



# 20 RENCANA 26 KERJA

**BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

# 20 RENCANA 26 KERJA

**BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

**LAMPIRAN  
KEPUTUSAN KEPALA BADAN P2SDM NOMOR 31 TAHUN 2025  
TENTANG  
RENCANA KERJA BADAN P2SDM TAHUN 2026**





# RENCANA KERJA 2026

## BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun dan diterbitkan oleh Sekretariat Badan P2SDM © 2025

---

Naskah dan tata letak disiapkan oleh Andi Witria Rudianto, Imsak Sukmawati, Niken Probo Laras, Dita Haristyaningrum, Muhammad Ryan, Rizky Dwi Harsanti, Nurul Latifah, Anandita Irianti Utami, Anggi Silvi Monica. Editor Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, mengucapkan terimakasih kepada Pusat Penyuluhan Kehutanan, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM, Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan, 7 Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM dan 5 SMKKN yang telah berkontribusi menyumbangkan data, gagasan, ide, serta dokumentasi sehingga Laporan Kinerja Badan P2SDM Tahun 2026 ini dapat tersusun.

Dokumen dapat diunduh melalui tautan:



<https://bit.ly/RENJABP2SDM2026>



KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
NOMOR 30 TAHUN 2025

TENTANG  
RENCANA KERJA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengoptimalkan penyelenggaraan tugas pemerintah di bidang kehutanan khususnya terkait penyuluhan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan, perlu disusun Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan dimaksud pada huruf a, dipandang perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM tentang Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya;
2. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Kehutanan, Perikanan, dan Kehutanan;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 tentang Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Kehutanan;
11. Peraturan Presiden RI Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
12. Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan, dan Perubahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 253).
13. Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan.
14. Peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia nomor P.5/P2SDM/SET.11/SET.1/11/2022 tentang Pengukuran Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan;
15. Peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor P.6/P2SDM/SET.11/DIK.0/12/2022 tentang Pembinaan dan Monitoring Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan;
16. Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK.277 Tahun 2025 Tentang Rencana Kerja Kementerian Kehutanan Tahun 2025;
17. Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 28 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG RENCANA KERJA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025.
- KESATU : Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan P2SDM ini.
- KEDUA : Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan kerangka kerja dan perkiraan pembiayaan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam 1 (satu) Tahun Anggaran sesuai kerangka kerja Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 maupun Rencana Kerja Kementerian Kehutanan Tahun 2025.
- KETIGA : Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 ini menjadi pedoman dan acuan bagi seluruh unit kerja Eselon II dan UPT lingkup organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyusun rencana kerja di unit kerjanya masing-masing.
- KEEMPAT : Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan penyesuaian Sasaran dan Indikator sesuai dengan Prioritas Nasional Tahun 2025, Data dan Informasi kinerja Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2025 yang termuat dalam sistem kolaborasi perencanaan dan informasi kinerja anggaran (KRISNA) merupakan bagian tidak terpisahkan dari Dokumen ini, serta menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan kegiatan dan evaluasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Tahun 2025.

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
Pada tanggal 18 Desember 2025  
KEPALA BADAN,



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

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada:

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.



# PENGANTAR

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya dokumen Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) Tahun 2026 dapat diselesaikan dengan baik sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari proses penyusunan Rancangan APBN dan Rencana Kerja Kementerian Kehutanan Tahun 2026. Penyusunan dokumen Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) Tahun 2026 dilaksanakan pada masa transisi pemerintahan dan penyesuaian kelembagaan, ketika tugas dan fungsi Kementerian Kehutanan, termasuk Badan P2SDM, mulai diarahkan sesuai mandat dan struktur organisasi yang baru. Dalam konteks tersebut, Tahun 2026 menjadi periode penting untuk mengoperasionalkan penyesuaian tersebut ke dalam indikator dan kinerja program, sekaligus menjembatani kesinambungan kebijakan dengan kebutuhan transformasi ke depan.

Sejalan dengan itu, beberapa indikator kinerja tahun 2026 ditetapkan sebagai indikator baru, antara lain: produksi hasil hutan kayu dan bukan kayu yang dihasilkan Kelompok Tani Hutan; partisipasi generasi muda dalam penelusuran jenis keanekaragaman hayati berstatus data deficient; nilai Indeks BerAKHLAK di lingkungan Kementerian Kehutanan; proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan; serta luasan pemulihan ekosistem di Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK). Kehadiran indikator-indikator ini merefleksikan penguatan orientasi kinerja Badan P2SDM menuju pengembangan SDM kehutanan yang terukur kontribusinya terhadap produksi berbasis masyarakat, konservasi, budaya kerja aparatur, penyiapan green jobs, dan restorasi ekosistem hutan.

