



**RENCANA STRATEGIS**  
*Sekretariat Jenderal*  
**Tahun 2020 – 2024 (Revisi)**

---

Menciptakan infrastruktur birokrasi KLHK yang solid dan profesional





**RENCANA STRATEGIS**  
*Sekretariat Jenderal*  
**Tahun 2020 – 2024 (Revisi)**

---

Menciptakan infrastruktur birokrasi KLHK yang solid dan profesional

# RENCANA STRATEGIS *Sekretariat Jenderal*

TAHUN 2020 – 2024 (REVISI)

KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Disusun dan diterbitkan oleh Biro Perencanaan  
Kementerian Lingkungan Hidup dan  
Kehutanan ©2021

Penerbit mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada para pihak yang telah menyumbangkan tenaga, kreativitas dan keahliannya untuk menghias Rencana Strategis ini melalui bidikan lensa yang merekam cerita dari seluruh penjuru negeri.

Sesuai urutan abjad, mereka adalah:

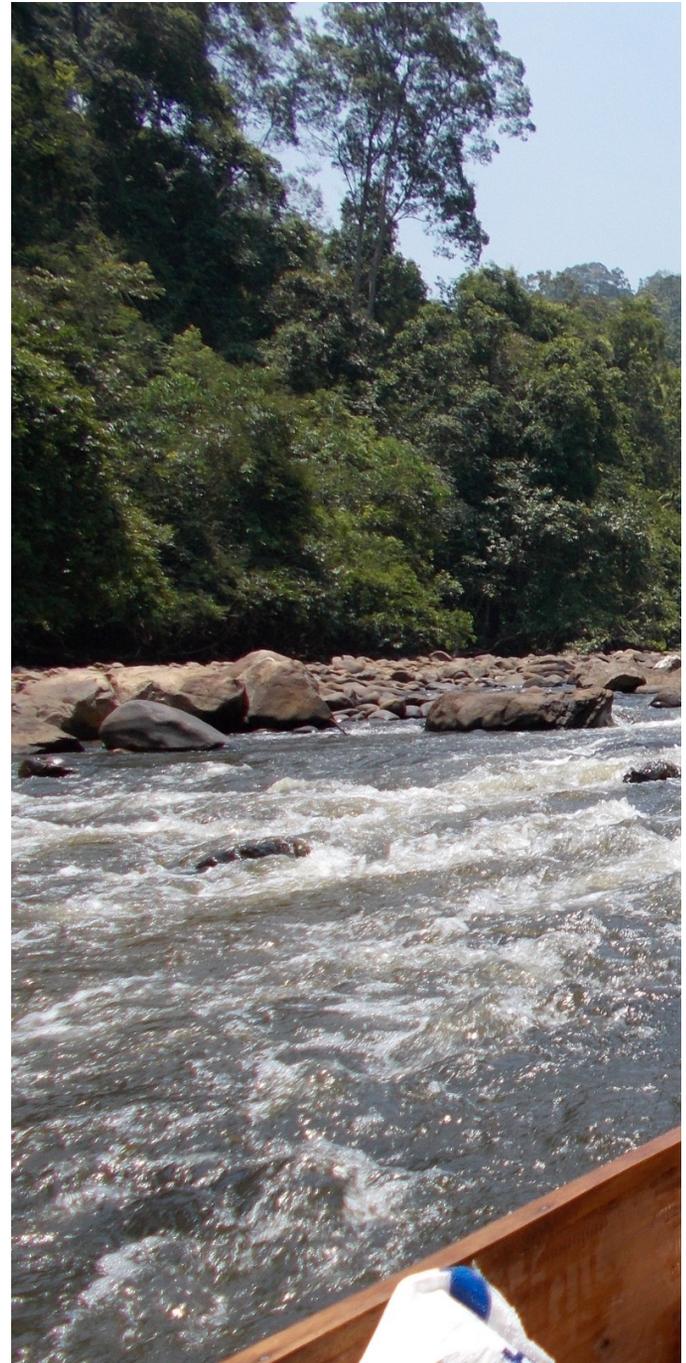
**Arie** (P3E Jawa), **Ariyanto Wibowo** (Biro Perencanaan), **Chaeril Eril** (BTN Bantimurung Bulusaraung), **Dony Heru** (BBTN Lore Lindu), **Eko Setyawan** (P3E Papua), **Heri Andri** (TN Matalawa), **Kartika Puspitasari** (BPPIKHL Wil. Sulawesi), **Khulfi M. Khalwani** (Biro Perencanaan) **M. Azhar Fakhri** (Biro Perencanaan), **M. Desby Aditya** (Biro Perencanaan), **Samsir** (Daops Sulawesi III), **Sandi Kusuma** (Biro Perencanaan), **Saraswati Widyasari** (Biro Perencanaan), **Tim DPMU Kapuas Hulu** (FORCLIME FC), **Tim Humas KLHK** (Biro Humas).



Umbul air Sigedang, kecamatan  
Kulonharjo Kabupaten Klaten.

Foto cover oleh Ariyanto Wibowo  
(Biro Perencanaan)

Rencana Kerja ini dapat  
diunduh pada tautan berikut :





Masyarakat setempat pergi mencari ikan dengan menantang arus sungai yang deras.

Foto oleh Tim DPMU Kapuas Hulu.



# KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

## SEKRETARIAT JENDERAL

---

PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL  
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN  
NOMOR : P.1/SETJEN/ROCAN/SET.1/1/2021

TENTANG  
PERUBAHAN PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL RENCANA STRATEGIS SEKRETARIAT  
JENDERAL KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN  
TAHUN 2020 – 2024 (Revisi)

- Menimbang :
- a. Bahwa ketentuan dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/ SET.1/8/2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024, masih berpedoman pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MENLHK-SETJEN/II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
  - b. Bahwa dalam rangka peningkatan tugas dan fungsi instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil kerja secara efektif, efisien, tertib, rasional, dan pasti, serta dapat dipertanggungjawabkan memerlukan dokumen pendukung berupa rencana strategis;
  - c. Bahwa penyusunan Renstra Sekretariat Jenderal selalu memperhatikan dan mendasarkan pada susunan organisasi dan tata kerja LHK;
  - d. Bahwa dengan diundangkannya Peraturan Menteri LHK Nomor P.15/2021 maka PermenLHK Nomor P.16/2020 perlu diselaraskan;
  - e. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri LHK tentang Perubahan atas Peraturan Menteri LHK Nomor P.16/2020 tentang Renstra Sekretariat Jenderal 2020-2024;

- Mengingat :
1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3419);
  3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  4. 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);
  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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
  7. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2020 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 209);
  8. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.41/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2019 tentang Rencana Kehutanan Tingkat Nasional Tahun 2011-2030 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 928);
  9. Peraturan Menteri LHK Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020 Tentang rencana Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024
  10. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 756).

MEMUTUSKAN

Memutuskan : PERUBAHAN ATAS PERATURAN SEKRETARIAT JENDERAL  
P.4/SETJEN/ROCAN/SET.1/9/2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS SEKRETARIAT  
JENDERAL TAHUN 2020 - 2024

Pasal I

Ketentuan Pasal 1 dalam Peraturan Sekretariat Jenderal No. P.4/SETJEN/ROCAN/SET.1/2020 tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Tahun 2020 – 2024, diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal II

Peraturan Sekretariat Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal : 16 Januari 2022

SEKRETARIS JENDERAL



Dr. Dr. Bambang Hendroyono, MM

Tembusan :

1. Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan
2. Inspektur Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
3. Kepala Biro/ Pusat lingkup Sekretariat Jenderal



# SENARAI

Ikhtisar Eksekutif	viii
Pengantar Sekretaris Jenderal	xi
1. Pendahuluan	1
2. Visi dan Misi	17
3. Arah Kebijakan	25
4. Target Kinerja	43
5. Metode Pengukuran IKU	65
6. Penutup	93
Cerita dari Manggala Wanabakti	95



Panorama TN Bantimurung Bulusaraung di siang hari yang cerah.

Foto oleh M. Azhar Fakhri

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Reformasi birokrasi pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) diarahkan untuk memenuhi harapan publik bahwa KLHK mampu memberikan jaminan setiap upaya yang dilakukan didalam ruang yang dimanfaatkan untuk pembangunan saat ini akan tetap tersedia untuk terus dikelola generasi yang akan datang.

Selanjutnya, reformasi birokrasi KLHK juga diarahkan untuk membantu pemerintah dalam mendorong tranformasi

bangsa, dari keunggulan komparatif (keunggulan sumber daya alam dan keanekaragaman hayati didalamnya) menjadi keunggulan kompetitif (bangsa yang mandiri dan memiliki pengaruh). Dorongan tersebut dilakukan dengan terus melaksanakan reformasi struktural, memanfaatkan bonus demografi sebagai modal pembangunan dan kemajuan teknologi, serta meningkatkan daya saing ekonomi dalam konteks pembangunan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Terakhir adalah menumbuhkan kembali semangat bersama di KLHK untuk menjawab persoalan pada tingkat tapak lingkungan hidup dan kehutanan, yaitu dengan :

1. Membangun lingkungan hidup dan kehutanan melalui penjagaan dan peningkatan derajat lingkungan yang semakin baik serta dapat menjadi modal bagi pembangunan berkelanjutan;
2. Aktualisasi potensi sumberdaya lingkungan hidup dan kehutanan yang mendukung langsung pembangunan nasional;
3. Transformasi keberadaan masyarakat sebagai faktor – faktor produksi untuk pemerataan wilayah;
4. Pembangunan kinerja KLHK yang tidak hanya sekedar keberhasilan administrasi tetapi juga terwujud nyata keberhasilan di lapangan atau tingkat tapak.

Bahwa hutan yang rusak, tidak hanya melahirkan persoalan ekologi, sosial dan ekonomi, tetapi juga menghilangkan peradaban luhur yang melahirkan bangsa. Maka, kawasan hutan harus dipelihara secara optimal untuk kesejahteraan rakyat serta mendukung tetap terjaganya kelestarian sumber daya hutan dan lingkungan.

Berkenaan dengan hal – hal diatas, sejatinya tugas – tugas dalam kerangka reformasi birokrasi di lingkup KLHK semakin berat dan kompleks. KLHK harus didukung oleh perangkat organisasi, proses bisnis/ tata laksana, dan sumberdaya aparatur yang tepat baik secara kuantitas maupun kualitas pada semua tingkatan birokrasi. Baik di tingkat kantor pusat maupaun di wilayah atau pada pengelola kawasan di tingkat tapak.

KLHK yang meliputi penataan organisasi, proses bisnis, dan pengelolaan sumber daya aparatur mutlak untuk dilaksanakan. Penataan tersebut dilaksanakan agar organisasi KLHK lebih efektif, efisien dan berkesinambungan sebagai modal untuk memenuhi harapan publik terhadap KLHK.

Harapan tersebut kemudian dirangkai dalam sebuah tema dari rencana strategis Sekretariat Jenderal 2020 – 2024 yaitu "Menciptakan infrastruktur birokrasi KLHK yang solid dan profesional", karena birokrasi KLHK yang solid dan profesional adalah sebuah tahapan prakondisi dalam pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup untuk menuntun peradaban Indonesia Maju kedepannya. Strategi yang ditempuh adalah penyederhaan birokrasi dan perampingan struktur birokrasinya, menegaskan Kembali orientasi birokrasi kepada pelayanan publik, dan pengelolaan sumber daya Aparatur Sipil Negara yang profesional

Sekretariat Jenderal menjadi unit organisasi pembina, koordinator, katalisator sekaligus fasilitator dalam mengawal pelaksanaan reformasi birokrasi (penataan kelembagaan dan pengelolaan sumber daya) di lingkungan KLHK. Penataan kelembagaan dilaksanakan untuk memenuhi tuntutan atau ekspektasi dari pemangku kepentingan (*customer*) sebagai pengguna layanan dari KLHK. Penataan tersebut dilaksanakan dalam rangka Internalisasi Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 untuk reformasi struktural yang mendorong kemudahan berusaha, perubahan paradigma pengelolaan hutan dari orientasi hasil hutan kayu menjadi pengelolaan berbasis pada bentang alam (lanskap).

Selain itu dalam melaksanakan debirokratisasi dan deregulasi, KLHK terus mengawal kinerja menjadi lebih efektif, efisien, dan mampu meningkatkan produktifitas serta memiliki daya saing.

Kebijakan yang ditempuh yaitu penyederhanaan prosedural yang dianggap menghalangi kelancaran pengurusan salah satu aspek ekonomi. Penyederhanaan peraturan dengan menghapus prosedur – prosedur yang tidak memiliki urgensi dan yang menghambat.

Penyederhanaan kelembagaan telah dilakukan melalui Peraturan Menteri LHK No.15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kelembagaan KLHK diharapkan menjadi tepat ukuran, tepat fungsi serta mempercepat proses prosedural

pengambilan keputusan di dalam birokrasi. Penyederhanaan regulasi dalam mendukung pelaksanaan Undang – Undang Cipta Kerja juga telah dilakukan melalui peraturan – peraturan turunannya, baik berkaitan dengan pengelolaan lingkungan hidup maupun pengelolaan kehutanan.

Tentu saja pelaksanaan reformasi birokrasi tersebut perlu perubahan cara berpikir dan bekerja di lingkungan KLHK. Penegasan kembali kepada mental birokrasi yang melayani dan keberpihakan kepada pelayanan publik atau masyarakat sebagai bentuk kehadiran negara mutlak diperlukan. Perubahan tersebut memerlukan komitmen bersama, dan keselarasan dalam gerak langkah di masing unit – unit KLHK dalam koordinasi Sekretariat Jenderal untuk mencapai kualitas kinerja serta harapan publik terhadap keberadaan KLHK.

- o o o -





## PENGANTAR SEKRETARIS JENDERAL

---

Seiring dengan terbitnya UU Cipta Kerja dan sebagai tindak lanjut perubahan Rencana Strategis Kementerian LHK, serta adanya redesign perencanaan dan penganggaran dan perubahan SOTK maka terdapat beberapa spirit perubahan dan penyesuaian terhadap Rencana Strategis Sekretariat Jenderal 2020 – 2024. Reformasi birokrasi adalah payung besar dari program Dukungan Manajemen di KLHK. Adapun arah dari dukungan manajemen kedepan adalah: (1)Terwujudnya ASN yang profesional; (2)Terwujudnya tata kelola instansi pemerintah yang efektif dan efisien; (3)Terwujudnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan (4)Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas.

Perubahan Rencana Strategis Sekretariat Jenderal KLHK T.A. 2020 – 2024 ini telah disusun beriringan dengan proses perubahan Renstra KLHK 2020 – 2024. Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien menjadi sasaran utama program. Pencapaian sasaran utama tersebut akan diikat melalui Indikator Kinerja Program Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi.

Untuk Indikator Kinerja Utama dari Sekretariat Jenderal diantaranya : (1) Nilai SAKIP KLHK, (2) Nilai Sistem Merit, (3) Opini Wajar Tanpa Pengecualian, (4) Surevi Kepuasan Publik, (5) Nilai KPI KLHK, (6) Nilai Penataan Peraturan Peundang-undangan, (7) Jumlah Dokumen Kerjasama, (8) Indeks Sistem Pemerintah Berbasis Eletronik dan (9) Indeks Kualitas Kebijakan Pemerintah.

Arah pelaksanaan program oleh Sekretariat Jenderal akan lebih didorong kepada aspek pelayanan, baik terhadap internal maupun terhadap publik. Tujuannya ialah, agar nilai positif tersebut menjadi kesan pertama yang terlihat dari upaya penyempurnaan Reformasi Birokrasi di lingkup KLHK. Harapan selanjutnya aspek pelayanan dan profesionalitas ini akan mengakar dan menjadi budaya kerja di KLHK.

Dari rangkaian kinerja dan harapan diatas, tidaklah salah jika tema dari rencana strategis Sekretariat Jenderal 2020 – 2024 yaitu "Menciptakan infrastruktur birokrasi KLHK yang solid dan profesional". Karena kita ingin agar periode pembangunan tahun 2020 – 2024 ini birokrasi di KLHK dapat memberikan landasan yang kuat dan kokoh untuk menghantarkan pembangunan nasional maupun pembangunan KLHK periode berikutnya. Sebuah landasan untuk menciptakan prakondisi pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup untuk menuntun peradaban menuju Indonesia Maju.

Akhirnya, Puji syukur kami sampaikan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, bahwa dokumen Rencana Strategis i

disusun, sebagai pedoman kerja bagi seluruh Satker Eselon II Lingkup Sekretariat Jenderal. Dokumen ini disusun dengan niat yang baik dalam membangun kinerja yang akuntabel, efektif dan efisien guna mendukung peningkatan kinerja seluruh dimensi pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Ucapan terimakasih disampaikan kepada seluruh pihak yang berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan dokumen ini. Semoga pada tahun berjalan kita mampu mewujudkan pemerintahan yang baik, berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral.



nderal,

ang Hendroyono, M.M



1.

# PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi Sebagai Landasan  
Menuju Indonesia Maju

## CAPAIAN REFORMASI BIROKRASI KLHK SELAMA 6 TAHUN (2015 - 2020)



## MENATA ULANG BIROKRASI

Menata kembali mental birokrasi sebagai penegasan akan keberpihakan kepada masyarakat dengan kehadiran negara serta tata kelola pemerintahan menuju arah yang baik.

Sebagai aksi korektif, birokrasi KLHK berusaha menumbuhkan harapan dan kepercayaan publik terhadap KLHK. Menata kelola pemerintahan menuju arah yang baik menjadi prioritas utama. Hambatan – hambatan yang menyebabkan berjalan lambatnya reformasi birokrasi coba dikikis. Hambatan – hambatan berupa inkapabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan lepasnya hubungan interaksi antara birokrasi dengan lingkungan eksternalnya, khususnya masyarakat sebagai penerima pelayanan publik. Terlepasnya hubungan tersebut menjadikan penurunan daya responsif birokrasi terhadap kebutuhan masyarakat.

Ada asa, harapan dan rasa kepercayaan masyarakat terhadap KLHK yang harus diberikan jawabannya. Harapan tersebut adalah bagaimana lingkungan dan hutan terjaga serta dapat memberikan jaminan bahwa setiap ruang yang dimanfaatkan untuk pembangunan saat ini akan tetap tersedia bagi generasi yang akan datang. Sebagai pembelajaran pada pelaksanaan reformasi birokrasi pada dekade sebelumnya (2010-2020) adalah peran kepemimpinan dan penyusunan program yang fokus dan terarah.

Peran kepemimpinan sangat penting karena birokrasi adalah sebuah piramida yang senantiasa bertingkat. Keberhasilan reformasi birokrasi tidak terlepas dari pemimpin yang turun langsung dan berkomitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi. Kepemimpinan itulah yang menggerakkan mesin – mesin birokrasi untuk senantiasa melakukan akselerasi perubahan ke arah lebih baik.

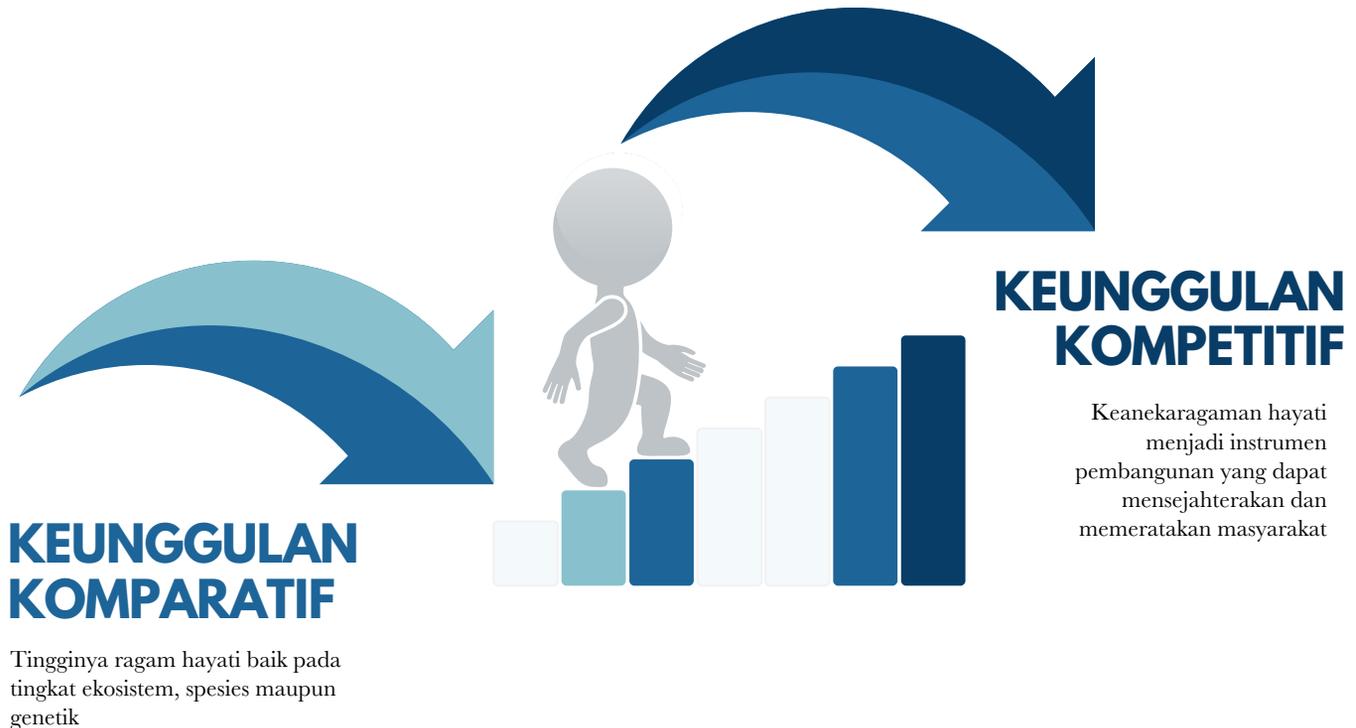
Selanjutnya adalah pada perencanaan program yang fokus dan terarah. Mekanisme perencanaan dibangun untuk menjembatani kondisi saat ini dengan kondisi yang diharapkan, dengan anggaran dipergunakan untuk memenuhi kondisi yang diharapkan tersebut. Beberapa program – program kecil disusun dan kemudian dikembangkan menjadi sebuah program baru yang lebih besar. Program disusun berorientasi pada perbaikan tapak dan pemenuhan harapan masyarakat. Program yang telah berkembang menuntut kolaborasi, integrasi dan koordinasi antar unit birokrasi karena besarnya kompleksitas yang dihadapi.

Sehubungan dengan kondisi tersebut, maka diperlukan suatu proses perubahan untuk menyelaraskan gerak langkah masing – masing unit di KLHK dalam mencapai kualitas kinerja dari suatu program. Gerak langkah tersebut dilaksanakan untuk menuju pada vektor yang sama. Arah vektor yang dituju dari reformasi birokrasi adalah menggerakkan birokrasi dalam mentransformasi bangsa dari keunggulan komparatif menjadi keunggulan kompetitif. Strategi yang dilaksanakan : (1) penyederhanaan regulasi (deregulasi) utamanya yang berdampak luas yaitu kemudahan berusaha dan pembangunan ekonomi, (2) penyederhanaan birokrasi (debirokrasi) yang memangkas prosedur dan jenjang panjang yang sulit melalui pemangkasan struktur organisasi, serta (3) Penataan sumber daya manusia aparatur untuk peningkatan kompetensi dan kapabilitas. Ketiga strategi ini bermuara pada orientasi peningkatan pelayanan publik.

