

Pemetaan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Untuk Keberlanjutan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Junaidin Ladimu^{a,1,*}

^aBalai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar. Jalan Perintis Kemerdekaan Km 18 Makassar, Sulawesi Selatan, 90241

* junaidin.bdlhkmks@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) untuk pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Salah satu metode untuk meningkatkan kompetensi yakni melalui pelatihan. Studi yang dilakukan bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi Widyaiswara KLHK guna mendukung upaya keberlanjutan pembangunan LHK. Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang terstruktur dan disebarluaskan kepada 104 Widyaiswara KLHK, dengan tingkat respons sebesar 41% (n=43). Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tabular untuk mengelompokkan dan memprioritaskan kebutuhan pengembangan kompetensi berdasarkan jawaban responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Widyaiswara KLHK lebih memprioritaskan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dibandingkan pendidikan. Kebutuhan pengembangan kompetensi teknis yang paling tinggi adalah perhitungan nilai ekonomi karbon, pengelolaan hutan gambut, dan kajian lingkungan hidup. Pada ranah kompetensi manajerial, *Strategic Leadership*, *Creative Thinking*, Manajemen Perubahan dan Inovasi, serta *Creative Problem Solving* menjadi fokus utama. Sementara itu, dalam aspek kompetensi sosiokultural, Wawasan Kebangsaan, Manajemen Konflik, Menjaga Toleransi, dan Nilai-Nilai Kebangsaan menjadi kebutuhan yang paling mendesak. Mayoritas Widyaiswara KLHK mengungkapkan bahwa kebutuhan pengembangan kompetensi mereka dapat dipenuhi melalui pendekatan blended learning yang memanfaatkan *Learning Management System* (LMS).

In order to achieve the vision and mission of the Ministry of Environment and Forestry (KLHK) organization for the management of the Environment and Forestry (LHK), competent Human Resources (HR) are needed. One method for increasing competence is through training. The study carried out aims to identify the need for developing the competency of Widyaiswara KLHK to support efforts to sustain LHK development. The research method used descriptive quantitative and data was collected through a structured questionnaire and distributed to 104 Widyaiswara KLHK, with a response rate of 41% (n=43). Data analysis was carried out using tabular analysis techniques to group and prioritize competency development needs based on respondents' answers. The research results show that Widyaiswara KLHK prioritizes competency development through training rather than education. The highest need for developing technical competence is calculating the economic value of carbon, peat forest management, and environmental studies. In the realm of managerial competence, Strategic Leadership, Creative Thinking, Change and Innovation Management, and Creative Problem Solving are the main focus. Meanwhile, in the aspect of sociocultural competence, National Insight, Conflict Management, Maintaining Tolerance and National Values are the most urgent needs. The majority of KLHK Widyaiswara stated that their competency development needs could be met through a blended learning approach that utilizes the Learning Management System (LMS).

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Kata Kunci: Widyaiswara KLHK, Pengembangan Kompetensi, Pelatihan, Blended Learning
Keywords: widyaiswara MoEF, competency development, training, blended learning



1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berkelanjutan. SDM selain berfungsi sebagai pihak yang menyusun dan menjalankan kebijakan dan perencanaan pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) yang lestari, namun juga merupakan objek yang menjadi sasaran pembangunan LHK. Oleh karena itu peningkatan kualitas SDM akan memberikan efek ganda untuk pembangunan LHK yang berkelanjutan (Justianto et al., 2015).

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM yaitu dengan melalui pengembangan kompetensi. Peraturan LAN No 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan No. P.9 tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Dan Non Aparatur Sipil Negara Di Bidang Lingkungan Hidup Dan Kehutanan disebutkan bahwa agar pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dapat terlaksana secara efektif dan efisien perlu disusun rencana pelatihan. Rencana pelatihan disusun sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Untuk mengetahui kebutuhan pelatihan, dapat dilakukan dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan.

