

# **LAPORAN KINERJA 2020**



**PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

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

# **PENGANTAR**

## **KEPALA PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

Puji dan syukur kami panjatkan pada Tuhan yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja (LKj) Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM (Pusrenbang SDM) Tahun 2020 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM selama tahun 2020. Penyusunan LKj ini sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini memuat uraian tentang gambaran umum, perencanaan kinerja dan akuntabilitas kinerja Pusrenbang SDM. Selain itu juga, laporan ini memuat permasalahan yang dihadapi Pusrenbang SDM selama tahun 2020 dan upaya tindak lanjut.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, Pusrenbang SDM telah berkinerja secara optimal dengan rata-rata capaian kinerja Tahun 2021 sebesar 100,73%. Capaian tersebut didukung dengan penyerapan anggaran sebesar Rp. 6.182.344.726,00 atau 99,84% dari pagu anggaran sebesar Rp. 6.192.411.000,00. Pusrenbang SDM telah melaksanakan kegiatan dengan efisien yang ditunjukkan dengan nilai rasio efisien sebesar 1,01

Atas tersusunnya laporan ini disampaikan ucapan terima kasih terhadap semua pihak yang telah berkontribusi dan membantu mulai dari persiapan sampai dengan selesainya laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Januari 2021

Kepala Pusat,



A. Palguna Ruteka

NIP. 19650924 199303 1 001



***A. Palguna Ruteka***

# RINGKASAN EKSEKUTIF

# CAPAIAN DALAM ANGKA 2020

Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM merupakan salah satu Unit Eselon II Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM) yang mempunyai tugas dalam Perencanaan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Berdasarkan Rencana Kerja tahun 2020, Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM mempunyai sasaran kegiatan "**Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan kompeten**", dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), yaitu:

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

Adapun capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2020 terhadap pencapaian 3 (tiga) IKK sebesar 100,73 % dengan dukungan realisasi anggaran sebesar 99,84% dari pagu anggaran. Pengukuran efisiensi capaian kinerja terhadap penggunaan anggaran tahun 2020 mencapai 1,01 % yang berarti Pusrenbang SDM telah berkinerja lebih efektif. Sedangkan untuk efektifitas capaian kinerja belum dapat diukur, karena tahun 2020 merupakan tahun awal Renstra..



**100.73 %**

**CAPAIAN KINERJA  
PUSRENBANG SDM**

**99,84 %**

**REALISASI ANGGARAN  
PUSRENBANG SDM**

## EFISIEN



**100 %**

Peta Pengembangan Kompetensi  
SDM Aparatur, **5 Jenis Jabatan**



**100 %**

Peta Pengembangan Kompetensi  
SDM Non Aparatur, **5 Jenis Jabatan**



**102,2 %**

Jumlah SDM LHK yang meningkat  
kompetensinya, **1.022 Orang**

# DAFTAR ISI

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



# BAB I

## PENDAHULUAN

# LATAR BELAKANG



Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM adalah unit Eselon II pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Berdasarkan Peraturan Menteri LHK No. P.18/Menlhk-II/2015 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusrenbang SDM mempunyai tugas dalam Perencanaan dan Pengembangan SDM Aparatur dan Masyarakat Lingkungan Hidup dan Kehutanan sesuai dinamika dan tantangan kekinian pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.

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

diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja.

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

# TUGAS DAN FUNGSI ORGANISASI

Kinerja Pusrenbang SDM diarahkan untuk mendukung tercapainya sasaran program di Badan P2SDM sesuai dengan Peraturan Menteri LHK Nomor P.18/Menlhk-II/2015 dengan tugas dan fungsi sebagai berikut:

Berdasarkan Peraturan Menteri LHK No P.18/menlhk-II/2015

## TUGAS

melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi bimbingan teknis perencanaan dan pengembangan sumber daya aparatur dan masyarakat lingkungan hidup dan kehutanan

## FUNGSI

- ❖ Penyusunan rencana, program, kerja sama dan pelaksanaan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, standard kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan masyarakat lingkungan hidup dan kehutanan;
- ❖ Penyiapan perumusan kebijakan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, standard kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan masyarakat lingkungan hidup dan kehutanan
- ❖ Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, standard kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan masyarakat lingkungan hidup dan kehutanan; dan
- ❖ Pelaksanaan administrasi pusat

# ORGANISASI

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MenLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM sebagai Eselon II yang dipimpin oleh seorang Kepala Pusat terdiri dari Sub Bagian Tata Usaha, Bidang Perencanaan dan Pengembangan

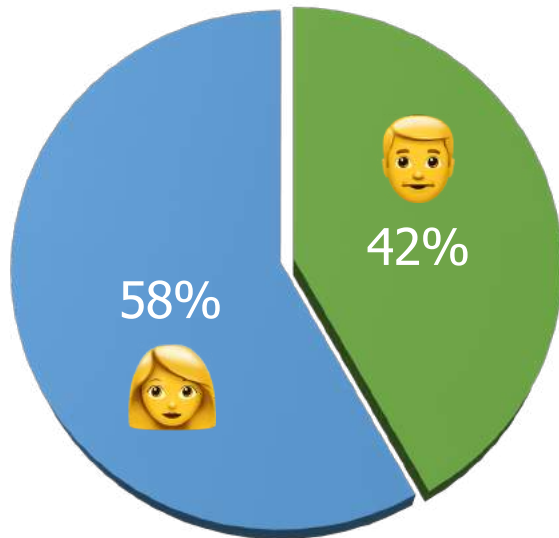
Sumberdaya Manusia Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Bidang Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Non Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dan Bidang Standarisasi dan Sertifikasi Sumberdaya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Adapun Struktur Organisasi Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM dapat dilihat pada Gambar di bawah ini:





# SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai target kinerja, pada tahun 2020 Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM didukung oleh sebanyak 43 orang dengan sebaran pegawai sebagai berikut:



## Golongan

IV	6
III	21
II	3
PPNPN	14

## Pendidikan

Doktor	1
Pascasarjana	16
Sarjana	17
Diploma	5
SLTA	5



# BAB II

## PERENCANAAN KINERJA

# RENCANA STRATEGIS

## **PUSRENBANG SDM 2020 S/D 2024**

Pusrenbang SDM mendukung program Badan P2SDM Melalui kegiatan “**Perencanaan Pengembangan SDM**” dengan sasaran kinerja program “**Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Kompeten sebanyak 35.000 Orang**”.

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

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

### **TARGET RENSTRA PUSRENBANG SDM 2020 S/D 2024**

NO	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TAHUN				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Peta pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan
2	Peta pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan	5 Jabatan
3	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	7.000 Orang	7.000 Orang	7.000 Orang	7.000 Orang	7.000 Orang

# RENCANA KERJA PUSRENBANG SDM

## TARGET IKK TAHUN 2020

Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2020 merupakan kerangka kerja dan acuan dalam pelaksanaan kegiatan Tahun 2020. Sebagai alat ukur keberhasilan pencapaian kinerja, telah ditetapkan target yang akan dicapai pada Tahun 2020 sebagai berikut:

1. Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK  
**5 Jenis Jabatan**
2. Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK  
**5 Jenis Jabatan**
3. Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya  
**1.000 orang**

Dalam rangka mendukung pembiayaan penyelenggaraan kegiatan "**Perencanaan Pengembangan SDM**", pada Tahun 2020 Pusrenbang SDM didukung alokasi pagu anggaran sebesar Rp. 10.351.799.000,00 Dalam perjalanannya, pagu anggaran APBN tersebut mengalami

menjadi sebesar Rp. 6.192.411.000,00 karena adanya refocusing anggaran pada bulan Maret 2020 dengan adanya darurat pandemi COVID 19 serta adanya revisi belanja pegawai (51) pada DIPA Kantor Pusat Badan P2SDM untuk belanja penanganan COVID 19 pada bulan Oktober 2020.

Adanya perubahan PAGU anggaran dan refocusing anggaran, tidak mempengaruhi target Indikator Kinerja kegiatan. Refocussing anggaran dilakukan dengan strategi menghemat anggaran perjalanan dinas, mengubah mekanisme rapat dan pertemuan dari tatap muka menjadi online/jarak jauh.

Adanya situasi pandemi COVID 19, menyebabkan perubahan metode pada target IKK 3 dimana pada awal tahun 2020, uji kompetensi/sertifikasi SDM LHK dilaksanakan secara tatap muka, kemudian memasuki pertengahan tahun 2020, pelaksanaan uji kompetensi menggunakan metode jarak jauh (online) dengan memanfaatkan fasilitas aplikasi zoom.

