



# RENCANA STRATEGIS | 2025 2029

BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

*Penyiapan Sumber Daya Manusia Unggul dalam  
Mendukung Pengelolaan Hutan Berkelanjutan untuk  
Mewujudkan Indonesia Emas 2045*

---





# RENCANA | 2025 STRATEGIS | 2029

BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

*Penyiapan Sumber Daya Manusia Unggul dalam  
Mendukung Pengelolaan Hutan Berkelanjutan untuk  
Mewujudkan Indonesia Emas 2045*

---



## **RENCANA STRATEGIS**

# **BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029**

Disusun dan diterbitkan oleh Sekretariat Badan P2SDM,  
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Kehutanan ©2025

**Pengarah**  
Drh. Indra Eksploitasi, M.Si

**Penanggung Jawab**  
Dr. U. Mamat Rahmat, S.Hut., M.P

**Penyunting**  
Kusdamayanti, Luckmi Purwandari, Tuti Herawati, Wahju Rudianto

**Penulis**  
Andi Witria Rudianto, Agus Setyawan, Dita Haristyaningrum, Hasto Nugroho, Imsak Sukmawati,  
Niken Probo Laras, Sofian Hadi Prasetyo

**Kontributor**  
Tim Penyusun Dokumen Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Tahun 2025-2029

**Penata Letak dan Desain**  
Sekretariat Badan Penyuluhan dan pengembangan Sumber Daya Manusia

**Kontributor Foto**  
Tim Humas BP2SDM dan Tim Humas Unit Pelaksana Teknis

**Foto cover depan:**  
Lanskap perairan KHDTK Loa Haur yang tenang, mencerminkan harmoni antara hutan dan  
sumber daya air sebagai bagian dari kawasan hutan dengan tujuan khusus.  
Foto oleh Hilmawan Nurhatmadi

Dokumen ini secara digital dapat dapat diakses  
dengan memindai QR Code di bawah ini:



[https://bit.ly/RenstraBP2SDM\\_2025-2029](https://bit.ly/RenstraBP2SDM_2025-2029)



KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
NOMOR: SK. 28 TAHUN 2025  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA,

- Menimbang : a. bahwa sebagai penjabaran lebih lanjut implementasi program dan kegiatan Rencana Strategis Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029, perlu disusun dokumen Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 guna mendukung pencapaian target kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dipandang perlu menetapkan Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 melalui keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
5. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan;
6. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 18 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Kehutanan.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029.
- KESATU : Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan ini.
- KEDUA : Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 merupakan kerangka kerja dan perkiraan pembiayaan pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam satu periode lima tahunan sesuai rencana strategis Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029.
- KETIGA : Data dan Informasi kinerja Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029 yang termuat dalam sistem kolaborasi perencanaan dan informasi kinerja anggaran (KRISNA) merupakan bagian tidak terpisahkan dari Dokumen Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam butir kesatu.
- KEEMPAT : Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 ini menjadi acuan dalam penyusunan rencana strategis bagi seluruh unit kerja Eselon II dan UPT lingkup organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta  
Pada tanggal 18 Desember 2025


KEPALA BADAN,

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

Salinan keputusan ini disampaikan kepada yth:

1. Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Kepala Pusat lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Kepala Balai Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.





LAMPIRAN  
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
NOMOR  
SK. 28 TAHUN 2025  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

# DAFTAR ISI

---

Keputusan Kepala Badan P2SDM	III
Daftar Isi	VI
Daftar Tabel	VIII
Daftar Gambar	IX
Pengantar	X

## BAB. I PENDAHULUAN

---

1.1	Kondisi Umum	3
1.2	Potensi dan Tantangan Pembangunan Kehutanan	8
1.3	Capaian Renstra Badan P2SDM Tahun 2020-2024	34

## BAB. II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

---

2.1	Visi dan Misi Kementerian Kehutanan	49
2.2	Visi dan Misi Badan P2SDM	55
2.3	Sasaran Program Badan P2SDM	58
2.4	Identifikasi Risiko Sasaran Program	65
2.5	Tenggak Pencapaian (Milestone) Badan P2SDM	69

## **BAB. III**

### **ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI Badan P2SDM Tahun 2025–2029**

**71**

---

3.1	Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	71
3.2	Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Kehutanan	73
3.3	Arah Kebijakan dan Strategi Badan P2SDM	76
3.4	Kerangka Regulasi	82
3.5	Kerangka Kelembagaan	85

## **BAB. IV**

### **TARGET KINERJA DAB KERANGKA PENDANAAN**

**89**

---

4.1	Target Kinerja	89
4.2	Kerangka Pendanaan	111

## **BAB. V**

### **PENUTUP**

**115**

---

	Lampiran	117
--	----------	-----

# DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jenis Kurikulum Pelatihan Bidang Kehutanan	16
Tabel 2.	Unit Pelaksana Teknis Badan P2SDM	20
Tabel 3.	KHDTK yang dikelola oleh 7 Balai P2SDM	24
Tabel 4.	Data Penerimaan Siswa Afirmasi SMKKN Tahun 2020-2024	29
Tabel 5.	Komposisi ASN Kementerian Kehutanan Berdasarkan Jabatan	31
Tabel 6.	Capaian Kinerja Badan P2SDM Tahun 2020-2024	35
Tabel 7.	Capaian IKP SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya 2020-2024	39
Tabel 8.	Capaian Kinerja Jumlah Lembaga/Komunitas serta Generasi Peduli dan/ atau Berbudaya Lingkungan Hidup Tahun 2020-2024	44
Tabel 9.	Indikator Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029	52
Tabel 10.	<i>Cascading</i> Program dan Kegiatan Badan P2SDM	60
Tabel 11.	Kebutuhan Kerangka Regulasi BP2SDM	82
Tabel 12.	Target Indikator Kinerja Program Badan P2SDM Per Tahun	89
Tabel 13.	Target Indikator Kinerja Kegiatan Badan P2SDM Per Tahun	94
Tabel 14.	Kerangka Pendanaan BP2SDM Per Kegiatan	112

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Struktur Organisasi Badan P2SDM	6
Gambar 2.	Data Penyuluh Kehutanan	11
Gambar 3.	Data Sebaran Kelompok Tani Hutan (KTH)	13
Gambar 4.	Data Widyaiswara	15
Gambar 5.	Data LSP BP2SDM	18
Gambar 6.	Sebaran Satuan Kerja lingkup Badan P2SDM	23
Gambar 7.	Sebaran KHDTK Diklat Kehutanan lingkup Badan P2SDM	27
Gambar 8.	SMK Kehutanan Negeri lingkup Badan P2DM	28
Gambar 9.	Data Kerjasama BP2SDM	30
Gambar 10.	Jumlah Lulusan SMKKN Tahun 2020-2024	42
Gambar 11.	Nilai Indeks Pengelolaan KHDTK Tahun 2020-2024	43
Gambar 12.	Tren Alokasi Anggaran Badan P2SDM s.d. Tahun 2024	46
Gambar 13.	Peta Strategi Pembangunan Kehutanan Tahun 2025-2029	51
Gambar 14.	Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan	52
Gambar 15.	Peta Strategi Badan P2SDM	55
Gambar 16.	Rancangan Milestone Pembangunan SDM 2025-2029	69
Gambar 17.	Dukungan BP2SDM dalam Asta Cita	78
Gambar 18.	Penjenjangan Pohon Kinerja Badan P2SDM	108
Gambar 19.	Kerangka Pendanaan BP2SDM per Program	111



BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

---

### PENGANTAR KEPALA BADAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan kehutanan. Oleh karena itu penguatan peran SDM Kehutanan menjadi penting dalam menjawab tantangan pembangunan kehutanan ke depan. Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) hadir dengan mengemban tugas penting dalam penyuluhan dan pengembangan SDM kehutanan.

Berkaca dari hal tersebut, BP2SDM saat ini sedang bertransformasi dari *supporting system* menjadi *core system* dalam pembangunan kehutanan, artinya pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM bukan lagi hanya sebagai fungsi pendukung, melainkan menjadi sistem inti yang menentukan kualitas tata kelola kehutanan secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, diharapkan sumber daya manusia kehutanan yang ada semakin adaptif, inovatif, serta mampu bersaing dalam menjawab tantangan pembangunan kehutanan nasional maupun global.

Dokumen rencana strategis BP2SDM Tahun 2025-2029 ini merupakan penjabaran dukungan BP2SDM terhadap arah kebijakan pembangunan kehutanan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kehutanan. Dokumen ini juga menjadi acuan bagi satuan kerja di lingkup BP2SDM dalam melaksanakan kegiatan selama 5 Tahun ke depan. Secara ringkas, BP2SDM akan melakukan persiapan SDM

kehutanan yang unggul dalam mendukung pengelolaan hutan berkelanjutan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045 melalui visi misi dan kegiatan yang dilakukan. Melalui tujuan ini diharapkan tujuan pengelolaan hutan yang berkelanjutan dapat tercapai melalui persiapan dan penyediaan SDM yang profesional dan kompeten, responsif, adaptif terhadap perubahan, *problem-solving*, komunikatif, berinisiatif dan berkeinginan untuk sukses (*target oriented*).

Semoga dokumen ini dapat menjadi landasan bersama dalam mewujudkan kehutanan Indonesia yang lestari, produktif, dan berkeadilan melalui penguatan SDM sebagai inti pembangunan

Jakarta, 18 Desember 2025  
Kepala Badan P2SDM

Dr. Indra Exploitasia, M.Si  
NIP. 19660618 199203 2 002



Drh. INDRA EXPLOITASIA, M.Si  
Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM  
Kementerian Kehutanan







# Dialog Aksi Nyata

## Penyuluh Kehutanan di Tingkat Tapak

Bersama  
Menteri Kehutanan  
dan Wakil Menteri Kehutanan

*KERJA TERLAKSANA, KITA JADI BISA  
MENGELOLA HUTAN SECARA  
BERKELANJUTAN DAN SEJAHTERA*



Raja Juli Antoni, Ph.D.  
Menteri Kehutanan

dr. Sulaiman Umar Siddiq  
Wakil Menteri Kehutanan

KHDTK Diklat Kehutanan Tapak  
14

"Menjaga Hutan Tapak, Menjaga Nafas Bumi"

**BAB. I**

# PENDAHULUAN

Sektor kehutanan memiliki peranan strategis dalam mendukung pembangunan berkelanjutan mengingat keterkaitannya yang erat dengan tiga dimensi utama pembangunan berkelanjutan, yaitu ekologi, ekonomi, dan sosial. Pada dimensi ekologi, sektor kehutanan berkontribusi besar terhadap upaya perlindungan dan pelestarian lingkungan, terutama dalam menjaga keseimbangan ekosistem hutan dan keanekaragaman hayati. Hutan berfungsi sebagai penyerap karbon (*carbon sink*) yang berperan dalam menurunkan konsentrasi gas rumah kaca di atmosfer, sehingga turut mendukung mitigasi perubahan iklim secara global. Disamping itu, hutan juga menjadi habitat utama bagi berbagai spesies flora dan fauna, yang esensial bagi kelestarian ekosistem dunia. Pengelolaan hutan yang berkelanjutan memiliki peranan kunci dalam mencegah terjadinya deforestasi dan degradasi lahan, yang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan.

Pada dimensi ekonomi, sektor kehutanan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia, baik dalam skala lokal maupun nasional. Sektor ini menghasilkan hasil hutan kayu, hasil hutan bukan kayu dan jasa lingkungan, yang dapat diproses lebih lanjut untuk meningkatkan nilai tambah. Sedangkan pada dimensi sosial, sektor kehutanan memiliki peran yang sangat penting dalam pemberdayaan masyarakat lokal serta peningkatan kesejahteraan sosial. Melalui pengelolaan hutan berbasis partisipatif, seperti melalui hutan desa atau kemitraan kehutanan masyarakat, sektor kehutanan dapat memberikan manfaat ekonomi langsung kepada komunitas yang hidupnya bergantung pada hutan sehingga dapat membantu menekan angka kemiskinan dan mengurangi ketimpangan sosial, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat setempat.

Selaras dengan dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), serta memperhatikan

ketentuan Peraturan Pemerintah nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan serta Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga Tahun 2025-2029, Kementerian Kehutanan merumuskan Visi yang berisi rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi Kementerian Kehutanan dalam pembangunan kehutanan 2025-2029 menjadikan kawasan hutan sebagai "Entitas Tapak yang Mengalirkan Manfaat Ekologi, Ekonomi, Sosial dalam mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045". Visi ini merefleksikan komitmen Kementerian dalam pengelolaan sumber daya hutan secara berkelanjutan, dengan tujuan memberikan manfaat ekologis, ekonomi, dan sosial dalam mendukung pembangunan ekonomi hijau di Indonesia. Rumusan visi Kementerian Kehutanan diterjemahkan dalam misi:

1. Memelihara ketahanan ekosistem hutan, bertujuan untuk meningkatkan kapasitas hutan dalam memelihara fungsi ekologi. Indikator yang akan dicapai adalah reduksi emisi Gas Rumah Kaca (GRK) dari sektor kehutanan.
2. Menggerakkan entitas tapak hutan sebagai pendulum peradaban masyarakat dengan tujuan meningkatkan peran hutan untuk peningkatan kemajuan dan kemandirian desa sekitar kawasan hutan. Indikator yang akan dicapai adalah persentase desa sekitar hutan yang meningkat kemajuan dan kemandiriannya.
3. Meningkatkan sumbangan dan nilai tambah hutan bagi perekonomian nasional dengan tujuan untuk meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB) subsektor kehutanan. Indikator yang akan dicapai

adalah persentase pertumbuhan PDB subsektor kehutanan.

4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan bidang kehutanan yang baik dengan tujuan untuk mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani. Indikator yang akan dicapai adalah nilai reformasi birokrasi Kementerian Kehutanan.

Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM) Kehutanan sebagai salah satu unit kerja Eselon I di Kementerian Kehutanan memperoleh mandat untuk menyiapkan SDM yang profesional, mandiri dan berdaya saing. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, BP2SDM Kehutanan menetapkan arah kebijakan dan strategi yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kehutanan tahun 2025-2029 sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan Pengembangan SDM Kehutanan tahun 2025-2029. Rencana strategis ini hadir di tengah dinamika perubahan struktur organisasi kementerian, yang memisahkan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) menjadi dua entitas terpisah yakni Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup. Perubahan struktur ini menghadirkan tantangan sekaligus peluang untuk meningkatkan efektivitas dan fokus kebijakan di masing-masing kementerian, terutama dalam rangka optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.





## 1.1 KONDISI UMUM

Perubahan struktur kabinet Pemerintah Indonesia yang diikuti dengan penataan kembali organisasi Kementerian Kehutanan menegaskan urgensi peningkatan kinerja dalam pengelolaan hutan secara berkelanjutan, sehingga fungsi Kementerian Kehutanan dalam konteks kelembagaan baru harus dipertegas agar peran institusi menjadi lebih fokus, efektif, dan selaras dengan agenda pembangunan berkelanjutan serta ketentuan peraturan perundang-undangan. Fungsi dan mandat strategis tersebut selanjutnya dijabarkan secara lebih rinci ke dalam tugas dan fungsi unit kerja tingkat eselon I sebagai pelaksana utama kebijakan pada tataran operasional.

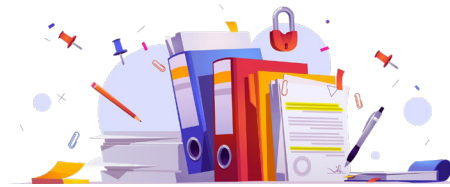
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) sebagai salah satu entitas di Kementerian Kehutanan mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam mencetak sumber daya manusia unggul di bidang kehutanan. Arah dan kebijakan baru Kementerian Kehutanan menjadi peluang bagi BP2SDM dalam merumuskan kembali strategi, program, dan identitas organisasi agar lebih selaras dengan agenda Kementerian Kehutanan. Ini merupakan peluang untuk meningkatkan spesialisasi dan pendalaman keahlian, namun sekaligus menjadi tantangan dalam hal adaptasi dan penyesuaian yang cepat terhadap dinamika organisasi dan kebijakan yang baru.

Dengan demikian, seluruh arah kebijakan, strategi, serta program kerja BP2SDM harus merefleksikan pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Kehutanan secara lebih terarah, terukur, dan responsif terhadap perkembangan dinamika di sektor kehutanan.

Tugas BP2SDM berdasarkan Permenhut Nomor 1 Tahun 2024 adalah **"Menyelenggarakan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan"**, adapun Fungsi BP2SDM adalah sebagai berikut:

**01**

penyusunan kebijakan teknis penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan



**02**

Pelaksanaan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan

**03**

Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan



**04**

Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan

## 05

Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan



## 06

Pelaksanaan administrasi Badan

## 07

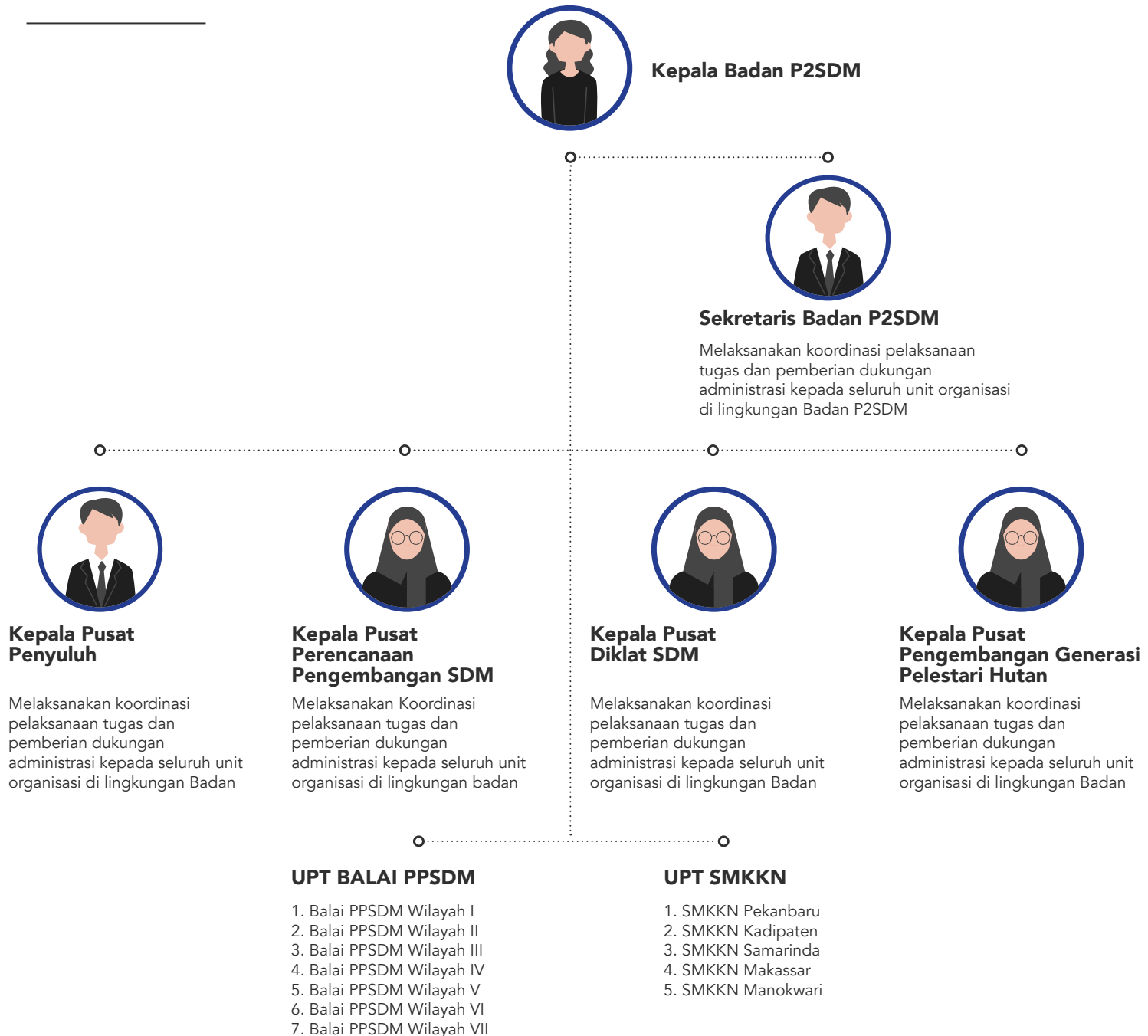
Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri



Berdasarkan tuisi tersebut, tugas pengelolaan hutan tidak hanya mencakup aspek teknis dan administratif, tetapi juga menuntut penguatan kapasitas sumber daya manusia sebagai tantangan utama dalam mewujudkan pengelolaan hutan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan peta jalan pengembangan SDM yang kompeten dan integritas sehingga SDM tidak hanya ditempatkan sebagai *supporting system* tetapi menjadi inti penggerak utama / *core system* dalam pengelolaan hutan berkelanjutan di Indonesia.

Untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan efektif dan selaras dengan tujuan organisasi, struktur organisasi dirancang sebagai wadah yang memfasilitasi pembagian, koordinasi, dan pelaksanaan setiap tugas dengan penegasan peran, kewenangan, serta tanggung jawab pada unit-unit kerja yang relevan sesuai bidangnya, sehingga mandat institusi dapat diimplementasikan secara sistematis, terarah, dan terukur melalui mekanisme kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

# STRUKTUR ORGANISASI BADAN P2SDM



Gambar 1. Struktur Organisasi Badan P2SDM



Sesuai dengan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat penyesuaian nomenklatur UPT yang semula Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan menjadi Balai Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Balai P2SDM). Perubahan ini tidak semata-mata perubahan nomenklatur unit pelaksana teknis, melainkan juga berimplikasi terhadap penyesuaian tugas dan fungsinya. Tugas dan fungsi Balai yang semula terbatas pada penyelenggaraan pelatihan,

saat ini diperluas tidak hanya terkait penyelenggaraan pelatihan namun juga terkait kegiatan penyuluhan dan pengembangan generasi pelestari hutan termasuk pengelolaan KHDTK. Dengan adanya perubahan tugas dan fungsi tersebut, BP2SDM perlu merumuskan tahapan strategis serta penyesuaian dalam kerangka regulasi 5 (lima) tahun ke depan untuk mereposisi kebijakan dan peran sesuai dengan Struktur Organisasi dan Tata Kerja terbaru.



## 1.2 POTENSI DAN TANTANGAN PEMBANGUNAN KEHUTANAN

### 1.2.1 Kelembagaan Penyuluhan, Pendidikan, dan Pelatihan Kehutanan

Penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan tidak terlepas dari peran kelembagaan penyuluhan, Pendidikan, dan pelatihan kehutanan yang berfungsi secara optimal, yaitu:

- 1). Pusat Penyuluhan Kehutanan memfasilitasi penyuluhan di seluruh wilayah Indonesia. Saat ini penyuluh kehutanan tersebar di 35 Provinsi pada

Dinas Kehutanan/ Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan 552 Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) serta Unit Pelaksana Teknis Kementerian Kehutanan dibawah Eselon I lingkup Kementerian Kehutanan. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kehutanan melalui Pusat Penyuluhan Kehutanan merupakan jembatan dalam menyampaikan berbagai kebijakan dan program kehutanan serta mengawal dan melakukan pendampingan berbagai kegiatan pemberdayaan Masyarakat baik didalam maupun disekitar kawasan hutan.



2). Penyuluh diharapkan tidak hanya berperan sebagai fasilitator perubahan, tetapi juga menjadi motor penggerak inovasi di tingkat tapak, guna mendorong peningkatan nilai-nilai profesionalisme serta orientasi terhadap dampak positif dalam pelaksanaan tugasnya. Peran strategis ini menjadikan

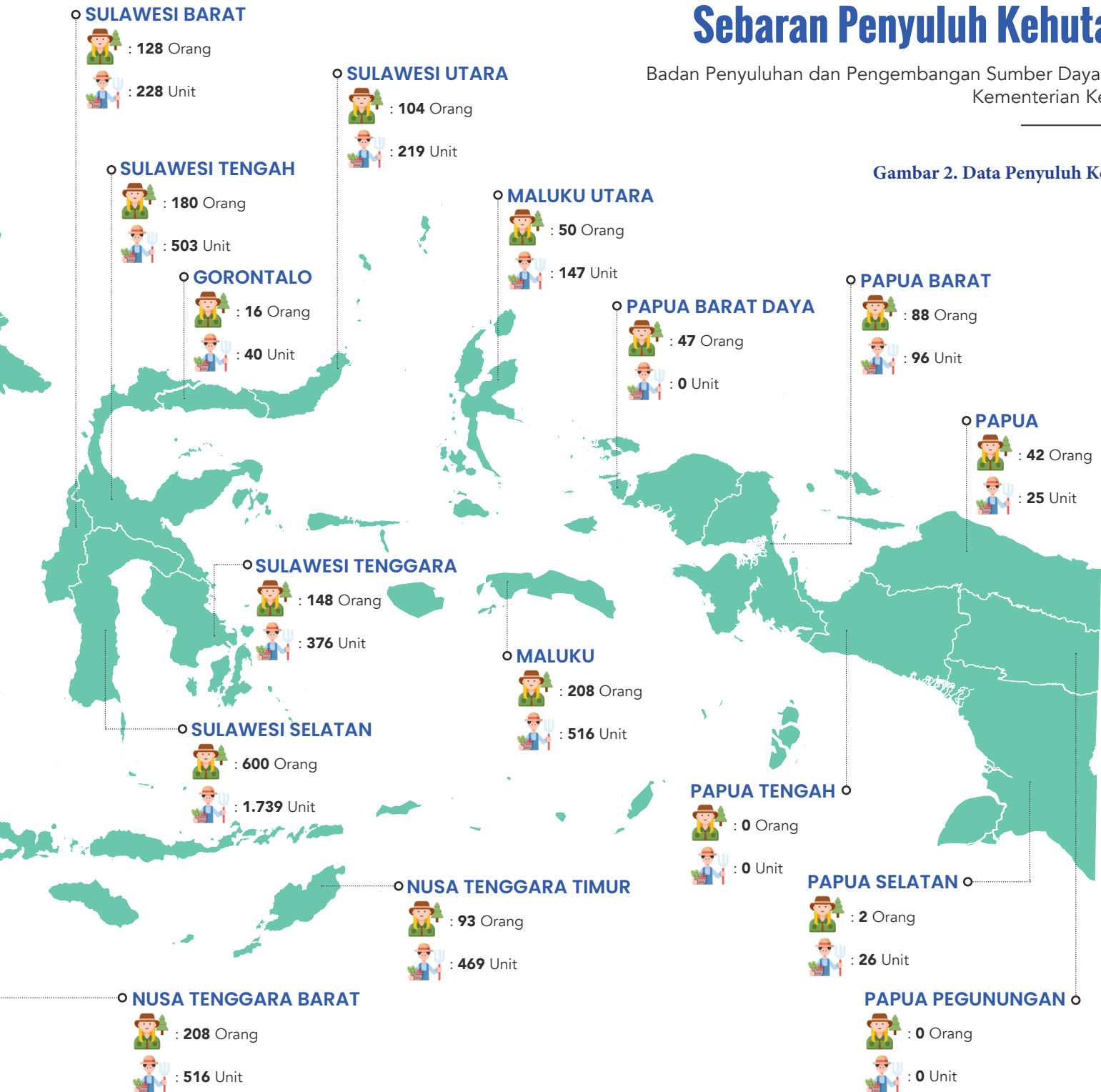
penyuluh sebagai agen transformasi, yang mampu mentransmisikan gagasan dan praktik terbaik agar tercipta budaya kerja yang adaptif, berkualitas, dan berdampak nyata bagi masyarakat maupun lingkungan.



# Sebaran Penyuluh Kehutanan

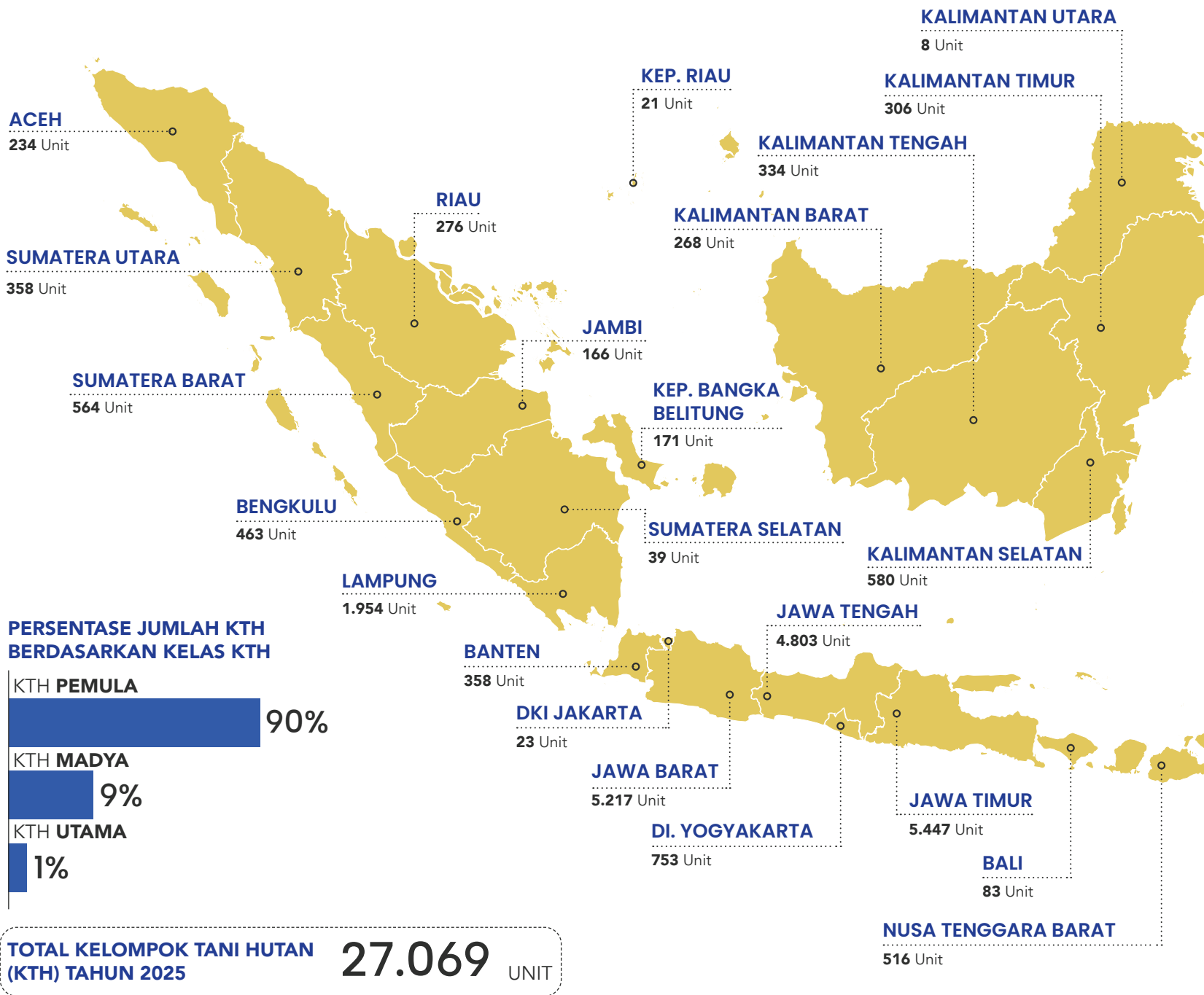
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Kehutanan

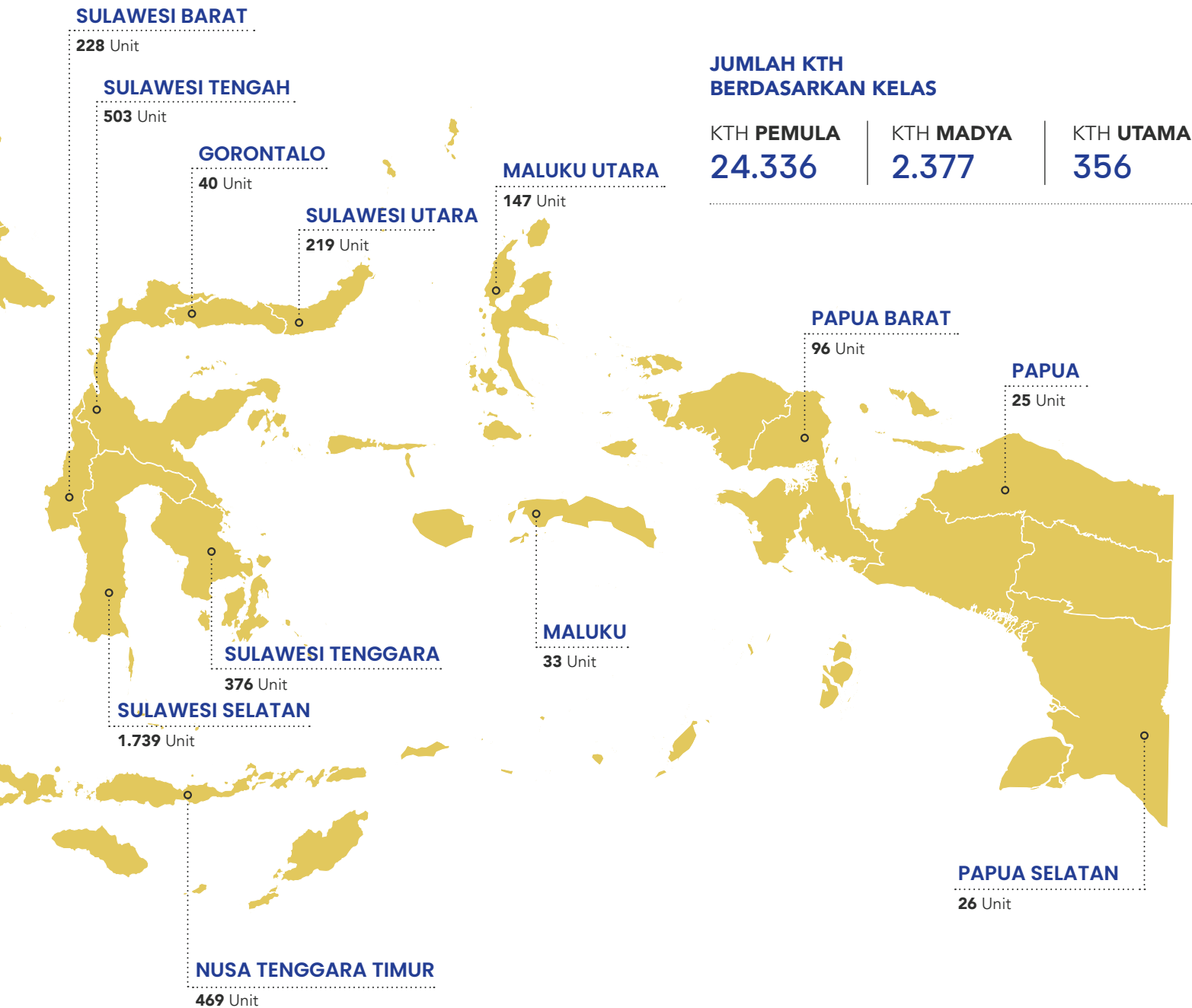
Gambar 2. Data Penyuluh Kehutanan



# Data Sebaran Kelompok Tani Hutan (KTH)

Berdasarkan Kelas KTH Tahun 2025





Gambar 3. Data Sebaran Kelompok Tani Hutan (KTH)

- 2). Kelembagaan Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kompetensi aparatur dan non aparatur kehutanan.