Dengan diketahuinya kebutuhan pelatihan bagi widyaiswara Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), diharapkan peningkatan kapasitas SDM widyaiswara dapat dilakukan secara efektif. Meningkatnya kualitas SDM Widyaiswara diharapkan dapat memberikan efek dalam peningkatan kualitas pelatihan bagi SDM KLHK yang pada akhirnya dapat berkontribusi dalam pembangunan LHK.

Studi yang dilakukan oleh Handani & Sunarti (2022) tentang tentang pengaruh kompetensi widyaiswara terhadap pencapaian hasil pembelajaran peserta pelatihan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman belajar peserta pelatihan dengan tingkat kompetensi widyaiswara. Dimana, kompetensi widyaiswara berkorelasi positif dengan tingkat penguasaan keterampilan yang diajarkan kepada peserta pelatihan. Kualitas hasil pelatihan dalam bentuk tingkat penguasaan keterampilan oleh peserta pelatihan bukan hanya dipengaruhi oleh tingkat kompetensi widyaiswara dalam menyampaikan materi. Studi yang dilakukan oleh Yasri et al., (2022) menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor rancangan kurikulum pelatihan, sarana dan prasarana serta kompetensi widyaiswara merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pelatihan. Kompetensi widyaiswara terkait manajemen kelas seperti menyusun bahan pembelajaran yang sistematis, kemampuan menyampaikan materi dan kemampuan menjawab dan mengelola pertanyaan peserta pelatihan merupakan kompetensi yang berhubungan langsung dengan kualitas belajar peserta pelatihan (Arjita, 2019).

Kualitas hasil pelatihan berupa alumni yang kompeten merupakan hasil akhir yang diharapkan dapat dicapai dari pelaksanaan pelatihan (Yasri et al., 2022). Meningkatnya kompetensi SDM alumni pelatihan akan memberikan efek bagi peningkatan performa organisasi (Achmad, 2017; Kolibáčová, 2015; Yaşar et al., 2013). Dalam konteks KLHK, SDM yang kompeten akan memberikan dampak untuk pencapaian visi, misi dan tujuan pembangunan LHK (Justianto et al., 2015). Dengan mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi widyaiswara untuk mendukung pencapaian kinerja pembangunan LHK, para pengajar dalam pelatihan dapat meningkatkan kualitas hasil dari pelatihan yang dilaksanakan. Pada akhirnya, hasil dari pelatihan akan meningkatkan SDM KLHK sehingga lebih profesional dalam menjalankan pembangunan LHK untuk mencapai pengelolaan LHK yang lestari.

Artikel ini bertujuan untuk memetakan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi Widyaiswara di KLHK guna mendukung upaya keberlanjutan pembangunan LHK. Kebutuhan kompetensi yang diidentifikasi terdiri dari kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural.

2. Metodologi

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif, yaitu metode perhitungan dan analisis yang digunakan untuk meringkas data secara terorganisir dengan menggambarkan hubungan antar variabel dalam suatu sampel atau populasi (Kaur et al., 2018). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh widyaiswara aktif di KLHK. Kuesioner yang dibagikan kepada calon responden terdiri dari 4 bagian. Bagian pertama merupakan pertanyaan tentang informasi umum responden, bagian kedua menanyakan kebutuhan kompetensi teknis yang dibutuhkan terkait rencana jangka panjang pembangunan LHK, bagian ketiga berisi pertanyaan tentang kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dibutuhkan dan bagian keempat mengumpulkan preferensi metode pengembangan kompetensi.

Kuesioner penelitian dibuat dalam bentuk web kuesioner menggunakan google form untuk mempercepat penyebaran kuesioner, memudahkan pengisian dan dapat menjangkau lebih banyak responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling dengan sasaran responden Widyaiswara KLHK sebagai populasi penelitian.

