



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Rencana Strategis

**BALAI DIKLAT LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN SAMARINDA
TAHUN 2020 - 2024**

Jalan Untung Suropati Sei. Kunjang PO. Box 1078 Samarinda 75126
Telp. (0541) 274327, Fax. (0541) 273224
email: bdk.samarinda@yahoo.co.id

PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada kita semua, sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda Tahun 2020-2024 dapat selesai sesuai dengan harapan.

RENSTRA ini merupakan rumusan arah kebijakan strategis dan proyeksi kerangka kerja jangka menengah bagi penyelenggaraan program kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda tahun 2020-2024. Renstra ini dibuat dengan yang mengacu pada program kerja dalam Kabinet Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta berpedoman pada kerangka pikir Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk mendukung terselenggaranya program kerja tersebut, Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda sesuai dengan tupoksinya yaitu menyelenggarakan diklat aparatur dan non aparatur di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan berkewajiban untuk memberikan kontribusi nyata melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM aparatur dan non aparatur sebagai unsur yang paling menentukan terhadap keberlangsungan atas kelestarian dan pemanfaatan sumber daya hutan secara lestari dan bijaksana. Dalam tataran kebijakan pemerintahan mengenai pengembangan SDM nasional yang menjadi upaya perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik dan profesional, pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) harus segera ditindaklanjuti sebagai langkah pembenahan terhadap pengelolaan SDM, yaitu dengan menempatkan Pegawai Negeri Sipil sebagai profesi yang bebas dari intervensi politik dan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) dengan mengutamakan prinsip profesionalisme, pengembangan kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas yang berbasis pada manajemen SDM. Disamping itu kebijakan pemerintah terhadap penyelenggaraan otonomi daerah yang dituangkan melalui Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah sebagai upaya untuk mencari titik keseimbangan terhadap pembagian kewenangan urusan lingkungan hidup dan kehutanan, sehingga kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup maupun kehutanan juga sudah harus segera diharmoniskan selaras dengan amanat undang-undang pemerintahan daerah yang di dalamnya juga menyangkut pengembangan SDM.

Perpedoman pada alur kerangka pikir tersebut di atas, maka Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda berusaha untuk memproyeksikan kerangka kerja secara strategis agar setiap program kerja dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien. Melalui Rencana Strategis Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda Tahun 2020-2024 ini, maka rumusan arah kebijakan strategis yang merujuk pada RENSTRA Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, serta Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan harus mampu menjadi rumusan yang dapat diproyeksikan menjadi kerangka kerja jangka menengah terhadap

keberhasilan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan sebagai tataran keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dan dampak (*impact*) yang memberikan kontribusi yang nyata.

Akhirnya, dengan tersusunnya RENSTRA Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda Tahun 2020-2024 ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kekuatan bagi kita dalam mengemban setiap tugas dan amanah yang dilekatkan dipundak kita untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang berkelanjutan demi kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan. Tidak lupa juga kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penyusunannya.



KEPALA BALAI,

Dr. Ir. Edi Kurniadi, M.Sc.

NIP. 19650213 198903 1 002

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan	2
1.3. Sistematika Renstra Tahun 2020 - 2024	3
1.4. Kondisi Umum	4
1.4.1 Kebijakan Pembangunan Nasional pada Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4
1.4.2 Pencapaian Renstra Tahun 2015 - 2019	4
1.4.2.1 Pelaksanaan Anggaran dan Diklat	5
1.4.2.2 Potensi Balai Diklat LHK Samarinda	7
1.4.3 Sistem dan Prosedur Kerja serta Tata Nilai Organisasi	9
BAB II. TUGAS, FUNGSI, VISI DAN MISI	10
2.1. Tugas dan Fungsi	10
BAB III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS	18
1.1. Arah Kebijakan	18
1.2. Identifikasi Faktor Internal Dan Eksternal Lingkungan Strategis	18
3.2.1 Lingkungan Strategis Internal	19
3.2.2 Lingkungan Strategis Eksternal	21
1.3. Evaluasi Faktor Internal dan Eksternal	24
1.4. Kedudukan Posisi Srategis	28
1.5. Formulasi Strategi	29
BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	32
1.1. Target Kinerja	32
4.1.1 Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran Kementerian LHK	32
4.1.2 Program dan Sasaran Program	32
4.1.3 Sasaran Kegiatan dan Sasaran Elemen Kegiatan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda	33
1.2. Kerangka Pendanaan	33
4.2.1 Sasaran	34
4.2.2 Program dan Kegiatan	35

BAB V. PENUTUP	37
LAMPIRAN	38

DAFTAR TABEL

<i>Tabel</i>	<i>J u d u l</i>	<i>Halaman</i>
1.	Rencana dan Realisasi pelaksanaan diklat pada tahun 2015-2019	6
2.	Realisasi pelaksanaan diklat satker Balai Diklat Kehutanan Samarinda pada tahun 2020 - 2024 berdasarkan komposisi gender	7
3.	Keadaan Pegawai pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda Berdasarkan Jabatan	8
4.	Sarana prasarana yang dimiliki Balai Diklat LHK Samarinda	9
5.	Tujuan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda	17
6.	Identifikasi faktor kekuatan (<i>strength</i>), kelemahan (<i>weakness</i>) peluang (<i>opportunity</i>) serta ancaman (<i>threat</i>).....	24
7.	Evaluasi faktor internal lingkungan strategis	25
8.	Evaluasi faktor eksternal lingkungan strategis	27
9.	Formulasi Strategi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda	29

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar</i>	<i>J u d u l</i>	<i>Halaman</i>
1.	Grafik realisasi pelaksanaan anggaran satker Balai Diklat Kehutanan Samarinda pada tahun 2020 - 2024	5
2.	Grafik realisasi pelaksanaan diklat satker Balai Diklat Kehutanan Samarinda pada tahun 2020 - 2024	6
3.	Grafik keadaan pegawai Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda hingga akhir tahun 2019	8
4.	Prosentase pegawai berdasarkan gender hingga akhir tahun 2019	9
5.	Peta KHDTK Hutan Diklat Loa Haur	10
6.	Struktur Organisasi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda	13
7.	Visi, Agenda dan Misi Presiden RI	16
8.	Kedudukan Posisi Strategi Balai Diklat LHK Samarinda berdasarkan analisis SWOT	28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Arah kebijakan pembangunan pada pemerintahan saat ini mengalami perubahan yang cukup signifikan terutama saat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Kehutanan yang telah digabung menjadi satu dan merupakan wajah baru dalam kerangka penyelenggaraan urusan bidang lingkungan hidup dan kehutanan yaitu "Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan" melalui Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 sebagai upaya untuk mendukung Kabinet Kerja dalam menciptakan pembaruan dan percepatan tata kelola lingkungan hidup dan kehutanan menuju kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan.

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan program kerja yang telah dirancang oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam mendukung penyelenggaraan urusan bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Persoalan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan bukanlah perkara yang sederhana, terlebih pada masa transisi pasca penggabungan dua kementerian ini, sangat diperlukan manajemen perubahan, pola pikir dan langkah terobosan yang luar biasa agar dampak dari perubahan menjadi titik perubahan yang positif.

Pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan dalam rangka memecahkan berbagai persoalan yang berhubungan dengan pemanfaatan, pelestarian dan fungsi sumber daya alam (SDA) dalam kehidupan sosial, budaya dan ekonomi yang seimbang dan lestari sangat membutuhkan SDM dalam jumlah yang cukup dengan kualitas yang memadai. Dukungan ketersediaan SDM yang berkualitas dan memadai menjadi prasyarat mutlak dalam menjawab berbagai tantangan pengelolaan SDA sampai tingkat tapak. Peranan lembaga diklat khususnya di bidang lingkungan hidup dan kehutanan menjadi penting karena sesuai amanat UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara lembaga diklat dimaksudkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang terampil, profesional, berdedikasi, jujur serta amanah dan berakhlak mulia. Dimana diharapkan visi yang ingin dicapai oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada tahun 2020 - 2024 yaitu "*Terwujudnya Keberlanjutan Sumberdaya Hutan dan Lingkungan Hidup Untuk Kesejahteraan Masyarakat*" dapat terwujud dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: P.16/menlhk-II/setjen/OTL.0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Balai Diklat LHK Samarinda mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur dan non aparatur di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Dan rangka melaksanakan tugas dimaksud, Balai Diklat LHK Samarinda memiliki fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, kerja sama dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur di bidang lingkungan hidup dan kehutanan;
- b. Melaksanakan kebijakan teknis di bidang tenaga, sistem, tata cara, serta sarana pendidikan dan pelatihan aparatur lingkungan hidup dan kehutanan;
- c. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur dan non aparatur di bidang lingkungan hidup dan kehutanan;
- d. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan bimbingan teknis pendidikan dan pelatihan bidang lingkungan hidup dan kehutanan; dan
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga di daerah.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya dan menjamin terlaksananya akuntabilitas kinerja, maka Balai Diklat LHK Samarinda sebagai Unit Pelaksana Teknis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di daerah yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) menetapkan Rencana Strategis (Renstra) Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda Tahun 2020-2024. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BDLHK Samarinda Tahun 2020-2024 ini merupakan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan Nasional.

Renstra dimaksud merupakan rencana kediklatan baik diklat administrasi, teknis maupun fungsional pada organisasi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda. Renstra ini merupakan acuan untuk penyusunan rencana kegiatan pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda sebagai satuan kerja (satker) unit pelaksana teknis daerah yang bertanggung jawab kepada Sekretaris BP2SDM Kementerian LHK. Renstra BDLHK Samarinda periode tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu dan merupakan penjabaran dari Renstra Pusdiklat SDM LHK dan Renstra BP2SDM Kementerian LHK.

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Renstra Satuan Kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda periode tahun 2020-2024 adalah untuk menyesuaikan tujuan organisasi lingkup Badan P2SDM sebagai arah kebijakan dan strategi dalam pencapaian kinerja satuan kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda.

Sedangkan tujuan penyusunan renstra adalah untuk menjamin terselenggaranya kegiatan pada satuan kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda sesuai tugas dan fungsi serta sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

1.3. Sistematika Renstra Tahun 2020 - 2024

Ruang lingkup isi Renstra Satuan Kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda adalah sebagai berikut :

KATA PENGANTAR, merupakan pengantar umum Kepala Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda

BAB I PENDAHULUAN, merupakan penjelasan secara garis besar dari materi Renstra. Memuat Latar Belakang, Maksud dan Tujuan dan, Sistematika Renstra Tahun 2020 - 2024. Selanjutnya disajikan kondisi saat ini untuk menetapkan kondisi yang diinginkan dalam 5 tahun mendatang berdasarkan pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja Balai Diklat Kehutanan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda saat ini, pencapaian renstra tahun 2015–2019, serta permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kehutanan. Guna penetapan visi, misi, sasaran serta kebijakan, maka dilakukan analisis strategi terhadap kondisi yang telah diuraikan di atas.

BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN TAHUN 2020 - 2024. Bab ini menyajikan perumusan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda dalam pelaksanaan 5 tahun ke depan yang dimulai dari penetapan pernyataan visi, sebagai wujud keinginan yang hendak dicapai, dan pilihan cara mencapai visi berupa pernyataan misi, serta perumusan sasaran strategis yang merupakan indikator kinerja utama, pencapaian renstra Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda dalam 5 tahun ke depan sampai dengan akhir tahun 2024.

BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI. Bab ini menyajikan kebijakan dan strategi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda dalam mendukung 9 (sembilan) Agenda Prioritas Pembangunan Nasional Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Program Penyuluhan dan Pengembangan SDM, serta Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

BAB IV PENUTUP. Merupakan gambaran umum kondisi pelaksanaan Renstra Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda Tahun 2020 - 2024, dan arah dari dokumen renstra dalam tugas dan fungsi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda.

LAMPIRAN Merupakan lampiran berupa matriks/tabulasi yang menjelaskan rencana strategis Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda tahun 2020 - 2024.

1.4. Kondisi Umum

1.4.1 Kebijakan Pembangunan Nasional pada Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Pembangunan nasional Indonesia selalu diarahkan pada tiga pilar utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA) dan, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Pengelolaan SDA Indonesia menjadi basis dalam menciptakan keunggulan kompetitif struktur perekonomian bangsa yang kokoh dengan dukungan SDM dan kemajuan IPTEK. SDM yang berkualitas merupakan aktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan pembangunan sedangkan IPTEK menentukan keberhasilan dalam pembangunan nasional, ketangguhan ketahanan nasional, meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta berkembangnya budaya masyarakat.

Sebagaimana yang tertuang dalam Renstra BP2SDM periode Tahun 2020-2024 yang menyebutkan bahwa Aparatur SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) merupakan unsur SDM yang berperan sebagai **fasilitator, motivator dan dinamisator** dalam proses pembangunan. Pemaknaan kompetensi SDM aparatur dalam berbagai rujukan referensi diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pengembangan kompetensi SDM menjadi mainstreaming dalam pengembangan karier PNS. Kompetensi pengembangan karier PNS meliputi :

1. *kompetensi teknis* yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
2. *kompetensi manajerial* yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
3. *kompetensi social kultural* yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Upaya peningkatan kualitas SDM lingkungan hidup dan kehutanan dalam mendukung keberhasilan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan harus dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang panjang dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, mulai dari perencanaan pengembangan SDM yang matang, pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi kerja, pelatihan masyarakat, penyuluhan yang transformatif dan pengembangan generasi lingkungan.

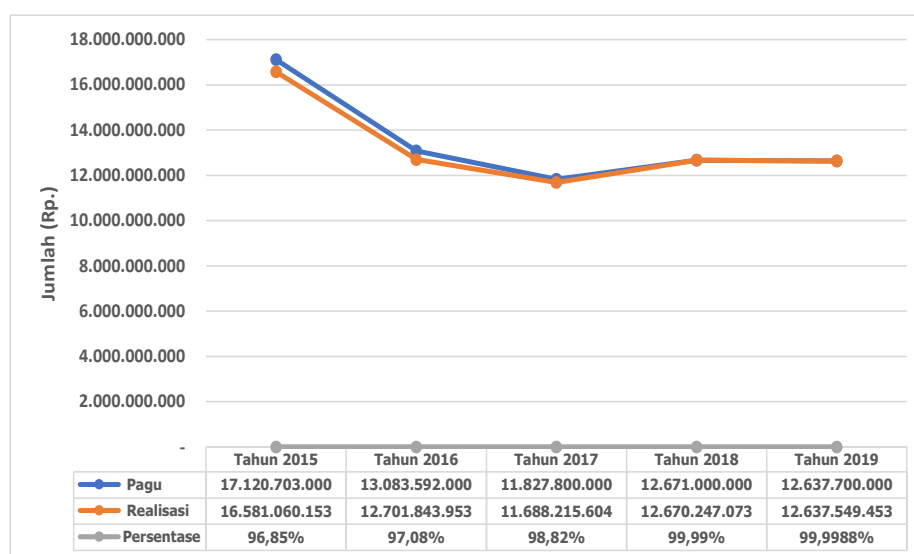
1.4.2 Pencapaian Renstra Tahun 2015 - 2019

Gambaran umum tentang capaian kinerja yang ditetapkan dalam Renstra Balai Diklat Kehutanan Samarinda Tahun 2015 - 2019 menjadi salah satu acuan dalam penetapan target

sasaran, program dan kegiatan dalam Renstra Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda Tahun 2020-2024. Adapun target capaian yang telah terealisasi pada tahun 2015 - 2019 adalah sebagai berikut :

1.4.2.1 Pelaksanaan Anggaran dan Diklat

Capaian kinerja Balai Diklat LHK Samarinda Tahun 2015 - 2019 terbagi dalam dua pelaksanaan yaitu anggaran dan pelaksanaan diklat. Anggaran DIPA Balai Diklat Kehutanan Samarinda Tahun 2015 - 2019 total adalah sebesar Rp. 53.471.773.000,- yang berasal dari dana Rupiah Murni (RM) dan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP). Anggaran tersebut secara umum diperuntukan bagi pembayaran gaji dan tunjangan, operasional perkantoran, penyelenggaraan diklat, pengembangan kelembagaan, pemeliharaan dan pengadaan sarana prasarana diklat. Pagu dan realisasi pelaksanaan anggaran dapat dilihat sebagaimana grafik berikut ini.



Gambar 1. Grafik realisasi pelaksanaan anggaran satker Balai Diklat Kehutanan Samarinda pada tahun 2015 - 2019

Pelaksanaan diklat di Balai Diklat Kehutanan Samarinda sebagian besar bersumber dana dari APBN yang teralokasikan dalam DIPA Satuan Kerja (Satker) Balai Diklat Kehutanan Samarinda. Namun demikian pelaksanaan diklat juga dilakukan melalui kerjasama dengan pihak lain baik swasta, instansi pemerintah lainnya baik pusat maupun daerah. Pada tahun 2015 - 2019 Balai Diklat Kehutanan Samarinda telah menyelenggarakan diklat anggaran DIPA dengan lulusan sebanyak 2.877 orang peserta dari target sebanyak 2.902 orang peserta (99,17%) yang terdiri dari Diklat Teknis, Diklat Fungsional, Diklat Administrasi, Diklat Tenaga Pendamping KTH, Diklat Tenaga Bakti Rimbawan, Diklat GANIS PHPL Bagi SMK Kehutanan dan Diklat Masyarakat dengan perincian sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 1. Rencana dan Realisasi pelaksanaan diklat satker Balai Diklat Kehutanan Samarinda pada tahun 2015 - 2019

TAHUN	URAIAN	Jenis Diklat							Total
		TEKNIS	FUNGSIONAL	ADMINISTRASI	PENDAMPING KTH	TENAGA BAKTI RIMBAWAN	MASYARAKAT	GANIS SMK KEHUTANAN	
2015	TARGET	592	96	92	-	-	-	-	780
	REALISASI	577	86	92	-	-	-	-	755
	PERSENTASE	97%	90%	100%	-	-	-	-	96,79%
2016	TARGET	240	30	-	60	80	-	-	410
	REALISASI	240	30	-	60	80	-	-	410
	PERSENTASE	100%	100%	-	100%	100%	-	-	100,00%
2017	TARGET	360	-	-	30	30	40	-	460
	REALISASI	360	-	-	30	30	40	-	460
	PERSENTASE	100%	-	-	100%	100%	100%	-	100,00%
2018	TARGET	300	-	30	30	99	305	-	764
	REALISASI	300	-	30	30	99	305	-	764
	PERSENTASE	100%	-	100%	100%	100%	100%	-	100,00%
2019	TARGET	270	30	-	30	-	60	98	488
	REALISASI	270	30	-	30	-	60	98	488
	PERSENTASE	100%	100%	-	100%	-	100%	100%	100,00%
Total	TARGET	1.762	156	122	150	209	405	98	2.902
	REALISASI	1.747	146	122	150	209	405	98	2.877
	PERSENTASE	99%	94%	100%	100%	100%	100%	100%	99,14%

1.4.2.2 Potensi Balai Diklat LHK Samarinda

a. Sasaran di Wilayah Pelayanan

Balai Diklat LHK Samarinda yang merupakan unit eselon III pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang merupakan UPT dibawah Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Wilayah pelayanan BDLHK Samarinda terdiri dari 4 (empat) Provinsi yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Utara. Instansi asal peserta diklat dari Wilayah Pelayanan BDLHK Samarinda antara lain berasal dari UPT Kementerian LHK, Dinas Kehutanan, Badan Lingkungan Hidup Tingkat Provinsi/Kota/Kabupaten, KPHP/KPHL, serta Pemegang Izin IUPHHK-HA/HTI. Jumlah total instansi adalah sebanyak 416 unit dengan total sumber daya manusia yang membutuhkan peningkatan kapasitas adalah sekitar 17.900 orang.

b. Sumberdaya Manusia

Hingga tahun 2019 jumlah pegawai di Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda adalah sebanyak 80 orang yang terdiri dari pejabat struktural (4 orang), fungsional umum (31 orang), widyaiswara (13 orang), calon widyaiswara (5 orang), penyuluh (2 orang), tenaga upah (19 orang) dan tenaga bakti rimbawan (6 orang).

Tabel 2. Potensi SDM pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Struktural	4

2	Fungsional Widyaiswara	13
3	Calon Widyaiswara	5
3	Fungsional Umum	31
4	Fungsional Penyuluh	2
6	Bakti Rimbawan	6
7	Tenaga Upah	19
Jumlah		80

c. Sarana dan Prasarana Diklat

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda memiliki fasilitas dan sarana penunjang untuk mendukung kegiatan diklat seperti kantor, gedung serba guna perkantoran serta fasilitas diklat berupa asrama, ruang kelas, perpustakaan, aula, ruang makan, gedung serbaguna serta sarana penunjang lainnya seperti mesjid, sarana olahraga serta barang-barang inventaris yang meliputi fasilitas diklat, alat peraga dan alat bantu praktek (Tabel 3).