Dengan adanya perubahan paradigma, pengembangan sumber daya manusia sektor kehutanan perlu segera bertransformasi melalui proses *reinventing* dari pendukung (*supporting system*) menjadi inti (*core system*). SDM yang kompeten dan berintegritas merupakan penggerak utama perubahan dalam pengelolaan hutan. *Reinventing* melibatkan perubahan besar-besaran pada sistem dan proses yang telah ada, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, atau kinerja. *Reinventing* Pengembangan SDM Kehutanan melibatkan perubahan pada struktur, proses, dan budaya organisasi.

Adapun perubahan paradigma dari *supporting system* menjadi *core system* ditujukan untuk:

1. Membangun dasar organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil;
2. Menyelaraskan seluruh elemen BP2SDM dengan visi *Forestry Human Excellence*;
3. Mendorong kolaborasi, inovasi, dan perubahan budaya kerja;
4. Mengimplementasikan model *Corporate University* untuk pengembangan SDM berkelanjutan.

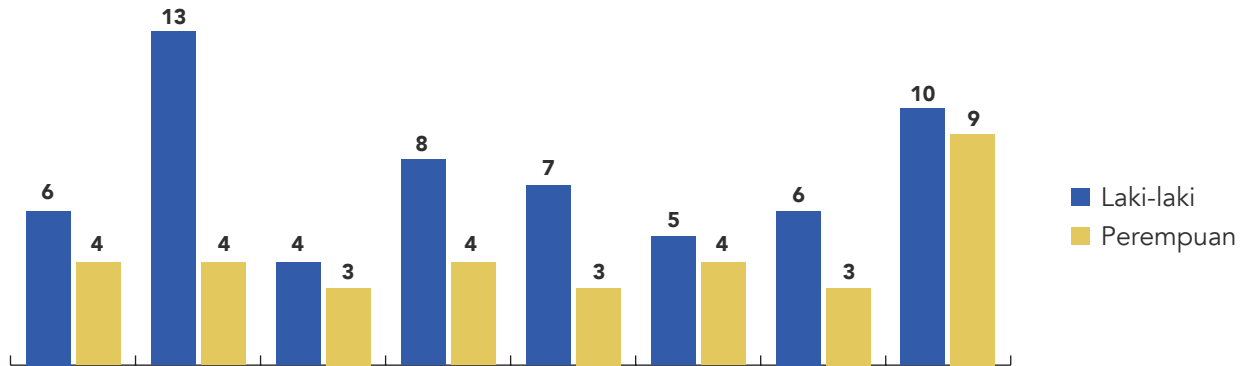
Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 576/K.1/PDP.09/2021, Pusat Diklat SDM LHK sudah tersertifikasi sebagai Lembaga Pengakreditasi Program Terakreditasi. Melalui keputusan tersebut, Pusat Diklat SDM LHK memiliki

akreditasi A untuk menyelenggarakan program Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Selain itu Pusat Diklat SDM LHK juga telah terakreditasi untuk Pelatihan Teknis Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Adapun masa berlaku akreditasi tersebut akan berakhir Tahun 2026, serta dengan adanya restrukturisasi Kelembagaan Kementerian dimana Pusat Diklat SDM LHK berubah struktur kelembagaannya menjadi Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan, maka akan dilakukan pengajuan akreditasi kembali pada Tahun 2026.

Dalam mendukung tuisi dalam pelatihan, BP2SDM memiliki 8 lembaga pelatihan yang tersebar dengan wilayah pelayanan mencakup seluruh Inonesia yaitu Pusat Diklat SDM dan 7 Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Setiap lembaga pelatihan memiliki kapasitas ruangan dan asrama beragam yang dapat menampung peserta pelatihan.

Selain itu, BP2SDM juga didukung oleh 93 orang Widyaiswara dengan yang tersebar pada Pusat Diklat SDM dan 7 Balai P2SDM dengan berbagai bidang keahlian seperti Pengelolaan Hutan Lestari, Konservasi Sumber Daya Alam, Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Planologi. Widyaiswara BP2SDM terdiri dari 16 Widyaiswara Ahli Pertama; 20 Widyaiswara Ahli Muda; 50 Widyaiswara Ahli Madya; dan 7 Widyaiswara Ahli Utama.

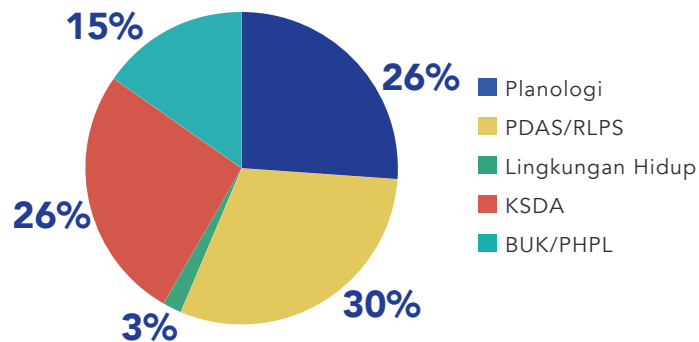
### Sebaran Widyaiswara Lingkup Kementerian Kehutanan Berdasarkan Jenis Kelamin



### Berdasarkan Jenjang Jabatan

Widyaiswara Ahli Madya	Widyaiswara Ahli Muda	Widyaiswara Ahli Pertama	Widyaiswara Ahli Utama
Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki
<b>32</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
Perempuan	Perempuan	Perempuan	Perempuan
<b>18</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

### Berdasarkan Keahlian



### Berdasarkan Jenis Kelamin



### Berdasarkan Jenjang Jabatan Tahun 2025

**93 orang**

Gambar 4. Data Widyaiswara

Dalam mendukung pelaksanaan pelatihan di bidang kehutanan, BP2SDM telah menyusun sebanyak 215 (dua ratus lima belas) kurikulum yang diterbitkan dalam kurun waktu tahun 2020 sampai dengan 2025. Pusat Diklat SDM juga telah mengembangkan sistem pembelajaran jarak jauh atau secara *online* melalui *Learning Management System (LMS) E-Learning* yang merupakan sistem pembelajaran elektronik jarak jauh yang dapat diakses oleh peserta pelatihan dari berbagai lokasi. Metode *e-learning* ini merupakan sebuah transisi teknologi menuju era digital yang mudah, murah, efektif dan efisien serta dapat menjangkau seluruh kalangan di penjuru

nusantara. Pengembangan metode pembelajaran ini mulai berhasil diterapkan untuk menyiasati pelaksanaan pelatihan pada masa pandemi Covid-19 ketika kegiatan yang mengundang dan mengumpulkan orang banyak sangat dibatasi. Selain itu pelatihan secara *e-learning* ini juga ikut menunjang program Kementerian untuk mengembangkan SDM kehutanan ditingkat tapak yang aksesnya susah dijangkau seperti untuk Kelompok Tani Hutan maupun Kelompok Perhutanan Sosial, sehingga kesempatan peningkatan kompetensi tetap dapat difasilitasi secara optimal.

**Tabel 1. Jenis Kurikulum Pelatihan Bidang Kehutanan**

No	Bidang	Jumlah
1	Planologi Kehutanan	19
2	Rehabilitasi dan Reklamasi Hutan dan Lahan	51
3	Konservasi Sumber daya Alam dan Ekosistem	37
4	Pengelolaan Hutan Lestari	42
5	Perhutanan Sosial dan Penyuluhan	19
6	Penegakkan Hukum	12
7	Administrasi, Fungsional dan lain-lain	35
<b>Total</b>		<b>215</b>

3). Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Kehutanan, yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis perencanaan pengembangan dan penilaian kompetensi sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan.

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 10/BKN/XII/2022 Tanggal 22 Desember 2022, BP2SDM telah memiliki *Assesment Center* yang terakreditasi B sampai dengan 22 Desember 2025. Melalui *Assesment Center* ini, dapat dilakukan penilaian kompetensi yang terpusat dan yang lebih

objektif, terstandar, dan akurat dalam pengelolaan SDM serta mendukung terselenggaranya sistem merit di Kementerian yang lebih profesional.

Ruang lingkup kualifikasi sumber daya manusia pengelola sektor kehutanan di Indonesia saat ini telah teridentifikasi pada bidang Planologi Kehutanan, Rehabilitasi dan Reklamasi Hutan dan Lahan, Konservasi Sumber daya Alam dan Ekosistem, Pengelolaan Hutan Lestari, Perhutanan Sosial, Penegakkan Hukum dan Penyuluhan Kehutanan. Berdasarkan bidang tugas tersebut, saat ini telah teridentifikasi 39 jenis unit kompetensi yaitu:

1. Penyusunan Kebijakan Kehutanan
2. Advokasi Kebijakan Kehutanan
3. Perencanaan Penyuluhan Kehutanan
4. Penyebarluasan Informasi Penyuluhan Kehutanan
5. Pendampingan pemberdayaan sasaran penyuluh kehutanan
6. Pengembangan Sistem Penyuluh Kehutanan
7. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan Penyuluhan Kehutanan
8. Perencanaan Perlindungan dan Pengamanan Hutan, Kawasan Hutan dan Hasil Hutan
9. Pencegahan Ancaman dan Gangguan Keamanan Hutan, Kawasan Hutan dan Hasil Hutan
10. Penanggulangan Gangguan Keamanan Hutan, Kawasan Hutan, dan Hasil Hutan
11. Pengelolaan Ekosistem Hutan (kompetensi umum untuk JF PEH)
12. Perencanaan Kehutanan
13. Inventarisasi dan Pemantauan Sumber Daya Hutan
14. Pengukuhan dan Penatagunaan Kawasan Hutan
15. Penyusunan dan Pengendalian Rencana Kehutanan
16. Pengelolaan jaringan dan basis data informasi geospasial
17. Pemetaan Sumber Daya Hutan
18. Pengusahaan Hutan
19. Pemanfaatan Hutan Lestari
20. Pengolahan dan Pemasaran Hasil Hutan
21. Penatausahaan Hasil Hutan dan/atau PNPB Pemanfaatan hutan
22. Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem
23. Pengelolaan Kawasan Konservasi
24. Konservasi Keanekaragaman Hayati
25. Pengelolaan DAS dan Rehabilitasi/Reklamasi Hutan dan Lahan
26. Perencanaan dan Pengawasan Pengelolaan DAS
27. Penyediaan Benih dan Bibit Berkualitas
28. Penyelenggaraan RHL
29. Pengelolaan Perhutanan Sosial
30. Penyiapan Akses Kelola Perhutanan Sosial
31. Penyiapan Penetapan Hutan Adat/hutan Hak
32. Penanganan Konflik Tenurial Kawasan Hutan
33. Pengembangan Usaha Perhutanan Sosial
34. Pengendalian Perubahan Iklim
35. Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan
36. Pemantauan Pelaksanaan Aksi Mitigasi Perubahan Iklim
37. Adaptasi Perubahan Iklim
38. Penyelenggaraan Inventarisasi Gas rumah kaca
39. Penyelenggaraan Pengukuran, Pelaporan, Verifikasi dan Registri Aksi dan Sumberdaya Perubahan Iklim

Standar kompetensi di bidang kehutanan diperlukan untuk memperoleh SDM dengan kualifikasi yang baik. Sampai dengan saat ini terdapat 14 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Kehutanan. Standar-standar ini kemudian digunakan menjadi pedoman bagi penyusunan kurikulum pelatihan dan uji kompetensi yang dilakukan oleh BP2SDM. Keempat belas SKKNI yang telah disusun adalah sebagai berikut:

1. SKKNI Bidang Perencanaan, Pemanfaatan, serta Reboisasi dan Rehabilitasi Hutan
2. SKKNI Sub Bidang Pengelolaan DAS
3. SKKNI Sub Bidang Perbenihan Tanaman Hutan
4. SKKNI Sub Bidang Pengembangan Hasil Hutan Bukan Kayu
5. SKKNI Sub Bidang Rehabilitasi dan Reklamasi Hutan dan Lahan
6. SKKNI Bidang Penyuluh Kehutanan
7. SKKNI Bidang Inventarisasi Karbon Hutan

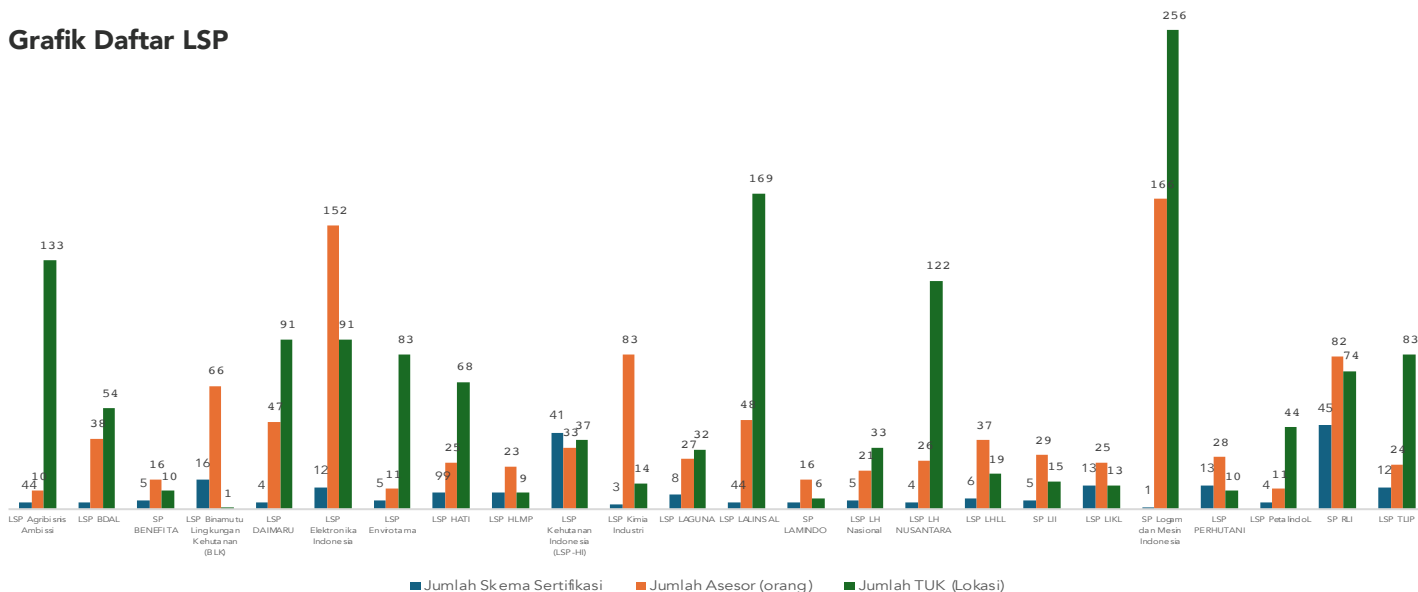
8. SKKNI Sub Bidang Pengelolaan Hutan Lestari dan Verifikasi Legalitas Kayu
9. SKKNI Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH)
10. SKKNI Polisi Kehutanan
11. SKKNI Pengendali Ekosistem Hutan
12. SKKNI Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan
13. SKKNI Industri Kayu Lapis
14. SKKNI Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan Produksi Lestari

Selain SKKNI di atas, untuk Jabatan Fungsional binaan Kementerian Kehutanan juga telah ditetapkan Standar Kompetensi Jabatan yaitu bagi Penyuluh Kehutanan, Polisi Kehutanan, Pengendali ekosistem Hutan, dan Manggala Agni. BP2SDM juga melakukan fasilitasi dan penjaminan mutu terhadap Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Terdapat 18 Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah teregistrasi dan bekerja sama dengan BP2SDM.

## Data Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Tahun 2024

25 Unit

### Grafik Daftar LSP



Gambar 5. Data LSP Badan P2SDM

4. Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan (Pusgenri) pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Kehutanan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan generasi pelestari hutan dengan fungsi yaitu penyiapan penyusunan kebijakan teknis pembinaan perilaku peduli cinta alam dan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan, pelaksanaan pembinaan perilaku peduli cinta alam dan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan, pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pembinaan perilaku peduli cinta alam dan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan, dan pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat.

Pusgenri merupakan Unit Kerja Eselon II dari Badan P2SDM yang baru terbentuk pada tahun 2024 berdasarkan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024. Pusgenri terbentuk berdasarkan hasil pemisahan antara Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup. Kementerian LHK memiliki Unit Kerja Eselon II di bawah Badan P2SDM yaitu Pusat Pengembangan Generasi Lingkungan dan Kehutanan yang memiliki tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan generasi lingkungan dan kehutanan. Pusat Pengembangan Generasi Lingkungan dan Kehutanan menjadi latar belakang terbentuknya Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan.

Pembentukan Pusgenri dianggap sangat penting dalam rangka mendorong peran masyarakat dalam pelestarian hutan yang memerlukan partisipasi aktif para generasi muda. Adanya bonus demografi pemuda dan kemajuan teknologi yang membuka peluang besar digitalisasi pembelajaran dan *citizens science* dalam sektor kehutanan. Karakter *digital natives* dari ±68 juta pemuda memberikan potensi signifikan bagi pengelolaan hutan. Namun, potensi tersebut belum terintegrasi secara menyeluruh.

Pembinaan generasi muda, keterbatasan data, serta rendahnya partisipasi pemuda dalam penelusuran data *deficient* keanekaragaman hayati menjadi tantangan utama yang harus diatasi melalui penguatan *platform* pembinaan dan kolaborasi multipihak.

Dalam pembinaan generasi muda, Pusgenri juga melakukan pembinaan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan dengan tujuan mensinergikan kebijakan dan Asta Cita Presiden ke-2, 3 dan 4; memperkuat ekosistem kewirausahaan di Indonesia; menumbuhkembangkan wirausaha yang berorientasi pada nilai tambah dan mampu memanfaatkan teknologi; dan meningkatkan kapasitas wirausaha dan skala usaha.

5. Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan.

Berdasarkan data dari Sistem Kepegawaian Kementerian Kehutanan per 1 Desember 2025, Badan P2SDM didukung oleh sebanyak 1.060 orang pegawai yang tersebar di 17 Satker. Rincian pegawai tersebut terdiri dari PNS 685 Orang, CPNS 103

Orang dan PPPK 272 Orang. Secara umum sebaran pegawai di setiap Satker cukup merata antara 40-98 orang. Sebanyak 59,16% pegawai memiliki tingkat Pendidikan S1 sampai S3, dan sebanyak 88,60% pegawai berada pada golongan III dan IV, hal ini menunjukkan potensi yang besar untuk menunjang pencapaian kinerja secara optimal. Kelembagaan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM di Tingkat tapak diperkuat dengan 12 (tujuh) Unit Pelaksana Teknis, yaitu:

**Tabel 2. Unit Pelaksana Teknis Badan P2SDM**

Satker	Lokasi	Wilayah Kerja/Wilayah Pelayanan
Balai Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Balai P2SDM)		
Balai P2SDM Wilayah I	Pematang Siantar, Sumatera Utara	Provinsi Aceh, Provinsi Sumatera Utara, dan Provinsi Sumatera Barat
Balai P2SDM Wilayah II	Pekanbaru, Riau	Provinsi Riau, Provinsi Bengkulu, Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi Jambi, dan Provinsi Sumatera Selatan
Balai P2SDM Wilayah III	Rumpin, Jawa Barat	Provinsi Daerah Khusus Jakarta, Provinsi Banten, Provinsi Lampung, Provinsi Kalimantan Barat, Provinsi Bangka Belitung, Provinsi Maluku, dan Provinsi Maluku Utara
Balai P2SDM Wilayah IV	Kadipaten, Jawa Barat	Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Provinsi Jawa Timur
Balai P2SDM Wilayah V	Samarinda, Kalimantan Timur	Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Kalimantan Selatan, Provinsi Kalimantan Tengah, dan Provinsi Kalimantan Utara
Balai P2SDM Wilayah VI	Makassar, Sulawesi Selatan	Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara, Provinsi Sulawesi Tengah, Provinsi Sulawesi Barat, Provinsi Gorontalo, Provinsi Papua Barat, Provinsi Papua Barat Daya, Provinsi Papua, Provinsi Papua Pegunungan, Provinsi Papua Tengah; dan Provinsi Papua Selatan
Balai P2SDM Wilayah VII	Kupang, Nusa Tenggara Timur	Provinsi Nusa Tenggara Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan Provinsi Bali

Satker	Lokasi	Wilayah Kerja/Wilayah Pelayanan
Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri (SMKKN)		
SMKKN Kadipaten	Kadipaten, Jawa Barat	Provinsi di Seluruh Pulau Jawa dan Bali
SMKKN Pekanbaru	Pekanbaru, Riau	Provinsi di Seluruh Pulau Sumatera
SMKKN Samarinda	Samarinda, Kalimantan Timur	Provinsi di Seluruh Pulau Kalimantan
SMKKN Makassar	Makassar, Sulawesi Selatan	Provinsi di Seluruh Pulau Sulawesi dan Kepulauan Nusa Tenggara
SMKKN Manokwari	Manokwari, Papua Barat	Provinsi di seluruh Pulau Papua dan Kepulauan Maluku



# Sebaran Satuan Kerja

## Lingkup Badan P2SDM



Keterangan :

SMKKN

= Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri

Balai P2SDM

= Balai Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Gambar 6. Sebaran Satuan Kerja lingkup Badan P2SDM

Dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, setiap Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM mengelola Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Diklat Kehutanan di wilayah pelayanannya.

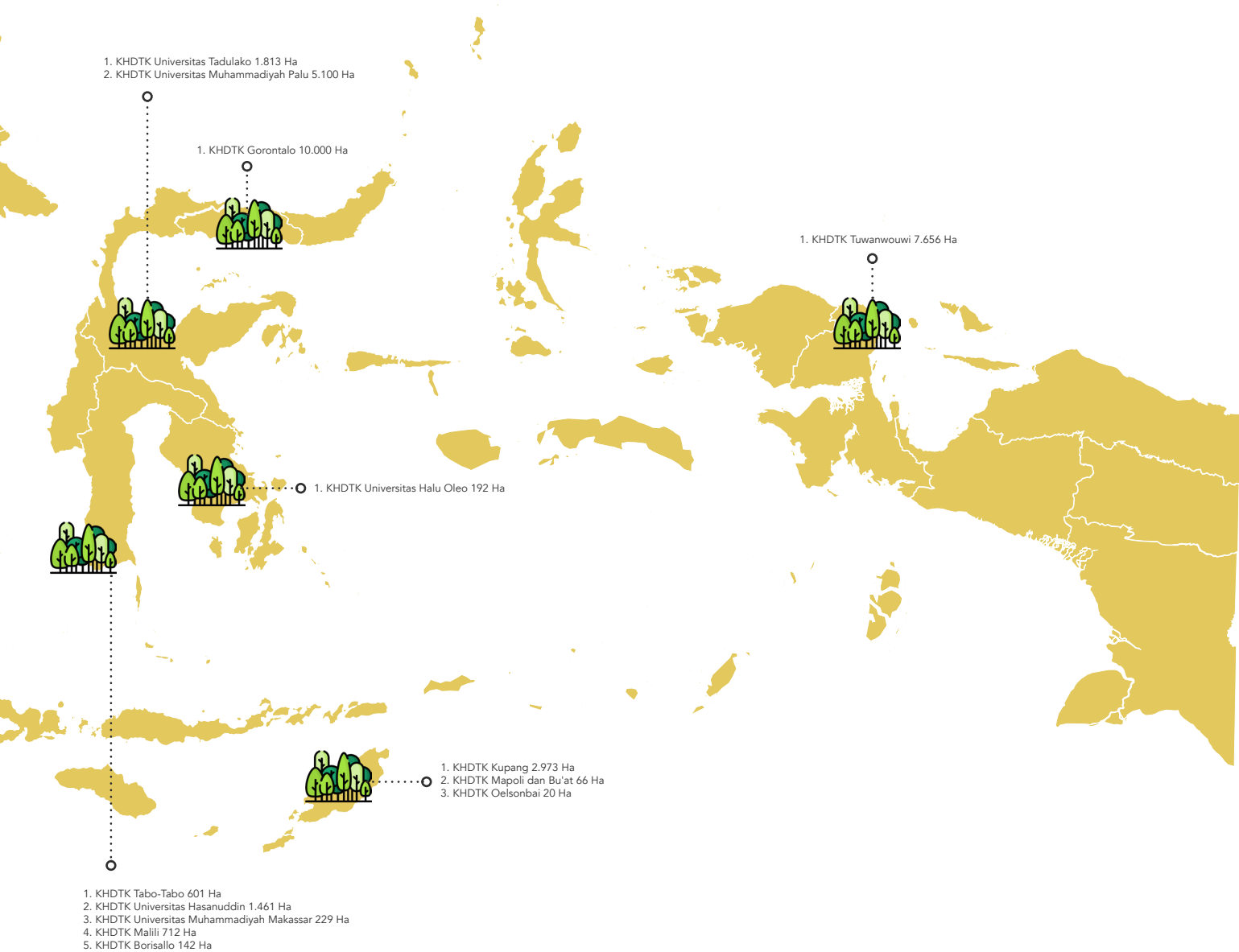
Jumlah KHDTK yang dikelola oleh 7 Balai P2SDM di 7 provinsi berjumlah 20 unit dengan total luasan sekitar 11.636 dengan rincian sebagaimana tabel 2 berikut.

**Tabel 3. KHDTK yang dikelola oleh 7 Balai P2SDM**

Balai	No	KHDTK (Nama Berdasarkan SK Penetapan)	Luas SK (Ha)
Balai P2SDM Wilayah I	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Pondok Buluh	1.272,70
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Aek Godang	8,40
	3	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Aek Nauli	2.374,05
	4	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Siali-ali	130,10
	<b>Jumlah</b>		
Balai P2SDM Wilayah II	1	Hutan Pendidikan Bukit Suligi	2.183,00
	<b>Jumlah</b>		
Balai P2SDM Wilayah III	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan dan Taman Makam Rimbawan	75,35
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Parungpanjang	100,89
	<b>Jumlah</b>		
Balai P2SDM Wilayah IV	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Sawala-Mandapa	146,58
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Purwakarta	6,07
	<b>Jumlah</b>		
Balai P2SDM Wilayah V	1	Hutan Pendidikan dan Latihan Balai Latihan Kehutanan/SKMA Samarinda	4.310,00
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Labanan (Perubahan)	4.268,00
	3	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Sebulu	2.960,60
	4	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Wana Riset Sangai	630,10
	<b>Jumlah</b>		

Balai	No	KHDTK (Nama Berdasarkan SK Penetapan)	Luas SK (Ha)
Balai P2SDM Wilayah VI	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Tabo-Tabo	601,26
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Borissalo	141,66
	3	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Malili	712,42
	4	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Mengkendek	100
		Jumlah	1.555,34
Balai P2SDM Wilayah VII	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Kupang	2.973,20
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Mapoli dan Buat	66,00
	3	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Oelsonbai	20,25
		Jumlah	3.059,45
Jumlah Luasan Total KHDTK			23.080,63





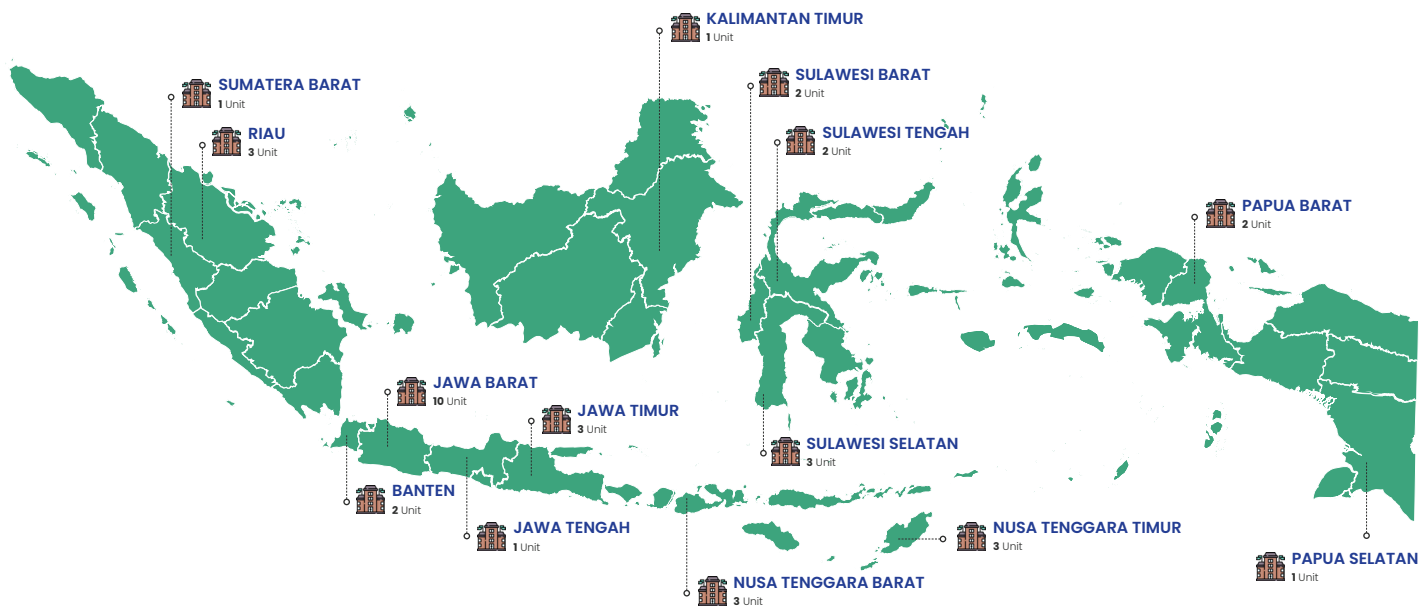
**Gambar 7. Sebaran KHDTK Diklat kehutanan**

Selain untuk kegiatan praktek peserta pelatihan, KHDTK Diklat juga dimanfaatkan sebagai lokasi praktek siswa SMK Kehutanan. Pengelola KHDTK memiliki kewajiban untuk:

1. Perlindungan hutan untuk mencegah dan membatasi kerusakan hutan dan lingkungan;
2. Konservasi hutan dan keanekaragaman hayati;
3. Rehabilitasi hutan;
4. Pemeliharaan batas areal KHDTK;
5. Mengkoordinasikan pengelolaan KHDTK dengan instansi yang menangani kehutanan setempat;

6. Melaksanakan pelaporan pengelolaan KHDTK.

Kementerian Kehutanan saat ini memiliki 5 SMK Kehutanan Negeri yang menjadi UPT Kementerian Kehutanan. Selain itu Kementerian kehutanan melalui BP2SDM juga membina 32 SMK Kehutanan atau SMK yang memiliki jurusan kehutanan yang tersebar di seluruh Indonesia.



Gambar 8. Sebaran SMK Kehutanan binaan Kementerian Kehutanan



Penerimaan siswa SMKKN di 5 SMKKN binaan Badan P2SDM telah memperhatikan keberpihakan pada masyarakat di sekitar kawasan hutan dan diharapkan dapat meningkatkan integritas lulusan untuk dapat memiliki mental disiplin yang terbiasa dengan permasalahan kehutanan di lapangan. Jumlah siswa yang diterima melalui jalur afirmasi bagi Masyarakat sekitar hutan

yang berasal dari anak-anak anggota KTH, pemegang ijin Perhutanan Sosial, dan mitra konservasi ataupun masyarakat yang ada di sekitar kawasan hutan setiap tahunnya semakin meningkat. Pada tahun 2022 proporsi siswa melalui jalur khusus di SMK Kadipaten dan SMK Makassar telah memenuhi 50% dari total Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB).

**Tabel 4. Data Penerimaan Siswa Afirmasi SMKKN Tahun 2020-2024**

Nama SMKKN	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
	Jml siswa diterima	Jalur Afirmasi	%	Jml siswa diterima	Jalur Afirmasi	%	Jml siswa diterima	Jalur Afirmasi	%	Jml siswa diterima	Jalur Afirmasi	%	Jml siswa diterima	Jalur Afirmasi	%
SMKKN Kadipaten	102	5	4,90	102	43	42,16	108	54	50,00	104	51	49,04	107	49	45,79
SMKKN Pekanbaru	102	14	13,73	102	26	25,49	101	43	42,57	107	53	49,53	102	51	50,00
SMKKN Samarinda	108	26	24,07	108	20	18,52	103	24	23,30	105	38	36,19	105	23	21,90
SMKKN Makassar	102	29	28,43	102	51	50,00	102	52	50,98	102	51	50,00	102	51	50,00
SMKKN Manokwari	70	14	20,00	90	30	33,33	90	21	23,33	90	16	17,78	91	30	32,97
<b>TOTAL</b>	<b>484</b>	<b>88</b>	<b>18,18</b>	<b>504</b>	<b>170</b>	<b>33,73</b>	<b>504</b>	<b>194</b>	<b>38,49</b>	<b>508</b>	<b>209</b>	<b>41,14</b>	<b>507</b>	<b>204</b>	<b>40,24</b>

6). Jaringan kerjasama BP2SDM dengan multistakeholder

Dalam rangka meningkatkan kualitas pengembangan kapasitas SDM di sektor Kehutanan, BP2SDM juga terus memperkuat jaringan kerjasama dengan berbagai pihak mulai dari instansi pemerintahan lain, akademisi, dunia usaha, lembaga sertifikasi kompetensi maupun mitra pembangunan dalam dan luar negeri. kerjasama ini diwujudkan dalam bentuk kolaborasi khususnya dalam pengembangan kompetensi SDM di bidang Kehutanan. Melalui

pendekatan kolaboratif yang ada, BP2SDM diharapkan dapat semakin memperluas jangkauan pelayanan pengembangan kapasitas SDM Kehutanan, meningkatkan efektivitas pelatihan bagi SDM Kehutanan, serta memperluas jaringan kerja bagi alumni SMKKN di Dunia Usaha dan Industri. sampai dengan tahun 2024 terdapat 35 Kerjasama yang dilakukan BP2SDM, dimana 3 di antaranya merupakan kerjasama dengan pihak Luar Negeri.



**Data Kerjasama Dalam dan Luar Negeri**  
Lingkup Badan P2SDM Tahun 2024

**35** Kerjasama

**Jumlah Kerjasama**  
Dalam dan Luar Negeri

Dalam Negeri	⋮	Luar Negeri
<b>32</b>		<b>3</b>

**Gambar 9. Data Kerjasama Badan P2SDM**

## 1.2.2 Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data sistem informasi kepegawaian Kementerian Kehutanan (SIMPEG) per 1 Desember 2025 terdapat 21.376 orang ASN yang bekerja di Kementerian Kehutanan dengan komposisi sebagai berikut:

**Tabel 5. Komposisi ASN Kementerian Kehutanan Berdasarkan Jabatan**

No	Bidang	Jumlah	Persentase
1	Fungsional Binaan Kemenhut (Penyuluh Kehutanan, Pengendali Ekosistem Hutan, Polisi Kehutanan, Manggala Agni)	11.926	55,79%
2	Fungsional Lain	3.484	16,30%
3	Non Fungsional	5.966	27,91%
<b>Total</b>		<b>21.376</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan kelas umur, lebih dari 55% adalah generasi Y (*millennial*) dan 72% di antaranya adalah laki-laki. Sumber Daya Manusia ini mengisi formasi jabatan pada Kementerian Kehutanan dengan lebih dari 72,5% adalah jabatan fungsional yang artinya harus memenuhi kualifikasi pendidikan tertentu dan kemampuan teknisnya telah diuji melalui sistem penilaian kompetensi. BP2SDM sebagai organisasi yang mempunyai tugas dan fungsi dalam melakukan penilaian atas kompetensi khususnya memiliki sumber daya manusia sebanyak 1.060 orang yang menjadi target dalam transformasi organisasi untuk memberi dampak atas individu yang dapat menjadi penggerak sistem inti pengelolaan hutan berkelanjutan di Indonesia.