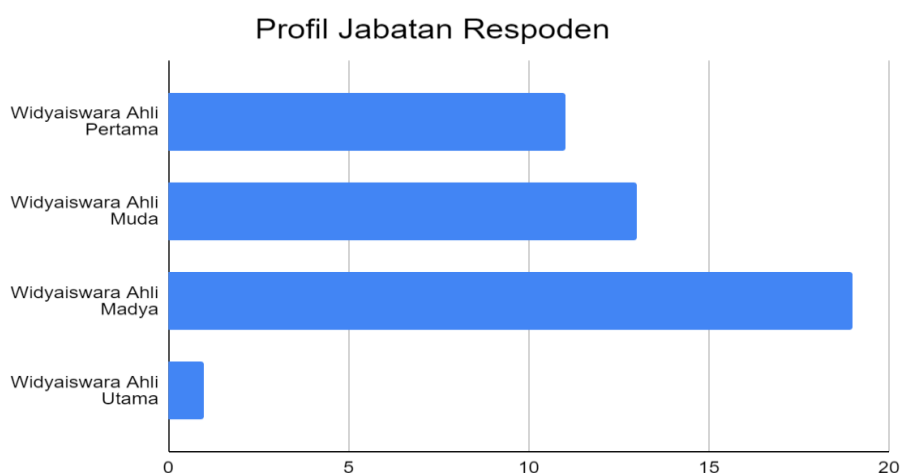
Dari 104 Widyaiswara KLHK yang menjadi tujuan kuesioner, 41% yang merespon dan mengisi kuesioner (n=44). Berdasarkan jawaban responden kemudian dilakukan analisis tabular untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan jawaban responden. Analisis tabular dilakukan dengan mengelompokkan jawaban responden sesuai dengan pilihan yang dibuat. Selanjutnya dari hasil pengelompokan jawaban, jumlah jawaban pada masing-

masing kelompok dikumpulkan dan dijumlahkan. Hasil tabulasi jawaban responden kemudian ditampilkan dalam grafik.

Selain dilakukan analisis tabular terhadap jawaban responden, juga dilakukan analisis word cloud untuk mengetahui kata kunci yang menjadi topik fokus kompetensi yang masih butuh untuk ditingkatkan. Word Cloud merupakan sebuah representasi visual dari frekuensi kata pada kumpulan atau kelompok kata-kata. Semakin sering sebuah kata muncul pada sebuah kelompok kata-kata maka semakin besar representasi visual dari kata tersebut pada word cloud (Boost Labs, 2014). Analisis word cloud saat ini sering digunakan untuk menganalisis substansi atau fokus kajian pada publikasi dalam bentuk teks (Atenstaedt, 2012). Analisis word cloud pada studi ini menggunakan aplikasi daring dengan alamat <https://www.wordclouds.com/>.

3. Hasil dan Pembahasan

Dari 44 responden yang mengisi kuesioner diketahui bahwa mayoritas responden merupakan widyaiswara Ahli Madya sebesar 19 responden (43,2%), Widyaiswara Ahli Muda sebanyak 13 responden (29,5%), Widyaiswara Ahli Pertama sebesar 11 responden (25%), dan 1 orang Widyaiswara Ahli Utama (2,3%). Profil responden yang mengisi kuesioner ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Profil Jabatan Responden

3.1 Kebutuhan Kompetensi Teknis

Kebutuhan kompetensi teknis bagi widyaiswara terkait pembangunan LHK yang berkelanjutan diantaranya adalah kompetensi terkait penghitungan nilai ekonomi karbon, kompetensi spasial, penghitungan nilai ekonomi kawasan hutan, pengelolaan dan rehabilitasi kawasan gambut, Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Kompetensi teknis widyaiswara untuk keberlanjutan pengelolaan LHK ditunjukkan oleh gambar 2.



