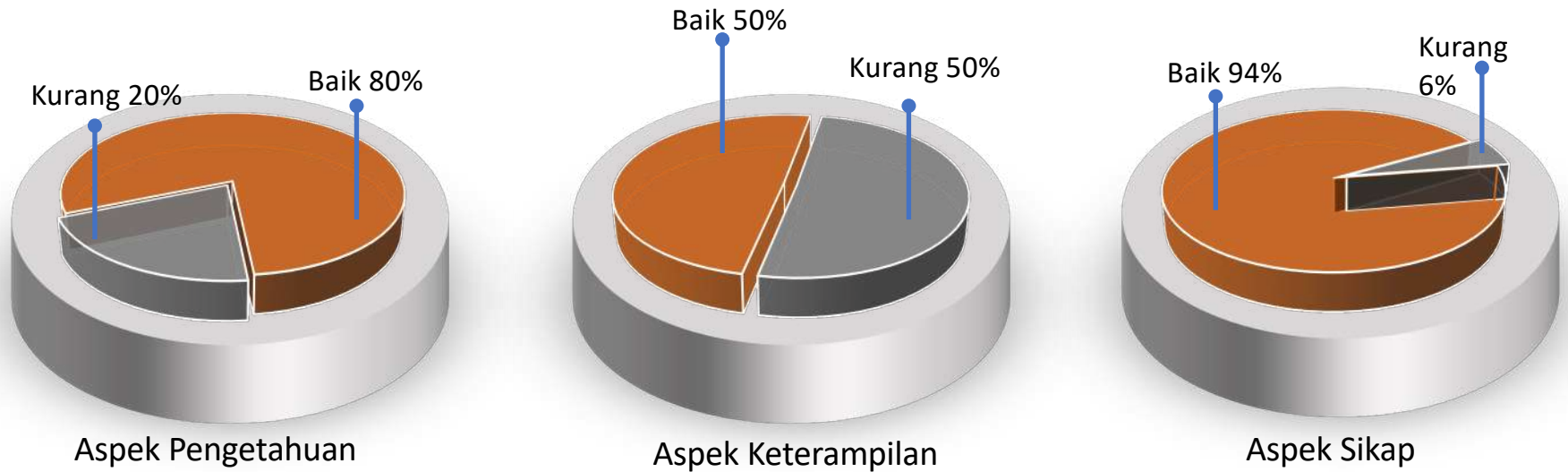
HASIL PENGUKURAN



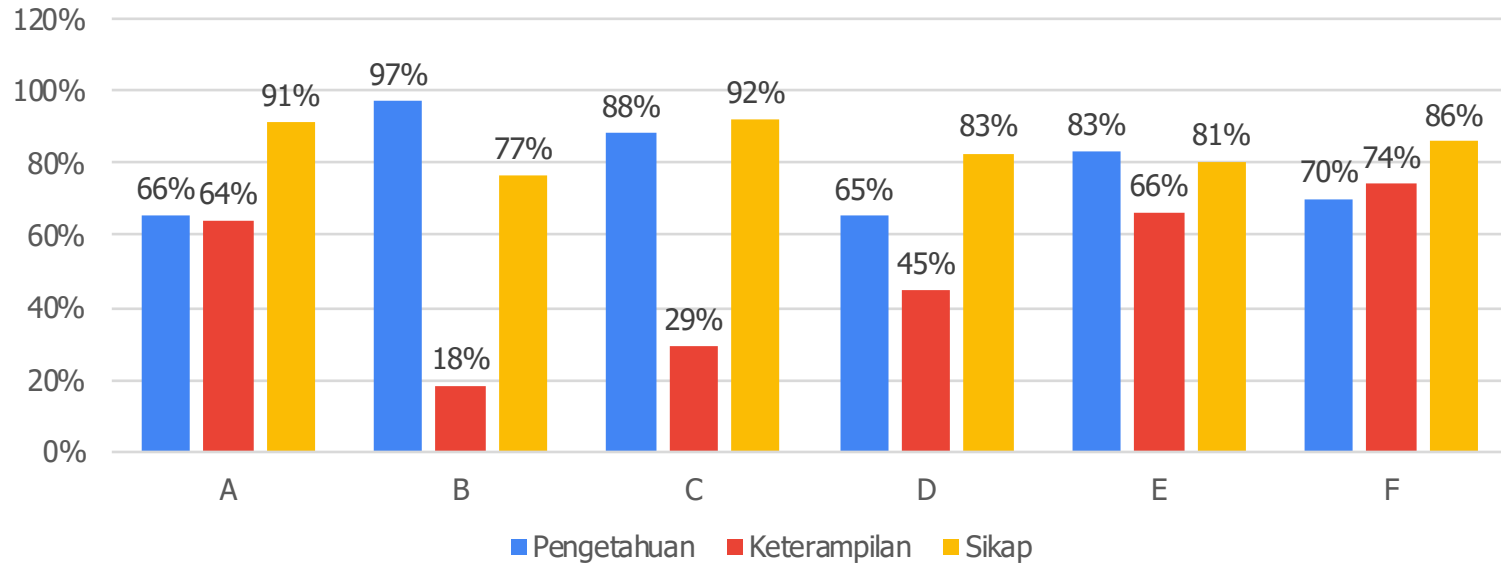
No	Kode Unit	Judul Unit
A	M.74AMD01.003.1	Menyusun Deskripsi Rencana Usaha dan/atau Kegiatan
B	M.74AMD01.004.1	Menyusun Deskripsi Rona Lingkungan Hidup Awal
C	M.74AMD01.007.1	Menentukan Batas Wilayah Studi dan Batas Waktu Kajian
D	M.74AMD01.008.1	Menentukan Metode Studi Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup
E	M.74AMD01.009.1	Menyusun Dokumen Kerangka Acuan
F	M.74AMD01.010.1	Menyusun Ringkasan Hasil Pelingkupan Kerangka Acuan
G	M.74AMD01.012.1	Melakukan Prakiraan Dampak Penting
H	M.74AMD01.015.1	Menyusun Rencana Pengelolaan Lingkungan Hidup
I	M.74AMD01.016.1	Menyusun Rencana Pemantauan Lingkungan Hidup

PETUGAS PENGAMBIL CONTOH UJI AIR

Hasil Pengukuran Per Individu



Hasil Pengukuran



Kode	Kode Unit	Judul Unit
A	M.71PPC01.001.2	Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan (K3L)
B	M.71PPC01.004.2	Melakukan Uji Kinerja Peralatan
C	F.43RAC01.003.1	Menerapkan Kerjasama di Tempat Kerja
D	M.71PPC01.002.2	Menyusun Rencana Pengambilan Contoh Uji Air
E	M.71PPC01.003.2	Melakukan Persiapan Pengambilan Contoh Uji Air
F	M.71PPC01.006.2	Melakukan Pengambilan Contoh Uji Air

INDIKATOR KINERJA 3



JUMLAH SUMBERDAYA MANUSIA LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN YANG MENINGKAT KOMPETENSINYA

Target	600 Orang
Realisasi	666 Orang
% Capaian	111 %
Peningkatan Kinerja (YoY)	↓ 10,9 %
Capaian Renstra	8,3 %