Pengembangan SDM di sektor kehutanan selama ini

masih dipandang sebagai *supporting system*, belum menjadi inti dalam sistem tata kelola kehutanan, padahal penyelesaian persoalan tata kelola hutan tidak hanya mengandalkan pendekatan teknis dan administratif saja, tetapi menuntut penguatan kapasitas dan kapabilitas SDM yang kompeten dan berintegritas. Berkaca dari hal tersebut, pengembangan sumber daya manusia sektor kehutanan perlu segera bertransformasi melalui proses *re-inventing* dari peran pendukung (*supporting system*) menjadi inti (*core system*).

BP2SDM memiliki peran dalam penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan untuk mendukung visi dan misi Kementerian Kehutanan, namun masih menghadapi tantangan berupa belum optimalnya fungsi BP2SDM sebagai penyedia

SDM yang kompeten, profesional dan berintegritas di Kementerian Kehutanan. Hal ini terkait dengan:

1. Belum dilakukannya pembaharuan *masterplan* pengembangan kapasitas SDM Kehutanan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan terkini;
2. Belum optimalnya integrasi program pengembangan Sumber Daya Manusia lingkup Kementerian Kehutanan maupun lingkup Badan P2SDM;
3. Belum optimalnya proses evaluasi pengembangan SDM kehutanan secara proporsional;
4. Belum terukurnya investasi SDM yang dilakukan dan korelasinya dengan bisnis atau usaha kehutanan yang berkelanjutan;
5. Penyelenggaraan penyuluhan kehutanan yang masih terpusat pada satu pusat dengan jangkauan pelayanan yang sangat luas;
6. Pemanfaatan KHDTK Hutan Diklat yang belum optimal untuk pembentukan SDM Kehutanan yang kompeten dan unggul;
7. Kebutuhan peningkatan kapasitas SDM yang selalu berkembang baik untuk SDM Aparatur maupun SDM Non Aparatur;
8. Lulusan SMKKN masih belum optimal diserap oleh lapangan kerja sektor kehutanan;
9. Potensi Generasi muda yang sangat besar dalam mendukung pengelolaan hutan secara berkelanjutan belum dikembangkan secara optimal.

Untuk menjawab beberapa permasalahan tersebut, Badan P2SDM diharapkan dapat melakukan:

1. Pembaharuan *masterplan* pengembangan kapasitas SDM Kehutanan melalui pemetaan kompetensi SDM Kehutanan dan membangun sistem pengembangan kompetensi yang holistik;
2. Integrasi program pengembangan Sumber Daya Manusia melalui penyiapan NSPK sebagai regulasi yang menjadi dasar pelaksanaan program kegiatan dan tata hubungan kerja serta penyiapan legalitas terkait pola karir;

3. Evaluasi pengembangan SDM melalui penyusunan regulasi pengelolaan yang melegalkan pemanfaatan sumber daya secara mandiri, membangun dan mengimplementasikan sistem informasi pengembangan kompetensi serta peningkatan kapasitas SDM;
4. Mengukur investasi SDM melalui evaluasi secara berkala manfaat kegiatan pengembangan kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi serta melakukan evaluasi satu siklus untuk mengukur *Return of Training Investment*;
5. Setelah adanya perubahan SOTK, maka perlu memfungsikan UPT Balai Pelatihan secara optimal, yang semula hanya memiliki tupoksi Pelatihan menjadi Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM;
6. Mengoptimalkan peran KHDTK sebagai *Center of Excellence* dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kehutanan; Pembangunan *Corporate University* untuk membangun ekosistem pembelajaran yang terintegrasi dan sinergis antara eselon 1 lingkup Kementerian Kehutanan sehingga dapat tersusun roadmap pembelajaran yang relevan;
7. Peningkatan kualitas tata kelola SMKKN dalam mendorong penyerapan lulusan ke Dunia Industri/ Dunia Usaha atau kewirausahaan sektor kehutanan serta memperluas jaringan kerjasama dengan industri;
8. Pendampingan dan Pemberdayaan Kelompok Generasi Muda dalam mendukung pengelolaan hutan secara berkelanjutan.





## 1.3 CAPAIAN RENSTRA BADAN P2SDM TAHUN 2020-2024

Pelaksanaan program dan kegiatan pada periode Rencana Strategis (Renstra) Badan P2SDM Tahun 2020-2024 menghadapi tantangan yang cukup berat, terutama pada masa pandemi COVID-19. Kondisi pandemi menyebabkan berbagai keterbatasan dalam pelaksanaan kegiatan, baik dari sisi mobilitas, metode pelaksanaan, maupun efektivitas program. Untuk menanggapi situasi tersebut, serta berdasarkan arahan Ibu Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Badan P2SDM memulai transformasi kinerja melalui serangkaian langkah strategis. Salah satu langkah

penting adalah pengembangan *Learning Management System (LMS)* KLHK sebagai *platform* pembelajaran jarak jauh, yang memungkinkan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM tetap berjalan meski dalam kondisi pandemi.

Renstra sebelumnya telah meningkatkan kapasitas aparatur dan non-aparatur, namun pembinaan generasi muda belum memiliki indikator formal, standar kurikulum, maupun *platform* data yang terintegrasi. Akibatnya, potensi generasi muda belum termanfaatkan secara

optimal. Hal ini menjadi dasar penguatan dalam Renstra 2025–2029, terutama melalui pembinaan perilaku peduli cinta alam, peningkatan partisipasi pemuda dalam biodiversitas, dan pengembangan kewirausahaan kreatif kehutanan.

Sebagai bagian dari adaptasi terhadap dinamika yang ada, dilakukan penyempurnaan atau revisi terhadap Renstra Badan P2SDM Tahun 2020-2024. Dalam revisi

ini, ditetapkan 6 Indikator Kinerja Program (IKP) sebagai tolok ukur utama pencapaian kinerja Badan P2SDM. Berdasarkan hasil evaluasi sampai dengan bulan November 2024, rata-rata capaian kinerja terhadap 6 IKP tersebut mencapai 78,97%. Capaian ini menunjukkan adanya progres yang signifikan meskipun terdapat beberapa tantangan. Rincian capaian kinerja untuk setiap IKP selama periode 2020-2024 disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Capaian Kinerja Badan P2SDM Tahun 2020-2024**

No	Indikator Kinerja Program	Target Renstra 2020-2024	Realisasi Per Tahun					Realisasi Total 2024	% Capaian
			2020	2021	2022	2023	2024		
1	Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	2,5 Triliun rupiah	-	-	-	0,687	1,430	1,430	57,20%
2	Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	91.104 Orang	10.803	8.419	2.388	6.475	15.738	43.823	48,10%
3	Jumlah Lulusan SMK Kehutanan yang Kompeten dan bersertifikat	2.364 Orang	466	475	470	472	487	2.370	100,25%
4	Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	66,5	67,81	74,86	74,55	75,26	75,26	107,51%
5	Jumlah Lembaga/ Komunitas serta Generasi Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup	4.128 Lembaga	77	260	176	247	3.368	4.128	100,00%
6	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	80 Poin	80,82	71,75	71,75	76,21	87,77	87,77	109,71%
<b>Rata-Rata Capaian Renstra</b>									<b>87,13%</b>



Berdasarkan evaluasi kinerja terhadap capaian Renstra 2020-2024, capaian kinerja pada beberapa Indikator Kinerja Program belum dapat memperoleh hasil yang optimal, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor umum antara lain:

1. Terbatasnya dukungan anggaran yang tersedia untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan
2. Terdapat IKP yang baru muncul dipertengahan Renstra (Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan) dan IKP yang penghitungannya akan selesai di akhir tahun anggaran (Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan)
3. Badan P2SDM belum dapat memfasilitasi seluruh SDM dalam meningkatkan kapasitasnya serta belum

stabilnya penggunaan LMS *E-Learning* agar dapat memberikan akses yang lebih luas untuk penerimaan peserta pelatihan dalam jumlah tanpa batas.

Ke depan, diperlukan langkah-langkah strategis yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja kedepan diantaranya:

1. Merumuskan target indikator kinerja yang menantang namun tetap realistis dengan mempertimbangkan trend realisasi kinerja pada periode renstra sebelumnya.
2. Mengembangkan metode pelatihan yang dapat menjangkau target peserta pelatihan yang lebih luas dan berdampak pada efisiensi sumberdaya seperti metode *Massive Open Online Courses (MOOC)*



dan menyempurnakan infrastruktur LMS sehingga kegiatan pelatihan dapat terlaksana lebih optimal.

3. Penerapan kegiatan magang/pengabdian bagi lulusan SMK Kehutanan Negeri untuk meningkatkan spektrum lulusan dan meningkatkan keterampilan berdasarkan pengalaman magang di UPT Kementerian Kehutanan
4. Penguatan kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Kerja dalam pengembagnan bursa kerja untuk lulusan SMK Kehutanan Negeri dan menjadikan jumlah lulusan SMK Kehutanan yang bekerja untuk menjadi salah satu indikator kinerja sehingga intervensi anggaran dapat digunakan untuk mendorong serapan lulusan SMK Kehutanan Negeri.
5. Memberikan intervensi dengan cakupan yang lebih luas terhadap Kelompok Tani Hutan (KTH) sehingga

lebih banyak Kelompok dapat menerima fasilitasi penguatan kelembagaan maupun kapasitas produksi dan memberikan peningkatan kapasitas penyuluh pendamping KTH dengan lebih massive yang akan berdampak pada peningkatan Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) KTH.

6. Penguatan koordinasi dan kerjasama baik dengan Eselon I lingkup Kementerian Kehutanan, Pemerintah Daerah dan Swasta dalam pengembangan kompetensi SDM Kehutanan.

## IKP 1. Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan

Sejak tahun 2022, Kementerian LHK memulai langkah baru dalam menghitung kontribusi sektor Kehutanan terhadap PDB Nasional melalui Perubahan Rencana Strategis Kementerian LHK Tahun 2020-2024, yaitu dengan memasukan Indikator Kinerja Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Perhutanan Sosial dan Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) KTH. Angka yang ditargetkan berkisar antara Rp. 2 - 9 Trilyun. Meskipun demikian langkah ini dapat menjadi alternatif untuk menambah kontribusi sektor kehutanan terhadap nilai PDB Nasional. Alternatif ini sekaligus mendukung peran pelaku tingkat tapak terhadap perekonomian nasional dan diharapkan dapat mempercepat pembangunan ekonomi di tingkat tapak.

Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan yang selanjutnya disingkat NTE KTH adalah nilai rupiah yang diperoleh dari aktivitas usaha kelompok tani

hutan (Perkabadan P2SDM Nomor P.5/P2SDM/SET.11/SET.1/11/2022). Perhitungan NTE dilakukan terhadap penjumlahan omzet seluruh KTH yang terdiri atas produk barang dan atau jasa termasuk hasil hutan kayu, hasil hutan bukan kayu dan turunannya serta produk lainnya yang mendukung omzet.

NTE menjadi Indikator Kinerja Program pada Badan P2SDM sejak tahun 2023 berdasarkan Revisi Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2020-2024. NTE menjadi hasil akhir yang diukur untuk melihat dampak intervensi Badan P2SDM melalui pembinaan kelembagaan kelompok masyarakat dan peningkatan kapasitas Penyuluh Kehutanan lingkup Kementerian LHK dan Pemerintah Daerah melalui kolaborasi kegiatan penyuluhan kehutanan dengan pemerintah daerah.

## Capaian NTE Tahun 2024

**Rp1.433.074.741.397,-**

dengan partisipasi KTH sebanyak **6.511 KTH**



## Mekanisme Pengumpulan Data NTE

1

Penyuluh Kehutanan PNS memperoleh akses masuk (akun) SIMLUH dan melakukan pendampingan KTH di lapangan

2

Penyuluh Kehutanan PNS mengumpulkan hasil pencapaian omzet KTH per produk barang dan jasa

3

Penyuluh Kehutanan PNS menginput data omzet KTH per produk barang/jasa pada aplikasi SIMLUH sesuai dengan panduan

Capaian NTE pada Tahun 2024 sampai dengan perekaman 31 Desember 2024 sebesar Rp1.433.074.741.397,00. Apabila dibandingkan dengan target Tahun 2024 sebesar 0,5 Triliun maka presentase realisasi mencapai 286%, namun apabila dibandingkan dengan target Renstra

Tahun 2020-2024 sebesar 2,5 Triliun maka realisasi baru mencapai 57,20%. Capaian pada tahun 2024 meningkat dibandingkan dengan tahun 2023 yang sebesar Rp746.295.304.874,00.

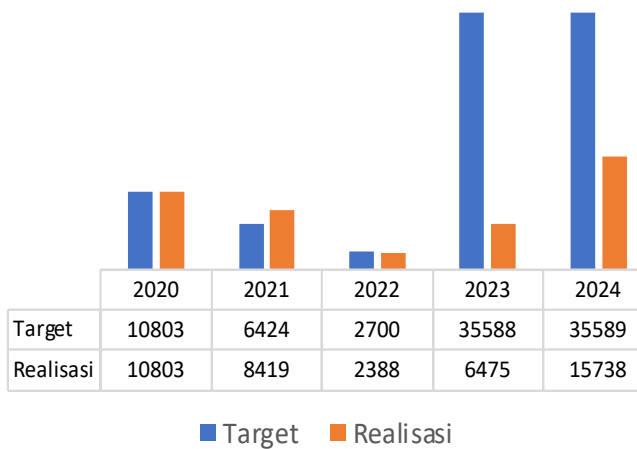
## IKP 2. Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya

Pengembangan kompetensi SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi tantangan dan tuntutan Pembangunan bidang LHK. Tenaga kerja yang dibutuhkan tidak hanya memiliki pengetahuan mendalam terkait ilmu lingkungan dan kehutanan, tetapi juga membutuhkan keterampilan dan perilaku yang mendukung Pembangunan berkelanjutan. Diperlukan SDM yang berkualifikasi sesuai (dibuktikan dengan uji kompetensi) untuk dapat menjadi motor penggerak dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan, program dan inovasi di bidang LHK, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap pelestarian lingkungan dan keberlanjutan sumber daya alam. Selain itu, pengembangan kompetensi SDM juga berkontribusi pada peningkatan daya saing SDM, keahlian dan pemahaman yang mendalam terkait dengan isu-isu lingkungan dan kehutanan sehingga menjamin keberhasilan kinerja SDM LHK.

Peningkatan kompetensi SDM diintervensi melalui 4 Indikator Kinerja Kegiatan yaitu Lulusan Diklat Aparatur LHK, Lulusan Diklat Non Aparatur LHK, Lulusan Pelatihan Vokasi Bidang LHK yang berorientasi Industri dan Wirausaha, dan Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi. Adapun selama pelaksanaan Renstra Tahun 2020-2024 telah terfasilitasi sebanyak 43.823 orang (48,10% dari target Renstra) dengan rincian setiap tahunnya sebagaimana data di bawah. Data ini menunjukkan komitmen dan upaya yang konsisten dalam meningkatkan kualitas SDM di bidang LHK, yang diharapkan dapat terus berlanjut dan memberikan kontribusi positif bagi pembangunan berkelanjutan serta pelestarian lingkungan dan sumber daya alam di masa depan.

**Tabel 7. Capaian IKP SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya 2020-2024**

Tahun	Lulusan Diklat Aparatur LHK	Lulusan Diklat Non Aparatur LHK	Lulusan Pelatihan Vokasi Bidang LHK yang berorientasi Industri dan Wirausaha	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi
2020	2.731	7.050	0	1.022
2021	3.118	2.744	1.338	1.219
2022	391	670	661	666
2023	2.552	2.031	886	1.006
2024	3.683	2.507	7.871	1.677
<b>Total</b>	<b>12.475</b>	<b>15.002</b>	<b>10.756</b>	<b>5.590</b>



Capaian kinerja pada tahun 2020-2022 dapat mendekati target yang telah ditentukan pada Renstra namun untuk pelaksanaan kegiatan tahun 2023 dan 2024 capaian masih jauh berada dibawah target hal ini disebabkan karena terjadi penyesuaian target pada revisi Renstra di tahun 2022 yang menggeser target yang tidak tercapai ke akhir masa pelaksanaan renstra.

### Transformasi Metode Pelatihan

Tindak lanjut arahan Menteri LHK dalam rangka penerapan kebijakan physical distancing terkait Pandemi COVID 19, pada bulan Maret 2020 merupakan momentum Badan P2SDM mengambil langkah perubahan sistem, metode dan pola kerja serta berorientasi kepada masyarakat dengan tetap menerapkan protokol kesehatan antara lain mengembangkan *e-learning* melalui *Learning Management System* KLHK (LMS KLHK) yang terus diimplementasikan sampai dengan saat ini. Perubahan metode pelatihan dari hanya berbasis aktual menjadi *e-learning* maupun blended learning sangat diperlukan untuk dapat menjawab beberapa kendala seperti keterbatasan sumber daya (waktu, kapasitas asrama, anggaran, widyaiswara) yang dihadapkan dengan jumlah sasaran baik aparatur LHK (17.300 orang), aparatur pemerintahan daerah maupun non aparatur/masyarakat.

Inisiasi pengembangan *e-learning* sebenarnya sudah diawali pada tahun 2013-2014 dengan melakukan

pembentukan tim kerja pelatihan dan pengembangan desain *e-learning*. Selanjutnya dilaksanakan uji coba pada tahun 2015-2016 terhadap 822 orang tenaga bakti rimbawan dan pelatihan lainnya pada 3 lokasi yaitu Pusat Diklat SDM LHK, BDLHK Bogor dan BDLHK Samarinda. Berdasarkan hasil evaluasi, pada tahun 2017-2019 dilakukan peningkatan dan pengembangan implementasi diklat secara *elearning* secara berkelanjutan hingga akhirnya pada tahun 2020 pengembangan *e-learning* dapat menjawab permasalahan terutama akibat pandemi covid-19.

Pelatihan secara *e-learning* memang dapat membuka kesempatan belajar yang lebih luas karena tidak dibatasi waktu dan tempat untuk belajar melalui *Learning Management System* (LMS) namun demikian, berdasarkan hasil evaluasi peserta, penerapan metode *elearning* kurang efektif dari segi penyerapan materi pada beberapa jenis pelatihan terutama pelatihan yang sangat membutuhkan praktek secara langsung di lapang. Untuk itu penerapan metode pelatihan masih



digunakan melalui pelatihan klasikal, blended learning dan full *e-learning*. Implementasi ketiga metode tersebut berdasarkan data pelatihan dari tahun 2020 sampai dengan 2024 yaitu secara klasikal untuk sebanyak 12.354 orang (32,30%), metode pelatihan secara blended learning untuk sebanyak 15.047 orang (39,35%) dan pelatihan full *e-learning* untuk Sebanyak 10.841 orang (28,45%).

Mengingat rendahnya capaian kinerja pelatihan terhadap target Renstra, Badan P2SDM mendorong pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi melalui kerjasama dengan Eselon I KLHK dan Pemerintahan Daerah, optimalisasi *e-learning*, dan pengembangan metode *Massive Open Online Courses* (MOOC) yaitu pelatihan yang dirancang dengan standar kompetensi, waktu yang fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan peserta

lingkup KLHK. Pelatihan dengan metode MOOC ini terbukti dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan kegiatan. Pada tahun 2023, telah dilaksanakan pelatihan berbasis MOOC terhadap 509 orang untuk jenis pelatihan Pengarusutamaan gender dengan biaya yang sangat rendah.

Dengan keberhasilan pelaksanaan MOOC pada tahun 2023, maka Badan P2SDM mengambil langkah strategis untuk terus mengembangkan pelatihan-pelatihan lain dengan metode tersebut. Hal ini juga ditindaklanjuti dengan mengusulkan Rincian Output (RO) pengembangan skema MOOC dan pelatihan jarak jauh Sebanyak 5 jenis pada usulan kegiatan Satker Pusat Diklat SDM LHK tahun 2025.

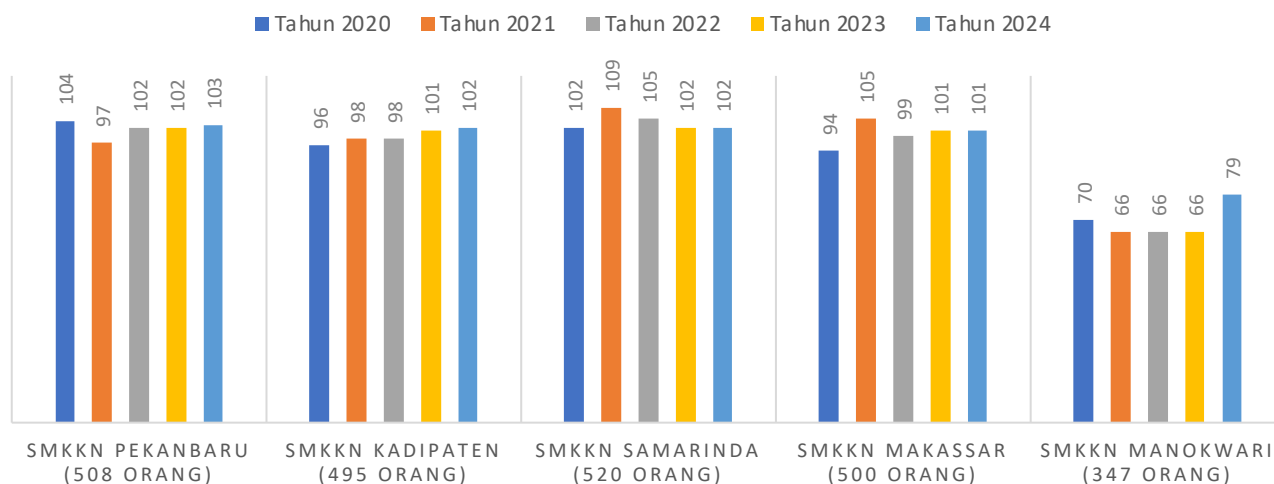
### IKP 3. Jumlah Lulusan SMK Kehutanan yang Kompeten dan Bersertifikat

Penyelenggaraan Pendidikan SMK Kehutanan Negeri bertujuan menyediakan tenaga teknis menengah kehutanan yang sehat, berilmu, kreatif, cakap, mandiri, responsif, demokratis dan menjadi motor penggerak pembangunan kehutanan di lapangan dalam rangka mewujudkan kelestarian hutan untuk kesejahteraan masyarakat serta memiliki daya saing tingkat nasional maupun internasional. Untuk mencapai tujuan tersebut, lulusan SMK Kehutanan dibekali pembelajaran teori di kelas, praktek lapang dan magang sehingga memiliki kompetensi dan daya saing agar siap mengisi kebutuhan tenaga kerja di tingkat tapak. Saat ini, Badan P2SDM memiliki lima SMK Kehutanan Negeri yang berlokasi di Pekanbaru, Kadipaten, Samarinda, Makassar, dan Manokwari dengan total siswa (kelas X-XII) sebanyak 1.507 orang yang terdiri dari 1.089 orang pria dan 418 orang wanita (data september 2024).

Pada periode 2020-2024, Badan P2SDM berhasil mencetak sebanyak 2.370 orang tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang siap bekerja dalam pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan di tingkat tapak, melampaui target Rensta sebanyak 2.364 orang, atau mencapai 100,25%. Terdapat empat

paket kompetensi utama di SMK Kehutanan Negeri, dimana masing-masing paket kompetensi dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan spesifik guna memenuhi berbagai aspek kebutuhan SDM bidang kehutanan. Adapun paket kompetensi meliputi:

1. Teknik Produksi Hasil Hutan (TPHH): Kompetensi Penguji dan Pengukur Kayu Bundar
2. Teknik Inventarisasi dan Pemetaan Hutan (TIPH): Kompetensi Pembuatan Peta hasil Pengolahan GPS
3. Teknik Rehabilitasi dan Reklamasi Hutan (TRRH): Kompetensi Pembuat bibit generatif
4. Teknik Konservasi Sumber Daya Hutan (TKSH): Kompetensi Pemanduan Wisata Alam



Gambar 10. Jumlah Lulusan SMKKN Tahun 2020-2024

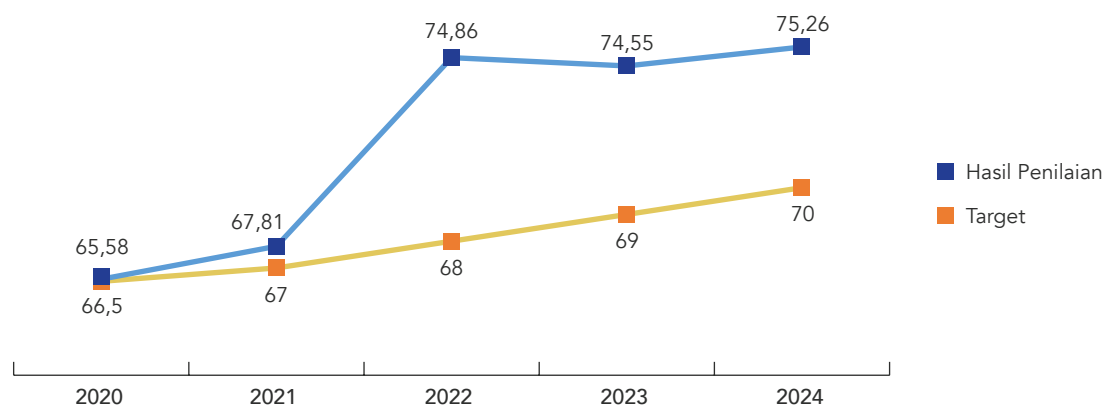
#### IKP 4. Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) merupakan suatu Kawasan hutan yang secara khusus diperuntukan untuk kepentingan penelitian dan pengembangan kehutanan, Pendidikan dan pelatihan kehutanan serta religi dan budaya (Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan nomor P.7 Tahun 2021). Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan harus memperhatikan sistem pengelolaan hutan Lestari, komprehensif, mandiri dan terpadu dengan melibatkan seluruh stakeholder. Pengelolaan KHDTK Hutan Diklat selain untuk kegiatan praktek peserta diklat, namun juga dimanfaatkan sebagai lokasi praktek siswa SMK Kehutanan dapat lebih terfokus pada suatu kawasan hutan dengan pengelolaan yang baik tanpa merubah fungsi hutan tersebut. Pengelola KHDTK memiliki kewajiban untuk:

1. Perlindungan hutan untuk mencegah dan membatasi kerusakan hutan dan lingkungan.
2. Konservasi hutan dan keanekaragaman hayati
3. Rehabilitas hutan
4. Pemeliharaan batas areal KHDTK
5. Mengkoordinasikan pengelolaan KHDTK dengan instansi yang menangani kehutanan setempat
6. Melaksanakan pelaporan pengelolaan KHDTK

Guna mengukur keberhasilan pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan, dilakukan penilaian efektivitas pengelolaan berdasarkan kriteria dan indikator yang telah ditetapkan. Penilaian dilaksanakan melalui dua tahap, self assessment oleh setiap pengelola KHDTK Diklat Kehutanan (dilakukan setiap semester), serta validasi dan penilaian akhir oleh Tim Penilai dari Pusat Diklat SDM LHK (dilakukan akhir tahun).

Berdasarkan hasil penjaminan mutu yang dilakukan oleh Pusat Diklat SDM LHK, pada Tahun 2024 rata-rata nilai Indeks Pengelolaan KHDTK di lingkup Badan P2SDM sebesar 75,26 poin (107,51% dari target). Nilai tersebut diharapkan dapat meningkat dan melebihi pencapaian pada tahun-tahun sebelumnya dimana pada tahun 2023 mencapai 74,55 Poin.



Gambar 11. Nilai Indeks Pengelolaan KHDTK Tahun 2020-2024

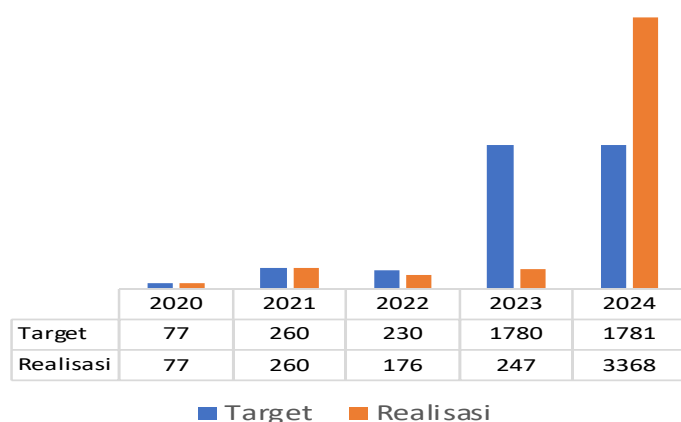
## IKP 5. Jumlah Lembaga/Komunitas serta Generasi Peduli dan/atau Berbudaya Lingkungan Hidup

Komunitas Masyarakat yang peduli dan berbudaya lingkungan hidup memiliki peran penting dalam Upaya menjaga kelestarian alam. Melalui kesadaran kolektif dan Tindakan Bersama, Masyarakat dapat berkontribusi secara signifikan dalam aksi perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Untuk itu, Badan P2SDM melaksanakan kegiatan pemberdayaan/pembinaan kelompok Masyarakat dalam rangka menumbuhkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku untuk peduli dan berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan.

Badan P2SDM berupaya untuk meningkatkan peran aktif masyarakat secara massif, sistematis dan terstruktur khususnya pada Lembaga/organisasi/komunitas masyarakat dan sekolah yang peduli dan berbudaya lingkungan. Sampai dengan Tahun 2024, Badan P2SDM telah memfasilitasi sebanyak 4.128 lembaga dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 8. Capaian Kinerja Jumlah Lembaga/Komunitas serta Generasi Peduli dan/atau Berbudaya Lingkungan Hidup Tahun 2020-2024**

Tahun	Lembaga Pendidikan Formal yang Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup dan Kehutanan	Lembaga Masyarakat/Komunitas yang Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup dan Kehutanan
2020	72	5
2021	255	5
2022	165	11
2023	230	17
2024	3.350	18
<b>Total</b>	<b>4.072</b>	<b>56</b>



Berdasarkan data capaian kinerja setiap tahunnya terhadap target kinerja pada Renstra, terdapat lonjakan kinerja yang cukup besar di tahun 2024, hal ini sejalan dengan strategi Badan P2SDM untuk meningkatkan alokasi anggaran untuk kegiatan fasilitasi Lembaga Pendidikan Formal yang Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup dan Kehutanan sehingga penentuan target tahun 2024 dan penyesuaian metode pelaksanaan kegiatan sehingga capaian kinerja dapat melonjak dengan tinggi.

## IKP 6. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan P2SDM

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan meningkatkan kualitas layanan publik, diperlukan penguatan akuntabilitas kinerja sebagai salah satu aspek kunci dalam agenda Reformasi Birokrasi. Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) merupakan serangkaian kegiatan, alat, dan prosedur yang dirancang untuk mencapai penetapan tujuan, pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja. Ini dilakukan sebagai upaya pertanggungjawaban dan untuk terus meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Evaluasi terhadap SAKIP dilakukan secara tahunan guna mengukur sejauh mana penerapan setiap komponen SAKIP. Pada tahun 2023, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 sebagai panduan untuk evaluasi SAKIP. Dalam peraturan tersebut, komponen yang dinilai dalam evaluasi SAKIP mencakup Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran Kinerja (30%), Pelaporan Kinerja (15%), dan Evaluasi Internal (25%).

Komponen	Bobot	Nilai	%
Perencanaan Kinerja	30	26,54	88,47
Pengukuran Kinerja	30	25,98	86,50
Pelaporan Kinerja	15	13,31	88,73
Evaluasi Kinerja	25	21,94	87,76
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>87,77</b>	<b>87,77</b>

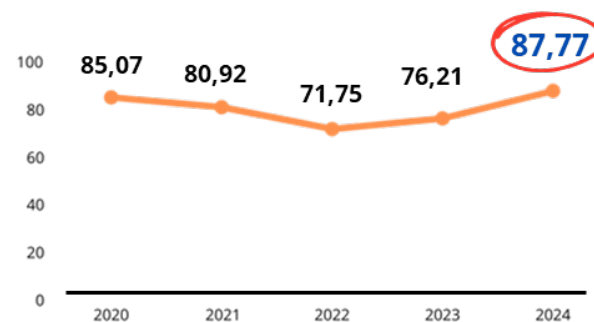
Berdasarkan evaluasi pada setiap komponen, komponen pelaporan kinerja memperoleh presentase nilai tertinggi dibandingkan dengan bobotnya. Upaya yang telah dilakukan Badan P2SDM untuk meningkatkan nilai pelaporan kinerja yaitu dengan menyusun Standar Kriteria Pelaporan Kinerja di lingkup Badan P2SDM sehingga dapat diacu oleh seluruh Satker.

Progres pencapaian SAKIP Badan P2SDM dari tahun

Sejalan dengan Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2020-2024, Badan P2SDM berkomitmen untuk mencapai nilai SAKIP dengan target akhir sebesar 80 Poin di tahun 2024. Dengan demikian, Badan P2SDM senantiasa terus meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas layanan publik melalui implementasi SAKIP yang efektif.

Pada tahun 2023, telah terbit Keputusan Menteri LHK nomor 975 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Kementerian LHK yang salahsatunya mengatur tata cara pelaksanaan evaluasi SAKIP di lingkup KLHK. Berdasarkan Keputusan Menteri tersebut, sejak tahun 2024 penilaian SAKIP dilaksanakan sampai tingkat Satker di lingkup Badan P2SDM.

Evaluasi implementasi SAKIP Badan P2SDM dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal KLHK. Adapun nilai yang diperoleh Badan P2SDM pada tahun 2024 yaitu sebesar 87,77 poin atau sebesar 109,71% dari target Renstra 80 poin. Adapun rincian hasil penilaian sebagai berikut:

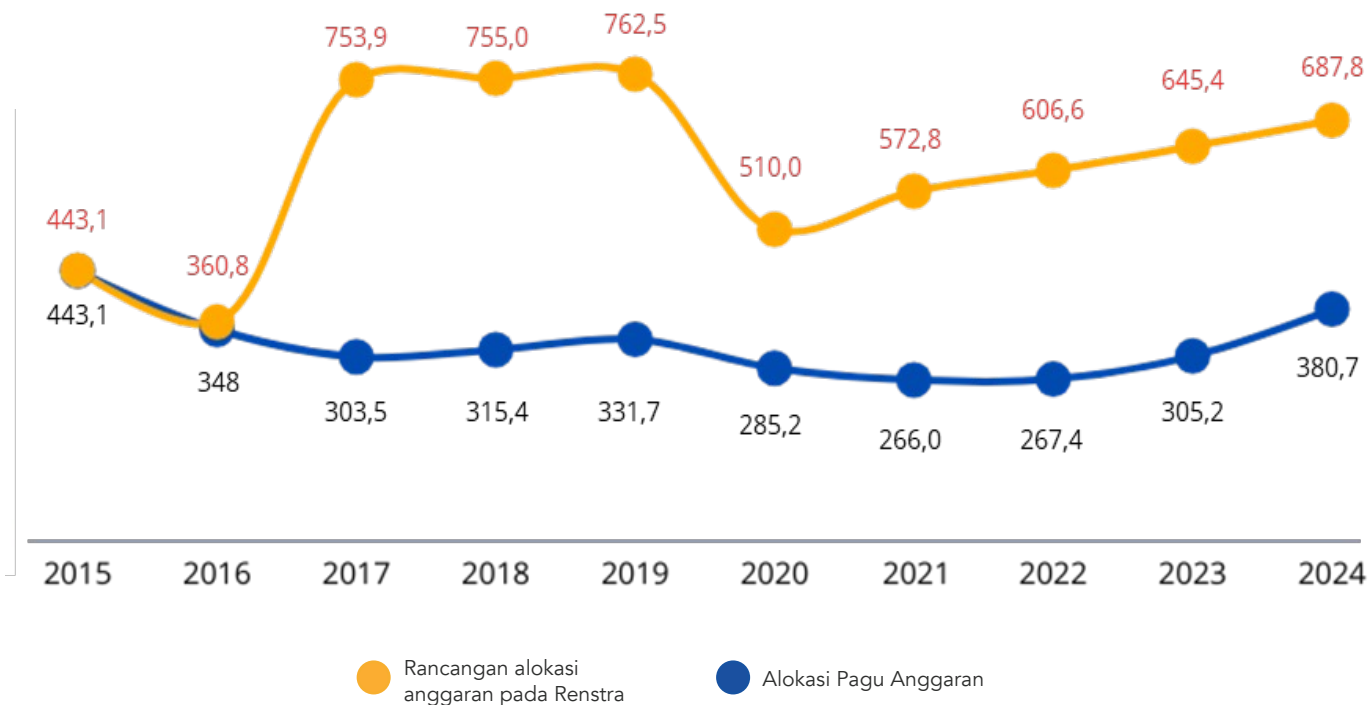


ke tahun selama pelaksanaan Renstra Tahun 2020-2024 sebagaimana gambar disamping. Berdasarkan data tersebut pada tahun 2024 merupakan pencapaian nilai SAKIP yang paling tinggi, hal ini didukung oleh pelaksanaan evaluasi SAKIP yang lebih terperinci dengan menggunakan aplikasi eSAKIP KLHK sehingga memberikan kepercayaan yang lebih terhadap tim evaluator dalam mencermati indikator dan kriteria pada seluruh unsur penilaian.