Gambar 2. Kebutuhan kompetensi Widyaiswara untuk keberlanjutan pengelolaan LHK

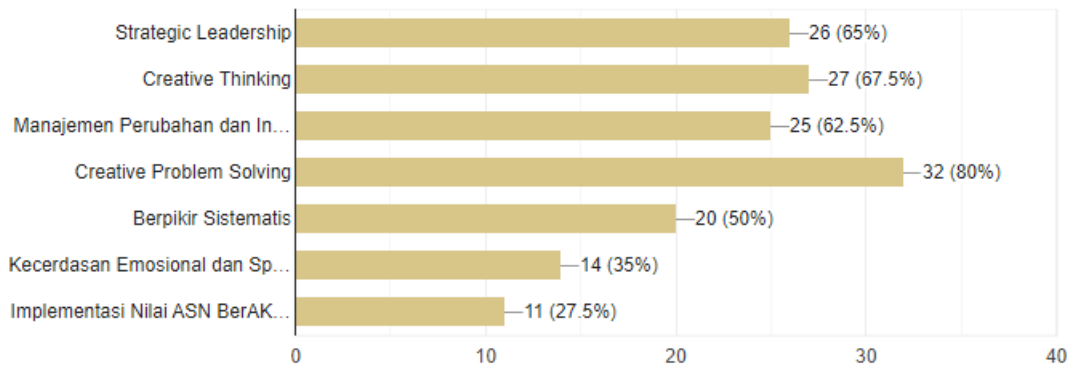
Hasil analisis data kebutuhan pengembangan kompetensi teknis widyaiswara KLHK menunjukkan bahwa kompetensi terkait pengelolaan hutan untuk menyerap dan menyimpan CO₂ dalam bentuk karbon hutan merupakan kompetensi yang banyak dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan arah strategi pembangunan prioritas LHK yang berupaya untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan hutan untuk mitigasi dan adaptasi perubahan iklim (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2022).

Sesuai dengan Rencana Operasional Indonesia's Forest and Land Use (FOLU) Net Sink 2030, pengelolaan LHK yang lestari merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan penyerapan karbon dalam hutan. Tujuan dari program FOLU Net Sink 2030 adalah peningkatan kualitas pengelolaan hutan dengan menjaga tutupan lahan berhutan agar dapat secara optimal menyerap dan menyimpan karbon dan mengurangi degradasi dan deforestasi yang menyebabkan terlepasnya karbon ke atmosfer. Program FOLU 2030 merupakan salah satu bentuk komitmen Indonesia untuk mengurangi pelepasan Gas Rumah Kaca (GRK) ke atmosfer untuk mengurangi efek pemanasan global.

Kebutuhan peningkatan kompetensi SDM terkait pengelolaan hutan yang berkelanjutan untuk meningkatkan potensi serapan karbon hutan penting untuk dimiliki oleh personil KLHK. Pemahaman tentang peran hutan dalam menangkap dan menyimpan karbon dan melakukan advokasi kepada setiap stakeholder merupakan aspek penting untuk mencapai target FOLU 2030. Studi yang dilakukan Luttrell et al., (2014) tentang pemanfaatan nilai ekonomi karbon hutan melalui program *Reducing Emissions from Deforestation and Degradation* (REDD+), menunjukkan bahwa peran SDM pemerintah untuk dapat mengkomunikasikan isu peran hutan dalam mitigasi dan adaptasi perubahan iklim ke semua pihak yang berkepentingan; diantaranya masyarakat, aktivis, legislator daerah, mahasiswa dan pemerintah daerah, merupakan faktor penting yang menentukan implementasi program tersebut.

3.2 Kebutuhan Kompetensi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden diketahui bahwa kebutuhan kompetensi manajerial bagi widyaiswara KLHK diantaranya adalah *Creative Problem Solving*, *Strategic Leadership*, *Creative Thinking* dan manajemen perubahan dan inovasi. Kebutuhan kompetensi manajerial ditunjukkan pada gambar 3.



