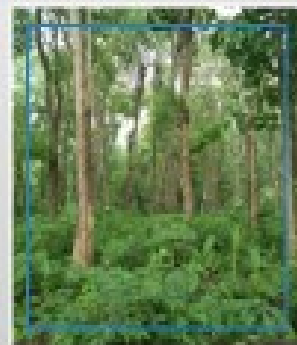
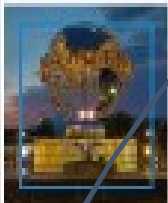
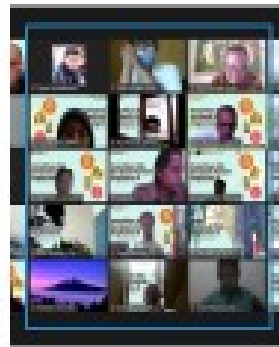


RENCANA STRATEGIS BALAI DIKLAT LHK KADIPATEN TAHUN 2020 - 2024



Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
BALAI DIKLAT LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KADIPATEN

KATA PENGANTAR

Sesuai Peraturan Menteri Kehutanan Nomor : P.16/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur dan non aparatur di bidang kehutanan.

Dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut diatas agar lebih berdaya dan berhasil guna, serta untuk lebih memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam menunjang pencapaian sasaran dan tujuan pembangunan kehutanan secara umum, maka disusun Rencana Strategis (Renstra) Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten Tahun 2015-2019. Renstra Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten Tahun 2015-2019 adalah kerangka umum rencana strategis Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten yang mengacu pada Renstra Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kehutanan serta Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Renstra ini merupakan kerangka kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai bagian integral dari pelaksanaan renstra Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kehutanan serta Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Selanjutnya, Renstra ini menjadi acuan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) tahunannya, yang merupakan terjemahan lebih rinci dari pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten.

Guna tercipta satu kesatuan yang utuh dari pola dan mekanisme perencanaan, diinstruksikan agar didalam menyusun rencana kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten, secara konsisten mengacu pada dokumen ini.

Semoga Tuhan YME senantiasa memberikan petunjuk dalam mewujudkan visi, misi serta pencapaian sasaran yang ditetapkan di dalam Renstra ini.



Kepala Balai,

Ir. Dimiyati, MP

NIP. 19670117 199203 1 001

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| DAFTAR TABEL..... | iii |
| DAFTAR GAMBAR | iv |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Kondisi Umum..... | 1 |
| 1.2. Potensi dan Permasalahan | 6 |
| | |
| BAB II. VISI, MISI, DAN TUJUAN 2020-2024 | 13 |
| 2.1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis KLHK | 13 |
| 2.2. Visi, Misi, Tujuan, Program, Sasaran Program, dan Indikator Kinerja BP2SDM | 15 |
| | |
| BAB III. KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN..... | 16 |
| 3.1. Kegiatan, Sasaran Kegiatan dan <i>Output</i> Kegiatan | 16 |
| 3.2. Komponen Kegiatan Masing-Masing <i>Output</i> Kegiatan | 16 |
| 3.3. Pengarusutamaan | 17 |
| | |
| BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN..... | 20 |
| 4.1. Peta Sasaran Program, Sasaran Kegiatan, dan Komponen Kegiatan | 20 |
| 4.2. Target Kinerja | 21 |
| 4.3. Kerangka Pendanaan | 22 |
| | |
| BAB V. PENUTUP | 23 |
| LAMPIRAN | 24 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 1. | Target Kegiatan Balai Diklat LHK Kadipaten 2015-2019 | 2 |
| Tabel 2. | Capaian Kuantitas Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2015 – 2019..... | 3 |
| Tabel 3. | Capaian Prosentase Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2015 – 2019 | 4 |
| Tabel 4. | Capaian <i>Output</i> Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Non Aparatur LHK | 5 |
| Tabel 5. | Capaian Output Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan | 6 |
| Tabel 6. | Target dan Realisasi Pembiayaan BDLHK Kadipaten Tahun 2015-2019 | 6 |
| Tabel 7. | Kegiatan dan Sasaran Kegiatan BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024 | 16 |
| Tabel 8. | Komponen Kegiatan BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024 | 16 |
| Tabel 9. | Peta Sasara Program/ <i>Cascading</i> BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024 ... | 21 |
| Tabel 10. | Target Kinerja BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024 | 21 |
| Tabel 11. | Rencana Alokasi Pembiayaan BDLHK Kadipaten periode 2020-2024 | 22 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|---|
| Gambar 1. Struktur Organisasi BDLHK | 2 |
|---|---|

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

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

Sesuai visi Misi yang telah ditetapkan dan kemudian dijabarkan ke dalam tujuh agenda pembangunan dimana salah satunya adalah fokus pada peningkatan SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Seiring juga dengan perkembangan era industri 4.0 yang menuntut SDM harus dapat beradaptasi dan berdaya saing dengan kemajuan teknologi.

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

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten (BDLHK Kadipaten) memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian SDM unggul tersebut, khususnya di lingkungan hidup dan kehutanan. Sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.16/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tanggal 29 Januari 2016, BDLHK Kadipaten merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang secara langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kehutanan yang memiliki tugas menyelenggarakan diklat bagi aparatur dan non aparatur dibidang lingkungan hidup dan kehutanan. Wilayah kerja pelayanan terdiri dari 3 provinsi yaitu Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah instansi layanan mulai dari tingkat propinsi, kabupaten/ kota dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kementerian LHK.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten menyelenggarakan fungsi : (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.