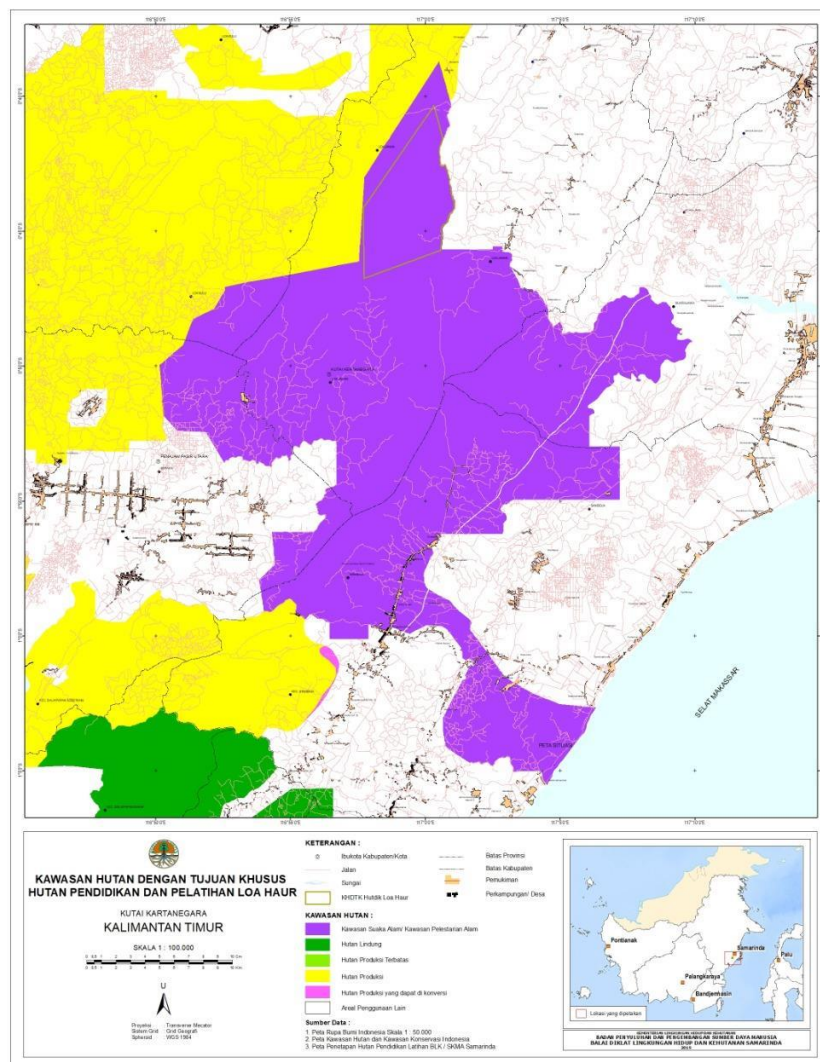
Tabel 3. Sarana prasarana yang dimiliki Balai Diklat LHK Samarinda

No	Jenis	Unit	Kapasitas
1.	Gedung Kantor	4	100 orang
2.	Gedung Serbaguna/Aula	1	100 orang
3.	Ruang Makan dan Dapur	1	100 orang
4.	Asrama	2	100 orang
5.	Mess	1	15 orang
6.	Perpustakaan	1	30.000 buku
7.	Kelas	3	110 orang
8.	Ruang Generator	1	50.000 Watt
9.	Sarana Olah Raga dan Hiburan	4	-
10.	Pos Jaga dan Gapura	1	4 orang
11.	Arboretum	1	-
12.	Hutan Diklat	1	4.310 Hektar
13.	Asrama Hutan Diklat	1	40 orang
14.	Kendaraan Operasional	4	-
15.	Koperasi	1	-

c. KHDTK Hutan Diklat Loa Haur

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda juga memiliki kawasan hutan pendidikan dan pelatihan seluas 4.310 Ha. Keberadaan KHDTK Hutan Diklat Loa Haur secara kronologis dikukuhkan sejak tahun 1999 melalui Surat Sekjen Dephutbun No. 1045/II-DIK/UM/1999 tanggal 22 April 1999 kepada Kepala Badan Planologi. Dan pada tahun 2002 melalui Keputusan Menteri Kehutanan No. 8815/Kpts-II/2002 tanggal 24 September 2002 menetapkan bahwa sebagian Kawasan Hutan Wisata Alam Bukit Suharto dengan luas 4.310 hektar adalah diperuntukkan sebagai KHDTK Hutan Pendidikan dan Pelatihan BLK/SKMA Samarinda.

Secara geografis kawasan KHDTK Hutan Diklat Loa Haur terletak pada 116°57' BT - 117°01' BT dan 00°40' LS - 00°46' LS sedangkan secara administrasi berbatasan dengan Desa Batuah, Desa Loa Duri Ilir, Desa Loa Duri Ulu, Desa Bakungan dan Desa Jembayan Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan jarak tempuh ± 60 Km dari Kampus Balai Diklat Kehutanan Samarinda atau sekitar ± 1 jam perjalanan darat.



Gambar 5. Peta KHDTK Hutan Diklat Loa Haur

Sarana prasarana yang ada di KHDTK Hutan Diklat Loa Haur diantaranya adalah fasilitas kampus berupa asrama, ruang kelas, demplot-demplot yang ditunjang sarana pendukung lainnya berupa kendaraan lapangan termasuk pengembangan dan pemeliharaan aksesibilitas kawasan berupa jalan dan jembatan.

Potensi kawasan KHDTK Hutan Diklat Loa Haur berdasarkan survey potensi tahun 2015 adalah hutan lahan kering sekunder/bekas tebangan seluas 2.893,86 ha (67,14%), semak belukar seluas 1.244,12 ha (28,87%), lahan terbuka seluas 126,92 ha (2,94%), dan tubuh air seluas 45,10 ha (1,05%). Jenis-jenis tegakan didominasi oleh jenis *Arthocarpus* sp, *Anthocephalus cadamba*, *Syzygium* sp, *Dillenia* sp. Sedangkan tegakan yang masih ditemukan namun tidak terlalu banyak adalah *Eusideroxylon zwageri*, *Duabanga molucana*, *Dipterocarpus* sp, *Shorea* sp dan *Dryobalanops* sp. Disamping itu, beberapa jenis satwa liar yang juga masih terlihat dan ditemukan di kawasan KHDTK Hutan Diklat Loa Haur seperti beberapa jenis burung, Musang Akar, Monyet Ekor Panjang, Trenggiling, Kijang, Bekantan, Kukang, Kucing Bengal, dll.

1.4.3 Sistem dan Prosedur Kerja serta Tata Nilai Organisasi

Secara kedinasan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda adalah Unit Pelaksana Teknis dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dimana Personil, Prasarana, Sarana dan Dokumen merupakan tanggung jawab Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MENLHK-II/2015). Sistem dan prosedur kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda masih berpedoman kepada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI Nomor : P.16/menlhk-II/setjen/OTL.0/1/2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P. 9/menlhk /setjen/kum.1/3/2019 tanggal 18 Maret 2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Peraturan Kepala Pusat Diklat Kehutanan tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Diklat, Petunjuk Teknis Identifikasi Kebutuhan Diklat dan Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Diklat serta Petunjuk Teknis tentang Pengelolaan Hutan Diklat.

Sedangkan Tata nilai yang merupakan seperangkat nilai yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh unsur organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing, dimana Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda menganut nilai luhur yang diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Nilai luhur dimaksud sebagaimana Permen LHK No. P.64 /MenLHK/Setjen/Kum.1/7/2016 tentang Kode Etik Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara Lingkup KLHK, yaitu integritas, etos kerja dan gotong royong. Dengan nilai-nilai yaitu; Disiplin, Jujur, Ikhlas, Profesional, Tanggung Jawab, dan Kerjasama.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN 2020 - 2024

2.1. Visi, Misi, Tujuan 2020 - 2024

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/menlhk-II/setjen/OTL.0/1/2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah Unit Pelaksana Teknis dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dimana Personil, Prasarana, Sarana dan Dokumen merupakan tanggung jawab Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur dan non- aparatur di bidang lingkungan hidup dan kehutanan dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Utara. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana, program dan anggaran pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
3. Pelaksanaan kerjasama pendidikan dan pelatihan;
4. Pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan pengelolaan hutan pendidikan dan pelatihan;
6. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pendidikan dan pelatihan;
7. Pelaksanaan pelayanan data dan informasi di bidang pendidikan dan pelatihan;
8. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai.

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda dipimpin oleh seorang Kepala Balai dengan dibantu oleh 3 (tiga) pejabat Eselon IV yang terdiri dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Penyelenggaraan dan Kerjasama Diklat, Kepala Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat serta kelompok Jabatan Fungsional dengan struktur organisasi seperti tercantum pada Gambar 6.



Gambar 6. Struktur Organisasi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan rumah tangga. Seksi Penyelenggaraan dan Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan identifikasi kebutuhan diklat (IKD), penyusunan rencana, program dan anggaran pendidikan dan pelatihan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dan pelaksanaan kerjasama pendidikan dan pelatihan. Seksi Sarana dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan pelayanan data dan informasi di bidang pendidikan dan pelatihan.

2.2. Visi, Misi, Tujuan & Sasaran Strategis

Visi pembangunan dari Presiden Republik Indonesia yaitu “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Visi tersebut dijabarkan dalam tujuh agenda Prioritas Nasional (PN) atau Agenda Pembangunan (AP) RPJMN 2020-2024 yang terdiri dari:

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

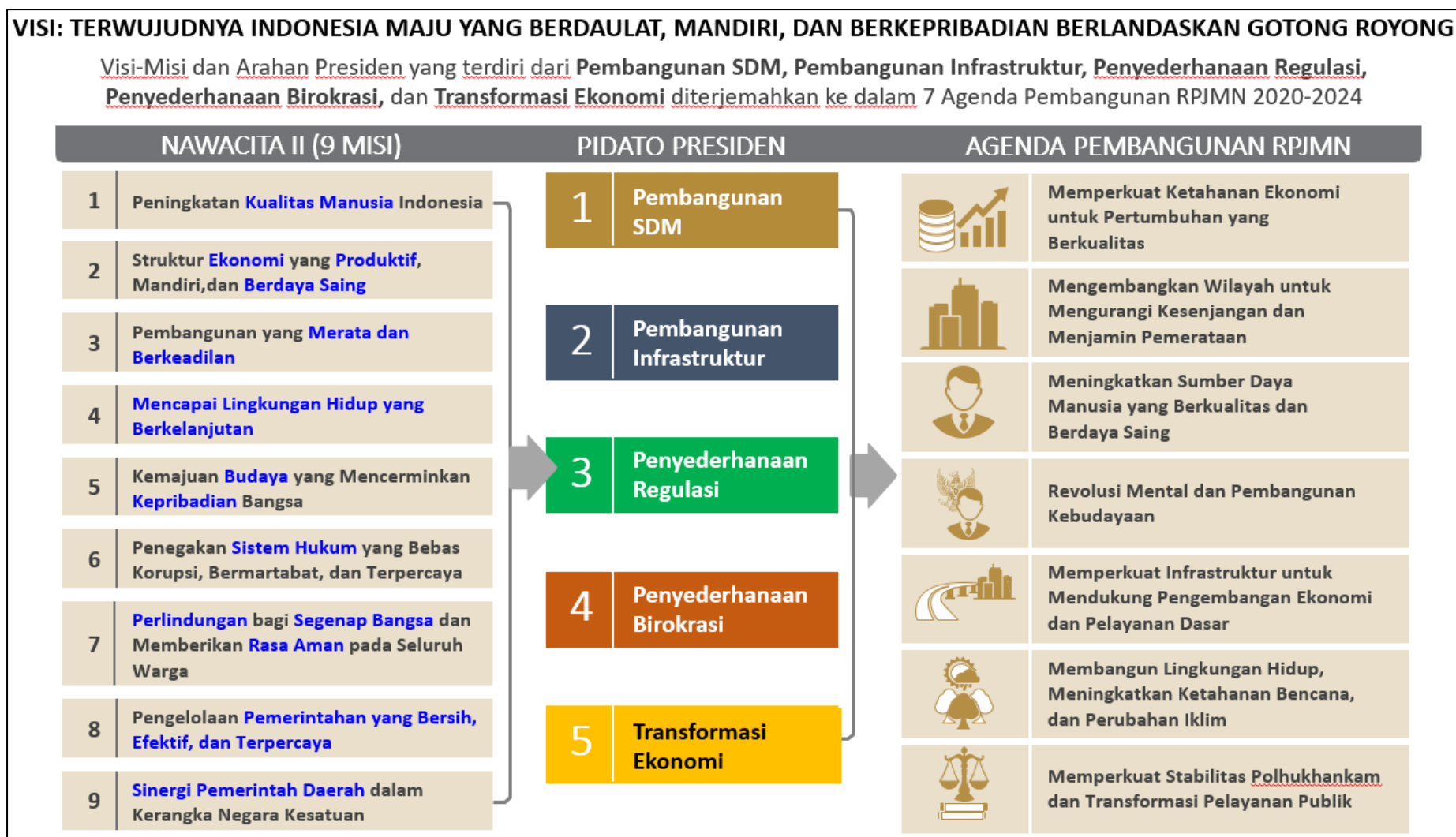
Visi Presiden Republik Indonesia yang diagendakan melalui sembilan program pembangunan dijabarkan dalam Sembilan Misi (NAWACITA II) Presiden Republik Indonesia yang terdiri dari:

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 Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya.
9. Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan.

Sedangkan tiga agenda pembangunan nasional yang berkaitan langsung sekaligus menjadi arah Kebijakan dan strategi nasional Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut :

1. (PN/AP 1)Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas;
 - a. PP 2. Peningkatan kuantitas/ketersediaan air untuk mendukung pertumbuhan ekonomi
 - b. PP 6. Peningkatan nilai tambah, lapangan kerja, dan investasi di sektor riil, dan industrialisasi
2. (PN/AP 2)Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan;
 - a. PP 1 – 7. Pengembangan wilayah [Pulau]
3. (PN/AP 3)Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing;
 - a. PP 6. Pengentasan Kemiskinan
 - b. PP 7. Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing
4. (PN/AP 6)Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim.
 - a. PP 1. Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup
 - b. PP 2. Peningkatan Ketahanan Bencana dan Iklim
 - c. PP 3. Pembangunan Rendah Karbon

Berdasarkan visi, misi dan program pembangunan Presiden RI di atas maka dapat digambarkan sebagaimana tersaji pada Gambar 7.



Gambar 7. Visi, Agenda dan Misi Presiden RI

Sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan serta mempertimbangkan berbagai kondisi strategis, maka dirumuskan Sasaran Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yaitu:

Visi Kementerian LHK : " Terwujudnya Keberlanjutan Sumberdaya Hutan dan Lingkungan Hidup Untuk Kesejahteraan Masyarakat"

Misi Kementerian LHK :

1. Mewujudkan perlindungan dan pengelolaan sumberdaya hutan dan lingkungan hidup yang berkelanjutan
2. Mewujudkan masyarakat sejahtera, maju dan berdaya saing

Tujuan Kementerian LHK :

1. Meningkatkan pengamanan dan kelestarian sumberdaya hutan beserta keanekaragaman hayati untuk menjamin pertumbuhan dan keberlanjutan usaha kehutanan
2. Meningkatkan pengendalian dan pengawasan terhadap pencemaran, kerusakan lingkungan hidup serta dampak perubahan iklim
3. Mengoptimalkan pengelolaan dan distribusi manfaat hutan yang berkeadilan untuk kesejahteraan masyarakat

Sasaran Strategis Kementerian LHK :

1. Terwujudnya lingkungan hidup yang berkualitas serta tanggap terhadap perubahan iklim
2. Tercapainya optimalisasi manfaat ekonomi sumberdaya hutan dan lingkungan sesuai dengan daya dukung daya tampung lingkungan
3. Terjaganya keberadaan, fungsi dan distribusi hutan yang berkeadilan dan berkelanjutan
4. Terselenggaranya tata kelola dan inovasi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang adaptif

Indikator Kinerja Program (IKP) Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan turunan dari Sasaran Strategis (Sastra) ke-4 Kementerian LHK yaitu pada Indikator Kinerja Utama (IKU) 2 dan 8.

- IKU 2 Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dan Perairan;
 - IKP 1. Jumlah KHDTK yang dikelola
- IKU 8 Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK
 - IKP 2. Peningkatan kompetensi dan Sertifikasi SDM LHK
 - IKP 3. Lembaga pelatihan pemagangan usaha masyarakat

➤ IKP 4. Jumlah lembaga / komunitas serta generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup

Keg.	Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan (satuan)	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM							
	01-Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik sesuai kerangka reformasi dan birokrasi pada unit Badan P2SDM	01-Nilai SAKIP BP2SDM (Poin)	72	73	74	75	76
PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM							
	01-Tersedianya perencanaan dan pengembangan SDM LHK	01-Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK (jenis jabatan)	5	5	5	5	5
		02-Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK (jenis jabatan)	5	5	5	5	5
		04-Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi (orang)	7000	7000	7000	7000	7000
PENYELENGGARAAN DIKLAT APARATUR DAN NON APARATUR LHK							
	01-Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan	01-Jumlah SDM LHK di tingkat at tapak yang kompeten (orang)	2310	3210	3210	3210	3210
		02-Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK (orang)	950	1251	1251	1251	1251
		03-SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa (orang)	45	45	45	45	45
		04-Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha (orang)	7000	7000	7000	7000	7000
	02-Meningkatnya efektifitas pengelolaan KHDTK	01-Indeks Efektivitas pengelolaan KHDTK (poin)	55	60	65	70	75
PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN KEHUTANAN							
	Tersedianya tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan	01-Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (orang)	472	485	525	525	525
PENYELENGGARAAN PELATIHAN MASYARAKAT DAN PENGEMBANGAN GENERASI LINGKUNGAN							
	01-Meningkatnya kapasitas masyarakat dan generasi lingkungan hidup	01-Jumlah satuan pendidikan formal dan lembaga/komunitas masyarakat peduli dan berbudaya lingkungan hidup (unit)	518	730	840	960	1080
		02-Jumlah SDM masyarakat yang terlatih, peduli dan berbudaya lingkungan hidup (orang)	1530	4000	4000	4000	4000
PENINGKATAN PENYULUHAN							
	01-Meningkatnya Pendamping (Penyuluh Kehutanan) yang berperan dalam pemberdayaan masyarakat	01- Jumlah KTH Mandiri (unit)	100	200	300	400	500
		02-Jumlah Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS (Pembentukan Wanawiyata Widyakarya) (unit)	10	20	30	40	50
		03-Jumlah penyuluh dan/atau pendamping yang handal (orang)	5000	6000	6500	7000	7500

Tabel 4. Matrik Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program BP2SDM

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS

3.1. Arah Kebijakan

Arah kebijakan dan bidang tugas Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan meliputi Bidang pengelolaan SDA dan LH; Bagian dari pengarusutamaan dan pembangunan lintas bidang (peningkatan kualitas LH nasional, penurunan emisi GRK, penerapan pola konsumsi dan produksi ramah lingkungan, pengarusutamaan gender bidang SDA dan lingkungan, pengarusutamaan pembangunan berkelanjutan, pelaksanaan penataan ruang nasional); Sebagai pengungkit untuk mencapai bidang pembangunan lainnya dalam rangka ketahanan pangan, ketahanan air dan ketahanan energi.

Penyelenggaraan diklat merupakan salah satu pendukung sasaran strategis KLHK. Oleh karena itu, Renstra Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda mengacu pada arah dan strategi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi SDM LHK yang telah ditetapkan sebagai sasaran utama Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM dan pada Renstra Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Output*/keluaran kegiatan yang terkait dengan penyelenggaraan diklat adalah tercapainya jumlah SDM Aparatur LHK yang meningkat kapasitasnya dengan *outcome* adalah meningkatnya daya saing SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

3.2. Identifikasi Faktor Internal Dan Eksternal Lingkungan Strategis

Salah satu proses dalam konsep manajemen adalah menyusun faktor penentu yang diawali dengan mengkaji lingkungan strategis yang meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang berasal dari dalam maupun dari luar Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda. Lingkungan internal dan eksternal mempunyai dampak pada kehidupan dan kinerja seluruh komponen yang terlibat pada pembangunan. Analisis dilakukan melalui pendekatan SWOT yang didasarkan pada logika yang memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunity*) serta secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threat*). Analisis lingkungan strategis dilakukan dengan menyusun asumsi-asumsi strategis dan mengujinya dengan visi dan misi organisasi untuk memperoleh faktor penentu keberhasilan.

3.2.1 Lingkungan Strategis Internal

a. Kekuatan (*strength*)

Kekuatan adalah segala hal yang dibutuhkan pada kondisi yang sifatnya internal organisasi agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan maksimal. Kekuatan yang dimiliki

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda yang dengan kelebihan itu apabila dimanfaatkan akan dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi adalah:

1) Organisasi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda memiliki dasar hukum yang kuat.

Berdasarkan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MENLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, secara kedinasan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda adalah Unit Pelaksana Teknis dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dimana Personil, Prasarana, Sarana dan Dokumen merupakan tanggung jawab Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Sistem dan prosedur kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda terutama tugas, fungsi dan wilayah pelayanan masih berpedoman kepada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI Nomor : P.16/menlhk-II/setjen/OTL.0/1/2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan wilayah pelayanan meliputi Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Utara.

2) Tersedianya regulasi pendukung penyelenggaraan diklat.

Regulasi tersebut berupa pedoman, pola diklat dan piranti lunak penyelenggaraan diklat. Pedoman penyelenggaraan diklat kehutanan telah diatur dalam:

- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P. 9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 tanggal 18 Maret 2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Piranti lunak yang tersedia berupa kurikulum dari Pusdiklat SDM LHK, Pedoman Pelatihan Masyarakat dari Puslatmas PGL, Modul diklat, alat bantu pengajaran, dan bahan ajar untuk seluruh jenis diklat.

3) Tersedia sumberdaya manusia dengan jumlah yang memadai.

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda didukung tenaga kediklatan yang terdiri dari pejabat struktural (4 orang), fungsional umum (31 orang), widyaiswara (13 orang), calon widyaiswara (5 orang), penyuluh (2 orang), tenaga upah (19 orang) dan tenaga bakti rimbawan (6 orang).

4) Tersedianya fasilitas sarana/fasilitas kediklatan yang memadai. Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda memiliki fasilitas berupa gedung perkantoran, gedung pendidikan (kelas, aula, perpustakaan dan fasilitas pendukung lainnya), asrama, dapur, ruang makan beserta kelengkapannya, peralatan praktek diklat dan sarana komunikasi dan informasi yang memadai.