Gambar 3. Kebutuhan kompetensi manajerial widyaiswara KLHK

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, Kompetensi manajerial bagi ASN merupakan kemampuan dan keterampilan dalam mengelola unit organisasi. Dalam konteks jabatan fungsional, kompetensi manajerial dapat diartikulasikan sebagai kemampuan widyaiswara dalam mengelola dan mengatur proses pembelajaran.

Salah satu kompetensi manajerial yang menjadi kebutuhan widyaiswara KLHK perlu ditingkatkan adalah kompetensi Creative Problem Solving (CPS) atau kompetensi untuk menyelesaikan persoalan secara kreatif. Kompetensi CPS merupakan kemampuan atau keterampilan untuk mencari, mendefinisikan, mengevaluasi, dan menerapkan solusi baru yang dapat mengubah atau meningkatkan nilai tambah dari produk atau layanan yang diberikan (Atuahene-Gima & Wei, 2011).

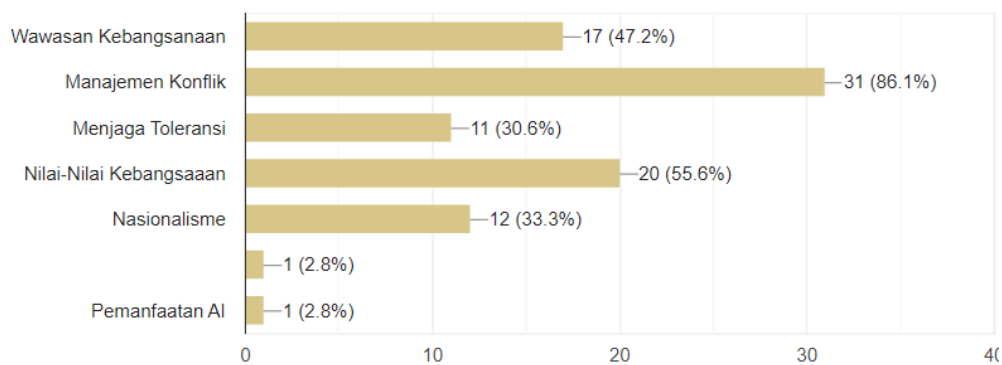
Isu-isu tentang pengelolaan LHK yang berkelanjutan merupakan isu yang kompleks karena melibatkan banyak aspek yang saling berkaitan satu sama lain. Sehingga dibutuhkan SDM yang mampu mengintegrasikan banyak informasi untuk dapat mengambil keputusan yang mampu menyeimbangkan pengelolaan LHK yang lestari dan stabilitas pertumbuhan ekonomi (Junaidin, 2024). Oleh karena itu, kompetensi CPS penting agar SDM KLHK dapat memberikan solusi kreatif terhadap tantangan dalam pembangunan LHK yang lestari.

Peningkatan kompetensi CPS pada widyaiswara KLHK diharapkan dapat meningkatkan kemampuan widyaiswara dalam melakukan fasilitasi pada pelatihan-pelatihan manajerial terkait CPS. Penambahan materi terkait CPS pada pelatihan manajerial, seperti pada pelatihan jabatan pengawas, administrator, pelatihan kepemimpinan, dapat meningkatkan kemampuan calon pemimpin agar mampu memfasilitasi dan memotivasi kemampuan bawahan dalam memberikan pemecahan masalah secara kreatif (Carmeli et al., 2013)

3.3 Kebutuhan Kompetensi sosial kultural

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, Kompetensi Sosial Kultural didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip hidup.

Berdasarkan hasil analisis data responden, kebutuhan kompetensi sosial kultural widyaiswara KLHK diantaranya adalah kompetensi manajemen konflik, nilai-nilai kebangsaan, nasionalisme dan wawasan kebangsaan. Kebutuhan kompetensi sosial kultural widyaiswara KLHK ditunjukkan pada gambar 4.