Gambar 1. Struktur Organisasi BDLHK

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi seperti yang diamanatkan pada peraturan perundang-undangan tersebut, BDLHK Kadipaten diwajibkan menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2020-2024 sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional dan berpedoman pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Nomor P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/10/2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian LHK tahun 2020-2024.

1.1.1. Capaian Renstra Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2015-2019

Secara umum kinerja BDLHK Kadipaten pada Tahun 2015 - 2019 sesuai dengan yang diharapkan. Capaian kinerja tersebut didasarkan pada target kegiatan yang ada pada rencana startegis tahun 2015 - 2019. Adapun target kegiatan BDLHK Kadipaten Tahun 2015-2019 terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Target Kegiatan Balai Diklat LHK Kadipaten 2015-2019

| No. | Kegiatan | Output Kegiatan | Target Kegiatan (Σ) | | | | | Jumlah |
|-----|---|---|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | |
| 1. | Penyelenggaraan Diklat Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan | Jumlah SDM Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Dan Meningkatkan Kapasitasnya | 890 Orang | 270 Orang | 420 Orang | 330 Orang | 300 Orang | 2.210 Orang |

| No. | Kegiatan | Output Kegiatan | Target Kegiatan (Σ) | | | | | Jumlah |
|-----|---|--|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | |
| | | Pengembangan KHDTK Sebagai Sara-na Pembelajaran Ke-diklatan Untuk Men-dukung SMK Kehu-tanan Dan Lainnya | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit |
| | | Jumlah Tenaga Pendamping KTH Dalam Pember-dayaan Masyarakat Di Desa – Desa Hutan Meningkatkan Kapasitasnya | - | 90 Orang | 60 Orang | 60 Orang | 60 Orang | 270 Orang |
| | | Layanan Internal | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan |
| | | Layanan Perkantoran | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan |
| 2. | Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat Dan Pengembangan Generasi Lingkungan | Jumlah Generasi Muda Lingkungan Hidup Yang Meningkatkan Kapasitasnya | - | 90 orang | - | 305 orang | 60 orang | 455 orang |

Sumber : Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2020

Adapun capaian Renstra Balai Diklat LHK Kadipaten tahun 2015 - 2019 dapat dilihat pada tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Capaian Kuantitas Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2015 – 2019

| No. | Kegiatan | Output Kegiatan | Capaian Kuantitas (Σ) | | | | | Jumlah |
|-----|---|--|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | |
| 1. | Penyelenggaraan Diklat Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan | Jumlah SDM Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Me-ningkat Kapasitasnya | 890 Orang | 270 Orang | 420 Orang | 330 Orang | 394 Orang | 2.304 Orang |
| | | Pengembangan KHDTK Sebagai Sara-na Pembelajaran Ke-diklatan Untuk Men-dukung | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit | 1 Unit |
| | | Jumlah Tenaga Pendamping KTH Dalam Pember-dayaan Masyarakat Di Desa – Desa Hutan Meningkatkan Kapasitasnya | - | 90 Orang | 60 Orang | 60 Orang | 60 Orang | 270 Orang |
| | | Layanan Internal | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan | 1 Layanan |

Renstra BDLHK Kadipaten 2020-2024

| No. | Kegiatan | Output Kegiatan | Capaian Kuantitas (Σ) | | | | | Jumlah |
|-----|---|--|--------------------------------|----------|---------|-----------|----------|-----------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | |
| | | Layanan Perkantoran | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Layanan | Layanan | Layanan | Layanan | Layanan | Layanan | Layanan |
| 2. | Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat Dan Pengembangan Generasi Lingkungan | Jumlah Generasi Muda Lingkungan Hidup Yang Meningkatkan Kapasitasnya | - | 90 orang | - | 305 orang | 75 orang | 470 orang |

Sumber : Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2020

Tabel 3. Capaian Prosentase Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2015 – 2019

| No. | Kegiatan | Output Kegiatan | Capaian Prosentase (%) | | | | | Rerata |
|-----|---|---|------------------------|-------|-------|-------|---------|---------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | |
| 1. | Penyelenggaraan Diklat Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan | Jumlah SDM Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Meningkatkan Kapasitasnya | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 131,1 % | 106,2 % |
| | | Pengembangan KHDTK Sebagai Sarana Pembelajaran Ke-diklatan Untuk Mendukung SMK Kehutanan Dan Lainnya | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| | | Jumlah Tenaga Pendamping KTH Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa – Desa Hutan Meningkatkan Kapasitasnya | - | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| | | Layanan Internal | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| | | Layanan Perkantoran | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| | | Jumlah Generasi Muda Lingkungan Hidup Yang Meningkatkan Kapasitasnya | - | 100 % | - | 100 % | 125 % | 108,3 % |
| 2. | Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat Dan Pengembangan Generasi Lingkungan | Jumlah Generasi Muda Lingkungan Hidup Yang Meningkatkan Kapasitasnya | - | 100 % | - | 100 % | 125 % | 108,3 % |

Sumber : Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas capaian Rencana Strategis (Renstra) Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2015-2019 diuraikan sebagai berikut :

- Capaian Penyelenggaraan Diklat Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan

Kegiatan penyelenggaraan diklat aparatur dan non aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan terdiri dari 5 (lima) output yaitu : (1) Jumlah SDM Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Meningkatkan Kapasitasnya/Kode