Perumusan indikator dan target kegiatan dalam Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2026 dilaksanakan melalui serangkaian diskusi dan analisis bersama Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal, Kementerian PPN/Bappenas, serta Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan, sehingga diharapkan selaras dengan arah kebijakan fiskal dan pembangunan nasional. Rencana kerja ini memuat program, kegiatan, dan target yang akan dicapai dalam satu tahun anggaran, dengan dukungan Badan P2SDM terhadap tiga program utama di Kementerian Kehutanan, yaitu Program Dukungan Manajemen, Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan, dan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2026 ini diharapkan menjadi acuan bagi seluruh satuan kerja lingkup Badan P2SDM dalam menyelenggarakan program dan kegiatan, sekaligus menjadi pedoman pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan selama Tahun 2026. Pada akhirnya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan bimbingan-Nya kepada kita semua, sehingga dapat melaksanakan amanah pembangunan sumber daya manusia kehutanan dengan sebaik-baiknya, secara optimal, jujur, dan berintegritas demi terwujudnya pengelolaan hutan yang berkelanjutan dan berkeadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.



Jakarta, 18 Desember 2025

Kepala Badan P2SDM

drh. Iy. J. Ekopitasia Semawan, M.Si  
NIP. 19660618 199203 2 002

# DAFTAR ISI

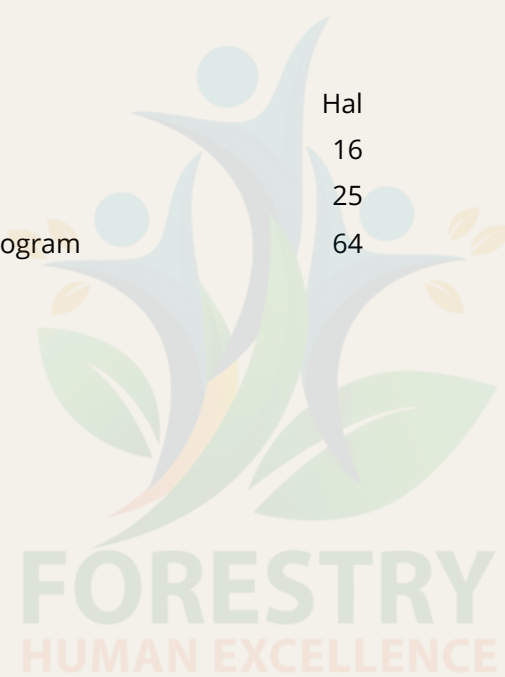
Pengantar Kepala Badan P2SDM .....	viii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	x
Daftar Grafik .....	x
Daftar Gambar .....	xi
<b>01</b> PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	2
1.2. Kedudukan, tugas dan Fungsi .....	3
1.3. Struktur Organisasi Badan P2SDM .....	4
1.4. Kondisi Sumber Daya Manusia pada Badan P2SDM .....	7
1.5. Pengarusutamaan .....	8
<b>02</b> CAPAIAN KINERJA BP2SDM	
2.1. Capaian Kinerja Tahun 2024 .....	12
2.2. Capaian Kinerja Tahun 2025 .....	18
2.3. Evaluasi Capaian Kinerja .....	26
<b>03</b> RENCANA KERJA TAHUN 2026	
3.1. Peta Sasaran Program .....	39
3.2. Indikator Kinerja BP2SDM Tahun 2026 .....	46
3.3. Nilai Pengelolaan Kinerja sebagai Dasar Pemberian Penghargaan dan Sanksi .....	63
3.4. Alokasi Pendanaan Badan P2SDM Tahun 2026 .....	64
<b>04</b> PENUTUP .....	65
<b>05</b> LAMPIRAN	
Lampiran 1	
<i>Matriks Cascading</i> Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM .....	67
Lampiran 2	
Matriks Crosscutting Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM .....	75