## Tren Alokasi dan Realisasi Anggaran Badan P2SDM

Selama 2 periode pemerintahan tahun 2015-2019 dan 2020-2024, pagu anggaran Badan P2SDM berada pada kisaran 266 Milyar sampai dengan 443,1 milyar, dengan puncak tertinggi pada tahun 2015 saat masa awal reorganisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Kehutanan (tren anggaran sebagaimana gambar di bawah). Pagu anggaran terendah terjadi pada tahun 2020-2022 akibat kebijakan *refocusing* anggaran untuk pemulihan ekonomi nasional akibat adanya pandemi covid-19. Seiring dengan kondisi perekonomian semakin baik ditambah dengan adanya alokasi dari sumber dana SBSN, pagu anggaran pada tahun 2023 dan 2024 kembali meningkat untuk mengejar ketercapaian kinerja pada Renstra 2020-2024.

Meskipun demikian, alokasi anggaran yang diterima setiap tahunnya mulai dari tahun 2017-2024 masih jauh dibawah anggaran yang diusulkan dalam Rencana Strategis Tahun 2015-2019 maupun 2020-2024, sehingga sejumlah target-target kinerja yang terdapat pada Renstra tidak dapat diimplementasikan sepenuhnya setiap tahun dan harus disesuaikan dengan ketersediaan anggaran.



Gambar 12. Tren Alokasi Pagu Anggaran Badan P2SDM s.d Tahun 2024



A photograph of a dense forest. The foreground is filled with lush green undergrowth, including various leafy plants and small shrubs. In the middle ground, numerous tall, slender tree trunks rise vertically, their bark appearing light brown or grey. The upper portion of the image is dominated by a thick canopy of green leaves, with some sunlight filtering through, creating a dappled light effect. The overall scene is a vibrant, natural woodland setting.

**BAB. II**

# VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

## 2.1 VISI DAN MISI KEMENTERIAN KEHUTANAN

Sesuai dengan dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan pembangunan Nasional (SPPN) dan memperhatikan ketentuan Peraturan Pemerintah nomor 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan serta Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029, Kementerian Kehutanan merumuskan Visi yang berisi rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi Kementerian Kehutanan disesuaikan dengan tema RPJPN yaitu: **“Negara Nusantara yang Berdaulat, Maju dan Berkelanjutan”**.

Untuk mencapai Visi Indonesia Emas 2045, ditetapkan 8 misi (agenda) pembangunan.

1. Mewujudkan transformasi sosial untuk membangun manusia yang sehat, cerdas, kreatif, sejahtera, unggul, dan berdaya saing.
2. Mewujudkan transformasi ekonomi untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan inovasi iptek, ekonomi produktif (termasuk industri manufaktur, ekonomi biru, pertanian, pariwisata, ekonomi kreatif, UMKM dan koperasi, tenaga kerja, serta BUMN), penerapan ekonomi hijau, transformasi digital, integrasi ekonomi domestik dan konektivitas global, serta pembangunan perkotaan sebagai pusat pertumbuhan.
3. Mewujudkan transformasi tata kelola untuk membangun regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif.
4. Memantapkan supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia dengan memantapkan stabilitas ekonomi, politik, hukum dan keamanan nasional, serta memperkuat ketangguhan diplomasi Indonesia di tingkat global dan membangun kekuatan pertahanan berdaya gentar kawasan.
5. Memantapkan ketahanan sosial budaya dan ekologi dengan memperkuat ketangguhan individu, keluarga, komunitas, masyarakat, pembangunan karakter, dan lingkungan yang mampu menyeimbangkan hubungan timbal balik antara sosial budaya dan ekologi, serta mengoptimalkan modal sosial budaya untuk tahan menghadapi berbagai bencana, perubahan dan guncangan, serta dapat berpartisipasi dalam pembangunan dan menjaga keberlanjutan sumber daya alam.
6. Pembangunan kewilayahan diwujudkan untuk meningkatkan pemerataan dan keadilan pembangunan melalui penerapan agenda transformasi sosial, ekonomi, dan tata kelola, yang dilengkapi dengan landasan transformasi supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia, serta ketahanan sosial budaya dan ekologi. Penerjemahan tersebut dilakukan sesuai karakteristik masing-masing wilayah.
7. Dukungan sarana dan prasarana yang berkualitas dan ramah lingkungan menjadi faktor kunci pengembangan wilayah sekaligus sebagai pilar pendukung agenda transformasi.
8. Kesenambungan pembangunan untuk mengawal pencapaian Indonesia Emas yang diwujudkan melalui kaidah pelaksanaan yang efektif serta pembiayaan pembangunan.



Visi Kementerian Kehutanan yang sejalan dengan Visi Indonesia Emas 2045 untuk tahapan pertama 2025-2029 dengan tema Penguatan Fondasi Transformasi adalah sebagai berikut:

**“Entitas tapak hutan yang mengalirkan manfaat ekologi, ekonomi, sosial dalam mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**

Rumusan Visi Kementerian Kehutanan tersebut diterjemahkan kedalam 4 (empat) Misi pembangunan Kehutanan Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Memelihara ketahanan ekosistem hutan;
2. Menggerakkan entitas tapak hutan sebagai pendulum peradaban masyarakat;
3. Meningkatkan sumbangan dan nilai tambah kehutanan bagi perekonomian nasional; dan
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan bidang kehutanan yang baik.

Tujuan Kementerian Kehutanan merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Kementerian Kehutanan dalam mendukung pencapaian program prioritas Nasional yang

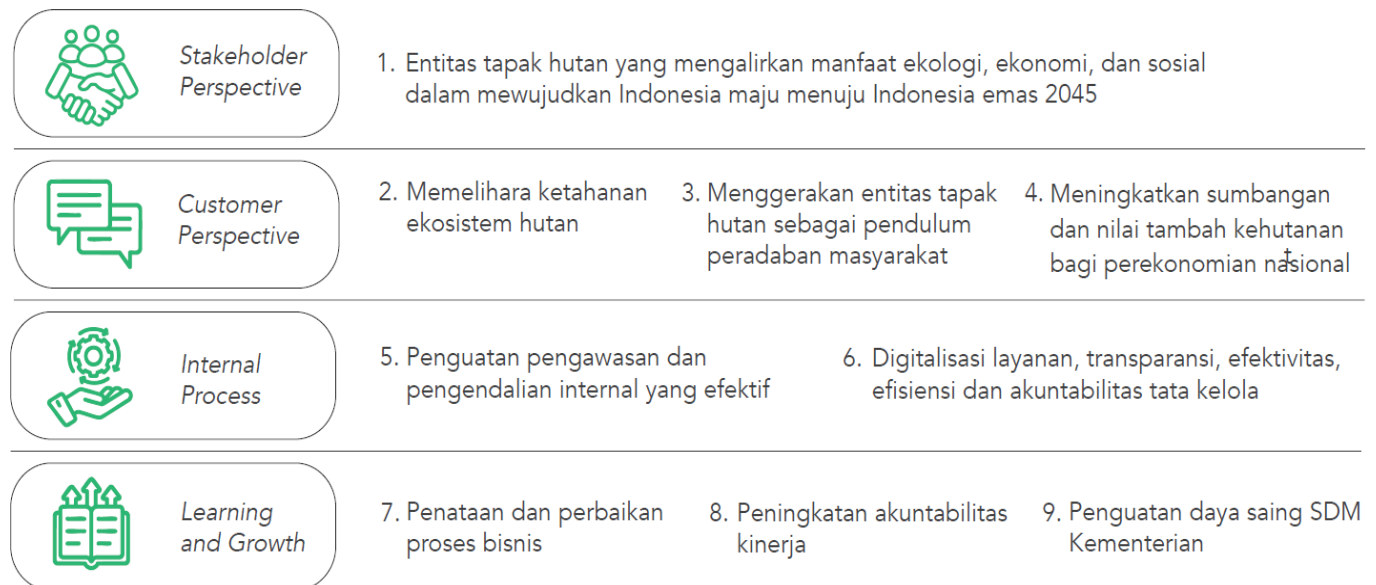
sejalan dengan Visi dan Misi Kementerian Kehutanan. Tujuan ini mencerminkan kondisi yang ingin dicapai dan selanjutnya dirumuskan dalam Sasaran Strategis Kementerian. Adapun tujuan Kementerian Kehutanan dalam periode pembangunan 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas hutan dalam memelihara fungsi ekologi, dengan indikator reduksi emisi GRK dari sektor kehutanan;
2. Meningkatkan peran hutan untuk peningkatan kemajuan dan kemandirian desa sekitar kawasan hutan, dengan indikator persentase desa sekitar kawasan hutan yang meningkat kemajuan dan kemandiriannya;
3. Meningkatkan PDB subsektor kehutanan, dengan indikator persentase pertumbuhan PDB subsektor kehutanan;
4. Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani, dengan indikator nilai reformasi birokrasi Kementerian Kehutanan.

Sasaran Strategis merupakan kondisi yang hendak dicapai oleh Kementerian Kehutanan pada akhir tahun perencanaan yaitu tahun 2029. Sasaran Strategis ini mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh kinerja kegiatan dan program yang disusun dalam menciptakan hasil/*outcome*. Sasaran Strategis juga merupakan ukuran pencapaian Kementerian Kehutanan yang dirumuskan sesuai dengan sasaran pembangunan yang termuat dalam RPJMN 2025-2029. Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan dalam periode pembangunan 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Sasaran strategis yang ingin dicapai dalam tujuan meningkatkan kapasitas hutan dalam memelihara fungsi ekologi adalah tingkat kerusakan hutan dapat diturunkan pada batas toleransi perikehidupan manusia dan keanekaragaman hayati.
2. Sasaran strategis yang ingin dicapai dalam tujuan meningkatkan peran hutan untuk peningkatan kemajuan dan kemandirian desa sekitar kawasan hutan adalah meningkatnya pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan;
3. Sasaran strategis yang ingin dicapai dalam tujuan meningkatkan produk domestik bruto sub sektor kehutanan adalah meningkatkan produk barang dan jasa dari hutan;
4. Sasaran strategis yang ingin dicapai dalam tujuan mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani adalah mewujudkan layanan Kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital.

## PETA STRATEGI PEMBANGUNAN KEHUTANAN TAHUN 2025-2029



**Gambar 13. Peta Strategi Pembangunan Kehutanan Tahun 2025-2029**

**VISI :**

*Entitas tapak hutan yang mengalirkan manfaat ekologi, ekonomi, sosial dalam mewujudkan Indonesia maju menuju Indonesia Emas 2045*



**Gambar 14. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan**

Pembangunan sektor kehutanan tahun 2025-2029 diarahkan untuk berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian pembangunan berkelanjutan, ketahanan lingkungan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis yang

telah disusun, indikator sasaran strategis Kementerian Kehutanan 2025-2029 sebagaimana tabel 9 berikut. Adapun BP2SDM mendukung Indikator Kinerja pada Tujuan-Sasaran Strategis 2 dan 4.

**Tabel 9. Indikator Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029**

Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	TARGET				
		2025	2026	2027	2028	2029
<b>Tujuan 1</b>						
Meningkatkan kapasitas hutan dalam memelihara fungsi Ekologi	Reduksi Emisi Gas Rumah Kaca dari sektor kehutanan	15 Persen	15 Persen	16 Persen	16 Persen	17 Persen
<b>Sasaran Strategis 1</b>						
Tingkat kerusakan hutan dapat diturunkan pada batas toleransi perikehidupan manusia dan keanekaragaman Hayati	Penurunan Laju deforestasi	0,111 Juta Ha	0,106 Juta Ha	0,102 Juta Ha	0,098 Juta Ha	0,094 Juta Ha
	Indeks Daftar Merah Nasional Status Keterancam Spesies	0,75 Poin	0,75 Poin	0,75 Poin	0,75 Poin	0,76 Poin

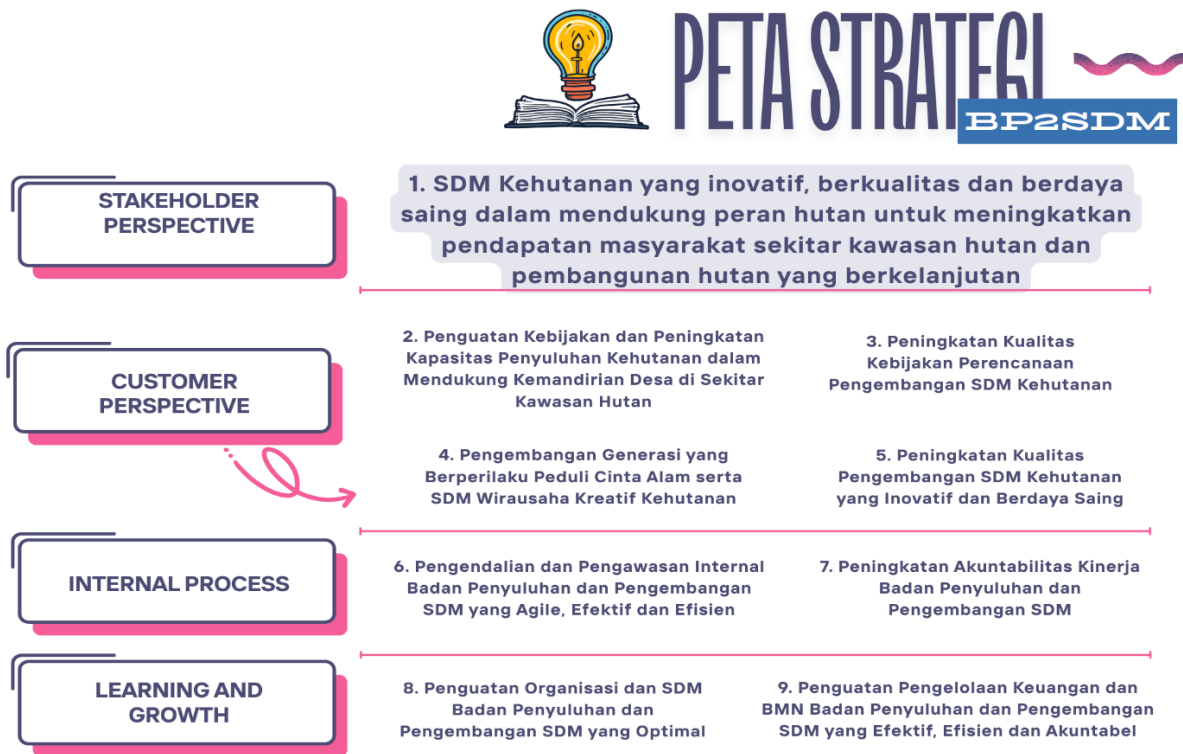
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	TARGET				
		2025	2026	2027	2028	2029
<b>Tujuan 2</b>						
Meningkatkan peran hutan untuk peningkatan kemajuan dan kemandirian desa sekitar kawasan hutan	Persentase desa di sekitar kawasan hutan yang meningkat kemajuan dan kemandiriannya	25 persen	30 persen	40 persen	60 persen	75 persen
<b>Sasaran Strategis 2</b>						
Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	Nilai Transaksi Ekonomi masyarakat sekitar hutan	2.810 Miliar Rupiah	3.171 Miliar Rupiah	3.532 Miliar Rupiah	3.893 Miliar Rupiah	4.254 Miliar Rupiah
<b>Tujuan 3</b>						
Meningkatkan sumbangan dan nilai tambah kehutanan bagi perekonomian nasional	Persentase pertumbuhan Produk Domestik Bruto sub sektor kehutanan	1,5 persen	1,8 persen	2,4 persen	3 persen	3,4 persen
<b>Sasaran Strategis 3</b>						
Meningkatkan produk barang dan jasa dari hutan	Nilai pemanfaatan sumber daya hutan yang berkelanjutan	134,74 Triliun Rupiah	136,19 Triliun Rupiah	139,64 Triliun Rupiah	142,09 Triliun Rupiah	146,54 Triliun Rupiah
	Nilai ekspor produk kehutanan	15,4 Miliar USD	15,82 Miliar USD	16,23 Miliar USD	16,64 Miliar USD	17,05 Miliar USD
	Produksi Hasil Hutan Bukan Kayu (buah-buahan, umbi-umbian, jagung, sagu, tebu, singkong)*	450 Ribun Ton	500 Ribun Ton	550 Ribun Ton	600 Ribun Ton	650 Ribun Ton
	Nilai PNBP Fungsional Kehutanan	7,72 Triliun Rupiah	8,29 Triliun Rupiah	8,86 Triliun Rupiah	9,42 Triliun Rupiah	9,99 Triliun Rupiah
<b>Tujuan 4</b>						
Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani	Nilai Reformasi Birokrasi	80,31 Poin	81,65 Poin	82,67 Poin	83,65 Poin	83,7 Poin
<b>Sasaran Strategis 4</b>						
Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan	3,10 Poin	3,20 Poin	3,30 Poin	3,40 Poin	3,50 Poin



## 2.2 VISI DAN MISI BADAN P2SDM

Visi dan misi BP2SDM mengacu kepada visi dan misi Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029. Dalam kerangka kinerja Kementerian Kehutanan, BP2SDM

mendukung pada misi ke-2 dan ke-4, tujuan ke-2 dan ke-4 serta sasaran strategis ke-2 dan ke-4 Kementerian Kehutanan, yaitu pada:



Gambar 15. Peta Strategi Badan P2SDM

Berdasarkan peta strategi yang telah dirumuskan, BP2SDM merumuskan visi dan misi dengan tetap menyelaraskan dengan visi dan misi Kementerian Kehutanan sehingga dapat mendukung pembangunan

kehutanan. Melalui peta strategis ini setiap unit kerja dapat memiliki acuan yang terarah dalam merumuskan dan menetapkan indikator kinerja.

SDM kehutanan yang berkualitas merupakan pondasi utama untuk menghadapi dinamika pengelolaan hutan. Untuk membangun SDM yang berkualitas ini diperlukan SDM yang berintegritas untuk memastikan kewenangan dijalankan secara bertanggung jawab, memiliki jiwa inovatif dalam menjawab tantangan kehutanan yang semakin kompleks, serta dapat berkolaborasi dengan berbagai stakeholder dalam pengelolaan hutan yang berkelanjutan. Melalui karakter SDM tersebut, diharapkan SDM kehutanan dapat menjadi motor penggerak ekonomi hijau, yang tidak hanya menjaga kelestarian lingkungan, tetapi juga memberikan manfaat ekonomi dan sosial secara berkeadilan.

Visi dan misi Badan P2SDM diarahkan untuk mewujudkan SDM kehutanan yang unggul, profesional, dan berintegritas dalam mendukung pengelolaan hutan berkelanjutan. Untuk memastikan keberlanjutan regenerasi SDM, pembinaan generasi muda terutama dalam aspek perilaku peduli cinta alam, pemanfaatan

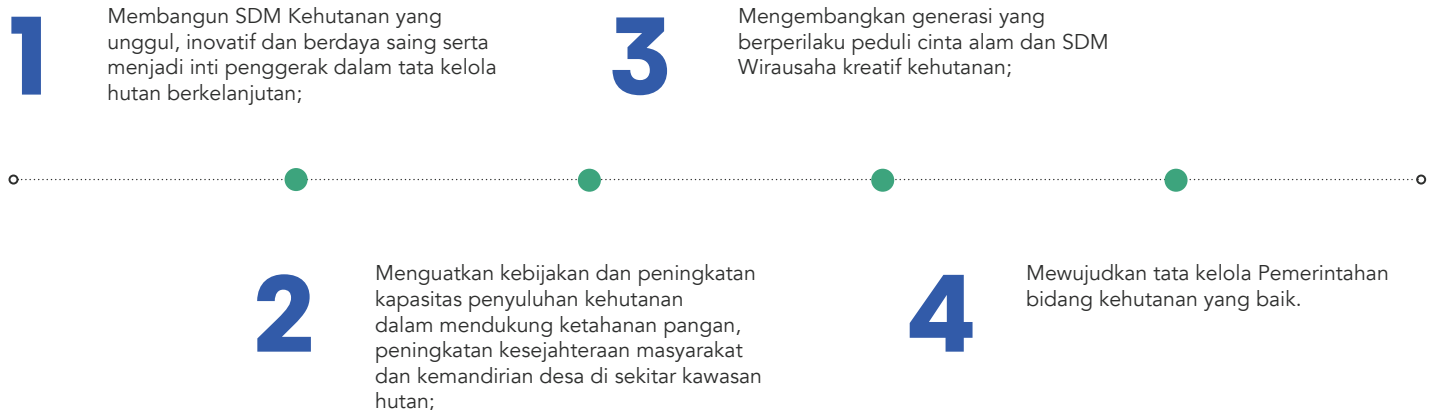
teknologi digital, dan partisipasi dalam konservasi biodiversitas menjadi elemen strategis yang harus diperkuat.

Merujuk pada peta strategi dan rumusan yang telah disusun, BP2SDM memiliki visi yaitu:

**“Mewujudkan SDM Kehutanan unggul, berintegritas, inovatif, dan kolaboratif sebagai penggerak ekonomi hijau menuju hutan lestari dan Indonesia Emas 2045”**

Visi ini menegaskan bahwa pembangunan kehutanan bertumpu pada kualitas manusia. SDM yang unggul, berintegritas, inovatif, dan mampu berkolaborasi dipandang sebagai kunci untuk mengatasi tantangan pengelolaan hutan sekaligus mendorong sektor kehutanan menjadi motor penggerak ekonomi hijau dalam pengelolaan hutan lestari yang berkelanjutan.

Dalam mewujudkan visi tersebut, misi Badan P2SDM disusun dengan mengacu juga pada Asta Cita Presiden serta berdasarkan tugas dan fungsi. Misi Badan P2SDM adalah:





Untuk mewujudkan visi dan misi Badan P2SDM serta penerapan strategi perubahan paradigma BP2SDM menjadi sistem inti dalam tata kelola hutan berkelanjutan, diperlukan beberapa strategi penguatan yaitu:

1. Penerapan *Corporate University* Kementerian Kehutanan secara optimal.
2. Penguatan manajemen talenta dalam penyiapan SDM kompeten di lingkungan Kementerian Kehutanan.
3. Penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM aparatur dan non aparatur yang sesuai dengan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) SDM bidang kehutanan.
4. Pengembangan metode pembelajaran/pelatihan yang efektif dan masif serta meningkatkan kapasitas pengajar pelatihan.
5. Pembangunan KHDTK Hutan Diklat sebagai pusat unggulan pengembangan kompetensi SDM / *Center of Excellence*.
6. Peningkatan Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan melalui peningkatan jumlah Kelompok Tani Hutan yang mandiri.
7. Pendampingan Kelompok Tani Hutan dalam mendukung proyek strategis nasional Ketahanan Pangan, Energi dan Air.
8. Penguatan komitmen dan sinergitas para pihak dalam penyuluhan dan pendampingan masyarakat di tingkat tapak.
9. Pembentukan dan pendampingan kelompok kewirausahaan kreatif bidang kehutanan dalam rangka menciptakan *green job*.
10. Peningkatan serapan tenaga kerja sektor kehutanan dari lulusan SMK Kehutanan Negeri.
11. Penguatan peran generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC sektor kehutanan, penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati dan pembangunan kehutanan lainnya;
12. Penguatan sistem tata kelola dan manajemen data yang transparan, akuntabel dan reliabel.

## 2.3 SASARAN PROGRAM BADAN P2SDM

Kementerian Kehutanan menetapkan empat tujuan utama yang dijabarkan ke dalam empat sasaran strategis yang menggambarkan kondisi yang ingin dicapai secara nyata sebagai hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa program. Keberhasilan pencapaian tujuan diukur melalui indikator kinerja sasaran strategis, sementara keberhasilan program diukur menggunakan indikator kinerja program. Dalam rangka mendukung pencapaian Pembangunan nasional, terdapat 22 indikator kinerja yang menjadi tanggung jawab Kementerian dalam mendukung tiga sasaran pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang RPJMN 2025–2029. Adapun Badan P2SDM mendukung terhadap indikator ke-18 “Peningkatan kapasitas pengelola hutan di Tingkat tapak”; indikator ke-21 “Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Masyarakat Kehutanan”. Badan P2SDM juga mendukung secara tidak langsung pada indikator ke-2 “Produksi Hasil Hutan Bukan Kayu” melalui kegiatan pendampingan terhadap kelompok tani hutan.

Sasaran program Badan P2SDM berfokus pada peningkatan kompetensi aparatur dan non-aparatur, penguatan kelembagaan, serta modernisasi pembelajaran. Sejalan dengan kebutuhan regenerasi SDM kehutanan, sasaran program juga mencakup meningkatnya keterlibatan generasi muda dalam pembinaan kehutanan, penelusuran *data deficient* keanekaragaman hayati, serta pengembangan kewirausahaan kreatif kehutanan yang relevan dengan *green jobs*. Hal ini diperlukan untuk memanfaatkan potensi besar generasi muda sebagai motor inovasi sektor kehutanan.

### 2.3.1 Sasaran dan Indikator Kinerja Badan P2SDM

Sebagaimana kabinet pada Pemerintahan Presiden RI Tahun 2024, Kementerian Lingkungan Hidup dan

Kehutanan mengalami perubahan menjadi Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup. Hal ini juga diperkuat melalui Peraturan Presiden Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan, Perpres Nomor 182 Tahun 2024 tentang Kementerian Lingkungan Hidup, dan Perpres Nomor 183 Tahun 2024 tentang Badan Pengendalian Lingkungan Hidup. Sehubungan dengan hal tersebut, struktur kinerja dan target kegiatan pada BP2SDM juga mengalami penyesuaian. Badan P2SDM masih mendukung 3 (tiga) Program dari 5 (lima) program pada Kementerian Kehutanan, yaitu:

1. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan, Badan P2SDM mendukung program ini melalui kegiatan Peningkatan Penyuluhan dengan sasaran Peningkatan nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan. Program ini diarahkan untuk meningkatkan dan mempertahankan kelestarian dengan menghadirkan tapak hutan yang mampu membantu memulihkan ekonomi nasional dan ketahanan pangan. Sasaran program pengelolaan hutan berkelanjutan pada BP2SDM adalah SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan.
2. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, Badan P2SDM mendukung program ini melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan; Perencanaan Pengembangan SDM; Pengembangan Generasi Pelestari Hutan; serta Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan. Kegiatan pada program ini bertujuan untuk Meningkatkan lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan serta meningkatkan kapasitas SDM Kehutanan serta menyiapkan SDM Kehutanan termasuk generasi pelestari hutan dalam pengelolaan kehutanan yang berkelanjutan. BP2SDM juga menjadi penanggung jawab pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Sasaran



program pendidikan dan pelatihan vokasi pada BP2SDM adalah Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan.

3. Program Dukungan Manajemen dengan sasaran meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan serta Penguatan pengawasan internal Kementerian yang profesional dan berintegritas. Program ini diarahkan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transformasi pelayanan publik sebagai upaya peningkatan reformasi birokrasi dalam bidang kehutanan. Pada program ini, BP2SDM mendukung pencapaian sasaran program dan indikator sasaran Kementerian melalui kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BP2SDM khususnya pada pencapaian Nilai Maturitas SPIP

BP2SDM dan Nilai SAKIP BP2SDM.

Berdasarkan 4 (empat) Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan memiliki 4 (empat) Tujuan yang akan dicapai, Badan P2SDM mendukung ke dalam 2 (dua) Tujuan dan Sasaran Strategis, yaitu Tujuan 2 – Sasaran Strategis 2; dan Tujuan 4 – Sasaran Strategis 4. Sasaran Strategis 2, didukung oleh Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan melalui dua Indikator Kinerja Program dan empat Indikator Kinerja Kegiatan. Pada Sasaran Strategis 4, Badan P2SDM mendukung melalui tiga Sasaran Program, tujuh Indikator Kinerja Program dan 13 Indikator Kinerja Kegiatan. Adapun *Cascading* kegiatan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Cascading Program dan Kegiatan Badan P2SDM**

Tujuan : Tujuan 2 - Meningkatkan peran hutan untuk peningkatan kemajuan dan kemandirian desa sekitar kawasan hutan  
 Indikator Tujuan : Persentase desa di sekitar kawasan hutan yang meningkat kemajuan dan kemandiriannya

No	Sasaran Strategis (SS)/ Sasaran Program (SP)/ Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)
T2. SS2	Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKSS) Nilai Transaksi Ekonomi Masyarakat Hutan	Kemehut
	SP2 SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKP 1) Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	BP2SDM
	SK1 Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pengembangan hutan lestari	(IKK 1) Produksi hasil bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan	Pusluh
		(IKK 2) Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan	Pusluh
		(IKK 3) Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	Pusluh
		(IKP 2) Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	BP2SDM
		(IKK 4) Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	Pusluh

Tujuan : Tujuan 4 - Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani  
 Indikator Tujuan : Nilai Reformasi Birokrasi

No	Sasaran Strategis (SS)/ Sasaran Program (SP)/ Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)
T4. SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital	(IKSS) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan	Kemenuhut
	SP4 Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	(IKP 1) Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia	BP2SDM
	SK1 Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	(IKK 1) Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS dan PBPH)	Pusdiklat
		(IKK 2) Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Pusdiklat
	SK2 Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	(IKK 1) Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	Pusgenri
		(IKK 2) Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran <i>data deficient</i> jenis keanekaragaman hayati	Pusgenri
	SK3 Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 1) Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	Pusrenbang
		(IKK 2) Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	BP2SDM
	SK3 Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 2) Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	Pusrenbang
		(IKK 3) Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	Pusrenbang
		(IKK 4) Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	Pusrenbang
		(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Pusdiklat
	SK1 Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	(IKK 3) Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	Pusdiklat
		(IKK 4) Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Pusdiklat
	SK4 Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	(IKP 4) Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Pusdiklat
		(IKK 1) Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	Pusdiklat

Dukungan lain BP2SDM dalam Indikator Kinerja Program Kementerian Kehutanan.

No	Sasaran Strategis (SS)/ Sasaran Program (SP)/ Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)
T4. SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital	(IKSS) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan	Kemenhut
	SP1 Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	BP2SDM
	SK10 Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKK 1) Nilai Maturitas SPIP BBadan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Set.BP2SDM
	SP2 Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan	(IKP 1) Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	BP2SDM
	SK9 Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	(IKK 1) Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Set.BP2SDM





## 2.4 IDENTIFIKASI RISIKO SASARAN PROGRAM

Berdasarkan sasaran program yang ada, Badan P2SDM telah mengidentifikasi risiko dan upaya mitigasi yang memungkinkan dalam pencapaian sasaran tersebut:

- a. Risiko sasaran program “SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan”, terdiri atas:

1. Intervensi dan fasilitasi pendampingan dalam pemberdayaan masyarakat sekitar hutan belum sepenuhnya optimal. Upaya mitigasi yang akan dilakukan meliputi memperkuat pendampingan dan penyuluhan terhadap Kelompok Tani Hutan dalam mendukung kemandirian desa, termasuk perbaikan kualitas belanja kegiatan penyuluhan. Penyuluhan kehutanan harus memastikan Kelompok Tani Hutan (KTH) dapat optimal dalam menginput Nilai Transaksi Ekonomi (NTE). Perluasan wilayah pendampingan memungkinkan jangkauan penyuluh kehutanan mencapai lebih banyak kelompok tani di berbagai desa, termasuk daerah terpencil yang selama ini kurang tersentuh layanan pendampingan.

Dengan cakupan wilayah yang lebih luas, penyuluhan dapat mendorong peningkatan kapasitas teknis, manajerial, dan pemasaran KTH secara menyeluruh. Pendampingan yang intensif dan merata akan memfasilitasi KTH dalam mencatat dan mengelola data transaksi ekonomi dari produk hutan kayu (HHK), Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK), maupun komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air,

sehingga nilai transaksi dapat diinput dengan lengkap dan transparan. Hal ini juga mendukung penguatan kelembagaan kelompok, meningkatkan daya saing produk, serta memperluas akses pasar.

Penggunaan teknologi informasi dalam pendampingan juga mempercepat proses pencatatan dan pelaporan NTE. Dengan memperluas wilayah pendampingan, KTH dapat lebih mandiri dalam mengelola usaha kehutanan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar hutan, dan berkontribusi lebih besar dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan di desa-desa sekitar kawasan hutan.

2. Integrasi data Kelompok Tani Hutan yang akan diintervensi termasuk di dalamnya lintas unit kerja dan pemerintah daerah. Upaya mitigasi yang akan dilakukan meliputi penguatan sinergi kinerja dengan unit kerja eselon 1 lain seperti Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial, serta memperkuat kerjasama dengan para pihak khususnya pemerintah daerah provinsi.
- b. Risiko sasaran program “Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan” terdiri atas:
    1. Kualitas perencanaan pengembangan SDM kurang optimal. Upaya mitigasi yang akan dilakukan melalui penyusunan proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan, penyusunan peta profil SDM aparatur

kehutanan, penyusunan nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan, serta penyelenggaraan uji kompetensi.

2. Peningkatan kapasitas SDM kehutanan yang kurang optimal. Upaya mitigasi yang akan dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan, termasuk berbagai bentuk peningkatan kompetensi SDM lainnya. Selain meningkatkan proporsi SDM kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi juga diarahkan dalam penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, PBPH). Harapannya SDM yang dihasilkan inovatif dan berdaya saing dalam menjawab kebutuhan zaman. Selain melalui pendidikan dan pelatihan, pengelolaan KHDTK sebagai sarana diklat juga menjadi upaya mitigasi.
3. Peran Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan yang kurang optimal. Upaya mitigasi yang akan dilakukan berupa meningkatkan partisipasi generasi muda berpartisipasi

peduli cinta alam, khususnya dalam mendukung penelusuran *data deficient* jenis keanekaragaman hayati. Keterlibatan generasi muda dalam kegiatan ini penting untuk memperkuat kesadaran konservasi sekaligus memberikan pengalaman praktis dalam pemantauan keanekaragaman hayati. Selain hal tersebut, penumbuhan jiwa kewirausahaan/ jumlah wirausahawan kreatif dikalangan generasi muda akan meningkatkan nilai ekonomi dari pengelolaan hutan sekaligus mendukung pelestarian keanekaragaman hayati dan pembangunan kehutanan berkelanjutan.