*Ragam hayati sebagai sumberdaya  
yang menuntun perkembangan peradaban menuju Indonesia Maju*

---

## “ DARI KOMPARATIF MENJADI KOMPETITIF ”



# MENYUSUN ULANG ORGANISASI, MENTRANSFORMASIKAN BIROKRASI

Mengantarkan peran Kementerian LHK untuk mendorong transformasi ekonomi menuju Indonesia Maju

Tahun 2021 merupakan periode perubahan struktur organisasi KLHK. Perubahan tersebut sebagai respon KLHK terhadap perubahan dan tuntutan publik. Perubahan tersebut coba di ekspresikan melalui perubahan fungsi dan proses bisnis KLHK.

Perubahan tersebut dilaksanakan dalam rangka Internalisasi Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 untuk reformasi struktural yang mendorong kemudahan

berusaha, perubahan paradigma pengelolaan hutan dari orientasi hasil hutan kayu menjadi pengelolaan berbasis pada bentang alam (lanskap).

Selanjutnya adalah untuk menciptakan keseimbangan industri pengolahan bahan baku dengan kegiatan multiusaha kehutanan. Seterusnya adalah mendorong terciptanya sirkular ekonomi dalam pengelolaan lingkungan hidup dan juga menciptakan para wirausahawan kreatif di bidang lingkungan hidup.



# SATU DATA KLHK

Kebijakan satu data merupakan kebijakan untuk menata kelola data pemerintah dalam hal ini Kementerian LHK (KLHK). KLHK diharapkan dapat menghasilkan data yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses. Data tersebut juga dapat dibagipakaikan antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah melalui pemenuhan Standar Data, Metadata, Interoperabilitas Data, dan menggunakan Kode Referensi dan Data Induk.

Sekretariat Jenderal KLHK, dalam hal ini Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) adalah sebagai walidata di tingkat pusat terkait data di sektor KLHK. Pusdatin sebagai walidata bertugas untuk mengkoordinasikan kebijakan tata kelola data di lingkup KLHK, khususnya kepada produsen data.

## LATAR BELAKANG

1

**Sulitnya** mencari data pemerintah

- ⦿ Mekanisme koordinasi tidak optimal (membutuhkan MoU, unit perancangan/pengumpulan/pengolahan data yang berbeda)
- ⦿ Banyak data sektoral yang dipegang oleh individu
- ⦿ Komunikasi tidak optimal, diperlukan hubungan personal untuk mengakses data sektoral
- ⦿ Format data yang dibagipakaikan tidak terbuka, sulit diolah (JPG, PDF), dan belum ada metadata

2

**Perbedaan data statistik** antar instansi

# Satu Data

Peraturan Presiden



# Indonesia

No.39 Tahun 2019



## TUJUAN

- 1. Memberikan acuan pelaksanaan dan pedoman bagi instansi pusat dan daerah** dalam rangka penyelenggaraan tata kelola data untuk mendukung perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian pembangunan
- 2. Mewujudkan ketersediaan data yang akurat, mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan**, serta mudah diakses dan dibagipakaikan antar instansi pusat dan daerah sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian pembangunan
- 3. Mendorong keterbukaan dan transparansi data** sehingga tercipta perencanaan dan perumusan kebijakan pembangunan yang berbasis pada data
- 4. Mendukung sistem statistik nasional** sesuai peraturan perundang-undangan

*Aktivitas pemanen puri (*Myragina speciosa*) yang dilakukan oleh masyarakat di Desa Jongkong Manday Kab. Kapuas Hulu*

*Foto oleh Tim DPMU Kapuas Hulu*

# KLHK DALAM SATU DATA INDONESIA

Peran KLHK dalam satu data Indonesia adalah sebagai walidata dan juga produsen data sektor LHK. Walidata adalah unit pada KLHK yang melaksanakan kegiatan pengumpulan, pemeriksaan, dan pengelolaan data yang disampaikan oleh Produsen Data serta menyebarluaskan data. Setiap instansi pusat hanya memiliki 1 (satu) unit kerja yang melaksanakan tugas walidata tingkat pusat di masing-masing instansi pusat. Sebagai walidata adalah Pusdatin. Produsen data di KLHK adalah seluruh unit kerja lingkup KLHK yang menghasilkan data dan menyampaikannya kepada walidata.

Terkait dengan data dan informasi statistik kontribusi KLHK terhadap PDB nasional sebesar 0,65%. Kontribusi tersebut jika dilihat sangatlah kecil dikarenakan sampai saat ini dalam melakukan perhitungan tersebut hanya berdasarkan komponen perikanan saja (hulu). Harapan ke depannya data dan informasi statistik KLHK dapat mengakomodasi potensi komoditas dan jasa KLHK lainnya seperti penghitungan hasil hutan bukan kayu, jasa ekosistem hutan, jasa penyimpanan karbon hutan, produk ekonomi hutan, konservasi biodiversitas, dan bahkan dapat mengukur nilai ekonomi sirkular dari bank sampah dan industri daur ulang rumah tangga.

## Penyelenggaraan yang dilakukan Walidata :

- ⊕ Memeriksa data yang dihasilkan oleh Produsen Data
- ⊕ Data prioritas yang dihasilkan produsen data diperiksa kesesuaiannya dengan prinsip data oleh walidata
- ⊕ Data yang tidak sesuai dikembalikan ke produsen data untuk diperbaiki
- ⊕ Menyebarluaskan data, metadata, kode referensi, dan data induk dalam satu portal data KLHK

## Penyelenggaraan yang dilakukan Produsen data :

- ⊕ Mengusulkan daftar dan prioritas data
- ⊕ Memberitahukan dan mengikuti rekomendasi yang diberikan BPS sebelum menyelenggarakan kegiatan pengumpulan data
- ⊕ Melakukan kegiatan pengumpulan data
- ⊕ Menyerahkan data disertai dengan metadata ke Walidata

# LANGGAM BERSAMA APARATUR SIPIL NEGARA KLHK (NILAI DASAR)

Kesatuan nilai dasar dan orientasi kerja diperlukan sebagai langgam bersama. Sebab, selama ini ditemukan nilai-nilai dasar ASN yang bervariasi pada berbagai instansi pemerintah. Kondisi yang bervariasi tersebut menjadikan kemungkinan langkah, kebijakan, dan tekanan yang berbeda dalam konsep dan praktik layanan publik yang diberikan.

Semangat nilai dasar dan branding ini adalah bagaimana memberikan dan mewujudkan layanan prima bagi masyarakat dengan topangan kapasitas yang mumpuni pada diri ASN. Dengan tantangan keserbakinian yang mewujud pada beragam disrupsi pada semua lini sendi kehidupan bermasyarakat dan bernegara, pilihan tegasnya hanyalah terletak pada upaya untuk

mewujudkan profesionalisme dengan optimal. Profesionalisme niscaya sebuah derajat yang dapat dituju hanya dengan mendapatkan tiket upaya peningkatan kapasitas (capacity building) secara terstruktur dan terukur.

Nilai-nilai yang disampaikan tersebut sesungguhnya bukan hal yang baru, namun harus terus-menerus dikampanyekan sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi. Di dalamnya, ASN dituntut untuk meningkatkan kualitas, kapasitas, dan kapabilitas diri dalam memberikan layanan pada publik



## BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal  
Adaptif Kolaboratif

### BERORIENTASI PELAYANAN

- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
- Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
- Melakukan perbaikan tiada henti

### AKUNTABEL

- Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien
- Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

### KOMPETEN

- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- Membantu orang lain belajar
- Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

### HARMONIS

- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
- Suka menolong orang lain
- Membangun lingkungan kerja yang kondusif

### LOYAL

- Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NKRI, serta pemerintahan yang sah
- Menjaga nama baik sesam ASN, pimpinan, instansi, dan Negara
- Menjaga rahasia jabatan dan negara

### ADAPTIF

- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
- Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas
- Bertindak proaktif

### KOLABORATIF

- Memberi kesempatan kepadaberbagai pihak untuk berkontribusi
- Terbuka dalam bekerja samauntuk menghasilkan nilai tambah
- Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

# CAPAIAN KINERJA SEKRETARIAT JENDERAL 2016 - 2019

IKP (satuan)	2016			2017			2018			2019			
	target	capaian	%	target	capaian	%	target	capaian	%	target	capaian	%	
<b>Keterbukaan Informasi dan Komunikasi Publik Meningkatkan Setiap Tahun</b>													
1	-Nilai KIP terhadap layanan PPID (Poin)	60-79	73,01	100%	75	38,85	51,80%	82,50	74,4	90,18%	75	90,59	120,79%
	-Jumlah kerjasama dengan media massa dalam rangka public awareness campaign (kerjasama)	N/A	N/A	N/A	15	15	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	-Publikasi laporan keuangan tahunan yang telah diaudit BPK (publikasi)	N/A	N/A	N/A	1	1	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	-Jumlah publikasi proses perencanaan anggaran KLHK (publikasi)	N/A	N/A	N/A	1	1	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Partisipasi Masyarakat dalam perumusan kebijakan meningkat setiap tahun</b>													
2	-WEB interaktif dengan data dan informasi mutakhir (jumlah pengunjung)	9500	9683	101,93%	80.000	80.868	101,09%	100.000	124.181	124,18%	200.000	77.172	38,59%
<b>Kapasitas Birokrasi Meningkatkan Setiap Tahun</b>													
3	-Nilai RB (poin)	62	69,77	99,68%	64	70,11	107,58%	68	72,08	103,10%	76	75,34	94,84%
	-Opini BPK terhadap audit laporan keuangan (WTP)	WTP	WDP	75,00%	WTP	WDP	75,00%	WTP	WTP	100,00%	N/A	N/A	N/A
<b>Kualitas Pelayanan Publik Meningkatkan Setiap Tahun</b>													
4	-Standar pelayanan Minimum (SPM)	17	17	100%	17	17,00	100,00%	17	17	100,00%	N/A	N/A	N/A
5	<b>Nilai SAKIP Kementerian (poin)</b>	72	65,08	90,39%	74	66,71	90,15%	76	67,09	88,28%	76	68,47	90,09%

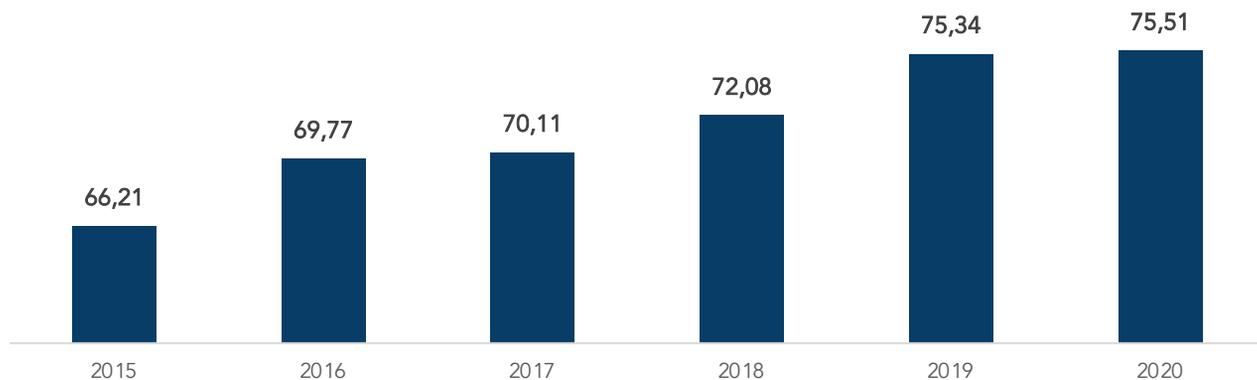
N/A : Indikator tidak masuk dalam PK pada tahun berjalan

# CAPAIAN KINERJA SEKRETARIAT JENDERAL

## Periode 2020 - 2021

IKP (satuan)		2020			2021			
		target	capaian	%	target	capaian	%	Keterangan
1	Nilai Reformasi Birokrasi (poin)	77	75,51	97,84%	79	75,51	95,58%	Menggunakan nilai capaian tahun 2020
2	Indeks Kepuasan Pelayanan Internal (poin)	4	3,9	97,50%	4	4,10	102,50%	Nilai sementara berdasarkan hasil survey kepuasan 2 layanan dari 6 layanan internal di Setjen sd. Semester I
3	Indeks Kepuasan Pelayanan Publik (poin)	4	3,95	98,75%	4	4,12	103,00%	Nilai sementara berdasarkan hasil survey kepuasan 7 layanan dari 11 layanan publik di Setjen sd. Semester I
4	Keterbukaan Informasi Publik (poin)	75	92,67	123,56%	80	97,2	121,5%	Biro Humas selaku PPID Utama KLHK telah memulai pengisian kuesioner movev Keterbukaan Informasi Publik dengan periode penilaian pada 23 Juni - 23 Juli 2021.
5	Opini BPK terhadap laporan keuangan (WTP/4 poin)	4	4	100,00%	4	4	100,00%	Menggunakan nilai capaian tahun 2020
6	Indeks Kualitas Kebijakan (poin)	70	68,10	97,28%	72,5	0	0,00%	Konsultasi bersama para Analis Kebijakan Utama dan pengolahan serta pengukuran nilai Indeks Kualitas Kebijakan (IKK) dari 2 kebijakan yang diusulkan, dengan menggunakan toolkit atau instrumen pengolahan dan pengukuran IKK terbaru yang dikeluarkan oleh LAN

## TREN REFORMASI BIROKRASI 2015-2020



### Rekomendasi Penilaian Reformasi Birokrasi Tahun 2020

Dalam rangka meningkatkan kualitas tata Kelola birokrasi serta menumbuhkan budaya integritas, kinerja dan melayani di lingkungan KLHK, terdapat beberapa hal yang harus disempurnakan yaitu:

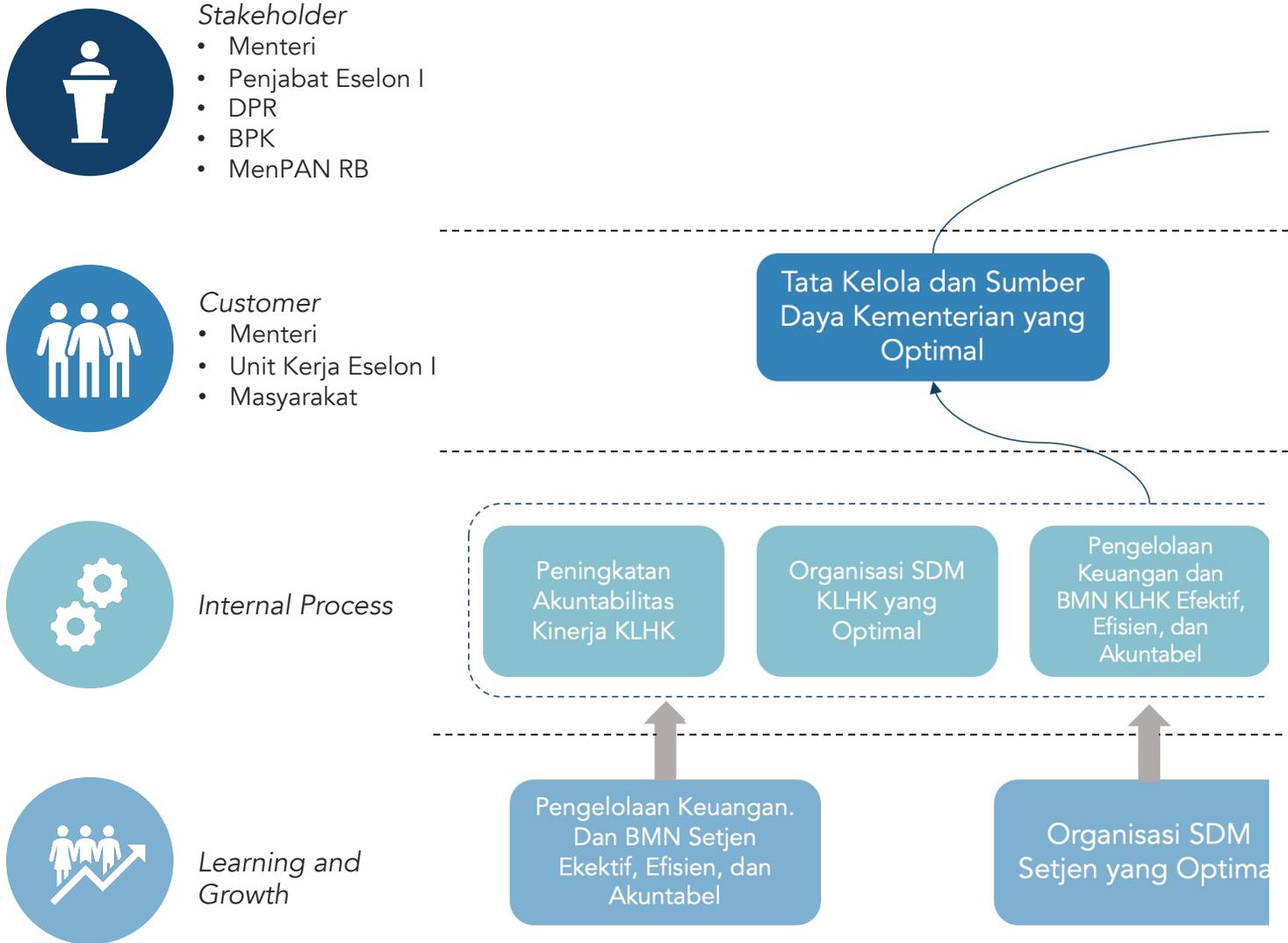
- 1) Perlu dibangun sistem monitoring dan evaluasi untuk memastikan kinerja dari setiap agen perubahan, serta media komunikasi antar agen perubahan untuk saling berinteraksi antar agen perubahan dan mempromosikan perubahan kepada seluruh pegawai.
- 2) Mengoptimalkan media komunikasi RB agar lebih menarik dan informatif terkait progress capain RB, sehingga dalam pemanfaatannya lebih efektif baik untuk sosialisasi dan dokumentasi internal, maupun sosial kontrol dari stakeholder dan eksternal. Serta melakukan pembaruan informasi secara berkala.
- 3) Membuat aturan mekanisme hubungan kerja antara jabatan struktural dengan kelompok jabatan fungsional.
- 4) Agar menyelesaikan PermenLHK tentang kebijakan manajemen talenta dan melakukan pemetaan talenta sesuai dengan PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020.
- 5) Mengukur efisiensi dan efektivitas kemanfaatan terhadap system aplikasi yang sudah diintegrasikan terhadap stakeholder.
- 6) Menyesuaikan seluruh *Standard Operating Procedure (SOP)* dengan peta proses bisnis yang terbaru. Selanjutnya melakukan evaluasi pada peta proses bisnis dan SOP secara berkala untuk memastikan pencapaian kinerja dapat berjalan secara optimal.
- 7) Meningkatkan pembangunan Zona Integritas pada seluruh unit kerja yang startegis sehingga dapat menjadi pemicu percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi di KLHK.
- 8) Mengoptimalkan penerapan kebijakan-kebijakan terkait pelayanan publik kepada setiap satuan kerja sehingga terjadi peningkatan kualitas pelayanan public yang konsisten, menyeluruh dan merata.

# ISU- ISU STRATEGIS

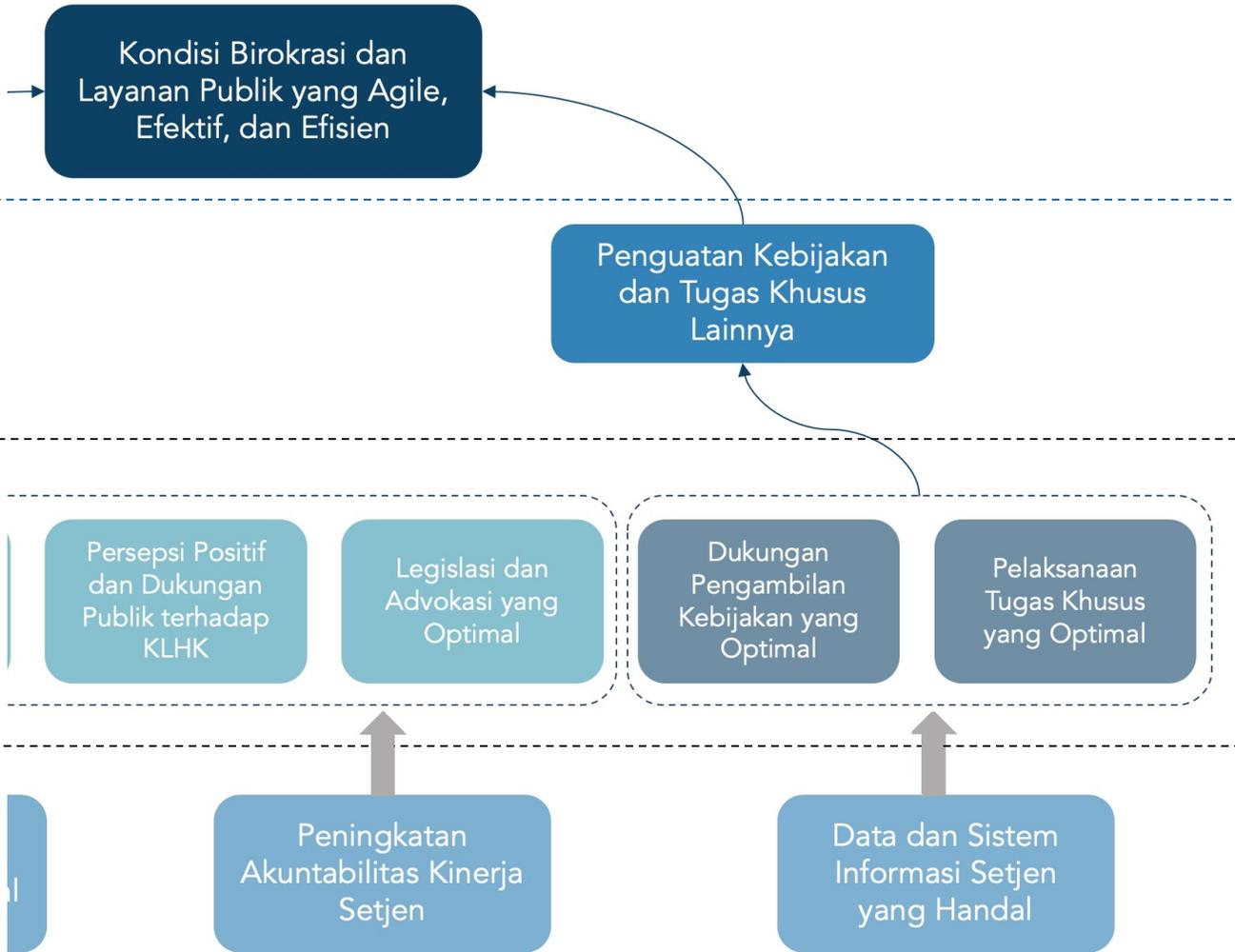
1. Isu strategis terkait peningkatan akuntabilitas kinerja, meliputi isu redesain perencanaan dan penganggaran, keterlibatan pimpinan dalam perencanaan, digitallisasi SAKIP, orientasi kinerja berdasarkan hasil (*Outcome*) dan *reward and punishment* terhadap kinerja yang dicapai.
2. Isu strategis terkait pelaksanaan fungsi pelaksanaan organisasi dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), meliputi isu penyederhaan birokrasi, modernisasi proses bisnis birokrasi, dampak penataan organisai, tata kerja hubungan jabatan struktural dan fungsional, dan manajemen talenta.
3. Isu strategis terkait pelaksanaan fungsi pengelolaan keuangan, Barang Milik Negara (BMN), dan layanan umum, meliputi isu mitigasi risiko temuan pemeriksaan BPK terhadap Laporan Keuangan Bagian Anggaran 029 yang berulang, penertiban asset BMN KLHK, penyelesaian piutang Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) KLHK, dan optimalisasi pengelolaan PNBP LHK.
4. Isu strategis terkait pelaksanaan komunikasi publik agar mendapat Persepsi Positif dan Dukungan Publik terhadap Kementerian LHK, meliputi isu tata kelola kehumasan KLHK, strategi komunikasi antar Unit Kerja Eselon I, pengelolaan viralitas isu strategis
5. Isu strategis terkait pelaksanaan fungsi legislasi dan advokasi, meliputi simplifikasi regulasi, perlindungan hukum bagi institusi dan ASN KLHK, dan sinkronisasi dan harmonisasi regulasi
6. Isu strategis terkait pelaksanaan dukungan pengambilan kebijakan (*decision support*), meliputi analisis kebijakan lingkungan hidup dan kehutanan, kebijakan perencanaan, pelaksanaan keteknikan di bidang LHK.
7. Isu strategis terkait pelaksanaan fungsi tugas khusus, meliputi isu pembinaan daerah, serta pengelolaan wilayah ekoregion.