: SDM (2) Pengembangan KHDTK Sebagai Sarana Pembelajaran Kediklatan Untuk Mendukung SMK Kehutanan Dan Lainnya/Kode : KHDTK (3) Jumlah Tenaga Pendamping KTH Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa – Desa Hutan Meningkatkan Kapasitasnya/Kode : KTH (4) Layanan Internal/Kode : LIN (5) Layanan Perkantoran/Kode: LPR. Dari kelima kegiatan tersebut, capaian setiap *output* disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Capaian Output Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Non Aparatur LHK

| No. | Kegiatan | Output Kegiatan | Capaian | |
|-----|---|---|-------------|------------|
| | | | Jumlah (Σ) | Rerata (%) |
| 1. | Penyelenggaraan Diklat Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan | Jumlah SDM Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Meningkatkan Kapasitasnya | 2.304 Orang | 106,2 % |
| | | Pengembangan KHDTK Sebagai Sarana Pembelajaran Ke-diklatan Untuk Mendukung SMK Kehutanan Dan Lainnya | 1 Unit | 100 % |
| | | Jumlah Tenaga Pendamping KTH Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa – Desa Hutan Meningkatkan Kapasitasnya | 270 Orang | 100 % |
| | | Layanan Internal | 1 Layanan | 100 % |
| | | Layanan Perkantoran | 1 Layanan | 100 % |

Sumber : Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2020

Memperhatikan dari tabel diatas, tergambar bahwa capaian Rencana Strategis (Renstra) Balai Diklat Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kadipaten Tahun 2015-2019 untuk Penyelenggaraan Diklat Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan tercapai dengan sangat baik. Bahkan melebihi target untuk kegiatan Jumlah SDM Aparatur Dan Non Aparatur Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Meningkatkan Kapasitasnya yaitu sebanyak 2.304 Orang atau sebesar 106,2 % dari target 100%.

b. Capaian Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat Dan Pengembangan Generasi Lingkungan

Kegiatan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan pengembangan generasi lingkungan hanya ada 1 (satu) output yaitu: Jumlah Generasi Muda Lingkungan Hidup Yang Meningkatkan Kapasitasnya/Kode : GMLH. Dari kegiatan tersebut, capaian output disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Capaian Output Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan

| No. | Kegiatan | Output Kegiatan | Capaian | |
|-----|---|--|-----------|---------|
| | | | Jumlah | Rerata(|
| 1. | Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat Dan Pengembangan Generasi Lingkungan | Jumlah Generasi Muda Lingkungan Hidup Yang Meningkatkan Kapasitasnya | 470 orang | 108,3 % |

Sumber : Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2020

Memperhatikan dari tabel diatas, tergambar bahwa capaian Rencana Strategis (Renstra) Balai Diklat Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kadipaten Tahun 2015-2019 untuk kegiatan penyelenggaraan pelatihan masyarakat dan pengembangan generasi lingkungan tercapai dengan sangat baik. Bahkan melebihi target yang telah ditetapkan yaitu pencapaian total sebesar 470 orang atau rata rata sebesar 108,3%.

1.1.2. Capaian Penyerapan Anggaran Balai Diklat LHK Kadipaten Tahun 2015-2019

Selama periode Tahun 2015 – 2019, BDLHK Kadipaten didukung oleh pembiayaan total mencapai Rp71.495.741.000,- dengan alokasi per tahunnya sebagaimana ditunjukkan pada Gambar berikut :

Tabel 6. Target dan Realisasi Pembiayaan BDLHK Kadipaten Tahun 2015-2019

| No | Tahun | Target | Realisasi |
|----|-------|----------------|-------------------------|
| 1 | 2015 | 17.145.655.000 | 16.636.132.945 (97,03%) |
| 2 | 2016 | 14.129.686.000 | 13.662.508.520 (96,69%) |
| 3 | 2017 | 13.500.000.000 | 13.424.131.757 (99,44%) |
| 4 | 2018 | 13.157.000.000 | 13.050.059.926 (99,19%) |
| 5 | 2019 | 13.563.400.000 | 13.477.952.399 (99,37%) |

Berdasarkan alokasi pembiayaan seperti yang tercantum pada Gambar 1, alokasi anggaran BDLHK Kadipaten secara umum mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahunnya. Hal ini juga disebabkan karena adanya pemangkasan anggaran sesuai arahan dari Pusat. Alokasi pagu yang lebih kecil dari yang ditargetkan setiap tahunnya tersebut juga berdampak pada ketercapaian target Renstra dan *output* kinerja yang direncanakan sebelumnya. Dari total pembiayaan tersebut, alokasi pembiayaan terbesar adalah pada kegiatan layanan perkantoran pada alokasi gaji dan tunjangan serta layanan operasional. Sedangkan kegiatan pokok kediklatan hanya sekitar 30-an persen dari total anggaran setiap tahunnya. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pelaksanaan kediklatan secara utuh. Secara rinci, alokasi pembiayaan selama 5 tahun per kegiatan dapat dilihat pada gambar berikut:

1.2. Potensi dan Permasalahan

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan, BDLHK Kadipaten didukung dengan potensi yang ada dan yang sedang dikembangkan. Akan tetapi juga, dalam prosesnya kadang-kadang terjadi permasalahan yang menghambat dalam pencapaian tujuan. Adapun beberapa potensi dan permasalahan secara umum yang terjadi dalam proses pelaksanaan tugas disajikan pada matrik dibawah ini.