## **INDIKATOR KEGIATAN DAN ELEMEN KEGIATAN PUSRENBANG SDM TAHUN 2020**

<b>INDIKATOR KEGIATAN</b>	<b>ELEMEN KEGIATAN</b>
<b>Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Perencanaan Pengembangan JF PEH</li><li>2. Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK</li><li>3. Human Resources Information Sistem (HRIS)</li><li>4. Revitalisasi SDM Aparatur LHK</li><li>5. Pengembangan Budaya Kerja</li></ol>
<b>Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Perencanaan dan Pengembangan Kompetensi SDM NA LHK</li><li>2. Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Sub Sektor LHK</li><li>3. Revitalisasi SDM Non Aparatur LHK</li><li>4. Pemantauan dan Evaluasi Renbang Kompetensi SDM NA LHK</li><li>5. Perumusan Exit Strategi Tenaga Teknis Pendukung Kehutanan</li><li>6. Pemantauan Tenaga Teknis Pendukung Kehutanan</li></ol>
<b>SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK</li><li>2. Pengembangan Standar Kompetensi SDM LHK</li></ol>
<b>Layanan Dukungan Manajemen</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Penyusunan dokumen rencana program dan anggaran</li><li>2. Evaluasi dan Pelaporan</li><li>3. SPIP Lingkup Pusrenbang SDM</li><li>4. Pembinaan Pegawai</li><li>5. Operasional Kegiatan Perkantoran</li><li>6. Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran</li></ol>

## Perjanjian Kinerja



Perjanjian Kinerja (PK) adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan Indikator Kinerja. Perjanjian Kinerja (PK) antara Kepala Badan P2SDM dan Kepala Pusrenbang SDM ditandatangani pada Bulan November 2019. Dokumen penetapan kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan IKK beserta target kinerja dan anggaran. Target Kinerja menunjukkan komitmen dari pimpinan dan seluruh pegawai pada satker sesuai dengan indikator kinerja kegiatan.

Sasaran	Indikator Kinerja 2020 - 2024	Target Kinerja 2020
Tersedianya SDM LHK yang Kompeten	Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan
	Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan
	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	1.000 Orang

PAGU Awal : Rp. 10.351.799.000,-

PAGU Revisi : Rp. 6.192.411.000,-



# BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

# METODE PENGUKURAN

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





## CAPAIAN KINERJA

Pengukuran capaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran. Pengukuran capaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pencapaian rencana dan keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM tahun 2020.

### CAPAIAN KINERJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2020

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET		REALISASI			
	Anggaran	Fisik	Anggaran	%	Fisik	%
Peta Pengembangan SDM Aparatur LHK	3.482.324.000	5	3.473.767.889	99,75	5	100
Peta Pengembangan SDM Non Aparatur	860.087.000	5	859.226.634	99,90	5	100
Jumlah SDM LHK yang meningkat Kompetensinya	1.850.000.000	1.000	1.849.350.203	99,96	1.022	102,2
<b>JUMLAH</b>	<b>6.192.411.000</b>		<b>6.182.344.726</b>	<b>99,84</b>		<b>100,73</b>

Berdasarkan tabel di atas, nilai capaian kinerja Pusrenbang SDM adalah 100,73 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh target kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja telah tercapai.

Sebagai informasi, PAGU awal anggaran Pusrenbang SDM sebesar Rp. 10.351.799.000,- pagu anggaran APBN tersebut mengalami perubahan menjadi sebesar Rp. 6.192.411.000,- karena adanya refocusing anggaran untuk mengantisipasi dampak pandemic COVID 19.

## EFISIENSI CAPAIAN KINERJA

Efisiensi Capaian Kinerja sasaran Tahun 2020 dilakukan melalui perbandingan antara capaian kinerja (fisik) Tahun 2020 dengan pelaksanaan anggaran Tahun 2020. Dari hasil perbandingan tersebut dapat diketahui Efisiensi Capaian Kinerja sasaran yang dilaksanakan Tahun 2020. Apabila rasio yang dihasilkan > 1 maka pelaksanaan pencapaian sasaran termasuk kategori efisien, sedangkan bila rasio yang dihasilkan < 1 menunjukkan pencapaian kinerja sasaran kurang efisien.

### **EFISIENSI CAPAIAN KINERJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2019**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		% CAPAIAN		
		Kinerja	Keuangan	Efisiensi
5440.001	Peta Pengembangan SDM Aparatur LHK	100	99,75	1,00
5440.002	Peta Pengembangan SDM Non Aparatur LHK	100	99,90	1,00
5440.003	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	102,2	99,96	1,02
<b>Rata-rata</b>		<b>100,73</b>	<b>99,84</b>	<b>1,01</b>

Berdasarkan Hasil perhitungan terhadap prosentase capaian kinerja dengan realisasi keuangan, Efisiensi capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2020 untuk rata-rata 3 (tiga) IKK diperoleh nilai 1,01. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa penggunaan anggaran Pusrenbang SDM dalam mencapai kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan telah efisien.

## EFEKTIFITAS CAPAIAN KINERJA

Rasio efektivitas capaian kinerja diukur dengan membandingkan persen capaian kinerja tahun berjalan dengan persen capaian kinerja pelaksanaan tahun sebelumnya. Apabila rasio yang dihasilkan  $> 1$  maka pelaksanaan pencapaian sasaran termasuk kategori efektif, sedangkan bila rasio yang dihasilkan  $< 1$  menunjukkan pencapaian kinerja sasaran kurang efektif.

**Efektifitas capaian kinerja belum dapat diukur dikarenakan tahun 2020 merupakan tahun awal Renstra.**



## CAPAIAN KINERJA TERHADAP RENSTRA 2020 S/D 2024

Tahun 2020 adalah tahun awal Renstra 2020 - 2024. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Pusrenbang SDM selama tahun 2020 terhadap renstra sebesar 3 %.

