

RENCANA STRATEGIS BADAN P2SDM

Tahun 2020-2024





KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

**PERATURAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

NOMOR : P.7/P2SDM/SET/REN.0/9/2020

**TENTANG
RENCANA STRATEGIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2020 - 2024**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

**KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA,**

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/10/2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 dinyatakan bahwa Eselon I wajib menyusun Rancangan Renstra Unit Kerja Eselon I dengan berpedoman pada Renstra Kementerian;
- b. bahwa Peraturan Kepala Badan P2SDM Nomor P.06/SETBP2SDM/2015 tentang Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2015-2019, sudah tidak sesuai dengan kebutuhan hukum dan organisasi sehingga perlu diganti;
- c. bahwa sebagai penjabaran lebih lanjut implementasi program dan kegiatan Rencana Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 sebagaimana telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020, perlu disusun dokumen Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024 guna mendukung pencapaian target kinerja Badan

Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, dipandang perlu menetapkan Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024 melalui peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3419);
2. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3888), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4412);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Kehutanan, Perikanan dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4660);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2004 tentang Perencanaan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4452);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 tentang Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5099);
8. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
9. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MenLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 713);
12. Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis (Renstra K/L) 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663);
13. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/ 10/2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024
14. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020 Tentang Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 919).
15. SK Menteri LHK No. SK.333/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020 Tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2020 - 2024.

Pasal 1

Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 2

Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2020-2024 merupakan kerangka kerja dan perkiraan pembiayaan Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam satu periode lima tahunan sesuai kerangka kerja Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) maupun rencana strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024.

Pasal 3

Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2020-2024 ini menjadi acuan dalam penyusunan rencana strategis bagi seluruh unit kerja Eselon II dan UPT lingkup organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia.

Pasal 4

Data dan Informasi kinerja Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 yang termuat dalam sistem kolaborasi perencanaan dan informasi kinerja anggaran (KRISNA) merupakan bagian tidak terpisahkan dari Dokumen

Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor : P. 06/SETBP2SDM/2015 Tentang Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2015-2019, dicabut dan Dinyatakan Tidak Berlaku.

Pasal 6

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 11 September 2020

KEPALA BADAN,



Ir. HELMI BASALAMAH, M.M.

NIP. 19611119 198802 1 001

Tembusan :

1. Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
2. Sekretaris Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
3. Para Direktur Jenderal/Kepala Badan di Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
4. Staf Ahli Menteri di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

LAMPIRAN PERATURAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NOMOR P.7/P2SDM/SET/REN.0/9/2020

TENTANG

RENCANA STRATEGIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2020 - 2024

DAFTAR ISI

	Hal
Peraturan Kepala Badan P2SDM	i
Daftar Isi	1
Daftar Tabel	2
Daftar Gambar	3
Pengantar Kepala Badan P2SDM	4
BAB I. Pendahuluan	5
1.1 Kondisi Umum	5
1.2 Potensi dan Permasalahan	13
BAB II. Visi, Misi, Tujuan 2020-2024	21
2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Strategis Kementerian LHK	21
2.2. Visi, Misi, Tujuan dan Strategis Badan P2SDM	23
BAB III. Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi dan Kerangka Kelembagaan Badan P2SDM	24
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian LHK	24
3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Badan P2SDM	25
3.3 Analisis SWOT	32
3.4 Kerangka Regulasi	36
3.5 Kerangka Kelembagaan	37
3.6 Pengarusutamaan	38
BAB IV. Program dan Kegiatan.....	40
4.1 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Badan P2SDM	40
4.2 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan Badan P2SDM	42
BAB V. Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	43
5.1 Peta Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan	43
5.2 Target Kinerja	43
5.3 Kerangka Pendanaan.....	51
BAB VI. Penutup	52
Lampiran	53

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Unit Kerja Pusat dan UPT pada Badan P2SDM	7
Tabel 2. Capaian Kinerja Badan P2SDM Tahun 2015 – 2019	8
Tabel 3. Komoditas pada Lembaga Pelatihan dan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya (LP2UKS)	17
Tabel 4. Jumlah Sekolah Penerima Adiwiyata 2015-2019	17
Tabel 5. Kegiatan Badan P2SDM yang Mendukung Prioritas Nasional 1	27
Tabel 6. Matriks Kondisi Internal dan Eksternal Badan P2SDM	32
Tabel 7. Penilaian Kuantitatif Faktor Kekuatan, kendala Tantangan dan Peluang	34
Tabel 8. Matriks Posisi Organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	36
Tabel 9. UPT di Lingkup Badan P2SDM	37
Tabel 10. Sasaran Badan P2SDM Tahun 2020-2024	41
Tabel 11. Sasaran Kegiatan Lingkup Badan P2SDM	42
Tabel 12. Target IKP Badan P2SDM per Tahun	44
Tabel 13. Target IKK Badan P2SDM per Tahun	44
Tabel 14. Rencana Alokasi Pembiayaan Badan P2SDM Tahun 2020-2024	50

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Unit Kerja Pusat dan UPT pada Badan P2SDM	6
Gambar 2. Alokasi Pembiayaan dan Realisasi Badan P2SDM Tahun 2015-2019	12
Gambar 3. Alokasi Pembiayaan Badan P2SDM per kegiatan Tahun 2015-2019	12
Gambar 4. Sebaran Penyuluh Kehutanan di Indonesia	13
Gambar 5. Lulusan 5 SMKKN Kementerian LHK.....	14
Gambar 6. Sebaran Bakti Rimbawan di Indonesia	15
Gambar 7. Sebaran KTH di Indonesia	16
Gambar 8. Sebaran LP2UKS di Indonesia	16
Gambar 1. Jumlah Sekolah penerima adiwiyata per propinsi tahun 2015-2019	18
Gambar 10. Dukungan BP2SDM pada Prioritas Nasional 1	27
Gambar 11. Dukungan BP2SDM pada Prioritas Nasional 3	28
Gambar 12. Dukungan BP2SDM pada Prioritas Nasional 6	29
Gambar 13. Strategi Pembangunan SDM LHK	31
Gambar 14. Kuadran Posisi Organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM ...	36
Gambar 15. Struktur Organisasi Badan P2SDM	37
Gambar 16. Redesain Program Kementerian LHK	40
Gambar 17. Cascading Badan P2SDM tahun 2020-2024	43

PENGANTAR

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan oleh Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama yang dijabarkan dalam 7 (tujuh) agenda pembangunan dan menjadi strategi dalam pelaksanaan misi nawacita dan pencapaian sasaran visi Indonesia 2045. Salah satunya adalah terkait pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan kunci keberhasilan dalam pembangunan suatu negara, karena itu salah satu fokus pembangunan yang ditetapkan Presiden adalah peningkatan kualitas dan daya saing SDM.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) yang berperan penting dalam pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan telah menyusun Program dan Kegiatan yang mendukung terwujudnya visi dan misi Presiden RI. dalam Program kerja yang telah dirancang dan dikembangkan oleh Kementerian LHK periode Tahun 2020 – 2024 pun tidak terlepas dari dukungan SDM yang berkualitas dan memadai sesuai dengan dinamika dan tantangan kekinian pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.

Persoalan SDM lingkungan hidup dan kehutanan sampai dengan saat ini bukanlah perkara yang sederhana. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM bertugas dalam menyelenggarakan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan. Untuk menunjang tugas dan fungsi tersebut Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM harus dapat memformulasikan kerangka kerjanya secara strategis agar setiap program kerja penyuluhan dan pengembangan SDM dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien. Melalui dokumen Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024, rumusan arah kebijakan strategis dan proyeksi kerangka kerja jangka menengah penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan SDM ditetapkan, dengan tujuan agar kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM dapat memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.



KEPALA BADAN,

Dr. HELMI BASALAMAH, M.M.
NIP. 19611119 198802 1 001

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan, Presiden menetapkan lima arahan utama yang menjadi strategi dalam pelaksanaan misi nawacita dan pencapaian sasaran visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut adalah Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.

Visi Misi Presiden dan arahan utama presiden yang telah ditetapkan kemudian dijabarkan ke dalam tujuh agenda pembangunan dimana salah satunya adalah fokus pada peningkatan SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Manusia merupakan modal utama dalam pembangunan, karena itu SDM merupakan kunci keberhasilan dalam pembangunan suatu negara. Mereka harus dapat bersaing secara global, terlebih saat ini kita telah memasuki era industri 4.0 yang menuntut SDM dapat beradaptasi dan berdaya saing dengan kemajuan teknologi.

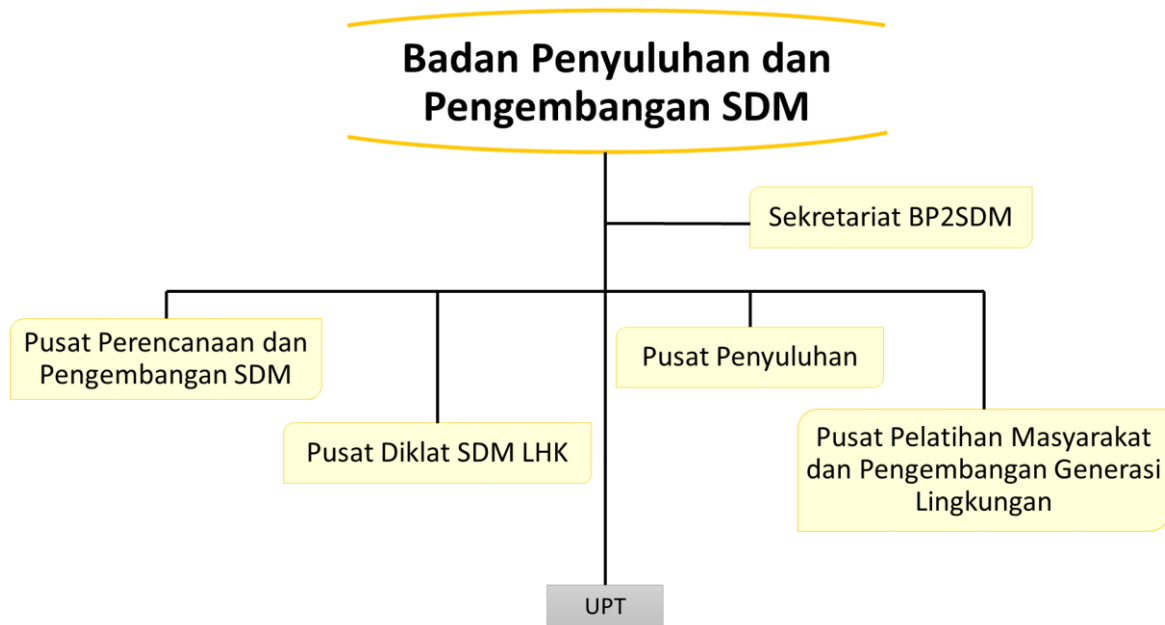
Pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan juga tidak terlepas dari kontribusi SDM yang mengelolanya. Langkah korektif Pemerintah dalam pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan tidak hanya fokus pada kebijakan pada sumber daya alamnya saja, tetapi juga diikuti dengan kebijakan pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Untuk mengelola lingkungan hidup dan kehutanan yang baik, diperlukan pula SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing serta dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi.

Berdasarkan kebutuhan akan SDM yang berkualitas dan berdaya saing, salah satu unit organisasi di Kementerian LHK yaitu Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian SDM unggul tersebut, khususnya di sektor lingkungan hidup dan kehutanan. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM berperan dalam menjamin ketersediaan SDM LHK yang cukup dengan kualitas dengan tetap melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan P2SDM merupakan unit eselon I di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BP2SDM mempunyai fungsi sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MENLHK-II/2015 sebagai berikut :

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program penyuluhan kehutanan, perencanaan dan standardisasi, pengembangan sumber daya manusia aparatur dan masyarakat di bidang lingkungan hidup dan kehutanan, serta pengembangan generasi lingkungan

2. Pelaksanaan penyuluhan kehutanan, perencanaan dan standardisasi, pengembangan sumber daya manusia aparatur dan masyarakat di bidang lingkungan hidup dan kehutanan, serta pengembangan generasi lingkungan
3. Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang penyelenggaraan penyuluhan kehutanan
4. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan penyelenggaraan penyuluhan kehutanan
5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan kehutanan, perencanaan dan standardisasi, pengembangan sumber daya manusia aparatur dan masyarakat di bidang lingkungan hidup dan kehutanan, serta pengembangan generasi lingkungan
6. Pelaksanaan administrasi Badan P2SDM
7. Pelaksanaan tugas dan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri



Gambar 2. Struktur Organisasi Badan P2SDM

Sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MENLHK-II/2015, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM didukung oleh lima unit kerja eselon II seperti yang tercantum pada gambar struktur organisasi Badan P2SDM. Badan P2SDM juga didukung oleh 12 Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah yang terdiri dari 7 Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BDLHK) dan 5 Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri (SMKKN). Rincian lokasi dan wilayah kerja masing-masing satuan kerja tercantum pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Unit Kerja Pusat dan UPT pada Badan P2SDM

No	Satuan Kerja	Lokasi	Wilayah Kerja
A. Unit Kerja Eselon II (Pusat)			
1.	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	Jakarta	Seluruh Indonesia
2.	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM LHK	Bogor	Seluruh Indonesia
3.	Pusat Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan	Serpong	Seluruh Indonesia
4.	Pusat Penyuluhan	Jakarta	Seluruh Indonesia
5.	Sekretariat Badan	Jakarta	Seluruh Indonesia
B. UPT Balai Diklat LHK (PerMenLHK Nomor P.16/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016)			
1.	Balai Diklat LHK Bogor	Rumpin, Jawa Barat	DKI Jakarta, Banten, Lampung, Kalimantan Barat, Bangka Belitung.
2.	Balai Diklat LHK Kadipaten	Kadipaten, Jawa Barat	Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.
3.	Balai Diklat LHK Pematangsiantar	Pematang Siantar, Sumatera Utara	Nangroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Sumatera Barat
4.	Balai Diklat LHK Pekanbaru	Pekanbaru, Riau	Riau, Bengkulu, Kepulauan Riau, Jambi, dan Sumatera Selatan.
5.	Balai Diklat LHK Samarinda	Samarinda, Kalimantan Timur	Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Utara
6.	Balai Diklat LHK Makassar	Makassar, Sulawesi Selatan	Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Gorontalo, Maluku, Maluku Utara, Papua, Papua Barat.
7.	Balai Diklat LHK Kupang	Kupang, Nusa Tenggara Timur	Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, dan Bali.
C. SMKKN Kehutanan Negeri (PerMenLHK Nomor P.17/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016)			
1.	SMKKN Kadipaten	Kadipaten, Jawa Barat	Provinsi di Seluruh Pulau Jawa dan Bali
2.	SMKKN Pekanbaru	Pekanbaru, Riau	Provinsi di Seluruh Pulau Sumatera
3.	SMKKN Samarinda	Samarinda, Kalimantan Timur	Provinsi di Seluruh Pulau Kalimantan
4.	SMKKN Makassar	Makassar, Sulawesi Selatan	Provinsi di Seluruh Pulau Sulawesi, Nusa Tenggara dan Provinsi Maluku Utara
5.	SMKKN Manokwari	Manokwari, Papua Barat	Provinsi Papua, Papua Barat dan Maluku

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, perlu disusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2020-2024 sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional dan berpedoman pada Peraturan Menteri LHK Nomor P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/10/2019 tentang tata cara penyusunan rencana strategis lingkup Kementerian LHK tahun 2020-2024.

1.1.1 Capaian Renstra Badan P2SDM Tahun 2015-2019

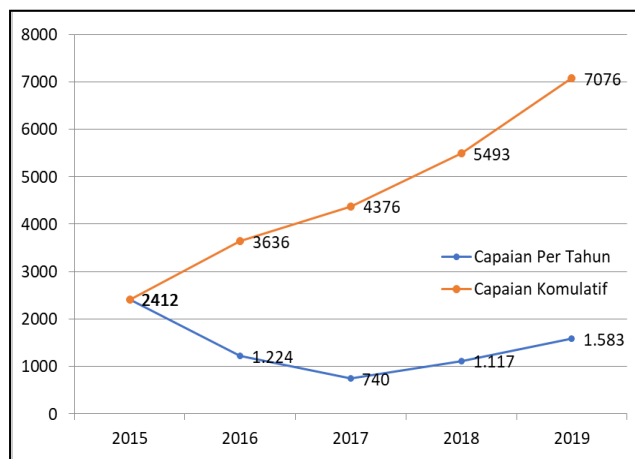
Secara umum kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM pada Tahun 2015-2019 hanya mencapai 37,90% dari target yang diharapkan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor pembiayaan pada tiap tahunnya yang tidak dapat memenuhi target yang ditentukan. Secara rinci, capaian IKP Badan P2SDM Tahun 2015 – 2019 yaitu:

Tabel 2. Capaian Kinerja Badan P2SDM Tahun 2015 – 2019

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKP)	TARGET 2015 - 2019	CAPAIAN					CAPAIAN 2015 - 2019	
		2015	2016	2017	2018	2019	Σ	%
1. Jumlah tenaga bakti rimbawan dalam mendukung pengelolaan hutan tingkat tapak, dan SDM LHK kompeten	25.400 orang	2.412 orang	1.224 orang	740 orang	1.117 orang	1.583 orang	7.076 orang	27,86
2. Jumlah SDM LHK meningkat kapasitasnya	57.640 orang	10.003 orang	4.652 orang	4.024 orang	4.066 orang	5.011 orang	27.756 orang	48,15
3. Jumlah generasi lingkungan meningkat kapasitasnya, dan sekolah/kampus yang peduli dan berbudaya LH	71.200 orang	9.397	3.198	2.386	5.138	2.510	22.629	31,78
	5.000 unit sekolah/kampus	643	706	536	396	434	2.715	54,30
4. Jumlah pelaku utama dan pelaku usaha dalam pemberdayaan masyarakat yang meningkatkan kapasitasnya	5.500 unit KTH dan Koperasi	345	474	460	380	130	1.789	32,53
RATA-RATA CAPAIAN RENSTRA								37,90

❖ CAPAIAN IKP JUMLAH TENAGA BAKTI RIMBawan DALAM Mendukung PENGELOLAAN HUTAN TINGKAT TAPAK, DAN SDM LHK KOMPETEN

Indikator Kinerja ini terdiri dari dua kegiatan yaitu penyediaan tenaga Bakti Rimbawan dan peningkatan kompetensi bagi pejabat fungsional melalui pelaksanaan uji. Kegiatan pemenuhan tenaga bakti rimbawan pada KPH dilaksanakan dengan tujuan mendorong percepatan operasional Kesatuan



Pengelolaan Hutan (KPH). Bakti rimbawan tersebut merupakan lulusan Sarjana Kehutanan dan SMK Kehutanan yang telah memiliki kompetensi yang baik dalam hal pengelolaan hutan. Kegiatan peningkatan kompetensi dilakukan melalui mekanisme uji kompetensi dan sertifikasi.