Matrik 1. Potensi dan Permasalahan

| Potensi | Permasalahan |
|---|---|
| - Peserta diklat dari wilayah pelayanan | - Selektifitas peserta yang akan mengikuti diklat |
| - Jumlah SDM | - Pengembangan Kapasitas/ kompetensi SDM pelaksana tidak rutin |
| - Tersedianya anggaran dalam pelaksanaan kediklatan | - Ketersediaan anggaran yang masih terbatas |
| - Adanya regulasi/ kebijakan dalam mendukung kediklatan | - Adanya mandatoring/ kebijakan/ regulasi dalam pelaksanaan diklat yang tidak sesuai dengan tingkat tapak |
| - Tersedianya Sarpras yang mendukung pelaksanaan | - Sarpras yang masih terbatas |
| - Pembaruan metode dalam pelaksanaan monev kediklatan | - Tidak semua pembaruan metode pelaksanaan dapat diaplikasikan |
| - Adanya wilayah hutan KHDTK yang jelas yang sudah ditata batas | - Adanya pergeseran pal batas, karena faktor alam dan atau manusia |
| - Adanya KTH binaan | - Perlunya pendampingan secara rutin |
| - Adanya SDM Penyuluh Kehutanan dan Penggerak Swadaya Masyarakat | - Terbatas jumlah SDM Penyuluh Kehutanan dan Penggerak Swadaya Masyarakat |
| - Adanya personil pengamanan dan perlindungan hutan (patroli dan pencegahan karhut) | - Belum tersedianya struktur unit kerja tim pengamanan |

1.2.1. Analisis SWOT

Arah Kebijakan dan rumusan strategi pengembangan program kerja BDLHK Kadipaten didasarkan pada rujukan kondisi internal maupun eksternal organisasi yang dianalisis melalui pendekatan SWOT. Analisis internal meliputi penilaian terhadap faktor kekuatan (*Strength*) dan kelemahan (*Weakness*). Sementara analisis eksternal mencakup faktor peluang (*Opportunity*) dan tantangan (*Threats*).

Matrik 2. Matriks Kondisi Internal dan Eksternal BDLHK Kadipaten

| STRENGTH (S) | WEAKNESS (W) |
|---|--|
| 1. Standar Kompetensi SDM LHK (RSKKNi Bidang) sebagian besar telah tersusun | 1. Kurangnya kualitas SDM LHK yang memenuhi kebutuhan dan tuntutan kompetensi |
| 2. Peta kompetensi dan sebaran SDM LHK telah disusun | 2. Lemahnya evaluasi kebijakan pengembangan SDM LHK |
| 3. Regulasi sekolah berbudaya lingkungan | 3. Pembiayaan untuk kediklatan dan tugas belajar (dalam dan luar negeri) belum memadai |
| 4. Pembelajaran Program Tenaga Bakti Sarjana Kehutanan dan Bakti Rimbawan | 4. Budaya organisasi inovatif belum berkembang |
| 5. Tersedianya lulusan tenaga teknis menengah kehutanan yang berkualitas | 5. Berkembang |
| 6. Sarana prasarana penunjang kediklatan LHK, serta pendidikan menengah kejuruan kehutanan yang relatif memadai | 6. Belum optimalnya pengelolaan KHDTK |
| 7. Kapasitas dan kinerja organisasi (Pusat dan UPT) dalam kerangka Reformasi Birokrasi terus meningkat (SAKIP) | 7. Untuk sarana pembelajaran kediklatan |
| | 8. Kurangnya Kurikulum Silabus Diklat yang berbasis kompetensi |

| | |
|--|--|
| 8. Regulasi bidang penyuluhan | 9. Jumlah dan sebaran penyuluh belum memenuhi kebutuhan 10. Kurangnya SDM pengawasan dalam pengelolaan KHDTK |
| <p>OPPORTUNITY (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan peraturan perundangan ASN 2. Tuntutan ketersediaan SDM kehutanan kompeten dalam mendukung pengelolaan hutan lestari sampai tingkatan tapak 3. Tuntutan daya saing SDM dan sertifikasi bagi SDM LHK. 4. Dukungan mitra kerja K/L, Perguruan Tinggi/SMK Kehutanan di luar Binaan Kementerian/dan Swasta 5. Kecanggihan dan pesatnya perkembangan teknologi dalam menunjang pengembangan SDM LHK 6. Terbukanya peluang usaha kehutanan dan akses pengelolaan hutan bagi masyarakat desa hutan 7. Tuntutan daya saing bagi masyarakat tani hutan di pasar regional dan pasar global 8. Tuntutan perubahan pola pikir dan perilaku 9. petani hutan, dari petani subsisten tradisional menjadi petani modern, mandiri dan berwawasan agribisnis kehutanan 10. Tuntutan kelembagaan ekonomi perdesaan yang tangguh dan mandiri dalam rangka meningkatkan daya saing dan posisi tawar petani hutan 11. Jejaring kerja dan penguatan kerjasama antar pihak (dalam dan luar negeri) dalam peningkatan kompetensi dan pengembangan SDM LHK telah terjalin 12. Telah tersedia sistem pembelajaran jarak jauh (e-learning) 13. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) 14. Tingginya minat pemerintah daerah dan sekolah untuk berpartisipasi dalam program Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan | <p>THREATS (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecukupan jumlah dan kualitas tenaga fungsional di pemerintah daerah yang belum memenuhi kebutuhan dan tuntutan standar kompetensi 2. Lemahnya penghargaan terhadap profesionalisme SDM LHK dalam pengelolaan hutan dan lingkungan di tingkat tapak 3. Lemahnya perkembangan sektor riil Kehutanan <p>Belum terwujudnya perilaku ramah lingkungan di masyarakat</p> |