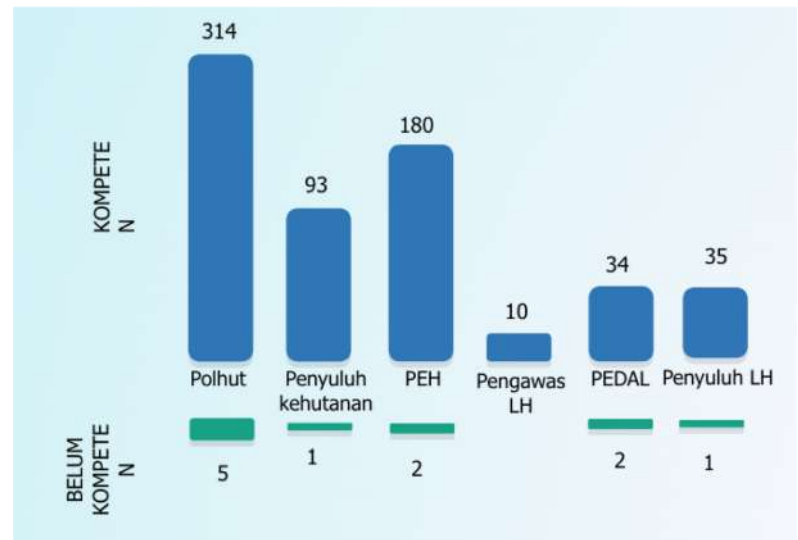
UJI KOMPETENSI/SERTIFIKASI SDM LHK

Sumber Daya Manusia yang kompeten sangat diperlukan, yaitu SDM yang memiliki kompetensi tertentu yang meliputi aspek pengetahuan (*knowledge, science*), keterampilan (*skill, technology*), dan sikap perilaku (*attitude*) yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk memastikan kompetensi SDM melalui uji kompetensi/ sertifikasi kompetensi.

Pelaksanaan uji kompetensi dimaksudkan sebagai sarana untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid, asli, terkini dan memadai sebagai dasar apakah peserta uji sudah kompeten atau belum kompeten terhadap unit kompetensi yang diujikan. Uji Kompetensi dilakukan melalui proses penilaian (*assessment*) baik teknis maupun non teknis melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan apakah seseorang telah kompeten atau belum kompeten pada skema sertifikasi tertentu. Uji kompetensi bersifat terbuka, tanpa diskriminasi dan diselenggarakan secara transparan. Prinsip-prinsip yang harus dipenuhi dalam uji kompetensi adalah *valid, reliable*, fleksibel, adil, efektif dan efisien, berpusat pada peserta uji kompetensi dan memenuhi syarat keselamatan kerja.

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, Penyuluh Kehutanan, Pengendali Ekosistem Hutan, Pengawas LH, Pengendali Dampak Lingkungan, Penyuluh LH.

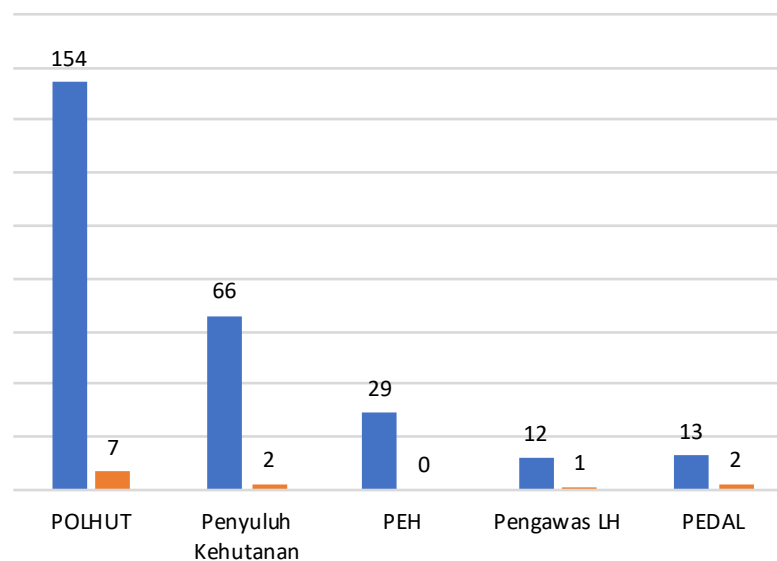
Adapun hasil uji sebanyak 666 orang dinyatakan kompeten dan 11 orang dinyatakan belum kompeten. Adapun rincian hasil per jenis jabatan adalah sebagai berikut:



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. Adapun rincian hasil per jenis jabatan adalah sebagai berikut:



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).