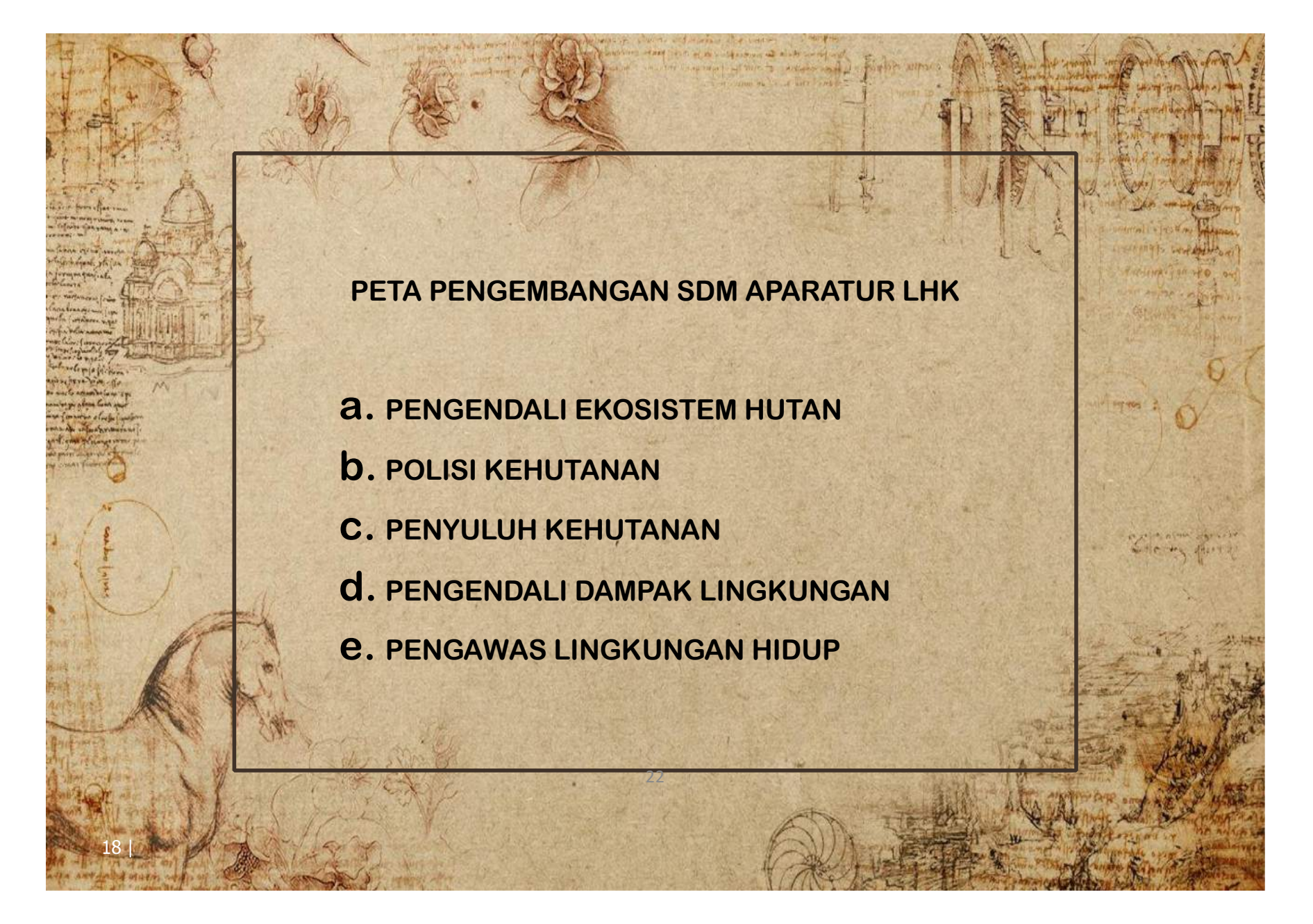
### CAPAIAN KINERJA SELAMA TAHUN 2020 TERHADAP RENSTRA PUSRENBANG

Kegiatan/Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan	Target RENSTRA	CAPAIAN					s/d 2020	
			2015	2016	2017	2018	2019	OUTPUT	%
Perencanaan Pengembangan SDM/ Tersedianya SDM LHK yang Kompeten	Peta Pengembangan SDM Aparatur LHK	25	5	-	-	-	-	5	20
	Peta Pengembangan SDM Non Aparatur LHK	25	5	-	-	-	-	5	20
	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	35.000	1.022	-	-	-	-	1.022	3
<b>Rata-rata</b>									<b>3</b>

# INDIKATOR KINERJA 1



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



## **PETA PENGEMBANGAN SDM APARATUR LHK**

- a. PENGENDALI EKOSISTEM HUTAN**
- b. POLISI KEHUTANAN**
- c. PENYULUH KEHUTANAN**
- d. PENGENDALI DAMPAK LINGKUNGAN**
- e. PENGAWAS LINGKUNGAN HIDUP**

Pemetaan kompetensi adalah kegiatan untuk mendapatkan profil kompetensi SDM melalui pengukuran/assessmen kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang sudah ditetapkan yang terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural. Profil kompetensi ini akan digunakan untuk melakukan analisis kesenjangan (gap) kompetensi SDM yang dimiliki saat ini dengan yang dipersyaratkan oleh standar kompetensi. Kesenjangan (gap) kompetensi akan dijadikan pertimbangan untuk memberikan rekomendasi intervensi terhadap kompetensi-kompetensi yang masih perlu pengembangan atau peningkatan kapasitas.

Pelaksanaan kompetensi tahun 2020, dilaksanakan dengan sasaran pejabat fungsional binaan kementerian LHK pada lingkup Kementerian LHK baik pada satker pusat maupun Unit Pelaksana Teknis di daerah, dengan komposisi sebagai berikut:

No	Kelompok Jabatan	Jumlah Responden
1	PEH	1.793 orang
2	POLHUT	2.277 orang
3	PENYULUH	304 orang
4	PEDAL	15 orang
5	PLH	26 orang

Pemetaan kompetensi SDM Aparatur LHK dilaksanakan melalui aplikasi berbasis web yang diberi nama **SPEKTRA (Sistem Informasi Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK)** dengan alamat <https://simrenbang.bp2sdm.menlhk.go.id/spektra>



Kompetensi yang diamati dalam pemetaan kompetensi pejabat fungsional adalah kompetensi teknis (baik inti maupun pilihan), kompetensi manajerial, dan kompetensi sosiokultural.

Instrumen yang digunakan dalam pelaksanaan pemetaan kompetensi, disusun oleh tim penyusun yang berasal dari berbagai pihak terkait yang berkompeten di bidangnya masing-masing. Instrumen tersebut dikembangkan dari standar kompetensi khusus jabatan fungsional binaan kementerian LHK yang telah ditetapkan.

# PENGENDALI EKOSISTEM HUTAN

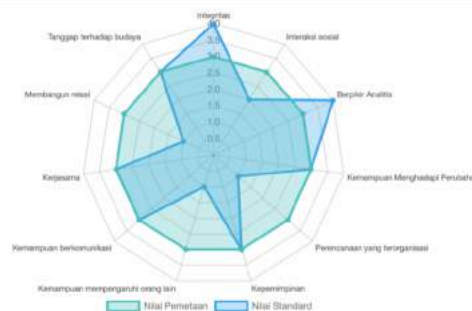
1	Nama Jabatan SDM Aparatur	Tingkat Pemahaman dan Kemampuan	
		Kompetensi Inti	Kompetensi Pilihan
1	2	4	5
<b>1</b>	<b>Pengendali Ekosistem Hutan</b>		
	<b>A. Perencanaan Hutan</b>	<b>70,68</b>	<b>63,36</b>
	<b>B. Pemanfaatan Hutan</b>	<b>69,12</b>	<b>67,70</b>
	<b>C. Rehabilitasi Hutan dan Pengelolaan DAS</b>	<b>54,10</b>	<b>62,05</b>
	<b>D. Konservasi Sumberdaya Hutan</b>	<b>65,36</b>	<b>60,81</b>
	<b>E. Pengendalian Perubahan Iklim</b>	<b>63,46</b>	<b>63,25</b>
	<b>F. Perhutanan Sosial dan Kemitraan</b>	<b>63,31</b>	<b>70,14</b>

Pengendali ekosistem hutan adalah pejabat fungsional yang memiliki kewenangan dalam melaksanakan pengendalian ekosistem hutan yang terbagi dalam 6 (enam) bidang, yaitu:

1. Perencanaan Hutan
2. Pemanfaatan Hutan
3. Rehabilitasi Hutan dan Pengelolaan DAS
4. Konservasi Sumberdaya Hutan
5. Pengendalian Perubahan Iklim; dan
6. Perhutanan Sosial dan Kemitraan

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pemahaman dan kemampuan pejabat fungsional PEH dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, baik inti maupun Pilihan sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa unit kompetensi yang masih perlu untuk dikembangkan. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

## Kompetensi Manajerial



## Kompetensi Sosiokultural

No	Kompetensi Sosiokultural	Level Standar	Hasil Pengukuran
1	Peroket Bangsa	2	3



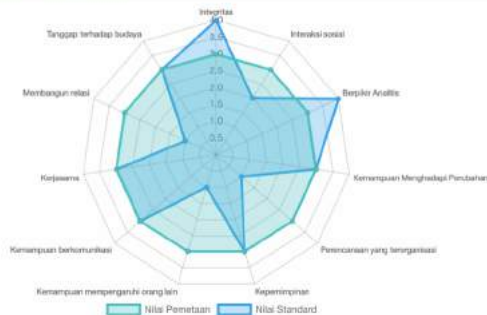
# POLISI KEHUTANAN

1	Nama Jabatan SDM Aparatur	Jenjang	Tingkat Pemahaman dan Kemampuan	
			Kompetensi Inti	Kompetensi Pilihan
2	2	3	4	5
2	<b>Polisi Kehutanan</b>			
	<b>Polisi Kehutanan</b>	Pemula	53,65	46,75
		Terampil/Pelaksana	52,04	48,32
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	53,10	45,65
		Penyelia	51,02	45,73
		Ahli Pertama	50,74	47,41
		Ahli Muda	56,04	47,66
		Ahli Madya	46,76	46,92

Polisi Kehutanan (Polhut) merupakan salah satu jabatan fungsional binaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Sebagai salah satu ujung tombak pembangunan kehutanan, Polisi Kehutanan diharapkan memiliki karakteristik SDM yang berkualitas dimana mereka dituntut untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kompetensi yang mumpuni sehingga mampu mengatasi masalah/hambatan dan mampu mengantisipasi perubahan dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pemahaman dan kemampuan pejabat fungsional POLHUT dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, baik inti maupun Pilihan masih memerlukan pengembangan, hal ini disebabkan adanya pelaksanaan kegiatan yang kurang menerapkan standar kompetensi pada pelaksanaannya. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

