



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil (*outcome*), kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Drh. INDRA EXPLOITASIA, M.Si.

Jabatan : KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : RAJA JULI ANTONI, Ph.D.

Jabatan : MENTERI KEHUTANAN

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, pihak pertama akan melaksanakan pengawasan secara berjenjang kepada bawahan sejak perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, dan pelaporan. Pencapaian target kinerja tersebut merupakan bagian tak 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,

RAJA JULI ANTONI, Ph.D.

Jakarta, Maret 2025

Pihak Pertama,

Drh. INDRA EXPLOITASIA, M.Si.
NIP. 19660618 199203 2 002

PETA STRATEGI

STAKEHOLDER PERSPECTIVE

- Menteri Kehutanan

1.

Sumberdaya Manusia Kehutanan yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing untuk mewujudkan keberlanjutan manfaat hutan

CUSTOMER PERSPECTIVE

- Masyarakat
- UKE I

2. Peningkatan efektivitas pengelolaan KHDTK

4. Peningkatan jumlah kelompok tani hutan yang mampu memproduksi barang dan jasa

6. Penyusunan Standar pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas masyarakat

3. Pendampingan dan pemberdayaan kelompok masyarakat dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan

5. Distribusi hasil produksi KTH pada lokasi makan sehat bergizi

7. Program magang/praktek kerja SMKKN di KTH dan KUPS

INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE



8.

Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile,

9.

Peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

LEARNING & GROWTH



10.

Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal

11.

Penguatan Pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel

1. Stakeholder Perspective

No.	Sasaran Strategis		Indikator	Target
(1)	(2)		(3)	(4)
1	Sumberdaya Manusia Kehutanan yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing untuk mewujudkan keberlanjutan manfaat hutan	1.1	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin
		1.2	Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan	30%
		1.3	Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan	Rp 700 Miliar

2. Customer Perspective

No.	Sasaran Strategis		Indikator	Target
(1)	(2)		(3)	(4)
2	Peningkatan efektivitas pengelolaan KHDTK	2.1	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin
3	Pendampingan dan pemberdayaan kelompok masyarakat dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	3.1	Jumlah Kelompok Masyarakat yang dibina/difasilitasi dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	10 Kelompok Masyarakat
4	Peningkatan jumlah kelompok tani hutan yang mampu memproduksi barang dan jasa	4.1	Jumlah KTH yang mencapai kemandirian dalam kelola usaha	20 Kelompok Masyarakat
5	Distribusi hasil produksi KTH pada lokasi makan sehat bergizi	5.1	Jumlah KTH yang yang menghasilkan produk pangan dan mendukung program makan sehat bergizi	50 Kelompok Masyarakat
6	Penyusunan standar pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat	6.1	Standar/ NSPK pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat	1 NSPK
7	Program magang/praktek kerja SMKKN di KTH dan KUPS	7.1	Jumlah siswa magang/praktek kerja di KTH dan KUPS	475 orang

3. Internal Process

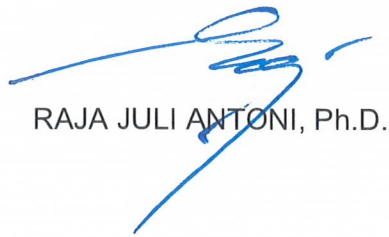
No.	Sasaran Strategis		Indikator	Target
(1)	(2)		(3)	(4)
8	Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile, Efektif dan Efisien	8.1	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 poin
9	Peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	9.1	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin

4. Learning and Growth

No.	Sasaran Strategis		Indikator	Target
(1)	(2)		(3)	(4)
10	Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal	10.1	Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	81 poin
11	Penguatan Pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel	11.1	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	1 Dokumen

No.	Program/Kegiatan	Anggaran
	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Rp 112.916.745.000,-
1.	Perencanaan dan Pengembangan SDM	
2.	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	
3.	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	
4.	Pengembangan Generasi Pelestari Hutan	
	Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan	Rp 3.576.644.000,-
5.	Peningkatan Penyuluhan	
	Program Dukungan Manajemen	Rp 188.889.977.000,-
6.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	
	Jumlah	Rp 305.383.366.000,-

MENTERI KEHUTANAN



RAJA JULI ANTONI, Ph.D.