Kerangka Teori Pendekatan Analisis SWOT

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

a. KUADRAN I (POSITIF, POSITIF)

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

b. KUADRAN II (POSITIF, NEGATIF)

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

c. KUADRAN III (NEGATIF, POSITIF)

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

d. KUADRAN IV (NEGATIF, NEGATIF)

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

1.2.2. Lingkungan strategis BDLHK Kadipaten

Lingkungan strategis terdiri dari lingkungan internal dan eksternal yang memiliki unsur-unsur kekuatan dan peluang untuk mendorong tercapainya tujuan dan sasaran, serta kelemahan dan ancaman yang harus “diperhitungkan” untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Selanjutnya lingkungan strategis tersebut akan menjadi acuan di dalam menetapkan kebijakan, program serta kegiatan sebagai elemen-elemen strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran.

A. Lingkungan Strategis Internal

1. Kekuatan

Kekuatan merupakan kelebihan yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten yang dengan kelebihan itu apabila dimanfaatkan akan dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian kinerja. Kekuatan yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kadipaten adalah:

- a. Dasar hukum terbentuknya organisasi yaitu Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.16/Menlhk/Setjen/2016

tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

- b. Tersedia pedoman, pola diklat dan piranti lunak penyelenggaraan diklat.
- c. Piranti lunak yang tersedia berupa kurikulum dan silabus sebanyak 160 jenis diklat, modul diklat untuk 160 jenis diklat, alat bantu pengajaran, dan bahan ajar untuk seluruh jenis diklat.
- d. Tersedia jumlah tenaga dan fasilitas kediklatan yang memadai.
 - Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten didukung tenaga kediklatan yang terdiri dari pengelola (pejabat struktural dan non struktural) sebanyak 61 orang, Tenaga Widyaiswara sebanyak 18 orang, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri 25 orang.
 - Fasilitas diklat yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten berupa gedung perkantoran, gedung pendidikan (kelas, aula, perpustakaan, laboratorium lebah madu dan komputer, dll), asrama, dapur, ruang makan beserta kelengkapannya, hutan diklat, peralatan praktek diklat, sarana transportasi dan komunikasi yang memadai di masing-masing kampus diklat, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

| NO | SARANA DAN PRASARANA | JUMLAH | DAYA TAMPUNG |
|----|----------------------|--------|--------------|
| 1 | Kelas | 4 | 120 |
| 2 | Asrama | 5 | 150 |
| 3 | Perpustakaan | 1 | 60 |
| 4 | Aula | 1 | 200 |
| 5 | Ruang Diskusi | 1 | 30 |
| 6 | Ruang Makan | 2 | 150 |
| 7 | Demplot Hutan Diklat | 8 | Di lapangan |

- e. Terjalin koordinasi penyelenggaraan diklat dengan unit-unit kerja lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pemda dan instansi/lembaga lain yang terkait.

Kerjasama yang telah terbangun dengan pihak-pihak terkait tersebut berupa penyediaan dana, tenaga pengajar/nara sumber, fasilitas, dan pengembangan kurikulum.

- f. Memiliki pengalaman dalam penyelenggaraan diklat dan pengurusan pendidikan.

Pengalaman yang dimiliki berupa penyelenggaraan berbagai jenis diklat kepemimpinan, teknis, fungsional dan administrasi.

- g. Sebagian besar tenaga kediklatan sudah mengikuti Diklat ToC dan MoT.

2. Kelemahan

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

- a. Belum tersedia rincian pedoman penyelenggaraan diklat.

Piranti yang menyangkut regulasi/peraturan, petunjuk dan pedoman kediklatan belum tercukupi secara memadai, terutama sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.20/Menhut-II/2004.

- b. Terbatasnya kapasitas tenaga pengelola diklat dan widyaiswara.
 - 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.
- c. Belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif.
 IKD dan EPD belum dilaksanakan dengan metoda yang tepat, sehingga diklat kurang sesuai dengan kebutuhan pengguna, dan dampak diklat belum terukur serta umpan balik untuk pengembangan diklat belum diperoleh. Rencana diklat prajabatan dan diklat fungsional disusun berdasarkan formasi dan rencana pengembangan pegawai dari Biro Kepegawaian.
- d. Lemahnya pengelolaan sarana prasarana diklat.
 Perencanaan pengadaan sarana prasarana diklat dirasa masih belum efektif, akibatnya sarana dan prasarana diklat kurang termanfaatkan secara optimal.
- e. Rendahnya komitmen dan pengelolaan hutan diklat oleh pelaksana diklat.
 Masih rendahnya komitmen dan pengelolaan hutan diklat oleh pelaksana diklat sehingga pemanfaatannya belum optimal.