Pada tahun 2019, tenaga bakti rimbawan yang masih aktif sebanyak 1.536 orang dan tersebar di seluruh Indonesia yaitu pada 133 KPH Produksi, 11 KPH Konservasi, 77 KPH Lindung, dan 9 Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Target dari IKP Jumlah tenaga bakti rimbawan dalam mendukung pengelolaan hutan tingkat tapak, dan SDM LHK kompeten adalah sebanyak 25.400 orang dan hingga tahun 2019, capaian dari indikator ini adalah 7.076 orang.

❖ CAPAIAN IKP JUMLAH SDM LHK MENINGKAT KAPASITASNYA

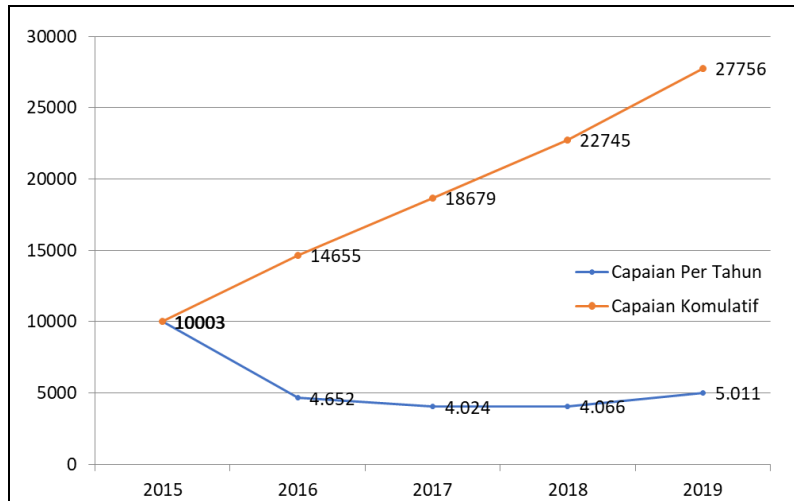
IKP Jumlah SDM LHK meningkat kapasitasnya terdiri dari 4 (empat) kegiatan yaitu peningkatan kapasitas SDM Aparatur dan Non Aparatur LHK; peningkatan kapasitas tenaga pendamping KTH; penyediaan lulusan karyawan baik S2 maupun S3; dan penyediaan tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan.

Kegiatan peningkatan kapasitas/kompetensi SDM LHK yang dilakukan BP2SDM adalah melalui penyelenggaraan diklat. Selama lima tahun berjalan, penyelenggaraan diklat dilakukan oleh Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta 7 Balai Diklat LHK yang tersebar di Indonesia. Diklat yang dilaksanakan antara lain Diklat/Pelatihan Dasar Prajabatan bagi CPNS KLHK, Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis, Diklat Administrasi, Diklat Fungsional serta peningkatan kapasitas bagi tenaga pendamping KTH. Dalam pelaksanaannya beberapa diklat dilaksanakan bekerjasama dengan instansi lain dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (eselon I teknis dan UPT) maupun instansi lainnya seperti LAN, Polri, Kementerian Keuangan, perguruan tinggi dan LSM.

Pengelolaan pendidikan yang dilakukan BP2SDM dilaksanakan melalui fasilitasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (D-IV, S1, S2 dan S3) pada perguruan tinggi dan penyelenggaraan pendidikan SMK Kehutanan. Fasilitasi pendidikan dimaksud berupa pembiayaan atau beasiswa bagi karyawan meliputi biaya pendaftaran, biaya pendidikan, biaya hidup, transport, bantuan buku, bantuan penelitian, presentasi, monitoring dan lain-lain. Pendidikan dilaksanakan di beberapa perguruan tinggi dalam negeri antara lain IPB, UGM, UI, UNJ, UNS, UNRI. Terhadap karyawan yang dibiayai dana sponsor, Badan P2SDM melalui Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan melakukan fasilitasi penerbitan surat tugas belajar, transport lokal, monitoring pelaksanaan pendidikan dan fasilitasi presentasi hasil penelitian.

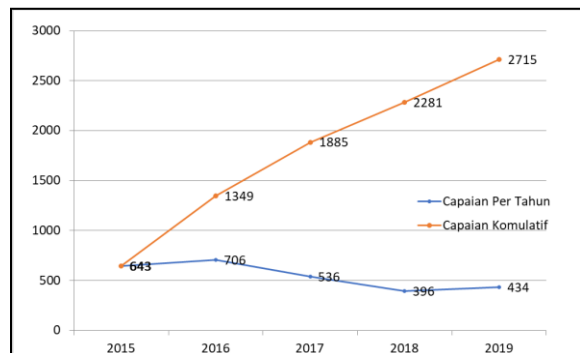
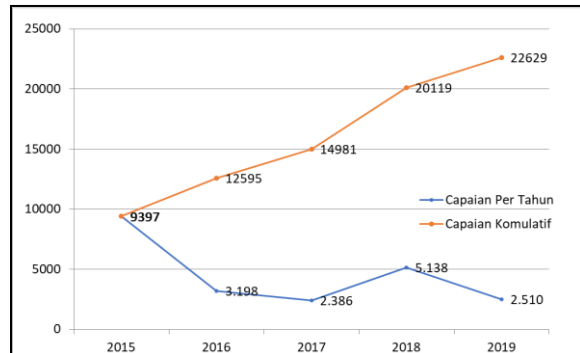
Penyediaan tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan dilaksanakan melalui lima sekolah menengah kejuruan kehutanan yang tersebar di Indonesia yaitu di Pekanbaru, Kadipaten, Makassar, Samarinda, dan Manokwari. Selama pembelajaran, siswa dibekali kompetensi agar lulusannya nanti telah memiliki

kompetensi dan dapat bersaing sesuai dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri. Target dari IKP ini adalah sebanyak 57.640 orang dan hingga tahun 2019, capaian dari indikator ini adalah 27.756 orang dengan rincian per tahun sebagai berikut.



❖ CAPAIAN IKP JUMLAH GENERASI LINGKUNGAN MENINGKAT KAPASITASNYA, DAN SEKOLAH/KAMPUS YANG PEDULI DAN BERBUDAYA LH

IKP ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran masyarakat dalam upaya pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan. Kegiatan yang dilakukan berupa peningkatan kapasitas pada kader lingkungan hidup, generasi muda, masyarakat serta pembinaan kepada sekolah di Indonesia. Pelatihan yang diberikan juga ditujukan untuk mendukung program pemerintah yaitu Perhutanan sosial. Melalui kegiatan ini, masyarakat yang telah dilatih diharapkan dapat menjadi penggerak bagi lingkungan di sekitarnya untuk dapat menjaga dan mengelola lingkungan dengan baik.



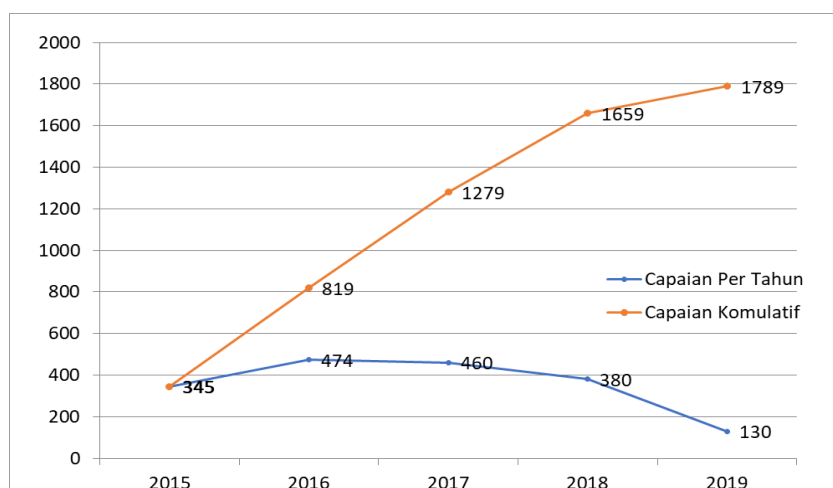
Target dari IKP ini adalah sebanyak 71.200 orang dengan capaian hingga tahun 2019 adalah 22.629 orang serta 5.000 unit sekolah/kampus dengan capaian dari indikator ini adalah 2.715 unit.

❖ CAPAIAN IKP JUMLAH PELAKU UTAMA DAN PELAKU USAHA DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT YANG MENINGKAT KAPASITASNYA

Indikator Kinerja Program ini terdiri dari dua kegiatan yaitu peningkatan kelas Kelompok Tani Hutan (KTH) dan fasilitasi pembentukan koperasi KTH. Kegiatan yang dilakukan oleh Pusat Penyuluhan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, keberdayaan dan kemandirian KTH yang merupakan pelaku utama sekaligus pelaku usaha dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat. Melalui kegiatan ini, KTH didorong agar dapat berkembang dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat serta peningkatan sumber pendapatan anggota KTH sesuai dengan komoditas utama yang dimilikinya.

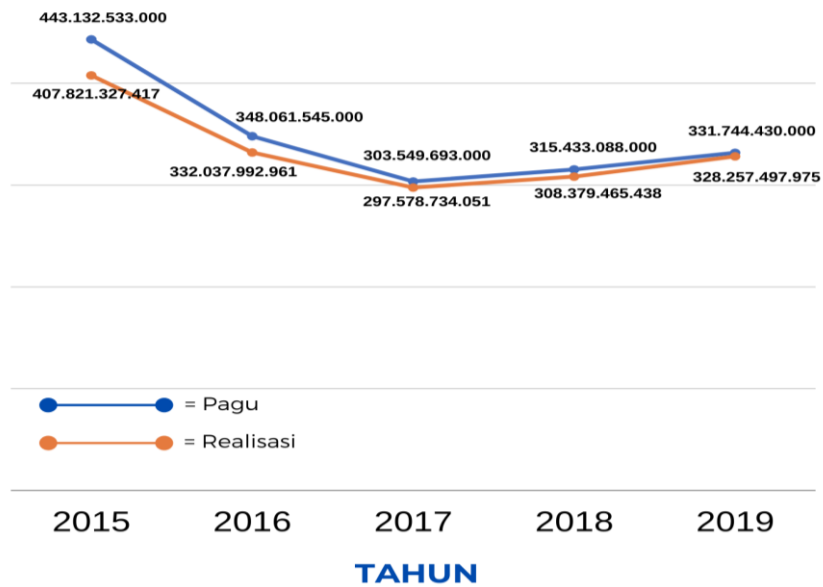
Kegiatan peningkatan Kelas KTH dari pemula ke madya dilaksanakan dengan maksud memberikan stimulan bagi daerah dalam meningkatkan kapasitas KTH melalui pemantapan kelola kelembagaan, kelola kawasan dan kelola usaha. Pada pengembangan kelembagaan usaha KTH, dilakukan dengan membentuk koperasi primer dan koperasi sekunder. Pembentukan koperasi di tingkat tapak berupa koperasi primer dimana dilakukan pengembangan unit usaha KTH yang beranggotakan KTH yang sama ataupun yg berbeda. Untuk lebih meningkatkan jejaring usaha koperasi KTH yang telah terbentuk, juga diadakan temu usaha antara pengelola koperasi KTH, penyuluh kehutanan pendamping, UPT KLHK dan pelaku usaha sehingga dapat terjalin kerjasama antara pelaku utama dan pelaku usaha.

Target dari IKP Jumlah pelaku utama dan pelaku usaha dalam pemberdayaan masyarakat yang meningkat kapasitasnya adalah sebanyak 5.500 unit dan hingga tahun 2019, capaian dari indikator ini adalah 1.789 unit.



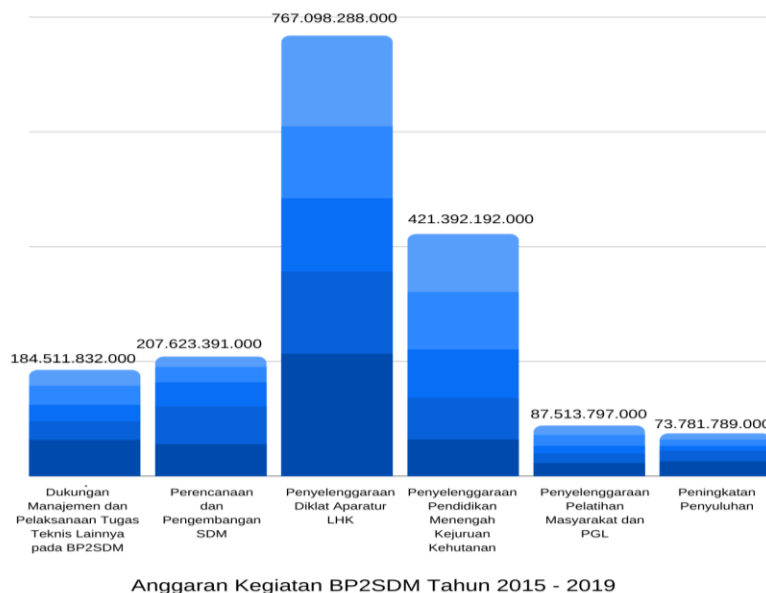
1.1.2 Capaian Anggaran Badan P2SDM Tahun 2015-2019

Selama periode Tahun 2015–2019, Badan P2SDM didukung oleh pembiayaan total mencapai Rp1.741.921.289.000,- dengan alokasi per tahunnya sebagaimana ditunjukkan pada Gambar berikut.



Gambar 3. Alokasi Pembiayaan dan Realisasi Badan P2SDM Tahun 2015-2019

Berdasarkan alokasi pembiayaan seperti yang tercantum pada Gambar 1, alokasi Badan P2SDM secara umum mengalami penurunan atau lebih kecil dibandingkan anggaran pada tahun 2015 dan 2016. Hal ini juga disebabkan pagu alokasi pada Kementerian LHK yang juga mengalami penurunan. Alokasi pagu yang lebih kecil dari yang ditargetkan setiap tahunnya tersebut juga berdampak pada tidak tercapainya target Renstra dan RPJMN yang direncanakan sebelumnya. Dari total pembiayaan tersebut, alokasi pembiayaan terbesar adalah pada kegiatan kediklatan yang tersebar pada delapan satuan kerja serta kegiatan pendidikan menengah kejuruan kehutanan yang tersebar pada lima SMK Kehutanan Negeri. Secara rinci, alokasi pembiayaan selama 5 tahun per kegiatan dapat dilihat pada gambar berikut.



Anggaran Kegiatan BP2SDM Tahun 2015 - 2019

Gambar 4. Alokasi Pembiayaan Badan P2SDM per kegiatan Tahun 2015-2019

1.2 Potensi dan Permasalahan

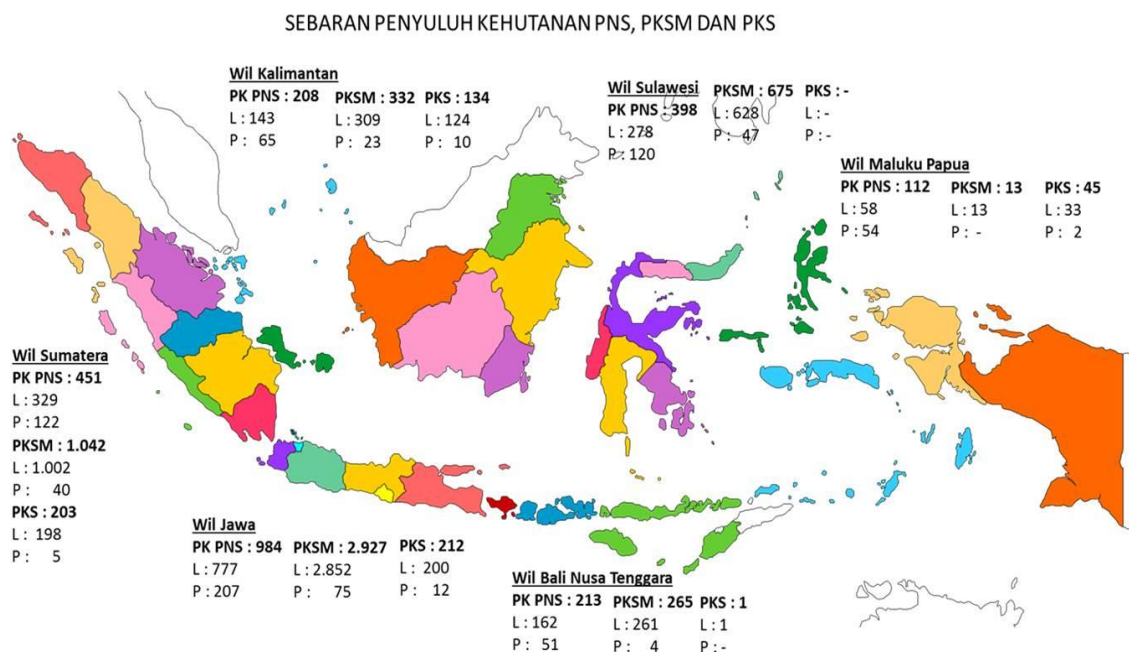
Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan, beberapa potensi Sumber Daya Manusia yang mendukung pelaksanaan kegiatan P2SDM termasuk data terpilahnya antara lain:

- *Penyuluh Kehutanan*

Penyuluh kehutanan memiliki peran yang cukup strategis dalam pembangunan kehutanan, khususnya dalam pemberdayaan masyarakat dan kelompok tani hutan (KTH) secara langsung. Penyuluh kehutanan menjadi ujung tombak serta unsur terdekat sekaligus menjadi penggerak bagi masyarakat dalam rangka pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.