4. Lulusan SMK kehutanan negeri yang bekerja di bidang kehutanan kurang optimal. Upaya mitigasi yang akan dilakukan dengan optimalisasi penyelenggaraan SMKKN sehingga lulusan yang dihasilkan siap kerja di bidang kehutanan, termasuk membuka jejaring kerjasama dengan pemerintah daerah, dunia usaha dan dunia industri sektor kehutanan. Diharapkan minimal sebanyak 30% lulusan bekerja di bidang kehutanan.





## 2.5 TONGGAK PENCAPAIAN (MILESTONE) BADAN P2SDM

Berdasarkan visi dan misi Badan P2SDM yang telah disebutkan di atas, rumusan tujuan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM adalah "Penyiapan SDM Unggul dalam Mendukung Pengelolaan Hutan Berkelanjutan untuk Mewujudkan Indonesia Emas 2045". Melalui tujuan ini diharapkan tujuan pengelolaan hutan yang berkelanjutan dapat tercapai melalui penyiapan dan penyediaan SDM yang profesional dan kompeten, responsif, adaptif terhadap

perubahan, problem-solving, komunikatif, berinisiatif dan berkeinginan untuk sukses (*target oriented*).

Visi misi BP2SDM selama 5 Tahun selanjutnya dijabarkan dalam milestone pengembangan SDM Kehutanan dengan tujuan akhir yaitu penyiapan SDM Unggul Menuju Indonesia Emas 2045 dengan gambaran sebagai berikut:

### RANCANGAN MILESTONE PEMBANGUNAN SDM 2025-2029



#### 2026 Revitalisasi

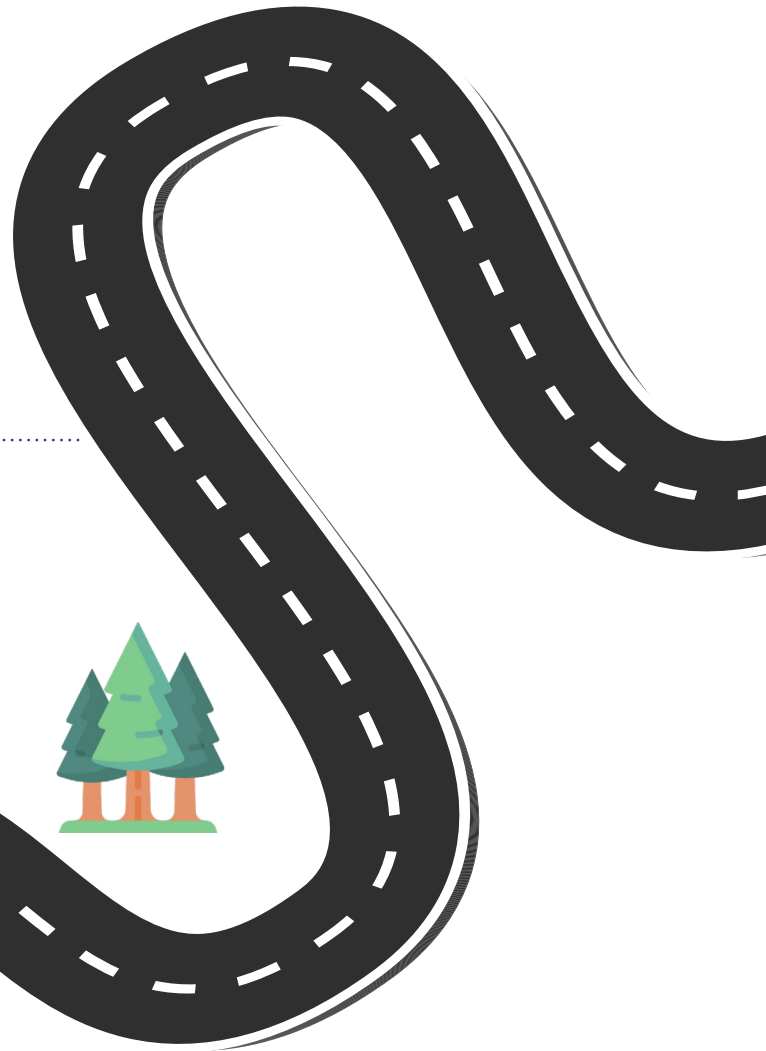
1. Penataan SDM sesuai dengan standar kebutuhan
2. Penyempurnaan ketatalaksanaan
3. Penyempurnaan pola karier dan beban kerja
4. Performance review

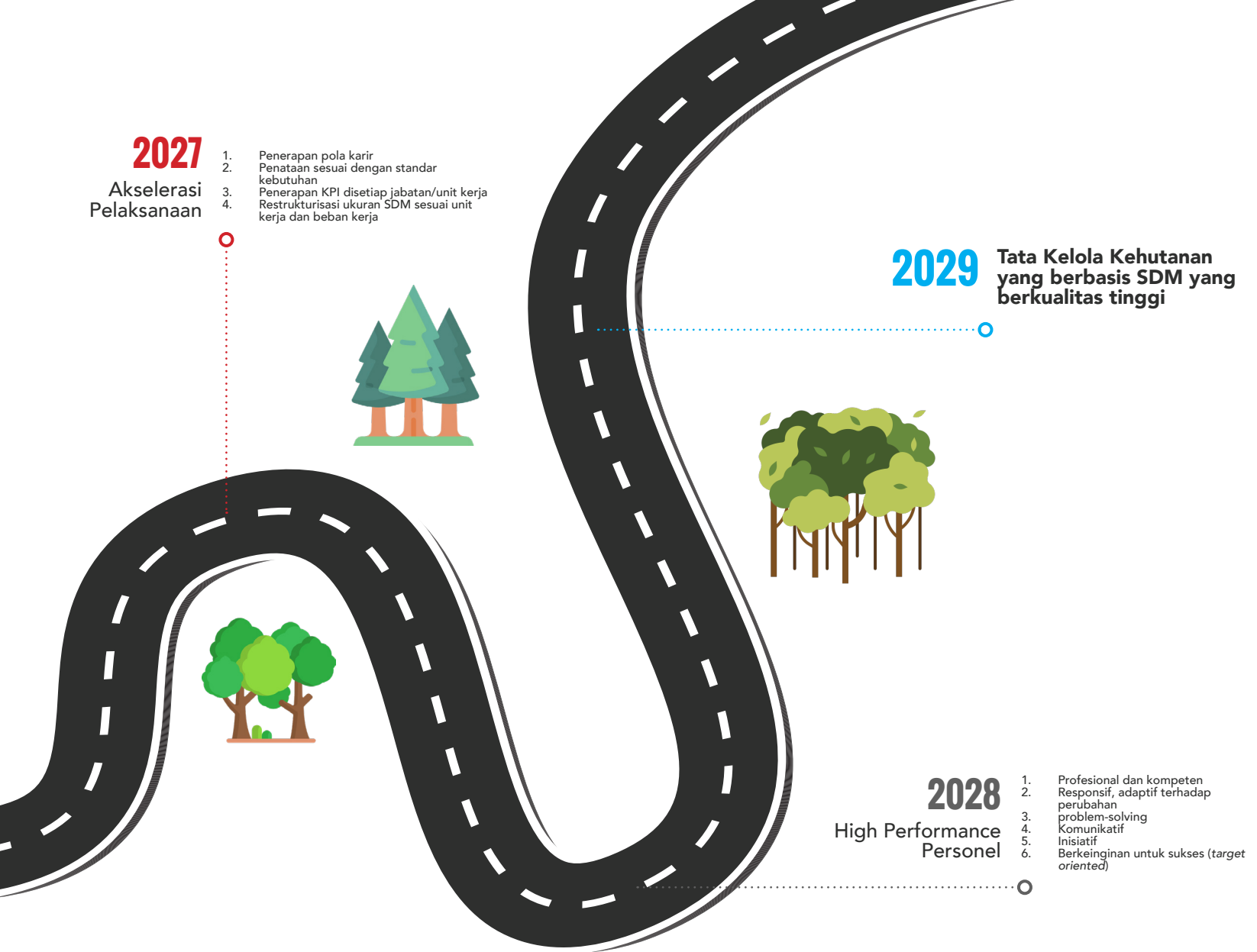


#### 2025

#### Penataan dan Penguatan SDM Kehutanan

1. Identifikasi kebutuhan dan tantangan dalam pembangunan kehutanan
2. Internalisasi goals dan tujuan pembangunan kehutanan menuju IE 2045
3. Penyusunan rencana dan strategi pengembangan kompetensi SDM
4. Penguatan infrastruktur dan sarpras





**Gambar 16. Rancangan Milestone Pembangunan SDM 2025-2029**

Pencapaian BP2SDM menekankan peningkatan kompetensi SDM secara bertahap dan berkelanjutan. Dalam konteks pembinaan generasi pelestari hutan, milestones mencakup tersusunnya NSPK pembinaan generasi muda, terbentuknya *platform* pembinaan nasional, meningkatnya partisipasi pemuda dalam penelusuran biodiversitas, berkembangnya

unit kewirausahaan kreatif kehutanan, serta terbangunnya sistem data generasi muda yang terintegrasi. Tonggak ini memastikan kesinambungan regenerasi SDM kehutanan sesuai arah kebijakan jangka menengah.



**BAB. III**

# ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BP2SDM TAHUN 2025-2029

## 3.1 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

Pembangunan nasional tahun 2025-2029 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045, dengan visi “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, yang pemenuhannya dicapai melalui delapan misi, dikenal selanjutnya dengan Asta Cita. Asta Cita terdiri atas:

1. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM);
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau dan ekonomi biru;
3. Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi;
4. Memperkuat pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas;
5. Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan;
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Sasaran pembangunan nasional Tahun 2025 - Tahun 2029 meliputi:

- a. Meningkatkan pendapatan per kapita menuju setara negara maju, dengan ukuran keberhasilan yang dirumuskan antara lain pertumbuhan ekonomi menuju 8% dan *Gross National Income* (GNI) per kapita berada pada angka US\$8.000;
- b. Kepemimpinan dan pengaruh Indonesia di dunia internasional meningkat, dengan ukuran keberhasilan yang dirumuskan adalah peringkat *Global Power Index* pada angka 29;
- c. Kemiskinan menurun dan ketimpangan berkurang, dengan ukuran keberhasilan yang dirumuskan antara lain tingkat kemiskinan turun menjadi 4,5% - 5%, dan rasio gini turun menjadi 0,372 - 0,375;
- d. Daya saing sumber daya manusia meningkat, dengan ukuran keberhasilan yang dirumuskan meliputi Indeks Modal Manusia meningkat menjadi 0,5;
- e. Intensitas emisi GRK menurun menuju net

*zero emission*, dengan ukuran keberhasilan yang dirumuskan yaitu penurunan intensitas emisi GRK sebesar 45,17% dan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup meningkat menjadi 77,20.

Pembangunan nasional 2025-2029 menekankan strategi menurunkan tingkat kemiskinan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan mencapai pertumbuhan tinggi yang berkelanjutan sebagai kunci keberhasilan pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah dan fondasi bagi pembangunan jangka panjang nasional.

Strategi pembangunan menitikberatkan pada tiga hal utama. Pertama, menurunkan tingkat kemiskinan melalui stabilitas ekonomi makro, pemberdayaan ekonomi lokal, penguatan UMKM, dan pengembangan infrastruktur dasar. Kedua, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan fokus pemenuhan layanan

dasar, pembangunan modal manusia (pendidikan vokasi, pelatihan, literasi), dan pembangunan modal sosial budaya. Ketiga, mencapai pertumbuhan tinggi yang berkelanjutan melalui produktivitas pertanian, industrialisasi berorientasi ekspor, pariwisata, ekonomi hijau dan biru, transformasi digital, investasi non-APBN, konservasi sumber daya air, dan produktivitas belanja negara.

Pengungkit utama dari strategi mencapai pertumbuhan tinggi berkelanjutan adalah deregulasi perizinan serta kebijakan fiskal dan *moneter pro-growth*. Pertumbuhan ekonomi berkelanjutan juga merupakan kontribusi dari pertumbuhan ekonomi wilayah, dengan demikian pemerataan pembangunan wilayah menjadi kunci dan faktor pendorong pertumbuhan ekonomi wilayah.



## 3.2 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI KEMENTERIAN KEHUTANAN

Terpilihnya Presiden baru dan terbentuknya kabinet baru, menegaskan bahwa arah pembangunan nasional 5 tahun kedepan untuk dilakukan secara transparan, terukur dalam mencapai Indonesia Emas 2045 dengan internalisasi asta cita ke dalam Prioritas Nasional. Berdasarkan Asta Cita yang menjadi Prioritas Nasional (PN) dalam RPJMN 2025-2029 dan diterjemahkan menjadi program, kegiatan, dan proyek prioritas dengan sasaran terukur. Adapun dukungan utama Kementerian terhadap Prioritas Nasional Presiden dan Wakil Presiden tahun 2025–2029 tercermin secara langsung dalam Prioritas Nasional 2, Prioritas nasional 4, Prioritas Nasional 6, dan Prioritas Nasional 8. Selain dukungan utama kepada empat Prioritas Nasional tersebut, Kementerian Kehutanan juga mendukung kepada capaian pada Prioritas Nasional 7.

Sejalan dengan arah kebijakan pembangunan nasional, Kementerian memfokuskan kebijakan strategis dalam pengurusan kawasan hutan yang berpijak pada prinsip transparansi, keadilan, dan keberlanjutan. Adapun kebijakan dan strategi Kementerian adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan hutan sebagai paru-paru dunia dan pengatur tata air. Termasuk di dalamnya perlindungan keanekaragaman hayati, restorasi lahan kritis serta pengendalian deforestasi. Hal ini dilakukan untuk menjaga dan menurunkan emisi karbon dan menjawab krisis iklim dengan strategi yang akan ditempuh antara lain: (a) melindungi wilayah hulu Daerah Aliran Sungai (DAS) dan pesisir di hutan konservasi, hutan lindung, dan hutan produksi; (b) menjaga keanekaragaman hayati utamanya kekayaan spesies kebanggaan Indonesia; (c) memulihkan hutan berstatus kritis melalui upaya rehabilitasi hutan, termasuk di dalamnya menurunkan erosi dan aliran permukaan melalui bangunan sipil teknis; serta (d) mengantisipasi dan menurunkan kejadian kebakaran hutan di provinsi rawan kebakaran hutan.
2. Penguasaan hutan yang berkeadilan. Kementerian membuka ruang bagi masyarakat adat dan lokal yang selama ini tersisih dengan memberikan akses legal dan perlindungan hukum atas hutan yang secara historis jadi bagian dari identitas dan penghidupan mereka. Strategi yang akan dijalankan untuk mendukung kebijakan ini adalah (a) penyelesaian kasus sawit ilegal dan kawasan terbangun lainnya di kawasan hutan; (b) penertiban izin pemanfaatan kawasan hutan utamanya terhadap PBBH yang tidak aktif di lapangan; dan (c) audit dan pemberlakuan sanksi bagi Perizinan Berusaha Pemanfaatan Sarana Jasa Lingkungan Wisata Alam (PB-PSWA) utamanya dalam pemenuhan PNBK.
3. Pemanfaatan hutan untuk ketahanan pangan, energi, dan air melalui pendekatan agroforestri. Kawasan hutan dikelola untuk menghasilkan pangan secara lestari. Selain itu, tanaman aren, dan HHBK lainnya bersama pepohonan hutan, menjaga ekosistem sekaligus menyediakan pangan dan ekonomi dengan strategi: (a) penyediaan lahan untuk *food estate* (lumbung pangan) baik berskala besar, menengah, dan kecil; (b) perhutanan berbasis masyarakat untuk mendukung ketersediaan dan keragaman pangan lokal; dan (c) peningkatan multi usaha kehutanan untuk mendukung pangan dan hilirisasi aren.
4. Kebijakan dalam strategis keempat yaitu, *One Map Policy*, dimana seluruh pemetaan kehutanan disatukan secara nasional dengan strategi melakukan integrasi informasi spasial tematik dan pemantauan hutan nasional melalui sistem informasi "jaga rimba". Hal ini untuk menghindari tumpang tindih dan konflik lahan sekaligus memperkuat dasar pengambilan kebijakan yang berbasis data akurat.

5. Digitalisasi layanan kehutanan sebagai bentuk modernisasi tata kelola hutan dengan strategi yang dilakukan: (a) digitalisasi seluruh layanan Kementerian yang berfokus pada kebutuhan masyarakat di tingkat tapak, (b) penguatan infrastruktur pusat data dan pembangunan pusat data terstandarisasi, serta (c) penerapan *cashless payment* dan *e-ticketing* pada kawasan taman nasional, taman wisata alam, dan suaka margasatwa. Kementerian berharap melalui sistem digital, masyarakat dapat mengakses data dan perizinan dengan lebih mudah dan transparan. Proses yang dulunya panjang dan rawan penyimpangan diharapkan dapat dipangkas menjadi efisien dan akuntabel.

Sebagai wujud komitmen untuk mengintegrasikan pengarusutamaan pembangunan dalam kebijakan dan strategi sektor kehutanan, Kementerian Kehutanan menerapkan lima pendekatan utama dalam pembangunan, yaitu: gender, inklusi sosial, tujuan pembangunan berkelanjutan, transformasi digital, dan pembangunan rendah karbon, yang diintegrasikan secara konsisten dalam perencanaan dan pelaksanaan program agar sektor kehutanan dapat berkontribusi optimal dalam mewujudkan visi pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045.

Untuk menggambarkan dan menginternalisasi arahan pembangunan nasional dan kebijakan kementerian, ditetapkan empat transformasi utama pembangunan kehutanan 2025-2029, yaitu: (1) pertumbuhan ekonomi kehutanan; (2) pengelolaan keanekaragaman hayati; (3) hutan cadangan pangan, energi, dan air; (4) hilirisasi kayu log, getah pinus, dan aren untuk bioethanol.

Dalam mendukung pencapaian sasaran RPJMN 2025-2029 dan mewujudkan Indonesia Emas 2045, Kementerian Kehutanan juga mendukung dua Program Hasil Terbaik Cepat (PHTC) yang dikawal langsung oleh Presiden dan Wakil Presiden yaitu PHTC 3 “Mencetak dan meningkatkan produktivitas lahan pertanian dengan lumbung pangan desa, daerah, dan nasional” dengan intervensi penyiapan kawasan hutan untuk mendukung ketahanan pangan melalui identifikasi spasial kawasan hutan untuk pangan dan penanganan batas kawasan hutan melalui pemutakhiran penetapan kawasan hutan, dan PHTC 5 “Melanjutkan dan menambahkan program kartu-kartu kesejahteraan sosial serta kartu usaha untuk menghilangkan kemiskinan absolut”, melalui intervensi peningkatan kapasitas baik kelola kawasan, kelola kelembagaan, dan kelola usaha yang dilakukan oleh kelompok masyarakat yang menerima akses kelola kawasan hutan, serta peningkatan kemandirian usaha dan nilai transaksi ekonomi masyarakat sekitar hutan. Selain mendukung PHTC, Kementerian juga turut mendukung Proyek Strategis Nasional (PSN) yang bersifat strategis terukur, dan berdampak signifikan dalam pencapaian sasaran RPJMN. Proyek yang diintervensi oleh Kementerian yaitu ketahanan pangan melalui perhutanan berbasis masyarakat dalam mendukung swasembada pangan. Proyek ini berupa penguatan intervensi pendukung makanan bergizi seperti pemberdayaan masyarakat, petani dan peternak lokal, penjaminan stok keragaman bahan pangan dalam negeri, dan sebagainya.

Untuk menjamin tercapainya arah kebijakan dan strategi Kementerian yang telah dirumuskan, Kementerian memperkuat manajemen kinerja yang bertumpu pada

SDM yang unggul dan berdaya saing, pemanfaatan teknologi dan proses yang terstruktur dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pemantauan dan evaluasi kinerja. Di samping itu, pengendalian internal juga dilakukan untuk mengidentifikasi risiko dan melakukan langkah-langkah mitigasi. Dari sisi SDM, perlu menanamkan pola pikir melalui sistem merit dan *talent management* dengan harapan dapat menciptakan SDM yang mampu berpikir strategis dan terbuka untuk bersinergi dengan masyarakat dengan upaya pengembangan *Corporate University*. Berpikir terbuka terhadap orientasi *outcome* dan *impact* sebagaimana tertuang di dalam sasaran

strategis dan tujuan di dalam Renstra Kementerian 2025-2029 serta sasaran utama yang telah digariskan dalam RPJMN 2025-2029.





### 3.3 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BADAN P2SDM

Pencapaian target pembangunan kehutanan tidak akan terlepas dari komponen sumber daya manusia. Berdasarkan data jumlah sumber daya manusia Kementerian Kehutanan secara keseluruhan berjumlah 20.945 orang ASN yang tersebar di 8 Unit Kerja Eselon I mulai dari kantor pusat hingga Unit Pelaksana Teknis dan ±75 ribu orang SDM Non Aparatur. Potensi ini merupakan suatu tantangan sekaligus kekuatan dalam pencapaian berbagai target kinerja sektor kehutanan. Untuk dapat mendukung tercapainya tujuan, Kementerian Kehutanan memerlukan SDM yang mempunyai kompetensi,

berintegritas, profesional, berkinerja tinggi, dan mempunyai moralitas yang baik, serta mampu mengabdikan dan berkomitmen.

Luas kawasan hutan berdasarkan data statistik Kementerian Kehutanan Tahun 2024 sebesar 125.541.298,8 Ha, disisi lain jumlah SDM kehutanan aparatur saat ini berkisar ±21 ribu orang. Apabila mengandalkan jumlah SDM aparatur, berdasarkan fakta di lapangan, kondisi ini dapat dikatakan masih belum ideal terutama terkait pengelolaan, pengamanan dan perlindungan kawasan



hutan di tingkat tapak. SDM kehutanan selain aparatur juga terdapat SDM non aparatur yang selama ini berkaitan erat dengan pengelolaan hutan di tingkat tapak seperti penyuluh kehutanan swadaya masyarakat (PKSM), masyarakat mitra polhut, masyarakat peduli api, pendamping perhutanan sosial yang keberadaannya sangat dibutuhkan. Dalam rangka mengoptimalkan pengelolaan hutan di tingkat tapak peran SDM aparatur perlu didorong melalui pengembangan kompetensi. Sejalan dengan hal tersebut, SDM non aparatur juga didorong, dibina dan diperankan dalam pengelolaan

hutan sesuai dengan kompetensinya, mengoptimalkan fungsi SDM aparatur. Selain pengoptimalan fungsi SDM aparatur dan non aparatur, pelibatan masyarakat juga menjadi pengarusutamaan dalam arah kebijakan dan strategi Badan P2SDM. Adanya 9.291 desa yang berada di dalam dan di sekitar Kawasan hutan masuk dalam kategori miskin menjadi hal yang perlu mendapat perhatian dalam kebijakan dan strategi Badan P2SDM.

Pembangunan kehutanan dan pembangunan SDM harus selalu bersinergi. Untuk menjaga kelestarian dan

keberlanjutan kawasan hutan strategi pengelolaan hutan di tingkat tapak menjadi salah satu pilihan terbaik. Aspek pengelolaan hutan di tingkat tapak harus mencakup tata kelola pemangku kawasan hutan, Inovasi pembangunan kawasan hutan dan kompetensi SDM dalam mengelola kawasan hutan. Badan penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM) mempunyai peran penting dalam menyiapkan SDM Kehutanan yang kompeten dalam Pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan, dan memandang pencapaian target pembangunan tidak akan tercapai tanpa dukungan SDM yang kompeten. Oleh karena itu, pembangunan kehutanan dan pembangunan SDM perlu dilakukan sejalan dan bersinergi.

Arah kebijakan dan strategi BP2SDM Tahun 2025-2029 diarahkan dalam mendukung tercapainya Indikator kinerja Utama Kementerian Kehutanan dan Asta Cita/Prioritas Nasional. Adapun target kinerja BP2SDM mendukung terhadap Prioritas Nasional 2, Prioritas Nasional 4, serta mendukung terhadap Prioritas Nasional 6.

Dalam program PHTC 5 “Melanjutkan dan menambahkan program kartu-kartu kesejahteraan sosial serta kartu usaha untuk menghilangkan kemiskinan absolut”, BP2SDM mendukung pencapaian tersebut melalui intervensi peningkatan kapasitas baik kelola kawasan, kelola kelembagaan, dan kelola usaha yang dilakukan oleh kelompok masyarakat yang menerima akses kelola kawasan hutan, serta peningkatan kemandirian usaha dan nilai transaksi ekonomi masyarakat sekitar hutan. Selain mendukung PHTC tersebut, BP2SDM juga turut mendukung Proyek Strategis Nasional (PSN) ketahanan pangan melalui perhutanan berbasis masyarakat dalam mendukung swasembada pangan. Dukungan BP2SDM adalah melalui fasilitasi kepada KTH yang memiliki potensi dan komoditas pangan sehingga dapat memberikan produksi dan penyediaan pangan secara optimal.



**Notes:**

- 1 - 8 (Program Asta Cita)
- 2, 4, 6, 7 dan 8 (Program Asta Cita yang terkait dengan program kerja Kementerian Kehutanan)
- 2, 4, dan 6 (Dukungan BP2SDM pada Program Asta Cita)

**Gambar 17. Dukungan Badan P2SDM dalam Asta Cita**

Dalam kerangka program Kementerian Kehutanan, kegiatan BP2SDM mendukung di 3 (tiga) Program Kementerian Kehutanan yang meliputi: Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan, Program Pendidikan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen, dengan arahan sebagai berikut:

### 1. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

Program pengelolaan hutan Berkelanjutan di BP2SDM diselenggarakan oleh Pusat Penyuluhan. Kegiatan Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan yaitu Kegiatan Peningkatan Penyuluhan Kehutanan. Arah program ini adalah menghadirkan tapak hutan yang mampu membantu memulihkan ekonomi nasional. Sebagai entitas pembangunan, geliat ekonomi tapak hutan diupayakan semakin tangguh, terus tumbuh memproduksi barang dan jasa. Meningkatkan dan mempertahankan kelestarian hutan baik di hutan produksi, hutan lindung, dan hutan konservasi. Hal ini dikaitkan dengan fungsi Pusat Penyuluhan dalam kegiatan penyuluhan dan pendampingan di dalam dan sekitar Kawasan hutan. Adapun Strategi pada Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan di BP2SDM yaitu:

- 1). Penyuluhan dan pendampingan masyarakat dan Kelompok Tani Hutan diupayakan untuk meningkatkan Nilai Transaksi Ekonomi. Yang dilakukan melalui pendampingan multiusaha kehutanan yang mengarah kepada ketahanan pangan (*food estate*), pendampingan pengelola jasa lingkungan wisata alam kawasan konservasi dan pendampingan perhutanan sosial melalui produksi HHBK.
- 2). Pengembangan pembelajaran yang efektif untuk masyarakat menjadi hal yang harus dipenuhi. Penguatan peran wanawiyata widyakarta sebagai pusat pembentukan wirausaha baru di bidang usaha produktif mandiri masyarakat sekitar hutan juga menjadi salah satu strategi ke depan.
- 3). Penguatan Komitmen dan Sinergitas Para

Pihak dalam Penyuluhan dan Pendampingan Masyarakat di Tingkat tapak melalui Penyusunan NSPK Tahubja Penyuluhan kehutanan dalam penguatan peran antar pihak.

### 2. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di BP2SDM diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM, Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan, Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM dan SMK Kehutanan Negeri. Kegiatan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yaitu Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan dan Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan. Arah program ini adalah menyiapkan SDM, tenaga menengah kehutanan yang langsung bekerja, membantu mengurangi pengangguran dan meningkatkan kapasitas SDM, kelompok tani hutan dan dunia usaha, untuk membantu meningkatkan produktivitas hutan dan perbaikan lingkungan. Adapun Strategi Kebijakan pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di BP2SDM yaitu:

- 1). Identifikasi dan pendataan tenaga kerja di sektor kehutanan serta menghitung proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan baik aparatur maupun non aparatur.
- 2). Penyelesaian *Grand Design* Pengembangan Kompetensi SDM Kehutanan melalui Identifikasi gap kompetensi melalui penilaian/pemetaan kompetensi, Penyusunan Dokumen AKPK (Analisis Pengembangan Kompetensi), Ekspose profiling kompetensi SDM.
- 3). Penguatan manajemen talenta melalui Penyiapan standar kompetensi SDM, Penambahan ruang lingkup LSP P2 Kementerian Kehutanan, Pendampingan Registrasi dan Dukungan Layanan LSP serta penguatan Aplikasi SPEKTRA sebagai Dukungan Pemetaan SDM Aparatur Kehutanan
- 4). Pengembangan kurikulum SMKKN dengan

- menyesuaikan kebutuhan dunia kerja;
- 5). Peningkatan serapan lulusan SMKKN sebagai tenaga kerja terampil sektor kehutanan melalui pembangunan jejaring kerja sama dengan dunia kerja dan dunia industri, pembinaan alumni, pemagangan, job fair, job expo dsb.
  - 6). Pengembangan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM Yang efektif melalui optimalisasi metode MOOC dalam pelatihan, penguatan sistem LMS/ *E-learning* agar lebih mudah diakses, menarik dan menyenangkan sebagai sarana belajar dan Pengkinian materi dan kurikulum pelatihan secara berkala;
  - 7). Peningkatan kapasitas SDM pengajar dan pengelola pelatihan melalui peningkatan keahlian dalam penggunaan teknologi informasi dan digitalisasi, upgrade kompetensi widyaiswara baik dalam manajerial, teknis maupun vokasi dan pelaksanaan evaluasi kinerja widyaiswara.
  - 8). Penyelenggaraan jenis diklat prioritas dan spesifik yang dibutuhkan melalui sinkronisasi kebutuhan diklat dengan kebutuhan UKE 1 teknis dan pendataan kurikulum pelatihan dan penyusunan kurikulum-kurikulum yang belum tersedia berdasarkan hasil IKD.
  - 9). Pembangunan KHDTK hutan diklat sebagai pusat unggulan pengembangan kompetensi SDM melalui pembangunan KHDTK sebagai model pengelolaan kawasan dengan ciri khas keunikan tertentu, peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK dan penyusunan NSPK standar pengelolaan KHDTK hutan diklat.
  - 10). Penguatan peran generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC sektor kehutanan, penelusuran *data deficient* jenis keanekaragaman hayati dan pembangunan

kehutanan lainnya melalui penguatan kewirausahaan ekonomi kreatif generasi muda.

- 11). Pembentukan dan peningkatan kapasitas kader generasi muda pelestari hutan sebagai agen perubahan dalam implementasi pengendalian perubahan iklim sektor kehutanan dan pembangunan kehutanan lainnya melalui sosialisasi dan kampanye generasi muda untuk perubahan, penjaringan dan pemberian apresiasi kepada generasi muda inovator hijau.

### **3. Program Dukungan Manajemen**

Program Dukungan Manajemen di BP2SDM diselenggarakan oleh Seluruh Satker dan sebagai penanggung jawab indikator kinerja kegiatan adalah Sekretariat Badan P2SDM. Kegiatan program dukungan manajemen yaitu Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Arah program ini adalah tata kelola pemerintahan yang baik dan transformasi pelayanan publik sebagai upaya peningkatan reformasi birokrasi dalam bidang kehutanan. Strategi pada Program Dukungan Manajemen di BP2SDM yaitu:

1. Penguatan manajemen data Lingkup Badan P2SDM melalui Penguatan sistem informasi data penyuluhan dan pengembangan SDM sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan Keputusan yang tepat sasaran sesuai kebutuhan organisasi;
2. Penguatan Sistem Pengendalian Internal melalui Penguatan manajemen risiko guna memastikan kegiatan yang dilaksanakan sesuai untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Penguatan Tata Kelola Keuangan dengan

memastikan bahwa pengelolaan keuangan seluruh Satuan Kerja dilakukan secara akuntabel, transparan, dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah;

4. Penguatan NSPK dan Kerjasama melalui Inventarisasi dan pengkinian peraturan/NSPK dengan kondisi terkini serta penguatan kerjasama dengan berbagai pihak untuk peningkatan kompetensi SDM.