## Kompetensi Manajerial



## Kompetensi Sosiokultural

No	Kompetensi Sosiokultural	Level Standar	Hasil Pengukuran
1	Peroket Bangsa	1	3

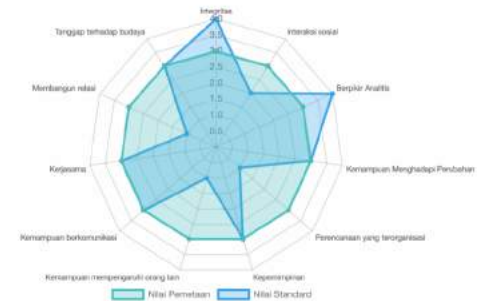
# PENYULUH KEHUTANAN

1	Nama Jabatan SDM Aparatur	Jenjang	Tingkat Pemahaman dan Kemampuan	
			Kompetensi Inti	Kompetensi Pilihan
2	3	4	5	
<b>3</b>	<b>Penyuluh Kehutanan</b>			
	Penyuluh Kehutanan	Pemula	64,96	71,41
		Terampil/Pelaksana	64,96	71,41
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	63,49	71,41
		Penyelia	66,16	71,41
		Ahli Pertama	68,42	71,41
		Ahli Muda	68,42	71,41
		Ahli Madya	71,06	71,41

Penyuluh Kehutanan, sebagai garda depan bagi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang menjadi pilar utama dalam menjembatani dengan masyarakat luas khususnya masyarakat yang bermukim di dalam dan di sekitar hutan bagaimana harus menyikapinya dengan perubahan teknologi yang begitu cepat. Untuk mewujudkan hal tersebut, yang perlu menjadi perhatian adalah mutu/kualitas tenaga penyuluh atau pendamping.

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pemahaman dan kemampuan pejabat fungsional Penyuluh Kehutanan dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, baik inti maupun Pilihan sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa unit kompetensi yang masih perlu untuk dikembangkan. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

## Kompetensi Manajerial



## Kompetensi Sosio-kultural

No	Kompetensi Sosio-kultural	Level Standar	Hasil Pengukuran
1	Parakat Bangsa	3	3

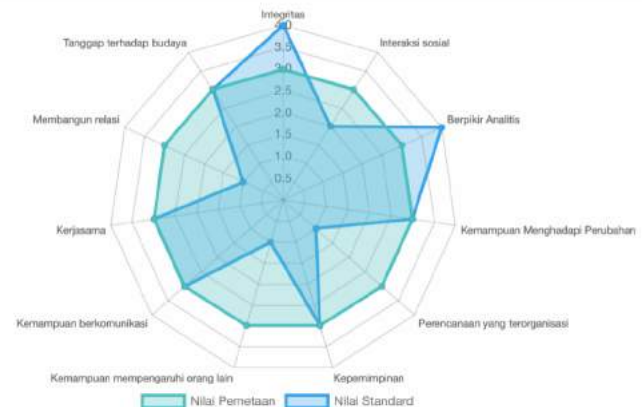
# PENGENDALI DAMPAK LINGKUNGAN

1	Nama Jabatan SDM Aparatur	Jenjang	Tingkat Pemahaman dan Kemampuan	
			Kompetensi Inti	Kompetensi Pilihan
2	3	4	5	
5	<b>Pengendali Dampak Lingkungan</b>			
	<b>Pengendali Dampak Lingkungan</b>	Ahli Pertama	60,55	58,35
		Ahli Madya	54,89	73,12

Masalah lingkungan beberapa tahun terakhir sudah menjadi 'PR' negeri kita tercinta. Semua orang setuju bahwa lingkungan ini sudah rusak sehingga alam tak lagi bersahabat dengan kita. Akan tetapi, harus ada penanganan secara intensif dan terpadu khususnya dalam rangka pengelolaan lingkungan hidup supaya bencana alam dapat kita cegah. Dalam pengelolaan lingkungan hidup saat ini telah memiliki beberapa pejabat fungsional yang memiliki peran penting dalam pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup salah satunya adalah *Jabatan Fungsional Pengendali Dampak Lingkungan (JAFUNG PEDAL)*.

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pemahaman dan kemampuan pejabat fungsional PEDAL dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, baik inti maupun Pilihan sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa unit kompetensi yang masih perlu untuk dikembangkan. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

## Kompetensi Manajerial



## Kompetensi Sosiokultural

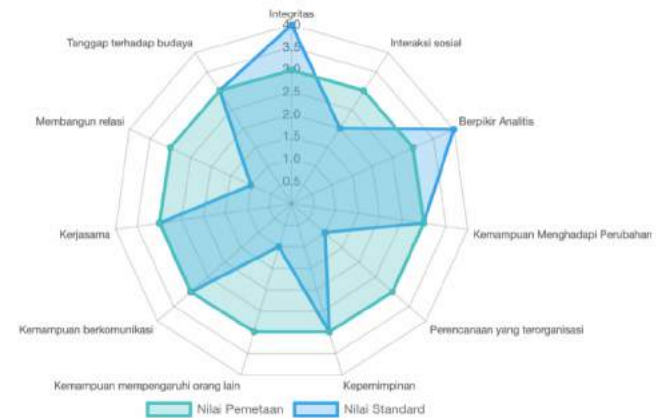
No	Kompetensi Sosiokultural	Level Standar	Hasil Pengukuran
1	Perekat Bangsa	2	3

# PENGAWAS LINGKUNGAN HIDUP

1	Nama Jabatan SDM Aparatur	Jenjang	Tingkat Pemahaman dan Kemampuan	
			Kompetensi Inti	Kompetensi Pilihan
2	3	4	5	
4	Pengawas LH			
	Pengawas LH	Ahli Pertama	70,99	57,69
		Ahli Muda	74,17	57,69
		Ahli Madya	71,31	58,70

**Pengawasan lingkungan hidup** merupakan salah satu **instrumen penegakan hukum** dan merupakan **amanat UU Nomor 32 tahun 2009** tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup dimana dalam pasal tersebut Menteri mengangkat dan menetapkan pejabat pengawas lingkungan hidup (PPLH). Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pemahaman dan kemampuan pejabat fungsional PEH dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, baik inti maupun Pilihan sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa unit kompetensi yang masih perlu untuk dikembangkan. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

## Kompetensi Manajerial



## Kompetensi Sosiokultural

No	Kompetensi Sosiokultural	Level Standar	Hasil Pengukuran
1	Perekat Bangsa	4	3

# INDIKATOR KINERJA 2



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



**PETA PENGEMBANGAN SDM NON APARATUR  
LHK**

- a. MANGGALA AGNI**
- b. PKSM**
- c. GANIS PHPL - PKB**
- d. PENDAMPING RHL**
- e. PENDAMPING PS**

Dalam rangka mendukung terwujudnya visi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menuju keberlanjutan sumber daya hutan dan lingkungan hidup untuk kesejahteraan masyarakat, maka salah satu sasaran strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah terselenggaranya tata kelola dan inovasi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang baik serta kompetensi SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berdaya saing. Sasaran strategis tersebut oleh Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM diterjemahkan melalui kegiatan perencanaan dan pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur.

Sasaran pemetaan kompetensi SDM Non Aparatur tahun 2020 adalah:

1. Manggala Agni
2. Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat
3. Tenaga Teknis PHPL – PKB
4. Pendamping RHL
5. Pendamping PS

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

No	Kelompok Jabatan	Jumlah Responden
1	Manggala Agni	377 orang
2	PKSM	367 orang
3	GANIS PHPL PKB	392 orang
4	PENDAMPING RHL	163 orang
5	PENDAMPING PS	80 orang

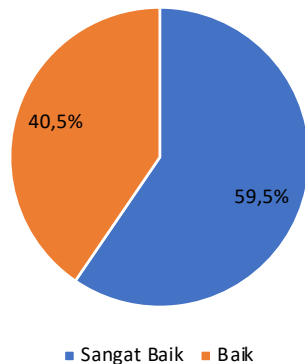
Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur dilakukan melalui pengisian instrumen berupa kuesioner dalam bentuk on line (Google Form).