Gambar 4. Kebutuhan kompetensi sosial kultural widyaiswara KLHK

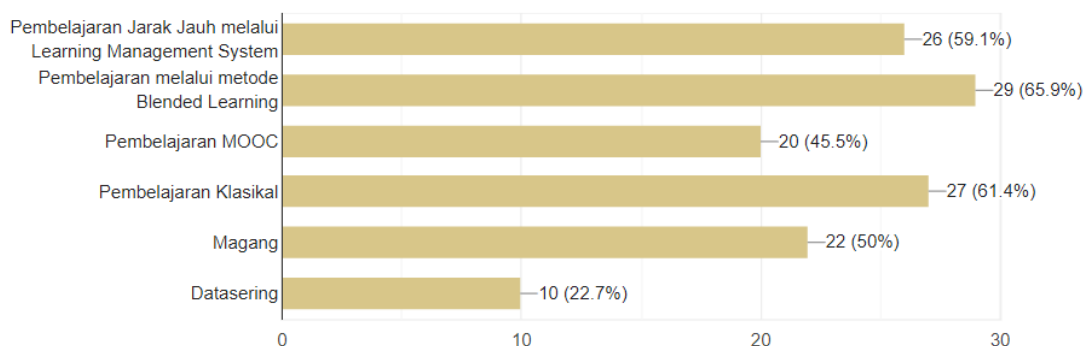
Salah satu kompetensi sosial kultural yang dibutuhkan untuk ditingkatkan adalah kompetensi terkait manajemen konflik. Manajemen konflik merupakan kemampuan untuk mengelola konflik dan menjaga pihak-pihak yang terlibat dalam konflik untuk tetap produktif dan tidak menghambat kinerja organisasi (Prihatina, 2023).

Salah satu tantangan dalam pengelolaan hutan lestari adalah banyaknya konflik yang terjadi pada kawasan hutan. Konflik yang muncul merupakan hasil dari tumpang tindih kepentingan baik antar masyarakat maupun antar pemegang izin pengelolaan hutan dan negara sebagai pengelola kawasan hutan. Tantangan konflik pengelolaan hutan tersebut akan menjadi semakin rumit jika tidak segera diselesaikan (Rahmadanty et al., 2021). Oleh karena itu, agar hutan dapat dikelola secara berkelanjutan, pengelolaan konflik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan.

Dalam konteks pengembangan kompetensi SDM KLHK, kompetensi mengelola konflik sangat berguna untuk menghadapi tantangan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dengan mengelola konflik secara produktif, tidak hanya bermanfaat untuk mengurangi intrik yang terjadi antara pihak-pihak yang bersengketa namun juga dapat berguna untuk menyamakan persepsi dalam rangka membangun konsensus dan komitmen antar pihak yang berkonflik (Junaidin, 2022a)

3.4 Preferensi Pengembangan Kompetensi

Mayoritas widyaiswara lebih memilih pengembangan kompetensi melalui pembelajaran jarak jauh, baik dengan metode pembelajaran jarak jauh secara penuh (*full learning*) maupun dengan metode campuran antara pembelajaran jarak jauh dan pertemuan langsung di kelas (*blended learning*). Opsi pengembangan kompetensi melalui jalur pembelajaran klasikal juga masih merupakan metode yang populer bagi widyaiswara KLHK untuk pengembangan kompetensi. Preferensi pengembangan kompetensi widyaiswara KLHK ditunjukkan pada gambar 5 di bawah ini.



Gambar 5. Preferensi metode pengembangan kompetensi widyaiswara KLHK

Pilihan widyaiswara KLHK untuk melakukan pengembangan kompetensi melalui menunjukkan pemanfaatan teknologi pembelajaran telah menjadi perhatian penting bagi Widyaiswara KLHK untuk mendukung

pengembangan kompetensi. Studi yang dilakukan oleh Junaidin (2022b) tentang pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) oleh Widyaiswara dalam pelatihan *e-learning* menunjukkan bahwa pada periode 2017 sampai 2022 hanya sebagian kecil saja dari widyaiswara KLHK yang memanfaatkan LMS dalam pelatihan karena pemahaman dan akses terhadap LMS yang tidak merata. Dengan perkembangan arah pengembangan kompetensi SDM KLHK yang mengarah pada pelatihan jarak jauh, kompetensi widyaiswara terkait penguasaan model pembelajaran jarak jauh, seperti pembelajaran dengan model *e-learning* dan *blended learning*, sangat penting agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan pengembangan kompetensi SDM KLHK (Junaidin, 2023).