## 3.4 KERANGKA REGULASI

Dalam memenuhi kerangka pembangunan kehutanan 2025-2029, regulasi di bidang kehutanan khususnya Badan P2SDM perlu diselaraskan akibat adanya perkembangan hukum dan kebijakan, baik dalam aspek pembangunan kehutanan maupun aspek sumber daya manusia (aparatur dan non aparatur), di antaranya terkait dengan Penyelenggaraan SMKKN, Penyelenggaraan penyuluhan kehutanan, pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi di bidang kehutanan, akreditasi lembaga pelatihan bidang kehutanan, penyelenggaraan uji kompetensi sumber

daya manusia kehutanan, serta pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus pendidikan dan pelatihan kehutanan. Penyelarasan regulasi ini akan dilakukan dalam bentuk revisi atau pembentukan Peraturan Menteri baru. Penyelarasan regulasi juga dilakukan terhadap jenis dan tarif atas jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berlaku pada Kementerian. Langkah ini diharapkan dapat mengakomodir perkembangan fiskal dan mendorong peningkatan pendapatan negara. Adapun beberapa kerangka regulasi yang diperlukan antara lain:

**Tabel 11. Kebutuhan Kerangka Regulasi Badan P2SDM**

No	Kebutuhan Kerangka Regulasi	Urgensi Pembentukan	Stakeholder Terkait
1	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Penyelenggaraan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat kesulitan dalam penyelenggaraan SMK Kehutanan Negeri karena Peraturan Menteri LHK Nomor P.42/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri sudah tidak relevan dengan kebijakan penyelenggaraan pendidikan (Kementerian Pendidikan, kebudayaan, Riset dan Teknologi) dan kondisi faktual di lapangan;</li> <li>b. Perlunya untuk mengintegrasikan substansi terkait lingkungan hidup dalam pendidikan SMK Kehutanan Negeri;</li> <li>c. Mempertegas sanksi bagi peserta didik yang tidak dapat menyelesaikan pendidikan, karena fakta di lapangan menunjukkan angka peserta didik yang mengundurkan diri secara sepihak meningkat di SMK Kehutanan Negeri.</li> </ul>	Kementerian Dikdasmen; Kementerian Keuangan; Masyarakat
2	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Penyelenggaraan Penyuluhan Kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Simplifikasi regulasi terkait penyelenggaraan penyuluhan kehutanan;</li> <li>b. Penyesuaian substansi materi terkait dengan penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dengan kebijakan pembangunan kehutanan;</li> <li>c. sinkronisasi dan harmonisasi penyelenggaraan kegiatan pendampingan pembangunan kehutanan; dan</li> <li>d. Penguatan fungsi UPT Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM dalam penyelenggaraan penyuluhan kehutanan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kementerian Dalam Negeri;</li> <li>b. Dinas Kehutanan;</li> <li>c. Kementerian Hukum; dan</li> <li>d. Sekretariat Negara.</li> </ul>

No	Kebutuhan Kerangka Regulasi	Urgensi Pembentukan	Stakeholder Terkait
3	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tindak Lanjut dari UU 20 Tahun 2023 tentang ASN dan PP Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS;</li> <li>b. Penyesuaian substansi materi untuk menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur dan non aparatur Bidang Kehutanan;</li> <li>c. Kebutuhan regulasi dalam penerapan Kementerian Kehutanan <i>Corporate University</i>;</li> <li>d. Simplifikasi Peraturan Menteri LHK 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 jo. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.53/ Menlhk-Setjen/2015 tentang Tata Cara Memperoleh Akreditasi Lembaga Pelaksana Pendidikan Dan Pelatihan Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. LAN;</li> <li>b. BKN;</li> <li>c. Kementerian Hukum; dan</li> <li>d. Sekretariat Negara.</li> </ul>
4	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengenaan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Amanat Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2024 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan; dan</li> <li>b. Diperlukan pengaturan baru sebagai pengganti Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.47/Menhut-II/2014 tentang Tata Cara Pengenaan, Pemungutan, dan Penyetoran Penerimaan Negara Bukan Pajak di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan guna mengakomodasi perubahan substansi dan sistematika secara komprehensif, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2025.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kementerian Keuangan;</li> <li>b. Kementerian Hukum; dan</li> <li>c. Sekretariat Negara.</li> </ul>
5	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Bidang Kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perubahan perlu dilakukan supaya akreditasi lembaga pelatihan kehutanan selaras dengan kebijakan akreditasi nasional, baik dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Lembaga Administrasi Negara (LAN), maupun perubahan klasifikasi dan nomenklatur kelembagaan yang diatur pemerintah</li> <li>b. Respon terhadap Perkembangan Teknologi dan Metodologi Pembelajaran;</li> <li>c. penyederhanaan proses akreditasi untuk memudahkan pemberian layanan bagi Lembaga pelaksana pelatihan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. LAN;</li> <li>b. BKN;</li> <li>c. Kementerian Hukum</li> <li>d. Sekretariat Negara.</li> </ul>

No	Kebutuhan Kerangka Regulasi	Urgensi Pembentukan	Stakeholder Terkait
6	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi sumber daya manusia Kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Belum adanya regulasi yang mengatur penyelenggaraan uji kompetensi bagi pejabat fungsional binaan Kementerian Kehutanan. Di samping itu, perlu adanya regulasi yang mengatur tentang pelaksanaan uji kompetensi manajerial dan sosio kultural bagi pejabat fungsional non binaan Kementerian Kehutanan, dikarenakan uji kompetensi merupakan salah satu syarat mutlak untuk pengembangan karir bagi pejabat fungsional;</li> <li>b. Adanya teknologi baru maupun paradigma pengelolaan hutan yang berkelanjutan menuntut perubahan dalam kompetensi yang harus dimiliki oleh aparatur kehutanan. Regulasi yang di-update akan menyesuaikan standar uji kompetensi dengan kebutuhan layanan dan konservasi modern;</li> <li>c. Perubahan kebijakan juga dimaksudkan untuk mempercepat proses uji kompetensi serta memperkuat pengawasan dan akuntabilitas pelaksanaan uji kompetensi agar hasilnya kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dan hukum;</li> <li>d. Penyesuaian juga mengakomodasi pengembangan program surveilans kompetensi serta mekanisme perpanjangan sertifikat yang sistematis, sehingga kompetensi SDM selalu terjaga dan diperbarui sesuai kebutuhan pembangunan kehutanan; dan</li> <li>e. Penguatan fungsi UPT Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM dalam penyelenggaraan penyuluhan kehutanan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kementerian PANRB;</li> <li>b. Kementerian Dalam Negeri;</li> <li>c. BNSP;</li> <li>d. Kementerian Hukum</li> <li>e. Sekretariat Negara.</li> </ul>
7	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Pengelolaan Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan	Minat masyarakat dalam pengelolaan KHDTK semakin tinggi, sampai dengan saat ini telah terdapat 56 (lima puluh enam) KHDTK Diklat Kehutanan yang telah ditetapkan dan dikelola oleh K/L dan perguruan tinggi. Sehingga dibutuhkan penguatan instrumen yang berfungsi sebagai pedoman/dasar hukum dalam pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan maupun monitoring, pembinaan, serta evaluasi kinerja pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kementerian Diktisaintek;</li> <li>b. Kementerian Dalam Negeri;</li> <li>c. BNSP;</li> <li>d. Kementerian Hukum; dan</li> <li>e. Sekretariat Negara.</li> </ul>
8	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Pengembangan Generasi Pelestari Hutan	Kegiatan pelestarian hutan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pelaksanaan pembangunan kehutanan. Dalam rangka mendorong peran masyarakat dalam pelestarian hutan diperlukan partisipasi aktif para generasi muda. Selanjutnya, belum ada ketentuan khusus yang mengatur peran, inisiatif, aksi dan bentuk partisipasi pengembangan generasi muda dalam pelestarian hutan atau terkait fungsi dan peran generasi muda dalam pembangunan kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kementerian Hukum</li> <li>b. Sekretariat Negara</li> </ul>



## 3.5 KERANGKA KELEMBAGAAN

Untuk melaksanakan mandat pembangunan nasional tahun 2025-2029, serta dalam upaya mencapai sasaran dan indikator kinerja program, kelembagaan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun atas unit kerja setingkat eselon II sebanyak 5 (lima) unit. Dalam kaitannya dengan penyuluhan kehutanan akan dilaksanakan oleh Pusat Penyuluhan Kehutanan; Untuk perencanaan pengembangan sumber daya manusia akan dilaksanakan oleh Pusat Perencanaan Pengembangan SDM; Untuk penyelenggaraan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan akan dilaksanakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM; serta untuk melaksanakan koordinasi terhadap manajemen pengelolaan akan dilakukan oleh Sekretariat Badan P2SDM. Struktur organisasi tertera pada gambar 1.

Unit pelaksana teknis dibentuk untuk melaksanakan kebijakan di tingkat tapak, sedemikian rupa sehingga mewujudkan entitas tapak hutan yang mampu mengalirkan manfaat ekologi, sosial dan ekonomi. Jumlah UPT Badan P2SDM sebanyak 12 unit, terdiri dari Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM sebanyak 7 unit dan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri sebanyak 5 unit.

Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM memiliki tugas melaksanakan penyuluhan kehutanan, pelatihan aparatur dan non aparatur kehutanan, fasilitasi generasi pelestari hutan, serta penilaian dan uji kompetensi bagi sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan pada wilayah kerja yang diturunkan dari Satker Pusat Lingkup Badan P2SDM. Dalam hal penyuluhan

kehutanan Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM melaksanakan peran sebagai berikut:

- a). Pelaksanaan penyuluhan di KHDTK binaan
- b). Pelaksanaan peningkatan kelas KTH di KHDTK binaan pada wilayah kerja
- c). Pemantauan dan supervisi pelaksanaan penyuluhan kehutanan di KHDTK binaan pada wilayah kerja.
- d). Pelaksanaan registrasi KTH/KUPS Lingkup UPT Kemenhut
- e). Penyediaan data & informasi penyuluhan Kehutanan pada wilayah kerja (pendataan spasial KTH lingkup UPT Kemenhut)
- f). Pembentukan, penetapan dan pembinaan PKSM lingkup UPT Kemenhut pada wilayah kerja
- g). Pembinaan PKS di lingkup UPT Kemenhut pada wilayah kerja
- h). Sebagai administrator aplikasi SIMLUH di wilayah layanan (menginput & mengajukan
- i). data KTH, PK ASN, PKSM & PKS)
- j). Pelaksanaan kerja sama pengelolaan KHDTK dengan lembaga pengelola KHDTK Lainnya (Perguruan Tinggi, Kementerian/Lembaga) di wilayah layanan
- k). Memperkuat koordinasi dan komunikasi bidang penyuluhan kehutanan dengan dinas terkait pada level provinsi. Pelaksanaan kerjasama terkait pengembangan program penyuluhan kehutanan dengan pihak lainnya sesuai ketentuan.

Adapun dalam hal pengembangan SDM, Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM selain menyelenggarakan

pelatihan SDM juga berperan sebagai berikut:

- a). Pelaksanaan penilaian dan uji kompetensi aparatur dan non aparatur
- b). Fasilitasi pelaksanaan pemetaan kompetensi sumber daya manusia aparatur dan non aparatur pada wilayah kerja
- c). Fasilitasi penyusunan standar kompetensi sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan
- d). Mengembangkan dan menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan lokal/ regional
- e). Mengimplementasikan program MOOC dan pelatihan dari pusat di tingkat daerah
- f). Menyesuaikan konten dengan kondisi lokal
- g). Melaporkan pelaksanaan dan umpan balik pelatihan
- h). Menyusun silabus dan modul pelatihan berbasis kurikulum pusat dengan adaptasi lokal
- i). Memberi masukan dan uji coba bahan ajar
- j). Melibatkan fasilitator lokal dan narasumber lapangan serta mengimplementasikan dan mengevaluasi efektivitasnya di lapangan
- k). Mengusulkan peserta yang lulus untuk diberikan sertifikat melalui penjaminan mutu
- l). Menerbitkan sertifikat pelatihan yang telah terakreditasi
- m). Validasi data peserta dan hasil pelatihan
- n). Menjalin dan melaksanakan kerjasama pelatihan tingkat daerah dengan mengacu pada pedoman pusat
- o). Menyusun MoU lokal dengan dukungan pusat bila diperlukan

- p). Implementasi kerja sama di lapangan
- q). Pengelolaan langsung KHDTK untuk kegiatan pelatihan, demplot, dan inovasi lokal
- r). Implementasi kegiatan di KHDTK (praktik lapang, agroforestry, konservasi)
- s). Menyusun laporan berkala dan inovasi yang dikembangkan di KHDTK.

Adapun dalam pengembangan generasi pelestari hutan, Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM melaksanakan peran dalam hal sebagai berikut:

- a. pelaksanaan fasilitasi perilaku generasi peduli cinta alam;
- b. pelaksanaan fasilitasi kewirausahaan kreatif bidang kehutanan;

SMKKN mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi penyusunan rencana pendidikan, pendidikan dan pengajaran, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pendidikan menengah kejuruan kehutanan bagi tamatan sekolah lanjutan tingkat pertama atau sederajat. Berdasarkan arah kebijakan dan strategi pengembangan pendidikan vokasi, setiap SMKKN selain menyelenggarakan pendidikan menengah kejuruan kehutanan juga perlu melaksanakan perannya dalam meningkatkan lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan.

Peran unit pelaksana teknis pada prinsipnya bersifat dinamis dan dapat disesuaikan sewaktu waktu dengan pola tata hubungan kerja unit kerja Eselon II pembinanya,

sepanjang tetap berada dalam kerangka tugas dan fungsi organisasi induk. Penyesuaian ini memungkinkan distribusi peran dan beban kerja di antara UPT dilakukan secara proporsional berdasarkan kapasitas kelembagaan, ketersediaan sumber daya, serta kesiapan operasional masing masing unit, sehingga efektivitas pelaksanaan program dan layanan di tingkat tapak tetap terjaga tanpa mengabaikan prinsip akuntabilitas dan keselarasan dengan kebijakan strategis Eselon II.



**BAB. IV**

# TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

## 4.1 TARGET KINERJA

Target yang terdapat pada indikator kinerja program merupakan target yang akan dicapai oleh Badan P2SDM pada Tahun 2025-2029. Sebagai tahun pertama restrukturisasi Kementerian, penyusunan indikator dan target kinerja yang disusun BP2SDM telah mengikuti perubahan arsitektur kinerja dan telah mengikuti arah dan kebijakan Pemerintahan terbaru, namun masih terdapat kemungkinan penyesuaian sesuai arah dan kebijakan terkini. Secara *cascading* sasaran dan indikator kinerja

yang akan diampu oleh BP2SDM telah dijelaskan pada Sub Bab 2.3 Sasaran Program Badan P2SDM. Adapun rincian besaran target Indikator Kinerja Badan P2SDM Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada Tabel 12.

**Tabel 12. Target Indikator Kinerja Program Badan P2SDM Per Tahun**

Target IKP BP2SDM s.d 2029	Realisasi Per Tahun					Target Total
	2025	2026	2027	2028	2029	
T2.SS2.SP2.IKP1 Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan	700 Miliar Rupiah	800 Miliar Rupiah	900 Miliar Rupiah	1 Triliun Rupiah	1,1 Triliun Rupiah	1,1 Triliun Rupiah (bukan kumulatif)
T2.SS2.SP2.IKP2 Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	10 Persen	11 Persen	12 Persen	13 Persen	14 Persen	14 Persen (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.IKP1 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin	72 Poin	75 Poin	78 Poin	80 Poin	80 Poin (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.2 Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	10 Jenis Standar (kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.IKP3 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	71 Poin	72 Poin	73 Poin	74 Poin	74 Poin (Kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.IKP4 Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30 Persen	35 Persen	40 Persen	45 Persen	50 Persen	50 Persen (bukan kumulatif)

### 4.1.1 Indikator Kinerja Program Badan P2SDM

Terdapat 6 (enam) Indikator Kinerja Program yang menjadi tanggung jawab BP2SDM, yaitu:

- **T2.SS2.SP2.1 NILAI TRANSAKSI EKONOMI KELOMPOK TANI HUTAN**

Keberhasilan pembangunan kehutanan salah satunya ditandai dengan kelestarian hutan dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat sekitar hutan. Kesejahteraan yang digambarkan sebagai kemampuan ekonomi yang ditandai dengan naiknya pendapatan, daya beli, tingkat pendidikan dan kesehatan. Untuk mengetahui naiknya kemampuan ekonomi masyarakat di suatu wilayah biasanya diukur dengan nilai transaksi ekonomi yang berputar di wilayah tersebut. Secara umum, transaksi ekonomi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh organisasi maupun individu yang berdampak pada perubahan atas aset atau finansial yang dimilikinya.

Nilai Transaksi Ekonomi KTH adalah nilai rupiah yang diperoleh dari aktivitas usaha kelompok tani hutan. Pengukuran NTE merupakan kewajiban bagi Penyuluh Kehutanan pendamping terhadap KTH binaannya. Penyuluh kehutanan PNS yang telah diberikan akses pada aplikasi SIMLUH akan melakukan input hasil transaksi penjualan produk KTH. Penyuluh kehutanan berperan strategis dalam proses pendampingan, mulai dari penguatan kelembagaan KTH, fasilitasi akses permodalan dan pasar, hingga pengembangan usaha produktif berbasis sumber daya hutan. NTE merupakan wujud nyata peningkatan kegiatan ekonomi masyarakat, yang mencakup transaksi Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK), Hasil Hutan Kayu (HHK), serta produk turunan yang dihasilkan melalui kegiatan pengolahan sederhana di tingkat KTH.

Kenaikan nilai transaksi yang tercatat tidak hanya menunjukkan peningkatan volume produksi, tetapi juga membuktikan terbangunnya jaringan

pemasaran, efisiensi rantai usaha, dan kapasitas manajerial kelompok. Melalui peran aktif Penyuluh Kehutanan, KTH terus didorong untuk mengembangkan unit usaha yang berdaya saing, berkelanjutan, dan mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal. Dalam rangka mendukung dan memberikan fasilitas penyuluh dalam melakukan pencatatan NTE BP2SDM melalui Pusat Penyuluhan Kehutanan juga melakukan pemberian Bantuan Operasional Penyuluh dalam rangka pendampingan kegiatan penyuluhan kehutanan. Bantuan Operasional ini diberikan kepada penyuluh yang melakukan pelaporan kegiatannya melalui aplikasi SIMLUH.

NTE KTH menjadi indikator keberhasilan penyuluh kehutanan dalam pendampingan masyarakat dan memberikan kontribusi nyata terhadap PDB nasional dari sektor non-swasta. Peningkatan NTE ditargetkan terus naik setiap tahunnya melalui penguatan kelola usaha dan pembinaan berkelanjutan. Untuk mendukung hal tersebut, BP2SDM terus berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas bagi para penyuluh kehutanan, termasuk dukungan sarana prasarana dan pembiayaan kegiatan penyuluhan kehutanan.

- **T2.SS2.SP2.2 PERSENTASE PENINGKATAN KELOMPOK TANI HUTAN YANG MENGHASILKAN KOMODITI PENDUKUNG CADANGAN PANGAN, ENERGI DAN AIR**

Kegiatan ini bertujuan untuk mendukung program strategis Pemerintah dalam mendukung ketahanan pangan, energi dan air. Kegiatan ini merupakan ukuran strategis yang menggambarkan kontribusi kegiatan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat dalam mendukung ketahanan sumber daya alam dan keberlanjutan lingkungan. Indikator ini menilai persentase peningkatan jumlah KTH yang memproduksi komoditas cadangan pangan, energi, dan air tahun berjalan yang dibandingkan dengan tahun sebelumnya atau sejauh mana KTH binaan

mampu mengembangkan dan meningkatkan produksi komoditi yang berperan dalam memperkuat ketahanan pangan, penyediaan energi terbarukan, serta pengelolaan sumber daya air secara berkelanjutan.

Melalui peran aktif penyuluh kehutanan, pembinaan KTH difokuskan pada penguatan kapasitas teknis dan manajerial dalam pemanfaatan sumber daya hutan secara optimal. Komoditi yang dikembangkan meliputi tanaman pangan hutan, tanaan energi, hasil hutan bukan kayu (HHBK) produktif, tanaman konservasi, dan jenis-jenis vegetasi yang mendukung fungsi hidrologis. Peningkatan jumlah KTH yang menghasilkan komoditi tersebut mencerminkan keberhasilan program dalam mendorong diversifikasi usaha kehutanan dan peningkatan nilai manfaat hutan bagi kesejahteraan masyarakat.

Indikator ini tidak hanya menunjukkan keluaran berupa bertambahnya kelompok yang aktif memproduksi, tetapi juga menggambarkan dampak lebih luas dari program penyuluhan, seperti terbentuknya model usaha tani hutan yang resilien, terciptanya pasokan bahan pangan alternatif, pengembangan energi ramah lingkungan berbasis biomassa, serta penguatan tutupan vegetasi yang berfungsi menjaga ketersediaan air. Peningkatan presentase KTH penghasil komoditi strategis ini menjadi bagian penting dalam mendukung agenda pembangunan nasional, khususnya ketahanan pangan-energi-air dan pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan.

- **T4.SS4.1.SP4.1 INDEKS PENGEMBANGAN SDM KEHUTANAN**

Indeks pengembangan SDM Kehutanan 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 Pengembangan SDM lebih berfokus pada usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi sumber daya manusia.

Indeks ini dihitung melalui indikator kinerja kegiatan yang menjadi pengungkit utama, serta indikator yang dapat menjadi pendukung. Indikator utama yang mendukung indeks ini adalah melalui Penguatan kapasitas pengelola Kawasan hutan di tingkat tapak; Pengembangan kompetensi atau pelatihan bagi SDM Kehutanan; Pembentukan kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan; Partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran *data deficient* jenis keanekaragaman hayati; serta Nilai Indeks berAkhlah Kementerian Kehutanan.

Indeks pengembangan SDM Kehutanan diukur sebagai dasar untuk mengukur capaian strategis serta pengambilan keputusan terkait kebijakan pengembangan SDM Kehutanan. Melalui nilai perhitungan indeks ini, dapat memberikan gambaran kuantitatif terhadap sejauh mana program dan kebijakan terkait pengembangan SDM kehutanan telah mencapai target. Hal ini penting untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan, baik dalam pelatihan, pendidikan, sertifikasi, maupun kewirausahaan, memberikan dampak nyata pada kualitas SDM.

- **T4.SS4.1.SP4.2 Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan**

Tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan, dimana dalam konteks ini diarahkan pada kesesuaian antara kebutuhan kompetensi SDM dalam pasar kerja dengan kompetensi yang dimiliki oleh SDM tenaga kerja. Hal utama yang harus dipenuhi untuk mengetahui kesenjangan kapasitas SDM dengan

kebutuhan pasar kerja kehutanan adalah kebutuhan akan standar kompetensi. Standar kompetensi menjadi penting dalam pengembangan kapasitas SDM berbasis kompetensi, dimana dapat dikembangkan menjadi kurikulum ataupun program pengembangan SDM pada Lembaga-lembaga diklat baik Lembaga diklat internal (dalam hal ini Lembaga diklat pemerintahan maupun Lembaga diklat di dunia industry), untuk mengembangkan kapasitas SDM nya.

Standar kompetensi juga dapat digunakan oleh Lembaga Pendidikan formal, seperti sekolah kejuruan maupun sekolah tinggi/universitas untuk mencetak lulusan-lulusan yang memiliki kapasitas sesuai dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan. Sehingga jelas, bahwa standar kompetensi merupakan acuan untuk mengukur kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan.

Dalam penyusunan standar kompetensi, perlu diidentifikasi terlebih dahulu jenis-jenis jabatan ataupun pekerjaan di bidang kehutanan yang ada saat ini dalam pasar kerja kehutanan. Dari hasil identifikasi tersebut, diinventarisir jenis-jenis standar kompetensi yang telah disusun, baik Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia maupun Standar Kompetensi Khusus. Untuk standar kompetensi yang telah disusun, perlu di telaah apakah masih relevan dengan kondisi saat ini atukah perlu dilakukan kaji ulang, untuk perbaharuan unit-unit kompetensinya.

Dalam pelaksanaannya, standar kompetensi yang disusun terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu standar kompetensi untuk SDM Aparatur dan Standar Kompetensi untuk SDM Non Aparatur. Untuk SDM Aparatur, diatur terutama dalam Permen PAN RB Nomor 38 Tahun 2017 yang mengamatkan penetapan tiga jenis kompetensi: teknis, manajerial, dan sosial kultural. Kebijakan ini menjadi dasar untuk berbagai proses manajemen ASN, termasuk perencanaan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja, serta berfungsi untuk menyelaraskan

kompetensi individu dengan tuntutan jabatan atau biasa di sebut Standar Kompetensi Jabatan (SKJ). Sedangkan, untuk standar kompetensi SDM Non Aparatur, diatur Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan SKKNI. Peraturan ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengamanatkan adanya SKKNI. Peraturan ini mengatur secara rinci proses pengembangan SKKNI, mulai dari pembentukan tim perumus, validasi, hingga penetapan SKKNI.

- **T4.SS4.1.SP4.3 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan**

KHDTK adalah kawasan hutan yang secara khusus diperuntukkan untuk kepentingan penelitian, pengembangan kehutanan, pendidikan dan pelatihan kehutanan serta religi dan budaya. Badan P2SDM yang memiliki fungsi kegiatan pendidikan dan pelatihan juga melakukan pengelolaan terhadap KHDTK hutan diklat.

KHDTK hutan diklat merupakan Kawasan hutan yang ditetapkan oleh Menteri LHK untuk Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Pengelolaan KHDTK Hutan Diklat selain untuk kegiatan praktek peserta diklat, namun juga dimanfaatkan sebagai lokasi praktek siswa SMK Kehutanan dapat lebih terfokus pada suatu kawasan hutan dengan pengelolaan yang baik tanpa merubah fungsi hutan tersebut.

Sejak tahun 2020, Badan P2SDM melakukan penilaian terhadap Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan. Penilaian pengelolaan KHDTK mengacu pada PermenLHK nomor 7 Tahun 2021 dan Peraturan Kepala Badan P2SDM Nomor P.6/P2SDM/SET.11/DIK.0/12/2022 tentang Pembinaan dan Monitoring Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Indeks Pengelolaan KHDTK akan dihitung berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu Pemenuhan Peruntukan, Efektifitas Pengelolaan

serta Kontribusi terhadap Pengelolaan Hutan. Adapun aspek yang dilakukan penilaian terdiri dari aspek perencanaan (15%), pelaksanaan kegiatan (30%), kerja sama pengelolaan (10%), pemanfaatan hutan pada areal KHDTK Diklat Kehutanan (30%), pembangunan sarpras pendukung (10%), dan pelaporan pengelolaan KHDTK (5%).

- **T4.SS4.1.SP4.4 PERSENTASE LULUSAN SMK KEHUTANAN YANG BEKERJA DI BIDANG KEHUTANAN**

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan tenaga teknis menengah kehutanan yang handal dan profesional, BP2SDM menyelenggarakan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kehutanan yang tersebar di 5 (lima) lokasi yaitu Jawa Barat (SMKKN Kadipaten), Kalimantan Timur (SMKKN Samarinda), Riau (SMKKN Pekanbaru), Sulawesi Selatan (SMKKN Makassar) dan Papua (SMKKN Manokwari). Lulusan SMK Kehutanan sangat dibutuhkan tidak hanya untuk mengisi kebutuhan tenaga di sektor pemerintah, tetapi juga di dunia usaha (BUMN dan swasta).

Dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan kegiatan pendidikan SMK Kehutanan dilakukan pengembangan metode ajar, pengembangan kurikulum, peningkatan sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, pengembangan profesi bagi guru SMK Kehutanan maupun penyusunan strategis dan sinergitas pengelolaan

SMKKN. Pelaksanaan pendidikan menengah kejuruan kehutanan negeri lingkup Badan P2SDM guna menyediakan lulusan tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang memiliki kompetensi bidang Kehutanan.

Permasalahan saat ini adalah masih banyak lulusan SMK Kehutanan yang belum bekerja atau bekerja di luar sektor kehutanan. Saat ini juga belum terdata dengan baik jumlah lulusan SMKKN binaan BP2SDM yang telah bekerja di sektor kehutanan. Melalui indikator ini, diharapkan dapat terdata lulusan SMKKN yang bekerja di sektor kehutanan, serta dapat disusun kebijakan yang dapat meningkatkan jumlah lulusan SMK Kehutanan Negeri yang bekerja di sektor kehutanan.

#### 4.1.2 Indikator Kinerja Kegiatan Badan P2SDM

Penyelenggaraan kegiatan Badan P2SDM dijabarkan menjadi 5 (lima) kegiatan utama dan 1 (satu) kegiatan dukungan manajemen yaitu:

1. Perencanaan dan Pengembangan SDM;
2. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan;
3. Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan;

4. Pengembangan Generasi Pelestari Hutan;
5. Peningkatan Penyuluhan Kehutanan;
6. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya BP2SDM.

Untuk mencapai target pada Indikator Kinerja Program BP2SDM tersebut disusun 17 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dengan rincian target per tahun sebagaimana Tabel 13.

**Tabel 13. Target Indikator Kinerja Kegiatan Badan P2SDM Per Tahun**

Target IKK BP2SDM s.d 2029	Target Per Tahun					Target Total
	2025	2026	2027	2028	2029	
T2.SS2.SP2.1.SK1.1 Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan	- (indikator baru)	20.000 Ton	30.000 Ton	35.000 Ton	40.000 Ton	40.000 Ton (bukan komulatif)
T2.SS2.SP2.1.SK1.2 Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan	- (indikator baru)	30.000 M <sup>3</sup>	40.000 M <sup>3</sup>	45.000 M <sup>3</sup>	30.000 M <sup>3</sup>	30.000 M <sup>3</sup> (bukan komulatif)
T2.SS2.SP2.1.SK1.3 Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	25.000 Hektar	25.000 Hektar	25.000 Hektar	25.000 Hektar	25.000 Hektar	125.000 Hektar (komulatif)
T2.SS2.SP2.2.SK1.4 Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	4.400 Kelompok	4.840 Kelompok	5.320 Kelompok	5.840 Kelompok	6.400 Kelompok	6.400 Kelompok (bukan komulatif)
T4.SS4.1.SP4.1.SK1.1 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	1.022 Unit	1.587 Unit	2.152 Unit	2.717 Unit	3.282 Unit	10.760 Unit (komulatif)
T4.SS4.1.SP4.1.SK1.2 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 Persen	74 Persen	76 Persen	78 Persen	80 Persen	80 Persen (bukan komulatif)
T4.SS4.1.SP4.1.SK2.1 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	10 Unit Usaha	20 Unit Usaha	30 Unit Usaha	40 Unit Usaha	50 Unit Usaha	150 Unit Usaha (komulatif)

Target IKK BP2SDM s.d 2029	Target Per Tahun					Target Total
	2025	2026	2027	2028	2029	
T4.SS4.1.SP4.1.SK2.2 Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data <i>deficient</i> jenis keanekaragaman hayati	- (indikator baru)	45 Orang	50 Orang	55 Orang	60 Orang	210 Orang (komulatif)
T4.SS4.1.SP4.1.SK3.1 Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	- (indikator baru)	71 Poin	72 Poin	73 Poin	74 Poin	74 Poin (bukan komulatif)
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.2 Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	- (indikator baru)	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen (bukan komulatif)
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.3 Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	350 Orang	1.000 Orang	1.500 Orang	2.000 Orang	2.500 Orang	7.350 Orang (komulatif)
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang	1.750 Orang	2.000 Orang	2.250 Orang	2.500 Orang	10.000 Orang (komulatif)
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.3 Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit	1 Unit	1 Unit	2 Unit	2 Unit	7 Unit (komulatif)
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	- (indikator baru)	100 Hektar	100 Hektar	100 Hektar	100 Hektar	400 Hektar (komulatif)
T4.SS4.1.SP4.4.SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang	457 Orang	457 Orang	457 Orang	457 Orang	2.285 Orang (komulatif)
T4.SS4.SP1.1.SK12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,3 Poin	3,4 Poin	3,5 Poin	3,6 Poin	3,7 Poin	3,7 Poin (bukan komulatif)
T4.SS4.SP2.1.SK9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 Poin	74 Poin	76 Poin	78 Poin	80 Poin	80 Poin (bukan komulatif)

- **T2.SS2.SP2.1.SK1.1 Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan**

Indikator ini merupakan indikator baru yang disusun untuk mendukung proyek strategis nasional ketahanan pangan melalui perhutanan berbasis masyarakat. Kegiatan ini dilakukan mulai tahun 2026 dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan Kelompok Tani Hutan (KTH) melalui produksi Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK). Adapun intervensi BP2SDM terhadap kegiatan ini adalah dengan Memberikan peningkatan kapasitas anggota kelompok Tani Hutan terkait pengelolaan komoditas HHBK dari hulu sampai hilir; Memfasilitasi kerjasama kemitraan dalam produksi sampai penjualan produk hasil hutan bukan kayu yang dihasilkan KTH; Menyusun SOP pengelolaan HHBK agar hasil yang dihasilkan bisa memiliki nilai ekonomi yang tinggi; Menginisiasi produk HHBK yang organik dan ramah lingkungan serta Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu dengan prinsip kelestarian.

HHBK, sebagai komponen sumber daya hutan yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan beragam, mencakup berbagai komoditas seperti madu hutan, bambu, rotan, buah-buahan, gaharu, tanaman obat dan aneka produk turunan hasil olahan. Peningkatan produksi HHBK oleh KTH mencerminkan keberhasilan pendampingan penyuluh kehutanan dalam mengembangkan unit usaha hutan yang responsif terhadap kebutuhan pasar dan tetap menjaga kelestarian ekosistem.

- **T2.SS2.SP2.1.SK1.1 Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan**

Indikator ini merupakan indikator baru yang disusun untuk mendukung penelusuran data PDB di sektor Kehutanan. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan Kelompok Tani Hutan (KTH) melalui produksi Hasil Hutan Kayu yaitu kegiatan untuk menghasilkan kayu dari hutan rakyat baik secara alami maupun budidaya yang dimanfaatkan untuk berbagai keperluan oleh

Kelompok Tani Hutan. Adapun intervensi BP2SDM terhadap kegiatan ini adalah dengan Memberikan peningkatan kapasitas anggota kelompok Tani Hutan terkait pengelolaan komoditas HHK dari hulu sampai hilir; Memfasilitasi kerjasama kemitraan dalam produksi sampai penjualan produk hasil hutan kayu yang dihasilkan KTH; Menyusun SOP pengelolaan HHK agar hasil yang dihasilkan bisa memiliki nilai ekonomi yang tinggi; serta Pengelolaan Hasil Hutan Kayu dengan prinsip kelestarian.

Peningkatan produksi HHK pada KTH mencerminkan keberhasilan penyuluh kehutanan dalam memfasilitasi masyarakat dalam seluruh tahapan pengelolaan hutan, mulai dari perencanaan usaha, pengelolaan tegakan, pemanenan sesuai kaidah teknik, hingga pemanfaatan dan pemasaran kayu. Dengan adanya peningkatan kapasitas teknis dan kelembagaan KTH maka dapat memperkuat ketahanan ekonomi masyarakat sekaligus memastikan pemanfaatan hutan yang memenuhi prinsip kelestarian.

Melalui peningkatan kemampuan teknis dan manajerial KTH, produksi HHK tidak hanya menghasilkan manfaat ekonomi bagi masyarakat, tetapi juga mendukung stabilitas pasokan bahan baku industri kehutanan serta memperkuat tata kelola pemanfaatan hutan yang legal dan transparan.

- **T2.SS2.SP2.1.SK1.3 Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa**

Upaya mewujudkan desa yang mandiri secara sosial, ekonomi, dan lingkungan memerlukan peran strategis penyuluh kehutanan sebagai ujung tombak pelayanan penyuluhan di lapangan. Dalam periode Renstra 2025-2029, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM menargetkan peningkatan luasan wilayah pendampingan sebagai salah satu indikator kinerja utama, yang menunjukkan seberapa besar cakupan wilayah desa dan KTH yang mendapatkan dukungan penyuluhan kehutanan.

Indikator ini merupakan salah satu ukuran strategis untuk menilai peran penyuluhan kehutanan dalam memperkuat kapasitas desa dan masyarakat sekitar hutan dalam mengelola sumber daya alam secara mandiri, produktif dan berkelanjutan. Capaian yang diperoleh berupa hasil perhitungan luasan wilayah yang didampingi penyuluh kehutanan yang telah terpetakan dalam bentuk spasial dan menggambarkan cakupan kerja penyuluh kehutanan PNS dalam memfasilitasi perencanaan, pemanfaatan, dan perlindungan Kawasan pedesaan berbasis hutan. Luasan pendampingan ini mencerminkan kemampuan penyuluh kehutanan dalam memfasilitasi pemanfaatan potensi hutan, penguatan kelembagaan masyarakat, serta peningkatan kapasitas kelompok dan desa dalam pengelolaan hutan lestari. Akan disusun pula panduan penyusunan data spasial areal Kelompok Tani Hutan (KTH)

- **T2.SS2.SP2.2.SK1.4 Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan**

Kegiatan yang dilakukan adalah pendampingan yang dilakukan oleh penyuluh kehutanan kepada Kelompok Tani Hutan yang berada di sekitar Kawasan hutan. Intervensi yang dilakukan oleh BP2SDM adalah dengan Memberikan fasilitasi pengembangan KTH menuju mandiri; Memberikan fasilitasi pembentukan wanawiyata widyakarya; Melakukan validasi KTH pada aplikasi SIMLUH; kewajiban penyuluh kehutanan untuk melakukan pemutakhiran data secara berkala terkait kegiatan dan bentuk pelibatan KTH dalam pengelolaan hutan, termasuk perlindungan hutan, rehabilitasi, pemanfaatan HHK/HHBK, dan pengembangan agroforestry; dan pengelolaan data NTE dari unit eselon I lainnya yang terintegrasi pada SIMLUH.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.61/Menlhk-Setjen/2015 tentang Wanawiyata Widyakarya, Wanawiyata Widyakarya adalah model usaha bidang kehutanan dan/ atau lingkungan hidup yang dimiliki dan dikelola

oleh kelompok masyarakat atau perorangan yang ditetapkan oleh Menteri Kehutanan sebagai percontohan, tempat pelatihan dan magang bagi masyarakat lainnya. Prinsip pembentukan wanawiyata widyakarya adalah keswadayaan dan kemandirian. Oleh karenanya dukungan para pihak diharapkan tidak menjadi penyebab ketergantungan Wanawiyata Widyakarya, sebaliknya mampu menjadi pendorong/stimulant bagi tumbuh kembangnya Wanawiyata Widyakarya.