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

## MANGGALA AGNI

No	Jenis NA	Aspek yang diamati	
		Pengetahuan	Keterampilan
1	2	4	5
1	Manggala Agni		
	A. Instruktur Dalkarhutla	78	76
	B. Kepala Regu	74	96
	C. Penata Logistik dan Gudang	83	80
	D. Manggala Agni 1	89	49
	E. Manggala Agni 2	73	70
	F. Operator Mekanik Peralatan Pemadaman	85	70
	G. Operator SPBK	81	87
	H. Penata Posko	82	90
	I. Satuan Manggala Agni Reaksi Taktis (SMART)	82	90

Indeks Kinerja Manggala Agni



Manggala Agni adalah Brigade Pengendalian Kebakaran Hutan Indonesia yang dibentuk oleh Departemen Kehutanan pada tahun 2003. Brigade ini dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas pengendalian kebakaran hutan yang kegiatannya meliputi pencegahan, pemadaman dan penanganan pasca-kebakaran hutan.

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa unit kompetensi yang masih perlu untuk dikembangkan. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.



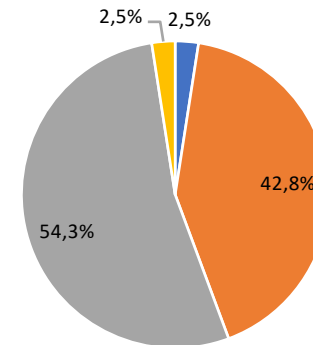
## PENYULUH KEHUTANAN SWADAYA MASYARAKAT

No	Jenis NA	Aspek yang diamati	
		Pengetahuan	Keterampilan
1	2	4	5
2	Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat (PKSM)		
	A. Komoditas Aren	47	61
	B. Komoditas Kopi	39	61
	C. Jasa Lingkungan	42	60

Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat (PKSM) berperan penting tidak hanya dalam proses edukasi tersebut tetapi juga dalam mendorong warga masyarakat lainnya untuk mau dan mampu menjadi penyuluh Kesadaran pribadi menjadi landasan bagi PKSM untuk bergerak mengabdikan diri demi keberlanjutan hutan, dan diharapkan cara ini lebih efektif dan efisien untuk menjaga kawasan hutan.

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, masih dirasakan kurang sehingga perlu pengembangan lebih lanjut. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

Indeks Kinerja PKSM



■ Sangat Baik ■ Baik ■ Sedang ■ Kurang

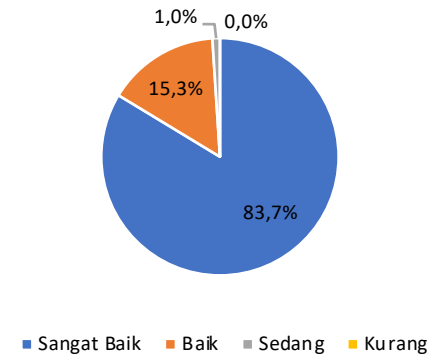
## TENAGA TEKNIS PHPL PKB

No	Jenis NA	Aspek yang diamati	
		Pengetahuan	Keterampilan
1	2	4	5
3	Tenaga Tenis PHPL - PKB		
	Tenaga Tenis PHPL - PKB	76	89

Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (GANISPHPL) adalah petugas perusahaan pemegang izin di bidang pengelolaan dan pemanfaatan hutan produksi lestari yang memiliki kompetensi di bidang pengelolaan hutan produksi lestari sesuai dengan kualifikasinya yang diangkat dan diberhentikan oleh Kepala Balai atas nama Direktur Jenderal.

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa unit kompetensi yang masih perlu untuk dikembangkan. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

Indeks Kinerja Ganis PHL - PKB



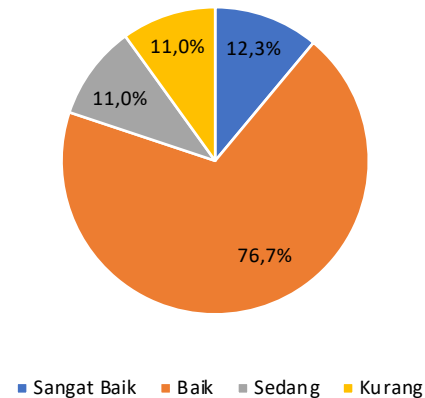
## PENDAMPING RHL

No	Jenis NA	Aspek yang diamati	
		Pengetahuan	Keterampilan
1	2	4	5
4	PENDAMPING RHL		
	PENDAMPING RHL	55	76

Tugas Pendamping RHL adalah memberikan pendampingan kepada masyarakat sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Adapun tujuan yang akan dicapai adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kapasitas masyarakat sebagai pelaksana pekerjaan.

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, masih dirasakan kurang, sehingga masih perlu untuk dikembangkan. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

Indeks Kinerja Pendamping RHL



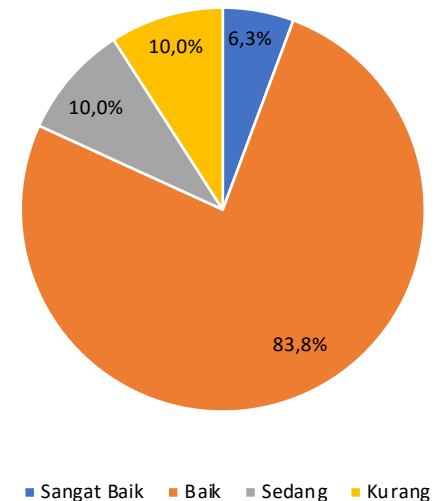
## PENDAMPING PS

No	Jenis NA	Aspek yang diamati	
		Pengetahuan	Keterampilan
1	2	4	5
5	PENDAMPING PS		
	PENDAMPING PS	73	82

Pendampingan Perhutanan Sosial merupakan kegiatan yang dilakukan bersama masyarakat secara kontinu untuk pengelolaan hutan lestari yang dilaksanakan dalam kawasan hutan negara atau hutan hak/hutan adat, sehingga masyarakat mampu mengorganisasikan dirinya maupun kelompoknya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, pemodal dan sumber daya lainnya sebagai upaya meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dan kemandirian dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Berdasarkan hasil pemetaan, secara umum tingkat pengetahuan dan keterampilan tenaga pendamping PS dalam menerapkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas, baik inti maupun Pilihan sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa unit kompetensi yang masih perlu untuk dikembangkan. Hasil pemetaan secara detail dapat dilihat pada lampiran.

Indeks Kinerja Pendamping PS



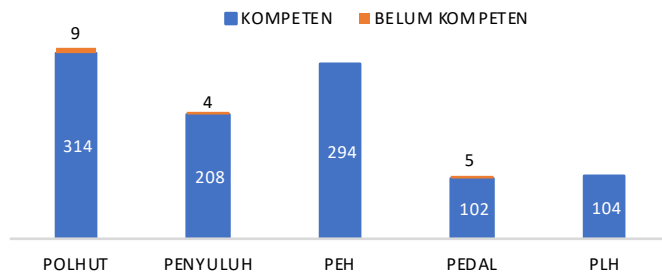
# INDIKATOR KINERJA 3



**JUMLAH SUMBERDAYA MANUSIA  
LINGKUNGAN HIDUP DAN  
KEHUTANAN YANG MENINGKAT  
KOMPETENSINYA**

# UJI KOMPETENSI/SERTIFIKASI SDM LHK

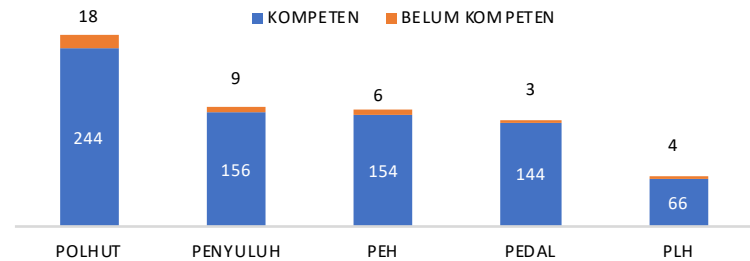
Uji kompetensi/Sertifikasi menjadi salah satu persyaratan bagi PNS jabatan fungsional yang akan naik jenjang. Tahun 2020, target kegiatan uji kompetensi/sertifikasi SDM LHK sebanyak 1.000 orang. pelaksanaan uji kompetensi di 8 Provinsi dengan peserta uji sebanyak 1.040 orang dan hasil **1.022 orang** dinyatakan **KOMPETEN** dan **18 orang** dinyatakan **BELUM KOMPETEN**. Adapun rincian hasil per jenis jabatan adalah sebagai berikut:



Sampai dengan Triwulan II Tahun 2020, pelaksanaan uji dengan tatap muka terbatas. Sedangkan mulai dari Triwulan III s/d akhir Tahun 2020, pelaksanaan uji dilakukan secara jarak jauh (*online*). Hal ini dilakukan sebagai upaya memutus mata rantai penyebaran COVID-19

Selain pelaksanaan uji kompetensi/sertifikasi SDM LHK untuk kenaikan jenjang jabatan fungsional, Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM juga melaksanakan uji kompetensi untuk pengangkatan PNS ke dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian (*inpassing*), sebagaimana di amanatkan dalam PERMEN LHK Nomor: P.35/MENLHK/SETJEN/ KUM.1/6/2019.