Penyuluh Kehutanan di Indonesia tidak hanya yang bertatus PNS saja, tapi juga terdapat penyuluh kehutanan swasta (PKS) dan penyuluh kehutanan swadaya masyarakat PKSM. Baik PK PNS, PKS, ataupun PKSM, mereka juga berperan sebagai pendamping kegiatan dan usaha di bidang kehutanan yang dilakukan oleh masyarakat. Saat ini salah satu program Pemerintah untuk meningkatkan akses kelola masyarakat adalah melalui Perhutanan Sosial. Penyuluh memiliki peran dalam pendampingan masyarakat/kelompok Pemegang Ijin untuk dapat mewujudkan kemandirian kelompok dalam mengelola kawasan tersebut.

Total Penyuluh kehutanan saat ini (data 31 Mei 2020) adalah 8.303 orang dengan rincian Penyuluh Kehutanan PNS 2.664 orang, Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat (PKSM) 4.985 orang) dan Penyuluh Kehutanan Swasta sebanyak 654 orang. Secara rinci, sebaran penyuluh kehutanan di Indonesia per regional dapat dilihat pada gambar berikut.

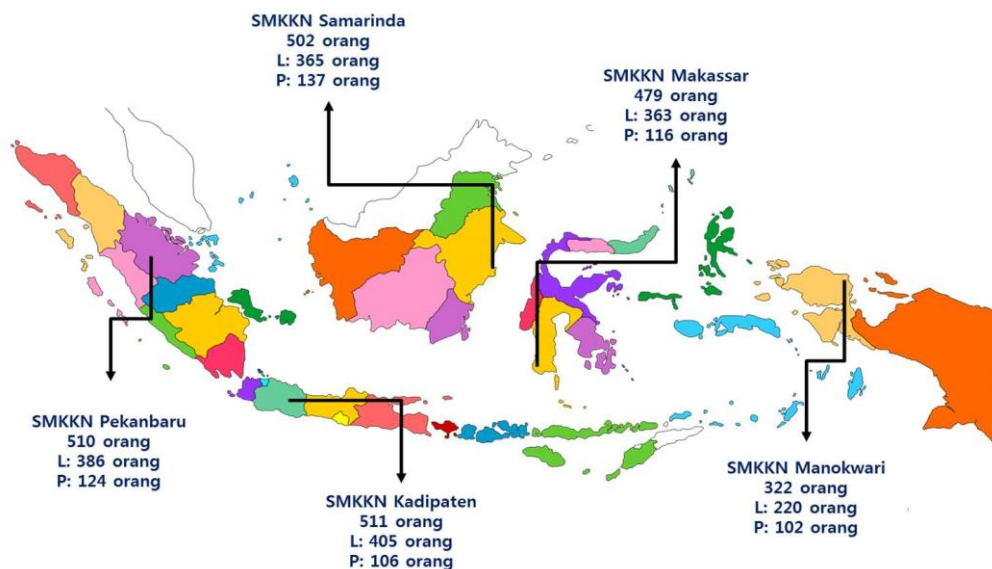


Gambar 5. Sebaran Penyuluh Kehutanan di Indonesia (Data Mei 2020)

- Lulusan SMK Kehutanan Negeri

Lulusan SMK Kehutanan sangat dibutuhkan tidak hanya untuk mengisi kebutuhan tenaga di sektor pemerintah, tetapi juga di dunia usaha (BUMN, swasta). Penyelenggaraan pendidikan SMK Kehutanan yang dilaksanakan selama ini menggunakan pola *boarding school*, sehingga siswa mendapat pembinaan penuh dari sekolah. Selain aspek kemampuan teknis kehutanan yang diberikan pada saat belajar di sekolah, Sekolah juga melakukan pembinaan karakter dan kedisiplinan siswa di asrama. Melalui pengajaran yang dilakukan, diharapkan lulusannya menjadi tenaga kerja yang kompeten dan tangguh bekerja di lapangan.

Saat ini terdapat empat paket keahlian dan kompetensi yang diajarkan pada 5 SMKKN di Kementerian LHK yaitu Teknik Produksi Hasil Hutan (Kompetensi Pengujian dan Pengukur Kayu Bundar); Teknik Inventarisasi dan Pemetaan Hutan (Kompetensi Pembuatan Peta hasil Pengolahan GPS); Teknik Rehabilitasi dan Reklamasi Hutan (Kompetensi Pembuat bibit generatif); dan Teknik Konservasi Sumber Daya Hutan (Kompetensi Pemanduan Wisata Alam). Melalui pemberian paket keahlian dan kompetensi tersebut, lulusan SMK diharapkan dapat berkontribusi secara langsung dalam mengelola kehutanan secara kompeten. Secara rinci, sebaran lulusan SMK Kehutanan di Indonesia dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada gambar berikut.

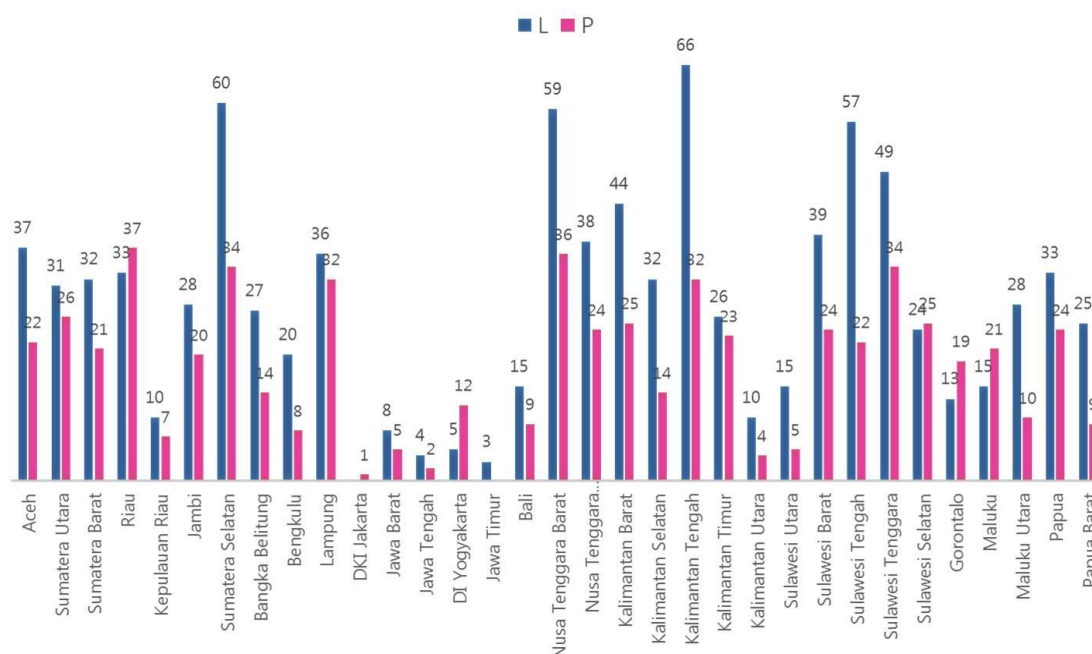


Gambar 6. Lulusan 5 SMKKN Kementerian LHK (2015-2019)

- Bakti Rimbawan

Kementerian LHK pada Tahun 2013 melakukan program rekrutmen tenaga Bakti Sarjana Kehutanan (Basarhut) untuk ditugaskan di tingkat tapak sebagai salah satu upaya untuk mendukung percepatan operasionalisasi Kesatuan Pengelola Hutan (KPH). Pada tahun 2015 program Basarhut diubah menjadi program Bakti Rimbawan karena tenaga yang direkrut tidak hanya berasal dari Sarjana Kehutanan, tetapi juga berasal dari SMK Kehutanan, Diploma dan Sarjana dari berbagai ilmu terapan lainnya.

KPH merupakan lembaga pengelola hutan di tingkat tapak yang memiliki peran strategis karena bersentuhan langsung dengan masyarakat sekitar. Oleh karena itu sangat dibutuhkan SDM yang mumpuni baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil evaluasi selama ini, bakti rimbawan yang telah bekerja di KPH memiliki peran yang cukup penting dalam melaksanakan kegiatan dan operasionalisasi KPH. Secara rinci, sebaran tenaga bakti rimbawan di Indonesia dapat dilihat pada gambar berikut.

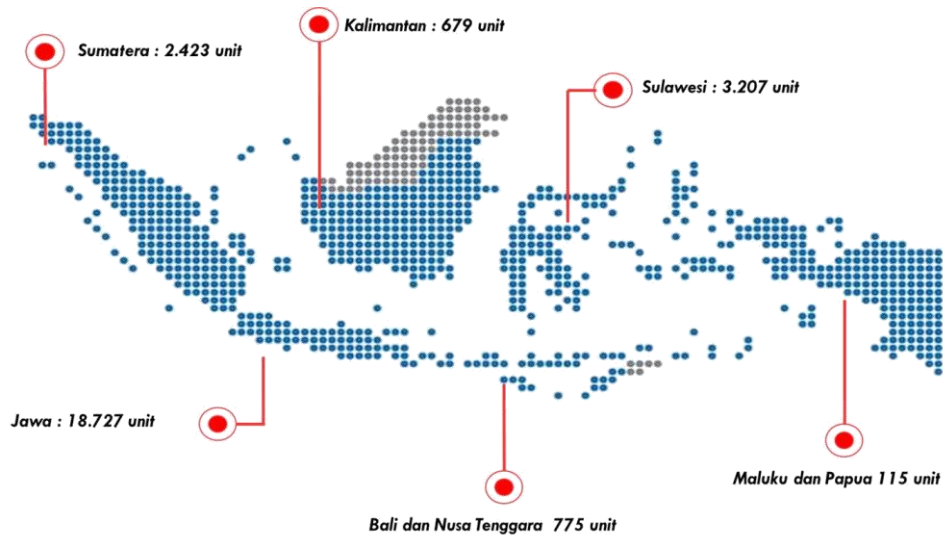


Gambar 7. Sebaran Bakti Rimbawan di Indonesia (Data Mei 2020)

Selain potensi Sumber Daya Manusia, terdapat potensi lain dalam pembangunan SDM LHK yaitu Kelompok Tani Hutan, Sekolah dan Lembaga lain.

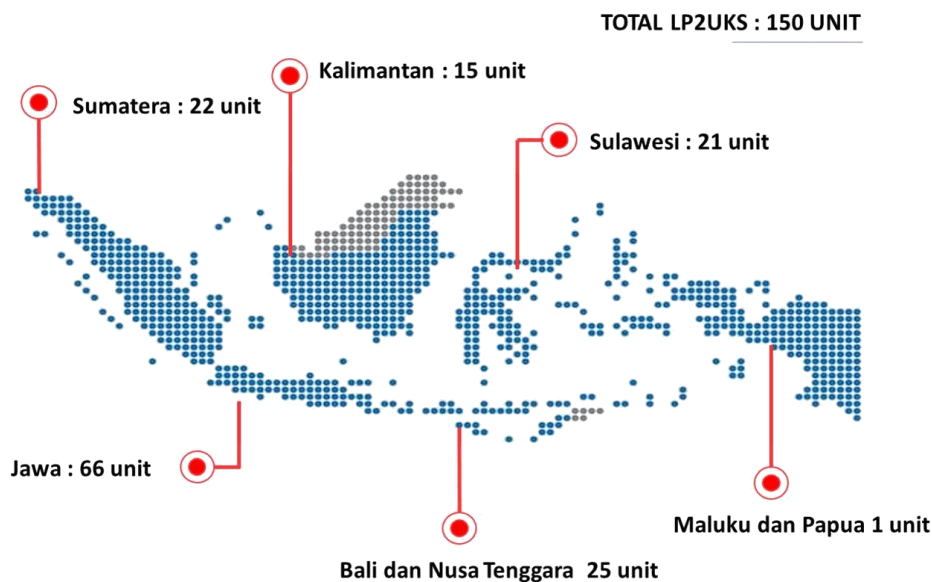
- **Kelompok Tani Hutan**

Kelompok Tani Hutan (KTH) adalah kumpulan petani warga negara Indonesia yang mengelola usaha di bidang kehutanan di dalam dan di luar kawasan hutan. KTH yang telah dibentuk juga dinilai dan diklasifikasikan menjadi tiga kelas yaitu kelas pemula, kelas madya, dan kelas utama. Kelompok Tani yang telah dibentuk tersebut juga dibina dan difasilitasi oleh Badan P2SDM agar dapat mandiri dalam mengelola lembaga, mengelola kawasan, maupun mengelola usahanya. KTH yang telah mandiri dan termasuk klasifikasi kelas utama dapat meningkatkan perekonomian masyarakat di sekitar kawasan hutan. Secara rinci, sebaran Kelompok Tani Hutan per regional di Indonesia dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 8. Sebaran KTH di Indonesia (Data Mei 2020)

- Lembaga Pelatihan dan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya (LP2UKS) atau yang juga disebut Wanawiyata Widyakarya adalah model usaha di bidang kehutanan dan atau lingkungan hidup yang dimiliki dan dikelola oleh kelompok masyarakat atau perorangan yang ditetapkan oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai percontohan, tempat pelatihan dan magang bagi masyarakat lainnya. Pembentukan wanawiyata widyakarya ini difasilitasi melalui peningkatan sarpras/kelengkapan kesekretariatan, sarpras pendukung pelatihan dan pemagangan, peningkatan Kapasitas SDM, peningkatan produktivitas usaha, serta insentif penyuluh pendamping. Kegiatan pemagangan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas anggota KTH sekitar Wanawiyata Widyakarya sehingga mampu meningkatkan usahanya. Saat ini terdapat 150 LP2UKS dengan 14 Komoditas Usaha yang tersebar di Indonesia.



Gambar 9. Sebaran LP2UKS di Indonesia (Data Mei 2020)

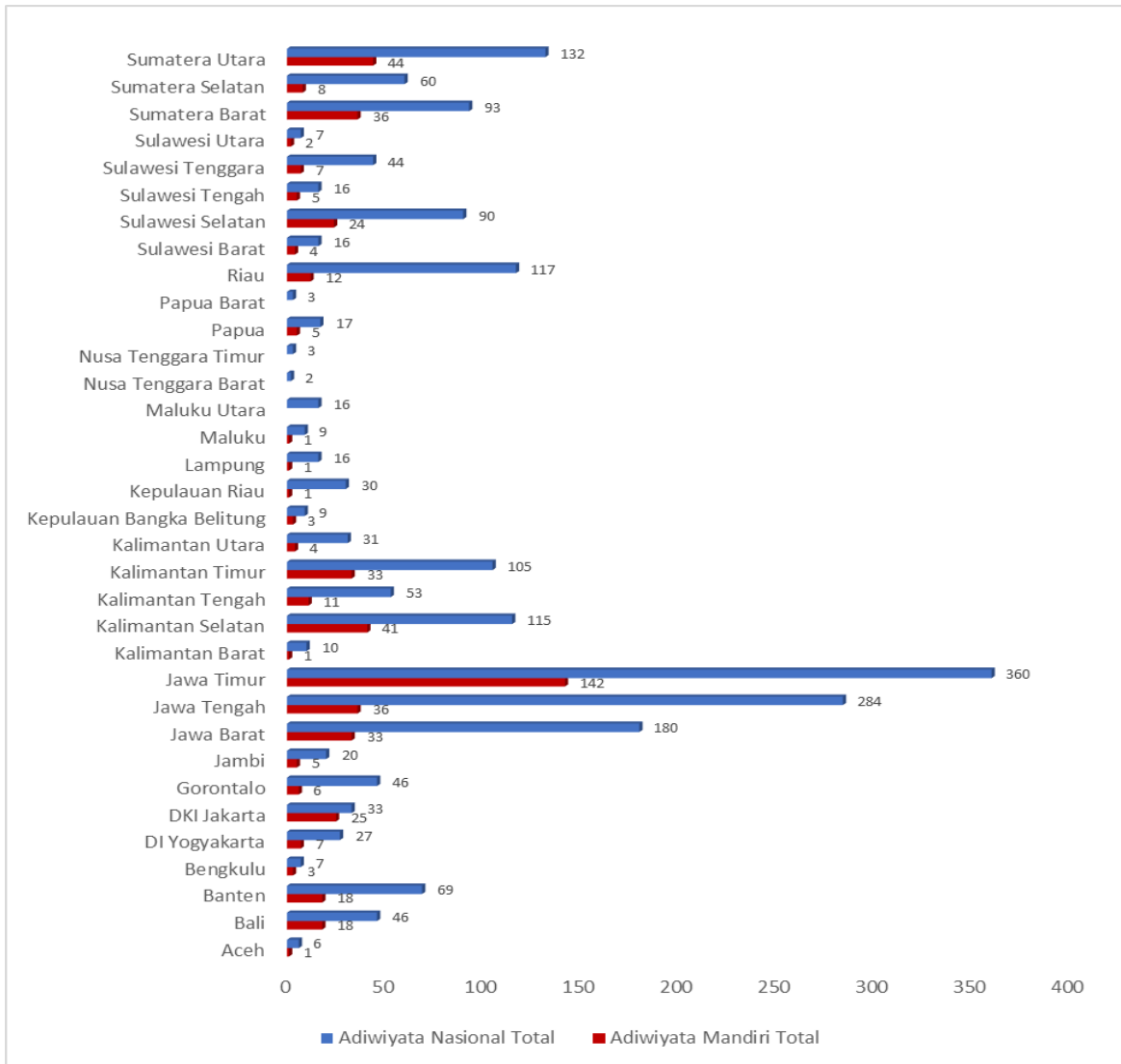
Tabel 3. Komoditas pada Lembaga Pelatihan dan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya (LP2UKS)