5) Tersedianya KHDTK Hutan Diklat Loa Haur sebagai sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan kediklatan lingkungan hidup dan kehutanan dan pemanfaatan multiguna kawasan konservasi.

- 6) Memiliki hasil dan pengalaman dalam penyelenggaraan diklat (kapasitas dan kerja organisasi). Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda sebagai lembaga diklat yang telah lama berdiri telah menghasilkan lulusan diklat baik kepemimpinan, teknis, administrasi, fungsional serta diklat masyarakat yang secara umum telah ikut berkontribusi dalam peningkatan kapasitas aparatur dan non aparatur bidang kehutanan. Secara teknis dan administrasi BDLHK Samarinda memiliki pengalaman yang cukup dalam kegiatan penyelenggaraan diklat sejak tahun 1983

b. Kelemahan (*weakness*)

Kelemahan merupakan kekurangan yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda yang berpotensi menghambat upaya pencapaian visi dan misi. Untuk itu faktor-faktor yang merupakan kelemahan sedapat mungkin diatasi. Kelemahan yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda adalah:

1) Terbatasnya kapasitas tenaga pengelola diklat

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda memiliki sumberdaya manusia dalam jumlah yang memadai akan tetapi dari segi kualitas masih harus ditingkatkan antara lain:

- Kapasitas widyaiswara untuk melaksanakan kegiatan pengajaran pada diklat tertentu khususnya dalam hal menghadapi isu-isu terbaru masih terbatas, sehingga beberapa jenis diklat yang bersifat strategis belum dapat terlaksana secara mandiri.
- Adanya ketidakseimbangan komposisi widyaiswara pada tiap jenjang jabatan dan bidang keahlian.
- Sebagian besar penyelenggara diklat perlu peningkatan kapasitas dalam pengelolaan kediklatan baik dari segi manajemen, pelayanan maupun kapasitas pendukung lainnya.

2) Hasil Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD) dan Evaluasi Pasca Diklat (EPD) belum bisa memberikan informasi secara akurat.

IKD dan EPD belum dilaksanakan secara rutin sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam penyelenggaraan diklat. Perlu adanya metoda yang tepat dalam pelaksanaan IKD dan EPD sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan pengguna dan dampak diklat dapat terukur supaya umpan balik untuk pengembangan diklat dapat diperoleh.

3) Lemahnya pengelolaan sarana prasarana diklat

Perencanaan pengadaan dan pengelolaan sarana prasarana diklat dirasakan masih belum efektif, akibatnya sarana dan prasarana diklat kurang termanfaatkan secara optimal.

4) Belum optimalnya pengelolaan KHDTK Hutan Diklat sebagai sarana pembelajaran.

Keberadaan KHDTK Hutan Diklat diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana pendukung kediklatan terutama sebagai lokasi praktek peserta diklat akan tetapi

pemanfaatannya sampai saat ini masih belum optimal. Perlu adanya perbaikan aksesibilitas menuju lokasi KHDTK serta dukungan pendanaan yang sesuai dengan kebutuhan.

5) Budaya organisasi inovatif belum berkembang.

Pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda masih dianggap sebagai aktivitas rutin sehingga terjebak menjalankan “*business as usual*”, sehingga seolah-olah organisasi pun berjalan tanpa makna. Semua aktivitas dijalankan bukan karena aktivitas itu bermakna tetapi hanya sekedar menjalankan aturan atau perintah dari atasan. Hal ini terjadi karena masih rendahnya budaya organisasi inovatif pada berbagai bidang. Perlu komitmen dan kebersamaan dalam mengembangkan budaya inovatif organisasi sehingga organisasi berkembang dengan baik dan dinamis.

3.2.2 Lingkungan Strategis Eksternal

a. Peluang (*opportunity*)

Peluang merupakan faktor eksternal berupa faktor-faktor lingkungan luar yang positif yang dapat dan mampu mengarahkan kegiatan organisasi yang dapat mendorong pencapaian visi dan misi. Peluang yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda adalah:

1) Meningkatnya kebutuhan SDM kehutanan yang kompeten.

SDM kehutanan yang berkompeten dapat mendukung kebijakan prioritas pembangunan nasional.

- Meningkatnya SDM LHK yang bersertifikat kompetensi.
- Meningkatnya SDM LHK di tingkat tapak yang kompeten.
- Meningkatnya lulusan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha.
- Meningkatnya SDM LHK yang handal di bidang Perhutanan Sosial, RHL, KPH, Gambut, Kemitraan Konservasi, dan Pembangunan LHK lainnya.
- Meningkatnya kapasitas Lembaga/komunitas masyarakat yang terlatih di bidang LHK.

2) Dukungan kebijakan

Peningkatan kapasitas SDM kehutanan memerlukan dukungan kebijakan yang memadai dalam pelaksanaannya. Kebijakan yang dikeluarkan dan dapat dijadikan peluang dalam penyelenggaraan diklat antara lain:

- Standar Kompetensi SDM Kehutanan (SKKNI Bidang) sebagian besar telah tersusun sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menentukan standar kompetensi lulusan diklat
- Peta kompetensi dan sebaran SDM kehutanan telah tersusun sehingga dapat diketahui keperluan diklat bagi suatu instansi terutama yang berada pada wilayah pelayanan.

- Terbitnya Undang-undang Aparatur Sipil Negara ikut mendukung perkembangan bidang diklat karena setiap aparatur harus meningkatkan kompetensinya melalui diklat.
 - Dukungan kerjasama diklat antara lain terbitnya peraturan dan pedoman antara lain Keputusan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: P.1/DIK/PEPE/KUM.1/1/2017 tanggal 5 Januari 2017 tentang Tata Cara Penjaminan Mutu Pendidikan dan Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Melalui Kerjasama Pelaksanaan Diklat.
- 3) Tersedianya dukungan para pihak dalam bidang kediklatan
- Tersedianya peluang kerjasama kediklatan untuk mendapat dukungan sumber daya kediklatan baik dengan pemerintah pusat, pemerintah daerah maupun swasta dan lembaga donor
 - Meningkatnya perhatian masyarakat pada bidang konservasi dan lingkungan sehingga memerlukan pengetahuan dan keterampilan praktis mengenai konservasi sumberdaya alam.
 - Tingginya perhatian lembaga-lembaga nasional dan internasional (perguruan tinggi, lembaga penelitian, overseas development, LSM, dll.) dalam upaya peningkatan kapasitas SDM kehutanan, sehingga membuka peluang kerjasama kediklatan.
 - Perhatian masyarakat internasional terhadap pentingnya konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya memberi peluang untuk memperoleh dana diklat yang bersumber dari donor luar negeri.
- 4) Pesatnya perkembangan IPTEK dalam menunjang SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Peningkatan IPTEK telah ikut berkontribusi dalam peningkatan kesadaran masyarakat terhadap lingkungan melalui peningkatan kualitas SDM.
 - Perkembangan IPTEK yang sangat cepat dan pesat mempengaruhi wawasan, cara berpikir dan tata nilai yang memerlukan peningkatan daya saing SDM.
 - Implementasi konvensi-konvensi internasional di bidang lingkungan hidup dan kehutanan serta lingkungan global (seperti: perubahan iklim, konservasi biodiversitas, tata pemerintahan yang baik) memerlukan dukungan SDM yang profesional.

b. Ancaman (*threat*)

Ancaman merupakan aktor-faktor lingkungan luar yang berupa kondisi yang dapat menghambat pencapaian visi dan misi. Ancaman yang ada sedapat mungkin diatasi. Ancaman yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda adalah:

- 1) Belum jelasnya pembagian yuridiksi diklat antara Pusdiklat SDM LHK dengan Balai Diklat LHK
- Pusat Diklat SDM LHK selaku lembaga kediklatan setaraf eselon II memiliki sumberdaya baik manusia maupun sarana prasarana yang memadai. Dalam

pelaksanaan diklat tidak ada pembagian yuridiksi antara diklat yang harus dikerjakan oleh Pusat Diklat SDM LHK dengan diklat-diklat yang dilaksanakan oleh Balai Diklat sehingga seringkali terjadi kesamaan jenis dan sasaran peserta diklat. Kondisi ini telah menjadikan Pusat Diklat SDM LHK sebagai pesaing bagi Balai-Balai Diklat LHK di daerah. Hal ini mempengaruhi kinerja dan suasana kerja pada Balai-Balai Diklat Kehutanan karena terjadi kecemburuan organisasi.

- 2) Diklat belum menjadi bagian dari sistem karir.
Pola karir SDM kehutanan telah tersusun dengan baik tetapi selama ini diklat belum menjadi bagian dari sistem karir pegawai. Peserta diklat yang telah mengikuti diklat mandatori belum tentu dapat diangkat untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini juga karena kurangnya kesadaran individu pegawai akan pentingnya diklat. Masih terdapat individu pegawai yang kurang memiliki kesadaran terhadap peningkatan kapasitas pribadi secara terus menerus (*continuous improvement*) antara lain melalui proses diklat (*learning*). Diklat selama ini hanya dipandang sebagai kegiatan rutin sebatas mengisi waktu luang dan belum merupakan kebutuhan individu dalam meningkatkan kompetensi sesuai jabatan yang diembannya.
- 3) Meningkatnya persaingan karena perkembangan berbagai lembaga diklat. Berkembangnya berbagai lembaga dan tenaga kediklatan akan mempertajam persaingan. Era globalisasi memungkinkan berkembangnya berbagai lembaga dan tenaga kediklatan yang berstandar internasional yang akan mempertajam persaingan.
- 4) Adanya kebijakan pelaksanaan diklat oleh lembaga non diklat lingkup kementerian. Pelaksanaan diklat oleh lembaga non diklat lingkup kementerian selama ini diperbolehkan untuk dilaksanakan selama pelaksanaannya bekerjasama dengan Pusat Diklat SDM LHK untuk pengelola program diklat, monev dan penerbitan STTPP. Hal ini langsung ataupun tidak langsung telah menjadi ancaman bagi Balai-balai Diklat LHK karena peluang kerjasama semakin berkurang, persaingan peserta serta peluang untuk pemenuhan kebutuhan angka kredit bagi Fungsional Widyaiswara menjadi berkurang.