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis identifikasi kebutuhan kompetensi widyaiswara untuk pembangunan lingkungan hidup dan ke hutan yang berkelanjutan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pemetaan kompetensi widyaiswara dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi yang mendukung visi dan misi organisasi KLHK dalam pengelolaan LHK yang berkelanjutan
2. Kompetensi teknis terkait penghitungan nilai ekonomi karbon, kompetensi spasial, penghitungan nilai ekonomi kawasan hutan, pengelolaan dan rehabilitasi kawasan gambut, Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh widyaiswara
3. kompetensi manajerial diantaranya adalah *Creative Problem Solving*, *Strategic Leadership*, *Creative Thinking* dan manajemen perubahan dan inovasi merupakan kompetensi manajerial yang dibutuhkan perlu dikembangkan oleh widyaiswara KLHK
4. kompetensi manajemen konflik, nilai-nilai kebangsaan, nasionalisme dan wawasan kebangsaan merupakan jenis kompetensi sosial kultural yang dibutuhkan oleh widyaiswara KLHK untuk mendukung keberlanjutan pembangunan LHK.
5. Mayoritas widyaiswara KLHK lebih memilih metode pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) baik secara *full e-learning* maupun metode *blended learning*. Walaupun demikian pembelajaran klasikal masih merupakan pilihan populer widyaiswara untuk pengembangan kompetensi widyaiswara.

4.2 Saran

Pemenuhan kebutuhan pengembangan teknis, manajerial Dan sosial kultural widyaiswara KLHK yang mendukung keberlanjutan pengelolaan LHK perlu segera dilakukan sehingga diharapkan dapat memberikan efek terhadap peningkatan SDM KLHK. Dengan meningkatnya kualitas SDM KLHK diharapkan dapat lebih berkontribusi untuk mencapai visi dan misi organisasi KLHK dalam pengelolaan LHK yang lestari. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pembelajaran Pelatihan klasikal Dan non klasikal. Metode Pelatihan yang digunakan dapat menggunakan metode pembelajaran pelatihan *e-learning* maupun *blended learning*.

Daftar Referensi

- Achmad, S. H. (2017). The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 2(1), 120–130. <https://doi.org/10.22334/jbhost.v2i1.48>
- Arjita, U. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Widyaiswara Terhadap Prestasi Peserta Diklat Pada Matadiklat Etika Publik di Pusklat BPS. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. <https://doi.org/10.24246/J.JS.2019.V9.I1.P76-81>
- Atenstaedt, R. (2012). Word cloud analysis of the BJGP. *British Journal of General Practice*, 62(596), 148–148. <https://doi.org/10.3399/bjgp12X630142>
- Atuahene-Gima, K., & Wei, Y. (2011). The Vital Role of Problem-Solving Competence in New Product Success†. *Journal of Product Innovation Management*, 28, 81–98. <https://doi.org/10.1111/J.1540-5885.2010.00782.X>
- Boost Labs. (2014). What are Word Clouds? The Value of Simple Visualizations. *Boost Labs - Digital Product Agency*. <https://boostlabs.com/blog/what-are-word-clouds-value-simple-visualizations/>

- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95–121. <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Handani, Y., & Sunarti, V. (2022). Relationship Between Professional Competence of Widyaiswara with Learning Outcome of Cooperative Training Participants for Young Generations in Cooperative Training Center IPTD West Sumatra Province. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*. <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v10i3.115035>
- Junaidin. (2024). EVOLUSI PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR KEHUTANAN DI INDONESIA PERIODE TAHUN 1970—2020. *Khatulistiwa Profesional: Jurnal Pengembangan SDM dan Kebijakan Publik*, 5(1), 13–24. <https://doi.org/10.62099/khapro.v5i1.77>
- Junaidin, J. (2022a). Model Kepemimpinan Adaptif Pimpinan Level Menengah di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Khatulistiwa Profesional, Volume 3(1)*, 75–84.
- Junaidin, J. (2022b, April 1). ANALISIS PENGGUNAAN LEARNING MANAGEMENT SYSTEM PADA PELATIHAN JARAK JAUH PADA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PERIODE TAHUN 2017 – 2021. *Majalah Silvika*, 105, 33–41.
- Junaidin, J. (2023). Arah Pengembangan Pelatihan SDM LHK Pasca Pandemi COVID-19. *Majalah Silvika Pusat Diklat SDM LHK*, 108.
- Justianto, A., Nurrochmat, D. R., Kartodihardjo, H., & Nurtjahjawilasa, N. (2015). Analisa Pemangku Kepentingan Kebijakan Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Kehutanan. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 12(3), 29294. <https://doi.org/10.20886/jakk.2015.12.3.235-248>
- Kaur, P., Stoltzfus, J., & Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *International Journal of Academic Medicine*, 4(1), 60.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2022). *OPERATIONAL PLAN INDONESIA'S FOLU NET SINK 2030. OPERATIONAL PLAN INDONESIA'S FOLU NET SINK 2030 - Kementerian LHK*. https://www.menlhk.go.id/site/single_post/4705/operational-plan-indonesia-s-folu-net-sink-2030
- Kolibáčová, G. (2015). The Relationship Between Competency and Performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(6), 1315–1327. <https://doi.org/10.11118/actaun201462061315>
- Luttrell, C., Resosudarmo, I. A. P., Muharrom, E., Brockhaus, M., & Seymour, F. (2014). The political context of REDD+ in Indonesia: Constituencies for change. *Environmental Science & Policy*, 35, 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2012.10.001>
- Peraturan LAN No 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, Pub. L. No. Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 (2018).
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan No. P.9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Dan Non Aparatur Sipil Negara Di Bidang Lingkungan Hidup Dan Kehutanan, Pub. L. No. No. P.9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 (2019).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. BN 2017/NO 1907 (2017). <https://bpsdm.undip.ac.id/wp-content/uploads/2021/12/permenpanrb-nomor-38-tahun-2017.pdf>
- Prihatina, R. (2023, April 26). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Konflik Itu Negatif Atau Positif Sih...?*

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>.

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16083/Manajemen-Konflik-Dalam-Organisasi-Konflik-Itu-Negatif-Atau-Positif-Sih.html>

Rahmadanty, A., Handayani, I. G. A. K. R., & Najicha, F. U. (2021). KEBIJAKAN PEMBANGUNAN KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN DI INDONESIA: SUATU TEROBOSAN DALAM MENCIPTAKAN PENGELOLAAN HUTAN LESTARI. *Al-Adl : Jurnal Hukum*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v13i2.3702>

Rencana Operasional Indonesia's FOLU Net Sink 2030, Pub. L. No. 168/Menlhk/PKTL/PLA.1/2/2022 (2022). <http://pustandpi.or.id/download/rencana-operasional-indonesias-folu-net-sink-2030/>

Yaşar, M. F., Ünal, Ö. F., & Zaim, H. (2013). Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 2(7), 67–67. <https://doi.org/10.20460/JGSM.2013715668>

Yasri, B., Sujiarto, H., Danuwikarsa, I., & Sudrajat, A. (2022). Effect of Curriculum Implementation, Widyaiswara Competence, Facilities and Infrastructure Management on Learning Outcomes of Metrological Education and Training Participants. *Society*. <https://doi.org/10.33019/society.v10i1.413>