NO.	KOMODITI	JUMLAH
1	Lebah Madu	23
2	HR/Agroforestry	25
3	Wisata Alam	12
4	Aren	10
5	Bambu	7
6	Mangrove	12
7	Minyak Atsiri (Nilam, Kayu Putih)	10
8	Jamur Tiram	12
9	Kopi	15
10	Ulat Sutera	2
11	Gaharu	5
12	Konservasi Flora/Fauna	6
13	Cuka Kayu/ Asap Cair	4
14	Kerajinan/Souvenir	7
Total		150

- *(E-Learning)*
Pusat Diklat SDM LHK mempunyai potensi sistem pelatihan yang terus dikembangkan yaitu *e-learning*. *E-learning* adalah metode pembelajaran yang dilaksanakan secara jarak jauh dan pada saat ini Pusat Diklat SDM LHK sudah mempunyai sarana dan prasarana *e-learning*. Melalui metode pelatihan secara *e-learning*, penyelenggaraan pelatihan dapat menjadi lebih efisien karena dapat menghemat dari segi penggunaan anggaran namun dapat menjangkau lebih banyak peserta pelatihan serta menjangkau seluruh kalangan.
- Sekolah Adiwiyata
Sekolah adiwiyata berkontribusi nyata dalam peningkatan kualitas lingkungan hidup, yaitu dalam pengurangan jumlah timbulan sampah, peningkatan jumlah pohon/tanaman, penghematan penggunaan air dan listrik. Kontribusi tersebut bisa diukur pada waktu sebelum dan sesudah menjadi sekolah adiwiyata. Hal tersebut merupakan potensi yang cukup besar untuk kontribusi sekolah dalam peningkatan kualitas lingkungan hidup, khususnya di daerah setempat.
Jumlah sekolah adiwiyata (Kab/Kota, Provinsi, Nasional, Mandiri) dari tahun 2007 s/d tahun 2019 sejumlah 4.305 sekolah. Selama tahun 2015-2019, jumlah sekolah yang menerima penghargaan adiwiyata adalah 2.609 orang dengan sebaran per propinsi seperti pada gambar 9 berikut

Tabel 4. Jumlah Sekolah Penerima Adiwiyata 2015-2019

Tahun	Penerima Jenis Penghargaan (sekolah)		Total (sekolah)
	Adiwiyata Mandiri	Adiwiyata Nasional	
2015	95	548	643
2016	111	489	600
2017	113	423	536
2018	117	279	396
2019	101	333	434
Total	537	2.072	2.609



Gambar 10. Jumlah Sekolah penerima adiwiyata per provinsi tahun 2015-2019

- Lembaga masyarakat dan komunitas peduli lingkungan

Lembaga masyarakat dan komunitas peduli lingkungan memiliki kontribusi yang nyata terhadap pengelolaan lingkungan. Hal ini terlihat dengan tingginya aktivitas lembaga masyarakat dan komunitas dalam hal pengelolaan lingkungan, yaitu kegiatan bersih-bersih bantaran sungai/jalan dari sampah, kegiatan edukasi kepada masyarakat mengenai pengurangan penggunaan sampah plastik, kegiatan alam dengan konsep zero waste. Selain berdampak terhadap pengelolaan lingkungan, kegiatan lembaga dan komunitas dapat menjadi sarana untuk memperluas pemahaman mengenai pengelolaan lingkungan yang baik untuk mengurangi permasalahan timbulan sampah di Indonesia.

▪ PERMASALAHAN

Badan P2SDM sebagai lembaga pengembangan SDM diharapkan dapat merencanakan proses bisnis pengembangan SDM agar dapat mewujudkan SDM bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang berkualitas dan berdaya saing. Isu strategis Badan P2SDM adalah bagaimana mampu menyiapkan sumber daya manusia bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan dinamika dan tantangan pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada periode lima tahun mendatang. Beberapa isu strategis terkait dengan pengembangan SDM Kementerian LHK antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya kualitas SDM LHK

Salah satu permasalahan yang dihadapi BP2SDM adalah kurangnya kualitas SDM LHK dalam memahami peran sebagai pelaksana kegiatan, sehingga kinerja SDM kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja aparatur dan non aparatur tersebut berdampak pada penyelenggaraan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan. Suatu kegiatan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa perencanaan yang matang, dan tanpa adanya perencanaan yang matang maka dapat menyebabkan lemahnya pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan.

2. Peningkatan kapasitas SDM LHK belum optimal

Pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas SDM saat ini belum optimal. Hal ini disebabkan oleh sasaran kegiatan dari berbagai unit teknis yang belum teridentifikasi untuk ditingkatkan kapasitasnya sehingga peran BP2SDM yang merupakan supporting unit dari KLHK belum terlaksana dengan baik. Selain itu infrastruktur yang belum memadai seperti keterbatasan sarana dan prasarana pada setiap satuan kerja menyebabkan pelaksanaan kegiatan juga belum dapat dilakukan secara maksimal.

Salah satu cara yang diperlukan adalah dengan melaksanakan koordinasi pada setiap awal tahun untuk melakukan identifikasi kebutuhan peningkatan kapasitas SDM yang dibutuhkan oleh seluruh unit eselon I. Hasil identifikasi tersebut kemudian digunakan untuk merancang kegiatan peningkatan kapasitas SDM yang sesuai dengan kebutuhan KLHK pada tahun berjalan sehingga pelaksanaan kegiatan BP2SDM sebagai supporting unit dari KLHK dapat berjalan dengan baik dan optimal.

3. Uji kompetensi belum maksimal

Belum adanya kerjasama dengan pemerintah daerah dalam melakukan uji kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan daerah masing-masing. Sebagian besar lembaga sertifikasi profesi yang memfasilitasi kegiatan uji kompetensi masih terbatas di pusat. Selain itu, permasalahan lainnya adalah jumlah asesor yang dimiliki saat ini masih belum memadai.

4. Sekolah Adiwiyata

Jumlah sekolah adiwiyata sebesar 4.305 sekolah baru 2 % dibandingkan dengan jumlah 271.763 sekolah di seluruh Indonesia. Masih banyak tantangan dan masalah yang dihadapi, yaitu a) meningkatkan jumlah sekolah adiwiyata dan b) mendorong agar sekolah adiwiyata bukan hanya mengejar penghargaan, namun agar terwujud Gerakan Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup dengan tujuan untuk terlaksananya penerapan perilaku ramah lingkungan hidup oleh warga sekolah dan peningkatan kualitas lingkungan hidup di sekolah dan daerah sekitarnya.

5. Lembaga masyarakat dan komunitas peduli lingkungan

Lembaga/komunitas yang telah dilatih dalam pelaksanaan pengelolaan lingkungan baru 13.440 orang dari jumlah seluruh lembaga masyarakat/komunitas yang bergerak di bidang lingkungan, yaitu sebanyak 24.239 unit. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak lembaga/komunitas yang belum melaksanakan kegiatan yang ramah lingkungan.

BAB II. VISI, MISI, TUJUAN 2020-2024

2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Strategis Kementerian LHK

Sesuai dengan arahan Presiden pada Sidang Kabinet Paripurna tanggal 24 Oktober 2019 bahwa tidak ada Visi dan Misi Menteri/Pimpinan Lembaga dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya wajib mengacu pada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Dalam dokumen RPJMN 2020-2024 telah ditetapkan pernyataan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Adapun rumusan Visi Presiden dan Wakil Presiden adalah: **“TERWUJUDNYA INDONESIA MAJU YANG BERDAULAT, MANDIRI DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG”**. Visi ini kemudian dijabarkan ke dalam 9 (sembilan) misi Pembangunan Nasional yaitu:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga
8. Pengelolaan pembangunan yang bersih, efektif dan terpercaya
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan

Dengan berpedoman pada rumusan Visi dan Misi Presiden, maka Visi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) yang selaras dengan rumusan di atas, yaitu : **“Terwujudnya Keberlanjutan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat”** dalam mendukung: **“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong”**.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terkait langsung dengan misi Presiden ke-4 yaitu **“Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan”**. Pernyataan pada misi tersebut menjadi acuan dalam merumuskan lebih lanjut misi KLHK. Dengan berpedoman pada kewenangan, tugas dan fungsi KLHK, misi KLHK yaitu:

1. Mewujudkan hutan yang lestari dan lingkungan hidup yang berkualitas,
2. Mengoptimalkan manfaat ekonomi sumber daya hutan dan lingkungan secara berkeadilan dan berkelanjutan,
3. Mewujudkan keberdayaan masyarakat dalam akses kelola hutan baik laki-laki maupun perempuan secara adil dan setara, dan
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sebagai penjabarannya, terdapat 4 (empat) rumusan tujuan dari KLHK untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan kehutanan serta ketahanan terhadap perubahan iklim,
2. Meningkatkan pemanfaatan potensi ekonomi dari sumber daya hutan dan lingkungan hidup,

3. Meningkatkan akses kelola hutan bagi masyarakat baik laki-laki maupun perempuan secara adil dan setara dengan tetap menjaga keberadaan dan kelestarian fungsi hutan,
4. Meningkatkan tata kelola, inovasi dan daya saing bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Sasaran strategis KLHK disusun dengan menjabarkan tujuan KLHK yang juga memperhatikan keterkaitan dengan pernyataan Visi dan Misi KLHK. Adapun rumusan sasaran strategis KLHK adalah:

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

Indikator pada SS-1 adalah:

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

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

Indikator pada SS-2 adalah:

- 1) Kontribusi Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan terhadap PDB Nasional;
- 2) Nilai Ekspor Hasil Hutan, TSL dan Bioprospecting;
- 3) Peningkatan Nilai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan

3. Terjaganya Keberadaan, Fungsi dan Distribusi Manfaat Hutan yang Berkeadilan dan Berkelanjutan (SS-3)

Indikator pada SS-3 adalah:

- 1) Luas Kawasan Hutan dengan Status Penetapan;
- 2) Luas Kawasan Hutan yang Dilepas untuk Tanah Objek Reforma Agraria (TORA);
- 3) Luas Kawasan Hutan yang Dikelola oleh Masyarakat

4. Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)

Indikator pada SS-4 adalah:

- 1) Kategori Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan;
- 2) Penyelesaian Kasus bidang LHK;
- 3) Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Indeks SPBE);
- 4) Hasil Litbang yang Inovatif dan Implementatif;
- 5) Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi KLHK;
- 6) Opini WTP atas Laporan Keuangan KLHK;
- 7) Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK;
- 8) Level Maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) KLHK.

2.2 Visi, Misi, Tujuan dan Strategis Badan P2SDM

Visi dan Misi Badan P2SDM untuk 2020-2024 mengacu pada Visi Misi Presiden dan Wakil Presiden RI yaitu *“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”* serta rumusan Visi KLHK yaitu *“Terwujudnya Keberlanjutan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat”*. Berdasarkan rumusan tersebut, visi Badan P2SDM dalam mendukung visi KLHK adalah **“Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing untuk Mewujudkan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan”**.

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

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

Berdasarkan visi dan misi Badan P2SDM yang telah disebutkan di atas, rumusan tujuan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM adalah **“Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan”**. Melalui tujuan ini diharapkan kualitas sumber daya manusia di bidang lingkungan hidup dan kehutanan dapat semakin meningkat, inovatif, memiliki daya saing tinggi dan mampu adaptif dengan perkembangan zaman saat ini.

Badan P2SDM mendukung sasaran strategis 4 KLHK yaitu *“Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)”*. Indikator utama yang didukung oleh Badan P2SDM yaitu (1) Kategori Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan; (2) Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi KLHK; dan (3) Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK. Untuk mendukung indikator utama tersebut, Badan P2SDM memiliki 6 (enam) indikator kinerja program dengan 18 (delapan belas) indikator kinerja kegiatan.

BAB III. ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN BADAN P2SDM

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian LHK

Pada dokumen RPJMN ke-4 tahun 2020-2024 ditetapkan empat pilar pembangunan nasional yang diterjemahkan ke dalam 7 (tujuh) Agenda Pembangunan yaitu :

1. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas;
2. Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan;
3. Meningkatkan SDM yang Berkualitas dan Berdaya Saing;
4. Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan;
5. Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar;
6. Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim;
7. Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik.

Berdasarkan tujuh agenda pembangunan tersebut terdapat 4 (empat) PN yang terkait dengan Kementerian LHK, yaitu :

1. **PN-1:** Meningkatkan Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas
2. **PN-2:** Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan
3. **PN-3:** Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing
4. **PN-6:** Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim.

Arah kebijakan dan strategi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan tahun 2020-2024 terdiri atas:

- 1) Arahan Ruang Pemanfaatan Kawasan Hutan berdasarkan RKTN tahun 2011-2030; Arahan ruang pemanfaatan kawasan hutan mengacu pada Rencana Kehutanan Tingkat Nasional (RKTN) yang telah ditetapkan yang memuat arahan makro pemanfaatan dan penggunaan spasial atas ruang pada kawasan hutan. Arahan Ruang Pemanfaatan Kawasan Hutan dikelompokkan kedalam 6 arahan, yaitu : (1) arahan kawasan untuk konservasi; (2) arahan kawasan untuk Perlindungan Hutan Alam dan Ekosistem Gambut; (3) arahan kawasan untuk Rehabilitasi; (4) arahan kawasan untuk Pemanfaatan Hutan Berbasis Korporasi; (5) arahan kawasan untuk Pemanfaatan Berbasis Masyarakat; (6) arahan kawasan untuk Non Kehutanan
- 2) Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan yang Terkait dengan Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2020-2024.
Arah kebijakan dan strategi sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2020-2024 meliputi program atau kegiatan yang akan dilakukan oleh KLHK dalam mewujudkan sasaran strategis KLHK yang telah disusun.

Badan P2SDM mendukung sasaran strategis KLHK keempat melalui

1. Penguatan tata kelola pembangunan LHK yang diupayakan dengan strategi penyempurnaan instrumen tata kelola KLHK untuk efektivitas pengelolaan birokrasi, baik di tingkat pusat, kawasan hingga unit kerja di tingkat tapak;
2. Peningkatan produktivitas dan daya saing ASN KLHK dan non-aparatur LHK yang dilaksanakan dengan strategi yaitu: (1) meningkatkan kompetensi dan/atau keahlian ASN KLHK; (2) meningkatkan kapasitas penyuluh dan/atau pendamping yang handal untuk mensukseskan program pembangunan LHK, baik Perhutanan Sosial, rehabilitasi hutan dan lahan, KPH, gambut maupun kemitraan konservasi; (3) mengembangkan Pendidikan dan pelatihan Vokasi berbasis kerjasama industri bagi tenaga teknis kejuruan kehutanan untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI); (4) membangun Kelompok Tani Hutan (KTH) Mandiri untuk pengembangan usaha produktif bagi masyarakat; (5) mengembangkan kapasitas Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya (LP2UKS) sebagai jejaring pemberdayaan bagi kelompok masyarakat; (6) mengembangkan sistem penyuluhan, standarisasi dan sertifikasi kelembagaan serta tenaga pendidikan dan pelatihan
3. Penerapan reformasi birokrasi dan dukungan manajemen yang profesional untuk pelaksanaan tugas teknis lainnya dari Kementerian LHK dengan mendukung strategi membangun sistem perencanaan, pemantauan dan evaluasi pengelolaan kinerja yang terstruktur;
4. Peningkatan efisiensi, transparansi dan akuntabilitas keuangan KLHK, yang dilaksanakan dengan mendukung strategi KLHK yaitu: (1) meningkatkan pengelolaan keuangan yang efisien, transparan dan akuntabel serta memenuhi ketentuan yang berlaku atas sistem pengendalian internal pemerintah; (2) mendapatkan hasil opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) atas laporan keuangan KLHK.
5. Peningkatan pengawasan berkualitas dan akuntabilitas kinerja aparatur KLHK, yang diupayakan dengan strategi ; (1) melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP dan SPIP pada BP2SDM; (2) mendukung strategi KLHK dalam mengevaluasi penetapan zona bebas korupsi sebagai upaya pencegahan korupsi di lingkungan KLHK.

3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Badan P2SDM

Lingkungan hidup dan kehutanan merupakan salah satu bidang penting dalam pembangunan. Peranan bidang lingkungan hidup dan kehutanan dalam pembangunan tidak hanya terkait dengan produk bernilai ekonomi yang dapat dihasilkan dari bidang tersebut. Namun lebih jauh dari itu, bidang lingkungan hidup dan kehutanan sangat berperan dalam menjamin keberlangsungan hidup manusia dan keberlanjutan proses pembangunan. Oleh karena itu, paradigma pembangunan ekonomi juga sudah bergeser tidak hanya kepada pencapaian pertumbuhan tinggi tetapi juga pertumbuhan yang inklusif dan berkelanjutan (*inclusive and sustainable growth*).

Pertumbuhan inklusif bermakna bahwa pencapaian pertumbuhan ekonomi secara simultan harus berdampak pada pencapaian peningkatan kesempatan kerja, penurunan pengangguran dan kemiskinan serta menciptakan pemerataan pendapatan. Sementara itu, pertumbuhan berkelanjutan memiliki makna bahwa pertumbuhan yang dicapai mampu menjamin terjaganya segala sumberdaya produktif untuk mewujudkan pertumbuhan pada periode selanjutnya. Pertumbuhan yang dicapai harus tetap mampu menjaga kelestarian sumberdaya alam dan lingkungan dan sumberdaya ekonomi lainnya yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan. Pencapaian pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak seharusnya menyebabkan degradasi lingkungan hidup serta sumberdaya alam dan sumberdaya ekonomi lainnya. Pembangunan yang dilakukan justru diharapkan mampu meningkatkan kapasitas sumberdaya. Dalam konteks ini, kontribusi bidang lingkungan hidup dan kehutanan menjadi sangat penting dan dibutuhkan.