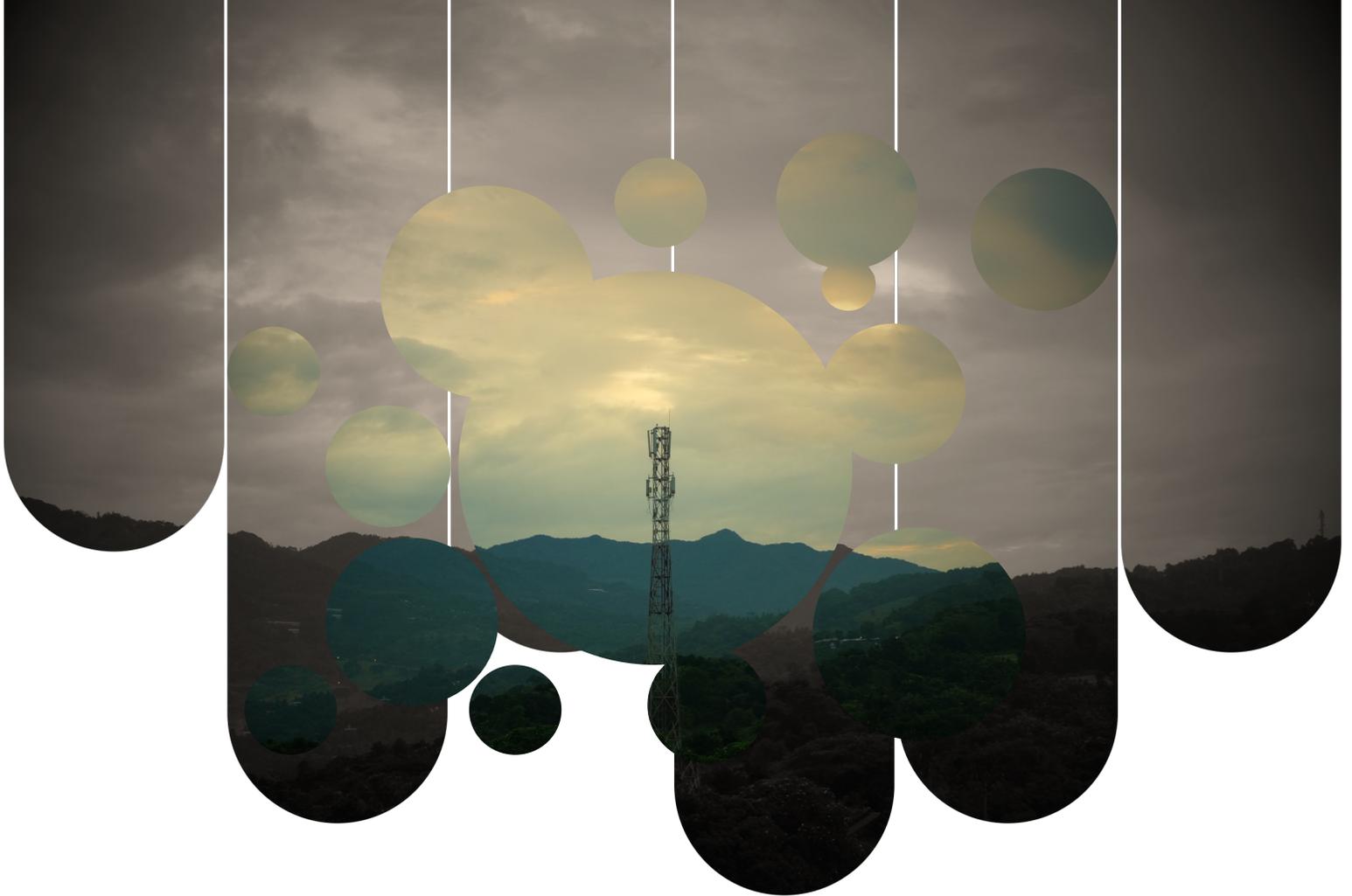


Adapun secara khusus penyusunan Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020 - 2024 mempertimbangkan berbagai isu penting dan strategis yang tertuang dalam Peta Strategi sebagai berikut :



# PETA STRATEGI





## **BIROKRASI HARUS MENJAGA HUBUNGAN DENGAN MASYARAKAT**

“Lepasnya hubungan interaksi antara birokrasi dengan lingkungan eksternalnya, menjadikan penurunan daya responsif birokrasi terhadap kebutuhan masyarakat”



## 2.

# VISI DAN MISI

Mewujudkan Pelayanan yang Berkualitas dan Dukungan Manajemen Kementerian yang Profesional



# PELAYANAN PRIMA YANG BERKUALITAS

Transformasi tujuan kinerja Sekretariat Jenderal yang berorientasi kepada pelayanan publik yang akuntabel, responsif, serta berkualitas.

# VISI, MISI DAN TUJUAN KEMENTERIAN LHK TA. 2020-2024 (Revisi)

Dalam dokumen RPJMN 2020-2024 telah ditetapkan rumusan pernyataan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu : “ Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong ”. Untuk mewujudkan Visi ini, kemudian dijabarkan kedalam 9 (sembilan) Misi Pembangunan Nasional sebagai berikut :

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



Presiden Joko Widodo bersama beberapa duta besar Negara Sahabat dan didampingi oleh Menteri LHK melakukan kunjungan ke Pusat Persemaian Modern Rumpin

Foto oleh Tim Humas KLHK.

## VISI KEMENTERIAN

“Keberlanjutan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat “Guna mendukung: “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong”.

## MISI KEMENTERIAN

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
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik

Tujuan merupakan penjabaran dari Visi dan Misi KLHK yang memuat harapan yang akan dicapai secara umum dan selanjutnya dirinci kedalam sasaran strategis KLHK. Adapun rumusan tujuan KLHK yaitu :

1. Kondisi Lingkungan Hidup dan Hutan yang Semakin Tanggap Terhadap Perubahan Iklim
2. Aktualisasi Potensi Ekonomi dari Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup
3. Pemanfaatan Hutan Bagi Masyarakat yang Berkeadilan
4. Tata Kelola pemerintahan Bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima



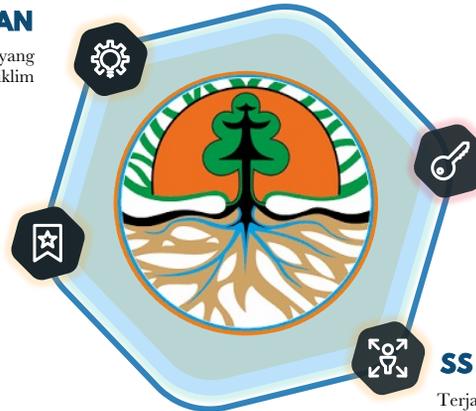
# SASARAN STRATEGIS KLHK 2020-2024 DAN SETJEN 2020 – 2024 (Sebelum Revisi) :

## SS 1 : PILAR LINGKUNGAN

Terwujudnya lingkungan hidup dan hutan yang berkualitas serta tanggap terhadap perubahan iklim

## SS 4 : PILAR TATA KELOLA

Terselenggaranya tata kelola & inovasi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang berorientasi daya saing



## SS 2 : PILAR EKONOMI

Tercapainya optimalisasi pemanfaatan sumber daya hutan dan lingkungan sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan

## SS 3 : PILAR SOSIAL

Terjaganya keberadaan, fungsi dan distribusi manfaat hutan yang berkeadilan dan berkelanjutan

Pada Renstra awal KLHK 2020-2024, upaya penguatan terhadap peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik telah dimantapkan melalui sasaran strategis yang ke - 4 , yaitu : **“Terselenggaranya tata kelola dan inovasi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang berorientasi daya saing”**.

Beberapa Indikator Kinerja Utama untuk level Menteri / Pimpinan KLHK yang menunjukkan peran langsung Sekretariat Jenderal diantaranya ialah : Sistem data dan informasi yang valid dan mudah diakses (%); Nilai kinerja reformasi birokrasi KLHK (point); Opini WTP atas laporan keuangan KLHK (opini).

## ■ TUJUAN SETKRETARIAT JENDERAL KLHK :

1. Meningkatkan pelayanan yang efektif dan efisien.
2. Memantapkan tata kelola kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur.
3. Mengoptimalkan penyelenggaraan sistem administrasi dan kinerja yang transparan dan akuntabel

## ■ PROGRAM SEKRETARIAT JENDERAL KLHK : Dukungan Manajemen

## ■ SASARAN PROGRAM SETJEN KLHK :

Meningkatnya tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima

#### ▪ **VISI SEKRETARIAT JENDERAL KLHK :**

Terwujudnya pelayanan yang berkualitas dan dukungan manajemen KLHK yang professional guna menjamin terwujudnya Keberlanjutan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat “ untuk mendukung: “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong ”

#### ▪ **MISI SEKRETARIAT JENDERAL KLHK :**

1. Menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas bagi stakeholders KLHK
2. Memantapkan pelaksanaan reformasi birokrasi KLHK
3. Menciptakan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan dan kinerja KLHK

## **SASARAN STRATEGIS SETJEN KLHK TAHUN 2020-2024 (Revisi) :**



Perubahan Renstra Setjen 2020 – 2024 dilakukan sebagai respon terhadap dinamisasi perkembangan dalam kebijakan tata Kelola pemerintahan serta isu strategis pemerintahan. Perencanaan yang adaptif, fokus dan terarah sangat diperlukan pada masa atau era yang disruptif (penuh ketidakpastian) ini, sehingga menjadikan perubahan perencanaan sebagai sebuah keniscayaan. Pada tingkat nasional, Kementerian PPN / Bappenas dan Kementerian Keuangan merespon kebutuhan tersebut kedalam sebuah kebijakan yang dinamakan dengan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP).



## TUJUAN SEKRETARIAT JENDERAL KLHK (REVISI)

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Sekretariat Jenderal KLHK, ditetapkan 2 (dua) tujuan Sekretariat Jenderal KLHK Tahun 2020 – 2024 yang merupakan penjabaran dari Tujuan ke-4 KLHK yaitu “Tata Kelola pemerintahan Bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima”, dengan sasaran strategis KLHK pada tujuan 4 yaitu Birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien.

Tujuannya yaitu :

1. Tata kelola dan sumberdaya kementerian yang optimal
2. Penguatan kebijakan dan tugas khusus lainnya.



## VISI SEKRETARIAT JENDERAL KLHK (REVISI)

Visi Sekretariat Jenderal KLHK Tahun 2020 – 2024 adalah **Mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan penggerak tata kelola pemerintahan yang baik lingkup KLHK** guna menjamin terwujudnya Keberlanjutan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat “ untuk mendukung: “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong ”



## MISI SEKRETARIAT JENDERAL KLHK (REVISI)

Sekretariat Jenderal KLHK mendukung keseluruhan Misi KLHK khususnya secara langsung atas misi ke-4 yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, melalui :

1. Menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas bagi stakeholders KLHK
2. Memantapkan pelaksanaan reformasi birokrasi KLHK
3. Menciptakan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan dan kinerja KLHK

# SASARAN STRATEGIS SEKRETARIAT JENDERAL KLHK

Sasaran Strategis ada 7 (tujuh) sasaran strategis Sekretariat Jenderal yang merupakan mandat dari tujuan dan sasaran strategis yang ada pada level KLHK, dan dikelompokkan ke dalam 2 (dua) tujuan yaitu :

TUJUAN 4: Tata Kelola pemerintahan Bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima				
PROGRAM	KODE DAN SASARAN PROGRAM (OUTCOME)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TUJUAN DAN SASARAN SEKRETARIAT JENDERAL	UKE I
Dukungan Manajemen	T4.S2 Meningkatnya birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien	T4.S2.1 Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi	<b>1. Tata kelola dan sumberdaya kementerian yang optimal</b>	
			T4.S2.1.1 Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja KLHK	SETJEN (Biro Perencanaan)
			T4.S2.1.2 Meningkatnya kinerja organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM)	SETJEN (Biro Kepegawaian dan Organisasi)
			T4.S2.1.3 Meningkatnya pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum yang Efisien, Efektif, dan Akuntabel	SETJEN (Biro Keuangan dan Biro Umum)
			T4.S2.1.4 Meningkatnya Persepsi Positif dan Dukungan Publik terhadap Kementerian LHK	SETJEN (Biro Humas)
			T4.S2.1.5 Meningkatnya pengelolaan Legislasi dan Litigasi bidang LHK	SETJEN (Biro Hukum)
			T4.S2.1.6 Peningkatan Kerjasama Luar Negeri bidang LHK	SETJEN (Biro Kerjasama Luar Negeri)
			<b>2. Penguatan kebijakan dan tugas khusus lainnya.</b>	
			T4.S2.1.7 Meningkatnya Pelayanan data, sistem informasi, dan kebijakan Bidang LHK	SETJEN (Pusat Data dan Informasi, Pusat Kebijakan Strategis, Pusat Keteknikan Kehutanan dan Lingkungan, dan Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion (P3E))



**3.**

## **ARAH KEBIJAKAN**

Menjadi Unit Kerja yang Responsif,  
Adaptif, dan Membuka Ruang Peran Serta  
Publik Dalam Pemerintahan



**PRA MUSRENBANG NASIONAL**

# **PENYUSUNAN RANCANGAN RPJMN 2020-2024**

*Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong*

**BALI, 3-4 DESEMBER 2019**

## **PERENCANAAN YANG FOKUS DAN TERARAH**

Program disusun berorientasi pada perbaikan tapak dan pemenuhan harapan masyarakat

# ARAH KEBIJAKAN STRATEGI NASIONAL DAN KLHK

Yang diamanatkan serta menjadi tanggungjawab Sekretariat Jenderal Kementerian LHK

Arah kebijakan dan strategi nasional dituangkan ke dalam Rencana Jangka Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024, yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan dan merupakan penjabaran visi, misi, dan program Presiden terpilih dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 – 2025.

Sasaran pembangunan jangka menengah 2020 – 2024

adalah 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 diberbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Terdapat 4 (empat) pilar dari RPJMN ke IV 2020 – 2024 yaitu :

## 4 Pilar RPJMN 2020 - 2024

Kelembagaan  
Politik dan Hukum  
yang Mantap



Kesejahteraan  
Masyarakat yang  
Terus Meningkatkan



Struktur Ekonomi  
yang Semakin Maju  
dan Kokoh

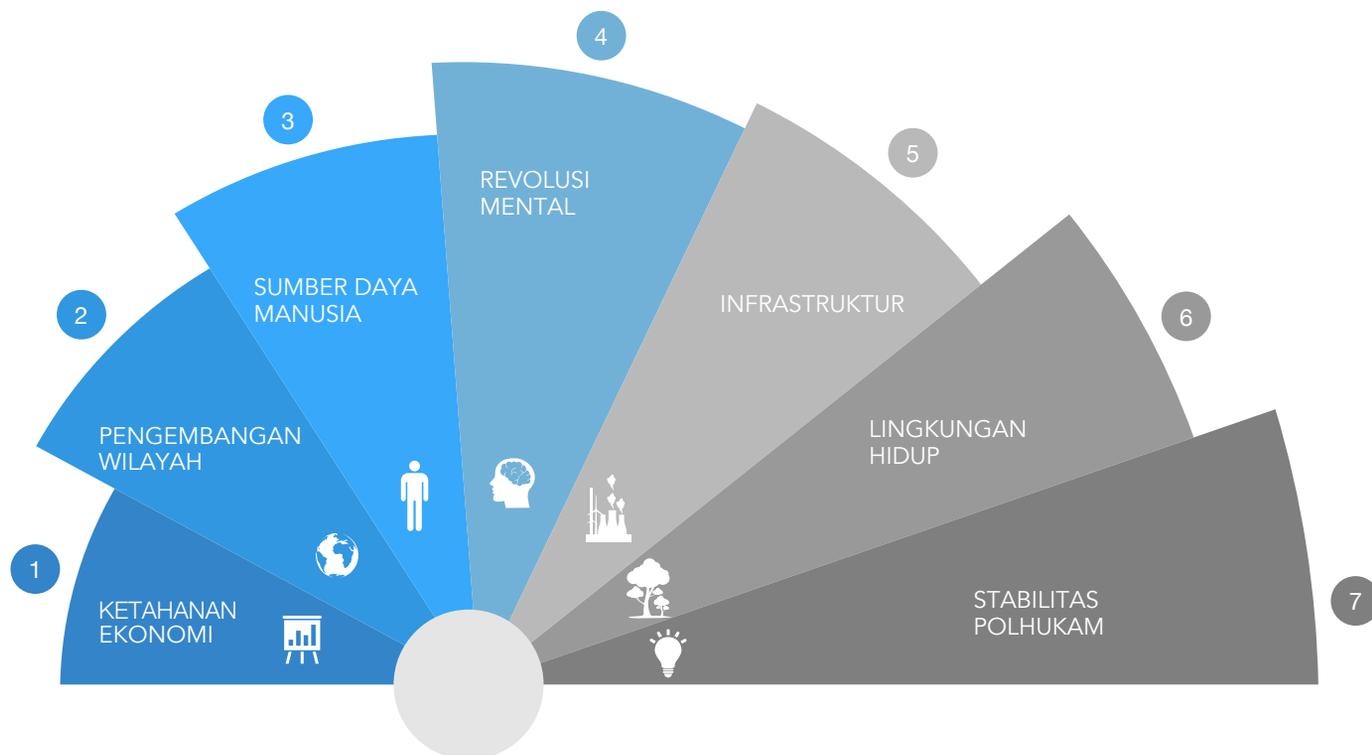


Terwujudnya  
Keanekaragaman  
Hayati yang Terjaga



# AGENDA PEMBANGUNAN NASIONAL

Keempat pilar tersebut diterjemahkan kedalam 7 (tujuh) agenda pembangunan yang didalamnya ada program prioritas, Kegiatan Prioritas, dan Proyek Prioritas. Adapun 7 Agenda Pembangunan sebagai berikut :



1 Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan;

3 Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing

5 Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar

7 Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik

2 Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan

4 Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan

6 Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim

Dari ke-7 (tujuh) Agenda pembangunan dan arah kebijakan pembangunan nasional dalam Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020–2024 tersebut, terdapat 1 (satu) kontribusi Sekretariat Jenderal yaitu : **Agenda Pembangunan 4.** “Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan”, dengan **arah kebijakan** : “Revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila untuk memperkuat ketahanan budaya bangsa dan membentuk mentalitas bangsa yang maju, modern, dan berkarakter.”

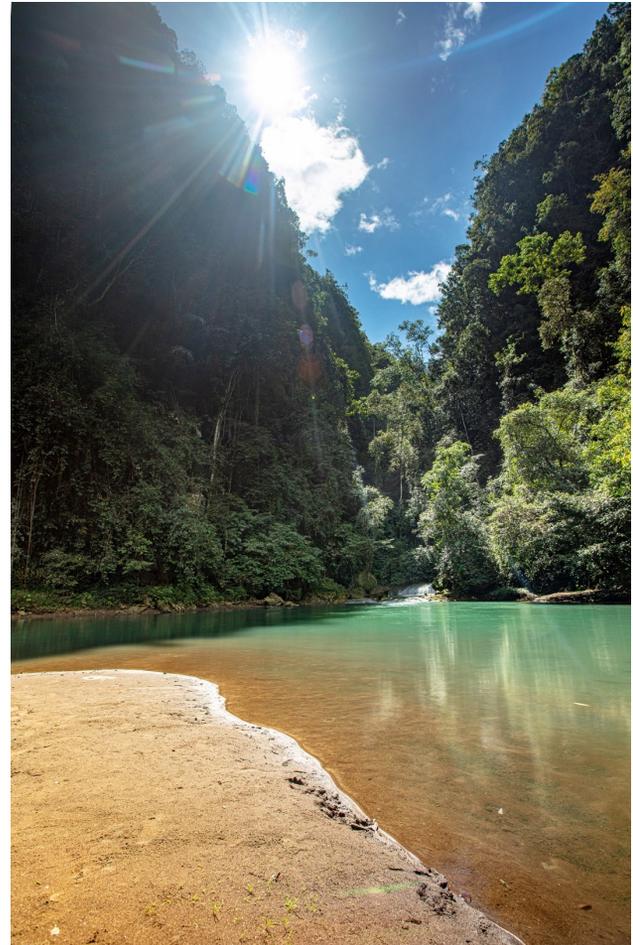
Strategi :

1. Revolusi mental dalam tata kelola pemerintahan, mencakup :
  - a. Peningkatan budaya kerja pelayanan public yang ramah, cepat efektif, efisien, dan terpercaya
  - b. Penerapan disiplin, penghargaan, dan sanksi dalam birokrasi (Biro kepegawaian dan organisasi)
2. Pemantapan pelaksanaan lima program Gerakan Nasional Revolusi Mental untuk mewujudkan Indonesia Melayani, Indonesia Bersih, Indonesia Tertib, Indonesia Mandiri dan Indonesia Bersatu.

#### **Peran Sekretariat Jenderal :**

Internalisasi nilai – nilai revolusi mental harus tertanam (embedded) dalam setiap pelaksanaan kegiatan serta tugas fungsi seluruh unit kerja lingkup KLHK. Hal tersebut juga didukung dengan sikap dan perilaku kerja pegawai yang mencerminkan nilai – nilai dan etika organisasi.

Pembentukan sikap dan perilaku kerja tersebut didorong melalui penyempurnaan kebijakan terkait dengan nilai – nilai kode etik, dan/ atau disiplin pegawai.



*Sebersit sinar mentari pagi laksana secercah harapan di TN.  
Bantimurung Bulusaraung*

*Foto oleg Chaeril Eri*

#### PN/AP 1

Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan

PP 2. Peningkatan kuantitas / ketersediaan air untuk mendukung pertumbuhan ekonomi

PP 6. Peningkatan nilai tambah, lapangan kerja, dan investasi di sektor riil, dan industrialisasi

#### PN/AP 3

Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing

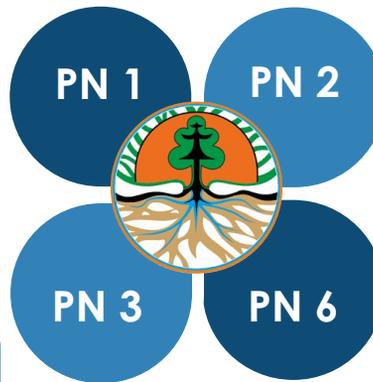
PP 6. Pengentasan Kemiskinan

PP 7. Peningkatan produktivitas dan daya saing

#### PN/AP 2

Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan

PP 1-7. Pengembangan Wilayah (Pulau)



#### PN/AP 6

Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim

PP 1. Peningkatan kualitas lingkungan hidup

PP 2. Peningkatan ketahanan bencana dan iklim

PP 3. Pembangunan rendah karbon

Pada periode pembangunan tahun 2020-2024, Kementerian LHK berperan dalam mendukung empat dari tujuh prioritas nasional. Empat Prioritas Nasional tersebut adalah memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan (PN1), mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin

pemerataan (PN 2), meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing (PN3), dan membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim (PN6).