Jakarta, Maret 2025
KEPALA BADAN
PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



Drh. INDRA EXPLOITASIA, M.Si.
NIP. 19660618 199203 2 002

DESKRIPSI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

1. Stakeholder Perspective

No	Sasaran dan IKU	Target	Deskripsi	Sumber Data	Cara Mengukur
1	Sumberdaya Manusia Kehutanan yang hutan		Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing untuk mewujudkan keberlanjutan manfaat		
1.1	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin	Indeks pengembangan SDM adalah ukuran yang digunakan untuk menilai upaya yang telah dilakukan oleh organisasi atau pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia. Fokus utama dari indeks pengembangan SDM adalah pada investasi dalam pelatihan, pendidikan, pengembangan keterampilan, dan perbaikan kondisi kerja untuk meningkatkan kompetensi dan potensi sumber daya manusia. Indeks ini berfokus pada bagaimana/sejauh mana SDM yang bekerja di bidang kehutanan telah dibekali kapasitas (kompetensi dan sertifikasi) baik secara individu maupun kelembagaan, sehingga profesional di bidang tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing diri atau pun lembaganya.	Sumber data dihimpun dari indikator kinerja yang mendukung pengembangan SDM Kehutanan, dengan setiap faktor dinormalisasi dan diberi bobot sesuai tingkat kepentingannya. Data berasal dari hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM Kehutanan yang dilakukan baik dari Satker (UPT/Balai Diklat, SMKKN) dan Eselon II lingkup BP2SDM	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan (IP-SDMK) dirumuskan sebagai berikut: $IP-SDMK = (W_1 * ID_{SDM}) + (W_2 * ID_P)$ Keterangan: ID_{SDM} = Indeks Dimensi SDM ID_P = Indeks Dimensi Pendukung W_1; W_2 = Nilai Bobot masing-masing Indeks
1.2	Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30%	Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kehutanan adalah untuk menghasilkan tenaga kerja terampil yang siap bekerja di dunia kehutanan. Berdasarkan baseline tahun 2023, persentase lulusan SMKKN yang bekerja di bidang kehutanan sebesar 15,89%	sumber data berasal dari lulusan SMK Kehutanan Negeri (T-1) yang sudah bekerja di bidang kehutanan dalam kurun waktu satu tahun setelah kelulusan.	data diukur dari lulusan SMK Kehutanan Negeri yang sudah bekerja di bidang kehutanan dalam kurun waktu satu tahun setelah kelulusan. diukur dengan dibandingkan jumlah lulusan SMK Kehutanan Negeri tahun sebelumnya yang sudah bekerja
1.3	Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan	700 Miliar Rupiah	Pemberian akses pemanfaatan kawasan hutan kepada masyarakat merupakan modal bagi masyarakat untuk memproduksi komoditi ekonomi yang dapat diperjualbelikan/ diusahakan. Berbagai komoditas yang dihasilkan dapat berupa hasil hutan kayu, hasil hutan non kayu, hasil hortikultura, pangan, peternakan dan	Sumber data berasal dari data nilai transaksi ekonomi diperoleh dari laporan hasil produksi Kelompok Tani Hutan	Data diambil melalui data pada Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

No	Sasaran dan IKU	Target	Deskripsi	Sumber Data	Cara Mengukur
			perikanan yang dikembangkan dalam bentuk agroforestry serta jasa lingkungan (wisata, air, karbon). Hasil transaksi jual beli komoditas sektor hutan berdampak langsung terhadap meningkatnya pendapatan masyarakat yang menunjukkan adanya kontribusi sektor kehutanan khususnya Perhutanan Sosial terhadap PDB. Entitas yang diukur adalah nilai transaksi yang dihitung berdasarkan jumlah hasil penjualan komoditas / produksi Kelompok Tani Hutan dalam bentuk barang mentah, setengah jadi, barang jadi dan produk turunannya.		