Dalam dokumen Renstra Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2020-2024 terdapat 4 sasaran strategis sebagai berikut: (1) Terwujudnya Lingkungan Hidup dan Hutan yang Berkualitas serta Tanggap Terhadap Perubahan Iklim; (2) Tercapainya Optimalisasi Pemanfaatan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan sesuai Dengan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan; (3) Terjaganya Keberadaan, Fungsi dan Distribusi Manfaat Hutan yang Berkeadilan dan Berkelanjutan; dan (4) Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Baik. Keempat sasaran strategis tersebut merupakan perwujudan dari 4 pilar yaitu: (1) pilar lingkungan; (2) pilar ekonomi; (3) pilar sosial; dan (4) pilar tata kelola. Untuk mampu mencapai sasaran strategis dan kokohnya keempat pilar bidang lingkungan hidup dan kehutanan tersebut, maka tentu saja sangat dibutuhkan SDM unggul yang berkualitas dan berdaya saing.

Menciptakan SDM unggul di bidang LHK merupakan suatu keniscayaan untuk mewujudkan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Hal ini juga sejalan dengan arahan RPJPN 2005-2025 untuk RPJMN IV 2020-2024, yaitu: "Mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh SDM berkualitas dan berdaya saing".

Berdasarkan RPJMN dan Renstra KLHK Tahun 2020-2024, Badan P2SDM mendukung Pencapaian pada tiga Agenda Pembangunan / Prioritas Nasional yaitu:

1. PN-1: Meningkatkan Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas

Pada Prioritas Nasional 1 ini, Badan P2SDM mendukung melalui 1 (satu) kegiatan yaitu *Jumlah SDM LHK ditingkat tapak yang kompeten*. Kegiatan ini merupakan kegiatan diklat atau pelatihan yang diberikan kepada SDM yang langsung menangani tapak seperti SDM pengelolaan KPH. Kegiatan ini termasuk ke dalam Program Prioritas Peningkatan kuantitas/ketersediaan air untuk mendukung

pertumbuhan ekonomi, Kegiatan Prioritas Pengelolaan hutan berkelanjutan serta termasuk ke dalam Proyek K/L Peningkatan kapasitas SDM LHK di tingkat tapak. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kapasitas SDM pengelola KPH yang langsung menangani wilayah pengelolaan.



Gambar 11. Dukungan BP2SDM pada Prioritas Nasional 1

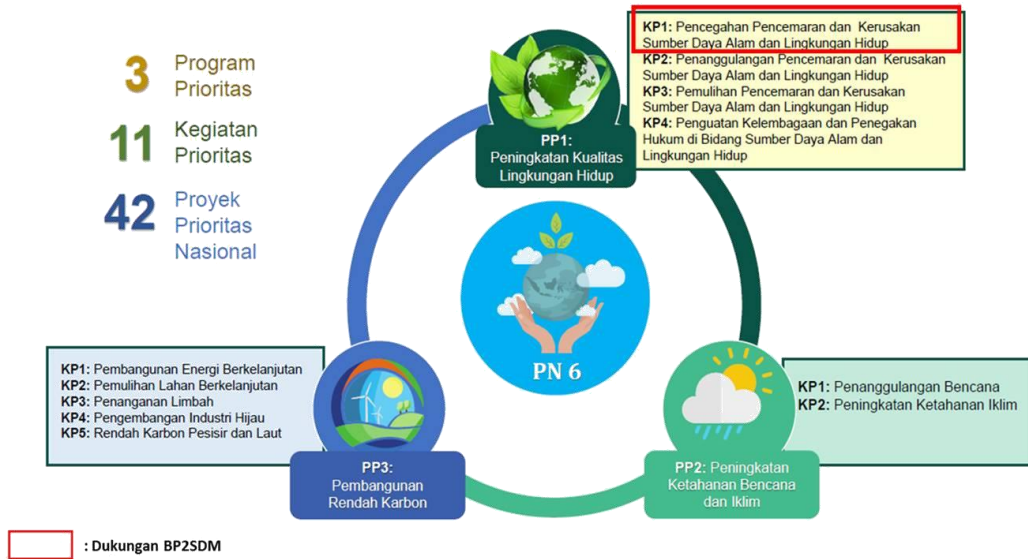
2. PN-3: Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing

Badan P2SDM mendukung prioritas nasional ini melalui 8 (delapan) kegiatan yang terbagi ke dalam dua program prioritas yaitu Pengentasan Kemiskinan dan Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing. Secara lebih rinci kegiatan Badan P2SDM yang termasuk ke dalam PN-3 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Kegiatan Badan P2SDM yang Mendukung Prioritas Nasional 1

Program Prioritas	Kegiatan Prioritas	Proyek Prioritas	Proyek K/L	Indikator
Pengentasan Kemiskinan	Keperantaraan Usaha dan Dampak Sosial	Penyuluhan dan/atau Pendampingan bagi kelompok masyarakat lingkungan hidup dan kehutanan	Pembentukan KTH Mandiri untuk pengembangan usaha produktif bagi kelompok masyarakat	Jumlah KTH Mandiri
			Pembentukan dan Pengembangan Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat /LP2UKS bagi Masyarakat	Jumlah Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat/ LP2UKS (Pembentukan wanawiyata widyakarya)
			Pembentukan dan Pengembangan Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat /LP2UKS bagi Masyarakat	Pengembangan Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat/LP2UKS sebagai lembaga pelatihan terakreditasi

Peningkatan kapasitas dan kesadaran masyarakat dalam pengelolaan LH. Melalui kegiatan ini diharapkan masyarakat, warga sekolah ataupun anggota lembaga/komunitas dapat lebih meningkatkan kesadaran dan kapasitasnya dalam menerapkan perilaku berbudaya lingkungan hidup.



Gambar 13. Dukungan BP2SDM pada Prioritas Nasional 6

Badan P2SDM merupakan Eselon 1 dalam lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang memiliki tugas pokok dan fungsi penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan. Sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dalam penyuluhan dan pengembangan SDM bidang lingkungan hidup dan kehutanan maka peranan Badan P2SDM menjadi sangat penting. Kinerja Badan P2SDM diharapkan terus meningkat dalam mendorong peningkatan kualitas dan daya saing SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan, tidak hanya terbatas pada tingkat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, tetapi juga bagi instansi di tingkat pemerintahan daerah yang menangani urusan lingkungan hidup dan kehutanan. Peran SDM lingkungan hidup dan kehutanan yang berkualitas dan berdaya saing juga sangat diharapkan oleh dunia usaha dan dunia industri serta masyarakat umum.

Pengembangan SDM yang berkualitas dan berdaya saing menjadi salah satu faktor kunci dalam menyukseskan seluruh program pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan. Badan P2SDM dalam hal ini memiliki peran penting dalam menyediakan tenaga-tenaga profesional dan kompeten yang memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dinamika dan tantangan kekinian pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing membutuhkan perencanaan yang sistematis, tepat sasaran dan terukur. Oleh karena itu, program pengembangan SDM dimulai dari perencanaan program pengembangan SDM, pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi, pelatihan masyarakat, penyuluhan yang transformatif dan pengembangan generasi lingkungan.

Pemetaan (*mapping*) kondisi eksisting sangat diperlukan, khususnya terkait: (a) karakteristik dan kinerja SDM bidang LHK, (b) kinerja kelembagaan Badan P2SDM, kebijakan dan infrastruktur dalam pengembangan SDM bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Dilain sisi juga perlu memetakan isu strategis, tantangan dan dinamika lingkungan strategis bidang LHK serta implikasi era disrupsi untuk memetakan kebutuhan di masa depan. Pemetaan dari dua sisi ini penting dilakukan untuk menjawab pertanyaan mendasar yang harus dapat dirumuskan dengan baik dalam Renstra Badan P2SDM, yaitu: (1) Karakteristik dan kompetensi SDM LHK seperti apa yang dibutuhkan di masa mendatang? (2) Penguatan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kapasitas institusi dalam lingkup Badan P2SDM? (3) Apakah kebijakan/regulasi yang ada saat ini sesuai dengan kebutuhan pengembangan SDM bidang LHK di masa yang akan datang? (4) Sarana-prasaran dan infrastruktur apa yang perlu dikembangkan?

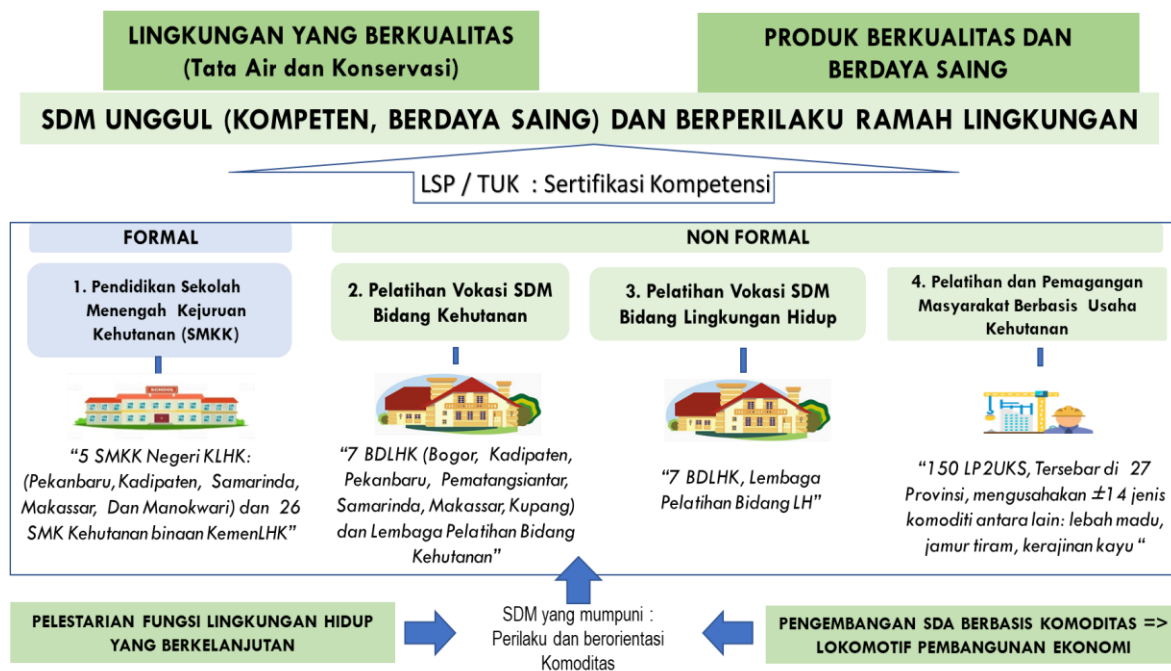
Dari dua analisis kondisi ini (kondisi eksisting dan kondisi yang diharapkan sesuai kebutuhan kedepan) akan diperoleh GAP sebagai arah untuk menyusun formulasi program dan strategi hingga nanti ditetapkan target dan kegiatan. Dengan *Gap Analysis* dapat diidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kondisi yang diharapkan pada masa datang. Sebagai suatu metode, *Gap Analysis* merupakan alat evaluasi yang menekankan pada identifikasi kesenjangan kondisi saat ini dibandingkan dengan kondisi yang diharapkan di masa mendatang. Analisis ini membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan. Dalam *analysis gap* juga harus mempertimbangkan waktu, biaya dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai kondisi kedepan yang diharapkan. Berdasarkan *Gap Analysis* maka dapat dirumuskan tujuan, sasaran dan strategi hingga formulasi program/kegiatan dan indikator kinerja program/kegiatan serta target pencapaiannya.

Salah satu arahan Menteri LHK, pembangunan SDM LHK juga dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan vokasi, yang ke depannya juga dapat mendukung program kerja Pemerintah yaitu Kartu Pra Kerja. Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dilaksanakan dengan tujuan agar nantinya masyarakat yang telah dilatih dapat memiliki kompetensi yang lebih baik lagi dan dapat bersaing dalam duni kerja khususnya dunia usaha dan dunia industri. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, strategi pembangunan SDM LHK yang dilaksanakan oleh Badan P2SDM adalah melalui segi formal (Pendidikan vokasi di SMK Kehutanan) dan Non Formal (Pelatihan Vokasi bagi SDM bidang LHK dan masyarakat).

Pendidikan vokasi tingkat menengah (SMK Kehutanan) dikembangkan dengan konsep keterpaduan antara pendidikan, pelatihan, sertifikasi dan kompetensi, dimana Badan P2SDM memiliki SMK Kehutanan Negeri yang berlokasi di Pekanbaru, Kadipaten, Samarinda, Makassar dan Manokwari serta pembinaan teknis kepada SMK yang memiliki jurusan kehutanan di Indonesia. Dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing juga dilakukan penguatan kerjasama *link & match* antara pendidikan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) melalui program pelatihan-

sertifikasi-kompetensi untuk memenuhi kebutuhan Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (Ganis PHPL) di unit usaha pemanfaatan hutan yang sudah mulai dilaksanakan sejak tahun 2019.

Pelatihan vokasi bagi SDM bidang LHK dilakukan melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi untuk meningkatkan kapasitas SDM tersebut melalui lembaga diklat yang ada di Badan P2SDM. Pelatihan vokasi bagi masyarakat dikembangkan dengan konsep peningkatan ketrampilan masyarakat serta dukungan sarana/prasarana tepat guna dalam pemanfaatan sumber daya hutan dan pengelolaan lingkungan hidup secara lestari berkelanjutan dengan tujuan untuk peningkatan ekonomi produktif melalui pelatihan-sertifikasi dan kompetensi berbasis komoditas.



Gambar 14. Strategi Pembangunan SDM LHK

Arah Kebijakan dan strategi Badan P2SDM pada Tahun 2020-2024 adalah:

1. Peningkatan peran penyuluh dan lembaga pelatihan dalam mendukung program pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan dan Vokasi;
2. Revitalisasi sistem pendidikan SMK kehutanan serta pelatihan lingkungan hidup dan kehutanan;
3. Pengembangan standardisasi dan sertifikasi profesi LHK yang berbasis kompetensi dan daya saing;
4. Pengembangan lembaga pelatihan dan pemagangan masyarakat berbasis usaha kehutanan dan lingkungan (komoditas);
5. Pemantapan Sistem Administrasi dan Manajemen tata kelola pemerintahan yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima.

3.3 Analisis SWOT

Dalam menyusun arah kebijakan dan rumusan strategis pengembangan pengembangan program kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM didasarkan pada rujukan kondisi internal maupun eksternal organisasi yang dianalisis melalui pendekatan SWOT. Analisis internal meliputi penilaian terhadap faktor kekuatan (*Strength*) dan kelemahan (*Weakness*). Sementara analisis eksternal mencakup faktor peluang (*Opportunity*) dan tantangan (*Threats*).

Tabel 6. Matriks Kondisi Internal dan Eksternal Badan P2SDM

STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar Kompetensi SDM LHK (RSKKNi Bidang) sebagian besar telah tersusun 2. Peta kompetensi dan sebaran SDM LHK telah disusun 3. Regulasi sekolah berbudaya lingkungan 4. Tersedianya lulusan tenaga teknis menengah kehutanan yang berkualitas 5. Sarana prasarana penunjang kediklatan LHK, serta pendidikan menengah kejuruan kehutanan yang relatif memadai 6. Telah tersedianya <i>Learning Management System</i> (LMS) sendidri dan mulai dikembangkannya sistem pembelajaran jarak jauh (<i>e-learning</i>) dalam pelaksanaan pelatihan 7. Kapasitas dan kinerja organisasi (Pusat dan UPT) dalam kerangka Reformasi Birokrasi terus meningkat (SAKIP) 8. Regulasi bidang penyuluhan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya kualitas SDM LHK yang memenuhi kebutuhan dan tuntutan kompetensi 2. Lemahnya evaluasi kebijakan pengembangan SDM LHK 3. Pembiayaan untuk kediklatan dan tugas belajar (dalam dan luar negeri) belum memadai 4. Budaya organisasi inovatif belum berkembang 5. Belum optimalnya pengelolaan KHDTK untuk sarana pembelajaran kediklatan 6. Kurangnya Kurikulum Silabus Diklat yang berbasis kompetensi 7. Jumlah dan sebaran penyuluh belum memenuhi kebutuhan 8. Kurangnya SDM pengawasan dalam perlindungan dan pengelolaan LH
OPPORTUNITY (O)	THREATS (T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan peraturan perundangan ASN 2. Tuntutan ketersediaan SDM kehutanan kompeten dalam mendukung pengelolaan hutan lestari sampai tingkatan tapak 3. Tuntutan daya saing SDM dan sertifikasi bagi SDM LHK. 4. Dukungan mitra kerja K/L, Perguruan Tinggi/SMK Kehutanan di luar Binaan Kementerian/dan Swasta 5. Kecanggihan dan pesatnya perkembangan teknologi dalam menunjang pengembangan SDM LHK 6. Terbukanya peluang usaha kehutanan dan akses pengelolaan hutan bagi masyarakat desa hutan. 7. Tuntutan daya saing bagi masyarakat tani hutan di pasar regional dan pasar global. 8. Tuntutan perubahan pola pikir dan perilaku petani hutan, dari petani subsisten tradisional menjadi petani modern, mandiri dan berwawasan agribisnis kehutanan. 9. Tuntutan kelembagaan ekonomi perdesaan yang tangguh dan mandiri dalam rangka meningkatkan daya saing dan posisi tawar petani hutan 10. Jejaring kerja dan penguatan kerjasama antar pihak (dalam dan luar negeri) dalam peningkatan kompetensi dan pengembangan SDM LHK telah terjalin 11. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) 12. Tingginya minat pemerintah daerah dan sekolah untuk berpartisipasi dalam program Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan 13. Tuntutan perkembangan teknologi dan Revolusi 4.0 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecukupan jumlah dan kualitas tenaga fungsional di pemerintah daerah yang belum memenuhi kebutuhan dan tuntutan standar kompetensi 2. Lemahnya penghargaan terhadap profesionalisme SDM LHK dalam pengelolaan hutan dan lingkungan di tingkat tapak 3. Lemahnya perkembangan sektor riil kehutanan dan lingkungan hidup 4. Belum terwujudnya perilaku ramah lingkungan di masyarakat

2.3.1. Kerangka Teori Pendekatan Analisis SWOT

Hasil Identifikasi Faktor Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM dapat dikembangkan secara kuantitatif melalui perhitungan Analisis SWOT yang dikembangkan oleh Pearce dan Robinson (1998) agar diketahui secara pasti posisi organisasi yang sesungguhnya.

a. KUADRAN I (POSITIF, POSITIF)

Posisi kuadran I menandakan sebuah organisasi yang kuat dan berpeluang. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *pemantapan* atau *progresif*, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

b. KUADRAN II (POSITIF, NEGATIF)

Posisi kuadran II menandakan sebuah organisasi yang kuat namun menghadapi tantangan yang besar. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *pengembangan strategi* atau *diversifikasi strategi*, artinya organisasi dalam kondisi mantap namun menghadapi sejumlah tantangan berat sehingga diperkirakan roda organisasi akan mengalami kesulitan untuk terus berputar bila hanya bertumpu pada strategi sebelumnya. Oleh karenanya, organisasi disarankan untuk segera memperbanyak ragam strategi taktisnya.

c. KUADRAN III (NEGATIF, POSITIF)

Posisi kuadran III menandakan sebuah organisasi yang lemah namun sangat berpeluang. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *perombakan* atau *ubah strategi*, artinya organisasi disarankan untuk mengubah strategi sebelumnya. Sebab, strategi yang lama dikhawatirkan sulit untuk dapat menangkap peluang yang ada sekaligus memperbaiki kinerja organisasi.

d. KUADRAN IV (NEGATIF, NEGATIF)

Posisi kuadran IV menandakan sebuah organisasi yang lemah dan menghadapi tantangan besar. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *perluasan* atau dengan *strategi bertahan*, artinya kondisi internal organisasi berada pada pilihan dilematis. Oleh karenanya organisasi disarankan untuk menggunakan strategi bertahan, mengendalikan kinerja internal agar tidak semakin terperosok. Strategi ini dipertahankan sambil terus berupaya membenahi diri.