*Ibu Menteri dalam kegiatan penanaman mangrove sebagai kegiatan percepatan ekonomi nasional*

*Foto oleh Tim Humas KLHK*

Pada Prioritas Nasional 1, Kementerian LHK mendukung dengan menjalankan program prioritas, yaitu (1) Peningkatan kuantitas ketersediaan air untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, dan (2) Peningkatan nilai tambah, lapangan kerja, dan investasi di sektor riil, dan industrialisasi.

Prioritas Nasional 2 didukung Kementerian LHK dengan Program Prioritas yaitu pengembangan wilayah. Dalam hal ini, Kementerian LHK berperan dalam pembangunan wilayah Kalimantan sebagai ibu kota negara nantinya.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada prioritas nasional 3, Kementerian LHK mendukung dengan program prioritas pengentasan kemiskinan dan peningkatan produktivitas dan daya saing. Program-program ini

dilakukan dengan upaya perhutanan sosial, kemudahan berusaha, dan reforma agraria.

Prioritas Nasional 6 yang didukung Kementerian LHK dengan beberapa program prioritas, diantaranya adalah: peningkatan kualitas lingkungan hidup, peningkatan ketahanan bencana dan iklim, dan pembangunan rendah karbon. Kualitas lingkungan hidup ditingkatkan dengan adanya pencegahan pencemaran, pengendalian dan penanggulangan pencemaran, dan pemulihan kelembagaan penegak hukum. Ketahanan bencana dan iklim diwujudkan dengan Tindakan pencegahan bencana akibat manusia, dan upaya pengendalian iklim. Pembangunan rendah karbon dilakukan dengan pemulihan lahan berkelanjutan.

# PROGRAM YANG DIDUKUNG KLHK

Adanya perubahan dalam struktur organisasi dan tata Kelola yang tertuang dalam Peraturan Presiden no 92 tahun 2020 dan selanjutnya Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan no 15 tahun 2021 membuat adanya perubahan cara kerja dan penggantian nomenklatur di beberapa unit kerja eselon I.

Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari berganti menjadi Pengelolaan Hutan Lestari, lalu Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi berganti menjadi Badan Standardisasi Instrumen LHK. Transformasi peran baru bagi Kementerian LHK ini diharapkan mampu membawa Kementerian LHK menjadi lembaga yang responsif, lincah, dan

tanggap akan perubahan. Selain itu, adanya peraturan dan tata Kelola baru ini dapat memperkuat pesan pembangunan LHK dan mendorong transformasi ekonomi menuju Indonesia Maju.

Perubahan struktur dan cara kerja membawa perubahan pada arsitektur kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi tiap unit kerja eselon I dan eselon II. Program yang didukung Kementerian LHK yang semula berjumlah 13 pada tahun 2020, lalu berjumlah 6 pada tahun 2021, kini menjadi 5 di tahun 2022 hingga 2024. Berikut ini adalah kelima program hasil Redesain Sistem Perencanaan Penganggaran (RSPP) tersebut:

1. Program Dukungan Manajemen

2. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

3. Program Kualitas Lingkungan Hidup

4. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

5. Program Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim

**5 (LIMA)  
PROGRAM  
KLHK TAHUN  
2020-2024**



## ARAH KEBIJAKAN 5 PROGRAM KLHK

### Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

Program ini bertujuan agar manfaat yang diupayakan Kementerian LHK dapat terasa hingga ke tingkat tapak hutan, sehingga dapat membantu memulihkan ekonomi. Sumbangsih barang dan jasa dari tingkat tapak baik dari hutan produksi, hutan lindung dan hutan konservasi diusahakan semakin tangguh dan lestari.

### Program Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim

Program ini dilakukan untuk mewujudkan komitmen nasional dalam penanganan perubahan iklim secara global. Program ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi masyarakat sebagai upaya mitigasi dan juga adaptasi akan iklim yang berubah

### Program Kualitas Lingkungan Hidup

Arah program ini adalah lingkungan yang terjaga sesuai standar yang diterapkan dengan memanfaatkan potensi limbah untuk kesejahteraan masyarakat.

### Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan kapabilitas sumberdaya manusia, tenaga kerja di lapangan, dan kelompok tani hutan atau usaha sebidang. Program ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas hutan dan mencegah kerusakan.

### Program Dukungan Manajemen

Program ini dilakukan sebagai upaya reformasi birokrasi dalam bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Bertujuan agar tata Kelola pemerintahan yang semakin baik dan transformasi pelayanan publik menuju birokrasi berkualitas kelas dunia.



Berdiri tegak menjulang menatap langit, Gunung Merapi merupakan salah satu gunung dengan status aktifitas aktif di Indonesia.

Foto oleh Arie.

## ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI SEKRETARIAT JENDERAL KLHK

### **1** Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, kreatif, inovatif, dan netral

Terwujudnya ASN yang profesional merupakan salah satu prasyarat untuk dapat mewujudkan birokrasi yang berkinerja tinggi. Untuk itu diperlukan penguatan manajemen ASN yang profesional berbasis sistem merit

### **2** Kelembagaan dan proses bisnis yang sederhana, responsif, adaptif dan membuka ruang peran serta publik dalam pemerintahan

Struktur organisasi KLHK telah dinilai efektif, mampu memenuhi kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan serta membuka ruang peran serta publik dalam pemerintahan.



### **3 Pelayanan publik yang berorientasi perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan dengan penerapan standar pelayanan publik yang menyeluruh.**

Masih diperlukan percepatan penerapan standar pelayanan publik di seluruh KLHK. Selain itu, untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di diperlukan pengembangan inovasi pelayanan publik dan percepatan penyelesaian pengaduan pelayanan.

### **4 Akuntabilitas kinerja dan pengawasan yang handal dan efektif serta birokrasi yang berintegritas.**

Akuntabilitas kinerja dicapai dengan mendorong pemenuhan kinerja diseluruh satuan kerja KLHK, melembagakan SDM pengelola SAKIP, serta digitalisasi akuntabilitas kinerja.

Arah kebijakan dan Strategi Sekretariat Jenderal KLHK pada tahun 2020 – 2024 dalam rangka mendukung agenda prioritas pembangunan nasional serta mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis baik level KLHK maupun Sekretariat Jenderal di dalam kerangka 2 (dua) tujuan yaitu :

**1. Tata kelola dan sumberdaya kementerian yang optimal**

Kondisi umum yang ingin dicapai adalah :

**1.**



Peningkatan Akuntabilitas Kinerja KLHK

**2.**



Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi

**3.**



Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum yang Efisien, Efektif, dan Akuntabel

**4.**



Persepsi Positif dan Dukungan Publik terhadap Kementerian LHK

**5.**



Legislasi dan Advokasi yang optimal

**6.**



Peningkatan Kerjasama Luar Negeri terhadap KLHK

Strategi atas kondisi yang ingin dicapai dijabarkan sebagai berikut :

a. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja KLHK dengan :

- 1) Pemenuhan dokumen kinerja di seluruh satuan kerja KLHK
- 2) Peningkatan kapasitas SDM melalui pembinaan SAKIP serta melembagakan SDM pengelola SAKIP
- 3) Pengembangan transformasi digital, dalam hal ini pelaksanaan digitalisasi E-SAKIP

b. Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi, dengan :

- 1) Pemenuhan kompetensi pegawai di lingkungan KLHK melalui optimalisasi fungsi pengadaan, pengembangan kompetensi, dan manajemen karir dan talenta pegawai;
- 2) Implementasi dari debirokratisasi atau penyederhaan birokrasi;
- 3) Penguatan nilai dasar (*core values*) Aparatur Sipil Negara dalam rangka penguatan budaya kerja.

c. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum yang Efisien, Efektif, dan Akuntabel melalui :

- 1) Penguatan pengelolaan keuangan
- 2) Peningkatan kualitas dalam monitoring dan pengendalian intern atas pelaporan keuangan untuk mempertahankan opini laporan keuangan “Wajar Tanpa Pengecualian/ WTP”
- 3) Tata Kelola Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari sektor lingkungan hidup dan kehutanan dalam rangka optimalisasi pencapaian target PNBP.

4) Penguatan tata kelola pengadaan barang/ jasa pemerintah lingkup KLHK, dalam kerangka belanja “*value for money*”.

5) Penguatan tata Kelola aset Barang Milik Negara (BMN) dan profesionalisme pejabat pengelolaan aset BMN

d. Persepsi Positif dan Dukungan Publik terhadap Kementerian LHK, dengan target peningkatan kepercayaan publik atas kebijakan KLHK melalui manajemen strategi komunikasi yang efektif serta peningkatan terhadap pelayanan Informasi dan Dokumentasi (PPID) lingkup KLHK.

e. Legislasi dan Advokasi yang optimal

1) Optimalisasi peran legislasi dan advokasi KLHK melalui penyederhanaan regulasi (simplifikasi) dan perlindungan hukum bagi institusi, melalui :

- a. Sinkronisasi pada substansi yang diatur dalam produk perundang-undangan tidak tumpang tindih, saling melengkapi (suplemitter), saling terkait
- b. Rekomendasi perbaikan dan/ atau penyempurnaan produk hukum
- c. Pendampingan dalam penanganan perkara

2) Digitalisasi layanan legislasi dan advokasi

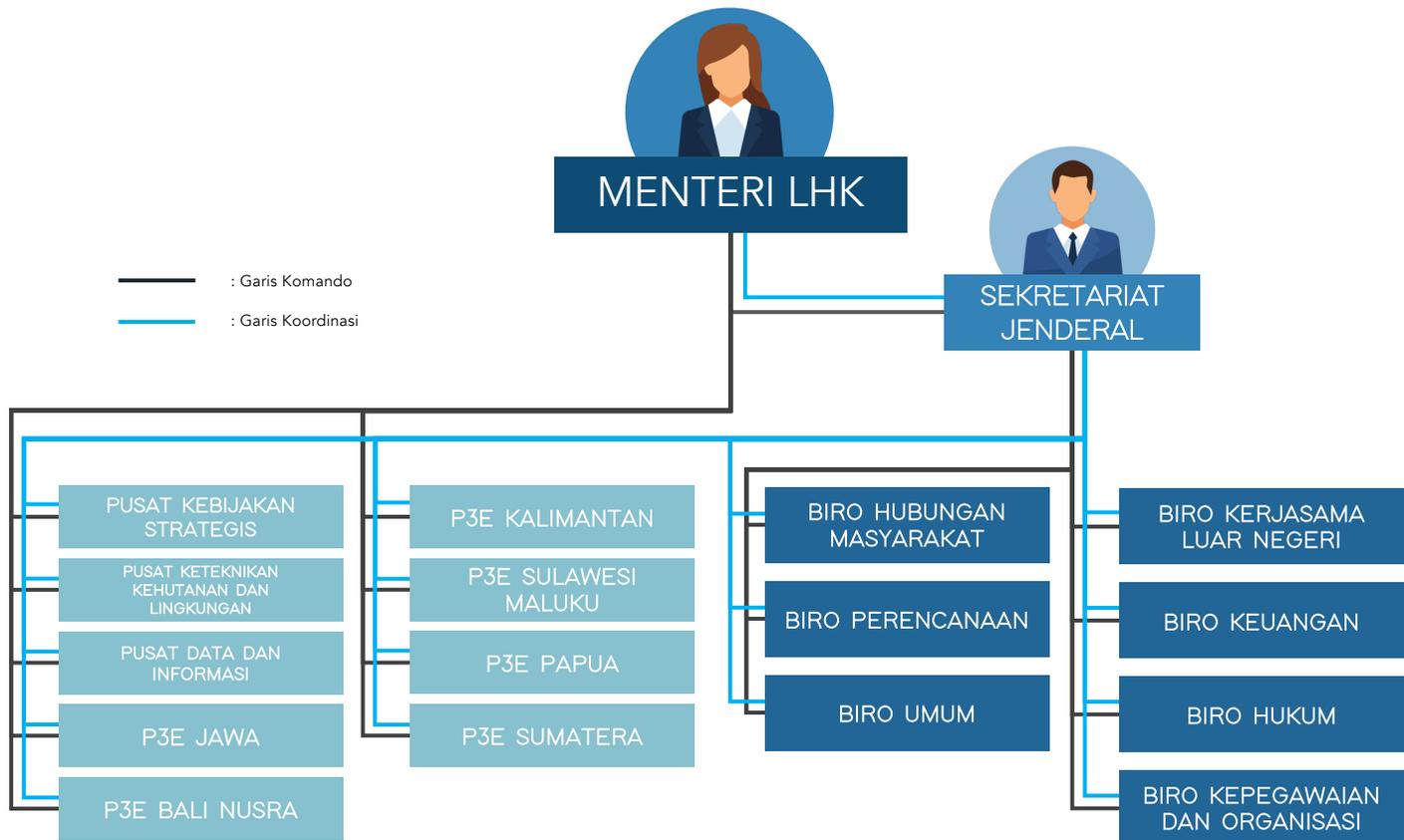
## **2. Penguatan kebijakan dan tugas khusus lainnya**

Tujuan ini dapat dicapai melalui Tugas Khusus Pelayanan data dan sistem informasi di lingkup Kementerian LHK, keteknikan kehutanan dan lingkungan, kebijakan yang strategis, serta pengendalian pembangunan LHK di ekoregion yang tersebar di seluruh penjuru negeri.

# KERANGKA KELEMBAGAAN SEKRETARIAT JENDERAL KLHK

Sekretariat Jenderal berperan penting dalam mendorong tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) lingkup KLHK. Penataan kelembagaan dilaksanakan dalam kerangka debirokratisasi serta percepatan pelayanan kepada publik termasuk pengelolaan Sumber Daya tepat guna. Penataan kelembagaan di lingkup Sekretariat Jenderal berpedoman pada arah kebijakan KLHK dan selaras dengan arah kebijakan nasional.

Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2020 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, kemudian ditindaklanjuti dengan perubahan Peraturan Menteri LHK P.18 Tahun 2015 menjadi Peraturan Menteri LHK Nomor P.15 Tahun 2021 yang mencerminkan transformasi untuk peran baru KLHK yang menuntun perubahan arsitektur program dan memperkuat pesan pembangunan LHK





Polisi kehutanan sedang melakukan Patroli pengamanan, mendata potensi serta gangguan kawasan hutan di Resort Wudipandak, TN Matalawa.

Foto oleh Heri Andri

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sekretariat Jenderal memiliki peran penting dalam laju pergerakan pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Tugas Sekretariat Jenderal adalah mengkoordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan dukungan administrasi kepada seluruh organisasi di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Tanpa adanya Sumberdaya Manusia yang kompeten dan berintegritas, Tugas Sekretariat Jenderal tidak akan terlaksana dengan baik.

Terdapat 877 SDM di Sekretariat Jenderal. Berdasarkan jenis kelamin, SDM di Sekretariat Jenderal didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 62,4% atau 547 orang, sedangkan jumlah perempuan sebanyak 330 orang atau 37,6% dari total keseluruhan pegawai.

### Sebaran Pegawai Sekretariat Jenderal berdasarkan Jenis Kelamin

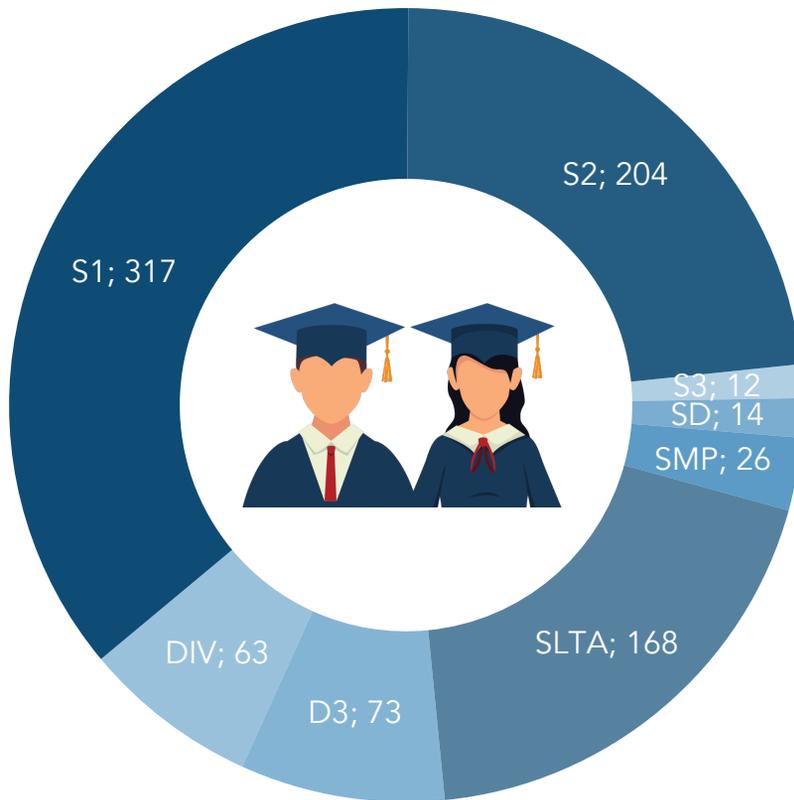


330



547

## Sebaran Pegawai Sekretariat Jenderal Riwayat pendidikan



Dari total 877 pegawai di Sekretariat Jenderal, Sebagian besarnya adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 317, Disusul oleh lulusan S2 sebanyak 204 orang, lalu lulusan SLTA sebanyak 168 orang, lulusan D3 sebanyak 73 orang, lulusan DIV sebanyak 63 orang, lulusan SMP sebanyak 26 orang, lulusan SD 14 orang dan yang paling sedikit adalah lulusan S3 sebanyak 12 orang.

Dengan adanya pemetaan Riwayat Pendidikan dari pegawai yang merupakan ASN, dapat diperkirakan potensi kenaikan pegawai dengan golongan yang lebih tinggi dan perkiraan pemberian tunjangan berdasarkan golongan yang dicapai.

Penerimaan pegawai baru pada masing-masing kementerian dan lembaga setiap tahunnya dilakukan melalui seleksi CPNS. Penetapan jumlah dari kebutuhan generasi-generasi baru pun dibutuhkan agar adanya perbaharuan dari sisi pola kerja serta peningkatan kemampuan bekerja dalam kemajuan zaman. Pun dalam lingkup Sekretariat Jenderal Kementerian LHK, perlu

adanya proyeksi mengenai jumlah SDM baru yang dibutuhkan setiap tahunnya. Perhitungan ini tidak terlepas dari pemetaan pegawai yang akan memasuki masa purna tugas. Kekosongan dari posisi jabatan yang ditinggalkan akan digunakan sebagai dasar proyeksi kebutuhan pegawai kedepannya di setiap satuan kerja.

# PROYEKSI KEBUTUHAN DAN PENSIUN SDM LINGKUP SEKRETARIAT JENDERAL PERIODE 2020 - 2024

No	Sekretariat Jenderal	Proyeksi Kebutuhan SDM Setjen	Proyeksi Pensiun SDM Setjen				
		2022	2020	2021	2022	2023	2024
1	Biro Umum	3	-	-	14	15	9
2	Biro Keuangan	-	-	3	8	6	1
3	Biro Perencanaan	-	-	-	1	2	2
4	Biro Kepegawaian dan Organisasi	11	-	1	7	1	6
5	Biro Hukum	11	-	1	1	1	3
6	Biro Kerja Sama Luar Negeri	-	-	-	-	-	2
7	Biro Hubungan Masyarakat	2	-	1	2	4	-
8	Pusat Data dan Informasi	-	-	-	-	2	1
9	Pusat Kebijakan Strategis	2	-	1	1	-	-
10	Pusat Keteknikan Kehutanan dan Lingkungan	-	1	1	1	1	1
11	Pusat Standardisasi Lingkungan dan Kehutanan	-	-	-	1	3	-
12	Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Jawa	1	-	-	3	1	2
13	Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Bali dan Nusa Tenggara	-	-	-	-	-	-
14	Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera	5	-	-	3	-	1
15	Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Kalimantan	2	-	-	-	1	-
16	Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sulawesi dan Maluku	-	-	-	-	1	2
17	Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Papua	3	-	-	1	-	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>30</b>

# ARAH KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKRETARIAT JENDERAL TAHUN 2020 - 2024



*Masyarakat antusias menanam mangrove dalam kegiatan percepatan ekonomi nasional*

*Foto oleh tim dokumentasi PEN Mangrove*

- a. Melaksanakan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Pemenuhan kompetensi ASN yaitu Kompetensi Manajerial, Teknis, Sosiologi Kultural, dan Pemerintahan
  - 1) Kompetensi Manajerial mencakup antara lain kepemimpinan, berpikir strategis dan visioner, pelayanan prima, pengambilan keputusan, memimpin dan mengelola perubahan, manajemen kinerja, pemberdayaan staf dan masyarakat, pengembangan organisasi.
  - 2) Kompetensi Teknis mencakup antara lain analisis kebijakan, pengembangan inovasi, komunikasi efektif, kolaborasi, dan pengembangan kerjasama, jaminan kualitas, pengelolaan konflik, penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi.
  - 3) Kompetensi Sosio Kultural lebih kepada sikap, perilaku, integritas, loyalitas, manajemen diri, dan sebagainya yang memang tidak tampak tapi memang harus diolah dan dipoles dan kemudian dilatih misalkan keteladanan.
  - 4) Kompetensi Pemerintahan antara lain mencakup pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan kebijakan desentralisasi, hubungan pemerintah pusat dengan daerah, pemerintahan umum, etika pemerintahan dan sebagainya.
- c. Pelaksanaan Manajemen talenta. Komitmen untuk mengimplementasikan secara komprehensif seluruh manajemen talenta, terutama dalam program promosi dan mutasi ASN.



4.

## TARGET KINERJA

Selalu Meningkatkan Kinerja yang Berorientasi Pada Hasil (*Outcome*) dan Prinsip Efektif Efisien

# RENCANA STRATEGIS SETJEN KLHK 2020 - 2024

## TUJUAN 1 :

Tata Kelola Dan Sumberdaya Kementerian Yang Optimal

## TUJUAN 2 :

Penguatan kebijakan dan tugas khusus lainnya.