REALISASI ANGGARAN

Kegiatan Pusrenbang SDM pada tahun 2022 memiliki anggaran sebesar Rp. 5.758.039.000,- yang tertuang pada dokumen DIPA Tahun 2022 Satuan Kerja Kantor Pusat Badan P2SDM Nomor: SP DIPA-029.08.1.465019/2022. Sepanjang tahun anggaran 2022 terdapat 2 kali kebijakan pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) dan realokasi anggaran yang bersifat mandatori. 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 rangkaantisipasi kebutuhan prioritas dan mendesak di akhir tahun 2022. Pada akhir tahun anggaran, pagu kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM pada Pusrenbang SDM sebesar Rp. 4.756.039.000,- atau terdapat penurunan sebesar 18,08 % dari pagu awal

Dalam pencapaian target kinerja tahun 2021, realisasi penggunaan anggaran tahun 2022 mencapai Rp. 4.888.805.719,- atau 99,98% dari Pagu Anggaran yang tersedia. Adapun rincian anggaran per komponen adalah sebagai berikut:

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	2.001.039.000	2.000.968.942	99,99
JUMLAH	4.756.039.000	4.755.131.594	99,98

PERMASALAHAN DAN TINDAK LANJUT

PERMASALAHAN

Selama tahun 2022 permasalahan yang sempat menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja dan realisasi anggaran 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

TINDAK LANJUT

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.

PENUTUP

Laporan Kinerja (LKj) Pusrenbang SDM Tahun 2022 ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM dengan mengacu pada Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. 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 2022 sebesar 103,67 % menunjukkan bahwa semua target kinerja yang telah ditetapkan telah tercapai.
2. Sebagai tindak lanjut dari keterbatasan dalam melaksanakan kegiatan dengan protocol kesehatan, kegiatan-kegiatan yang berpotensi mengumpulkan banyak orang diadakan secara Online.

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



LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : A. Palguna Ruteka

Jabatan : Pjt. Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Ir. Helmi Basalamah, MM

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.

Pihak Kedua,

Ir. Helmi Basalamah, MM
NIP. 19611119 198802 1 001

Jakarta, November 2021
Pihak Pertama,

A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

No. (1)	Sasaran Kegiatan (2)	Indikator Kinerja / Rincian Output (3)	Target (4)
1.	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM 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

Kegiatan

1. Perencanaan dan Pengembangan SDM
2. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Badan P2SDM

Anggaran

Rp4.200.000.000,-

Pihak Kedua,


Ir. Helmi Basalamah, MM
NIP. 19611119 198802 1 001

Pihak Pertama,


A. Paiguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Jakarta,
November 2021

TARGET TRIWULAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja / Rincian Output	Target	B03	B06	B09	B12
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	900 orang	-	200 orang	600 orang	900 orang
2.		Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Informasi Jabatan	-	-	-	5 Jenis Jabatan
3.		Data Pengembangan Komponen SDM Non Aparatur LHK	Informasi Jabatan	-	-	-	5 Jenis Jabatan

Catatan:

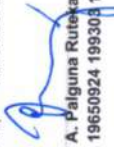
B03 : Target Triwulan I

B06 : Target Triwulan II

B09 : Target Triwulan III

B12 : Target Triwulan IV

Jakarta,
November 2021



A. Paiguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 (REVISI)

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 : P/lt. 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 2022 (REVISI)
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM**

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
			Semula	Menjadi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	900 orang	600 orang
		Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	1 Layanan (5 Jenis Jabatan)	1 Layanan (5 Jenis Jabatan)
		Data Informasi Pengembangan Komponen SDM Non Aparatur LHK	1 Layanan (5 Jenis Jabatan)	1 Layanan (5 Jenis Jabatan)

Kegiatan

1. Perencanaan dan Pengembangan SDM
2. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Badan P2SDM

Anggaran (Rp)
Semula Menjadi
5.806.039.000 4.756.039.000

Pihak Kedua,



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

Jakarta, 20 Desember 2022

Pihak Pertama,



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

**TARGET TRIWULAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 (REVISI)
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM**

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja / Rincian Output	Target	B03	B06	B09	B12
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	600 orang	-	37 orang	500 orang	600 orang
2.		Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Informasi 1 Layanan (5 Jenis Jabatan)	-	-	-	1 Layanan (5 Jenis Jabatan)
3.		Data Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	Informasi 1 Layanan (5 Jenis Jabatan)	-	-	-	1 Layanan (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. Tyti Herawati, S.Hut., M.Si.
NIP. 19731215 199802 2 003

[illegible]