3.3. Evaluasi Faktor Internal dan Eksternal

Berdasarkan identifikasi terhadap faktor-faktor lingkungan strategis baik internal maupun eksternal maka dilakukan evaluasi terhadap kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*) peluang (*opportunity*) serta ancaman (*threat*) sebagaimana tabel berikut:

Tabel 6. Identifikasi faktor kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*) peluang (*opportunity*) serta ancaman (*threat*)

INTERNAL	
KEKUATAN (S)	KELEMAHAN (W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi BDLHK Samarinda memiliki dasar hukum yang kuat 2. Tersedianya regulasi pendukung penyelenggaraan diklat 3. Tersedianya sumberdaya manusia dengan jumlah yang memadai 4. Tersedianya fasilitas sarana/fasilitas kediklatan yang memadai 5. Memiliki hasil dan pengalaman dalam penyelenggaraan diklat (kapasitas dan organisasi) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatasnya kapasitas tenaga pengelola dan widyaiswara 2. Belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif dan komprehensif 3. Lemahnya pengelolaan sarana dan prasarana diklat 4. Belum optimalnya pengelolaan KHDTK Hutan Diklat sebagai sarana pembelajaran 5. Budaya organisasi inovatif belum berkembang
EKSTERNAL	
PELUANG (O)	ANCAMAN (T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kebutuhan SDM Kehutanan yang kompeten 2. Dukungan kebijakan (SKKNI, peta kompetensi, ASN, kerjasama diklat) 3. Tersedianya dukungan para pihak dalam bidang kediklatan 4. Pesatnya perkembangan IPTEK dalam menunjang SDM kehutanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum jelasnya pembagian yurisdiksi diklat antara Pusdiklat dengan Balai Diklat 2. Diklat belum menjadi bagian dari system karir pegawai 3. Meningkatnya persaingan karena perkembangan berbagai lembaga diklat 4. Adanya kebijakan pelaksanaan diklat oleh lembaga non diklat lingkup kementerian

Berdasarkan hasil identifikasi terhadap faktor internal dan eksternal maka dilakukan evaluasi sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 7. Evaluasi faktor internal lingkungan strategis

NO.	FAKTOR INTERNAL	NU	BF(%)	ND	NBD	NRK	NBK	TNB	FKF
INTERNAL KEKUATAN (S)									
1	Organisasi BDLHK Samarinda memiliki dasar hukum yang kuat	4,40	11,22	4,30	0,48	3,68	0,41	0,90	*2
2	Tersedianya regulasi pendukung penyelenggaraan diklat	4,40	11,22	4,50	0,51	3,57	0,40	0,91	*1
3	Tersedianya sumberdaya manusia dengan jumlah yang memadai	4,20	10,71	4,10	0,44	3,45	0,37	0,81	
4	Tersedianya fasilitas sarana/fasilitas kediklatan yang memadai	3,80	9,69	3,70	0,36	3,18	0,31	0,67	
5.	Memiliki hasil dan pengalaman dalam penyelenggaraan diklat (kapasitas dan kinerja organisasi)	3,80	9,69	4,00	0,39	3,12	0,30	0,69	
Jumlah Kekuatan (S)								3,97	
INTERNAL KELEMAHAN (W)									
1	Terbatasnya kapasitas tenaga pengelola dan widyaiswara	3,80	9,69	3,90	0,38	3,25	0,31	0,69	
2	Belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif dan komprehensif	3,90	9,95	3,30	0,33	3,00	0,30	0,63	
3	Lemahnya pengelolaan sarana dan prasarana diklat	3,50	8,93	3,50	0,31	2,94	0,26	0,58	
4	Belum optimalnya pengelolaan KHDTK Hutan Diklat sebagai sarana pembelajaran	3,70	9,44	3,40	0,32	3,13	0,30	0,62	
5	Budaya organisasi inovatif belum berkembang	3,70	9,44	3,20	0,30	3,05	0,29	0,59	
Jumlah Kelemahan (W)								3,10	
JUMLAH EVALUASI FAKTOR INTERNAL		39,20	100,00	37,90			S - W	0,87	

Keterangan :

NU: Nilai Urgensi, BF: Bobot Faktor ($NU \times 100\% / \sum NU$), ND: Nilai Dukungan, NBD: Nilai Bobot Dukungan ($ND \times BF$), NK: Nilai Keterkaitan, NRK : Nilai Rata-rata Keterkaitan ($\sum NK / \sum \text{Faktor} - 1$), NBK : Nilai Bobot Keterkaitan ($NRK \times BF$), TNB : Total Nilai Bobot ($NBD + NBK$) dan FKK: Faktor Kunci Keberhasilan

Berdasarkan Tabel 7. di atas terlihat bahwa faktor internal kekuatan yang memiliki nilai urgensi terbesar adalah organisasi BDLHK Samarinda memiliki dasar hukum yang kuat (4,40) dan tersedianya regulasi pendukung penyelenggaraan diklat (4,40) sedangkan yang memiliki nilai urgensi terkecil adalah tersedianya sarana/fasilitas kediklatan yang memadai (3,80) dan memiliki hasil dan pengalaman dalam penyelenggaraan diklat (3,80). Faktor internal kekuatan yang memiliki nilai dukungan terbesar adalah tersedianya regulasi pendukung penyelenggaraan diklat (4,50) dan faktor kekuatan yang memiliki nilai dukungan terkecil adalah tersedianya sarana/fasilitas kediklatan yang memadai (3,70). Berdasarkan evaluasi faktor internal kelemahan maka yang memiliki nilai urgensi terbesar adalah belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif dan komprehensif (3,90) sedangkan yang memiliki nilai urgensi terkecil adalah lemahnya pengelolaan sarana dan prasarana diklat (3,50). Faktor internal kelemahan yang memiliki nilai dukungan terbesar adalah terbatasnya kapasitas tenaga pengelola dan widyaiswara (3,90) dan yang memiliki nilai dukungan terkecil adalah budaya organisasi inovatif belum berkembang (3,20).

Berdasarkan nilai urgensi dan nilai dukungan tersebut di atas maka diperoleh hasil evaluasi nilai faktor kunci keberhasilan untuk faktor internal kekuatan adalah: (1) tersedianya regulasi pendukung penyelenggaraan diklat (0,91) dan (2) organisasi BDLHK Samarinda memiliki dasar hukum yang kuat (0,90). Hasil evaluasi nilai faktor kunci keberhasilan untuk faktor internal kelemahan adalah: (1) terbatasnya kapasitas tenaga pengelola dan widyaiswara (0,69) dan (2) belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif dan komprehensif (0,63). Berdasarkan total nilai bobot kekuatan (3,97) dan total nilai bobot kelemahan (3,10) maka diperoleh jumlah evaluasi faktor internal adalah 0,87

Sedangkan evaluasi untuk faktor eksternal adalah sebagaimana tertera pada Tabel 10. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa faktor eksternal peluang yang memiliki nilai urgensi terbesar adalah meningkatnya kebutuhan SDM kehutanan yang kompeten (4,40) sedangkan yang memiliki nilai urgensi terkecil adalah tersedianya dukungan para pihak dalam bidang kediklatan (3,50). Faktor eksternal peluang yang memiliki nilai dukungan terbesar adalah dukungan kebijakan seperti SKKNI, peta kompetensi, ASN, kerjasama diklat (4,00) dan faktor peluang yang memiliki nilai dukungan terkecil adalah pesatnya perkembangan IPTEK dalam menunjang SDM kehutanan (3,30). Berdasarkan evaluasi faktor eksternal ancaman maka yang memiliki nilai urgensi terbesar adalah diklat belum menjadi bagian dari sistem karir pegawai (4,30) sedangkan yang memiliki nilai urgensi terkecil adalah meningkatnya persaingan karena perkembangan berbagai lembaga diklat (3,50). Faktor eksternal ancaman yang memiliki nilai dukungan terbesar adalah diklat belum menjadi bagian dari sistem karir pegawai (3,80) dan yang memiliki nilai dukungan terkecil adalah adanya kebijakan pelaksanaan diklat oleh lembaga non diklat lingkup kementerian (3,10).

Tabel 8. Evaluasi faktor eksternal lingkungan strategis

NO.	FAKTOR EKSTERNAL	NU	BF(%)	ND	NBD	NRK	NBK	TNB	FKF
EKSTERNAL PELUANG (O)									
1	Meningkatnya kebutuhan SDM Kehutanan yang kompeten	4,40	13,92	3,90	0,54	3,54	0,49	1,04	*1
2	Dukungan kebijakan (SKKNI, peta kompetensi, ASN, kerjasama diklat)	4,10	12,97	4,00	0,52	3,26	0,42	0,94	*2
3	Tersedianya dukungan para pihak dalam bidang kediklatan	3,50	11,08	3,80	0,42	3,35	0,37	0,79	
4	Pesatnya perkembangan IPTEK dalam menunjang SDM kehutanan	3,60	11,39	3,30	0,38	3,11	0,35	0,73	
Jumlah Peluang(O)								3,50	
EKSTERNAL ANCAMAN (T)									
1	Belum jelasnya pembagian yurisdiksi diklat antara Pusdiklat dengan Balai Diklat	4,20	13,29	3,40	0,45	3,02	0,40	0,85	*2
2	Diklat belum menjadi bagian dari sistem karir pegawai	4,30	13,61	3,80	0,52	2,70	0,37	0,88	*1
3	Meningkatnya persaingan karena perkembangan berbagai lembaga diklat	3,50	11,08	3,30	0,37	3,08	0,34	0,71	
4	Adanya kebijakan pelaksanaan diklat oleh lembaga non diklat lingkup kementerian	4,00	12,66	3,10	0,39	2,89	0,37	0,76	
Jumlah Ancaman (T)								3,20	
JUMLAH EVALUASI FAKTOR EKSTERNAL		31,60	100,00	28,60			0 - T	0,30	

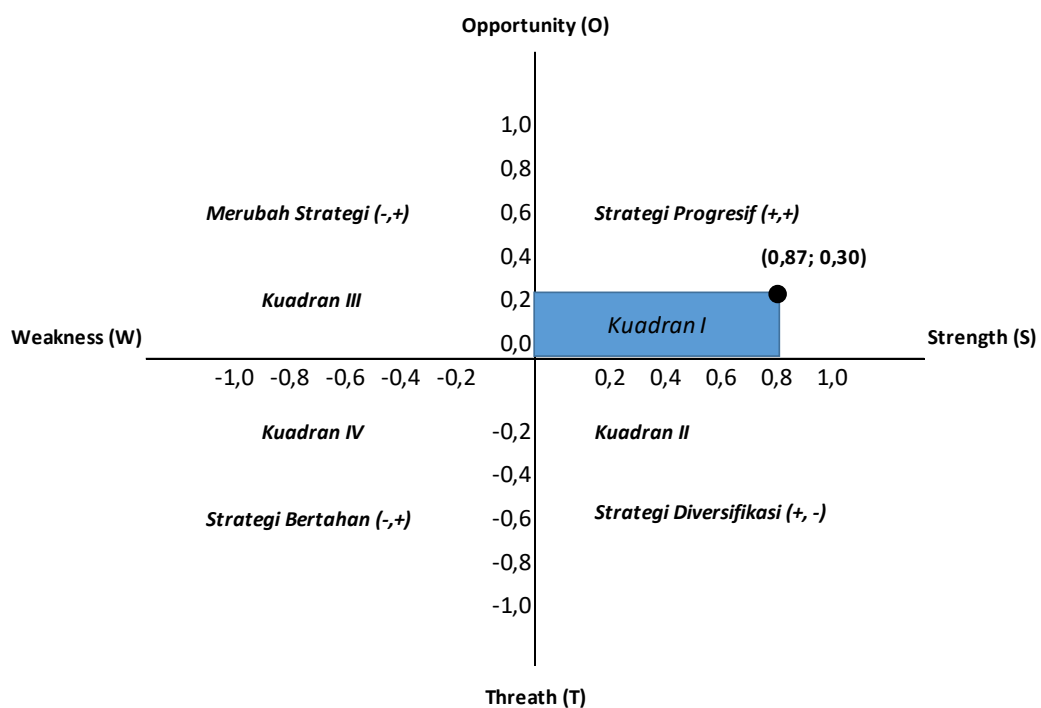
Keterangan :