## STRATEGI - STRATEGI

Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja KLHK



Meningkatnya kinerja organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM)



Meningkatnya pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum yang Efesien, Efektif, dan Akuntabel



Meningkatnya Persepsi Positif dan Dukungan Publik terhadap Kementerian LHK



Meningkatnya pengelolaan Legislasi dan Litigasi bidang LHK



Peningkatan Kerjasama Luar Negeri bidang LHK



Meningkatnya Pelayanan data, sistem informasi, dan kebijakan Bidang LHK



# KINERJA UTAMA KLHK TAHUN 2020-2024

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020  
Tentang Rencana Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024

NO	SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target 2020	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Satuan
I.	Pilar Lingkungan : Terwujudnya Lingkungan Hidup dan Hutan yang Berkualitas serta Tanggap Terhadap Perubahan Iklim						
1.	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	68,71	68,96	69,22	69,48	69,74	Poin
2.	Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) yang Terverifikasi pada Sektor Kehutanan dan Limbah	16.28	16.75	17.22	17.38	17.54	%
3.	Penurunan Laju Deforestasi	0.44	0.43	0.38	0.33	0.31	Juta ha
4.	Indeks Kinerja Pengelolaan Sampah (IKPS)	61	63	65	67	70	Poin
5.	Luas Lahan dalam DAS yang Dipulihkan Kondisinya	90.000	220.000	230.000	230.000	230.000	Ribu ha
6.	Luas Kawasan Bernilai Konservasi Tinggi (High Conservation Values)	15,6	13,8	10,3	12,1	18,2	Juta ha
II	Pilar Ekonomi : Tercapainya Optimalisasi Manfaat Ekonomi Sumberdaya Hutan dan Lingkungan sesuai dengan Daya Dukung Daya Tampung Lingkungan.						
7.	Kontribusi Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan terhadap PDB Nasional	103	106	109	112	115	Rp. Triliun
8.	Nilai Ekspor Hasil Hutan, TSL dan Bioprospecting	12	13	14	15	16	US\$ Milyar
9.	Peningkatan Nilai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Fungsional KLHK	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	Rp. Triliun

# KINERJA UTAMA KLHK TAHUN 2020-2024

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020  
Tentang Rencana Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024

NO	SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target 2020	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Satuan
III	Pilar Sosial : Terjaganya Keberadaan, Fungsi dan Distribusi Hutan yang Berkeadilan dan Berkelanjutan						
10.	Luas Kawasan Hutan dengan Status Penetapan	5	10	10	9	3	Juta ha
11.	Luas Kawasan Hutan yang Dilepas untuk TORA (Tanah Obyek Reforma Agraria)	130	600	600	600	600	Ribu ha
12.	Luas Kawasan Hutan yang Dikelola oleh Masyarakat	500	1.000	1.250	750	500	ha
IV	Pilar Tata Kelola : Terselenggaranya Tata Kelola dan Inovasi Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Baik, serta Kompetensi SDM LHK yang Berdaya Saing						
13.	Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	Poin
14.	Jumlah Kasus LHK yang Ditangani melalui Penegakan Hukum	1.429	2.267	2.567	2.962	3.220	Kasus
15.	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	3,50	3,55	3,60	3,65	3,70	Poin
16.	Hasil Litbang yang Inovatif dan/atau Implementatif	52	70	80	90	100	Produk
17.	Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK	70	72	75	78	80	Poin
18.	Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi	77	79	81	83	85	Poin
19.	Opini WTP atas Laporan Keuangan KLHK	1	1	1	1	1	Opini WTP
20.	Level Maturitas SPIP KLHK	Level 3	Level 3	Level 3	Level 4	Level 4	Level

# OPTIMALISASI KINERJA TAHUN 2020-2024

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS (SASARAN PROGRAM)	INDIKATOR KINERJA UTAMA (INDIKATOR SASARAN PROGRAM)	Target 2020	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Satuan
<b>I. Pilar Lingkungan : T1. Kondisi Lingkungan Hidup dan Hutan yang Semakin Tanggap Terhadap Perubahan Iklim</b>								
1.	T1.S1 Meningkatnya kualitas lingkungan hidup	T1.S1.1 Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	68,71	68,92	69,22	69,48	69,74	Poin
2.	T1.S2 Meningkatnya optimalisasi pengelolaan sampah	T1.S2.1 Indeks Kinerja Pengelolaan Sampah (IKPS)	61,0	63,0	65,0	67,0	70,0	Poin)
3.	T1.S3 Menurunnya emisi GRK dari Sektor Limbah dan Kehutanan yang mendukung pembangunan rendah karbon	T1.S3.1 Presentase penurunan emisi GRK dari Sektor Limbah dan Kehutanan yang mendukung pembangunan rendah karbon	16,05	16,92	17,13	17,33	17,47	% (Persen)
4.	T1.S4 Menurunnya laju penyusutan hutan	T1.S4.1 Laju Deforestasi dan Degradasi Hutan	0,12	0,20	0,20	0,20	0,20	Juta Hektar/ tahun
<b>II. Pilar Ekonomi : T2. Aktualisasi Potensi Ekonomi dari Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup</b>								
5.	T2.S1 Meningkatnya sirkular Ekonomi dari sampah dan limbah	T2.S1.1 Kontribusi Sektor Lingkungan Hidup terhadap PDB Nasional (berdasarkan harga berlaku)	11,80	12,30	13,10	14,10	15,00	Triliun Rupiah
6.	T2.S2 Meningkatnya pemanfaatan Sumberdaya Hutan yang berkelanjutan	T2.S2.1 Kontribusi Sektor Kehutanan terhadap PDB Nasional (berdasarkan harga berlaku)	108,60	111,80	115,20	118,60	122,22	Triliun Rupiah
7.	T2.S3 Meningkatnya ekspor Hasil Hutan, TSL, dan Bioprospecting yang optimal	T2.S3.1 Nilai Ekspor Hasil Hutan, TSL, dan Bioprospecting	12,00	13,00	14,00	15,00	16,00	US\$ Milyar
8.	T2.S4 Meningkatnya Penerimaan Negara Kehutanan	T2.S4.1 Nilai PNPB Fungsional Kehutanan	5,10	5,20	5,30	5,40	5,50	Triliun Rupiah
<b>III. Pilar Sosial : T3. Pemanfaatan Hutan Bagi Masyarakat yang Berkeadilan</b>								
9.	T3.S1 Terselesaikannya status Kawasan hutan yang diakui secara legal dan legitimate	T3.S1.1 Luas Kawasan Hutan dengan status penetapan	0,33	12,00	13,49	11,83	-	Juta Hektar
10.	T3.S2 Meningkatnya kepastian hukum atas penguasaan tanah oleh masyarakat pada Kawasan hutan	T3.S2.1 Luas Kawasan Hutan yang Dilepaskan untuk TORA	101,00	184,40	94,70	700,00	787,10	Ribu Hektar
11.	T3.S3 Meningkatnya pemanfaatan hutan oleh masyarakat yang adil dan merata	T3.S3.1 Luas Kawasan Hutan yang Dikelola oleh Masyarakat	125	230	200	1.750	1.675	Ribu Hektar
<b>IV. Pilar Tata Kelola : T4. Tata Kelola pemerintahan Bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima</b>								
12.	T4.S1 Meningkatnya SDM KLHK yang berkualitas	T4.S1.1 Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK	70,0	72,0	75,0	78,0	80,0	Poin
13.	T4.S2 Meningkatnya birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien	T4.S2.1 Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi	77,0	79,0	81,0	83,0	85,0	Poin

# KINERJA PROGRAM KLHK TAHUN 2020-2024

Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	UKE I
Kualitas Lingkungan Hidup	T1.S1 Meningkatnya kualitas lingkungan hidup	T1.S1.1 Indeks kualitas lingkungan hidup	PPKL, PSLB3, PKTL, BSI LHK, PHLHK, KSDAE, PDASRH, BRGM
	T1.S2 Meningkatnya optimalisasi pengelolaan sampah	T1.S2.1 Indeks Kinerja Pengelolaan Sampah	PSLB3
	T2.S1 Meningkatnya sirkular Ekonomi dari sampah dan limbah	T2.S1.1 Kontribusi Sektor Lingkungan Hidup terhadap PDB Nasional (berdasarkan harga berlaku)	PPKL, PSLB3, BSI LHK
Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim	T1.S3 Menurunnya emisi GRK dari Sektor Limbah dan Kehutanan yang mendukung pembangunan rendah karbon	T1.S3.1 Presentase penurunan emisi GRK dari Sektor Limbah dan Kehutanan yang mendukung pembangunan rendah karbon	PPI, BSI LHK
Pengelolaan Hutan Berkelanjutan	T1.S4 Menurunnya laju penyusutan hutan	T1.S4.1 Laju Deforestasi dan Degradasi Hutan	PHL, KSDAE, PDASRH, PPI, PKTL, PHLHK, BRGM
	T2.S2 Meningkatnya pemanfaatan Sumberdaya Hutan yang berkelanjutan	T2.S2.1 Kontribusi Sektor Kehutanan terhadap PDB Nasional (berdasarkan harga berlaku)	PHL, KSDAE, PSKL, BSI LHK
	T2.S3 Meningkatnya ekspor Hasil Hutan, TSL, dan Bioprospecting yang optimal	T2.S3.1 Nilai Ekspor Hasil Hutan, TSL, dan Bioprospecting	PHL, KSDAE
	T2.S4 Meningkatnya Penerimaan Negara Kehutanan	T2.S4.1 Nilai PNBPFungsional Kehutanan	PHL, KSDAE, PHLHK, PKTL, PDASRH, BSI LHK
	T3.S1 Terselesaikannya status Kawasan hutan yang diakui secara legal dan legitimate	T3.S1.1 Luas Kawasan Hutan dengan status penetapan	PKTL
	T3.S2 Meningkatnya kepastian hukum atas penguasaan tanah oleh masyarakat pada Kawasan hutan	T3.S2.1 Luas Kawasan Hutan yang Dilepaskan untuk TORA	PKTL
	T3.S3 Meningkatnya pemanfaatan hutan oleh masyarakat yang adil dan merata	T3.S3.1 Luas Kawasan Hutan yang Dikelola oleh Masyarakat	PSKL, PHL, KSDAE
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	T4.S1 Meningkatnya SDM KLHK yang berkualitas	T4.S1.1 Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK	BP2SDM
Dukungan Manajemen	T4.S2 Meningkatnya birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien	T4.S2.1 Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi	SETJEN, ITJEN

# KINERJA UTAMA SEKRETARIAT JENDERAL TA. 2020-2024

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020  
Tentang Rencana Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024

## Matrik Program, Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Sekretariat Jenderal KLHK Tahun 2020-2021 SEBELUM DILAKUKAN RESTRUKTURISASI PROGRAM

Program : Dukungan Manajemen  
Sasaran Program : Meningkatnya tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima

Indikator Kinerja Program	Satuan	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Nilai Reformasi Birokrasi KLHK	Poin	77	79	81	83	85
2. Tingkat Kepuasan Pelayanan Internal	Poin	4	4	4	4	4
3. Tingkat Kepuasan Pelayanan Publik	Poin	4	4	4	4	4
4. Nilai Keterbukaan Informasi Publik KLHK	Poin	75	80	85	90	90
5. Opini terhadap Laporan Keuangan KLHK	Poin (WTP)	4	4	4	4	4
6. Indeks Kualitas Kebijakan Pemerintah	Poin	70	72,5	75	77,5	80

**Matrik Program, Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Sekretariat Jenderal KLHK Tahun 2020-2024  
SETELAH RESTRUKTURISASI PROGRAM**

TUJUAN 4: Tata Kelola pemerintahan Bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima														
PROGRAM	SASARAN PROGRAM	IKP	Target					TUJUAN DAN SASARAN SEKRETARIAT JENDERAL	IK UKE.1	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024			2020	2021	2022	2023	2024
Dukungan Manajemen	T4.S2 Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien	T4.S2.1 Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi (poin)	77	79	81	83	85	<b>1. Tata kelola dan sumberdaya kementerian yang optimal</b>						
								T4.S2.1.1 Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja KLHK	Nilai SAKIP KLHK (poin)	72	74	76	78	80
								T4.S2.1.2 Meningkatnya kinerja organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM)	Nilai Sistem Merit (poin)	265	290	315	340	365
								T4.S2.1.3 Meningkatnya pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum yang Efisien, Efektif, dan Akuntabel	Opini WTP (poin)	4	4	4	4	4
									Survei Kepuasan Publik (poin)	4	4	4	4	4
								T4.S2.1.4 Meningkatnya Persepsi Positif dan Dukungan Publik terhadap Kementerian LHK	Nilai KIP KLHK (poin)	80	82	84	86	88
								T4.S2.1.5 Meningkatnya pengelolaan Legislasi dan Litigasi bidang LHK	Nilai Penataan Peraturan Perundangan (poin)	5	5	5	5	5
								T4.S2.1.6 Peningkatan Kerjasama Luar Negeri bidang LHK	Jumlah Dokumen Kerjasama (dokumen)	30	30	30	30	30
								<b>2. Penguatan kebijakan dan tugas khusus lainnya.</b>						
								T4.S2.1.7 Meningkatnya Pelayanan data, sistem informasi, dan kebijakan Bidang LHK	Indeks SPBE (poin)	3,5	3,55	3,6	3,65	3,7
	Indeks Kualitas Kebijakan (poin)	70	72,5	75	77,5	80								

**Keterangan singkatan:**

\*\* SAKIP : Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; WTP : Wajar Tanpa Pengecualian; KIP : Keterbukaan Informasi Publik; SPBE : Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik

**Matrik Program, Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program/ Kegiatan  
Sekretariat Jenderal KLHK Tahun 2021-2024  
SETELAH RESTRUKTURISASI PROGRAM**

Uraian	Program/Sasaran Program/ Kegiatan/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja	Target					Satuan	Unit Organisasi Pelaksana
		2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>PROGRAM</b>	<b>DUKUNGAN MANAJEMEN</b>							
<b>Sasaran Program</b>	<b>Meningkatnya birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien (T4.S2 )</b>							
Indikator Kinerja Program	1. Nilai Reformasi Birokrasi (T4.S2.1)	77	79	81	83	85	Poin	
<b>Kegiatan 1</b>	<b>Koordinasi Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi (5369)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatkan layanan perencanaan dan evaluasi pembangunan LHK yang akuntabel (T4.S2.1.1.1.1 )</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (T4.S2.1.1.1.1.1)	72	74	76	78	80	Poin	Birocan
	2. Tingkat Kepuasan layanan Perencanaan dan Evaluasi (T4.S2.1.1.1.1.2)	4	4	4	4	4	Poin	Birocan
<b>Kegiatan 2</b>	<b>Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian &amp; Organisasi Kementerian LHK (5381)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatnya Reformasi Birokrasi, Manajemen SDM dan Tata Organisasi yang optimal (T4.S2.1.2.1.1 )</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Nilai Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN KLHK (T4.S2.1.2.1.1.1)	265	290	315	340	365	Poin	Ropeg&org
	2. Tingkat Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan Kepegawaian dan Organisasi (T4.S2.1.2.1.1.2)	4	4	4	4	4	Poin	Ropeg&org
<b>Kegiatan 3</b>	<b>Penyelenggaraan Administrasi Keuangan Kementerian LHK (5380)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatkan Tertib Pengelolaan Keuangan KLHK (T4.S2.1.3.1.2 )</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Tingkat Kinerja Pengelolaan Keuangan dari Seluruh Satker (T4.S2.1.3.1.2.1)	90	91	92	92	92	Poin	Rokeu
	2. Tingkat Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan keuangan (T4.S2.1.3.1.2.2)	4	4	4	4	4	Poin	Rokeu
<b>Kegiatan 4</b>	<b>Penyelenggaraan Ketatausahaan Kerumahtanggaan dan Pengelolaan Perlengkapan Kementerian LHK (5370)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatkan layanan umum, ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan pengelolaan perlengkapan KLHK (T4.S2.1.3.2.1 )</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Tingkat Kepuasan Layanan Perizinan KLHK (T4.S2.1.3.2.1.1)	4	4	4	4	4	Poin	Roum
	2. Tingkat Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan Umum KLHK (T4.S2.1.3.2.1.2)	4	4	4	4	4	Poin	Roum
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatnya Dokumen pengelolaan BMN yang akuntabel (T4.S2.1.3.1.1 )</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	3. Dokumen Pengelolaan BMN yang akuntabel (T4.S2.1.3.1.1.1)	6	6	6	6	6	Dokumen	Roum
<b>Kegiatan 5</b>	<b>Penyiaran dan Penyebarluasan Informasi Pembangunan LHK (5367)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatkan Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi yang efektif (T4.S2.1.4.1.1 )</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Pemberitaan Positif di Media Massa (T4.S2.1.4.1.1.2)	3000	3250	3500	3750	4000	Berita	Rohumas
	2. Tingkat Kepuasan Layanan Hubungan Masyarakat dan Hubungan Antar Lembaga (T4.S2.1.4.1.1.1)	4	4	4	4	4	Poin	Rohumas

Uraian	Program/Sasaran Program/ Kegiatan/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja	Target					Satuan	Unit Organisasi Pelaksana
		2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Kegiatan 6</b>	<b>Pengembangan telaahan kebijakan, perundang-undangan Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan (5383)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatkan Layanan Hukum, Bantuan Hukum dan Penataan Perundang-undangan yang berkualitas (T4.S2.1.5.1.1)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Nilai Penataan Peraturan Perundang-undangan (T4.S2.1.5.1.1.1)	5	5	5	5	5	Poin	Rokum
	2. Jumlah Perkara dan Bantuan Hukum yang Tertangani (T4.S2.1.5.1.1.2)	40	40	40	40	40	Perkara	Rokum
	3. Tingkat kepuasan layanan hukum (T4.S2.1.5.1.1.3)	4	4	4	4	4	Poin	Rokum
<b>Kegiatan 7</b>	<b>Pembinaan dan Koordinasi kerjasama luar negeri (5372)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatkan Dukungan Hubungan dan Kerja Sama Luar Negeri Bagi Seluruh Program KLHK (T4.S2.1.6.1.1)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Dokumen Hasil Analisis Kerja Sama Bilateral, Multilateral, Intra Kawasan, dan Ormas Asing (T4.S2.1.6.1.1.1)	30	30	30	30	30	Dokumen	RoKLN
	2. Tingkat Kepuasan Stakeholder terhadap Layanan Kerjasama Luar Negeri (T4.S2.1.6.1.1.2)	4	4	4	4	4	Poin	RoKLN
<b>Kegiatan 8</b>	<b>Penyelenggaraan Data dan Informasi KLHK (5368)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatkan kualitas layanan dan kapasitas sistem data dan informasi KLHK (T4.S2.1.7.1.1)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Data dan Informasi KLHK (T4.S2.1.7.1.1.1)	4	4	4	4	4	Dokumen	Pusdatin
	2. Tingkat kepuasan layanan data dan Sistem Informasi KLHK (T4.S2.1.7.1.1.2)	4	4	4	4	4	Poin	Pusdatin
	3. Indeks Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) (T4.S2.1.7.1.1.3)	3,5	3,55	3,6	3,65	3,7	Poin	Pusdatin
<b>Kegiatan 9</b>	<b>Penyelenggaraan Kebijakan Strategis Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan (5859)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatkan Kualitas Kebijakan Strategis KLHK (T4.S2.1.7.2.1)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Jumlah rancangan kebijakan strategis (T4.S2.1.7.2.1.1)	12	12	12	12	12	Dokumen Rancangan	Pusjakstra
	2. Indeks Kualitas Kebijakan Kementerian LHK (T4.S2.1.7.2.1.2)	70	72,5	75	77,5	80	Poin	Pusjakstra
<b>Kegiatan 10</b>	<b>Penyelenggaraan Keteknikan LHK (5860)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan</b>	<b>Meningkatnya pengembangan, penerapan dan pelaksanaan keteknikan kehutanan dan lingkungan yang efektif dan efisien (T4.S2.1.7.2.2)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. NSPK Keteknikan bidang LHK dan Penerapannya (T4.S2.1.7.2.2.1)	3	3	3	3	3	NSPK	Pustek
	2. Tingkat kepuasan stakeholder terhadap NSPK Keteknikan bidang LHK dan Penerapannya (T4.S2.1.7.2.2.2)	4	4	4	4	4	Poin	Pustek

Uraian	Program/Sasaran Program/ Kegiatan/ Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja	Target					Satuan	Unit Organisasi Pelaksana
		2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Kegiatan 11</b>	<b>Pengendalian Pembangunan LHK pada wilayah ecoregion (5374)</b>							
<b>Sasaran Kegiatan 1</b>	<b>Meningkatnya Pengendalian Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Ekoregion Bali – Nusra (T4.S2.1.7.2.3)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E (T4.S2.1.7.2.3.1)	4	4	4	4	4	Poin	P3E Bali Nusra
	2. Jumlah Pemda yang difasilitasi dan dibina di wilayah ekoregion (T4.S2.1.7.2.3.2)	8	8	8	8	8	Pemda	P3E Bali Nusra
<b>Sasaran Kegiatan 2</b>	<b>Meningkatnya Pengendalian Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Ekoregion Jawa (T4.S2.1.7.2.4)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E (T4.S2.1.7.2.4.1)	4	4	4	4	4	Poin	P3E Jawa
	2. Jumlah Pemda yang difasilitasi dan dibina di wilayah ekoregion (T4.S2.1.7.2.4.2)	10	10	10	10	10	Pemda	P3E Jawa
<b>Sasaran Kegiatan 3</b>	<b>Meningkatnya Pengendalian Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Ekoregion Kalimantan (T4.S2.1.7.2.5)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E (T4.S2.1.7.2.5.1)	4	4	4	4	4	Poin	P3E Kalimantan
	2. Jumlah Pemda yang difasilitasi dan dibina di wilayah ekoregion (T4.S2.1.7.2.5.2)	5	5	5	5	5	Pemda	P3E Kalimantan
<b>Sasaran Kegiatan 4</b>	<b>Meningkatnya Pengendalian Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Ekoregion Sulawesi Maluku (T4.S2.1.7.2.6)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E (T4.S2.1.7.2.6.1)	4	4	4	4	4	Poin	P3E Suma
	2. Jumlah Pemda yang difasilitasi dan dibina di wilayah ekoregion (T4.S2.1.7.2.6.2)	30	30	30	30	30	Pemda	P3E Suma
<b>Sasaran Kegiatan 5</b>	<b>Meningkatnya Pengendalian Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Ekoregion Papua (T4.S2.1.7.2.7)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E (T4.S2.1.7.2.7.1)	4	4	4	4	4	Poin	P3E Papua
	2. Jumlah Pemda yang difasilitasi dan dibina di wilayah ekoregion (T4.S2.1.7.2.7.2)	8	8	8	8	8	Pemda	P3E Papua
<b>Sasaran Kegiatan 6</b>	<b>Meningkatnya Pengendalian Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Ekoregion Sumatera (T4.S2.1.7.2.8)</b>							
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E (T4.S2.1.7.2.8.1)	4	4	4	4	4	Poin	P3E Sumatera
	2. Jumlah Pemda yang difasilitasi dan dibina di wilayah ekoregion (T4.S2.1.7.2.8.2)	4	4	4	4	4	Pemda	P3E Sumatera

# MILESTONE REFORMASI BIROKRASI PERIODE 2020-2024

## 2020



- Internalisasi UU Cipta Kerja
- Internalisasi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN KLHK
- Perbaikan sistem tata kelola perencanaan kinerja, pelayanan, dan sistem data informasi

## 2021



- Penyederhanaan birokrasi lingkup pusat dan UPT
- Penataan kelembagaan pusat dan UPT
- Simplifikasi regulasi dan tindak lanjut UU Cipta Kerja
- 6 satker berpredikat WBK
- Penilaian dan internalisasi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN KLHK
- Penetapan PermenLHK mengenai manajemen talenta ASN KLHK
- Penyusunan aplikasi E-SAKIP dan pedoman implementasi SAKIP KLHK yang berorientasi pada *outcome*

## 2022



- 10 satker berpredikat WBK
- Penilaian dan internalisasi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN KLHK
- Penyusunan norma standard dan prosedur kerja (NSPK) pelaksanaan manajemen talenta ASN KLHK
- Implementasi manajemen kinerja dalam kerangka manajemen talenta
- Pemetaan talenta untuk jabatan prioritas
- 75% satker KLHK memiliki pengelola dan dokumen SAKIP
- 25% satker memiliki kinerja yang berorientasi kepada *outcome*