Tabel 7. Penilaian Kuantitatif Faktor Kekuatan, Kendala, Tantangan dan Peluang

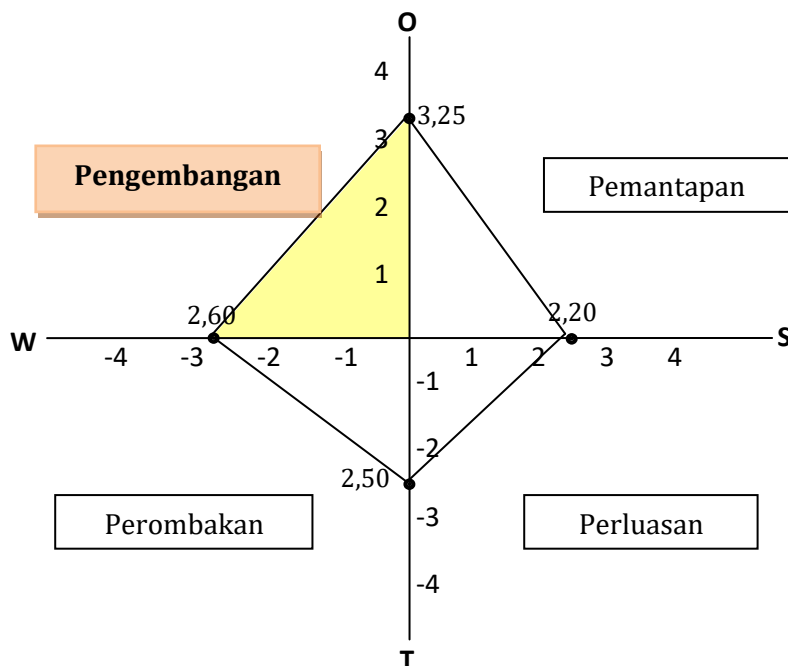
No	Identifikasi	Bobot (0 - 1)	Nilai (1 - 5)	Tertimbang
STRENGTH (S)				
1	Standar Kompetensi SDM LHK (RSKKNi Bidang) sebagian besar telah tersusun	0,20	3	0,60
2	Peta kompetensi dan sebaran SDM LHK telah disusun	0,10	2	0,20
3	Regulasi sekolah berbudaya lingkungan	0,10	2	0,20
4	Tersedianya lulusan tenaga teknis menengah kehutanan yang berkualitas	0,20	2	0,40
5	Sarana prasarana penunjang kediklatan, serta pendidikan menengah kejuruan kehutanan yang relatif memadai	0,05	2	0,10
6	Telah tersedianya Learning Management System (LMS) sendiri dan mulai dikembangkannya sistem pembelajaran jarak jauh (e-learning) dalam pelaksanaan pelatihan	0,20	2	0,40
7.	Kapasitas dan kinerja organisasi (Pusat dan UPT) dalam kerangka Reformasi Birokrasi terus meningkat (SAKIP)	0,05	2	0,10
8	Regulasi bidang penyuluhan	0,10	2	0,20
SKOR S		1,00		2,20
WEAKNESS (W)				
1	Kurangnya kualitas SDM yang memenuhi kebutuhan dan tuntutan kompetensi	0,20	3	0,60
2	Lemahnya evaluasi kebijakan pengembangan SDM kehutanan	0,10	3	0,30
3	Pembiayaan untuk kediklatan dan tugas belajar (dalam dan luar negeri) belum memadai	0,10	2	0,20
4	Budaya organisasi inovatif belum berkembang	0,05	1	0,05
5	Belum optimalnya pengelolaan KHDTK untuk sarana pembelajaran kediklatan	0,10	1	0,10
6	Kurangnya Kurikulum Silabus Diklat yang berbasis kompetensi	0,15	3	0,45
7	Jumlah dan sebaran penyuluh belum memenuhi kebutuhan	0,15	3	0,45
8	Kurangnya SDM pengawasan dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup	0,15	3	0,45
SKOR W		1,00		2.60
SELISIH SKOR S - SKOR W				0,40
OPPORTUNITY (O)				
1	Dukungan peraturan perundangan Aparatur Sipil Negara	0,025	1	0,025
2	Tuntutan ketersediaan SDM kehutanan kompeten dalam mendukung pengelolaan hutan lestari sampai tingkatan tapak	0,175	4	0,700
3	Tuntutan daya saing SDM dan sertifikasi bagi SDM LHK.	0,25	4	1,000

No	Identifikasi	Bobot (0 - 1)	Nilai (1 - 5)	Tertimbang
4	Dukungan mitra kerja K/L, Perguruan Tinggi/SMK Kehutanan di luar Binaan Kementerian/dan Swasta	0,025	2	0,050
5	Kecanggihan dan pesatnya perkembangan teknologi dalam menunjang pengembangan SDM LHK	0,025	1	0,025
6	Terbukanya peluang usaha kehutanan dan akses pengelolaan hutan bagi masyarakat desa hutan.	0,175	4	0,700
7	Tuntutan daya saing bagi masyarakat tani hutan di pasar regional dan pasar global.	0,05	2	0,100
8	Tuntutan perubahan pola pikir dan perilaku petani hutan, dari petani subsisten tradisional menjadi petani modern, mandiri dan berwawasan agribisnis kehutanan.	0,05	2	0,100
9	Tuntutan kelembagaan ekonomi perdesaan yang tangguh dan mandiri dalam rangka meningkatkan daya saing dan posisi tawar petani hutan	0,025	2	0,050
10	Jejaring kerja dan penguatan kerjasama antar pihak (dalam dan luar negeri) dalam peningkatan kompetensi dan pengembangan SDM LHK telah terjalin	0,05	3	0,150
11	Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA)	0,05	3	0,150
12	Tingginya minat pemerintah daerah dan sekolah untuk berpartisipasi dalam program Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan	0,05	3	0,150
13	Tuntutan perkembangan teknologi dan Revolusi 4.0	0,05	1	0,050
SKOR O		1,00		3,25
THREATS (T)				
1	Kecukupan jumlah dan kualitas tenaga fungsional di pemerintah daerah yang belum memenuhi kebutuhan dan tuntutan standar kompetensi	0,30	3	0,90
2	Lemahnya penghargaan terhadap profesionalisme SDM LHK dalam pengelolaan hutan dan lingkungan di tingkat tapak	0,20	2	0,40
3	Lemahnya perkembangan sektor riil kehutanan dan lingkungan hidup	0,20	2	0,40
4	Belum terwujudnya perilaku ramah lingkungan di masyarakat	0,30	3	0,90
SKOR T		1,00		2,60
SELISIH SKOR O - SKOR T				0,65

Berdasarkan hasil penilaian faktor-faktor SWOT di atas, matrik posisi organisasi Badan P2SDM saat ini seperti tercantum pada tabel berikut.

Tabel 8. Matrik Posisi Organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Indikator	Skor Tertimbang	Indikator	Skor Tertimbang
Kekuatan	2,20	Peluang	3,25
Kelemahan	2,60	Ancaman	2,60
Keseimbangan	(0,40)	Keseimbangan	0,65



Gambar 15. Kuadran Posisi Organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Berdasarkan kuadran SWOT seperti yang terdapat pada Gambar 10, posisi Badan P2SDM saat ini terdapat pada kuadran II. Hal ini menunjukkan bahwa Badan P2SDM merupakan organisasi yang kuat namun memiliki tantangan yang cukup besar. Pemilihan strategi yang dilakukan kemudian adalah dengan ***pengembangan*** atau diversifikasi strategi pada program kerja Badan P2SDM. Strategi yang dilakukan adalah melalui koordinasi dengan Eselon I lain di lingkup KLHK sebagai upaya untuk pengembangan program kerja tersebut.

3.4 Kerangka Regulasi

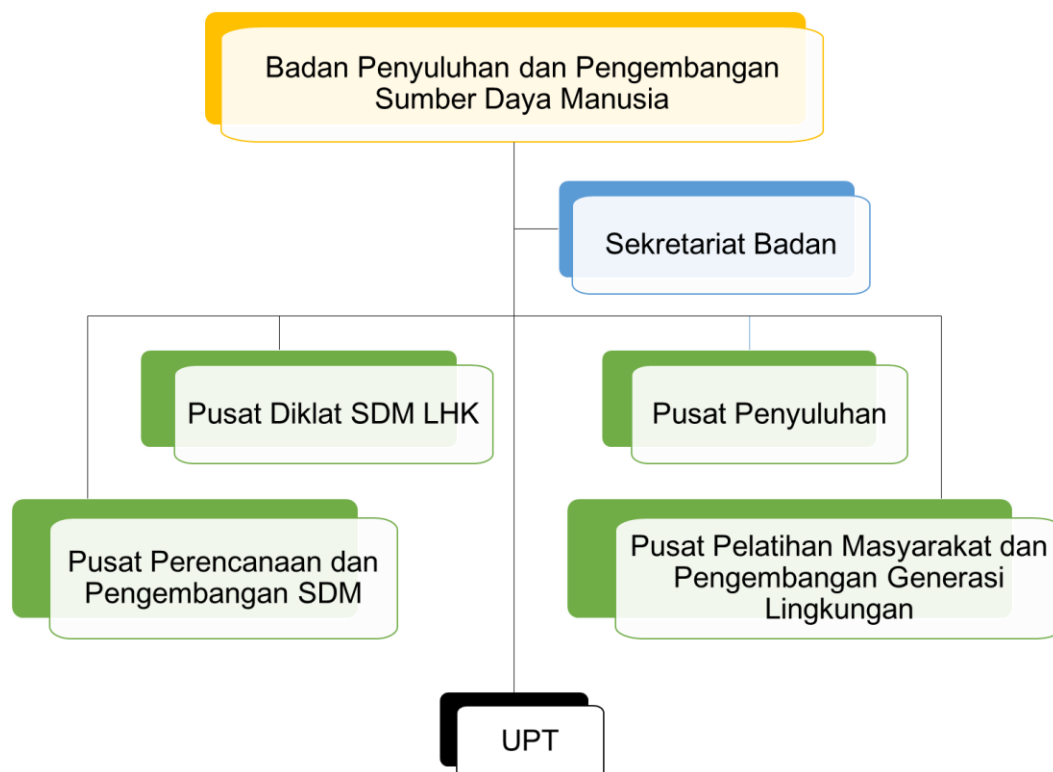
Berdasarkan rancangan Renstra KLHK tahun 2020-2024, kerangka regulasi disusun dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- dimaksudkan untuk memfasilitasi dan mengatur perilaku masyarakat dan aparatur;
- mempertimbangkan aspek manfaat dan biaya;
- memperhatikan asas-asas pembentukan regulasi sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- mendukung kebijakan dalam RPJMN, Renstra KLHK, RKP dan Renja serta arahan Presiden;
- proses pembentukan regulasi harus melibatkan peran serta dari pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Berdasarkan hal-hal tersebut, arah kerangka regulasi dan/atau kebutuhan regulasi dari Badan P2SDM selama tahun 2020-2024 yaitu Peraturan Menteri LHK tentang Pengembangan Generasi Lingkungan.

3.5 Kerangka Kelembagaan

Berdasarkan Peraturan Menteri LHK Nomor: P.18/MenLHK-II/2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja KLHK, kerangka kelembagaan Badan P2SDM sebagai berikut:



Gambar 16. Struktur Organisasi Badan P2SDM

Selain unit kerja eselon II, Badan P2SDM memiliki 12 unit pelaksana teknis (7 Balai Diklat Kehutanan dan 5 Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri) yang tersebar di Indonesia yaitu:

Tabel 9. UPT di Lingkup Badan P2SDM

Balai Diklat LHK	SMK Kehutanan Negeri
1. BDLHK Bogor	1. SMKKN Kadipaten
2. BDLHK Kadipaten	2. SMKKN Pekanbaru
3. BDLHK Pematangsiantar	3. SMKKN Samarinda
4. BDLHK Pekanbaru	4. SMKKN Makassar
5. BDLHK Samarinda	5. SMKKN Manokwari
6. BDLHK Makassar	
7. BDLHK Kupang	

3.6 Pengarusutamaan (*mainstreaming*)

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

1. Pengarusutamaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

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

2. Pengarusutamaan Gender (PUG)

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pembangunan, mulai dari penyusunan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi. Tujuan dari PUG adalah menjamin terciptanya akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan KLHK bagi setiap masyarakat yang seimbang antara perempuan dan laki-laki.

Arah kebijakan PUG adalah perwujudan kesetaraan gender, sehingga mampu menciptakan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia, yang diupayakan dengan strategi yaitu: (1) mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, (2) berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan serta dalam memperoleh manfaat dari pembangunan, (3) penguatan pemahaman dan komitmen pemangku kepentingan, koordinasi dalam pelaksanaan PUG, baik pelaksanaan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender (PPRG) maupun penguatan kebijakan dan regulasi yang responsif gender, (4) penyediaan dan pemanfaatan data terpilah serta sarana dan prasarana yang responsif gender, dan (5) pengembangan inovasi untuk memudahkan pelaksanaan PUG.

Badan P2SDM sejak tahun 2015 telah aktif dalam pelaksanaan percepatan pengarusutamaan kesetaraan gender. Lembaga diklat yang ada saat ini sudah mulai menyediakan sarana prasarana yang mempertimbangkan kesetaraan gender. Saat ini Badan P2SDM juga mulai mengembangkan kriteria lembaga diklat yang responsif gender, termasuk di dalamnya metode dan kurikulum yang diperlukan dalam pelaksanaan diklat.

3. Pengarusutamaan Modal Sosial dan Budaya

Pengarusutamaan modal sosial dan budaya merupakan internalisasi nilai dan pendayagunaan kekayaan budaya untuk mendukung seluruh proses pembangunan. Pengetahuan tradisional (*local knowledge*), kearifan lokal (*local wisdom*), pranata sosial di masyarakat sebagai penjelmaan nilai-nilai sosial budaya komunitas harus menjadi pertimbangan dalam proses perencanaan serta penyusunan kebijakan dan program pembangunan nasional. Pengarusutamaan sosial budaya ini bertujuan dan berorientasi pada penghargaan atas khazanah budaya masyarakat, sekaligus upaya pelestarian dan pemajuan kebudayaan bangsa.

4. Pengarusutamaan Transformasi Digital

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

Dalam hal pengarusutamaan digital, Badan P2SDM selama ini telah berupaya mengembangkan berbagai bentuk aplikasi atau sistem digital untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan dan kemudahan akses perolehan data melalui pengelolaan website, dan berbagai pengembangan aplikasi seperti Sistem Informasi Penyuluh (SIMLUH), Sistem Informasi Pendamping (SIMPING), serta *Learning Management System (LMS) E-Learning*.

Badan P2SDM akan sepenuhnya berkomitmen untuk dapat mewujudkan kebijakan pada setiap pengarusutamaan yang dilaksanakan oleh Kementerian LHK.

BAB IV. PROGRAM DAN KEGIATAN

4.1 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Badan P2SDM

Sasaran Program adalah hasil yang akan dicapai dari suatu program dalam rangka pencapaian sasaran strategis instansi pemerintah yang mencerminkan berfungsinya keluaran. Sasaran kegiatan adalah keluaran yang dihasilkan oleh suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan yang dapat berupa barang atau jasa.

Pada Tahun 2020, terdapat kebijakan baru terkait restrukturisasi/redesain Program pada Kementerian LHK. Berdasarkan Surat Bersama Menteri PPN/Bappenas dan Menteri Keuangan Nomor S.375/MK.02/2020 dan Nomor B.308/M.PPN/D/PP.04.03/05/2020 tanggal 12 Mei 2020 perihal daftar Program Kementerian/Lembaga, Program Kementerian LHK mulai Tahun 2021 mengalami restrukturisasi menjadi 6 (enam) program. Kebijakan ini juga menjadi dasar penyusunan dokumen Rencana Strategis Unit Kerja Kementerian LHK Tahun 2020-2024. Berdasarkan hasil pembahasan secara resmi bersama Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Keuangan, Badan P2SDM yang sebelumnya termasuk ke dalam satu program yaitu Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi masuk ke dalam tiga program yaitu:

1. Program Dukungan Manajemen dengan sasaran Meningkatnya tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima; serta Meningkatnya Kompetensi SDM LHK.
2. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan dengan sasaran Meningkatnya Kapasitas Pelaku Utama dan Pelaku Usaha dalam Pemberdayaan Masyarakat.
3. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan sasaran Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) / Hutan Diklat; serta Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK.