Fasilitasi yang dilakukan oleh Pusat Penyuluhan diharapkan mampu menjadi faktor pendorong bagi pertumbuhan dan pengembangan Wanawiyata Widyakarya di daerah. Fasilitasi yang diberikan pada tahap awal pertumbuhan Wanawiyata Widyakarya yang membutuhkan dan difokuskan antara lain untuk pengembangan usaha komoditas kelompok, peningkatan sarana dan prasarana pendukung pelatihan, pemagangan, dan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia Wanawiyata Widyakarya yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing.

- **T4.SS4.1.SP4.3.SK1.3 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak**

Dalam rangka mendukung program prioritas pada RPJMN, dilaksanakan Penguatan kapasitas yang menargetkan para pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KTH, dan KUPS) dalam bentuk Pelatihan, Bimtek, Sosialisasi, Seminar, Workshop.

Peningkatan kapasitas ini juga berfungsi untuk memperkuat kelembagaan pengelola hutan di tingkat tapak, mendorong partisipasi masyarakat, serta meningkatkan pemahaman terhadap regulasi, dan pemanfaatan hasil hutan secara lestari. Indikator ini juga menilai dampak nyata berupa meningkatnya kinerja pengelolaan kawasan hutan, dan kontribusi terhadap pencapaian target pembangunan kehutanan nasional maupun daerah.

- **T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi**

Pengembangan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia (SDM) kehutanan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan hutan secara berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk memperkuat pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga untuk menumbuhkan profesionalisme, integritas, serta kemampuan adaptif SDM dalam menghadapi dinamika perubahan kebijakan, teknologi, dan tantangan dalam pengelolaan kehutanan.

Proporsi SDM kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi menjadi indikator sejauh mana organisasi berkomitmen terhadap peningkatan kualitas SDM Kehutanan baik aparatur maupun non aparatur.

Sebagai wujud dari strategi transformasi Badan P2SDM menjadi sistem inti dalam pembangunan kehutanan sekaligus menjadi langkah strategis untuk mewujudkan *forestry human excellence* membentuk SDM Kehutanan yang unggul, adaptif, inovatif dan berdaya saing global, Badan P2SDM telah membangun *corporate university* (CorPu) dan resmi diluncurkan oleh Menteri Kehutanan. CorPu merupakan sistem pembelajaran terintegrasi yang terstruktur dan berkesinambungan sejalan dengan kebutuhan organisasi Kementerian Kehutanan. CorPu memungkinkan terbentuknya *learning ecosystem* yang menghubungkan strategi pembangunan kehutanan dengan pengembangan kapasitas SDM. Pengembangan kompetensi tidak dibatasi melalui pelatihan tapi dapat melalui melalui berbagai bentuk pengembangan metode *Massive Online Open Course* (MOOC), diharapkan SDM kehutanan mampu menjawab kebutuhan strategis, dan tantangan dalam Pembangunan kehutanan. Semakin tinggi proporsi SDM yang memperoleh pengembangan kompetensi, semakin besar pula peluang terciptanya tata kelola kehutanan yang efektif, efisien, dan berdaya saing.

Hal ini juga mencerminkan pemerataan kesempatan belajar bagi seluruh SDM Kehutanan, sehingga tidak hanya meningkatkan kapasitas individu tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kementerian Kehutanan *Corporate University* (CorPu) merupakan pendekatan strategis dalam pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) kehutanan yang terintegrasi, berkelanjutan, dan selaras dengan kebutuhan organisasi serta agenda pembangunan kehutanan nasional. Melalui CorPu, proses pembelajaran tidak hanya berfokus pada pelatihan konvensional, tetapi dirancang sebagai ekosistem pembelajaran yang menghubungkan kebijakan, kinerja, dan pengembangan talenta secara utuh.

Penerapan CorPu mendukung peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural SDM Kehutanan agar mampu menjawab tantangan pengelolaan hutan yang semakin kompleks. Pembelajaran berbasis CorPu menekankan pada relevansi dengan tugas dan fungsi, pemecahan masalah nyata di lapangan, serta penerapan *knowledge sharing* dan *best practices* antar unit kerja dan pemangku kepentingan.

Selain itu, CorPu mendorong budaya belajar berkelanjutan (*continuous learning*) melalui pemanfaatan berbagai metode pembelajaran, seperti pembelajaran berbasis proyek, *mentoring*, *coaching*, pembelajaran digital, dan kolaborasi dengan mitra strategis. Dengan demikian, SDM Kehutanan tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, tetapi juga sikap profesional, adaptif, inovatif, dan berintegritas.

Melalui penguatan CorPu, diharapkan terwujud SDM Kehutanan yang unggul dan berdaya saing, mampu menjadi penggerak transformasi organisasi, serta berkontribusi nyata dalam mewujudkan pengelolaan hutan lestari dan pembangunan kehutanan yang berkelanjutan.

Indikator Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi dicapai melalui kegiatan pengembangan kompetensi SDM Kehutanan termasuk melalui metode pembelajaran jarak jauh (PJJ) dan *Massive Open Online Course* (MOOC) serta penyelenggaraan karyasiswa S2 dan S3.

- **T4.SS4.1.SP4.1.SK2.1 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk**

Pengembangan SDM kehutanan baik aparatur maupun non aparatur menjadi penting dan strategis dalam rangka mewujudkan Asta Cita (Prioritas Nasional) Nomor 4, yaitu memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olah raga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas untuk Indonesia Emas 2045. Di sektor kehutanan, mandat tersebut diterjemahkan menjadi SDM unggul, profesional, berdaya saing untuk pelestarian hutan dan ekonomi hijau.

Kewirausahaan kreatif kehutanan adalah aktivitas dalam menciptakan dan/atau mengembangkan suatu usaha baik oleh perorangan maupun kelompok secara berkelanjutan dan/atau inovatif di bidang kehutanan. Unit usaha adalah kewirausahaan bidang kehutanan yang terbentuk, yang dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok dengan kriteria yaitu memiliki legalitas berupa Nomor Induk Berusaha (NIB) dan ditetapkan oleh Kepala Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan. Dalam hal kompetensi kewirausahaan kreatif, program diarahkan bagi setiap orang atau kelompok yang memiliki jiwa kewirausahaan dan memiliki ide bisnis dan/atau memiliki rintisan usaha, antara lain alumni kegiatan pembinaan perilaku peduli cinta alam, generasi muda anggota KTH/KUPS atau berasal dari KTH/KUPS, dan generasi muda lainnya (alumni SMK/SMA/mahasiswa) yang berminat terhadap kewirausahaan untuk mendukung *green jobs*, baik di bidang wirausaha Hasil Hutan Kayu (HHK), Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) dan

jasa lingkungan yang wilayah kegiatannya sudah mendapatkan legalitas. Kegiatan pembentukan serta pendampingan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan yang dilakukan di BP2SDM ini ke depan juga dapat mendukung peningkatan nilai transaksi ekonomi di bidang kehutanan.

Masyarakat sebagai subjek dan objek pembangunan memiliki peranan yang strategis sehingga penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, keterampilan dan keahlian dalam proses pembangunan mutlak diperlukan. Upaya tersebut dapat ditempuh melalui pengembangan sistem pendidikan formal dan non-formal yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan ekonomi pada umumnya dan pembangunan di bidang kewirausahaan pada khususnya. Generasi muda sebagai bagian dari masyarakat diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif, berkelanjutan dan menciptakan lapangan kerja hijau (*green jobs*), diversifikasi produk lokal yang ramah lingkungan dengan tetap mempertahankan kelestarian hutan. Dampak positif yang diperoleh dari kegiatan ini adalah hutan terjaga kelestariannya, kesejahteraan masyarakat meningkat, lapangan kerja hijau (*green jobs*) semakin berkembang dan serapan karbon meningkat.

Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan (Pusgenri) pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Kehutanan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan generasi pelestari hutan dengan fungsi diantaranya menyiapkan penyusunan kebijakan teknis pembinaan perilaku peduli cinta alam dan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan dan pelaksanaan pembinaan perilaku peduli cinta alam dan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan. Pada Tahun 2025-2029, Pusgenri memiliki 2 (dua) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang salah satunya adalah Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk. Transformasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berorientasi

kewirausahaan kreatif dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pembinaan perilaku peduli cinta alam; dan
2. Pembinaan kewirausahaan kreatif kehutanan menjadi unit usaha.

Dalam rangka melaksanakan langkah-langkah tersebut diperlukan beberapa tahapan kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Pembentukan tim kerja dengan melibatkan satker pusat terkait dan UPT BP2SDM serta berkoordinasi dengan para pihak terkait;
2. Identifikasi sasaran;
3. Seleksi peserta pembinaan;
4. Penyusunan panduan serta materi pembinaan pembentukan unit usaha;
5. Pelaksanaan pembinaan kewirausahaan kreatif kehutanan menjadi unit usaha;
6. Penerbitan Surat Keputusan (SK) Kepala Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan tentang Penetapan Pembentukan Unit Usaha;
7. Pendampingan; dan
8. Monitoring dan evaluasi.

Pendampingan pengembangan unit usaha akan dilaksanakan oleh Penyuluh Kehutanan PNS dan Penyuluh Kehutanan Swadaya Masyarakat (PKSM) setempat melalui fasilitasi oleh Balai P2SDM dan Dinas Kehutanan setempat. Keberhasilan pencapaian IKK dihitung berdasarkan jumlah unit usaha bidang kehutanan yang terbentuk (terdapat legalitas berupa Nomor Induk Berusaha/NIB) dari alumni generasi muda yang mengikuti pembinaan kewirausahaan kreatif kehutanan menjadi unit usaha, dengan bukti dukung berupa Sertifikat Pembinaan, Rencana Aksi, BAST Fasilitas Unit Usaha, Legalitas Unit Usaha (Nomor Induk Berusaha) dari Kementerian Investasi dan Hilirisasi, serta Surat Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan tentang Penetapan Pembentukan Unit Usaha.

- **T4.SS4.1.SP4.1.SK2.2 Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati**

Hutan Indonesia berfungsi sebagai pusat identitas dengan keanekaragaman hayati yang tinggi, bernilai ekonomi dan sosial budaya, mencakup sekitar 118,2 juta hektar luas Kawasan Hutan (darat dan perairan) dan menampung sekitar 10% hingga 17% keanekaragaman hayati dunia. Kegiatan konservasi keanekaragaman hayati dilakukan di dalam maupun di luar kawasan suaka alam, kawasan pelestarian alam, dan kawasan konservasi di perairan, wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil, serta areal preservasi. Pengelolaannya dilakukan secara lestari sesuai prinsip konservasi yaitu *study it, save it* dan *use it* serta diselaraskan dengan Strategi dan Rencana Aksi Keanekaragaman Hayati Indonesia 2025-2045.

Sasaran utama pengelolaan keanekaragaman hayati adalah menurunkan status keterancam spesies yang dilakukan dengan meningkatkan *Red List Index* (RLI) Indonesia menjadi 0,76 dan meningkatkan pemanfaatan keanekaragaman hayati melalui bioprospeksi. Data *Red List International Union for Conservation of Nature* (IUCN) menunjukkan tren penurunan dalam beberapa dekade terakhir, terutama pada spesies-spesies kunci. Nilai RLI Indonesia tercatat sebesar 0,87 pada tahun 1993 dan terus menurun hingga mencapai 0,75 pada tahun 2024. Upaya pengurangan ancaman dilaksanakan melalui kegiatan perlindungan, konservasi, dan restorasi baik di tingkat ekosistem, spesies, maupun genetik. Sementara itu, pemanfaatan berkelanjutan diarahkan untuk mengoptimalkan penggunaan potensi keanekaragaman hayati bagi kesejahteraan masyarakat, dengan tetap memperhatikan keberlanjutan fungsi ekosistem dan kebutuhan generasi mendatang. Sebagai indikator keberhasilan pengelolaan keanekaragaman hayati, Kementerian Kehutanan menetapkan target peningkatan RLI Indonesia menjadi 0,76 di Tahun 2029.

Dalam rangka mendorong peningkatan RLI Indonesia dari 0,75 pada Tahun 2024 menjadi 0,76 pada Tahun 2029, telah dirancang skenario sebagai upaya pencapaian target tersebut yakni dari *critically endangered* (terancam punah) menjadi *endangered* (terancam), *endangered* (terancam) menjadi *vulnerable* (rentan), atau *vulnerable* (rentan) menjadi *least concern* (risiko rendah), serta mengubah status dari *data deficient* (kekurangan data) menjadi *least concern* (risiko rendah) dengan cara melakukan asesmen terhadap keterancam spesies pada level nasional.

Data dan informasi merupakan faktor fundamental dalam kerangka pengelolaan keanekaragaman hayati. Ketersediaan data dan sistem informasi yang terintegrasi serta transparan menjadi komponen penting dalam penguatan pengetahuan sebagai landasan pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan pengelolaan keanekaragaman hayati. Untuk mendorong ketersediaan data dan informasi keanekaragaman hayati diperlukan peningkatan pengetahuan, teknologi, dan pemanfaatannya secara menyeluruh dan terintegrasi. Hal ini perlu didukung oleh peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan infrastruktur dalam pengelolaan data dan informasi keanekaragaman hayati. Indonesia memiliki Balai Kliring Keanekaragaman Hayati Indonesia (BKKHI) yang berperan sebagai *platform* penyediaan dan pertukaran data dan informasi keanekaragaman hayati. BKKHI juga berperan dalam integrasi data dan informasi dengan *platform* lain.

Beberapa lembaga maupun organisasi pernah menginisiasi pembentukan *platform* pengumpulan dan penyimpanan data keanekaragaman hayati di Indonesia. Beberapa *platform* data dan informasi keanekaragaman hayati yang pernah diinisiasi, antara lain *National Biodiversity Information Network* (NBIN), *Indonesia Biodiversity Information Facilities* (InaBIF), dan beberapa sistem informasi yang dikembangkan oleh internal kementerian terkait seperti Sistem Informasi dan Data Konservasi Sumber Daya Alam

dan Ekosistemnya (SIDAK) oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Sistem Database Konservasi (SIDAKO) oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan. Keberadaan *platform* pengumpulan data perjumpaan spesies juga sudah mulai berkembang seperti Burungnesia, Kuponesia dan GoARK yang mengedepankan peran *Citizens Science*. *Citizens Science* merupakan istilah yang secara luas digunakan untuk menunjukkan partisipasi sukarela dalam pengumpulan informasi, berupa data hingga analisis yang dilakukan masyarakat umum. Di internal KLHK, pengembangan instrumen pengumpulan data di lapangan telah dikembangkan *Spatial Monitoring and Reporting Tool – Resort Based Management* (SMART RBM) yang dapat terhubung dengan SIDAK di KSDAE.

Pengelolaan keanekaragaman hayati membutuhkan partisipasi aktif semua pihak, termasuk masyarakat lokal dan/ atau adat, Perempuan dan pemuda. Masyarakat lokal dan/atau adat berperan penting dalam pengelolaan keanekaragaman hayati karena memiliki pemahaman budaya yang holistik tentang alam berdasarkan pengetahuan dan inovasi tradisional yang dipraktikkan secara turun-temurun. Perempuan berperan penting dalam mengelola sumber daya alam secara berkelanjutan. Sementara itu, partisipasi pemuda mencerminkan kepentingan pengelolaan keanekaragaman hayati di masa depan. Generasi muda yang berpartisipasi aktif dalam aksi keanekaragaman hayati nasional antara lain *Global Youth Biodiversity Network* (GYBN) *Chapter Indonesia*, dan organisasi kepemudaan/ kemasyarakatan yang dibina oleh kementerian/ lembaga, pemerintah daerah, dan lembaga non pemerintah.

Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan (Pusgenri) pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Kehutanan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan generasi pelestari hutan

dengan fungsi diantaranya menyiapkan penyusunan kebijakan teknis pembinaan perilaku peduli cinta alam dan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan dan pelaksanaan pembinaan perilaku peduli cinta alam dan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan. Pada Tahun 2025-2029, Pusgenri memiliki 2 (dua) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang salah satunya yaitu jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati. Hal ini dimaksudkan dalam rangka mendukung perubahan status dari data deficient (kekurangan data) menjadi least concern (risiko rendah). Upaya meningkatkan peran generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pembinaan generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam;
2. Pembinaan generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati

Untuk melaksanakan langkah-langkah tersebut diperlukan beberapa tahapan kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Pembentukan tim kerja dengan melibatkan satker pusat dan UPT BP2SDM serta berkoordinasi dengan para pihak terkait;
2. Identifikasi sasaran;
3. Seleksi peserta pembinaan;
4. Penyusunan panduan serta materi pembinaan;
5. Pelaksanaan pembinaan generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati;
6. Pelaksanaan pendampingan generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati;
7. Pelaporan hasil penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati; dan

#### 8. Monitoring dan evaluasi.

Keberhasilan pencapaian IKK dihitung berdasarkan jumlah/banyaknya generasi muda yang berpartisipasi dalam melakukan penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati, dengan bukti dukung yaitu Sertifikat Pembinaan, Rencana Aksi dan Laporan Hasil Penelusuran Data Deficient Jenis Keanekaragaman Hayati.

- **T4.SS4.1.SP4.1.SK3.1 Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan**

Dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (world class government) serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 tentang nilai dasar dan Pasal 5 tentang kode etik dan kode perilaku Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN. Sehingga pada tanggal 27 Juli 2021 Presiden Republik Indonesia telah meluncurkan core values (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK dan employer branding ASN "Bangga Melayani Bangsa". Untuk mempercepat internalisasi Core Value dan Employer Branding ASN, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui SE Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Value dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, mengajak seluruh Instansi Pemerintah baik pusat maupun daerah, agar menginternalisasikan dan mengimplementasikan core values ASN BerAKHLAK secara utuh tidak menambah atau mengurangi definisi dan panduan perilaku. Instansi pemerintah harus melengkapi dengan contoh perilaku (kode perilaku) yang relevan dengan konteks tugas fungsi masing-masing, dan melaporkannya secara berkala kepada Menteri PANRB.

Untuk mengetahui Tingkat implementasi core values ASN BerAKHLAK, Kementerian PANRB bekerja sama dengan BRIN, melaksanakan survey indeks

berakhlak terhadap seluruh instansi pemerintah. Survei ini juga menilai keselarasan antara nilai pribadi dan organisasi, serta harapan pegawai. Hasil survei digunakan sebagai dasar untuk menentukan target kerja dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja birokrasi dan pelayanan public.

Menteri Kehutanan, melalui Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Aksi Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja Berakhlak Kementerian Kehutanan, mengajak dan menghimbau kepada seluruh jaran ASN di lingkup Kementerian Kehutanan untuk mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja BerAKHLAK di lingkungan Kementerian Kehutanan dan memastikan seluruh kegiatan yang dilakukan dalam rangka penyelenggaraan budaya kerja di lingkup Kementerian Kehutanan sesuai dengan panduan penilaian yang diterbitkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan Nilai Indeks Berakhlak Kementerian Kehutanan.

Nilai Indeks Berakhlak menunjukkan Gambaran tentang sejauh mana nilai-nilai BerAKHLAK diimplementasikan dalam perilaku kerja sehari-hari oleh ASN, kondisi budaya organisasi di instansi pemerintah, dan seberapa selaras nilai-nilai pribadi ASN dengan nilai-nilai organisasi sebagai dasar untuk menyusun prioritas pekerjaan dan kebijakan guna mendorong perbaikan layanan publik. Nilai ini diperoleh melalui survey secara daring yang wajib diisi oleh ASN (PNS dan PPPK) lingkup Kementerian Kehutanan, dimana setiap ASN memberikan penilaian subjektif terhadap implementasi nilai-nilai BerAKHLAK dengan skala tertentu, dan hasil survei kemudian dianalisis untuk mendapatkan indeks kesehatan budaya organisasi. Indeks implementasi berakhlak dinilai berdasarkan hasil survei, yang dikategorikan menjadi:

- Sehat (75%–100%): Nilai-nilai berakhlak sudah menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari.

- Cukup Sehat (50%–74.9%): Nilai-nilai berakhlak sudah diimplementasikan dengan baik, namun masih ada area untuk perbaikan.
- Tidak Sehat (25%–49.9%): Tingkat implementasi rendah dan perlu perbaikan segera.
- Sangat Tidak Sehat (0%–24.9%): Tingkat implementasi sangat rendah dan membutuhkan perubahan signifikan.

Kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Nilai Indeks Berakhlak, adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi Nilai-Nilai ASN BerAKHLAK;
2. Membangun forum komunikasi BerAKHLAK lingkup Kementerian Kehutanan;
3. Menyusun panduan perilaku BerAKHLAK Kementerian Kehutanan;
4. Pengembangan kapasitas agen perubahan lingkup Kementerian Kehutanan; serta
5. Monitoring dan evaluasi implementasi rencana aksi agen perubahan lingkup Kementerian Kehutanan

#### • **T4.SS4.1.SP4.2.SK3.2 Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan**

Kegiatan yang dilakukan merupakan estimasi atau perkiraan jumlah, jenis, dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dalam sektor kehutanan pada periode waktu tertentu di masa depan, dengan tujuan menyediakan dasar perencanaan pendidikan dan pelatihan vokasi kehutanan, menyelaraskan program pengembangan SDM dengan kebutuhan industri kehutanan dan menjadi rujukan dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan pembangunan hutan berkelanjutan.

Salah satu kegiatan dalam mendukung tujuan proyeksi tenaga kerja sektor kehutanan adalah penataan kompetensi sumber daya manusia (SDM) sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja. Penataan kompetensi SDM sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja

berarti menyelaraskan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan tenaga kerja dengan kebutuhan riil yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan industri. Tujuannya adalah agar SDM siap kerja, relevan dengan perkembangan zaman, dan mampu bersaing di pasar kerja (*green jobs*), sekaligus meningkatkan daya serap tenaga kerja kehutanan secara nasional.

Pelaksanaan dan pembaruan proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan, yang dilakukan mulai tahun 2026 dan di-update setiap tahun, menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan pembangunan hutan berkelanjutan. Dengan strategi ini, sektor kehutanan dapat memberikan kontribusi besar terhadap penciptaan *green jobs*, mendukung penyerapan tenaga kerja berkelanjutan, serta pembangunan ekonomi dan lingkungan yang seimbang sesuai target nasional dan internasional.

- **T4.SS4.1.SP4.2.SK3.3 Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan**

Suatu gambaran/kondisi kompetensi SDM Aparatur Kehutanan berdasarkan penilaian kompetensi. 1. Melakukan penilaian potensi SDM Aparatur Kehutanan; 2. Melakukan Pemetaan Kompetensi (Teknis, Manajerial, dan Sosiokultural) SDM Aparatur Kehutanan; 3. Penyusunan Rekomendasi Talent; 4. Penyusunan rekomendasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur Kehutanan.

Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan memiliki peran strategis dalam pengelolaan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sektor kehutanan. Peta kompetensi ini tidak hanya mencakup kompetensi teknis yang berhubungan langsung dengan kegiatan kehutanan, seperti pengelolaan hutan, perlindungan sumber daya alam, dan konservasi, tetapi juga menyoroti pentingnya kompetensi umum dan inti yang mendukung kinerja aparatur secara holistik, seperti kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan regulasi terbaru.

Penggunaan peta kompetensi juga menjadi dasar bagi penyusunan program pelatihan, pembinaan, serta uji kompetensi yang diselenggarakan secara berkala, sehingga SDM aparatur kehutanan dapat terus meningkatkan kapasitas dan kualitasnya secara berkelanjutan. Penyelarasan ini penting agar SDM mampu berperan efektif dalam mendukung pengelolaan hutan yang lestari dan pembangunan kehutanan yang berwawasan lingkungan.

Namun, penting untuk diingat bahwa keberhasilan implementasi peta kompetensi sangat bergantung pada pemutakhiran data secara berkala, integrasi dengan standar kompetensi nasional (seperti SKKNI), dan keterlibatan seluruh unit kerja dalam proses pemetaan dan pengembangan kompetensi. Dengan pendekatan yang sistematis dan komprehensif, peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan dapat menjadi pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan berdaya saing di sektor kehutanan.

- **T4.SS4.1.SP4.2.SK3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi**

Dalam rangka meningkatkan kapasitas, profesionalitas, dan integritas SDM kehutanan serta berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Jabatan Fungsional, ditegaskan bahwa bagi pejabat fungsional yang akan naik jenjang jabatan setingkat lebih tinggi, pegawai yang akan beralih menjadi pejabat fungsional melalui perpindahan jabatan, serta pegawai dari jabatan fungsional keterampilan yang akan beralih ke jabatan fungsional keahlian wajib mengikuti dan lulus Uji Kompetensi.

Pelaksanaan uji kompetensi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu layak dan mampu menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi tersebut mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Melalui mekanisme uji kompetensi, pemerintah berharap seluruh aparatur negara yang menduduki

jabatan fungsional memiliki standar kemampuan yang terukur, profesional, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Pelaksanaan uji kompetensi menjadi wujud komitmen untuk memastikan aparatur kehutanan memiliki kompetensi dalam mengelola hutan secara berkelanjutan. Lebih dari itu, uji kompetensi ini merupakan bagian dari transformasi BP2SDM sebagai core system Kementerian Kehutanan dalam penyediaan SDM unggul. Melalui kerangka *Forestry Human Excellence*, BP2SDM menempatkan pengembangan kompetensi aparatur sebagai pilar utama untuk mewujudkan kehutanan yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing di era perubahan global.

- **T4.SS4.1.SP4.3.SK1.3 Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif**

Indikator Jumlah Unit Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK) dengan kategori pengelolaan yang efektif digunakan untuk mengukur sejauh mana unit-unit KHDTK mampu menjalankan fungsi dan perannya sesuai mandat yang diberikan. Efektivitas pengelolaan KHDTK dinilai dari terpenuhinya aspek-aspek utama pengelolaan kawasan hutan, tersedianya rencana pengelolaan, pelaksanaan kegiatan di lapangan, dukungan kelembagaan, hingga keberlanjutan pendanaan.

Pencapaian indikator ini mencerminkan kemampuan unit KHDTK dalam mengoptimalkan fungsi kawasan, baik sebagai pusat pendidikan, penelitian, pelatihan, maupun percontohan pengelolaan hutan. KHDTK yang masuk dalam kategori pengelolaan efektif berarti telah mampu menjaga kelestarian sumber daya hutan, meningkatkan manfaat sosial-ekonomi bagi masyarakat sekitar, serta mendukung upaya konservasi dan pengendalian perubahan iklim.

Dengan semakin banyaknya unit KHDTK yang dikelola secara efektif, diharapkan pengelolaan kawasan hutan khusus dapat menjadi model penerapan prinsip-prinsip pengelolaan hutan lestari di tingkat tapak. Selain itu, capaian indikator ini menjadi

bukti keberhasilan dalam memperkuat kapasitas kelembagaan, meningkatkan tata kelola, serta mendorong kontribusi KHDTK terhadap pencapaian target pembangunan kehutanan nasional.

- **T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK**

Indikator ini menggambarkan sejauh mana upaya pemulihan kondisi ekosistem di dalam KHDTK. Pemulihan ekosistem ini dapat mencakup berbagai kegiatan, seperti rehabilitasi lahan kritis, penanaman kembali pada area terdegradasi, pengendalian spesies invasif, konservasi tanah dan air, serta perlindungan keanekaragaman hayati. Capaian indikator ini dapat menunjukkan komitmen pengelola KHDTK dalam menjaga fungsi ekologis kawasan sebagai penyedia jasa lingkungan, laboratorium lapangan, serta pusat pembelajaran pengelolaan hutan berkelanjutan. Semakin luas area yang dipulihkan, semakin besar pula kontribusi KHDTK dalam mendukung adaptasi dan mitigasi perubahan iklim, menjaga keseimbangan hidrologi, serta memperkuat ketahanan ekosistem. Selain itu, indikator ini juga menjadi tolok ukur efektivitas perencanaan dan implementasi pengelolaan KHDTK, serta dapat menjadi indikator keberhasilan dalam membangun model percontohan pemulihan ekosistem hutan di Indonesia.

- **T4.SS4.1.SP4.4.SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan**

Indikator ini digunakan untuk mengukur relevansi dan kualitas pendidikan vokasi kehutanan dalam menyiapkan SDM yang kompeten, profesional, dan siap kerja. Kesesuaian lulusan dengan kebutuhan dunia kerja di bidang kehutanan menjadi tolok ukur keberhasilan SMKKN dalam menyelenggarakan pendidikan berbasis kompetensi, praktik lapangan, serta link and match dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Lulusan yang terserap di dunia kerja kehutanan berarti mampu menjawab kebutuhan tenaga kerja terampil di lapangan, memperkuat

kelembagaan pengelolaan hutan, serta mendukung pencapaian target pembangunan kehutanan nasional. Dengan meningkatnya jumlah lulusan SMKKN yang relevan dengan kebutuhan tenaga kerja, diharapkan sektor kehutanan memiliki pasokan SDM unggul untuk mendukung keberlanjutan pengelolaan hutan dan pemberdayaan masyarakat sekitar kawasan hutan.

secara komprehensif dapat divisualisasikan melalui pohon kinerja. Seluruh unit kerja di lingkup BP2SDM diharapkan dapat memahami kontribusi dalam mencapai arah Pembangunan Badan P2SDM.

- **T4.SS4.SP1.1.SK12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM**

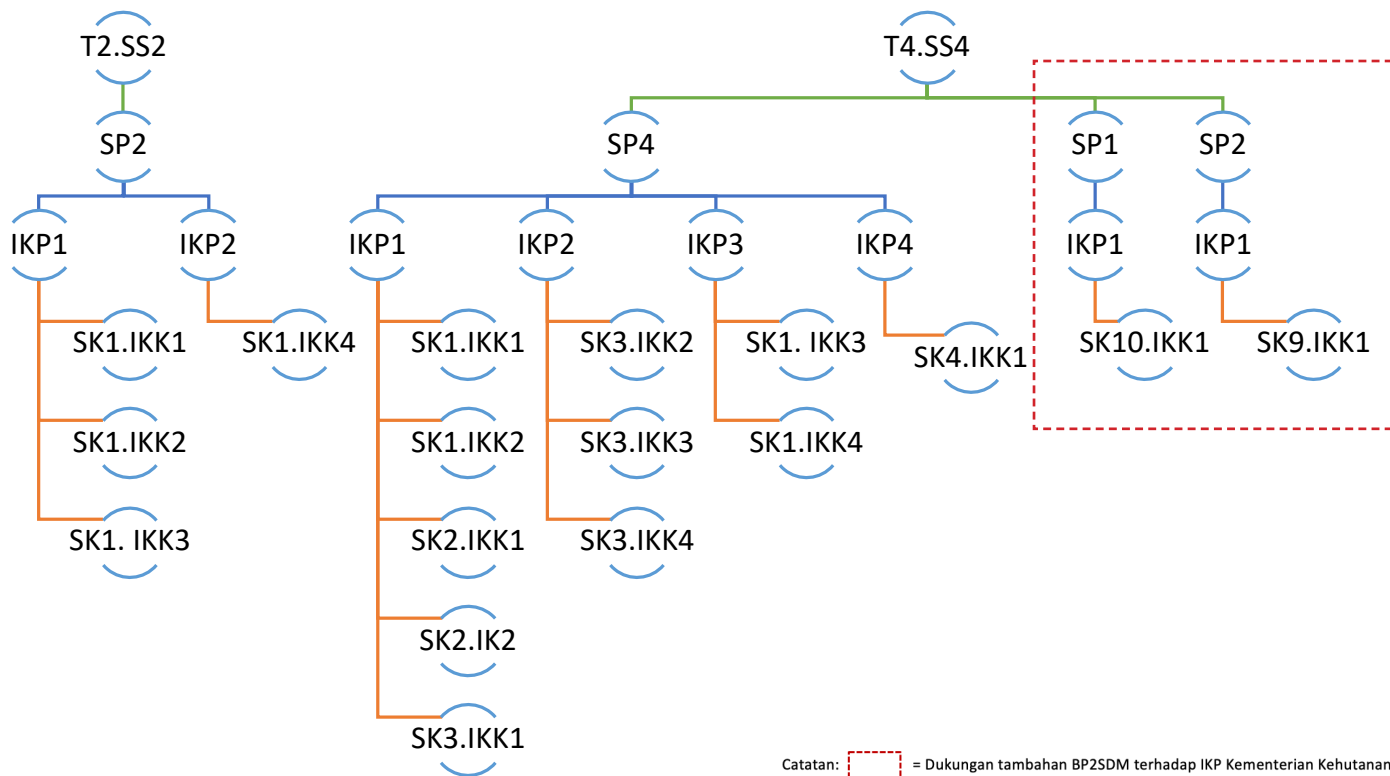
Selain evaluasi terhadap nilai SAKIP, BP2SDM juga melakukan evaluasi terhadap level maturitas SPIP. Nilai maturitas SPIP merupakan pencapaian tingkatan/ level yang menggambarkan tingkat kematangan/ kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern di lingkungan Badan P2SDM dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Level maturitas tersebut diperoleh dari hasil Penjaminan Kualitas Penilaian Mandiri Maturitas SPIP Badan P2SDM yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan.

- **T4.SS4.SP2.1.SK9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM**

Dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan berpelayanan prima, diperlukan peningkatan kondisi birokrasi dan layanan publik yang *agile*, efektif, dan efisien. Salah satunya adalah dengan penguatan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi atas penerapan SAKIP dilakukan oleh Inspektorat Jendral Kementerian Kehutanan untuk mengukur sejauh mana implementasi SAKIP Badan P2SDM.

Penjenjangan kinerja Badan P2SDM mulai dari sasaran strategis sampai dengan indikator kinerja kegiatan





**Gambar 18. Penjenjangan Pohon Kinerja Badan P2SDM**

Keterangan Gambar 18:

Kode dan Uraian	
T2.SS2	Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan
SP2	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan
IKP1	Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan
SK1	Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pengembangan hutan lestari
SK1.IKK1	Produksi hasil bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan
SK1.IKK2	Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan
SK1.IKK3	Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa

## Kode dan Uraian

		IKP2	Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air
		SK1.IKK4	Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan
T4.SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital		
	SP4	Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	
		IKP1	Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia
		SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing
		SK1.IKK1	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS dan PBPH)
		SK1.IKK2	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi
		SK2	Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan
		SK2.IKK1	Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk
		SK2.IKK2	Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati
		SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan
		SK3.IKK1	Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan
		IKP2	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan
		SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan
		SK3.IKK2	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan
		SK3.IKK3	Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan
		SK3.IKK4	Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi
		IKP3	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
		SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing
		SK1.IKK3	Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif
		SK1.IKK4	Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK

## Kode dan Uraian

	IKP4	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	
	SK4	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	
	SK4.IKK1	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	
SP1	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas		
	IKP1	Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	
	SK10	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	
	SK10.IKK1	Nilai Maturitas SPIP BBadan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	
SP2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan		
	IKP1	Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	
	SK9	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	
	SK9.IKK1	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	

Untuk memperkuat tata kelola dan keberhasilan pencapaian target kinerja diperlukan kolaborasi dan sinergitas kerja antar unit kerja. Dalam konteks Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM), *crosscutting* mengacu pada kolaborasi dan keterpaduan pelaksanaan kegiatan yang tidak hanya terbatas pada satu unit atau fungsi saja, tetapi juga melibatkan berbagai unit dan mitra supaya hasil yang dicapai dapat lebih optimal dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan.