## 2023



- Evaluasi kelembagaan komposit 5 (P-5)
- 14 satker berpredikat WBK
- Penilaian dan internalisasi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN KLHK
- Penguatan *talent pool*
- Pengisian sebagian besar jabatan dari talenta
- 100% satker memiliki pengelola dan dokumen SAKIP
- 50% satker menerapkan kinerja yang berorientasi pada *outcome*

## 2024



- 18 satker berpredikat WBK
- Penilaian dan internalisasi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN KLHK
- Penguatan *talent pool*
- Pengisian sebagian besar jabatan dari talenta
- 80% satker LHK memiliki hasil kerja yang terverifikasi dapat mendukung pembangunan nasional dan dampaknya dapat dirasakan oleh masyarakat

# KERANGKA PENDANAAN SEKRETARIAT JENDERAL KLHK

## A. Kerangka Pendanaan Sekretariat Jenderal KLHK 2020 -2021

No	Unit Eselon II	Pagu Alokasi TA 2020	Pagu Alokasi TA 2021	Pagu Pasca Penghematan I 2021	Pagu Pasca Penghematan II 2021	Pagu Pasca Penghematan III 2021	Pagu Pasca Penghematan IV 2021
<b>1</b>	<b>Kantor Pusat Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan</b>	<b>49.941.294</b>	<b>46.641.162</b>	<b>46.641.162</b>	<b>46.641.162</b>	<b>43.535.893</b>	<b>42.488.782</b>
	Penyelenggaraan Data dan Informasi KLHK	33.521.668	29.841.136	29.841.136	29.841.136	27.836.136	27.630.765
	Pembinaan Standardisasi Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5.709.809	6.409.809	6.409.809	6.409.809	6.049.850	5.459.335
	Penyelenggaraan Kebijakan Strategis Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5.206.515	6.046.915	6.046.915	6.046.915	5.536.960	5.386.960
	Penyelenggaraan Keteknikan Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5.503.302	4.343.302	4.343.302	4.343.302	4.112.947	4.011.722
<b>2</b>	<b>Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan</b>	<b>380.304.782</b>	<b>406.513.485</b>	<b>388.109.878</b>	<b>374.038.024</b>	<b>357.310.185</b>	<b>335.593.377</b>
	Penyiaran dan Penyebarluasan Informasi Pembangunan LHK	12.496.158	10.496.158	10.496.158	10.496.158	9.683.553	9.580.778
	Koordinasi Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi	71.416.067	54.435.061	54.435.061	54.435.061	52.225.512	48.219.762
	Penyelenggaraan Ketatausahaan, Kerumahtanggaan dan Pengelolaan Perlengkapan Kementerian LHK	252.940.173	302.809.882	284.406.275	270.334.421	259.830.515	244.055.965
	Pembinaan dan Koordinasi kerjasama luar negeri	16.604.909	14.904.909	14.904.909	14.904.909	12.889.360	11.389.360
	Penyelenggaraan Administrasi Keuangan Kementerian LHK	7.427.275	7.427.275	7.427.275	7.427.275	7.207.049	7.091.314
	Penyelenggaraan Administrasi dan Penataan Kepegawaian Kementerian LHK	12.143.800	10.143.800	10.143.800	10.143.800	9.631.811	9.529.586
	Pengembangan Telaahan Kebijakan, Perundang-undangan Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan	7.276.400	6.296.400	6.296.400	6.296.400	5.842.385	5.726.612
<b>3</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Jawa</b>	<b>15.615.572</b>	<b>15.115.572</b>	<b>15.115.572</b>	<b>15.115.572</b>	<b>14.607.632</b>	<b>14.034.340</b>
<b>4</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Bali-Nusra</b>	<b>15.192.308</b>	<b>15.027.517</b>	<b>15.027.517</b>	<b>15.027.517</b>	<b>14.611.612</b>	<b>13.998.777</b>
<b>5</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Kalimantan</b>	<b>14.622.952</b>	<b>15.372.952</b>	<b>15.372.952</b>	<b>15.372.952</b>	<b>14.931.307</b>	<b>14.595.307</b>
<b>6</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Sulawesi dan Maluku</b>	<b>17.332.730</b>	<b>17.438.524</b>	<b>17.438.524</b>	<b>17.438.524</b>	<b>17.005.409</b>	<b>16.430.166</b>
<b>7</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Papua</b>	<b>13.935.688</b>	<b>13.435.688</b>	<b>13.435.688</b>	<b>13.435.688</b>	<b>12.472.463</b>	<b>11.974.240</b>
<b>8</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Sumatera</b>	<b>17.464.340</b>	<b>16.964.340</b>	<b>16.964.340</b>	<b>16.964.340</b>	<b>16.373.111</b>	<b>16.142.109</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>524.409.666</b>	<b>546.509.240</b>	<b>528.105.633</b>	<b>514.033.779</b>	<b>490.847.612</b>	<b>465.257.098</b>

## B. Kerangka Pendanaan Sekretariat Jenderal KLHK 2022 -2024

Kerangka pendanaan kegiatan lingkup Sekretariat Jenderal bersumber dari APBN dan sumber lainnya yang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang ada

No	Unit Eselon II	Pagu Alokasi TA. 2022	Pagu Alokasi TA. 2023	Pagu Alokasi TA. 20224
<b>1</b>	<b>Kantor Pusat Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan</b>	<b>34.798.364</b>	<b>36.886.266</b>	<b>39.099.442</b>
	Penyelenggaraan Data dan Informasi KLHK	25.310.147	26.828.756	28.438.481
	Penyelenggaraan Kebijakan Strategis Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5.396.915	5.720.730	6.063.974
	Penyelenggaraan Keteknikan Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4.091.302	4.336.780	4.596.987
<b>2</b>	<b>Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan</b>	<b>343.302.689</b>	<b>363.900.850</b>	<b>385.734.901</b>
	Penyiaran dan Penyebarluasan Informasi Pembangunan LHK	10.496.158	11.125.927	11.793.483
	Koordinasi Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi	39.281.998	41.638.918	44.137.253
	Penyelenggaraan Ketatausahaan, Kerumahtanggaan dan Pengelolaan Perlengkapan Kementerian LHK	259.497.149	275.066.978	291.570.997
	Pembinaan dan Koordinasi kerjasama luar negeri	10.159.909	10.769.504	11.415.674
	Penyelenggaraan Administrasi Keuangan Kementerian LHK	7.427.275	7.872.912	8.345.286
	Penyelenggaraan Administrasi dan Penataan Kepegawaian Kementerian LHK	10.143.800	10.752.428	11.397.574
	Pengembangan Telaahan Kebijakan, Perundang-undangan Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan	6.296.400	6.674.184	7.074.635
<b>3</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Jawa</b>	<b>15.115.572</b>	<b>16.022.506</b>	<b>16.983.857</b>
<b>4</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Bali-Nusra</b>	<b>14.500.277</b>	<b>15.370.294</b>	<b>16.292.511</b>
<b>5</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Kalimantan</b>	<b>15.375.952</b>	<b>16.298.509</b>	<b>17.276.420</b>
<b>6</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Sulawesi dan Maluku</b>	<b>16.738.524</b>	<b>17.742.835</b>	<b>18.807.406</b>
<b>7</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Papua</b>	<b>13.435.688</b>	<b>14.241.829</b>	<b>15.096.339</b>
<b>8</b>	<b>Pengendalian Ekoregion Sumatera</b>	<b>16.961.340</b>	<b>17.979.020</b>	<b>19.057.762</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>470.228.406</b>	<b>498.442.110</b>	<b>528.348.637</b>

# PENGARUSUTAMAAN

## 1. TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN (TPB/SDGS)



Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) adalah unsur pembantu pemimpin yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri dan mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas serta menyelenggarakan fungsi, yang inti atau *core business*-nya ialah peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkup KLHK. Berbagai kegiatan dalam kerangka Program

Dukungan Manajemen yang dilakukan lingkup Sekretariat Jenderal KLHK sejalan dengan pilar pembangunan Hukum dan tata Kelola pada TPB/SDGs yang mampu mendorong dan menjadi enabling conditions bagi pencapaian setiap tujuan/goals pada TPB/SDGs.

## 16 PERDAMAIAN KEADILAN DAN KELEMBAGAAN YANG KUAT



Adapun kontribusi langsung Sekretariat Jenderal ditunjukkan pada pencapaian perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh, terangkum dalam TPB poin ke 16. Sasaran dari TPB poin ke 16 sendiri adalah menguatkan masyarakat yang inklusif dan damai untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses keadilan untuk semua, dan membangun kelembagaan yang efektif, akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan





Kegiatan apel siaga karhutla para jajaran Manggala Agni Daops Sulawesi III di Konawe Selatan, melibatkan personel perempuan

Foto oleh Samsir

## 2. PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)

Sasaran :

Sasaran pengarusutamaan gender adalah terwujudnya kesetaraan gender dalam pembangunan LHK.

Arah Kebijakan dan Strategi :

- a. Penguatan pemahaman dan komitmen *stakeholder* internal KLHK dan Sekretariat Jenderal melalui pemahaman yang kuat mengenai konsep PUG di seluruh level, terutama level pimpinan sebagai pembuat kebijakan
- b. Pemahaman mengenai perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG) serta implementasinya dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran
- c. Peningkatan kualitas layanan responsif gender melalui inovasi dalam berbagai kebijakan pelayanan serta pengadaan sarana dan prasarana yang responsive gender terutama di area kantor pusat Gedung Manggala Wanabakti.

### 3. MODAL SOSIAL DAN BUDAYA

Sasaran :

Meningkatkan peran nilai budaya dan kekayaan budaya sebagai kekuatan penggerak dan modal dasar membangun lingkungan hidup dan kehutanan.

Arah Kebijakan dan Strategi :

- a. Menanamkan 9 (Sembilan) nilai dasar rimbawan yaitu jujur, tanggung jawab, disiplin, ikhlas, visioner, adil, peduli, Kerjasama, dan profesional
- b. Renungan suci hari bakti rimbawan bahwa rimbawan adalah bagian dari pejuang kemerdekaan bangsa dan menebalkan semangat darmabakti rimbawan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia
- c. Mengoptimalkan Museum Kehutanan sebagai modal sejarah penguatan SDM aparatur KLHK
- d. Menjaga kondisi asset bangunan kantor yang ditetapkan sebagai warisan budaya
- e. Menjaga arboretum kehutanan sebagai bagian dari *landmark* ibukota Jakarta

### 4. TRANSFORMASI DIGITAL

Sasaran :

Meningkatkan penggunaan teknologi digital untuk memberikan kebijakan yang lebih responsif dan layanan yang lebih baik

Arah Kebijakan dan Strategi :

- a. Digitalisasi proses dan layanan internal KLHK  
Contoh : Tata persuratan, perizinan, absensi pegawai, data kepegawaian, dan sebagainya.
- b. Penggunaan data terintegrasi untuk memperbaiki kualitas pengambilan keputusan
- c. Penguatan *cyber security*

*Kemajuan teknologi mempermudah manusia untuk berkinerja dan berekspresi. Seluruh kemudahan dapat dioptimalkan untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien*

*Foto oleh M. Desby Aditya*





## MENGENANG RIMBAWAN PEJUANG KEMERDEKAAN REPUBLIK INDONESIA



Miniatur Monumen Perjuangan Pasukan Wanara di Museum Kehutanan Komplek Gedung Manggala Wanabakti. Untuk mengenang jasa pasukan Wanara di Sumberboto, Jombang yang gugur pada tahun 1948. Monumen aslinya ditempatkan di Desa Sumberboto, Jombang, Jawa Timur. Monumen ini diresmikan pada tanggal 25 Juli 1970 oleh Dirjen Kehutanan, Bapak Dr. R. Soedjarwo.

Sejak jaman dulu, rimbawan selalu menempatkan kepentingan nusa dan bangsa diatas kepentingan pribadinya. Sebagai bukti sejarah adalah berdirinya monumen pahlawan “Pasukan Wanara” (Komando Pasukan Gerilya Kehutanan). Monumen tersebut terletak di Sumberboto Desa Japangan, Kecamatan Mojowarno Kabupaten Jombang.

Saat itu Sumberboto dijadikan tempat penyimpanan persenjataan pasukan Wanara, yaitu laskar perjuangan yang didirikan oleh para pegawai kehutanan masa itu. Berbagai peluru, granat, bom dan jenis senjata lain untuk kebutuhan

perang melawan penjajah Belanda disimpan di sini. Hampir setiap hari, Pasukan Wanara membuka bom-bom peninggalan Jepang untuk diolah menjadi peluru dan granat. Namun, suatu hari terjadi musibah. Pada 12 April 1948, bom seberat 500 kg yang sedang dibuka tiba-tiba meledak hingga menewaskan lima anggota pasukan Wanara. Lokasi tersebut kemudian dijadikan monumen Sumberboto yang dilengkapi dua patung prajurit, yang berdiri sampai sekarang.

Tanda kesatuan Pasukan Wanara, mulai dari prajurit, komandan regu, komandan seksi, komandan kompi, komandan batalyon dan komandan pucuk pimpinan.



Pucuk pimpinan Pasukan Wanara adalah Ir. Soedomo dan Kepala Staf Pucuk Pimpinan adalah Soekiman, keduanya adalah pegawai Djawatan Kehutanan saat itu. Masa perjuangan Pasukan Wanara dimulai dari tahun 1947 – 1950.

Pada kira – kira bulan Agustus 1947 Kementerian Pertahanan mengakui adanya “Pasukan Wanara” sebagai penjelmaan dari kelaskaran Angkatan Muda Kehutanan. Pasukan Wanara berdiri atas biaya sendiri dan menurut surat perintah Panglima Besar bertugas

dibawah pimpinan Angkatan Perang.

Persenjataan dari pasukan ini didapat dari Angkatan Perang, sebagian dari Djawatan Kehutanan dan lainnya dari usaha sendiri. Mulai pucuk pimpinan sampai prajurit Pasukan Wanara ini terdiri dari pegawai dan pekerja Djawatan Kehutanan Republik Indonesia secara sukarela.

Struktur organisasi dari Pasukan Wanara selain Komandan dan Kepala Staf, ada 5 (lima) batalyon pasukan didalamnya yang menandakan wilayah perjuangan dari pasukan tersebut, yaitu :

1. Batalyon 1 meliputi Malang dibawah Komandan Batalyon Walman Sinaga;
2. Batalyon 2 meliputi Malang Selatan I dibawah Komandan Koespardjo;
3. Batalyon 3 meliputi Jombang dibawah Komandan Soedjarwo;
4. Batalyon 4 meliputi Cirebon dibawah Komandan Soehando;
5. Batalyon 5 meliputi Malang Selatan II dibawah Komandan Nya Ahmad.



Keberadaan dari Museum Kehutanan untuk menjaga nilai historis dari perjalanan hutan dan pengelolaan hutan dari masa ke masa.

Foto oleh Saraswati W



5.

## METODE PERHITUNGAN IKU

Merancang dan menentukan besaran kinerja yang harus dicapai untuk mencapai tujuan bersama

Indikator Kinerja Utama (IKU) Sekretariat Jenderal merupakan ukuran kinerja yang akan digunakan menyusun laporan akuntabilitas kinerja, khususnya dalam lingkup Sekretariat Jenderal KLHK. Penentuan IKU disusun dengan tujuan:

- (1) Memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam rangka tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) dan
- (2) Memperoleh ukuran keberhasilan pencapaian target kinerja yang mencerminkan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Sekretariat Jenderal yang kemudian dapat menjadi bekal perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Untuk Sekretariat Jenderal KLHK terdapat 9 Indikator Kinerja Utama yang mendukung 1 tujuan Kementerian LHK yaitu pilar tata kelola. Setiap indikator yang disusun memiliki keterkaitan kinerja masing-masing unit kerja Eselon II lingkup Sekretariat Jenderal agar pencapaian target kinerja dapat berlandaskan gotong royong dan saling mendukung.

Perlu adanya penyusunan mekanisme perhitungan terhadap masing-masing indikator kinerja utama untuk menjamin tujuan pembangunan dari sumbangsih Sekretariat Jenderal KLHK di 5 tahun ke depan agar terarah dan optimal. Selain itu, tujuan penyusunan metode perhitungan indikator ini yaitu:

- (1) Memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja di setiap organisasi,
- (2) Merekap capaian realisasi kinerja dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan
- (3) Menilai keberhasilan organisasi.

Nantinya, pada setiap akhir periode pemerintahan, Sekretariat Jenderal akan melakukan pengukuran pencapaian target kinerja dan hasilnya ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja untuk selanjutnya dilaporkan dalam laporan akuntabilitas kinerja Sekretariat Jenderal.

# METODE PERHITUNGAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) SEKRETARIAT JENDERAL

# IKU SEKRETARIAT JENDERAL TA 2020 - 2024

No.	IK UKE.1	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.	Nilai SAKIP KLHK (poin)	72	74	76	78	80
2.	Nilai Sistem Merit (poin)	265	290	315	340	365
3.	Opini WTP (poin)	4	4	4	4	4
4.	Survei Kepuasan Publik (poin)	4	4	4	4	4
5.	Nilai KIP KLHK (poin)	80	82	84	86	88
6.	Nilai Penataan Peraturan Perundangan (poin)	5	5	5	5	5
7.	Jumlah Dokumen Kerjasama (dokumen)	30	30	30	30	30
8.	Indeks SPBE (poin)	3,5	3,55	3,6	3,65	3,7
9.	Indeks Kualitas Kebijakan (poin)	70	72,5	75	77,5	80

# IKU 1. NILAI SAKIP KLHK

## Batasan dan Entitas Pengukuran

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terdiri dari :

1. Perencanaan Kinerja
2. Pengukuran Kinerja
3. Pelaporan Kinerja
4. Evaluasi Kinerja
5. Capaian Kinerja

## Konteks

Nilai SAKIP KLHK merupakan gambaran dari terwujudnya akuntabilitas kinerja KLHK. Peningkatan akuntabilitas kinerja KLHK dapat dilakukan melalui pemenuhan dokumen kinerja dari seluruh satuan kerja lingkup KLHK, peningkatan kapasitas SDM, dan pengembangan transformasi digital dalam implementasi E-SAKIP

## Sumber Data

Data-data dari Kementerian LHK dalam menunjang perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, laporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja.

**Satuan Pengukuran** : Poin

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Biro Perencanaan

**Jenis Perhitungan Data** : Akumulasi

**Periode Pelaporan** : Tahunan

## Bukti Capaian

Hasil dari penilaian SAKIP KLHK dapat dibuktikan melalui surat Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diberikan oleh Kementerian PAN-RB kepada Kementerian LHK.

## **Pengambilan dan Pengukuran Data**

Penilaian SAKIP KLHK berdasar dari hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN dan RB)

### **1. Perencanaan Kinerja**

Evaluasi atas perencanaan kinerja dilakukan terhadap sistem perencanaan kinerja yang terdiri dari pemenuhan dokumen perencanaan berupa Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja, dan Rencana Aksi, kemudian apakah kualitas dokumen tersebut memenuhi kriteria, sampai implementasi atau pemanfaatan dokumen-dokumen tersebut.

### **2. Capaian Kinerja**

Evaluasi atas capaian kinerja dilakukan dengan menilai pencapaian target, perbandingan capaian kinerja dengan tahun lalu dan perolehan dokumen pendukung capaian kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja baik outcome maupun output.

### **3. Pengukuran Kinerja**

Evaluasi pengukuran kinerja yang dilakukan atas alat bantu tentang Manual pengukuran kinerja, pemenuhan Indikator

Kinerja, kualitas Indikator Kinerja apakah efektif untuk mengukur kinerja, dan apakah Indikator Kinerja telah dimanfaatkan sebagai penilaian dan pemantauan kinerja secara periodic dan berjenjang.

### **4. Pelaporan Kinerja**

Evaluasi atas pengukuran kinerja dilakukan terhadap pemenuhan Laporan Kinerja Tahunan, penyajian informasi dalam laporan kinerja apakah telah memenuhi kinerja, dan apakah laporan kinerja dimanfaatkan sebagai sarana informasi untuk penilaian dan evaluasi kinerja baik outcome maupun output.

### **5. Evaluasi Kinerja**

Menilai apakah terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi atas kinerja secara menyeluruh, baik sisi anggaran maupun pencapaian target Indikator Kinerja melalui Rencana Aksi yang telah disusun, apakah evaluasi atas Rencana Aksi tersebut berjalan efektif, dan apakah hasil evaluasi atas Rencana Aksi telah dimanfaatkan dan ditindaklanjuti berupa kesimpulan dan rekomendasi untuk perbaikan kinerja di masa akan datang.

Tabel Komponen Penilaian dan Bobot

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%).
2.	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3.	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4.	Evaluasi Kinerja	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
5.	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%) c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (5%)

Tabel Interpretasi Nilai Angka

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	BB	>70-80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4.	B	>60-70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50-60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0 - 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

# IKU 2.

## NILAI SISTEM MERIT

### Batas dan Entitas Pengukuran

Dalam penilaian sistem merit, aspek-aspek yang diteliti adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai,
- b. Pengadaan pegawai
- c. Pangkat dan jabatan
- d. Pengembangan karier
- e. Pola karier
- f. Promosi
- g. Mutasi
- h. Penilaian kinerja
- i. Penggajian dan tunjangan
- j. Penghargaan
- k. Disiplin
- l. Pemberhentian
- m. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- n. Perlindungan kepada pegawai

### Konteks

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Dalam mewujudkan ASN di KLHK yang profesional, berkinerja tinggi, dan bermartabat, penilaian terhadap sistem merit dilakukan untuk

serta menciptakan penyelenggaraan pemerintahan di lingkup KLHK yang efisien dan efektif, dan terbuka.

Pemenuhan nilai sistem merit adalah acuan dari meningkatnya kinerja organisasi serta SDM yang dimiliki oleh KLHK. Kinerja tinggi dari organisasi dan SDM KLHK dapat dicapai dengan pemenuhan kompetensi pegawai KLHK, implementasi dari debirokratisasi, dan penguatan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara.

### Sumber Data

Data-data dari data kepegawaian dari seluruh Eselon I lingkup KLHK dan dari Biro Kepegawaian dan Organisasi.

**Satuan Pengukuran** : Poin

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Biro Kepegawaian dan Organisasi

**Jenis Perhitungan Data** : Akumulasi

**Periode Pelaporan** : Tahunan

### Bukti Capaian

Hasil dari penilaian sistem merit KLHK dapat dibuktikan melalui surat Laporan Hasil Evaluasi (LHE) pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang diberikan oleh Kementerian PAN-RB kepada Kementerian LHK.

## Pengambilan dan Pengukuran Data

Penilaian dari IKU ini merupakan hasil evaluasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara. Untuk penjabaran mengenai sub-kriteria, bobot, skor, serta tata cara perhitungannya tercantum pada lampiran II Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2017. Penilaian terhadap sub-kriteria dilakukan berdasarkan deskripsi sebagai berikut

- a. Sangat Baik dengan skor 4 apabila semua elemen yang diukur lengkap dan memenuhi ketentuan
- b. Baik dengan skor 3 apabila semua elemen yang diukur cukup lengkap namun ada elemen yang belum memenuhi ketentuan

- c. Kurang dengan skor 2 apabila elemen yang diukur kurang lengkap
- d. Sangat kurang dengan skor 1, jika hampir semua elemen yang diukur belum tersedia.