2. Costumer Perspective

No	Sasaran dan IKU	Target	Deskripsi	Sumber Data	Cara Mengukur
2	Peningkatan efektivitas pengelolaan KHDTK				
2.1	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK adalah indikator untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dalam pengelolaan kawasan hutan Dengan Tujuan Khusus	Sumber data perhitungan indeks efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan berasal dari UPT Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Penilaian kinerja pengelola KHDTK/ Hutan Diklat dititikberatkan terhadap 6 (enam) kriteria yaitu: 1. Perencanaan KHDTK (15%) 2. Pelaksanaan Kegiatan KHDTK (30%) 3. Kerjasama Pengelolaan KHDTK (10%) 4. Pemanfaatan Hutan pada areal KHDTK (30%) 5. Pembangunan Sarpras Pendukung KHDTK (10%) 6. Pelaporan Pengelolaan KHDTK (5%) Perhitungan Nilai Tertimbang untuk masing-masing indikator adalah : (Nilai Bobot Indikator) dibagi (Jumlah Indikator pada Kriteria tersebut) dikalikan

No	Sasaran dan IKU	Target	Deskripsi	Sumber Data	Cara Mengukur
					(jumlah Nilai Indikator) dibagi (Nilai Indikator Maksimal), dengan rumus : $N_k = \frac{B_k}{Jl_k} \left\{ \sum_{i=1}^n \frac{N_i}{N_{i \max}} \right\}$ Dimana : N : Nilai indikator tertimbang K : Kriteria (1...3) n : Jumlah indikator tiap kriteria N_{i max} : Nilai indikator terbesar (5) B_k : Nilai bobot kriteria k Jl_k : Jumlah indikator kriteria k
3	Pendampingan dan pemberdayaan kelompok masyarakat dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan				
3.1	Jumlah Kelompok Masyarakat yang dibina/difasilitasi dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	10 Kelompok Masyarakat	Pembinaan kepada kelompok tani hutan untuk peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	sumber data berasal dari KTH binaan BP2SDM yang telah dilakukan pembinaan terkait rehabilitasi hutan dan lahan	cara pengukuran dengan mengkompilasi KTH yang telah dilakukan pembinaan terkait rehabilitasi hutan dan lahan
4	Peningkatan jumlah kelompok tani hutan yang mampu memproduksi barang dan jasa				
4.1	Jumlah KTH yang mencapai kemandirian dalam kelola usaha	20 kelompok Masyarakat	Peningkatan kemandirian KTH melalui diversifikasi produk dan peningkatan pemasarannya baik mencakup pasar lokal maupun nasional	Sumber data berasal dari data KTH yang telah difasilitasi untuk menjadi mandiri dalam usahanya melalui diversifikasi produk dan peningkatan pemasarannya baik mencakup pasar lokal maupun nasional	Data diambil melalui data pada Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
5	Distribusi hasil produksi KTH pada lokasi makan sehat bergizi				
5.1	Jumlah KTH yang menghasilkan produk pangan dan mendukung program makan sehat bergizi	50 Kelompok Masyarakat	Dalam rangka mendukung program presiden, Kementerian Kehutanan diarahkan untuk menghasilkan makan sehat bergizi dari hasil produksi kelompok masyarakat binaan Kementerian Kehutanan.	sumber data berasal dari data KTH yang menghasilkan produk pangan pengembangan agroforestry yang produknya mendukung program makan sehat bergizi dibuktikan dengan adanya MoU/ bukti penjualan antara KTH dengan unit pelayanan makan bergizi/ BUMDES yang melaksanakan program Makan Sehat Bergizi	data diukur dengan menghitung jumlah KTH yang menghasilkan produk pangan dari pengembangan agroforestry yang produknya mendukung program makan sehat bergizi, dibuktikan dengan adanya MoU/ bukti penjualan antara KTH dengan unit pelayanan makan bergizi/ BUMDES yang melaksanakan program Makan Sehat Bergizi.

No	Sasaran dan IKU	Target	Deskripsi	Sumber Data	Cara Mengukur
6	Penyusunan standar pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat				
6.1	Standar/ NSPK pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat	1 NSPK	penyusunan pedoman pelaksanaan pendampingan dan penyuluhan pada kelompok masyarakat dalam rangka menaikkan indeks desa membangun	sumber data berasal dari NSPK yang disusun oleh BP2SDM	data diukur dengan menjumlahkan NSPK yang disusun oleh BP2SDM
7	Program magang/praktek kerja SMKKN di KTH dan KUPS				
7.1	Jumlah siswa magang/praktek kerja di KTH dan KUPS	475 Orang	sebagai upaya dalam peningkatan perluasan manfaat anggaran bidang kehutanan dan peningkatan ekonomi kelompok tani hutan melalui pendamping kelompok tani hutan dari siswa SMK Kehutanan	sumber data dihimpun dari data siswa SMKKN yang magang di Kelompok Tani Hutan binaan Kementerian Kehutanan/ KUPS	cara perhitungan dengan menghimpun siswa SMKKN yang magang di Kelompok Tani Hutan binaan Kementerian Kehutanan/KUPS