Uji kompetensi untuk *inpassing*, dilaksanakan secara jarak jauh (*online*) pada bulan Oktober s/d November 2020 dengan jumlah peserta sebanyak 804 orang yang berasal dari 30 provinsi, dengan hasil sebanyak **764 orang** dinyatakan **KOMPETEN** dan layak untuk diangkat **kedalam jabatan fungsional**, sedangkan **40 orang** dinyatakan **BELUM KOMPETEN**. Adapun rincian hasil per jenis jabatan adalah sebagai berikut:





Pelaksanaan kegiatan sertifikasi/Uji kompetensi tahun ini berbeda dengan tahun sebelumnya yang biasanya dilakukan secara offline/tatap muka, namun pada masa pandemi COVID 19 saat ini dilaksanakan secara jarak jauh dengan memanfaatkan Teknologi Informasi melalui aplikasi video conference. Hal ini dilakukan sebagai upaya memutus mata rantai penyebaran COVID 19 dalam memberikan pelayanan sertifikasi kompetensi kepada para pejabat fungsional binaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Sertifikasi/Uji Kompetensi Jarak Jauh dengan menggunakan Teknologi Informasi merupakan inovasi pengembangan sistem sertifikasi agar akses “user” terhadap pelayanan sertifikasi kompetensi lebih mudah dan efisien, namun tetap memastikan kualitas sertifikasi kompetensi.

Pelaksanaan uji kompetensi secara jarak jauh, tentu saja mengalami beberapa kendala terutama kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi, baik asesor maupun peserta uji. Untuk mengatasi kendala tersebut, Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM selaku penyelenggara uji kompetensi, secara aktif memberikan ruang komunikasi kepada asesor maupun peserta uji

sebagai media konsultasi/diskusi terkait pelaksanaan uji kompetensi secara jarak jauh, baik melalui media social, jurnal online maupun bimbingan teknis secara online.

Pelaksanaan uji kompetensi/Sertifikasi SDM LHK tahun 2020 juga telah memanfaatkan fasilitas TUK yang ada di 5 (lima) Balai Diklat SDM LHK, yaitu TUK BDLHK Bogor, TUK BDLHK Kadipaten, TUK BDLHK Pekanbaru, TUK BDLHK Samarinda dan TUK BDLHK Makassar.

Sedangkan fasilitasi pembentukan TUK di BDLHK Kupang dan BDLHK Pematangsiantar tidak dapat dilaksanakan pada tahun 2020, dikarenakan adanya pemotongan anggaran. Dan rencananya akan dilaksanakan di tahun anggaran 2021.

## REALISASI ANGGARAN

Kegiatan Pusrenbang SDM pada tahun 2020 memiliki anggaran sebesar Rp. 10.351.799.000,- yang tertuang pada dokumen DIPA Tahun 2020 Satuan Kerja Kantor Pusat Badan P2SDM Nomor: SP DIPA-029.08.1.465019/2020. Selama tahun anggaran berjalan terdapat beberapa perubahan pagu anggaran oleh karena adanya refocusing anggaran pada bulan Maret 2020 dengan adanya situasi darurat pandemi COVID-19. Selain itu, revisi belanja pegawai (51) DIPA Kantor Pusat Badan P2SDM untuk belanja penanganan COVID pada bulan Oktober 2020. Adapun Pagu Anggaran Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM di akhir tahun anggaran sebesar Rp. 6.192.411.000,-..

Dalam pencapaian target kinerja tahun 2020, realisasi penggunaan anggaran tahun 2020 mencapai Rp. 6.182.344.726,-, atau 99,84% dari Pagu Anggaran yang tersedia. Adapun rincian anggaran per komponen adalah sebagai berikut:

Komponen	PAGU ANGGARAN	REALISASI	PROSENTASE
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	735.088.000	734.032.949	99,85 %
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	860.087.000	859.226.634	99,90 %
SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	1.850.000.000	1.849.350.203	99,96 %
Layanan Dukungan Manajemen	2.747.236.000	2.739.734.940	99,73 %
<b>JUMLAH</b>	<b>6.192.411.000</b>	<b>6.182.344.726</b>	<b>99,84 %</b>



# PERMASALAHAN DAN TINDAK LANJUT

## **PERMASALAHAN**

Selama tahun 2020 permasalahan yang sempat menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja dan realisasi anggaran antara lain:

- 1) Adanya pandemi COVID 19 selama tahun 2020, menyebabkan pelaksanaan kegiatan agak terhambat, dikarenakan adanya pembatasan pertemuan tatap muka.

## **TINDAK LANJUT**

Sehubungan dengan adanya beberapa permasalahan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, tindak lanjut yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja tahun berjalan adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan metode pelaksanaan kegiatan, dari tatap muka menjadi online/jarak jauh dengan memanfaatkan aplikasi zoom
- 2) Melakukan pengembangan aplikasi berbasis web maupun google form sebagai sarana pengumpulan data, untuk mengurangi pengumpulan data secara langsung

## PENUTUP

Laporan Kinerja (LKj) Pusrenbang SDM Tahun 2020 ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM dengan mengacu pada Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja Tahun 2020. Penyusunan Laporan Kinerja Pusrenbang SDM mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun kesimpulan dari Laporan Kinerja Pusrenbang SDM, yaitu:

1. Capaian kinerja Pusrenbang SDM tahun 2020 sebesar 100,73 % menunjukkan bahwa semua target kinerja yang telah ditetapkan telah tercapai.
2. Adanya pandemi COVID-19 menyebabkan beberapa kegiatan tidak dapat berjalan dengan semestinya karena adanya anjuran pemerintah untuk menerapkan pembatasan sosial, penerapan protokol kesehatan, dan adanya social dan physical distancing.
3. Sebagai tindak lanjut dari keterbatasan dalam melaksanakan kegiatan dengan protocol kesehatan, kegiatan-kegiatan yang berpotensi mengumpulkan banyak orang diadakan secara Online.

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



LAMPIRAN



### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

**Nama** : Drs. Ade Paiguna

**Jabatan** : Kepala Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM  
selanjutnya disebut pihak pertama

**Nama** : Ir. Helmi Basalamah, MM

**Jabatan** : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Dalam upaya tersebut akan melaksanakan pengawasan melekat berjenjang, internalisasi revolusi mental serta mendorong dan membangun generasi berwawasan lingkungan. Pencapaian target kinerja tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan atas tanggung jawab jabatan.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,  


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

Jakarta, November 2019

Pihak Pertama,



Drs. Ade Paiguna  
NIP. 19650924 199303 1 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Kompeten	Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
		Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
		SDM LHK yang meningkat kompetensinya	1.000 orang

**Kegiatan  
Perencanaan dan Pengembangan SDM**

**Anggaran  
Rp10.351.799.000,-**

Pihak Kedua,



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



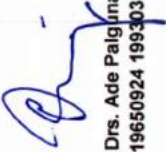
Jakarta, November 2019

Pihak Pertama,



**Drs. Ade Palguna  
NIP. 19650924 199303 1 001**

Lampiran 2. Revisi Perjanjian Kinerja antara Kepala pusrenbang SDM dengan Kepala Badan P2SDM

	
<b>REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020</b>	
<p>Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil. Kami yang bertanda tangan di bawah ini:</p>	
<b>Nama</b>	: <b>Drs. Ade Paiguna</b>
<b>Jabatan</b>	: <b>Kepala Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM</b> selanjutnya disebut pihak pertama
<b>Nama</b>	: <b>Ir. Helmi Basalamah, M.M.</b>
<b>Jabatan</b>	: <b>Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM</b> selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua
<p>Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Dalam upaya tersebut akan melaksanakan pengawasan melekat berjangka, internalisasi revolusi mental serta mendorong dan membangun generasi berwawasan lingkungan. Pencapaian target kinerja tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan atas tanggung jawab jabatan.</p>	
<p>Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.</p>	
 <b>Pihak Kedua,</b>	Jakarta, Juli 2020 <b>Pihak Pertama,</b> 
<b>Ir. Helmi Basalamah, M.M.</b> NIP. 19611119 198802 1 001	<b>Drs. Ade Paiguna</b> NIP. 19650924 199303 1 001

**REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

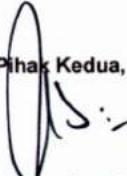
No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Kompeten	Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
		Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
		SDM LHK yang meningkat kompetensinya	1.000 orang

**Kegiatan**

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

**Anggaran**  
Rp4.110.175.000,00

Pihak Kedua,

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

Jakarta, Juli 2020  
Pihak Pertama,

  
Drs. Ade Palguna  
NIP. 19650924 199303 1 001

Lampiran 3. Rincian Peta Kompetensi Teknis SDM Aparatur LHK

1	Nama Jabatan SDM Aparatur	Jenjang	Tingkat Pemahaman dan Kemampuan	
			Kompetensi Inti	Kompetensi Pilihan
1	2	3	5	7
<b>1</b>	<b>Pengendali Ekosistem Hutan</b>			
	<b>A. Perencanaan Hutan</b>	Pemula	80,12	58,87
		Terampil/Pelaksana	74,38	63,26
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	68,86	63,19
		Penyelia	69,48	59,46
		Ahli Pertama	70,07	65,65
		Ahli Muda	66,17	65,97
		Ahli Madya	65,65	67,13
	<b>B. Pemafaatan Hutan</b>	Terampil/Pelaksana	74,20	74,04
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	67,88	76,04
		Penyelia	67,87	64,74
		Ahli Pertama	70,34	66,75
		Ahli Muda	67,88	62,87
		Ahli Madya	66,56	61,79
	<b>C. Rehabilitasi Hutan dan Pengelolaan DAS</b>	Pemula	55,04	67,28
		Terampil/Pelaksana	55,04	63,49
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	55,06	64,24
		Penyelia	50,75	56,62
		Ahli Pertama	50,19	69,26
		Ahli Muda	59,18	59,33
		Ahli Madya	53,45	54,17
	<b>D. Konservasi Sumberdaya Hutan</b>	Pemula	62,70	58,89
		Terampil/Pelaksana	68,84	57,99
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	73,23	58,34
		Penyelia	56,01	59,47
		Ahli Pertama	68,15	64,29
		Ahli Muda	64,70	61,31
		Ahli Madya	63,86	65,40
	<b>E. Pengendalian Perubahan Iklim</b>	Pemula	63,80	61,75
		Terampil/Pelaksana	63,22	62,43
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	60,22	64,21
		Penyelia	59,98	63,07
		Ahli Pertama	69,75	66,44
		Ahli Muda	63,79	61,61
	<b>F. Perhutanan Sosial dan Kemitraan</b>	Ahli Pertama	56,91	73,20
		Ahli Muda	67,20	69,44
		Ahli Madya	65,81	67,78



1	Nama Jabatan SDM Aparatur	Jenjang	Tingkat Pemahaman dan Kemampuan	
			Kompetensi Inti	Kompetensi Pilihan
2	3	5	7	
<b>2</b>	<b>Polisi Kehutanan</b>			
	Polisi Kehutanan	Pemula	53,65	46,75
		Terampil/Pelaksana	52,04	48,32
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	53,10	45,65
		Penyelia	51,02	45,73
		Ahli Pertama	50,74	47,41
		Ahli Muda	56,04	47,66
		Ahli Madya	46,76	46,92
<b>3</b>	<b>Penyuluh Kehutanan</b>			
	Penyuluh Kehutanan	Pemula	64,96	71,41
		Terampil/Pelaksana	64,96	71,41
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	63,49	71,41
		Penyelia	66,16	71,41
		Ahli Pertama	68,42	71,41
		Ahli Muda	68,42	71,41
		Ahli Madya	71,06	71,41
<b>4</b>	<b>Pengawas LH</b>			
	Pengawas LH	Ahli Pertama	70,99	57,69
		Ahli Muda	74,17	57,69
		Ahli Madya	71,31	58,70
<b>5</b>	<b>Pengendali Dampak Lingkungan</b>			
	Pengendali Dampak Lingkungan	Ahli Pertama	60,55	58,35
		Ahli Madya	54,89	73,12

Ket:

\*) Jenjang jabatan dari responden yang mengisi data (Tidak semua jenjang pada JF mengisi data)

\*\*\*) Tingkat pemahaman dan kemampuan JF dalam melaksanakan kegiatan teknis, baik kompetensi Inti maupun Pilihan

Lampiran 4. Rincian Peta Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural SDM Aparatur LHK

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
				9	10		11	12
1	Pengendali Ekosistem Hutan							
	<b>A. Perencanaan Hutan</b>	Pemula	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	1	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	1	3			
			Kemampuan berkomunikasi	1	3			
			Kerjasama	2	3			
			Membangun relasi	1	3			
			Tanggap terhadap budaya	2	3			
		Terampil/Pelaksana	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	2	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	2	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
			Kepemimpinan	2	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Penyelia	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Pertama	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Muda	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
				9	10		11	12
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	4	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	4	3			
			Kemampuan berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun relasi	4	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	4	3			
	<b>B. Pemafaatan Hutan</b>	Terampil/Pelaksana	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	2	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	2	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
			Kepemimpinan	2	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Penyelia	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Pertama	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Muda	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
				9	10		11	12
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	4	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	4	3			
			Kemampuan berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun relasi	4	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	4	3			
	<b>C. Rehabilitasi Hutan dan Pengelolaan DAS</b>	Pemula	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	1	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	1	3			
			Kemampuan berkomunikasi	1	3			
			Kerjasama	2	3			
			Membangun relasi	1	3			
			Tanggap terhadap budaya	2	3			
		Terampil/Pelaksana	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	2	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	2	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
			Kepemimpinan	2	3			
		Penyelia	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Pertama	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Ahli Muda	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	4	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	4	3			
			Kemampuan berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun relasi	4	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	4	3			
	<b>D. Konservasi Sumberdaya Hutan</b>	Pemula	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	1	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	1	3			
			Kemampuan berkomunikasi	1	3			
			Kerjasama	2	3			
			Membangun relasi	1	3			
			Tanggap terhadap budaya	2	3			



No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Terampil/Pelaksana	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	2	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	2	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
			Kepemimpinan	2	3			
		Penyelia	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Ahli Pertama	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Muda	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	4	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	4	3			
			Kemampuan berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun relasi	4	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	4	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
	<b>E. Pengendalian Perubahan Iklim</b>	Pemula	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	1	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	1	3			
			Kemampuan berkomunikasi	1	3			
			Kerjasama	2	3			
			Membangun relasi	1	3			
			Tanggap terhadap budaya	2	3			
			Terampil/Pelaksana	Integritas	3			
		Kemampuan menghadapi perubahan		2	3			
		Perencanaan yang terorganisasi		2	3			
		Kemampuan mempengaruhi orang lain		2	3			
		Kemampuan berkomunikasi		2	3			
		Kerjasama		3	3			
		Membangun relasi		2	3			
		Tanggap terhadap budaya		3	3			
		Mahir/Pelaksana Lanjutan		Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
			Kepemimpinan	2	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Penyelia	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Pertama	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Muda	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
	<b>F. Perhutanan Sosial dan Kemitraan</b>	Ahli Pertama	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Muda	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	2
			Kemampuan menghadapi perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	4	4			
			Kemampuan mempengaruhi orang lain	4	3			
			Kemampuan berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun relasi	4	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Kepemimpinan	4	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
<b>2</b>	<b>Polisi Kehutanan</b>							
	<b>Polisi Kehutanan</b>	Pemula	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	1	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	1	3			
			Kemampuan berkomunikasi	1	3			
			Kerjasama	2	3			
			Membangun relasi	1	3			
			Tanggap terhadap budaya	2	3			
			Interaksi sosial	2	3			
		Terampil/Pelaksana	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan Mempengaruhi Oranglain	1	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	2	3			
			Membangun relasi	1	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
			Interaksi sosial	2	3			
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	2	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kemampuan Mempengaruhi Oranglain	2	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	2	3			
			Membangun relasi	2	3			
			Tanggap terhadap budaya	3	3			
			Interaksi sosial	3	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Penyelia	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kepemimpinan	2	3			
			Kemampuan Mempengaruhi Oranglain	2	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Interaksi sosial	3	3			
		Ahli Pertama	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kepemimpinan	3	3			
			Kemampuan Mempengaruhi Oranglain	2	3			
			Kemampuan berkomunikasi	2	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	2	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Interaksi sosial	3	3			
		Ahli Muda	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Kepemimpinan	3	3			
			Kemampuan Mempengaruhi Oranglain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun relasi	3	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Interaksi sosial	4	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	4	3			
			Kepemimpinan	4	3			
			Kemampuan Mempengaruhi Oranglain	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun relasi	4	3			
			Tanggap terhadap budaya	4	3			
			Interaksi sosial	5	3			
<b>3</b>	<b>Penyuluh Kehutanan</b>							
	Penyuluh Kehutanan	Pemula	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	1	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Kemampuan Berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	3	3			
		Terampil/Pelaksana	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Kemampuan Berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	3	3			
		Mahir/Pelaksana Lanjutan	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Kemampuan Berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	3	3			
			Kepemimpinan	2	3			
		Penyelia	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Kemampuan Berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	3	3			
			Kepemimpinan	3	3			