Untuk penelitian yang menjelaskan mengenai tingkat penerapan sistem merit di KLHK dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori berdasarkan nilai yang diperoleh. Adapun kategori sebagai berikut :

- a. Kategori 1, dengan nilai 100 – 174
- b. Kategori 2, dengan nilai 175 – 249
- c. Kategori 3, dengan nilai 250 – 324
- d. Kategori 4, dengan nilai 325 - 400

Tabel Kriteria Penilaian dan Bobot

No.	Kriteria	Bobot Nilai
1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai	15%
2	Pengadaan Pegawai	10%
3	Pengembangan Karier dan Peningkatan Kompetensi	30%
4	Mutasi dan Promosi	10%
5	Manajemen Kinerja	15%
6	Penggajian Penghargaan, dan Disiplin	10%
7	Perlindungan	4%
8	Sistem Pendukung	6%

# IKU 3.

## OPINI WTP

### **Batas dan Entitas Pengukuran**

Pelaporan keuangan pemerintah berperan penting dalam penilaian transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Kementerian LHK memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menyusun laporan keuangan (LK) secara tepat waktu sesuai dengan undang-undang (UU). Dalam laporan keuangan, terdapat 4 (empat) jenis opini yang dapat diberikan oleh pemeriksa, yaitu:

### **Wajar Tanpa Pengecualian/WTP (unqualified opinion)**

Opini Wajar tanpa pengecualian (biasa disingkat WTP) adalah opini audit yang akan diterbitkan jika laporan keuangan dianggap memberikan informasi yang bebas dari salah saji material. Jika laporan keuangan diberikan opini jenis ini, artinya auditor meyakini berdasarkan bukti-bukti audit yang dikumpulkan, perusahaan/pemerintah dianggap telah menyelenggarakan prinsip akuntansi yang berlaku umum dengan baik, dan walaupun ada kesalahan, kesalahannya dianggap tidak material dan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan. Selain opini WTP ada pula opini WTP Dengan Paragraf Penjelasan (biasa disingkat WTP-DPP).

Opini WTP-DPP dikeluarkan karena dalam keadaan tertentu auditor harus menambahkan suatu paragraf penjelasan dalam laporan audit, meskipun tidak mempengaruhi pendapat wajar tanpa pengecualian atas laporannya. Ada beberapa keadaan yang menyebabkan ditambakkannya paragraf penjelasan. Keadaan itu, misalnya, adanya ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi, adanya keraguan tentang kelangsungan hidup lembaga pengelola keuangan. Selain itu, bisa juga karena auditor setuju dengan suatu penyimpangan dari prinsip akuntansi yang dikeluarkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan atau adanya penekanan atas suatu hal. Dan bisa juga karena laporan audit yang melibatkan auditor lain.

### **Wajar Dengan Pengecualian/WDP (qualified opinion)**

Opini Wajar dengan pengecualian (biasa disingkat WDP) adalah opini audit yang diterbitkan jika sebagian besar informasi dalam laporan keuangan bebas dari salah saji material, kecuali untuk rekening atau item tertentu yang menjadi pengecualian. Sebagian akuntan memberikan julukan *little adverse* (ketidakwajaran yang kecil) terhadap opini jenis ini, untuk menunjukkan adanya ketidakwajaran dalam item tertentu, namun demikian ketidakwajaran tersebut tidak mempengaruhi kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan.

### **Tidak wajar (adversed opinion)**

Opini tidak wajar adalah opini audit yang diterbitkan jika laporan keuangan mengandung salah saji material, atau dengan kata lain laporan keuangan tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Jika laporan keuangan mendapatkan opini jenis ini, berarti auditor meyakini laporan keuangan perusahaan/pemerintah diragukan kebenarannya, sehingga bisa menyesatkan pengguna laporan keuangan dalam pengambilan keputusan.

### **Tidak menyatakan pendapat (disclaimer of opinion)**

Opini tidak menyatakan pendapat (TMP) oleh sebagian akuntan dianggap bukanlah sebuah opini, dengan asumsi jika auditor menolak memberikan pendapat artinya tidak ada opini yang diberikan. Opini jenis ini diberikan jika auditor tidak bisa meyakini apakah laporan keuangan wajar atau tidak. Opini ini bisa diterbitkan jika auditor menganggap ada ruang lingkup audit yang dibatasi oleh perusahaan/pemerintah yang diaudit, misalnya karena auditor tidak bisa memperoleh bukti-bukti yang dibutuhkan untuk bisa menyimpulkan dan menyatakan laporan sudah disajikan dengan wajar.

### **Konteks**

Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah hasil pemeriksaan oleh BPK atas laporan keuangan dari pemerintah. Opini BPK merupakan pernyataan profesional pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan yang didasarkan pada empat kriteria yakni kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern.

Capaian Opini WTP adalah gambaran dari penyelenggaraan administrasi keuangan oleh Kementerian/Lembaga yang efisien, efektif, dan akuntabel dalam penyelenggaraan administrasi keuangan diseluruh satuan kerja. Target tersebut dapat dicapai dengan penguatan pengelolaan keuangan, peningkatan kualitas monitoring pelaporan keuangan, tata kelola PNBP, penguatan tata kelola pengadaan barang dan jasa serta BMN.

### **.Sumber Data**

Data-data diperoleh dari laporan keuangan KLHK yang telah disampaikan kepada Kementerian Keuangan untuk selanjutnya dikonsolidasikan menjadi laporan keuangan pemerintah pusat (LKPP)

**Satuan Pengukuran** : Poin

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Biro Keuangan

**Jenis Perhitungan Data** : Rata-rata

**Periode Pelaporan** : Tahunan

### **Bukti Capaian**

Hasil dari penilaian opini WTP KLHK dapat dibuktikan melalui surat Laporan Keuangan KLHK setiap tahunnya oleh Kementerian Keuangan.

### **Pengambilan dan Pengukuran Data**

Penilaian pada IKU ini diperoleh dari evaluasi laporan keuangan Kementerian LHK BA. 029 untuk anggaran tahun sebelumnya. Untuk penghitungan / kuantifikasi Kinerja diberikan pembobotan pada tiap jenis Opini sebagai berikut:

Tabel Besaran Poin dari Opini BPK

No.	Jenis Opini BPK	Poin	Persentase
1	Wajar Tanpa Pengecualian	4	100%
2	Wajar Dengan Pengecualian	3	75%
3	Tidak Wajar	2	50%
4	Tidak Menyatakan Pendapat	1	25%

# IKU 4. SURVEI KEPUASAN PUBLIK

## Batasan dan Entitas Pengukuran

Dasar dari penerapan IKP Indeks Kepuasan Pelayanan Publik ialah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektivitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Indikator Kinerja Program

Tingkat Kepuasan Pelayanan Publik tingkat Sekretariat Jenderal adalah rerata dari seluruh Tingkat Kepuasan Publik pada unit-unit Organisasi lingkup Sekretariat yang memberikan layanan Publik, Bentuk-bentuk Pelayanan Publik yang dilakukan oleh unit organisasi Lingkup Setjen KLHK diantaranya ialah :

Tabel IKK Kepuasan Layanan Es. II Lingkup Setjen

Unit Organisasi / Satker	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Singkatan
Biro Humas	Tingkat Kepuasan Layanan Humas dan Hubungan Antar Lembaga	TKLH
Biro Umum	Tingkat Kepuasan Layanan Pengadaan Barangan dan Jasa	TKPBJ
Biro Umum	Tingkat Kepuasan Layanan Perizinan	TKLPI
Pusat Data dan Informasi	Tingkat Kepuasan Layanan Daya dan Sistem Informasi	TKLDI
P3E Jawa	Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E	TKLP3E1
P3E Kalimantan	Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E	TKLP3E2
P3E Bali Nusra	Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E	TKLP3E3
P3E Sulawesi Maluku	Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E	TKLP3E4
P3E Papua	Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E	TKLP3E5
P3E Sumatera	Tingkat Kepuasan Publik terhadap Layanan P3E	TKLP3E6

## Konteks

Layanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik.

Penilaian tingkat kepuasan pelayanan publik bertujuan untuk menjamin terwujudnya sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang layak dan terpenuhinya asas-asas pelayanan publik yaitu adanya : kepentingan umum, kepastian hukum, kesamaan hak, keseimbangan hak dan kewajiban, keprofesionalan, partisipatif, persamaan perlakuan, keterbukaan, akuntabilitas, fasilitas dan perlakuan kelompok rentan, ketepatan waktu, kecepatan, kemudahan dan keterjangkauan sebagaimana tercantum pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dalam

## Pengambilan dan Pengukuran Data

Rumus IKP Tingkat Kepuasan Pelayanan Publik Sekretariat Jenderal KLHK :

$$TKPP_{Setjen} = \frac{\sum_{10}^{10} TKLP_{IKK}}{10}$$

Tabel Interpretasi Nilai Dari Skala Likert

Skala Linkert	Persentase	Arti
0-1	0 – 20 %	Kurang Sekali
1-2	30 – 40%	Kurang
2-3	40 – 60%	Cukup Baik
3-4	60 – 80 %	Baik
4-5	80 – 100 %	Sangat Baik

halnya pencapaian sasaran kegiatan, kepuasan publik juga menunjukkan peningkatan dari pengelolaan keuangan yang transparan dan pengelolaan BMN yang efisien, efektif, dan akuntabel.

## Sumber Data

Data-data dikumpulkan dari hasil survey mengenai kepuasan publik dari lingkup Es. II Sekretariat Jenderal Kementerian LHK.

**Satuan Pengukuran** : Poin

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Seluruh Eselon II Lingkup KLHK

**Jenis Perhitungan Data** : Rata-rata

**Periode Pelaporan** : Tahunan

# IKU 5. NILAI KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK

## Batasan dan Entitas Pengukuran

Penilaian Keterbukaan Informasi Publik (KIP) diberikan oleh Komisi Informasi, yaitu lembaga mandiri yang berfungsi menjalankan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik dan peraturan pelaksanaannya, menetapkan petunjuk teknis standar layanan Informasi Publik dan menyelesaikan Sengketa Informasi Publik melalui Mediasi dan/atau Ajudikasi nonlitigasi. Dasar dari penerapan IKP nilai keterbukaan informasi publik ialah Undang-Undang No. 14 tahun 2008, tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Pemeringkatan Keterbukaan Informasi Badan Publik dilakukan guna mengetahui pelaksanaan keterbukaan informasi di Badan Publik secara teknis telah diatur dalam Peraturan Komisi Informasi Nomor 5 Tahun 2016 tentang Metode dan Teknik Evaluasi Keterbukaan.

Informasi Badan Publik. Dalam penilaiannya menggunakan 4 indikator, yaitu: 1. Mengumumkan Informasi Publik 2. Menyediakan Informasi Publik 3. Pelayanan Permohonan Informasi Publik, dan 4. Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi.

## Konteks

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan Kementerian LHK melaksanakan Penilaian Keterbukaan Informasi Publik. Dengan meningkatnya nilai KIP KLHK, dapat dilihat juga peningkatan persepsi positif dan dukungan dari publik terhadap KLHK. Untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap KLHK, perlu adanya manajemen strategi yang komunikatif.

Penilaian tersebut juga dimaksudkan untuk menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik serta meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik. Keterbukaan Informasi Publik dievaluasi dan dinilai setiap tahun oleh Komisi Informasi Pusat, dilaksanakan oleh badan publik dan diatur dalam Peraturan Komisi Informasi Pusat Nomor 5 Tahun 2016 tentang Metode dan Teknik Evaluasi Keterbukaan Informasi Badan Publik

### **Sumber Data**

Data-data dari Kementerian LHK dalam menunjang perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, laporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja.

**Satuan Pengukuran** : Poin

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Biro Hubungan Masyarakat

**Jenis Perhitungan Data** : Akumulasi

**Periode Pelaporan** : Tahunan

### **Bukti Capaian**

Hasil dari penilaian keterbukaan informasi publik dapat dibuktikan melalui Surat Keputusan Ketua Komisi Informasi Pusat (KIP) RI tentang Hasil Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik pada Badan Publik yang dirilis oleh Komisi Informasi Pusat RI.

### **Pengambilan dan Pengukuran Data**

Metode penilaian diawali dengan Pengiriman SAQ (Self Assessment Questionnaire) oleh Tim Penilai KIP kepada

seluruh Badan Publik atau diunduh dalam bentuk softfile pada situs Komisi Informasi Pusat. Setelah SAQ dikembalikan ke KIP kemudian dilakukan penilaian pertama hasil SAQ dan penilaian kedua setelah dilakukan verifikasi lanjutan oleh Tim KIP. Setelah verifikasi lanjutan kemudian dilakukan visitasi untuk penentuan Badan Publik yang memiliki nilai KIP tertinggi itu diberikan penghargaan KIP.

Untuk bobot nilai pada setiap alur kegiatan, sebagai berikut: Verifikasi SAQ berbobot 30%; Verifikasi Lanjutan Acak, berbobot 30%; Visitasi, berbobot 40%, sedangkan untuk bobot nilai pada masing-masing indikator dalam SAQ sebagai berikut: Mengumumkan Informasi Publik berbobot 25%; Menyediakan Informasi Publik berbobot 20%; Pelayanan Informasi Publik berbobot 25%; dan Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Informasi Publik berbobot 30%.

# IKU 6.

## NILAI PENATAAN PERUNDANG-UNDANGAN

### Batasan dan Entitas Pengukuran

Indikator yang digunakan dalam penilaian penataan perundangan adalah sebagai berikut :

#### a. Harmonisasi Pengukuran

Indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: 1) Telah dilakukan identifikasi peraturan perundangundangan yang tidak harmonis / tidak sinkron 2) Telah dilakukan analisis peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron 3) Telah dilakukan pemetaan peraturan perundangundangan yang tidak harmonis / tidak sinkron 4) Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron

#### b. Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah: 1) Adanya sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan 2) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya rapat koordinasi; 3) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan mensyaratkan adanya naskah

akademis / kajian / policy paper; 4) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya paraf koordinasi; 5) Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan masyarakat adanya evaluasi.

### Konteks

Beberapa peraturan perundang-undangan di bidang aparatur negara masih ada yang tumpang tindih, inkonsisten, tidak jelas, dan multitafsir. Selain itu, masih ada pertentangan antara peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya, baik yang sederajat maupun antara peraturan yang lebih tinggi dengan peraturan di bawahnya atau antara peraturan pusat dengan peraturan daerah. Di samping itu, banyak peraturan perundang-undangan yang belum disesuaikan dengan dinamika perubahan penyelenggaraan pemerintahan dan tuntutan masyarakat

Penataan Peraturan Perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah. Dengan adanya nilai penataan perundangan, dapat dikelola untuk peningkatan pengelolaan legislasi dan litigasi pada bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

### Sumber Data

Data-data berupa peraturan dan kebijakan yang dalam lingkup KLHK dan dari Biro Hukum KLHK

**Satuan Pengukuran** : Poin

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Biro Hukum

**Jenis Perhitungan Data** : Akumulasi

**Periode Pelaporan** : Tahunan

### Bukti Capaian

Hasil dari penilaian dari penataan perundang-undangan didapatkan melalui hasil penilaian evaluasi penataan perundang-undangan yang dirilis oleh Badan Standardisasi Nasional (BSN)

### Pengambilan dan Pengukuran Data

Penilaian dari IKU ini merupakan hasil dari evaluasi Reformasi Birokrasi pada komponen penataan perundang-undangan oleh Kementerian PAN-RB. Untuk penghitungan / kuantifikasi Kinerja diberikan pembobotan pada tiap jenis Opini sebagai berikut:

No	Penilaian	Nilai	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Nilai	%
	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5,0			3,13	62,50%
1.	Harmonisasi	2,5			1,25	50.00%
	a. Telah dilakukan indentifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron		a. Telah dilakukan identifikas, analisis, dan pemetaan terhadap seluruh peraturan perundnag-undangan yang tidak harmonis/sinkron b. Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaah terhadap Sebagian peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron c. Belum dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaah terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron	A/B/C/D	A=1 B=0,5 C=0,33 D = 0	
	b. Telah dilakukan revisi peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/tidak sinkron		a. Revisi atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron telah selesai dilakukan, atau tidak ditemukan adanya peraturan perundangan-undangan yang tidak harmonis b. Upaya revisi atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron telah dilakukan, namun belum selesai c. Belum dilakukan upaya revisi atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron			

No	Penilaian	Nilai	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Nilai	%
1.	Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan	2,5			1,88	75.00%
	a. Adanya Sistem pengendalian penyusunan peraturan perundangan yang mensyaratkan adanya Rapat Koordinasi, Naskah Akademis/kajian/policy paper, dan Paraf Koordinasi		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Seluruh persyaratan lengkap dan diimplementasikan</li> <li>b. Ada persyaratan tersebut namun baru sebagian diimplementasikan</li> <li>c. Ada persyaratan tersebut namun belum diimplementasikan</li> <li>d. Belum ada persyaratan tersebut</li> </ul>	A/B/C/D	A=1 B=0,5 C=0,33 D = 0	
	b. Telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan secara berkala</li> <li>b. Evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan secara tidak berkala</li> <li>c. Belum pernah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan</li> </ul>			

# IKU 7.

## JUMLAH DOKUMEN KERJASAMA

### Batasan Dan Entitas Pengukuran

Tersedianya bahan kebijakan hubungan dan kerja sama luar negeri Bilateral, Regional, Multilateral dan Ormas Asing, sejumlah 30 dokumen per tahun, yang terdiri dari:

#### 1. Bilateral dan Regional:

- 10 dokumen per tahun yang terdiri dari; Laporan Monev proyek dan atau kerja sama bilateral (3 dokumen), Briefing Notes/bahan pertemuan bilateral dan intrakawasan (3 dokumen), Laporan pertemuan Bilateral dan Intrakawasan (3 dokumen), Profil/basis data Proyek Bilateral dan Intrakawasan (1 dokumen).
- 4 dokumen triwulan per tahun yang memuat bukti layanan yang diberikan antara lain surat pengurusan PDLN, Rekomendasi TA, Rekomendasi Pajak atau dokumen lain yang terkait layanan oleh Bagian Kerja Sama Bilateral

#### 2. Multilateral dan Organisasi Internasional Non Pemerintah:

- 11 dokumen per tahun yang terdiri dari: (1) 2 laporan hasil analisis kerja sama terkait dengan UN Bodies; (2) 2 laporan hasil analisis kerja sama terkait dengan Organisasi Internasional Non-UN Bodies; (3) 2 laporan hasil analisis kerja sama terkait dengan Forum Internasional; (4) 2 laporan hasil analisis kerja sama terkait dengan proyek organisasi internasional; (5) 1 laporan hasil analisis kerja

sama Organisasi Internasional Non Pemerintah/Ormas Asing mitra KLHK; (6) 1 laporan hasil analisis kerja sama Organisasi Internasional Non Pemerintah/Ormas Asing mitra KLHK dalam masa perpanjangan Memorandum Saling Pengertian (MSP); dan (7) 1 laporan hasil analisis kerja sama Lembaga Swadaya Masyarakat/Ormas Lokal yang berafiliasi dengan OINP/Ormas Asing

- 4 dokumen triwulan per tahun yang memuat bukti layanan yang diberikan antara lain surat pengurusan PDLN, Rekomendasi TA, Rekomendasi Pajak atau dokumen lain yang terkait layanan oleh Bagian Kerja Sama Multilateral

### Konteks

Dalam kegiatan kerjasama, dibawah koordinasi Biro KLN memiliki kegiatan yaitu Pembinaan dan Koordinasi Kerja Sama KLN Luar Negeri, dengan sasaran “Terpenuhinya dukungan hubungan dan kerja sama luar negeri bagi seluruh program KLHK”. Dalam hal ini, dokumen kerja sama diperlukan dalam hal bagaimana kerja sama yang dilakukan dan output yang dihasilkan dari kerja sama yang dilakukan.

### **Sumber Data**

Sumber data berasal dari dokumen-dokumen kerjasama lingkup KLHK yang dikelola oleh Biro Kerjasama Luar Negeri

**Satuan Pengukuran** : Dokumen

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Biro Kerjasama Luar Negeri

**Jenis Perhitungan Data** : Akumulasi

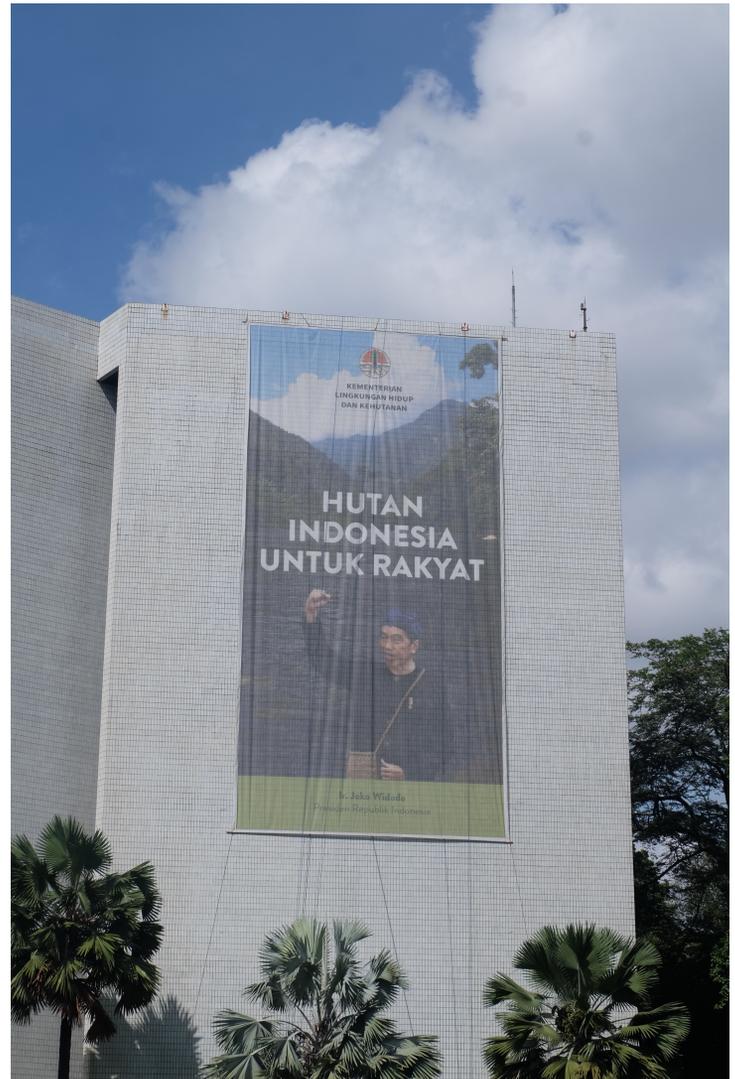
**Periode Pelaporan** : Tahunan

### **Bukti Capaian**

Hasil dari evaluasi terhadap dokumen-dokumen Kerjasama KLHK dirilis oleh Kementerian PAN-RB.

### **Pengambilan Dan Pengolahan Data**

Penilaian IKU ini berdasarkan hasil evaluasi Reformasi Birokrasi pada komponen jumlah dokumen Kerjasama oleh Kementerian PAN-RB. Proses pengambilan dan pengolahan data berdasarkan pada laporan dan hasil penyusunan dokumen Kerjasama dari seluruh Eselon II lingkup Sekretariat Jenderal.



# IKU 8.

## NILAI INDEKS SPBE

### Batasan Dan Entitas Pengukuran

Sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) adalah penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE. Adapun yang dimaksud dengan pengguna SPBE yaitu semua pemangku kepentingan yang memanfaatkan SPBE antara lain pemerintah, masyarakat dan pelaku usaha, sedangkan layanan SPBE adalah fungsi dari sistem aplikasi SPBE yang memberikan manfaat kepada pengguna SPBE. Dalam kaitan ini, indeks SPBE adalah suatu nilai yang mempresentasikan tingkat kematangan (*maturity level*) pelaksanaan SPBE di instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Evaluasi terhadap instansi pemerintah dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB sebagai evaluator eksternal yaitu dengan melakukan verifikasi dan validasi atas hasil evaluasi mandiri SPBE yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah pusat (dalam hal ini Eselon I lingkup KLHK) dan daerah yang bersangkutan. Untuk itu, Sekretaris Ditjen Lingkup KLHK maupun sekretaris unit kerja di daerah melakukan evaluasi mandiri SPBE dan hasilnya disampaikan secara daring (*online*), untuk selanjutnya dilakukan evaluasi oleh Kementerian PAN dan RB.