Pendekatan *crosscutting* ini penting karena isu kehutanan sering kali bersifat multidimensional dan kompleks, melibatkan pengelolaan lingkungan, sosial, ekonomi, dan kebijakan publik. Oleh karena itu, BP2SDM menerapkan *crosscutting* dalam berbagai program dan kegiatan seperti penyusunan standar dan pedoman, pelatihan dan penyuluhan SDM, pemetaan kompetensi,

dan pendampingan kelompok masyarakat serta aparatur kehutanan.

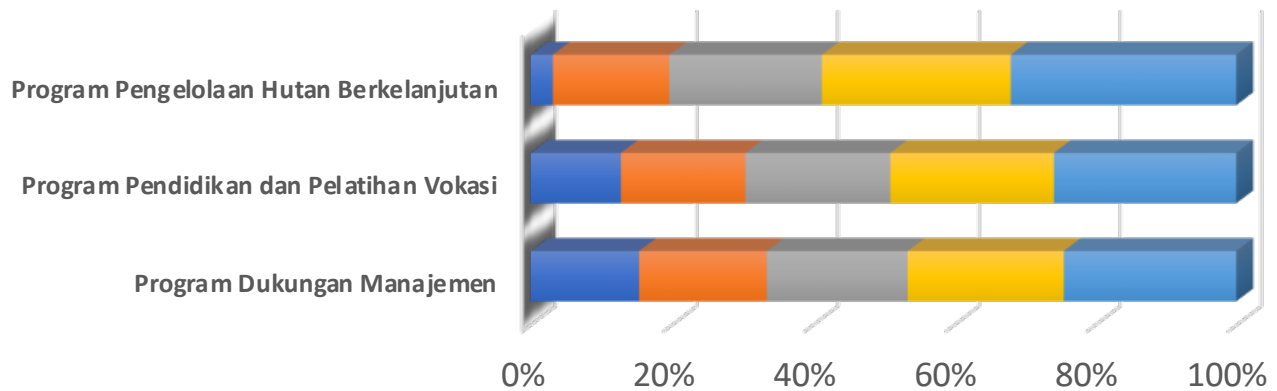
Dengan adanya *crosscutting*, BP2SDM dapat memastikan bahwa pengembangan SDM tidak bekerja secara terpisah-pisah, melainkan terintegrasi dengan kebijakan kementerian, kebutuhan lapangan, serta program-program pembangunan nasional lainnya. Ini juga mendukung kolaborasi lintas kementerian/lembaga dan *stakeholders* terkait sehingga tercipta sinergi dalam pelestarian dan pemanfaatan sumber daya kehutanan secara berkelanjutan. Adapun *crosscutting* secara detail dapat dilihat pada lampiran I.

## 4.2 KERANGKA PENDANAAN

Dalam rangka menunjang target pada Badan P2SDM, rencana alokasi anggaran Badan P2SDM Tahun 2025-2029 adalah sebesar Rp2,24 Trilyun. Anggaran ini disusun dengan mempertimbangkan pencapaian target, kemampuan kelembagaan, perkiraan inflasi dan sumber daya yang dimiliki. Alokasi anggaran yang disusun merupakan pembiayaan melalui mekanisme APBN Kementerian Kehutanan, namun mengingat keterbatasan alokasi APBN maka dukungan pendanaan juga dapat berasal dari anggaran Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan melalui hibah Luar Negeri

ataupun pihak swasta melalui kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang penggunaannya tetap mengacu pada peraturan perundangan yang ada. Dalam pelaksanaannya, indikasi pendanaan Badan P2SDM dapat diperbaharui melalui Rencana Kerja Pemerintah (Renja) dengan mempertimbangkan kesiapan pelaksanaan, termasuk pemutakhiran target dan sumber pendanaan sesuai dengan arah dan kebijakan Presiden pada tahun berjalan. Pendanaan ini terbagi untuk memenuhi 3 (tiga) program dan 6 (enam) kegiatan, dengan rincian sebagai berikut.

### Kerangka Pendanaan BP2SDM Per Program



	Program Dukungan Manajemen	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan
■ 2025	207.367.580.000	92.639.142.000	5.376.644.000
■ 2026	243.932.121.000	127.662.137.000	28.162.000.000
■ 2027	269.628.134.000	148.672.001.000	36.912.000.000
■ 2028	298.089.680.000	167.701.851.000	45.662.000.000
■ 2029	329.622.701.000	187.064.194.000	54.512.000.000

Gambar 19. Kerangka Pendanaan Badan P2SDM per Program

**Tabel 14. Kerangka Pendanaan Badan P2SDM Per Kegiatan**

No	Kegiatan	Alokasi Anggaran (Milyar Rupiah)					Jumlah
		2025	2026	2027	2028	2029	
1	Penyuluhan Kehutanan	5,38	28,16	36,91	45,66	54,51	170,62
2	Perencanaan dan Pengembangan SDM	3,86	9,02	10,80	12,41	14,05	50,13
3	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	32,42	55,85	64,80	73,81	82,88	309,75
4	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	55,72	60,79	67,42	74,17	81,58	339,69
5	Pengembangan Generasi Pelestari Hutan	0,64	2,00	5,65	7,33	8,55	24,17
6	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BP2SDM	207,37	243,93	269,63	298,09	329,62	1.348,64
<b>Total</b>		<b>305,38</b>	<b>399,76</b>	<b>455,21</b>	<b>511,45</b>	<b>571,20</b>	<b>2.243,00</b>





BAB. V



# PENUTUP

Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang secara operasional merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Kementerian Kehutanan. Dokumen ini disusun dengan memperhatikan kebijakan serta arahan Presiden Republik Indonesia periode 2024-2029 sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Rencana program dan kegiatan yang dirumuskan oleh Badan P2SDM merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia sektor kehutanan di tingkat pusat maupun daerah. Selain itu, program tersebut juga mengakomodasi peran masyarakat sebagai aktor utama dalam pembangunan kehutanan. Seiring dengan dinamika perkembangan teknologi dan prioritas kebijakan nasional, termasuk upaya mendukung ketahanan pangan nasional, Badan P2SDM melakukan pembaruan strategi agar sesuai dengan konteks tersebut.

Dokumen Rencana Strategis ini berfungsi sebagai pedoman utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja seluruh satuan kerja yang berada dalam lingkup Badan P2SDM. Untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan, diperlukan sinergi antar-elemen pelaksana program dan kegiatan dengan mengedepankan prinsip kerja yang optimal, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, konsistensi pelaksanaan Renstra ini sangat krusial untuk mewujudkan visi dan misi pengembangan SDM kehutanan yang berkualitas dan berdaya saing di tengah tantangan pembangunan berkelanjutan.





# LAMPIRAN

## LAMPIRAN I. MATRIKS CROSSCUTTING BP2SDM

Tujuan : Tujuan 2 - Meningkatkan peran hutan untuk peningkatan kemajuan dan kemandirian desa sekitar kawasan hutan

Indikator Tujuan : Persentase desa di sekitar kawasan hutan yang meningkat kemajuan dan kemandiriannya

No	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)	Crosscutting Stakeholder	
T2.SS2	Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKSS) Nilai Transaksi Ekonomi Masyarakat Hutan	Kemenhut	Kemenkop, Bappenas, Kementan, Kemendag, Kemendes, BUMN, Kemenkeu	
SP2	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKP 1) Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	Badan P2SDM	Ditjen PSKL, Ditjen KSDAE, Ditjen PHL, Perusahaan PBPH, Pemerintah daerah, BPD LH	
	SK1	Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pengembangan hutan lestari	(IKK 1) Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, Koperasi/UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/ Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi, Offtaker, LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan
		(IKK 2) Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, P2SEMH/ Pusbangsosek, UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi, Offtaker, LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan	

No	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)	Crosscutting Stakeholder
		(IKK 3) Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, P2SEMH/ Pusbangsosek, UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi, <i>Offtaker</i> , LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan
		(IKP 2) Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	Badan P2SDM	Ditjen PSKL, Ditjen KSDAE, Ditjen PHL, Perusahaan PBPH, Pemerintah daerah, BPD LH
		(IKK 4) Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/ Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi, <i>Offtaker</i> , LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan

Tujuan : Tujuan 4 - Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani  
 Indikator Tujuan : Nilai Reformasi Birokrasi

No	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)	Crosscutting Stakeholder
T4.SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital	(IKSS) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan	Kemenhut	Kemenkop, Bappenas, Kementan, Kemendag, Kemendes, BUMN, Kemenkeu
SP4	Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	(IKP 1) Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia	Badan P2SDM	LAN, Kementerian PAN dan RB, Unit Eselon I Kemenhut
SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	(IKK 1) Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS dan PBPH)	Pusdiklat dan Balai P2SDM	Dit. PHL, Dit. Perhutanan Sosial, Perusahaan BPBH, KPH, KUPS, KTH
		(IKK 2) Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Pusdiklat dan Balai P2SDM	Eselon I Lingkup Kemenhut, UPT Kemenhut, Universitas di Dalam dan Luar Negeri, Bappenas, LPDP, AFOCO, BRIN, Kemenkominfo, Kemendikristi, Lembaga Donor lainnya, BPSDM Provinsi, Dinas Kehutanan Prov, LAN RI, LKPP, Perhutani Forestry Institute (PeFI),
SK2	Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	(IKK 1) Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	Pusgenri	BP2SDM (satker pusat dan UPT), Eselon I Lingkup Kemenhut, Kementerian/ Lembaga terkait, Pemda, PTN/PTS (Civitas Akademika), Sekolah/Pra Sekolah, Masyarakat, Praktisi, Dunia Usaha

No	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)	Crosscutting Stakeholder
		(IKK 2) Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati	Pusgenri	BP2SDM (satker pusat dan UPT), Eselon I Lingkup Kemenhut, Kementerian/ Lembaga terkait, Pemda, PTN/PTS (Civitas Akademika), Sekolah/Pra Sekolah, Masyarakat, Praktisi, Dunia Usaha
		(IKK 1) Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	Pusrenbang	KemenPANRB, Unit Eselon I Kemenhut
		(IKP 2) Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	Badan P2SDM	KemenPANRB, Kemennaker, Unit Eselon I Kemenhut, Dunia Usaha/ Industri, Praktisi
SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 2) Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	Pusrenbang	Kemennaker, BPS, Unit Eselon I Kemenhut, Instansi Pemerintah Daerah, Dunia Usaha/Industri
		(IKK 3) Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	Pusrenbang	Unit Eselon I Kemenhut, LAN, Pusdiklat SDM Kehutanan, Balai P2SDM
		(IKK 4) Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	Pusrenbang	Unit Eselon I Kemenhut, Instansi Pemerintah Daerah, LSP, Balai P2SDM
		(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Badan P2SDM	Dit. Planologi, Universitas
SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	(IKK 3) Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	Pusdiklat dan Balai P2SDM	Dit. Planologi
		(IKK 4) Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Pusdiklat	Dit. Planologi, Dit. PDASRH

No	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)	Crosscutting Stakeholder
		(IKP 4) Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Badan P2SDM	Kemendikdasmen, Bappenas, Dunia Usaha dan Dunia Industri, BNSP, Dinas Kehutanan, KTH, Kemenaker, APHI
	SK4 Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	(IKK 1) Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	Pusdiklat dan SMKKN	kemendikdasmen, Bappenas, Dunia Usaha dan Dunia Industri, BNSP, Dinas Kehutanan, Kemenaker, APHI
SP1	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	BPKP
	SK10 Meningkatkan penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKK 1) Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Sekretariat Badan P2SDM	BPKP, Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal
SP2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan	(IKP 1) Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	Kementerian PAN dan RB
	SK9 Meningkatkan kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	(IKK 1) Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Sekretariat Badan P2SDM	Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal

## LAMPIRAN II. MATRIK TARGET KINERJA DAN ALOKASI PENDANAAN SAMPAI DENGAN RO Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target					Anggaran (Ribu Rupiah)					Dukungan Prioritas Nasional
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
T2.SS2.SP2.1.SK1.1 Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	002 - Peningkatan produktivitas bagi kelompok tani hutan yang menghasilkan HHBK	Orang	- (indikator baru)	100	150	200	250		1,500,000	2,250,000	3,000,000	3,750,000	
T2.SS2.SP2.1.SK1.2 Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	003 - Peningkatan produktivitas bagi kelompok tani hutan yang menghasilkan Hasil Hutan Kayu	Orang	- (indikator baru)	100	150	200	250		1,000,000	1,500,000	2,000,000	2,500,000	
T2.SS2.SP2.1.SK1.3 Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	001 - Penyuluh Kehutanan Pendamping KTH yang meningkat kapasitasnya	Orang	1250	1500	1750	2000	2250	4,649,457	5,500,000	6,200,000	6,900,000	7,700,000	
T2.SS2.SP2.2.SK1.4 Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	QDD - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	001 - Peningkatan kemandirian usaha kelompok tani hutan (KTH) (RPJMN)	Kelompok Masyarakat	20	593	793	993	1193	727,187	20,162,000	26,962,000	33,762,000	40,562,000	Dukungan Utama pada PN 2; Multitagging mendukung PN 6
T4.SS4.1.SP4.1.SK1.1 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak	DCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	Orang	- (indikator baru)	1587	2152	2717	3282		4,725,000	6,300,000	7,875,000	9,450,000	Mendukung Indikator RPJMN
.SS4.1.SP4.1.SK1.2 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	SCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi (RPJMN)	Orang	8183	9683	11183	12683	14183	26,775,000	43,573,500	50,323,500	57,073,500	63,823,500	Dukungan Utama pada PN 4; Multitagging mendukung PN 2
	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	001 - Karyasiswa S2 dan S3	Orang	10	10	10	10	10	1,650,000	1,815,000	1,996,500	2,196,150	2,415,765	
	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	002 - Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	Jenis	5	5	5	5	5	500,000	550,000	605,000	665,500	732,050	

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target					Anggaran (Ribu Rupiah)					Dukungan Prioritas Nasional
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
T4.SS4.1.SP4.1.SK2.1 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	BDD - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	001 - Pembinaan Generasi muda yang berorientasi kewirausahaan untuk mendukung green jobs	Orang	250	350	500	650	750	640,000	1,150,000	3,400,000	4,450,000	5,250,000	
T4.SS4.1.SP4.1.SK2.2 Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	002 - Pembinaan generasi muda yang mempunyai aksi peduli cinta alam	Orang	- (indikator baru)	350	500	650	750	-	850,000	2,250,000	2,875,000	3,300,000	
T4.SS4.1.SP4.1.SK3.1 Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	002 - Jumlah SDM Kehutanan yang menerapkan budaya kerja berAKHLAK	Orang	- (indikator baru)	600	1000	1500	2000	-	600,000	700,000	800,000	900,000	
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.2 Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	002 - Penataan kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja kehutanan	Dokumen	- (indikator baru)	1	1	1	1	-	800,000	1,200,000	1,500,000	1,800,000	
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.3 Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	001 - Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	Orang	350	1000	1500	2000	2500	800,000	1,240,000	1,900,000	2,480,000	3,100,000	
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	001 - Penyusunan/ kaji ulang/ pemberlakuan standar kompetensi SDM kehutanan	Dokumen	2	2	2	2	2	500,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	
	ADI - Sertifikasi Profesi dan SDM	001 - SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	Orang	1500	1750	2000	2250	2500	2,561,745	4,375,000	5,000,000	5,625,000	6,250,000	
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.3 Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	RAG - Sarana Bidang Pertanian, Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Pengembangan KHDTK Diklat (RPJMN)	Unit	7	7	7	7	7	3,190,000	3,509,000	3,859,900	4,245,890	4,670,479	Dukungan Utama pada PN 2
	BAH - Pelayanan Publik Lainnya	001 - Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Layanan	1	1	1	1	1	300,000	330,000	363,000	399,300	439,230	

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target					Anggaran (Ribu Rupiah)					Dukungan Prioritas Nasional	
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	CEA - Konservasi Kawasan/Rehabilitasi Ekosistem	001 - Rehabilitasi lahan Kritis di KHDTK Diklat (Unit)	Ha	- (indikator baru)	100	100	100	100	100	-	1,350,000	1,350,000	1,350,000	1,350,000	
T4.SS4.1.SP4.4.SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di lingkungan kehutanan	SAE - Pendidikan Vokasi Bidang Kehutananan Kehidupan	001 - Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (RPJMN)	Orang	458	470	470	470	470	470	51,980,637	56,678,701	62,896,571	69,186,228	76,104,851	Dukungan Utama pada PN 4 - Multitagging mendukung PN 2
	BAH - Pelayanan Publik Lainnya	001 - Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	Layanan	1	1	1	1	1	1	3,741,760	4,115,936	4,527,530	4,980,283	5,478,311	
T4.SS4.SP1.1.SK12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	994 - Layanan Perkantoran	Layanan	14	14	14	14	14	14	197,976,439	217,774,083	239,551,491	263,506,640	289,857,304	
	EBB - Layanan Sarana dan Prasarana Internal	951 - Layanan Sarana Internal	Layanan	10	10	10	10	10	10	956,400	9,288,556	10,681,839	12,284,115	14,126,733	
T4.SS4.SP2.1.SK9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	962 - Layanan Umum	Layanan	11	11	11	11	11	11	8,417,741	16,835,482	19,360,804	22,264,925	25,604,664	
	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	956 - Layanan BMN	Layanan	17	17	17	17	17	17	17,000	34,000	34,000	34,000	34,000	
<b>TOTAL</b>									<b>305,383,366</b>	<b>399,756,258</b>	<b>455,212,135</b>	<b>511,453,531</b>	<b>571,198,895</b>		

## LAMPIRAN III. METODE PERHITUNGAN PENCAPAIAN TARGET KINERJA PROGRAM BADAN P2SDM TAHUN 2025-2029

### IKP 1 Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan

<b>Sasaran</b>	<b>: SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas Dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Peran Hutan Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Sekitar Kawasan Hutan</b>
<b>Nama Indikator</b>	<b>: Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan</b>
<b>Kode Indikator</b>	<b>: T2.SS2.SP2.1</b>
Definisi	Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Hutan adalah nilai rupiah yang diperoleh dari aktivitas usaha KTH (binaan BP2SDM) yang merupakan pendapatan kotor dari hasil transaksi penjualan produk KTH periode bulan Januari - Desember yang dilaporkan oleh Penyuluh Kehutanan melalui aplikasi SIMLUH.
Intervensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan akses kepada Penyuluh kehutanan ASN untuk melakukan input nilai transaksi KTH binaannya untuk produk HHK maupun HHBK</li> <li>2. Kegiatan-kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh penyuluh kehutanan</li> <li>3. Peningkatan kapasitas penyuluh kehutanan dan KTH</li> </ol>
Formula Perhitungan	$NTE = \sum_{k=1}^{N\ KTH} \sum_{p=1}^{N\ Produk} Omzet$ <p>Ket: OMZET<sub>k,p</sub> = nilai transaksi (uang) dari KTH ke-k untuk produk p</p>
Satuan	Rupiah
Penanggung Jawab Pengukuran	Pusat Penyuluhan Kehutanan
Tingkat Kendali	( ) Output Kendali Tinggi    ( ) Output Kendali Rendah    (✓) Outcome
Pola Perhitungan	( ) Akumulasi                      ( ) Rata-Rata                      (✓) Nilai Akhir
Polarisasi	(✓) Maximize                      ( ) Minimize                      ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	(✓) Bulanan                      ( ) Triwulan                      ( ) Semester                      ( ) Tahunan
Bukti Dukung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SK Tim Validasi NTE</li> <li>2. Data NTE di Aplikasi SIMLUH</li> <li>3. Tangkapan layar SIMLUH</li> </ol>
Cara Pengambilan Data	Penyuluh Kehutanan mendata omzet KTH di lapangan dan menginput pada aplikasi SIMLUH kemudian dilakukan validasi secara berkala oleh Pusat Penyuluhan di setiap akhir bulan. Data NTE dicatat setiap hari terakhir pada bulan pelaporan dari aplikasi SIMLUH.

## T2.SS2.SP2.2 Persentase Peningkatan Kelompok Tani Hutan yang Menghasilkan Komoditi Pendukung Cadangan Pangan, Energi dan Air

<b>Sasaran</b>	: <b>SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas Dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Peran Hutan Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Sekitar Kawasan Hutan</b>
<b>Nama Indikator</b>	: <b>Persentase Peningkatan Kelompok Tani Hutan Yang Menghasilkan Komoditi Pendukung Cadangan Pangan, Energi Dan Air</b>
<b>Kode Indikator</b>	: <b>T2.SS2.SP2.2</b>
Definisi	: Presentase peningkatan jumlah KTH yang memproduksi komoditas cadangan pangan, energi, dan air tahun berjalan dibandingkan tahun sebelumnya.
Intervensi	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendampingan yang dilakukan oleh penyuluh pada masing-masing KTH binaan</li> <li>2. Penyusunan metode dan materi penyuluhan</li> <li>3. Peningkatan kapasitas penyuluh kehutanan</li> <li>4. Pemberian fasilitasi pengembangan KTH menuju mandiri dan pembentukan Wanawiyata Widyakarya</li> <li>5. Pemagangan KTH</li> </ol>
Formula Perhitungan	: $\% \text{Peningkatan} = ((A-B)/B) \times 100\%$ Ket: A = Jumlah KTH Penghasil komoditas cadangan pangan, energi, dan air tahun berjalan B = Jumlah KTH Penghasil komoditas cadangan pangan, energi, dan air tahun sebelumnya
Satuan	: Persen
Penanggung Jawab Pengukuran	: Pusat Penyuluhan Kehutanan
Tingkat Kendali	: ( ) Output Kendali Tinggi ( ) Output Kendali Rendah (✓) Outcome
Pola Perhitungan	: ( ) Akumulasi ( ) Rata-Rata (✓) Nilai Akhir
Polarisasi	: (✓) Maximize ( ) Minimize ( ) Stabilize
Periode Pelaporan	: ( ) Bulanan ( ) Triwulan ( ) Semester (✓) Tahunan
Bukti Dukung	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Laporan hasil kegiatan pendampingan penyuluhan kehutanan</li> <li>2. Laporan kegiatan perhitungan jumlah KTH yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan</li> </ol>
Cara Pengambilan Data	: Menginventarisir dan mengumpulkan data komoditas usaha KTH yang cadangan pangan, energi, dan air tahun berjalan dan tahu sebelumnya dari Aplikasi SIMLUH

## T4.SS4.1.SP4.1 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan

Sasaran	: SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Pembangunan Kehutanan Yang Berkelanjutan
Nama Indikator	: Indeks Pengembangan SDM Kehutanan
Kode Indikator	: T4.SS4.1.SP4.1
Definisi	: Ukuran yang digunakan untuk menilai upaya yang telah dilakukan oleh Badan P2SDM dalam meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia. Indeks ini memberi gambaran kuantitatif terhadap sejauh mana program dan kebijakan terkait pengembangan SDM Kehutanan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
Intervensi	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan Pengembangan kompetensi SDM Kehutanan</li> <li>2. Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak</li> <li>3. Penguatan indeks BerAKHLAK Kementerian Kehutanan</li> <li>4. Pembentukan kewirausahaan kreatif kehutanan</li> <li>5. Peningkatan partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati</li> </ol>
Formula Perhitungan	: <p>IPSDMK = (W1x F1) + (W2x F2) + (W3x F3) + (W4x F4) + (W5x F5)</p> <p>Ket :</p> <p>W1 = Bobot Faktor Pengungkit 1 (10 poin)</p> <p>W2 = Bobot Faktor Pengungkit 2 (10 poin)</p> <p>W3 = Bobot Faktor Pengungkit 3 (60 poin)</p> <p>W4 = Bobot Faktor Pengungkit 4 (10 poin)</p> <p>W5 = Bobot Faktor Pengungkit 5 (10 poin)</p> <p>F1 = Presentase capaian kinerja Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan terhadap target ideal</p> <p>F2 = Presentase Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak terhadap target ideal</p> <p>F3 = Presentase capaian kinerja Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi terhadap target ideal</p> <p>F4 = Presentase capaian kinerja Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk terhadap target ideal</p> <p>F5 = Presentase capaian kinerja Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati terhadap target ideal</p>
Satuan	: Poin
Penanggung Jawab Pengukuran	: Pusat Diklat SDM, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM, Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan, Sekretariat Badan P2SDM
Tingkat Kendali	: ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Output Kendali Tinggi    ( <input type="checkbox"/> ) Output Kendali Rendah    ( <input type="checkbox"/> ) Outcome
Pola Perhitungan	: ( <input type="checkbox"/> ) Akumulasi                      ( <input type="checkbox"/> ) Rata-Rata                      ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Nilai Akhir
Polarisasi	: ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Maximize                      ( <input type="checkbox"/> ) Minimize                      ( <input type="checkbox"/> ) Stabilize
Periode Pelaporan	: ( <input type="checkbox"/> ) Bulanan                      ( <input type="checkbox"/> ) Triwulan                      ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Semester                      ( <input type="checkbox"/> ) Tahunan
Bukti Dukung	: Nota Dinas Hasil Perhitungan IPSDMK
Cara Pengambilan Data	: Mengumpulkan data pengembangan kompetensi SDM Kehutanan di lingkup Badan P2SDM, indeks berAKHLAK, Kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk dan partisipasi generasi muda kemudian melakukan perhitungan data dengan formula perhitungan.

## T4.SS4.1.SP4.2 Penurunan Tingkat Kesenjangan antara Kapasitas SDM dengan Kebutuhan Pasar Kerja Kehutanan

<b>Sasaran</b>	: <b>SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas Dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Pembangunan Kehutanan Yang Berkelanjutan</b>
<b>Nama Indikator</b>	: <b>Penurunan Tingkat Kesenjangan Antara Kapasitas SDM Dengan Kebutuhan Pasar Kerja Kehutanan</b>
<b>Kode Indikator</b>	: <b>T4.SS4.1.SP4.2</b>
<b>Definisi</b>	: Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan diintervensi melalui penyusunan standarisasi kompetensi SDM kehutanan sebagai dasar peningkatan kapasitas SDM sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja kehutanan. Penghitungan kinerja dilakukan berdasarkan konsep standar kompetensi SDM kehutanan yang diusulkan pada Biro Hukum untuk diproses lebih lanjut pada kementerian terkait.
<b>Intervensi</b>	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan dan Pengembangan Standar Kompetensi SDM Aparatur Kehutanan</li> <li>2. Penyusunan dan Pengembangan Standar Kompetensi SDM Non Aparatur Kehutanan</li> </ol>
<b>Formula Perhitungan</b>	: <p>Melakukan perhitungan terhadap jumlah dokumen standar kompetensi yang diusulkan pada Biro Hukum Kementerian Kehutanan</p> <p>Perhitungan progres pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:</p> <p>Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan SDM Aparatur:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inisiasi dan Pembentukan Tim Perumus (5%)</li> <li>b. Pengumpulan Data Jabatan (10%)</li> <li>c. Identifikasi Kompetensi dan Perumusan Kamus Kompetensi (40%)</li> <li>d. Validasi (20%)</li> <li>e. Verifikasi (20%)</li> <li>f. Pengajuan Penetapan Standar Kompetensi Jasmani/SKJ (5%)</li> </ol> <p>Penyusunan Standar Kompetensi SDM Non Aparatur:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inisiasi dan Pembentukan Tim Perumus (5%)</li> <li>b. Perumusan SKKNI (40%)</li> <li>c. Verifikasi dan validasi (10%)</li> <li>d. Prakonvensi (15%)</li> <li>e. Verifikasi hasil prakonvensi (10%)</li> <li>f. Konvensi (15%)</li> <li>g. Pengajuan Penetapan (5%)</li> </ol>
<b>Satuan</b>	: Dokumen
<b>Penanggung Jawab Pengukuran</b>	: Pusat Perencanaan Pengembangan SDM
<b>Tingkat Kendali</b>	: <input checked="" type="checkbox"/> Output Kendali Tinggi <input type="checkbox"/> Output Kendali Rendah <input type="checkbox"/> Outcome
<b>Pola Perhitungan</b>	: <input type="checkbox"/> Akumulasi <input type="checkbox"/> Rata-Rata <input checked="" type="checkbox"/> Nilai Akhir
<b>Polarisasi</b>	: <input checked="" type="checkbox"/> Maximize <input type="checkbox"/> Minimize <input type="checkbox"/> Stabilize
<b>Periode Pelaporan</b>	: <input type="checkbox"/> Bulanan <input type="checkbox"/> Triwulan <input type="checkbox"/> Semester <input checked="" type="checkbox"/> Tahunan
<b>Bukti Dukung</b>	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dokumen usulan standar kompetensi SDM Aparatur Kehutanan</li> <li>2. Dokumen usulan standar kompetensi SDM Non Aparatur Kehutanan</li> </ol>
<b>Cara Pengambilan Data</b>	: Menghitung jumlah dokumen standar kompetensi yang disusun dan dikembangkan

## T4.SS4.1.SP4.3 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

Sasaran	: SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas Dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Pembangunan Kehutanan Yang Berkelanjutan
Nama Indikator	: Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
Kode Indikator	: T4.SS4.1.SP4.3
Definisi	: Nilai ini mencerminkan keberhasilan dalam memanfaatkan sumber daya, menjaga fungsi kawasan, serta mendukung proses pembelajaran dan pelatihan kehutanan sesuai dengan standar dan sasaran pengelolaan. Indeks efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan diperoleh berdasarkan hasil evaluasi pengelolaan KHDTK dengan menggunakan sistem skoring meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan kegiatan, Kerjasama pengelolaan, pemanfaatan hutan pada areal KHDTK, Pembangunan sarana dan prasarana pendukung, pelaporan pengelolaan. Nilai tersebut merupakan rata-rata penjaminan kualitas (verifikasi dan validasi) tim penilai dari Pusat Diklat SDM terhadap hasil penilaian mandiri masing-masing Balai P2SDM. Pengukuran indeks ini dilakukan untuk 7 KHDTK Diklat Kehutanan yang dikelola oleh Balai P2SDM meliputi KHDTK-HD Pondok Buluh, KHDTK-HD Bukit Suligi, KHDTK-HD Sawala Mandapa, KHDTK-HD Rumpin, KHDTK-HD Tabo-Tabo, KHDTK-HD Loa Haur, KHDTK-HD Sisimani Senam dengan penjaminan kualitas dari Pusat Diklat SDM.
Intervensi	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan kegiatan pengembangan KHDTK Diklat Kehutanan dan layanan pembinaan</li> <li>2. Menyenggarakan Rapat Koordinasi Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan</li> <li>3. Hasil penilaian mandiri evaluasi pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan</li> <li>4. Validasi terhadap hasil penilaian mandiri</li> </ol>
Formula Perhitungan	: <p> <math display="block">NEP\ KHDTK = \sum_{k=1}^7 \frac{N_k}{7}</math> </p> <p>Keterangan:  NEP KHDTK = rata-rata Nilai Efektifitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan  Nk = Nilai Efektifitas pengelolaan masing-masing KHDTK Diklat Kehutanan</p> $N_k = \frac{B_k}{Jl_k} \left[ \sum_{i=1}^n \frac{N_i}{N_{i,max}} \right]$ <p>Dimana :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>N : Nilai indikator tertimbang</li> <li>K : Kriteria (1...3)</li> <li>n : Jumlah indikator tiap kriteria</li> <li>B<sub>k</sub> : Nilai bobot kriteria k</li> <li>N<sub>i,max</sub> : Nilai indikator terbesar (5)</li> <li>Jl<sub>k</sub> : Jumlah indikator kriteria k</li> </ul> <p>Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dititik beratkan pada 6 Kriteria yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perencanaan KHDTK (15%)</li> <li>- Pelaksanaan Kegiatan KHDTK (30%)</li> <li>- Kerjasama Pengelolaan KHDTK (10%)</li> <li>- Pemanfaatan Hutan pada Areal KHDTK (30%)</li> <li>- Pembangunan Sarana dan Prasarana Pendukung KHDTK (10%)</li> <li>- Pelaporan Pengelolaan KHDTK (5%)</li> </ul>
Satuan	: Poin
Penanggung Jawab Pengukuran	: Pusat Diklat SDM
Tingkat Kendali	: ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Output Kendali Tinggi    ( <input type="checkbox"/> ) Output Kendali Rendah    ( <input type="checkbox"/> ) Outcome
Pola Perhitungan	: ( <input type="checkbox"/> ) Akumulasi    ( <input type="checkbox"/> ) Rata-Rata    ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Nilai Akhir
Polarisasi	: ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Maximize    ( <input type="checkbox"/> ) Minimize    ( <input type="checkbox"/> ) Stabilize
Periode Pelaporan	: ( <input type="checkbox"/> ) Bulanan    ( <input type="checkbox"/> ) Triwulan    ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Semester    ( <input type="checkbox"/> ) Tahunan
Bukti Dukung	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penilaian kriteria dan indikator pengelolaan KHDTK</li> <li>2. Diklat Kehutanan (Hasil penilaian mandiri evaluasi pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan)</li> <li>3. Laporan Pelaksanaan Pengelolaan</li> </ol>
Cara Pengambilan Data	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melalui <i>self assesment</i>, kriteria, dan indikator pengelolaan KHDTK diklat Kehutanan</li> <li>2. Verifikasi dan validasi KHDTK Diklat Kehutanan</li> </ol>

## T4.SS4.1.SP4.4 Presentase Lulusan SMK Kehutanan yang Bekerja di Bidang Kehutanan

<b>Sasaran</b>	: <b>SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas Dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Pembangunan Kehutanan Yang Berkelanjutan</b>
<b>Nama Indikator</b>	: <b>Persentase Lulusan SMK Kehutanan Yang Bekerja Di Bidang Kehutanan</b>
<b>Kode Indikator</b>	: <b>T4.SS4.1.SP4.4</b>
<b>Definisi</b>	: Persentase Lulusan 5 SMKKN lingkup Badan P2SDM yang bekerja di bidang kehutanan seperti bekerja menjadi ASN, karyawan perusahaan swasta/BUMN/NGO/LSM di bidang kehutanan, wiraswasta di bidang kehutanan, dan pengurus ijin akses Perhutanan Sosial/ KTH, Masyarakat Mitra Polhut, Masyarakat Peduli Api, Pemegang Persetujuan Perhutanan Sosial/KTH.
<b>Intervensi</b>	: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membangun jejaring kerja/ kerjasama dengan dunia usaha dan industri, penyelenggaraan Pendidikan SMKK serta kerjasama dengan eselon 1 lain, dan pihak swasta</li> <li>2. Membekali siswa dengan sertifikasi kompetensi di 8 (delapan) kompetensi bidang kehutanan</li> </ol>
<b>Formula Perhitungan</b>	: $\% \text{ Bekerja} = ((A+B) / (C+D)) \times 100\%$ Ket: A = Jumlah lulusan yang bekerja di bidang kehutanan tahun sebelumnya B = jumlah lulusan yang bekerja di bidang kehutanan tahun berjalan C = Jumlah lulusan tahun sebelumnya D = jumlah lulusan tahun berjalan
<b>Satuan</b>	: Persen
<b>Penanggung Jawab Pengukuran</b>	: Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
<b>Tingkat Kendali</b>	: ( ) Output Kendali Tinggi ( ) Output Kendali Rendah (✓) Outcome
<b>Pola Perhitungan</b>	: ( ) Akumulasi ( ) Rata-Rata (✓) Nilai Akhir
<b>Polarisasi</b>	: (✓) Maximize ( ) Minimize ( ) Stabilize
<b>Periode Pelaporan</b>	: (✓) Bulanan ( ) Triwulan ( ) Semester ( ) Tahunan
<b>Bukti Dukung</b>	: Data siswa yang bekerja di sektor kehutanan
<b>Cara Pengambilan Data</b>	: Merekap hasil survey kepada para siswa lulusan SMK/lkatan alumni/ sekolah.



Badan Penyuluhan dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia, Kementerian Kehutanan