Gambar 17. Redesain Program Kementerian LHK

Badan P2SDM mendukung sasaran strategis 4 Kementerian LHK yaitu “Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)”. Untuk mendukung keberhasilan tujuan dari sasaran tersebut terdapat 6 (enam) target indikator kinerja program sesuai dengan Tabel berikut.

Tabel 10. Sasaran Badan P2SDM Tahun 2020-2024

Sasaran Strategis KLHK	Indikator Kinerja Utama KLHK	Sasaran Indikator Kinerja Program	Indikator Kinerja Program
Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)	Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan (IKU-13)	Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) / Hutan Diklat (SP-1)	Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK / Hutan Diklat (IKP-1)
	Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK (IKU-19)	Tersertifikasinya SDM LHK yang Kompeten (SP-2)	Sertifikasi Kompetensi SDM LHK (IKP-2)
		Meningkatnya Kompetensi SDM LHK (SP-3)	Peningkatan kompetensi SDM LHK (IKP-3)
		Terbentuknya Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Masyarakat yang terakreditasi (SP-4)	Lembaga pelatihan pemagangan usaha masyarakat (IKP-4)
		Meningkatnya Jumlah Lembaga/Komunitas serta Generasi Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup (SP-5)	Jumlah lembaga / komunitas serta generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup (IKP-5)
		Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (SP-6)	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (IKP-6)
Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi (IKU-17)			

Untuk mencapai target sasaran dan IKP tersebut, penyelenggaraan kegiatan Badan P2SDM dijabarkan menjadi 5 (lima) kegiatan utama dan 1 (satu) kegiatan dukungan manajemen yaitu:

1. Perencanaan dan Pengembangan SDM;
2. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur LHK;
3. Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan;
4. Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan;
5. Peningkatan Penyuluhan;
6. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya pada Badan P2SDM.

Kegiatan tersebut dijabarkan melalui 18 indikator kinerja kegiatan, secara lebih terperinci target kinerja kegiatan Badan P2SDM dapat dilihat pada lampiran dokumen ini.

4.2 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan Badan P2SDM

Berdasarkan program pada Badan P2SDM, terdapat enam kegiatan pada lingkup Badan P2SDM. Untuk mendukung keberhasilan tercapainya setiap kegiatan, sasaran dan indikator kinerja disusun secara relevan seperti yang tercantum pada Tabel berikut.

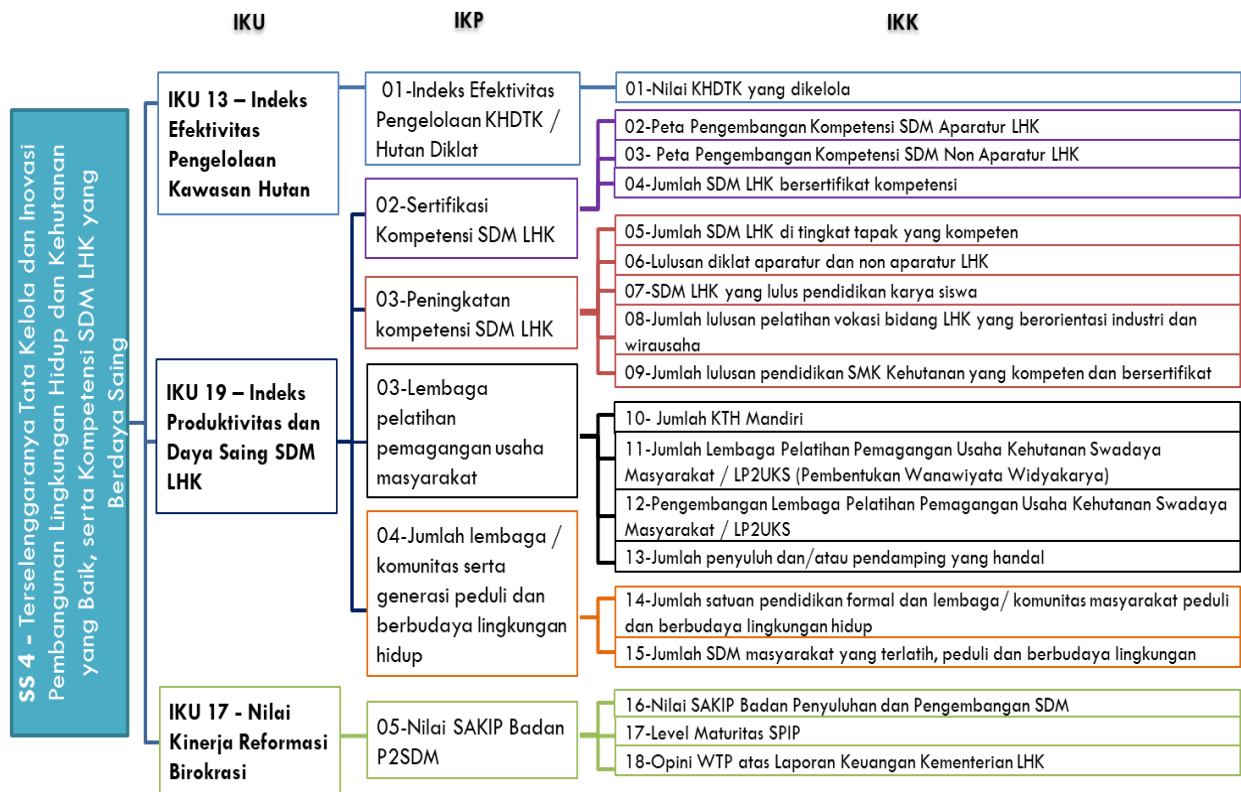
Tabel 11. Sasaran Kegiatan Lingkup Badan P2SDM

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
1. Perencanaan Pengembangan SDM	Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Kompeten	Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK
		Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK
		Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi
2. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur LHK	Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan	Jumlah SDM LHK di tingkat tapak yang kompeten
		Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK
		Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha
	Meningkatnya efektivitas pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus (KHDTK)/Hutan Diklat	Nilai KHDTK yang dikelola
3. Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Tersedianya tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan	Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat
4. Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan	Meningkatnya Kapasitas masyarakat dan generasi muda peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup	Jumlah satuan pendidikan dan lembaga masyarakat dan komunitas peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup
		Jumlah SDM lembaga masyarakat dan komunitas yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup
5. Peningkatan Penyuluhan	Meningkatkan kapasitas pelaku utama dan pelaku usaha dalam pemberdayaan masyarakat	Jumlah KTH Mandiri
		Jumlah Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS (Pembentukan Wanawiyata Widyakarya)
		Pengembangan Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS
		Jumlah penyuluh dan/atau pendamping yang handal
6. Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik pada Badan P2SDM	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
		Level Maturitas SPIP
		Opini WTP atas Laporan Keuangan KLHK

BAB V. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

5.1 Peta Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan

Perumusan sasaran program dan kegiatan pada Badan P2SDM disusun dengan mengacu dari sasaran strategis Kementerian LHK yang telah disusun. Program dan Kegiatan Badan P2SDM mendukung Sasaran Strategis 4 “Terselenggaranya Tata Kelola dan Inovasi Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Baik, serta Kompetensi SDM LHK yang Berdaya Saing”. Sebagai penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis Kementerian LHK dengan sasaran program dan sasaran kegiatan Badan P2SDM disusun peta cascading seperti gambar berikut. Secara lebih rinci *cascading* Badan P2SDM dapat dilihat pada lampiran dokumen Renstra Badan P2SDM. *Cascading* tersebut disusun untuk dapat mengetahui konsistensi antara rumusan Sasaran Strategis Unit Kerja Eselon I, dengan Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan yang telah disusun Badan P2SDM.



Gambar 18. *Cascading* Badan P2SDM Tahun 2020-2024

5.2 Target Kinerja

Target yang terdapat pada indikator kinerja program merupakan target yang akan dicapai oleh Badan P2SDM hingga Tahun 2024. Rincian besaran target IKP Badan P2SDM Tahun 2020 sampai tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 12. Target IKP Badan P2SDM Per Tahun

Target IKP	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK / Hutan Diklat (IKP-1)	66,5 poin	67 poin	68 poin	69 poin	70 poin
Sertifikasi Kompetensi SDM LHK (IKP-2)	7.000 orang	7.000 orang	7.000 orang	7.000 orang	7.000 orang
Peningkatan kompetensi SDM LHK (IKP-3)	2.782 orang	3.683 orang	3.683 orang	3.683 orang	3.683 orang
Lembaga pelatihan pemagangan usaha masyarakat (IKP-3)	110 unit	220 unit	330 unit	440 unit	550 unit
Jumlah lembaga / komunitas serta generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup (IKP-4)	518 unit	730 unit	840 unit	960 unit	1.080 unit
Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (IKP-5)	72 poin	74 poin	76 poin	78 poin	80 poin

*Keterangan:

1. IKP Peningkatan Kompetensi SDM LHK dihitung berdasarkan IKK SDM yang mengikuti Diklat Aparatur dan Non Aparatur LHK; serta lulusan tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan.
2. IKP Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Masyarakat dihitung berdasarkan Jumlah KTH Mandiri dan Pembentukan LP2UKS.

Untuk mencapai target pada IKP tersebut disusun 18 indikator kinerja kegiatan, dengan rincian target per tahun sebagai berikut.

Tabel 13. Target IKK Badan P2SDM Per Tahun

Sasaran IKK	IKK BP2SDM	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
01-Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) / Hutan Diklat	01-Nilai KHDTK yang dikelola	poin	66,5	67	68	69	70
02-Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Kompeten	02-Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Jenis Jabatan	5	5	5	5	5
	03- Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	Jenis Jabatan	5	5	5	5	5
	04-Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi	orang	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000
03-Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan	05-Jumlah SDM LHK di tingkat tapak yang kompeten	orang	2.310	3.210	3.210	3.210	3.210
	06-Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK	orang	950	1.251	1.251	1.251	1.251

Sasaran IKK	IKK BP2SDM	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
	07-SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa	orang	45	45	45	45	45
	08-Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha	orang	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000
04-Tersedianya tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan	09-Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	orang	472	473	473	473	473
05-Meningkatnya Kapasitas Pelaku Utama dan Pelaku Usaha dalam Pemberdayaan Masyarakat	10- Jumlah KTH Mandiri	unit	100	200	300	400	500
	11-Jumlah Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS (Pembentukan Wanawiyata Widyakarya)	unit	10	20	30	40	50
	12-Pengembangan Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS	Unit	0	160	180	210	250
	13-Jumlah penyuluh dan/atau pendamping yang handal	Orang	5.000	6.000	6.500	7.000	7.500
06-Meningkatnya kapasitas masyarakat dan generasi lingkungan hidup	14-Jumlah satuan pendidikan formal dan lembaga/ komunitas masyarakat peduli dan berbudaya lingkungan hidup	unit	518	730	840	960	1.080
	15-Jumlah SDM masyarakat yang terlatih, peduli dan berbudaya lingkungan	orang	1.530	4.000	4.000	4.000	4.000
07-Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik pada Badan P2SDM	16-Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	point	72	74	76	78	80
	17-Level Maturitas SPIP	Level	3	3	3	3	4
	18-Opini WTP atas Laporan Keuangan Kementerian LHK	opini WTP	1	1	1	1	1

1.2.1. Perhitungan Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM

Pada Indikator Kinerja Utama Kemanterian LHK, Badan P2SDM memiliki tanggung jawab pada perhitungan kinerja Produktivitas dan daya saing SDM LHK. Pada prinsipnya BP2SDM berkontribusi atas indeks dimaksud dalam kapasitas kinerja atas kegiatan yang dilaksanakan dalam lingkup BP2SDM. Terkait dengan produktivitas dari masing-masing eselon I, BP2SDM mengupayakan konsolidasi sepanjang masing-masing eselon I dapat berkontribusi indeks masing-masing disertai dengan data dan informasi yang dapat diverifikasi.

Produktivitas dan daya saing SDM LHK dibangun oleh 2 (dua) dimensi yaitu dimensi SDM (indeks SDM) dan dimensi Kelembagaan. Dimensi SDM, berpusat pada isu kompetensi dan sertifikasi yang dapat diindikasikan (entitas yang diukur) adalah Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi, Jumlah SDM LHK di tingkat tapak yang kompeten, Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat, Jumlah penyuluh dan/atau pendamping yang handal, Jumlah SDM Masyarakat yang terlatih, peduli dan berbudaya lingkungan hidup. Untuk dimensi kelembagaan, berpusat pada kelembagaan usaha kehutanan (KTH) yang dibina (Indeks Kelembagaan Usaha), serta kelembagaan komunitas/atau individual yaitu komunitas atau individu yang mendapat pelatihan khusus untuk mendapatkan pemahaman dan ketrampilan untuk berkontribusi dalam perbaikan lingkungan hidup. Entitas pengukuran di atas pada prinsipnya tidak dibatasi hanya yang dilaksanakan oleh BP2SDM LHK. Sepanjang eselon I lingkup dapat menyampaikan ukuran-ukuran produktivitas dan daya saing SDMnya.

Produktivitas dan daya saing SDM dalam konteks LHK adalah bagaimana/sejauhmana SDM yang bekerja di bidang kehutanan dan lingkungan hidup telah dibekali kapasitas (kompetensi dan sertifikasi) baik secara individu maupun kelembagaan, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing diri atau lembaganya.

Data individu atau kelembagaan yang telah mendapatkan peningkatan kapasitas, diperoleh dari Satker (UPT/BDLHK, SMKKN dan Eselon II) lingkup BP2SDM yang memberikan pendidikan dan pelatihan guna memperoleh kompetensi dan sertifikasi. Selain itu, data produktivitas yang diukur oleh masing-masing eselon I.

Data diperoleh dari data sekunder rencana dan realisasi kegiatan peningkatan kapasitas pada dimensi SDM dan Kelembagaan dan masing-masing Satuan Kerja baik lingkup BP2SDM maupun eselon I lain. Target nilai Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM adalah sebagai berikut.

Target Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM				
2020	2021	2022	2023	2024
70 poin	72 poin	75 poin	78 poin	80 poin

Perhitungan Indeks ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I_{\text{PDSM}} = a_1 I_{\text{SDM}} + a_2 I_{\text{KU}} + a_3 I_{\text{LLH}}$$

Keterangan:

- I_{SDM} = Indeks dimensi SDM
- I_{KU} = Indeks Kelembagaan Usaha
- I_{LLH} = Indeks Kelembagaan Lingkungan Hidup
- $a_1 a_2 a_3$ = nilai bobot poin masing-masing indeks

*perhitungan bobot indeks

DIMENSI	SDM	KELOLA USAHA (KU)	KELOLA LH (KLH)	Juml	Bobot
SDM		3	3	6	50
KELOLA USAHA (KU)	1		2	3	25
KELOLA LH (KLH)	1	2		3	25

Indeks SDM (I_{SDM})

$$SDMSK = \frac{\text{Juml SDM LHK bersertifikat kompetensi}}{\text{Target SDM LHK bersertifikat kompetensi}} \times 100\%$$

$$SDMK = \frac{\text{Juml SDM LHK yang kompeten}}{\text{Target SDM LHK yg kompeten}} \times 100\%$$

$$SDMSMCK = \frac{\text{Juml lulusan SMKK yang bersertifikat}}{\text{Target lulusan SMKK yang bersertifikat}} \times 100\%$$

$$SDMP = \frac{\text{Juml SDM penyuluh yang handal}}{\text{Target SDM penyuluh yang handal}} \times 100\%$$

$$SDMLH = \frac{\text{Juml SDM masyarakat berbudaya LH}}{\text{Target SDM Masyarakat berbudaya LHK}} \times 100\%$$

Keterangan :

- I_{SDM} = Indeks dimensi SDM
- SDMSK = Persentase SDM LHK bersertifikat kompetensi
- SDMK = Persentase SDM LHK yang kompeten
- SDMSMCK = Persentase SDM SMKK yang bersertifikat kompetensi
- SDMP = Persentase SDM penyuluh dan/atau pendamping yang handal
- SDMLH = Persentase SDM masyarakat berbudaya lingkungan hidup
- $a_{1,2,3,4,5}$ = Nilai Bobot masing-masing indeks

$$I_{SDM} = a_1 I_{SDMSK} + a_2 I_{SDMK} + a_3 I_{SDMSMCK} + a_4 I_{SDMP} + a_5 I_{SDMLH}$$

*perhitungan bobot indeks

INDIKATOR	SDMSK	SDMK	SDMSMCK	SDMP	SDMLH	Juml	Bobot
SDMSK		3	1	1	2	7	0,175
SDMK	1		3	1	3	8	0,20
SDMSMCK	3	1		1	1	6	0,15
SDMP	3	3	3		3	12	0,30
SDMLH	2	1	3	1		7	0,175

Indeks Kelembagaan Usaha (I_{KU})

$$I_{KKTHM} = \frac{\text{Realisasi KTH mandiri}}{\text{Target KTH mandiri}} \times 100\%$$

$$I_{KLP2UKS} = \frac{\text{Realisasi LP2UKS}}{\text{Target LP2UKS}} \times 100\%$$

Keterangan :

IKU = Indeks Kelembagaan Usaha

KKTHM = Persentase KTH mandiri

KLP2UKS = Persentase LP2UKS baik pembentukan atau pengembangan

a1,2 = Nilai Bobot masing-masing indeks

$$I_{KU} = a_1 I_{KKTHM} + a_2 I_{KLP2UKS}$$

*perhitungan bobot indeks

DIMENSI	IKKTHM	IKLP2UKS	Juml	Bobot
IKKTHM		3	3	0,75
IKLP2UKS	1		1	0,25

Indeks Kelembagaan Lingkungan Hidup (I_{LLH})

$$I_{LLH} = \frac{\text{Jumlah satuan pendidikan dan lembaga masyarakat dan komunitas peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup}}{\text{Total satuan pendidikan dan lembaga masyarakat dan komunitas peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup}} \times 100\%$$

1.2.2. Perhitungan Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan (KHDTK Hutan Diklat)

Selain IKU Indeks Produktivitas dan daya saing SDM LHK, Badan P2SDM juga turut mendukung perhitungan Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan, khususnya pada kawasan hutan dengan tujuan khusus hutan diklat. Pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus mengacu pada Peraturan Menteri LHK nomor P.15/MENLHK/SETJEN/KUM.1/5/2018 tentang Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus. Secara perhitungan, Badan P2SDM akan menggunakan sistem skoring yang disusun melalui Peraturan Kepala Badan P2SDM tentang Pedoman Tata Cara Pembinaan, Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Saat ini peraturan tersebut sedang disusun oleh Pusat Diklat SDM LHK.