No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
		Ahli Pertama	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Kemampuan Berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	3	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Muda	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Kemampuan Berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	3	3			
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	4	3			
			Kemampuan Berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	4	3			
			Kepemimpinan	4	3			
<b>4</b>	<b>Pengawas LH</b>							
	Pengawas LH	Ahli Pertama	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	2	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Berpikir Analitis	3	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	3	3			
			Membangun Relasi	3	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	3	3			
		Ahli Muda	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	3	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	3	3			
			Berpikir Analitis	4	3			
			Kemampuan berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun Relasi	3	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	5	3			

No	Jabatan Fungsional	Jenjang	Manajerial			Sosiokultural		
			Unit Kompetensi	Level standar	Level Hasil	Unit Kompetensi	Level Standar	Level Hasil
1	2	3	9	10	11	12	13	14
			Kepemimpinan	3	3			
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	3
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	4	3			
			Berpikir Analitis	4	3			
			Kemampuan berkomunikasi	5	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun Relasi	4	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	5	3			
			Kepemimpinan	4	3			
<b>5</b>	<b>Pengendali Dampak Lingkungan</b>							
	<b>Pengendali Dampak Lingkungan</b>	Ahli Pertama	Integritas	3	3	Perekat Bangsa	2	2
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	3	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	2	3			
			Kepemimpinan	2	3			
			Kemampuan berkomunikasi	3	3			
			Kerjasama	2	3			
			Membangun Relasi	2	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	3	3			
			Berpikir Analitis	2	3			
		Ahli Madya	Integritas	4	3	Perekat Bangsa	4	2
			Kemampuan Menghadapi Perubahan	4	3			
			Perencanaan yang terorganisasi	4	3			
			Kepemimpinan	4	3			
			Kemampuan berkomunikasi	4	3			
			Kerjasama	4	3			
			Membangun Relasi	4	3			
			Tanggap Terhadap Budaya	4	3			
			Berpikir Analitis	4	3			

Lampiran 5. Peta Kompetensi SDM Non Aparatur LHK

No	Jenis NA	Aspek yang diamati	
		Pengetahuan 1)	Keterampilan 2)
1	2	4	5
1	Manggala Agni		
	A. Instruktur Dalkarhutla	78	76
	B. Kepala Regu	74	96
	C. Penata Logistik dan Gudang	83	80
	D. Manggala Agni 1	89	49
	E. Manggala Agni 2	73	70
	F. Operator Mekanik Peralatan Pemadaman	85	70
	G. Operator SPBK	81	87
	H. Penata Posko	82	90
	I. Satuan Manggala Agni Reaksi Taktis (SMART)	82	90
2	Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat (PKSM)		
	A. Komoditas Aren	47	61
	B. Komoditas Kopi	39	61
	C. Jasa Lingkungan	42	60
3	Tenaga Tenis PHPL - PKB		
	Tenaga Tenis PHPL - PKB	76	89
4	PENDAMPING RHL		
	PENDAMPING RHL	55	76
5	PENDAMPING PS		
	PENDAMPING PS	73	82
Keterangan:			
1)	Tingkat pemahaman terhadap kompetensi teknis		
2)	Tingkat kemampuan dalam melaksanakan kompetensi teknis		

Lampiran 6. Indeks Kinerja SDM Non Aparatur LHK

No	Jenis NA	Aspek yang diamati	
		Pengetahuan 1)	Keterampilan 2)
1	2	4	5
1	Manggala Agni		
	A. Instruktur Dalkarhutla	78	76
	B. Kepala Regu	74	96
	C. Penata Logistik dan Gudang	83	80
	D. Manggala Agni 1	89	49
	E. Manggala Agni 2	73	70
	F. Operator Mekanik Peralatan Pemadaman	85	70
	G. Operator SPBK	81	87
	H. Penata Posko	82	90
	I. Satuan Manggala Agni Reaksi Taktis (SMART)	82	90
2	Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat (PKSM)		
	A. Komoditas Aren	47	61
	B. Komoditas Kopi	39	61
	C. Jasa Lingkungan	42	60
3	Tenaga Tenis PHPL - PKB		
	Tenaga Tenis PHPL - PKB	76	89
4	PENDAMPING RHL		
	PENDAMPING RHL	55	76
5	PENDAMPING PS		
	PENDAMPING PS	73	82
Keterangan:			
1)	Tingkat pemahaman terhadap kompetensi teknis		
2)	Tingkat kemampuan dalam melaksanakan kompetensi teknis		

Lampiran 7. Rincian Pelaksanaan Uji Kompetensi 2020

No	Provinsi/Tempat Uji Kompetensi	KENAIKAN JENJANG JABATAN						INPASING						JUMLAH TOTAL
		POLHUT	PK	PEH	PEDAL	PLH	JUMLAH	POLHUT	PK	PEH	PEDAL	PLH	JUMLAH	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	ACEH	-	-	-	-	-	-	12	4	21	9	-	46	46
2	SUMATERA UTARA	23	1	22	-	-	46	1	1	-	-	1	3	49
3	SUMATERA BARAT	-	-	-	-	-	-	1	-	-	4	2	7	7
4	RIAU	14	1	31	-	-	46	12	8	-	22	2	44	90
5	KEP. RIAU	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	3	3
6	JAMBI	-	-	-	-	-	-	6	2	-	7	7	22	22
7	BENGKULU	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	3
8	SUMATERA SELATAN	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	3	10	10
9	KEP. BANGKA BELITUNG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	3
10	LAMPUNG	-	-	-	-	-	-	1	3	2	-	-	6	6
11	BANTEN	-	-	-	-	-	-	5	-	-	5	2	12	12
12	DKI JAKARTA	-	-	-	3	96	99	2	5	14	29	11	61	160
13	JAWA BARAT	32	10	49	53	-	144	3	46	47	15	6	117	261
14	JAWA TENGAH	-	-	-	-	-	-	3	14	21	17	8	63	63
15	JAWA TIMUR	-	-	-	-	-	-	1	5	12	8	6	32	32
16	DI. YOGYAKARTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
17	BALI	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	3
18	NUSA TENGGARA BARAT	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
19	NUSA TENGGARA TIMUR	39	3	36	-	-	78	3	1	-	-	-	4	82
20	KALIMANTAN BARAT	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	13	13
21	KALIMANTAN TIMUR	16	1	33	-	-	50	50	9	-	3	2	64	114
22	KALIMANTAN TENGAH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	4
23	KALIMANTAN SELATAN	10	-	9	-	-	19	9	-	1	-	-	10	29
24	KALIMANTAN UTARA	-	-	-	-	-	-	11	6	3	-	-	20	20
25	SULAWESI SELATAN	39	3	84	-	-	126	47	34	30	14	10	135	261
26	SULAWESI UTARA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
27	SULAWESI TENGAH	-	-	-	-	-	-	43	9	-	-	-	52	52
28	SULAWESI TENGGARA	-	-	-	-	-	-	3	-	1	3	2	9	9
29	MALUKU	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	10	10
30	PAPUA	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	5	5
31	LSP LUK SDM APARATUR	141	189	30	46	8	414	-	-	-	-	-	-	414
	<b>JUMLAH</b>	314	208	294	102	104	1.022	244	157	155	144	64	764	1.786

Notes : yang dimasukkan Peserta yang lulus uji kompetensi (yang kompeten)