B. Lingkungan Strategis Eksternal

1. Peluang

Peluang merupakan faktor eksternal berupa kesempatan atau harapan yang dapat mendorong pencapaian kinerja. Peluang yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten adalah:

- a. Meningkatnya kebutuhan SDM kehutanan yang kompeten untuk mendukung program pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.
- b. Perkembangan iptek dan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap lingkungan memerlukan peningkatan kualitas SDM.
 - Perkembangan iptek yang sangat cepat dan pesat mempengaruhi wawasan, cara berpikir dan tata nilai yang memerlukan peningkatan daya saing SDM.
 - Meningkatnya perhatian masyarakat pada bidang lingkungan hidup dan kehutanan sehingga memerlukan pengetahuan dan keterampilan praktis mengenai sumberdaya alam.
 - Implementasi konvensi-konvensi internasional di bidang lingkungan hidup dan kehutanan (seperti: perubahan iklim, konservasi biodiversitas, tata pemerintahan yang baik) memerlukan dukungan SDM yang profesional.
- c. Tersedianya peluang kerjasama kediklatan untuk mendapat dukungan sumber daya kediklatan
 - Perhatian masyarakat internasional terhadap pentingnya lingkungan hidup dan kehutanan memberi peluang untuk memperoleh dana diklat yang bersumber dari donor luar negeri.
 - Tingginya perhatian lembaga-lembaga nasional dan internasional (perguruan tinggi, lembaga penelitian, overseas development, LSM, dll.) dalam upaya peningkatan kapasitas SDM lingkungan hidup dan kehutanan, sehingga membuka peluang kerjasama kediklatan.
- d. Adanya kebijakan untuk memfasilitasi bidang kediklatan bagi negara selatan-selatan.

2. Ancaman

Ancaman merupakan faktor eksternal berupa kondisi yang dapat menghambat pencapaian kinerja. Ancaman yang ada sedapat mungkin diatasi. Ancaman yang dimiliki Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten adalah:

- a. Diklat masih dianggap sebagai cost center.

Masih banyak para pihak yang menganggap kegiatan diklat sebagai cost center, belum dipertimbangkan sebagai investasi yang memberikan manfaat dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

- b. 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*).
- c. 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. Adanya perubahan kebijakan pemerintah yang dapat menghambat pelaksanaan diklat.

BAB II. VISI, MISI, TUJUAN 2020 - 2024

2.1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategis Kementerian LHK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Terwujudnya Lingkungan Hidup dan Hutan yang Berkualitas serta Tanggap terhadap Perubahan Iklim (SS-1) Indikator pada SS-1 adalah:
 - 1) Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH);
 - 2) Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) yang Terverifikasi dari 5 Sektor Pembangunan;
 - 3) Penurunan Laju Deforestasi;
 - 4) Indeks Kinerja Pengelolaan Sampah;
 - 5) Luas Pemulihan Kondisi Lahan dalam DAS;
 - 6) Luas Kawasan Bernilai Konservasi Tinggi (HCV - *High Conservation Values*)
2. Tercapainya Optimalisasi Pemanfaatan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan sesuai dengan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan (SS-2) Indikator pada SS-2 adalah:
 - 1) Kontribusi Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan terhadap PDB Nasional;
 - 2) Nilai Ekspor Hasil Hutan, TSL dan Bioprospecting;
 - 3) Peningkatan Nilai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
3. Terjaganya Keberadaan, Fungsi dan Distribusi Manfaat Hutan yang Berkeadilan dan Berkelanjutan (SS-3) Indikator pada SS-3 adalah:
 - 1) Luas Kawasan Hutan dengan Status Penetapan;
 - 2) Luas Kawasan Hutan yang Dilepas untuk Tanah Objek Reforma Agraria (TORA);
 - 3) Luas Kawasan Hutan yang Dikelola oleh Masyarakat
4. Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4) Indikator pada SS-4 adalah:
 - 1) Kategori Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan;
 - 2) Penyelesaian Kasus bidang LHK;
 - 3) Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Indeks SPBE);
 - 4) Hasil Litbang yang Inovatif dan Implementatif;
 - 5) Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi KLHK;
 - 6) Opini WTP atas Laporan Keuangan KLHK;
 - 7) Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK;
 - 8) Level Maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) KLHK.

2.2. Visi, Misi, Tujuan dan Strategis Badan P2SDM

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

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

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

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

Badan P2SDM mendukung sasaran strategis 4 KLHK yaitu *“Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)”*. Indikator utama yang didukung oleh Badan P2SDM yaitu (1) Kategori Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan; (2) Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi KLHK; dan (3) Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK dengan turunannya menjadi 6 IKP dengan 18 IKK.

BAB III. KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN

3.1. Kegiatan, Sasaran Kegiatan dan *Output* Kegiatan (*Output*)

Berdasarkan program Badan P2SDM dalam meningkatkan kompetensi SDM LHK melalui diklat aparatur dan non aparatur, maka dijabarkan kedalam kegiatan dan komponen kegiatan yang akan dicapai pada tingkat Unit Pelaksana Teknis/ BDLHK. Untuk mendukung keberhasilan tercapainya setiap kegiatan, sasaran dan indikator kinerja disusun secara relevan seperti yang tercantum pada Tabel 7.

Tabel 7. Kegiatan dan Sasaran Kegiatan BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024

| Kegiatan | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Kegiatan |
|---|---|--|
| 1. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur LHK | Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan | Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK |
| | Meningkatnya efektivitas dikelola pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus (KHDTK)/Hutan Diklat | Nilai KHDTK yang |
| 2. Penyelenggaraan Kapasitas Pelatihan Masyarakat dan generasi dan Pengembangan peduli dan/atau Generasi Lingkungan | Meningkatnya masyarakat muda | Jumlah satuan pendidikan dan lembaga masyarakat dan komunitas peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup |
| | berbudaya lingkungan hidup | Jumlah SDM lembaga masyarakat dan komunitas yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup |

3.2. Komponen Kegiatan Masing-Masing *Output* Kegiatan

Dalam mempermudah dan mendukung pelaksanaan kegiatan yang sudah disusun, maka dijabarkan dalam komponen kegiatan. Adapun penjabaran komponen kegiatan disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Komponen Kegiatan BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024

| No. | Kegiatan | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Kegiatan | Komponen Kegiatan |
|-----|--|--|---|--|
| 1 | Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur LHK | Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan | Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK | - Pelaksanaan diklat AP dan Non AP - Pelaksanaan pendukung kediklatan |
| | | | Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha | - Pelaksanaan diklat teknis - Pelaksanaan pendukung kediklatan |
| | | Meningkatnya efektivitas dikelola pengelolaan Nilai KHDTK yang dikelola | Nilai KHDTK yang dikelola | - Penyusunan RP - Pelaksanaan tata batas KHDTK - Pengelolaan laboratorium lapangan |

| No. | Kegiatan | Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Kegiatan | Komponen Kegiatan |
|-----|--|---|--|---|
| | | kawasan hutan dengan tujuan khusus (KHDTK)/Hutan Diklat | | <ul style="list-style-type: none"> - Perlindungan dan Pengamanan KHDTK - Pemberdayaan dan Penyuluhan - Layanan data dan informasi dan perpustakaan - Penerbitan Majalah - Monev dan pelaporan pengelolaan KHDTK |
| 2 | Penyelenggaraan Kapasitas Pelatihan Masyarakat dan Generasi dan Pengembangan Peduli dan/atau Generasi Lingkungan | Meningkatnya masyarakat muda berbudaya lingkungan hidup | Jumlah satuan pendidikan dan pelatihan masyarakat dan komunitas peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup | <ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan info diklat - IKD - Pelaksanaan diklat teknis - Pelaksanaan pendukung kediklatan - Peningkatan kapasitas kelembagaan dan pengelola diklat - Penyempurnaan kursil - Magang studi banding/ dll - Monev kediklatan - Koordinasi konsultasi |

3.3. Pengarusutamaan

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

1. Pengarusutamaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Pembangunan yang berkelanjutan merupakan pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengorbankan generasi masa depan, dengan mengedepankan kesejahteraan yang mencakup tiga dimensi yakni sosial, ekonomi dan lingkungan. Pembangunan berkelanjutan pada dasarnya merupakan alat dan sarana untuk mencapai agenda pembangunan nasional, termasuk bidang lingkungan hidup dan kehutanan (LHK) yang mensyaratkan partisipasi dan kolaborasi semua pihak. Pembangunan berkelanjutan mencakup 17 tujuan yang saling terkait termasuk: kerentanan bencana dan perubahan iklim, serta tata kelola pemerintahan yang baik. RPJMN Tahun 2020-2024 telah mengutamakan 15 target Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG's).

2. Pengarusutamaan Gender (PUG)

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

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

BDLHK Kadipaten sejak tahun 2015 telah aktif dalam pelaksanaan percepatan pengarusutamaan kesetaraan gender. Badan P2SDM juga mendukung dalam pengembangan kriteria lembaga diklat yang responsif gender, termasuk di dalamnya metode dan kurikulum yang diperlukan dalam pelaksanaan diklat, sehingga mempermudah dalam pelaksanaan tugas kediklatan.

3. Pengarusutamaan Modal Sosial dan Budaya

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

4. Pengarusutamaan Transformasi Digital

Pengarusutamaan transformasi digital merupakan upaya untuk mengoptimalkan peranan teknologi digital dalam meningkatkan daya saing bangsa dan sebagai salah satu sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia ke depan. Strategi pengarusutamaan transformasi digital terdiri

dari aspek pemantapan ekosistem (*supply*), pemanfaatan (*demand*), dan pengelolaan *big data*.

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

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

BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Peta Sasaran Program, Sasaran Kegiatan dan Komponen Kegiatan

Program merupakan instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan..

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

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

Sebagai unit pelaksana dari Badan P2SDM, BDLHK Kadipaten mendukung sasaran strategis 4 Kementerian LHK yaitu "Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)". Untuk mendukung keberhasilan tujuan dari sasaran tersebut, berikut *cascading* BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024 Program BDLHK Kadipaten mengacu pada program Badan P2SDM. Sejalan dengan sasaran strategis Kementerian LHK.

Tabel 9. Peta Sasara Program/ Cascading BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024

| IKU | IKP | IKK | Satuan Target | Komponen |
|--|--|---|--|---|
| IKU No.13. Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan | 01-Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK (IKP 1) | 1-Nilai KHDTK yang dikelola (IKK 01) | Poin | Pengelolaan KHDTK |
| | IKU No.19. Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK | 02-Peningkatan Kompetensi SDM LHK (IKP 3) | 02-Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK (IKK 06) | Orang |
| | | 03-Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha (IKK 08) | Orang | Pelatihan Vokasi Tenaga Teknis Bidang LHK |
| 03-Jumlah lembaga/komunitas serta generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup (IKP 5) | | 04-Jumlah SDM masyarakat yang terlatih, peduli dan berbudaya lingkungan (IKK 15) | Orang | Pelatiha Masyarakat bidang LHK |

4.2. Target Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh Balai Diklat LHK Kadipaten memiliki target setiap tahunnya. Perkiraan capaian target kinerja, periode Tahun 2020-2024 tercantum pada tabel 10.