Selama proses penyusunan draft Perkabadan tersebut, BP2SDM telah mencoba melakukan perhitungan secara cepat menggunakan pedoman pada draft yang disusun

dan menghasilkan angka baseline Tahun 2019 sebesar 66,15 poin, yang merupakan rerata dari indeks efektivitas 7 Balai Diklat LHK BP2SDM. Selanjutnya dalam rangka pemenuhan renstra 2020-2024, target nilai pengelolaan KHDTK Hutan diklat adalah sebagai berikut :

Baseline (poin)	Target Tahun (poin)				
	2020	2021	2022	2023	2024
66,15	66,50	67,00	68,00	69,00	70,00

Catatan: Kategori berdasarkan draft Peraturan Kepala Badan P2SDM = Kurang (20-60 poin); Menengah (61-89 poin); Baik (90-100 poin)

Penilaian kinerja pengelola KHDTK/ Hutan Diklat dititikberatkan terhadap 4 (empat) kriteria yaitu:

1. Kawasan KHDTK/ Hutan Diklat

Indikator dari pengelolaan Kawasan KHDTK/ Hutan Diklat adalah:

- a. Realisasi menjalankan kewenangan pengelola dalam hal penataan batas sesuai peraturan perundangan;
- b. Pemeliharaan batas kawasan bagi yang telah ditata batas;
- c. Adanya hasil inventarisasi potensi dan kondisi sumber daya kawasan;
- d. Ketersediaan prosedur perlindungan dan pengamanan kawasan
- e. Ketersediaan prosedur penanganan konflik;
- f. Ketersediaan sarana/prasarana perlindungan dan pengamanan kawasan;
- g. Kesesuaian pelaksanaan perlindungan dan pengamanan dengan prosedur;
- h. Tingkat gangguan terhadap kawasan;
- i. Adanya pusat informasi pengelolaan KHDTK/ Hutan Diklat;
- j. Tingkat efektivitas organisasi pengelola;
- k. Tingkat kelayakan SDM pengelola.

2. Pemanfaatan KHDTK/ Hutan Diklat

Indikator dari pemanfaatan hutan diklat untuk kegiatan diklat adalah:

- a. Ketepatan pembuatan blok dan petak untuk pendukung kegiatan diklat;
- b. Ketersediaan prosedur perlindungan dan pengamanan lokasi blok dan petak pendukung kegiatan diklat;
- c. Kesesuaian pelaksanaan perlindungan dan pengamanan lokasi blok dan petak pendukung kegiatan diklat sesuai dengan prosedur;
- d. Tingkat gangguan terhadap lokasi blok dan petak pendukung kegiatan diklat;
- e. Adanya dokumen rencana pemanfaatan KHDTK/ Hutan Diklat
- f. Tersedianya informasi potensi pemanfaatan blok dan petak terkait dengan pelaksanaan diklat;
- g. Ketersediaan sarana dan prasarana diklat;
- h. Intensitas pemanfaatan KHDTK/ Hutan Diklat, untuk diklat yang sesuai;
- i. Tingkat kerjasama pemanfaatan hutan diklat.

3. Pemanfaatan KHDTK/ Hutan Diklat untuk kegiatan non diklat

Indikator dari pemanfaatan hutan diklat untuk kegiatan non diklat adalah:

- a. Tersedianya informasi potensi non diklat di KHDTK/ Hutan Diklat yang dapat dimanfaatkan
- b. Tersedianya prosedur pemanfaatan potensi non diklat di KHDTK/ Hutan Diklat
- c. Tingkat kesesuaian pemanfaatan potensi non diklat di KHDTK/ Hutan Diklat

4. Monitoring, evaluasi dan pelaporan

Indikator dari kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan adalah intensitas kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan konsultasi serta diskusi dengan para pengelola KHDTK/ Hutan Diklat dilapangan ditetapkan bobot penilaian/ nilai tertimbang sebagai berikut :

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| 1. Kawasan hutan diklat | 40% |
| 2. Pemanfaatan hutan diklat | 40% |
| 3. Manfaat non diklat | 10% |
| 4. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan | 10% |

Perhitungan Nilai Tertimbang untuk masing-masing indikator adalah :

(Nilai Bobot Indikator) dibagi (Jumlah Indikator pada Kriteria tersebut) dikalikan (jumlah Nilai Indikator) dibagi (Nilai Indikator Maksimal), dengan rumus :

$$N_k = \frac{B_k}{JI_k} \left[\sum_{i=1}^n \frac{N_i}{N_{i \max}} \right]$$

Dimana :

N : Nilai indikator tertimbang	B _k : Nilai bobot kriteria k
K : Kriteria (1...3)	N _{i max} : Nilai indikator terbesar (5)
N : Jumlah indikator tiap kriteria	J _{I k} : Jumlah indikator kriteria k

5.3 Kerangka Pendanaan

Dalam rangka menunjang target pada Badan P2SDM, rencana alokasi anggaran Badan P2SDM Tahun 2020-2024 adalah sebesar Rp2,78 Triliyun. Anggaran ini disusun dengan mempertimbangkan pencapaian target dan kemampuan kelembagaan dan SDM yang dimiliki. Pendanaan ini terbagi untuk memenuhi 6 (enam) kegiatan, dengan rincian seperti pada tabel berikut.

Tabel 14. Rencana Alokasi Pembiayaan Badan P2SDM Tahun 2020-2024

No	Kegiatan	Alokasi Anggaran (Milyar Rupiah)					Jumlah
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	Perencanaan dan Pengembangan SDM	20.690	22.148	22.748	23.248	23.848	112.682
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur LHK	51.046	91.868	94.068	96.368	98.668	432.018
3	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	109.375	121.900	136.000	151.600	169.000	687.875
4	Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan	11.919	41.797	48.480	48.977	58.590	209.763
5	Peningkatan Penyuluhan	66.000	85.600	95.400	106.400	118.500	471.900
6	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada BP2SDM	165.790	166.309	172.686	176.087	184.743	865.615
Total Alokasi		424.820	529.622	569.382	602.680	653.349	2.779.853

Alokasi anggaran di atas merupakan pembiayaan melalui mekanisme APBN Kementerian LHK, namun mengingat keterbatasan alokasi APBN maka dukungan pendanaan juga dapat berasal dari anggaran Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan melalui hibah Luar Negeri ataupun pihak swasta melalui kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang penggunaannya tetap mengacu pada peraturan perundangan yang ada. Kebijakan peningkatan alokasi pendanaan tahun 2020-2024 dibandingkan alokasi 2015-2019 didasarkan pada rencana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi yang juga merupakan kebijakan Pemerintah guna mensejahterakan masyarakat.

BAB VI. PENUTUP

Rencana Strategis Badan P2SDM tahun 2020-2024 merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Kementerian LHK dengan mempertimbangkan kebijakan dan arahan Presiden RI pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024. Rencana program dan kegiatan Badan P2SDM yang disusun merupakan upaya yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan kapasitas SDM lingkungan hidup dan kehutanan baik pusat maupun daerah, termasuk masyarakat sebagai pelaku utama pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.

Langkah – langkah pengembangan SDM lingkungan hidup dan kehutanan yang telah dilakukan selama ini melalui sertifikasi kompetensi, diklat berbasis kompetensi, pelatihan masyarakat, pendidikan menengah kejuruan kehutanan, pengembangan generasi lingkungan serta penyuluhan akan terus ditingkatkan. Beberapa langkah pembaruan juga dilakukan guna mendukung kebijakan Presiden RI dan Pemerintah saat ini, serta perkembangan teknologi yang semakin berkembang pula.

Rencana Strategis Badan P2SDM tahun 2020-2024 ini juga merupakan pedoman perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kinerja pada satuan kerja di lingkup Badan P2SDM. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seluruh elemen pelaksana program dan kegiatan Badan P2SDM harus dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien.

LAMPIRAN

I. PETA SASARAN PROGRAM DAN SASARAN KEGIATAN (CASCADING)

No	IKU KLHK	Sasaran IKP	IKP BP2SDM	Satuan	Target					Sasaran IKK	IKK BP2SDM	Satuan	Target					
					2020	2021	2022	2023	2024				2020	2021	2022	2023	2024	
1	IKU 13 - Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan	01-Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) / Hutan Diklat	01-Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK / Hutan Diklat	Poin	66,5	67	68	69	70	01-Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) / Hutan Diklat	01-Nilai KHDTK yang dikelola	poin	66,5	67	68	69	70	
2	IKU 19 - Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK	02-Tersertifikasinya SDM LHK yang Kompeten	02- Sertifikasi dan Kompetensi SDM LHK	Orang	7000	7000	7000	7000	7000	02-Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Kompeten	02-Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Jenis Jabatan	5	5	5	5	5	
											03-Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	Jenis Jabatan	5	5	5	5	5	
											04-Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi	orang	7000	7000	7000	7000	7000	
		03-Meningkatnya Kompetensi SDM LHK	03-Peningkatan kompetensi SDM LHK	Orang	2782	3683	3683	3683	3683	3683	03-Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan	05-Jumlah SDM LHK di tingkat tapak yang kompeten	orang	2310	3210	3210	3210	3210
												06-Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK	orang	950	1251	1251	1251	1251
												07-SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa	orang	45	45	45	45	45
												08-Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha	orang	7000	7000	7000	7000	7000
		04-Tersedianya tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan	09-Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	orang	472	473	473	473	473									

No	IKU KLHK	Sasaran IKP	IKP BP2SDM	Satuan	Target					Sasaran IKK	IKK BP2SDM	Satuan	Target				
					2020	2021	2022	2023	2024				2020	2021	2022	2023	2024
		04-Terbentuknya Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Masyarakat yang terakreditasi	04-Lembaga pelatihan pemagangan usaha masyarakat	Unit	110	220	330	440	550	05-Meningkatnya Kapasitas Pelaku Utama dan Pelaku Usaha dalam Pemberdayaan Masyarakat	10- Jumlah KTH Mandiri	unit	100	200	300	400	500
											11-Jumlah Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS (Pembentukan Wanawiyata Widyakarya)	unit	10	20	30	40	50
											12-Pengembangan Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS	Unit	0	160	180	210	250
											13-Jumlah penyuluh dan/atau pendamping yang handal	Orang	5000	6000	6500	7000	7500
		05-Meningkatnya Jumlah Lembaga/Komunitas serta Generasi Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup	05-Jumlah lembaga / komunitas serta generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup	Unit	518	730	840	960	1080	06-Meningkatnya kapasitas masyarakat dan generasi lingkungan hidup	14-Jumlah satuan pendidikan formal dan lembaga/ komunitas masyarakat peduli dan berbudaya lingkungan hidup	unit	518	730	840	960	1080
											15-Jumlah SDM masyarakat yang terlatih, peduli dan berbudaya lingkungan	orang	1530	4000	4000	4000	4000
		3	IKU 17- Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi	06-Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	06-Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	poin	72	74	76	78	80	07-Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik pada Badan P2SDM	16-Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	poin	72	74	76
17-Level Maturitas SPIP	Level												3	3	3	4	4
18-Opini WTP atas Laporan Keuangan Kementerian LHK	opini WTP												1	1	1	1	1

II. MATRIK TARGET KINERJA DAN ALOKASI PENDANAAN

Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Prog./Keg.	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama Sasaran Program/Indikator Kinerja Program Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan (Output) Komponen Kegiatan	Satuan	Target					Alokasi (juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksanaan
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan													
Sasaran Strategis 4 - Terselenggaranya Tata Kelola dan Inovasi Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Baik, serta Kompetensi SDM LHK yang Berdaya Saing													
	IKU 13 - Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan												
	IKU 17 – Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi												
	IKU 19 – Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK												
Program Dukungan Manajemen								186.480	188.457	195.434	199.335	208.591	
Sasaran Program													
1. Meningkatnya tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima;													
2. Meningkatnya Kompetensi SDM LHK.													
Kegiatan: Perencanaan dan Pengembangan SDM													
Sasaran: Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Kompeten													
IKP - Sertifikasi dan Kompetensi SDM LHK		orang	7000	7000	7000	7000	7000						
	IKK – Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Jenis Jabatan	5	5	5	5	5						
	IKK – Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	Jenis Jabatan	5	5	5	5	5						
	IKK – Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi	orang	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000						

Prog./ Keg.	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama Sasaran Program/Indikator Kinerja Program Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan (Output) Komponen Kegiatan	Satuan	Target					Alokasi (juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksanaan
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	Kegiatan: Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Badan P2SDM Sasaran: Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik pada Badan P2SDM							165.790	166.309	172.686	176.087	184.743	Sekretariat Badan
	IKP - Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	<i>point</i>	72	74	76	78	80						
	IKK - Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	<i>point</i>	72	74	76	78	80						
	IKK - Level Maturitas SPIP	<i>Level</i>	3	3	3	4	4						
	IKK - Opini WTP atas Laporan Keuangan Kementerian LHK	<i>opini WTP</i>	1	1	1	1	1						
Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan								66.000	85.600	95.400	106.400	118.500	
Sasaran Program Meningkatnya Kapasitas Pelaku Utama dan Pelaku Usaha dalam Pemberdayaan Masyarakat													
Kegiatan : Peningkatan Penyuluhan Sasaran: Meningkatnya Kapasitas Pelaku Utama dan Pelaku Usaha dalam Pemberdayaan Masyarakat								66.000	85.600	95.400	106.400	118.500	Pusat Penyuluhan
IKP - Lembaga pelatihan pemagangan usaha masyarakat			<i>Unit</i>	110	220	330	440	550					
	IKK - Jumlah KTH Mandiri	<i>unit</i>	100	200	300	400	500						
	IKK - Jumlah Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS (Pembentukan Wanawiyata Widyakarya)	<i>unit</i>	10	20	30	40	50						
	IKK - Pengembangan Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS	<i>Unit</i>	0	160	180	210	250						
	IKK - Jumlah penyuluh dan/atau pendamping yang handal	<i>Orang</i>	5.000	6.000	6.500	7.000	7.500						

Prog./Keg.	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama Sasaran Program/Indikator Kinerja Program Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan (Output) Komponen Kegiatan	Satuan	Target					Alokasi (juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksanaan
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi								172.340	255.565	278.548	296.945	326.258	
Sasaran Program : 1. Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) / Hutan Diklat; 2. Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK.													
Kegiatan: Penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Non Aparatur LHK Sasaran: 1. Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) / Hutan Diklat 2. Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan								51.046	91.868	94.068	96.368	98.668	Pusdiklat SDM LHK dan BDLHK
IKP - Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK/Hutan Diklat		Poin	66,5	67	68	69	70						
	IKK - Nilai KHDTK yang Dikelola	<i>poin</i>	66,5	67	68	69	70						
IKP - Peningkatan kompetensi SDM LHK		Orang	2.782	3.683	3.683	3.683	3.683						
	IKK - Jumlah SDM LHK di tingkat tapak yang kompeten	<i>orang</i>	2.310	3.210	3.210	3.210	3.210						
	IKK - Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK	<i>orang</i>	950	1.251	1.251	1.251	1.251						
	IKK - SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa	<i>orang</i>	45	45	45	45	45						
	IKK - Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha	<i>orang</i>	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000						
Kegiatan: Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan Sasaran: Tersedianya tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan								109.375	121.900	136.000	151.600	169.000	Pusdiklat SDM LHK dan SMKKN
	IKK - Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	<i>orang</i>	472	473	473	473	473						
Kegiatan 4: Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan Sasaran: Meningkatnya kapasitas masyarakat dan generasi lingkungan hidup								11.919	41.797	48.480	48.977	58.590	Puslatmas dan PGL

Prog./ Keg.	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama Sasaran Program/Indikator Kinerja Program Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan (Output) Komponen Kegiatan	Satuan	Target					Alokasi (juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksanaan
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	IKP - Jumlah lembaga / komunitas serta generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup	Unit	518	730	840	960	1.080						
	IKK - Jumlah satuan pendidikan formal dan lembaga/komunitas masyarakat peduli dan berbudaya lingkungan hidup	<i>unit</i>	518	730	840	960	1080						
	IKK - Jumlah SDM masyarakat yang terlatih, peduli dan berbudaya lingkungan	<i>orang</i>	1530	4000	4000	4000	4000						

III. Matrik Kerangka Regulasi

Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian dan Penelitian	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait/ Institusi	Target Penyelesaian
1	Regulasi Baru berupa Peraturan Menteri LHK tentang Pengembangan Generasi Lingkungan	Sebagai dasar hukum dan pedoman dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam Pengembangan Generasi Lingkungan Hidup, yang melibatkan Kementerian dan Lembaga lainnya, Pemerintah Daerah, Legislatif, Perguruan Tinggi, Lembaga Swadaya Masyarakat, dan Pihak terkait lainnya.	Puslatmas dan PGL - BP2SDM	Biro Hukum dan jajaran BP2SDM, Ditjen PSLB3, Ditjen PPKL, Ditjen PSKL, Dinas LH Provinsi/ Kab/Kota, Dinas Kehutanan Provinsi	2020

2020