3. Internal Process

No	Sasaran dan IKU	Target	Deskripsi	Sumber Data	Cara Mengukur
8	Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile, Efektif dan Efisien				
8.1	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 Poin	Komponen maturitas penyelenggaraan SPIP terdiri dari 3 (tiga) komponen yang memengaruhi kualitas penyelenggaraan SPIP dalam pencapaian tujuan K/L/D. Komponen tersebut meliputi penetapan tujuan, struktur dan proses yang mencerminkan subunsur dari unsur SPIP, serta pencapaian tujuan K/L/D. Pengukuran Tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP yaitu memberikan keyakinan memadai tentang kemampuan penyelenggaraan SPIP dalam mencapai peningkatan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara di lingkungan Kementerian Kehutanan yang diukur melalui 5 unsur dan 25 sub unsur. Entitas yang diukur adalah maturitas penyelenggaraan SPIP dari satker Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian Kehutanan.	Data diambil dari Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian Kehutanan. Skor akhir maturitas penyelenggaraan SPIP diperoleh dengan menjumlahkan skor hasil penilaian seluruh komponen setelah dikalikan dengan bobot masing-masing. Skor akhir berupa angka dalam kisaran 1 sampai dengan 5, kemudian akan diterjemahkan menjadi uraian kualitas yang sesuai dengan karakteristik maturitas level

No	Sasaran dan IKU	Target	Deskripsi	Sumber Data	Cara Mengukur
					SPIP yang dicapai.
					Bobot Komponen, Unsur, dan Subunsur Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
9	Peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM				
9.1	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin	Evaluasi implementasi SAKIP terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja.	Laporan Kinerja dan Hasil Evaluasi SAKIP Oleh Tim Setjen	Data diperoleh dari Laporan Hasil Evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh Tim dari Sekretariat Inspektorat Jenderal, selain itu beberapa hal yang dilihat diantaranya: 1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja; 2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja; 3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan 4. Evaluasi terhadap kebijakan. Komponen yang dinilai, kategori predikat tingkat AKIP dapat dilihat pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

4. Learning and Growth

No	Sasaran dan IKU	Target	Deskripsi	Sumber Data	
10	Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal				
10.1	Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	81 Poin	Indeks Profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya	Sumber data berasal sistem aplikasi pelayanan kepegawain (SAPK), pendataan ulang PNS (e-PUPNS), penilaian prestasi kerja PNS dan data hukuman disiplin pegawai.	Metode pengisian Indeks Profesionalitas ASN yaitu Biro Kepegawaian melakukan pemutakhiran data SAPK untuk keperluan pengisian Indeks Profesionalitas ASN. Setelah melakukan pemutakhiran data di SAPK, selanjutnya akan dilakukan sinkronisasi data untuk pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di aplikasi Indeks Profesionalitas ASN. Perhitungan Indeks Profesionalitas ASN dilakukan secara otomatis oleh sistem. Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat dilihat oleh Biro Kepegawaian di aplikasi Indeks Profesionalitas ASN pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
11	Penguatan Pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel				
11.1	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	1 Dokumen	Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan / instansi pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. Laporan keuangan adalah bagian dari proses pelaporan keuangan	Sumber data berasal laporan keuangan yang disusun oleh Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Menyusun laporan keuangan yang terdiri Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Neraca, Laporan Operasional (LO), Laporan Perubahan Ekuitas (LPE) dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK).