NU: Nilai Urgensi, BF: Bobot Faktor ($NU \times 100\% / \sum NU$), ND: Nilai Dukungan, NBD: Nilai Bobot Dukungan ($ND \times BF$), NK: Nilai Keterkaitan, NRK : Nilai Rata-rata Keterkaitan ($\sum NK / \sum \text{Faktor} - 1$), NBK : Nilai Bobot Keterkaitan ($NRK \times BF$), TNB : Total Nilai Bobot ($NBD + NBK$) dan FKK: Faktor Kunci Keberhasilan

Berdasarkan nilai urgensi dan nilai dukungan tersebut di atas maka diperoleh hasil evaluasi nilai faktor kunci keberhasilan untuk faktor eksternal peluang adalah: (1) meningkatnya kebutuhan SDM Kehutanan yang kompeten (1,04) dan (2) dukungan kebijakan (0,94). Hasil evaluasi nilai faktor kunci keberhasilan untuk faktor eksternal ancaman adalah: (1) diklat belum menjadi bagian dari sistem karir pegawai (0,88) dan (2) belum jelasnya pembagian yuridiksi diklat antara Pusdiklat dengan Balai Diklat (0,85). Berdasarkan total nilai bobot peluang (3,50) dan total nilai bobot ancaman (3,20) maka diperoleh jumlah evaluasi faktor internal adalah 0,30

3.4. Kedudukan Posisi Strategis

Kedudukan Balai Diklat LHK Samarinda berdasarkan hasil identifikasi dan evaluasi terhadap faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta faktor eksternal (peluang dan ancaman) adalah pada kuadran I yaitu pada titik (0,87;0,30) sebagaimana tertera pada Gambar 9. Posisi kuadran I menandakan bahwa Balai Diklat LHK Samarinda berada pada kondisi kuat dan berpeluang (Rangkuti, 2008). Rekomendasi strategi yang diberikan adalah Strategi Progresif yang berarti organisasi Balai Diklat LHK Samarinda berada dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan pengembangan penyelenggaraan diklat yang profesional guna memenuhi tuntutan peningkatan SDM kehutanan yang kompeten.



Gambar 8. Kedudukan Posisi Strategi Balai Diklat LHK Samarinda berdasarkan analisis SWOT

3.5. Formulasi Strategi

Posisi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda berdasarkan analisa SWOT adalah pada kuadran I tetapi strategi yang diformulasikan adalah dengan mempertimbangkan seluruh faktor internal dan eksternal. Formulasi strategi Balai Pendidikan dan LHK Samarinda adalah sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 9. Formulasi Strategi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda

FAKTOR INTERNAL FAKTOR EKSTERNAL		Organisasi BDLHK Samarinda memiliki dasar hukum yang kuat	Tersedianya regulasi pendukung penyelenggaraan diklat	Tersedianya sumberdaya manusia dengan jumlah yang memadai	Tersedianya fasilitas sarana/fasilitas kediklatan yang memadai	Memiliki hasil dan pengalaman dalam penyelenggaraan diklat (kapasitas dan organisasi)	Terbatasnya kapasitas tenaga pengelola dan widyaiswara	Belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif dan komprehensif	Lemahnya pengelolaan sarana dan prasarana diklat	Belum optimalnya pengelolaan KHDTK Hutan Diklat sebagai sarana pembelajaran	Budaya organisasi inovatif belum berkembang
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
PELUANG/OPPORTUNITIES		STRATEGI S-O					STRATEGI W-O				
Meningkatnya kebutuhan SDM Kehutanan yang kompeten	1	(1) Mengoptimalkan kekuatan dasar hukum organisasi Balai Diklat LHK Samarinda untuk memenuhi peningkatan kebutuhan SDM kehutanan yang kompeten (2) Meningkatkan fungsi regulasi pendukung penyelenggaraan diklat dalam memanfaatkan SKKNI, peta kompetensi dan kerjasama diklat untuk memenuhi kebutuhan SDM Kehutanan yang kompeten yang semakin meningkat					(1) Meningkatkan kapasitas tenaga pengelola dan widyaiswara dengan memanfaatkan kebijakan SKKNI, peta kompetensi dan kerjasama diklat untuk memenuhi kebutuhan SDM kehutanan yang kompeten yang semakin meningkat (2) Mengefektifkan pelaksanaan IKD dan EPD yang komprehensif dengan memanfaatkan SKKNI, peta kompetensi untuk memenuhi SDM kehutanan yang kompeten (3) Mengefektifkan pelaksanaan IKD dan EPD yang komprehensif melalui kerjasama diklat				
Dukungan kebijakan (SKKNI, peta kompetensi, ASN, kerjasama diklat)	2										
Tersedianya dukungan para pihak dalam bidang kediklatan	3										
Pesatnya perkembangan IPTEK dalam menunjang SDM kehutanan	4										
ANCAMAN/THREATS (T)		STRATEGI S-T					STRATEGI W-T				
Belum jelasnya pembagian yurisdiksi diklat antara Pusdiklat dengan Balai Diklat	1	(1) Meningkatkan fungsi dasar hukum dan regulasi pendukung penyelenggaraan diklat di Balai Diklat Kehutanan untuk menghindari pembagian yuridiksi diklat antara Pusdiklat dengan Balai Diklat yang belum jelas (2) Meningkatkan fungsi dasar hukum dan regulasi pendukung penyelenggaraan diklat untuk menghindari diklat yang sekedar formalitas menjadi diklat yang merupakan bagian dari sistem karier pegawai					(1) Menyediakan tenaga pengelola dan widyaiswara yang kompeten untuk menghadapi belum jelasnya pembagian yuridiksi diklat antara Pusdiklat dengan Balai Diklat (2) IKD dan EPD dilaksanakan secara efektif dan komprehensif agar diklat menjadi bagian dari sistem karier pegawai				
Diklat belum menjadi bagian dari system karir pegawai	2										
Meningkatnya persaingan karena perkembangan berbagai lembaga diklat	3										
Adanya kebijakan pelaksanaan diklat oleh lembaga non diklat lingkup kementerian	4										

Berdasarkan formulasi strategi pada matriks SWOT di atas maka diperoleh 9 (sembilan) strategi pengembangan diklat pada Balai Diklat LHK Samarinda Tahun 2020 - 2024 adalah sebagai berikut:

1. Strategi Kekuatan - Kelemahan (S-O)

- a. Mengoptimalkan kekuatan dasar hukum organisasi Balai Diklat LHK Samarinda untuk memenuhi peningkatan kebutuhan SDM kehutanan yang kompeten
- b. Meningkatkan fungsi regulasi pendukung penyelenggaraan diklat dalam memanfaatkan SKKNI, peta kompetensi dan kerjasama diklat untuk memenuhi kebutuhan SDM Kehutanan yang kompeten yang semakin meningkat

2. Strategi Kekuatan - Ancaman (S-T)

- a. Meningkatkan fungsi dasar hukum dan regulasi pendukung penyelenggaraan diklat di Balai Diklat Kehutanan untuk menghindari pembagian yuridiksi diklat antara Pusdiklat dengan Balai Diklat yang belum jelas
- b. Meningkatkan fungsi dasar hukum dan regulasi pendukung penyelenggaraan diklat untuk menghindari diklat yang sekedar formalitas menjadi diklat yang merupakan bagian dari sistem karier pegawai

3. Strategi Kelemahan - Peluang (W-O)

- a. Meningkatkan kapasitas tenaga pengelola dan widyaiswara dengan memanfaatkan kebijakan SKKNI, peta kompetensi dan kerjasama diklat untuk memenuhi kebutuhan SDM kehutanan yang kompeten yang semakin meningkat
- b. Mengefektifkan pelaksanaan IKD dan EPD yang komprehensif dengan memanfaatkan SKKNI, peta kompetensi untuk memenuhi SDM kehutanan yang kompeten
- c. Mengefektifkan pelaksanaan IKD dan EPD yang komprehensif melalui kerjasama diklat

4. Strategi Kelemahan - Ancaman (W-T)

- a. Menyediakan tenaga pengelola dan widyaiswara yang kompeten untuk menghadapi belum jelasnya pembagian yuridiksi diklat antara Pusdiklat dengan Balai Diklat
- b. IKD dan EPD dilaksanakan secara efektif dan komprehensif agar diklat menjadi bagian dari sistem karier pegawai

Peta posisi Balai Pendidikan dan Pelatihan LHK Samarinda pada kuadran I (positif, positif) menekankan strategi progresif dengan strategi alternatif yang memungkinkan untuk diimplementasikan yaitu :

Strategi alternatif I: Mengoptimalkan kekuatan dasar hukum organisasi Balai Diklat LHK Samarinda untuk memenuhi peningkatan kebutuhan SDM kehutanan yang kompeten

Strategi alternatif II: Meningkatkan fungsi regulasi pendukung penyelenggaraan diklat dalam memanfaatkan SKKNI, peta kompetensi dan kerjasama diklat untuk memenuhi kebutuhan SDM Kehutanan yang kompeten yang semakin meningkat

Berdasarkan strategi alternatif di atas maka strategi kebijakan yang dapat diterapkan antara lain melalui pemantapan Kelembagaan Balai Diklat LHK Samarinda termasuk pengelolaan sarana prasarana dan KHDTK Hutan Diklat, Peningkatan kualitas SDM pengelola dan widyaiswara serta peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui:

1. Peningkatan sosialisasi dan koordinasi terkait dasar hukum dan regulasi pendukung penyelenggaraan diklat pada Balai Diklat LHK Samarinda kepada pihak lain
2. Menghimpun dan mengoptimalkan fungsi regulasi pendukung penyelenggaraan diklat
3. Pemanfaatan/optimalisasi penggunaan SKKNI dan peta kompetensi dalam penyelenggaraan diklat (input, proses, output)
4. Meningkatkan kerjasama kediklatan (materi dan model/sistem kerjasama) yang terdiri dari IKD, kurikulum, pengajar, pengelola dan pelaksanaan.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

4.1.1 Program dan Sasaran Program

Program dari Eselon I adalah **Program Peningkatan Penyuluhan dan pengembangan SDM** dengan **Sasaran Program Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM** selama periode Tahun 2020 - 2024 diimplementasikan dalam indikator kinerja utama program yang meliputi:

- IKP 1. Jumlah KHDTK yang dikelola
- IKP 2. Peningkatan kompetensi dan Sertifikasi SDM LHK
- IKP 3. Lembaga pelatihan pemagangan usaha masyarakat
- IKP 4. Jumlah lembaga / komunitas serta generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup

4.1.2 Sasaran Kegiatan dan Sasaran Elemen Kegiatan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda

Berdasarkan sasaran program di atas maka Balai Diklat LHK Samarinda selaku UPT dari Kementerian LHK menetapkan **sasaran kegiatan** sebagai berikut:

- 1) Penyelenggaraan dan Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan
- 2) Peningkatan Sarana dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan
- 3) Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Balai Diklat LHK Samarinda

Dari sasaran kegiatan Balai Balai Diklat LHK Samarinda dijabarkan dalam sasaran elemen kegiatan sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

- 1) Terselenggaranya diklat teknis dan fungsional bagi SDM LHK, tersedianya perencanaan program dan anggaran diklat, tersedianya IKD, kurikulum dan materi diklat serta terjalinnnya kerjasama diklat dalam mendukung 3 (tiga) sasaran strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- 2) Meningkatnya alat praktek, alat bantu pembelajaran, terlaksananya EPD, evaluasi, pemantauan dan pelaporan, tersedianya sistem informasi, e-learning, teleconference penyelenggaraan diklat dalam mendukung 3 (tiga) sasaran strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- 3) Meningkatnya kuantitas maupun kualitas tenaga pengelola diklat dan widyaiswara (kompeten, bersih, melayani), tersedianya sarpras dan SOP tugas pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda serta membuat usulan rekomendasi yang

mendukung pendayagunaan SDM kehutanan yang kompeten dalam mendukung 3 (tiga) sasaran strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

4.2. Kerangka Pendanaan

Untuk menyelenggarakan seluruh program dan kegiatan Balai Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda perlu didukung dengan pembiayaan yang memadai. Dana utama penyelenggaraan diklat kehutanan bersumber dari dana pemerintah yang berasal dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN). Sedangkan pembiayaan yang bersumber dana lain seperti bantuan luar negeri, kerjasama kediklatan, serta sumber-sumber lain yang tidak mengikat merupakan dana komplemen yang besarnya tidak dapat diprediksi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.

Alokasi anggaran Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda sebagaimana tercantum pada Renstra Balai Diklat LHK Samarinda Tahun 2020 - 2024 adalah sebesar Rp. 76.517.500.000,- dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Tahun 2020 sebesar Rp. 13.180.500.000,-
- 2) Tahun 2021 sebesar Rp. 15.072.000.000,-
- 3) Tahun 2022 sebesar Rp. 15.459.000.000,-
- 4) Tahun 2023 sebesar Rp. 16.132.000.000,-
- 5) Tahun 2024 sebesar Rp. 16.674.000.000,-

Anggaran selama 5 (lima) tahun tersebut terbagi dalam bentuk kegiatan penyelenggaraan diklat, pembayaran gaji dan tunjangan serta biaya pemeliharaan operasional, pengadaan modal serta biaya lainnya sebagaimana tercantum pada Matrik Target Kinerja dan Alokasi Pendanaan pada lampiran Renstra ini dengan rincian sebagai berikut :

4.2.1 Sasaran

1. Meningkatnya kemampuan aparatur kehutanan melalui pelaksanaan diklat teknis dan diklat fungsional, dengan indikator sasaran sebagai berikut :
 - a. Lulusan diklat teknis dan administrasi kehutanan bagi aparat kehutanan sebanyak 1.500 orang untuk lima bidang diklat kehutanan, meliputi bidang perencanaan hutan, bidang pemanfaatan hutan, bidang rehabilitasi dan reklamasi hutan dan lahan, bidang perlindungan hutan dan konservasi alam, serta bidang administrasi kehutanan
 - b. Lulusan diklat fungsional bagi calon pejabat dan pejabat fungsional pada Kementerian Kehutanan dan dinas/instansi kehutanan pada pemerintah daerah sebanyak 200 orang, terdiri dari diklat pembentukan dan diklat penjurangan jabatan fungsional
2. Terlaksananya diklat teknis kehutanan bagi masyarakat (non aparatur) sehingga memiliki keterampilan dalam melaksanakan kegiatan/ pekerjaan di bidang kehutanan

dengan indikator sasaran: lulusan diklat teknis bagi masyarakat (non aparatur) sebanyak 550 orang pada berbagai jenis keterampilan di bidang kehutanan.

3. Meningkatnya kemampuan organisasi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda dalam melaksanakan diklat kehutanan yang berkualitas, dengan indikator sasaran:
 - Monitoring, evaluasi dan pelaporan (laporan berkala, LAKIP, laporan EPD dan laporan penyelenggaraan diklat), 5 laporan/paket
 - Layanan perkantoran berupa pembayaran gaji dan tunjangan sebanyak 5 tahun
 - Penyelenggaraan SPIP ZI WBK dan WBBM sebanyak 5 tahun
 - Majalah sebanyak 10 edisi
 - Pengembangan organisasi dan institusi sebanyak 5 tahun
4. Terwujudnya hutan diklat yang dikelola sesuai standard dan kriteria pengelolaan, dengan indikator sasaran laporan pengelolaan hutan diklat sebanyak 5 laporan.
5. Tersedianya sarana dan prasarana diklat dan pendidikan, dengan indikator sasaran:
 - Pengadaan sarana dan prasarana diklat, 5 paket
 - Pembuatan/perbaikan gedung/bangunan, 5 paket
 - Operasional dan pemeliharaan perkantoran, 5 tahun
6. Meningkatnya mutu perencanaan, kerjasama dan layanan informasi Balai Diklat kehutanan dalam menyelenggarakan diklat kehutanan yang berkualitas, dengan indikator sasaran:
 - Dokumen perencanaan (Renstra, renja, RKAKL, dan IKD), 15 dokumen (3 dokumen/tahun)
 - Penyelenggaraan Diklat Kerjasama, 5 dokumen.

4.2.2 Program dan Kegiatan

Program adalah upaya untuk implementasi strategi organisasi yang merupakan penjabaran rinci tentang langkah-langkah yang diambil untuk menjabarkan kebijakan. Sedangkan kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Program dan kegiatan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda dalam 5 tahun ke depan terdiri dari:

1. Melaksanakan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
2. Melaksanakan Diklat Teknis dan Fungsional
3. Melaksanakan Diklat bagi Masyarakat (non aparatur)

BAB V

P E N U T U P

Review Renstra Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda ini adalah bagian dari upaya pencapaian visi, misi dan sasaran kinerja Renstra Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Renstra Sekretariat Jenderal Kementerian Kehutanan, kinerja utama Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM serta Renstra Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan LHK. Oleh karena itu, penyusunan renstra ini sangat memperhatikan isu kebijakan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan sebagaimana tertuang pada indikator kinerja yang hendak dicapai oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Disadari bahwa akses data dan informasi kebutuhan diklat dari para pengguna diklat masih terbatas. Maka, penetapan sasaran kinerja pada renstra ini sebagian masih bersifat indikatif dan umum dengan jumlah target berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja pada renstra periode 2015-2019. Dalam kondisi yang demikian, diharapkan renstra ini lebih fleksibel dalam mengantisipasi kebutuhan diklat yang dinamis. Rencana diklat yang lebih detil dan spesifik akan dimuat dalam rencana kerja tahunan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan diklat.

Berhasilnya implementasi renstra ini sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan, upaya dan kerja keras yang sungguh-sungguh dari segenap unsur jajaran Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda, serta dukungan seluruh unit eselon I lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Akhirnya, diyakini bahwa cita-cita luhur yang digariskan dalam renstra ini akan tercapai apabila mendapat bimbingan dan kekuatan dari Allah SWT, Dzat Yang Maha Kuasa. Maka, seraya berjuang senantiasa disertai doa dan permohonan kepada-Nya.

LAMPIRAN

Lampiran 1.

MATRIKS TARGET KINERJA DAN ALOKASI PENDANAAN TAHUN 2020-2024

Elemen Kegiatan	Sasaran EK	Indikator Elemen Kegiatan	Target					Alokasi (dalam ribuan rupiah)					Ket
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Target Kinerja			480 Org	570 org	600 org	660 org	690 org	13.180.500	15.072.000	15.459.000	16.132.000	16.674.000	
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Samarinda													
		Layanan Dukungan Manajemen pada Balai Diklat LHK											
		a. Penyusunan rencana program; dan Penyusunan rencana anggaran	2 Dok	2 Dok	2 Dok	2 Dok	2 Dok	50.000	60.000	75.000	85.000	90.000	
		b. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	25.000	30.000	35.000	45.000	50.000	
		c. Pengelolaan kepegawaian	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	22.000	25.000	32.000	38.000	45.000	
		d. Pelayanan umum dan perlengkapan	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	183.000	200.000	240.000	250.000	280.000	
		Layanan Sarana dan Prasarana Internal											
		a. Pengadaan peralatan fasilitas perkantoran	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	275.400	650.000	575.000	675.000	875.000	
		b. Pembangunan/renovasi gedung dan bangunan	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	402.600	900.000	800.000	800.000	800.000	
		Layanan Perkantoran											
		a. Pelaksanaan Gaji dan Tunjangan	1 Thn	1 Thn	1 Thn	1 Thn	1 Thn	6.650.000	6.400.000	6.400.000	6.400.000	6.400.000	
		b. Pelaksanaan Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1 Thn	1 Thn	1 Thn	1 Thn	1 Thn	2.350.000	2.750.000	2.750.000	2.750.000	2.750.000	

Penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Non Aparatur LHK													
	SDM aparatur dan non aparatur LHK yang meningkat kapasitasnya												
	a.	Diklat Teknis dan Fungsional	330 org	390 org	420 org	450 org	480 org	1.792.000	2.145.000	2.310.000	2.475.000	2.640.000	
	Terlaksananya Pendukung Kediklatan												
	a.	Jumlah Penyelenggaraan Diklat Kerjasama	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	43.380	50.000	60.000	70.000	80.000	
	b.	Identifikasi Kebutuhan Diklat	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	94.000	120.000	130.000	140.000	150.000	
	c.	Evaluasi Pasca Diklat	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	95.120	110.000	120.000	150.000	160.000	
	Nilai KHDTK yang dikelola												
	a.	Pengembangan KHDTK sebagai sarana Pembelajaran Kediklatan	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	600.000	900.000	1.200.000	1.400.000	1.500.000	
Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan													
	Terselenggaranya Pelatihan Masyarakat Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan												
	a.	Jumlah Masyarakat Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang meningkat kapasitasnya	150 org	180 org	180 org	210 org	210 org	510.000	612.000	612.000	714.000	714.000	
	Terlaksananya Pendukung Kediklatan												
	a.	Jumlah Pendukung Kediklatan	1 thn	1 thn	1 thn	1 thn	1 thn	88.000	120.000	120.000	140.000	140.000	