# DAFTAR TABEL

	Hal	
Tabel 1.1	Unit Kerja Pusat dan UPT pada Badan P2SDM	6
Tabel 2.1	Rincian target dan capaian kinerja BP2SDM Tahun 2024	12
Tabel 2.2	Rincian target dan capaian kinerja BP2SDM Tahun 2025	13
Tabel 2.3	Rincian capaian indikator kinerja Program ( <i>Stakeholder Perspective</i> ) Tahun 2025	19
Tabel 2.4	Capaian Indikator Kinerja Kegiatan ( <i>Customer Perspective, Internal Process dan Learning and Growth</i> ) Tahun 2025	20
Tabel 2.5	Capaian Rincian Output (RO) Badan P2SDM Tahun 2025	22
Tabel 3.1	Dukungan RO Badan P2SDM dalam Prioritas Nasional	22
Tabel 3.2	<i>Cascading</i> Program dan Kegiatan Badan P2SDM	43
Tabel 3.3	Dukungan BP2SDM (IKK) dalam Kinerja Kementerian Kehutanan	46
Tabel 3.4	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO) pada Badan P2SDM	58

# DAFTAR GRAFIK

	Hal	
Grafik 2.1	Realisasi capaian anggaran BP2SDM Tahun 2024	16
Grafik 2.2	Realisasi capaian anggaran BP2SDM Tahun 2025	25
Grafik 3.1	Pagu Per Jenis Belanja, Per sumber dana, Per kegiatan dan Per Program	64



# DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Tugas dan Fungsi Badan P2SDM	3
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan	4
Gambar 1.3 Peta Sebaran Satuan Kerja Lingkup Badan P2SDM	5
Gambar 1.4 Kondisi SDM pada BP2SDM	7
Gambar 1.5 Sistem Informasi pada Badan P2SDM	10
Gambar 2.1 Perubahan Pagu BP2SDM Tahun 2024	17
Gambar 2.2 Perubahan Pagu BP2SDM Tahun 2025	22
Gambar 3.1 Dukungan Badan P2SDM dalam Asta Cita/Agenda Pembangunan	33
Gambar 3.2 Peta Strategi Badan P2SDM	45
Gambar 3.3 Penjenjangan Pohon Kinerja Badan P2SDM	60





# 1. PENDAHULUAN

# 1.1 Latar Belakang

Rencana Kerja Tahun 2026 merupakan tahun kedua pelaksanaan Renstra Kementerian Kehutanan 2025–2029 yang disusun untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan kehutanan dalam RPJMN 2025–2029. Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan mengarahkan program dan kegiatannya pada penguatan kapasitas sumber daya manusia kehutanan yang profesional, berdaya saing, dan berorientasi kinerja guna mendukung keberhasilan pembangunan kehutanan secara berkelanjutan.

Berdasarkan Misi Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2025–2029 sebagaimana tertuang dalam Asta Cita, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan (Badan P2SDM) pada Tahun 2026 berperan dalam mendukung Prioritas Nasional yang selaras dengan Asta Cita, khususnya Asta Cita 2 melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia kehutanan dalam mendukung swasembada pangan, energi, air, serta pengembangan ekonomi hijau berbasis hutan. Selain itu, Badan P2SDM mendukung Asta Cita 4 melalui peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia kehutanan melalui penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan yang berkelanjutan. Selanjutnya, dalam rangka mendukung Asta Cita 6, Badan P2SDM berkontribusi pada pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan dengan memperkuat kapasitas Kelompok Tani Hutan dan masyarakat sekitar kawasan hutan guna meningkatkan kemandirian dan kesejahteraan Masyarakat.

Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan Tahun 2026 disusun untuk mendukung peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dalam memperkuat peran hutan sebagai penggerak peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan. Melalui penguatan penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan yang terintegrasi, Badan mengarahkan program

dan kegiatannya pada peningkatan kinerja Kelompok Tani Hutan yang ditunjukkan oleh meningkatnya nilai transaksi ekonomi serta persentase kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditas pendukung cadangan pangan, energi, dan air. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong kemandirian ekonomi masyarakat, memperkuat ketahanan pangan, energi, dan air, serta mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan dan berdaya saing.

Kegiatan Badan P2SDM yang menjadi indikator kinerja antara lain Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan, Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan; Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan; Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan. serta Peningkatan kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM.

Usulan indikator kinerja dan target Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan Tahun 2026 disusun dengan mengacu pada arah kebijakan dan sasaran pembangunan kehutanan yang berlaku. Penetapan target kinerja dalam Dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2026 telah mempertimbangkan capaian indikator kinerja tahun sebelumnya, kemampuan satuan kerja dalam melaksanakan kegiatan, penerapan metode pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien, serta ketersediaan alokasi anggaran.

Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan Tahun 2026 disusun sebagai bagian dari Rencana Kerja Kementerian Kehutanan Tahun 2026 yang memuat arah kebijakan, strategi, dan rincian kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan P2SDM dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan kehutanan. Dokumen ini berfungsi sebagai acuan bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Badan P2SDM dalam melaksanakan kegiatan pada Tahun 2026.



## 1.2. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian SDM unggul khususnya di sektor kehutanan serta berperan dalam menjamin kecukupan SDM Kehutanan yang berkualitas dengan tetap melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berdasarkan struktur dan organisasi tata kerja Kementerian Kehutanan pada Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan, tugas Badan P2SDM adalah menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan. Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Badan P2SDM menyelenggarakan fungsi sebagaimana gambar berikut.

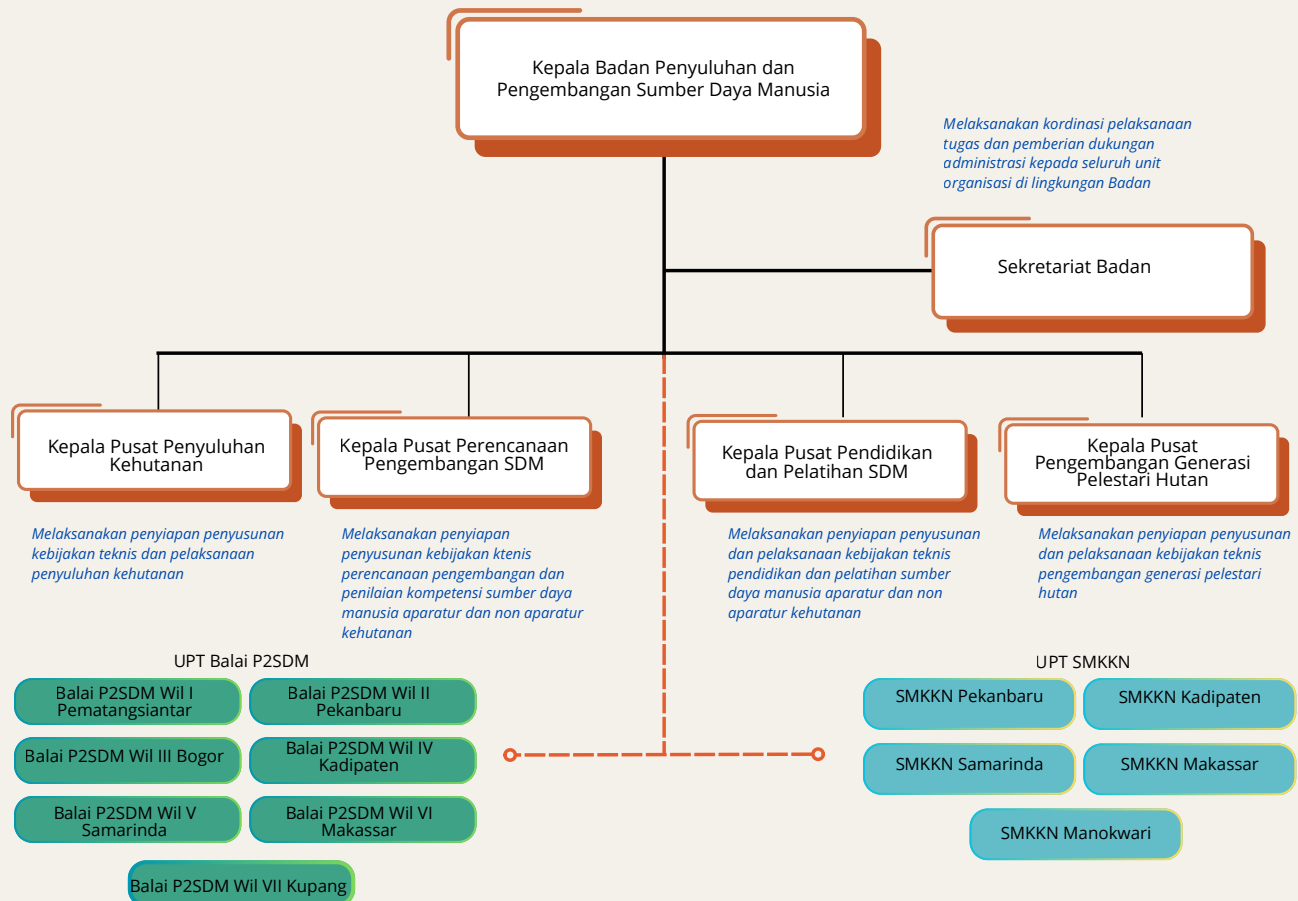


Gambar 1.1 Tugas dan Fungsi Badan P2SDM

# 1.3. Struktur Organisasi Badan P2SDM

Berdasarkan tugas dan fungsi yang diemban, pengelolaan hutan tidak lagi dapat dipahami semata sebagai urusan teknis dan administratif, tetapi menuntut penguatan kapasitas sumber daya manusia sebagai prasyarat utama tercapainya pengelolaan hutan yang berkelanjutan. Untuk itu, diperlukan peta jalan pengembangan SDM kehutanan yang menekankan kompetensi dan integritas, sehingga SDM tidak lagi diposisikan hanya sebagai *supporting system*, melainkan sebagai *core system* yang menjadi penggerak utama tata kelola hutan di Indonesia.

Sejalan dengan kebutuhan tersebut, struktur organisasi dirancang untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan efektif dan selaras dengan tujuan institusi, melalui pengaturan yang jelas mengenai pembagian peran, koordinasi, kewenangan, dan tanggung jawab pada setiap unit kerja sesuai bidangnya, sehingga mandat organisasi dapat diimplementasikan secara sistematis, terarah, dan terukur melalui mekanisme kerja yang tertata dalam struktur organisasi, sekaligus memberikan ruang optimal bagi fungsi pengembangan SDM untuk mengakselerasi transformasi pengelolaan hutan berkelanjutan.



Gambar 1.2. Struktur Organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Sesuai Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM didukung oleh lima unit kerja eselon II yaitu:

- Sekretariat Badan;
- Pusat Penyuluhan Kehutanan;
- Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia; dan
- Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan.

Selain didukung oleh 5 unit eselon II, Badan P2SDM juga didukung oleh 12 Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah yang terdiri dari 7 Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM (Balai P2SDM ) dan 5 Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri (SMKKN). 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.



Gambar 1.3. Peta Sebaran Satuan Kerja Lingkup Badan P2SDM

Rincian lokasi dan wilayah kerja masing-masing satuan kerja tercantum pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.1 Unit Kerja Pusat dan UPT pada Badan P2SDM

No	Satuan Kerja	Lokasi	Wilayah Kerja
<b>A. Unit Kerja Eselon II (Pusat)</b>			
1	Pusat Penyuluhan Kehutanan	Jakarta	Seluruh Indonesia
2	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	Jakarta	Seluruh Indonesia
3	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	Bogor	Seluruh Indonesia
4	Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan	Jakarta	Seluruh Indonesia
5	Sekretariat Badan	Jakarta	Seluruh Indonesia
<b>B. UPT Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Balai P2SDM)</b>			
1	Balai P2SDM Wilayah I	Pematang Siantar, Sumatera Utara	Provinsi Aceh, Provinsi Sumatera Utara, dan Provinsi Sumatera Barat
2	Balai P2SDM Wilayah II	Pekanbaru, Riau	Provinsi Riau, Provinsi Bengkulu, Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi Jambi, dan Provinsi Sumatera Selatan
3	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
4	Balai P2SDM Wilayah IV	Kadipaten, Jawa Barat	Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Provinsi Jawa Timur
5	Balai P2SDM Wilayah V	Samarinda, Kalimantan Timur	Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Kalimantan Selatan, Provinsi Kalimantan Tengah, dan Provinsi Kalimantan Utara
6	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
7	Balai P2SDM Wilayah VII	Kupang, Nusa Tenggara Timur	Provinsi Nusa Tenggara Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan Provinsi Bali
<b>C. SMK Kehutanan Negeri</b>			
1	SMKKN Kadipaten	Kadipaten, Jawa Barat	Provinsi di Seluruh Pulau Jawa dan Bali
2	SMKKN Pekanbaru	Pekanbaru, Riau	Provinsi di Seluruh Pulau Sumatera
3	SMKKN Samarinda	Samarinda, Kalimantan Timur	Provinsi di Seluruh Pulau Kalimantan
4	SMKKN Makassar	Makassar, Sulawesi Selatan	Provinsi di Seluruh Pulau Sulawesi, Nusa Tenggara dan Provinsi Maluku Utara
5	SMKKN Manokwari	Manokwari, Papua Barat	Provinsi Papua, Papua Barat, Maluku, Papua Selatan, Papua Tengah dan Papua Pegunungan.