RINCIAN TARGET KINERJA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM KEMENTERIAN KEHUTANAN TAHUN 2025

1. Stakeholder Perspective

No	Sasaran dan IKU	Q1	Q2	Q3	Q4	Y
1	Sumberdaya Manusia Kehutanan yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing untuk mewujudkan keberlanjutan manfaat hutan					
1.1	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan				70 Poin	70 Poin
1.2	Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan				30%	30%
1.3	Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan	100 Miliar Rupiah	300 Miliar Rupiah	500 Miliar Rupiah	700 Miliar Rupiah	700 Miliar Rupiah

2. Costumer Perspective

No	Sasaran dan IKU	Q1	Q2	Q3	Q4	Y
2	Peningkatan efektivitas pengelolaan KHDTK					
2.1	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan				70 Poin	70 Poin
3	Pendampingan dan pemberdayaan kelompok masyarakat dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan					
3.1	Jumlah Kelompok Masyarakat yang dibina/difasilitasi dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	Identifikasi potensi KTH yang wilayahnya berdekatan dengan lahan kritis	Identifikasi potensi KTH yang wilayahnya berdekatan dengan lahan kritis	5 Kelompok Masyarakat	10 Kelompok Masyarakat	10 Kelompok Masyarakat
4	Peningkatan jumlah kelompok tani hutan yang mampu memproduksi barang dan jasa					
4.1	Jumlah KTH yang Mencapai Kemandirian dalam Kelola Usaha		5 Kelompok Masyarakat	10 Kelompok Masyarakat	20 Kelompok Masyarakat	20 Kelompok Masyarakat
5	Distribusi hasil produksi KTH pada lokasi makan sehat bergizi					
5.1	Jumlah KTH yang menghasilkan produk pangan dan mendukung program makan sehat bergizi				50 Kelompok Masyarakat	50 Kelompok Masyarakat
6	Penyusunan standar pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat					
6.1	Standar/ NSPK pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat				1 NSPK	1 NSPK
7	Program magang/praktek kerja SMKKN di KTH dan KUPS					
7.1	Jumlah siswa magang/ praktek kerja di Kelompok Tani Hutan dan KUPS				475 Orang	475 Orang

3. Internal Process

No	Sasaran dan IKU	Q1	Q2	Q3	Q4	Y
8	Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile, Efektif dan Efisien					
8.1	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	0	0	0	100%	3,30 poin
9	Peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM					
9.1	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM		100%	100%	100%	72 poin

4. Learning and Growth

No	Sasaran dan IKU	Q1	Q2	Q3	Q4	Y
10	Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal					
10.1	Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	0	0	0	100%	81 poin
11	Penguatan Pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel					
11.1	Laporan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	0	0	100%	100%	1 Dokumen

SASARAN KINERJA PEGAWAI PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF

KEMENTERIAN KEHUTANAN

PERIODE PENILAIAN: 1 Januari s.d. 31 Desember Tahun 2025

SASARAN KINERJA PEGAWAI				
NAMA	Drh. INDRA EXPLOITASIA, M.Si.			
JABATAN	Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM			
UNIT KERJA	Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM			
NO	RENCANA HASIL KERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	PERSPEKTIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A. UTAMA				
1	Sumberdaya Manusia Kehutanan yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing untuk mewujudkan keberlanjutan manfaat hutan	Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM Kehutanan	70 Poin	Penerima Layanan
		Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan	30%	Penerima Layanan
		Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan	700 Miliar Rupiah	Penerima Layanan
2	Peningkatan efektivitas pengelolaan KHDTK	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	Penerima Layanan
3	Pendampingan dan pemberdayaan kelompok masyarakat dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	Jumlah Kelompok Masyarakat yang dibina/difasilitasi dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	10 Kelompok Masyarakat	Penerima Layanan
4	Peningkatan jumlah kelompok tani hutan yang mampu memproduksi barang dan jasa	Jumlah KTH yang mencapai kemandirian dalam kelola usaha	20 Kelompok Masyarakat	Penerima Layanan
5	Distribusi hasil produksi KTH pada lokasi makan sehat bergizi	Jumlah KTH yang menghasilkan produk pangan dan mendukung program makan sehat bergizi	50 Kelompok Masyarakat	Penerima Layanan
6	Penyusunan standar pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat	Standar/ NSPK pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat	1 NSPK	Penerima Layanan
7	Program magang/praktek kerja SMKKN di KTH dan KUPS	Jumlah siswa magang/praktek kerja di KTH dan KUPS	475 Orang	Penerima Layanan
8	Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile, Efektif dan Efisien	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 poin	Proses Bisnis
9	Peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin	Proses Bisnis
10	Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal	Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	81 poin	Penguatan Internal atau Anggaran