### Konteks

Untuk mewujudkan proses kerja yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel, pemerintah pusat dan pemerintah daerah berinovasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang terus berkembang pesat melalui sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE). Tujuannya dalam hal pemenuhan sasaran kegiatan Setjen KLHK adalah untuk meningkatkan pelayanan data dan sistem informasi di bidang LHK. Oleh karena itu, agar SPBE dapat mencapai tujuan dimaksud, maka dikembangkan ukuran pencapaiannya dengan istilah tingkat kematangan SPBE (*E-Government Maturity Model*). Nilai Indeks dari Tingkat Kematangan SPBE menunjukkan derajat pengembangan SPBE ditinjau dari tahapan kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE tersebut. Jika menurut hasil evaluasi bahwa tingkat kematangan SPBE termasuk kedalam nilai indeks rendah berarti kapabilitas dan keberhasilannya rendah, sebaliknya jika nilai indeks tinggi, maka kapabilitas dan keberhasilannya lebih tinggi.

Berkaitan dengan tingkat kematangan SPBE ini, KLHK harus menciptakan program dan kegiatan pembangunan yang terencana dan berkesinambungan untuk pemenuhan aspek-aspek dan domain yang dibutuhkan dalam implementasi dari SPBE sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang memasuki era industrialisasi 4.0.

## Sumber Data

Sumber data dan bukti pendukung berasal dari hasil evaluasi mandiri SPBE Eselon I lingkup KLHK yang dihimpun oleh Sekretariat Jenderal KLHK (dilaksanakan oleh Pusat Data dan Informasi) sebagai penanggung jawab pelaksanaan termasuk untuk lingkup Setjen KLHK sendiri. Berdasarkan prosedur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) bahwa setiap K/L (dalam hal ini KLHK) berkewajiban menyampaikan hasil evaluasi mandiri SPBE dimaksud secara daring (*online*) beserta data dan bukti pendukung atas hasilnya kepada Kementerian PAN dan RB sebagai evaluator eksternal, dan selanjutnya verifikasi dan validasi dilakukan oleh Tim Evaluator Kementerian PAN dan RB sehingga diketahui profil nasional pelaksanaan SPBE di seluruh instansi pemerintah.

**Satuan Pengukuran** : Poin

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Pusat Data dan Informasi

**Jenis Perhitungan Data** : Akumulasi

**Periode Pelaporan** : Tahunan

## Bukti Capaian

Hasil dari penilaian indeks SPBE dapat diketahui melalui hasil evaluasi SPBE yang dilakukan oleh Kementerian PAN-RB

## Pengambilan Dan Pengolahan Data

Proses pengambilan dan pengolahan data yang terkait dengan Indeks SPBE adalah dengan mengikuti tahapan evaluasi SPBE yang akan dilakukan pada instansi pusat dan pemerintah daerah sebagai berikut:

- a. Perencanaan, yaitu mempersiapkan instrument evaluasi, tim evaluator, dan melakukan sosialisasi evaluasi;
- b. Pelaksanaan, yaitu melakukan pengumpulan data dan penilaian melalui evaluasi dokumen, wawancara dan/atau observasi lapangan;
- c. Pelaporan, yaitu menyusun hasil penilaian dan rekomendasi perbaikan.

Kemudian, penilaian pada evaluasi SPBE adalah dengan menggunakan metode tingkat kematangan (*maturity level*) untuk menilai domain Kebijakan Internal SPBE, domain Tata Kelola SPBE, dan domain Layanan SPBE. Pelaksanaan evaluasi SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Evaluasi dokumen, yaitu melakukan penilaian tingkat kematangan SPBE berdasarkan dokumen yang berisi jawaban, penjelasan, dan bukti pendukung;
- b. Wawancara, yaitu melakukan penilaian tingkat kematangan SPBE berdasarkan tanya jawab;
- c. Observasi lapangan, yaitu melakukan penilaian tingkat kematangan SPBE berdasarkan pengamatan langsung.

Tingkat kematangan untuk menilai domain kebijakan internal SPBE dan domain tata kelola SPBE, sebagai berikut:

Tingkat	Karakteristik
1 – Rintisan	Proses tata kelola dilakukan sewaktu-waktu, tidak terorganisasi dengan baik, tanpa pemantauan, dan hasil tidak terprediksi Kebijakan internal belum tersedia atau masih berbentuk konsep
2 – Terkelola	Proses tata kelola dilaksanakan dengan dasar-dasar manajemen yang telah didefinisikan dan didokumentasikan, dilaksanakan berdasarkan standar masing-masing unit organisasi Kebijakan internal telah dilegalisasi namun pengaturannya bersifat parsial atau sektoral
3 - Terstandarisasi	Proses tata kelola dilaksanakan sepenuhnya dengan standarisasi oleh semua unit organisasi terkait Kebijakan internal telah mengatur standar proses tata kelola bagi semua unit organisasi terkait, tetapi belum mengatur keselarasan antar proses tata kelola
4 - Terintegrasi dan Terukur	Proses tata kelola dilaksanakan terintegrasi dengan proses tata kelola lain dan terukur kinerjanya secara kuantitatif Kebijakan internal telah mengatur integrasi antar proses tata kelola dan mekanisme pengukuran kinerja proses tata kelola terkait
5 - Optimum	Proses tata kelola dilaksanakan dengan peningkatan kualitas secara berkesinambungan Kebijakan internal telah mengatur mekanisme evaluasi berkelanjutan dan manajemen perubahan

Tingkat kematangan untuk menilai domain layanan SPBE, sebagai berikut:

Tingkat	Kriteria
1 – Informasi	Layanan SPBE diberikan dalam bentuk informasi satu arah
2 – Interaksi	Layanan SPBE diberikan dalam bentuk interaksi dua arah
3 – Transaksi	Layanan SPBE diberikan melalui pertukaran informasi dan layanan
4 – Kolaborasi	Layanan SPBE diberikan melalui integrasi dengan layanan SPBE lainnya
5 – Optimalisasi	Layanan SPBE dapat beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan di lingkungan internal dan eksternal

Penilaian tingkat kematangan dan bobot, sebagai berikut:

Tingkat	Nilai
Tingkat 1	Diberi nilai 1
Tingkat 2	Diberi nilai 2
Tingkat 3	Diberi nilai 3
Tingkat 4	Diberi nilai 4
Tingkat 5	Diberi nilai 5

Sementara itu, bobot diberikan pada domain dan aspek menurut tingkat kepentingan yang berbeda. Untuk domain layanan SPBE diberi nilai bobot 55%, sedangkan domain tata kelola SPBE diberi nilai bobot 28 % dan domain kebijakan internal SPBE diberi nilai bobot 17%. Demikian pula, setiap aspek dari sebuah domain diberikan nilai bobot yang berbeda berdasarkan tingkat kepentingannya. Rinciannya sebagai berikut:

Domain, Aspek dan Indikator Penilaian	Jumlah Indikator	Total Bobot
Domain 1 – Kebijakan Internal SPBE	17	17
<b>Aspek 1- Kebijakan Internal Tata Kelola</b> Indikator 1: Kebijakan Internal Tim Pengarah SPBE Instansi Pemerintah Indikator 2: Kebijakan Internal Inovasi Proses Bisnis Terintegrasi Indikator 3: Kebijakan Internal Rencana Induk SPBE Instansi Pemerintah Indikator 4: Kebijakan Internal Anggaran dan Belanja TIK Indikator 5: Kebijakan Internal Pengoperasian Pusat Data Indikator 6: Kebijakan Internal Integrasi Sistem Aplikasi Indikator 7: Kebijakan Internal Penggunaan Aplikasi Umum Berbagi Pakai	7	7%
<b>Aspek 2- Kebijakan Internal Layanan SPBE</b> Indikator 8: Kebijakan Internal Layanan Naskah Dinas Indikator 9: Kebijakan Internal Layanan Manajemen Kepegawaian Indikator 10: Kebijakan Internal Layanan Manajemen Perencanaan dan Penganggaran Indikator 11: Kebijakan Internal Layanan Manajemen Keuangan Indikator 12: Kebijakan Internal Layanan Manajemen Kinerja Indikator 13: Kebijakan Internal Layanan Pengadaan Indikator 14: Kebijakan Internal Layanan pengaduan Publik Indikator 15: Kebijakan Internal Layanan Dokumentasi dan Informasi Hukum Indikator 16: Kebijakan Internal Layanan Whistle Blowing System Indikator 17: Kebijakan Internal Layanan Publik Instansi Pemerintah	10	10%

Domain, Aspek dan Indikator Penilaian	Jumlah Indikator	Total Bobot
Domain 2 – Tata Kelola SPBE	7	28
<b>Aspek 3- Kelembagaan</b> Indikator 18: Tim Pengarah SPBE instansi pemerintah Indikator 19: Inovasi Proses Bisnis Terintegrasi	2	8%
<b>Aspek 4- Strategi dan Perencanaan</b> Indikator 20: Rencana Induk SPBE Instansi Pemerintah Indikator 21: Anggaran dan Belanja TIK	2	8%
<b>Aspek 5-Teknologi Informasi dan Komunikasi</b> Indikator 22: Pengoperasian Pusat Data Indikator 23: Integrasi Sistem Aplikasi Indikator 24: Penggunaan Aplikasi Umum Berbagi Pakai	3	12%
Domain 3 – Layanan SPBE	1	55
<b>Aspek 6- Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik</b> Indikator 25: Layanan Naskah Dinas Indikator 26: Layanan Manajemen Kepegawaian Indikator 27: Layanan Manajemen Perencanaan Indikator 28: Internal Layanan Manajemen Penganggaran Indikator 29: Layanan Manajemen Keuangan Indikator 30: Layanan Manajemen Kinerja Indikator 31: Layanan Pengadaan	7	35%
<b>Aspek 7- Layanan Publik Berbasis Elektronik</b> Indikator 31: Layanan Pengaduan Publik Indikator 32: Layanan Dokumentasi dan Informasi Hukum Indikator 33: Layanan Whistle Blowing System Indikator 34: Layanan Publik Instansi Pemerintah	4	10%

Selanjutnya, nilai indeks dihitung secara agregat dari nilai tingkat kematangan pada indikator, dengan rincian sebagai berikut:

- Nilai indeks aspek adalah nilai indeks yang mempresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE pada Aspek tertentu. Nilai indeks aspek merupakan nilai kumulatif dari perhitungan perkalian antara nilai tingkat kematangan indikator dan bobot relatif indikator terhadap bobot aspek tersebut
- Nilai indeks domain adalah nilai indeks yang mempresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE pada domain tertentu. Nilai indeks domain merupakan nilai kumulatif dari perhitungan perkalian antara nilai indeks aspek dan bobot relatif aspek terhadap bobot domain tersebut
- Nilai indeks SPBE adalah nilai indeks yang mempresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE secara keseluruhan. Nilai indeks SPBE merupakan nilai kumulatif dari perhitungan perkalian antara nilai indeks Domain dan bobot Domain.

Nilai indeks yang mempresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE dikelompokkan berdasarkan predikat sebagai berikut:

No.	Nilai Indeks SPBE	Predikat
1	4,2 – 5,0	Memuaskan
2	3,5 – < 4,2	Sangat Baik
3	2,6 - < 3,5	Baik
4	1,8 - < 2,6	Cukup
5	< 1,8	Kurang

# IKU 9. NILAI INDEKS KUALITAS KEBIJAKAN

## **Batas dan Entitas Pengukuran**

Indeks kualitas kebijakan pemerintah merupakan instrumen untuk mengukur kualitas regulasi yang dihasilkan oleh pemerintah (KL/Pemda). Regulasi yang diukur adalah Undang-undang sampai dengan Peraturan Menteri yang mendukung pencapaian program prioritas nasional sesuai mandat dalam Rencana Kerja Pemerintah 2020.

Jenis kebijakan yang dinilai dalam penilaian IKK ini dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu:

1. Kebijakan formal (by law). Keputusan- keputusan yang dikodifikasikan secara tertulis dan disahkan atau diformalkan agar dapat berlaku. Bentuk kebijakan publik dalam kategori ini yaitu UU, Hukum, dan Regulasi seperti diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan, termasuk di dalamnya Perpres dan Perda.
2. Kebijakan berbentuk konvensi atau kesepakatan umum (by policy). Kebijakan ini biasanya muncul dari proses manajemen organisasi publik. Contoh kebijakan yang termasuk jenis ini misalnya Juklak/Juknis, SOP tidak tertulis atau tertulis tetapi tidak diformalkan.
3. Kebijakan yang spontanitas dikeluarkan oleh pejabat publik (by admin-istration). Kebijakan ini berbentuk pernyataan pejabat publik di depan publik dan mewakili

lembaga publik yang dipimpinnya. Contoh kebijakan yang termasuk jenis ini misalnya pernyataan pimpinan institusi tentang sua-tu hal yang ditindaklanjuti dengan instruksi melalui surat edaran, dsb.

## **Konteks**

Latar belakang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menetapkan Indeks Kualitas Kebijakan ini sebagai salah satu indikator kinerja program pada periode Renstra 2020-2024 adalah untuk mengukur kualitas regulasi bidang lingkungan hidup dan kehutanan dalam mendukung pencapaian rencana kerja pemerintah terutama program-program prioritas nasional. Pencapaian nilai indeks kualitas kebijakan ini sebagai gambaran dari meningkatnya pengelolaan kebijakan di bidang LHK.

## **Sumber Data**

Data-data mengenai kebijakan yang disusun dalam lingkup Kementerian LHK dalam menunjang kebijakan pemerintah.

**Satuan Pengukuran** : Poin

**Unit/Pihak Penanggungjawab** : Pusat Kebijakan Strategis

**Jenis Perhitungan Data** : Akumulasi

**Periode Pelaporan** : Tahunan

### Bukti Capaian

Hasil dari penilaian indeks kualitas kebijakan diterbitkan dalam bentuk Laporan Evaluasi oleh Lembaga Administrasi Negara.

### Pengambilan dan Pengukuran Data

Metoda penilaian menggunakan self assesment mengikuti toolkit dan pedoman yang sudah disediakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Penilaian dilakukan terhadap proses perencanaan kebijakan (agenda setting dan formulasi kebijakan) dan pelaksanaan kebijakan (implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan). Sekretariat Jenderal akan membentuk tim Indeks Kualitas Kebijakan untuk melakukan self assesment. Hasil penilaian akan disampaikan kepada LAN untuk divalidasi dan diharapkan memperoleh reward penghargaan.

Jenis kebijakan yang dinilai dalam penilaian Indeks Kualitas Kebijakan Lingkungan Hidup dan Kehutanan ke depan ialah semua bentuk kebijakan yang ada apakah mendukung terhadap pencapaian program prioritas nasional. Jumlah minimal kebijakan yang dapat dinilai untuk menggambarkan kualitas kebijakan ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Kebijakan yang dikeluarkan dalam kurun waktu 1 atau 2 tahun berjalan dan diutamakan untuk kebijakan yang termasuk pada program prioritas nasional.
2. Kebijakan yang teridentifikasi selama kurun waktu tersebut menjadi populasi untuk ditentukan jumlah sampel kebijakan dengan ketentuan sebagai berikut:

✓ > 80 Kebijakan = 5%

✓ 50 - 80 Kebijakan = 7,5%

✓ 20 - 50 Kebijakan = 20%

✓ < 20 Kebijakan = 40%

No.	Proses	Persen (%)	Tahapan	Persen (%)	Pertanyaan Kunci
1	Perencanaan Kebijakan	50	Agenda Setting	40	a. Identifikasi Masalah b. Kajian terhadap masalah kebijakan c. Konsultasi publik terhadap isu dan assesment yang dilakukan
			Formulasi Kebijakan	60	a. Berorientasi ke depan b. Outward looking c. Berbasis Data d. Innovative e. Compliance
2	Pelaksanaan Kebijakan	50	Implementasi Kebijakan	60	Dimensi pengorganisasian, dimensi komunikasi kebijakan, pelaksanaan dan monitoring
				40	a. Efektivitas b. Efisiensi c. Dampak d. Kesesuaian Nilai



# 6.

## **PENUTUP**

Terus Memberikan Dukungan Manajemen  
pada Kementerian Untuk Menuju Tata  
Kelola Pemerintahan yang Baik

# PENUTUP

Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan tujuan besar dalam mewujudkan pemerintahan yang berwibawa serta birokrasi yang profesional dan netral. Tata kelola yang baik ini dicirikan dengan partisipasi semua pihak terkait (*stakeholder participation*), transparansi dalam pengambilan keputusan (*transparency of decision-making*), akuntabilitas dari para aktor dan pengambil kebijakan (*accountability of actors and decision maker*) serta kepastian dalam penegakan hukum (*rule of law and predictability*). Pencapaian “*good governance*” juga ditandai dengan adanya hubungan kerjasama antara pemerintah, swasta dan masyarakat sipil (*civil-society*).

Seiring dengan terbitnya UU Cipta Kerja dan sebagai tindak lanjut penyempurnaan Rencana Strategis Kementerian LHK Tahun 2020-2024, serta adanya redesign perencanaan dan penganggaran serta perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian maka terdapat beberapa perubahan dan penyesuaian terhadap kinerja Sekretariat Jenderal Tahun 2020 – 2024.

Kondisi yang diinginkan dari keberhasilan kinerja Sekretariat Jenderal adalah diharapkan dapat memberikan dukungan manajemen untuk Kementerian LHK menuju pada Pemerintahan yang dinamis (*Dynamic Government*), yaitu suatu tata kelola pemerintahan yang responsif atas aspirasi masyarakat, perubahan lingkungan strategis pembangunan yang cepat tanggap dan mampu mengelola perubahan. Selain itu struktur kelembagaan yang lincah (*agile*), yang mampu mengidentifikasi masalah dan/atau peluang, dan langsung

mengantisipasi secara cepat dan berkesinambungan, sejalan dengan pembangunan dan mampu merespon isu sesuai dengan arah kebijakan strategis pembangunan.

Dari sisi sumber daya manusia (SDM), perlu membangun SDM aparatur pembelajar, dengan menanamkan konsep pola pikir yang mampu berfikir strategis, terbuka untuk berkolaborasi dengan berbagai pelaku pembangunan serta masyarakat, dengan berdasarkan sistem merit dan *talent management*.

Dari sisi pelayanan publik, diharapkan akan terbangun pelayanan publik berkualitas, akuntabel, dan responsif yang dapat memberikan perubahan sosial. Hal ini ditandai dengan terpenuhinya standar pelayanan, terbangunnya portal layanan terpadu baik secara elektronik maupun non elektronik, kanal pengaduan layanan yang efektif dan perbaikan layanan berkala bersama *stakeholder* (masyarakat dan pelaku usaha).

Rencana Strategis Sekretariat Jenderal KLHK Tahun 2020 – 2024 (Revisi) ini telah disusun beriringan dengan proses penyempurnaan Renstra KLHK Tahun 2020 – 2024 (Revisi). Kerangka pendanaan kegiatan lingkup Sekretariat Jenderal bersumber dari APBN dan sumber lainnya yang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang ada.

- o o o o -



CERITA DARI MANGGALA WANABAKTI

## **MEMANFAATKAN KEMBALI YANG TERBUANG, MENJADI BERGUNA**

Siklus pengelolaan sampah serta perputaran ekonomi dari penggunaan kembali sampah di lingkungan Manggala Wanabakti



Empat kali sehari sampah dari kompleks perkantoran Manggala Wanabakti diangkut ke Tempat Pembuangan Sementara.

Total timbulan sampah di Gedung Manggala Wanabakti sebanyak 315 kg/hari, dimana lebih dari 70% berupa sisa makanan. Sampah karton akan bertambah 185 kg dan sisa makanan bertambah hingga 360 kg, ketika adanya acara di Gedung Manggala Wanabakti. Total timbunan sampah tersebut diluar sampah organik dari guguran daun dan jatuhan ranting yang totalnya mencapai 330 kg/hari.

Pengelolaan sampah dan kebersihan dikerjasamakan dengan PT. Sarana Tata Solusi, dengan manajemen ramah lingkungan. Sampah dipilah menjadi sampah yang dapat didaur ulang, sampah organik dan sampah sisa. Sampah yang dapat didaur ulang dijual kepengumpul, sampah organik diolah menjadi kompos sedangkan sisanya diangkut ke TPA seminggu dua kali setiap Senin dan Kamis. Sisa makanan yang menyumbang timbulan sampah tertinggi kedepan akan diolah menjadi pupuk cair dan pakan ternak.

Teknologi terapan akan disiapkan untuk mengolah sampah menjadi gas yang dapat dimanfaatkan untuk memasak di kantin kopkar.

#### Timbulan Sampah Per Hari (Kg)

LOKASI	BOTOL/PLASTIK	KERTAS/KARTON	SISA MAKANAN	TOTAL
Blok 1	2.18	20.37	19.6	42.15
Blok 2	2.5	1.5	1.5	5.5
Blok 3	0.95	0.71	161	162.66
Blok 4	1.27	13.73	3.23	18.23
Blok 5 & 6	0.07	1.5	0.5	2.07
Blok 7	1.29	31.21	17.1	49.6



## Pilah Sampah, Panen Rupiah

Tampak Siti sedang memilah sampah di TPS Manggala Wanabakti, yang dapat menjadi pundi rupiah baginya



Cahyono, Darmaji, Siti dan Umar merupakan penapis terakhir 3 kwintal sampah perhari yang dihasilkan oleh 3.000 an pegawai di lingkungan Manggala Wanbakti.

Oleh mereka sampah dipilah kedalam 6 ranjang pemisah berupa kertas, karton, air kemasan, kantong plastik dan plastik. Seminggu sekali Pengepul datang untuk membeli sampah yang sudah terpilah. Dari penjualan itu masing-masing mendapatkan Rp. 800.000,- s.d Rp. 1.000.000,- /perbulan.



## BERMULA DARI SERASAH

Bermula dari daun yang gugur dan ranting yang berjatuhan, terserak di tanah dan terkumpul 330 kg/hari. Ia dibawa oleh petugas kebersihan ke rumah kompos. Kisahya berlanjut sebagai mana diciturkan oleh Mujiono petugas rumah kompos. Daun dan ranting dipisahkan dari sampah anorganik, selanjutnya ia diendapkan selama satu minggu dicampur dengan *bulking agent* agar gembur. Setelah satu minggu serasah dicacah kemudian diberi komposter dimasukan kedalam empat tangki pengomposan selama satu minggu. Setelah itu digiling sekaligus dikemas kedalam plastik ukuran 15 kg. dalam seminggu dihasilkan 30-50 plastik kompos.



Pegawai PT. Sarana Tata Solusi memutar empat drum komposter setiap hari agar menghasilkan kompos yang baik.



Kompos dimanfaatkan untuk pupuk pohon, tanaman hias dan terkadang dijual dengan harga Rp. 10.000,-/kantong.

Taman Asri di Manggala Wanabakti, salah satunya disumbangkan dari pembibitan tanaman hasil dari pengolahan sampah mandiri. Bibit tanaman inilah yang kemudian ditanam di sekitar kompleks Manggala Wanaabakti