Tabel 10. Target Kinerja BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024

| SASARAN IKK | IKK | SATUAN | TARGET | | | | |
|---|--|--------|--------|------|------|------|------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan | Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK | Orang | 660 | 270 | 270 | 270 | 270 |
| | Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha | Orang | - | 120 | 120 | 150 | 150 |
| Meningkatnya efektivitas Nilai KHDTK yang dikelola pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus (KHDTK)/ Hutan Diklat | Nilai KHDTK yang dikelola | Poin | 66,5 | 67 | 68 | 69 | 70 |
| Meningkatnya masyarakat muda berbudaya lingkungan hidup | Jumlah satuan pendidikan dan pelatihan masyarakat dan komunitas peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup | Orang | 150 | 150 | 180 | 180 | 180 |

4.3. Kerangka Pendanaan

Rencana alokasi anggaran BDLHK Kadipaten Tahun 2020-2024 untuk menunjang Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan SDM sekitar Rp.84.225.000.000 untuk memenuhi kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta dukungan manajemen layanan perkantoran dan pengelolaan KHDTK sebagai sarana pembelajaran kediklatan dan vokasi kehutanan dengan rincian seperti pada Tabel 11.

Tabel 11. Rencana Alokasi Pembiayaan BDLHK Kadipaten periode tahun 2020-2024

| KEGIATAN | ALOKASI ANGGARAN (x 1.000) | | | | |
|---|----------------------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur LHK | 1.755.000 | 2.500.000 | 2.500.000 | 2.500.000 | 2.500.000 |
| Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan | 300.0000 | 300.0000 | 360.0000 | 360.0000 | 360.0000 |
| Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya | 10.585.000 | 10.785.000 | 14.500.000 | 13.500.000 | 12.500.000 |

Alokasi anggaran sebagaimana tabel 12 di atas dicukupi sebagian besar melalui mekanisme APBN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Namun mengingat keterbatasan alokasi anggaran maka dukungan penganggaran bisa berasal dari luar APBN melalui mekanisme kerjasama.

BAB V. PENUTUP

Rencana Strategis Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten ini adalah bagian dari upaya pencapaian sasaran kinerja Renstra Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM serta Renstra Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan, serta Renstra Pusat Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan 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 akan dicapai oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Disadari bahwa akses data dan informasi pengelolaan 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 data dan informasi diklat yang dinamis.

Rencana Strategis Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Bogor tahun 2020-2024 ini juga merupakan pedoman perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kinerja pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

LAMPIRAN

| Program/ Kegiatan | Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama/ Sasaran Program/ Indikator Kinerja Utama Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan (Output)/ Komponen Kegiatan | Satuan | Target | | | | | Alokasi (x 1000) | | | | | Ket |
|----------------------|---|----------|--------|------|------|------|------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| | 4) Perlindungan dan Pengamanan Hutan | Bulan | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 100.000 | 100.000 | 100.000 | 100.000 | 100.000 | |
| | 5) Layanan data dan informasi dan perpustakaan | Bulan | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 20.000 | 25.000 | 25.000 | 25.000 | 20.000 | |
| | 6) Pemberdayaan dan Penyuluhan | Laporan | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 40.000 | 50.000 | 50.000 | 50.000 | 40.000 | |
| | 7) Penerbitan Majalah | Terbit | - | 2 | 2 | 2 | 2 | 35.000 | 40.000 | 40.000 | 40.000 | 35.000 | |
| | 8) Monev dan pelaporan pengelolaan KHDTK | Kegiatan | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 40.000 | 40.000 | 40.000 | 40.000 | 40.000 | |
| | Meningkatnya masyarakat muda berbudaya lingkungan hidup | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Jumlah satuan pendidikan dan pelatihan masyarakat dan komunitas peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup</i> | | | | | | | | | | | | |
| | Pelaksanaan pelatihan masyarakat dan generasi lingkungan | | | | | | | | | | | | |
| | 1) Pelaksanaan pelatihan masyarakat dan generasi lingkungan | Orang | 150 | 150 | 150 | 180 | 180 | 300 | 300 | 360 | 360 | 360 | |
| | 2) Pelaksanaan pendukung pelatihan | Kegiatan | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya pada Badan P2SDM | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Meningkatnya tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima;</i> | | | | | | | | | | | | |
| | 1 Layanan Perkantoran | Layanan | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | |
| | 1) Gaji dan Tunjangan | Bulan | | | | | | 7.835.000 | 7.835.000 | 8.750.000 | 8.750.000 | 8.750.000 | |
| | 2) Operasional perkantoran | Bulan | | | | | | 2.750.000 | 2.750.000 | 2.750.000 | 2.750.000 | 2.750.000 | |
| | 2 Layanan dukungan manajemen satker | Layanan | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | |

| Program/ Kegiatan | Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama/ Sasaran Program/ Indikator Kinerja Utama Kegiatan/ Indikator Kinerja Kegiatan (<i>Output</i>)/ Komponen Kegiatan | Satuan | Target | | | | | Alokasi (x 1000) | | | | | Ket |
|----------------------|--|--------|--------|------|------|------|------|------------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| | 1) Penyusunan rencana program dan anggaran | | | | | | | 50.000 | 70.000 | 70.000 | 70.000 | 70.000 | |
| | 2) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi | | | | | | | 40.000 | 50.000 | 50.000 | 50.000 | 50.000 | |
| | 3) Pengelolaan kepegawaian | | | | | | | 10.000 | 30.000 | 30.000 | 30.000 | 30.000 | |
| | 4) Pelayanan umum dan perlengkapan | | | | | | | 150.000 | 50.000 | 50.000 | 50.000 | 50.000 | |
| 3 | Layanan Sarana dan Prasarana Internal | Paket | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.000.000 | 150.000 | 3.000.000 | 2.000.000 | 1.000.000 | |