11	Penguatan Pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	1 dokumen	Penguatan Internal atau Anggaran
----	--	--	-----------	----------------------------------

B. TAMBAHAN

PERILAKU KERJA

1	Berorientasi Pelayanan – Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat – Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan – Melakukan perbaikan tiada henti	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan kepada seluruh pemangku kepentingan tanpa membedakan, bertindak berdasarkan kompetensi diri, dan senantiasa melakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan
2	Akuntabel – Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi – Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien. – Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Menjunjung dan mentaati nilai-nilai kebenaran dalam berbagai situasi, penuh tanggung jawab serta berani menyuarakan kebenaran guna menjaga nama baik institusi dan negara.
3	Kompeten – Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah – Membantu orang lain belajar – Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Berdedikasi untuk senantiasa bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab, mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki, serta bekerja secara efektif dan efisien dengan terus-menerus melakukan upaya pengembangan kompetensi diri.
4	Harmonis – Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya – Suka menolong orang lain – Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Bersikap positif & kooperatif dalam membangun kerjasama untuk mencapai hasil kerja yang terbaik berlandaskan keterbukaan serta sikap adil terhadap semua pihak tanpa membedakan derajat, hak, dan kewajiban.
5	Loyal – Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah – Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara – Menjaga rahasia jabatan dan negara	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Menjunjung dan mentaati nilai-nilai kebenaran dalam berbagai situasi, penuh tanggung jawab serta berani menyuarakan kebenaran guna menjaga nama baik institusi dan negara.
6	Adaptif – Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan – Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas – Bertindak proaktif	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Melakukan peninjauan pekerjaan dan menerima masukan dalam upaya peningkatan kualitas kerja, serta proaktif mencari peluang perbaikan dengan memanfaatkan informasi terkini.
7	Kolaboratif – Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi – Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah – Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Bersikap positif & kooperatif dalam membangun kerjasama untuk mencapai hasil kerja yang terbaik berlandaskan keterbukaan serta sikap adil terhadap semua pihak tanpa membedakan derajat, hak, dan kewajiban.

LAMPIRAN SASARAN KINERJA PEGAWAI

KEMENTERIAN KEHUTANAN

PERIODE PENILAIAN: 1 Januari s.d. 31 Desember Tahun 2025

DUKUNGAN SUMBER DAYA							
1.	- pegawai						
2.	Pegawai membutuhkan peralatan kerja antara lain komputer/laptop, alat tulis, dan lain-lain.						
SKEMA PERTANGGUNGAJAWABAN							
1.	Hasil kerja dilaporkan secara triwulanan						
	No	IKU	Q1	Q2	Q3	Q4	Y
		Indeks Pengembangan SDM Kehutanan				70 Poin	70 Poin
		Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan	100 Miliar Rupiah	300 Miliar Rupiah	500 Miliar Rupiah	700 Miliar Rupiah	700 Miliar Rupiah
		Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan				30%	30%
		Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan					70 Poin
		Jumlah Kelompok Masyarakat yang dibina/difasilitasi dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	Identifikasi potensi KTH yang wilayahnya berdekatan dengan lahan kritis	Identifikasi potensi KTH yang wilayahnya berdekatan dengan lahan kritis	5 Kelompok Masyarakat	10 Kelompok Masyarakat	10 Kelompok Masyarakat
		Jumlah KTH yang mencapai kemandirian dalam kelola usaha		5 Kelompok Masyarakat	10 Kelompok Masyarakat	20 Kelompok Masyarakat	20 Kelompok Masyarakat
		Jumlah KTH yang yang menghasilkan produk pangan dan mendukung program makan sehat bergizi				50 Kelompok Masyarakat	50 Kelompok Masyarakat
		Standar/ NSPK pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat				1 NSPK	1 NSPK
		Jumlah siswa magang/praktek kerja di KTH dan KUPS				475 Orang	475 orang
		Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	0	0	0	100%	3,30 poin
		Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	0	100%	100%	100%	72 poin
		Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	0	0	0	100%	81 poin
		Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	0	0	100%	100%	1 Dokumen
KONSEKUENSI							
1.	Apabila target kinerja tercapai maka diberikan penghargaan sesuai ketentuan yang berlaku.						
2.	Apabila target kinerja tidak tercapai maka diberikan pembinaan dan/atau sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.						