## 1.4. Kondisi Sumber Daya Manusia Pada Badan P2SDM

Pelaksanaan kegiatan pada Badan P2SDM didukung oleh SDM yang berasal dari unsur pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri/PPNPN (Tenaga Kontrak). Setelah adanya restrukturisasi Kementerian menjadi Kementerian Kehutanan, berdasarkan data sampai dengan Desember 2025, Badan P2SDM didukung oleh 1.060 yang terdiri dari 788 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 272 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) yang tersebar pada unit kerja Eselon II (Pusat) dan UPT lingkup BP2SDM.



Gambar 1.4. Kondisi SDM pada BP2SDM

## 1.5. Pengarusutamaan

Dalam rangka mewujudkan visi BP2SDM, yaitu mewujudkan SDM Kehutanan unggul, berintegrasi, berinovatif, dan kolaboratif sebagai penggerak ekonomi hijau menuju hutan lestari dan Indonesia Emas 2045, BP2SDM mengarusutamakan pendekatan gender, inklusi sosial, tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), transformasi digital, dan pembangunan rendah karbon ke dalam seluruh kebijakan, strategi, dan program pengembangan SDM kehutanan

Pengarusutamaan ini dilaksanakan secara konsisten sebagai bagian dari pelaksanaan misi BP2SDM, khususnya dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi aparatur dan pelaku kehutanan, serta penguatan tata kelola kelembagaan yang responsif terhadap dinamika pembangunan nasional dan global menuju Indonesia Emas 2045.

### 1. Pengarusutamaan Gender dan Inklusi Sosial (GESI)



Sebagai perwujudan misi BP2SDM dalam meningkatkan kualitas dan pemerataan pengembangan SDM kehutanan, pengarusutamaan gender dan inklusi sosial diintegrasikan secara menyeluruh ke dalam seluruh siklus penyelenggaraan pengembangan kompetensi, mulai dari perencanaan kebutuhan SDM, penyusunan kurikulum dan metode pembelajaran, penganggaran, pelaksanaan pelatihan, pemantauan dan evaluasi, hingga pelaporan kinerja.

Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki, masyarakat adat, serta kelompok rentan lainnya memperoleh akses, partisipasi, dan manfaat yang setara dalam program pengembangan SDM kehutanan. Dengan demikian, BP2SDM berkontribusi dalam menyiapkan SDM kehutanan yang berkeadilan, inklusif, dan mampu mendukung pengelolaan hutan yang partisipatif dan berkelanjutan.

## Goals for a better world



## 2. Pengarusutamaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)

Dalam mendukung misi BP2SDM untuk menghasilkan SDM kehutanan yang berdaya saing dan berorientasi keberlanjutan, BP2SDM mengarusutamakan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) sebagai kerangka acuan dalam penyusunan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi. Pengarusutamaan SDGs difokuskan pada:

- SDG 2 (Tanpa Kelaparan) melalui penguatan kompetensi SDM kehutanan dalam mendukung ketahanan pangan berbasis sumber daya hutan;
- SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) melalui peningkatan kualitas dan profesionalisme SDM kehutanan yang mendorong ekonomi kehutanan yang inklusif;
- SDG 12 (Konsumsi dan Produksi Berkelanjutan) melalui penguatan kapasitas aparatur dalam pengelolaan hutan lestari dan praktik produksi berkelanjutan;
- SDG 15 (Ekosistem Darat) melalui pengembangan kompetensi teknis dan manajerial SDM dalam perlindungan dan pemulihan ekosistem hutan.

Pendekatan ini memastikan bahwa seluruh program BP2SDM memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian agenda pembangunan berkelanjutan nasional.

## 3. Pengarusutamaan Transformasi Digital

Dalam rangka mendukung misi BP2SDM untuk memperkuat efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pengembangan SDM, transformasi digital diarusutamakan melalui digitalisasi proses pembelajaran, pemanfaatan platform pembelajaran daring, pengembangan sistem manajemen pengetahuan, serta peningkatan literasi dan kompetensi digital aparatur kehutanan.

Pengarusutamaan transformasi digital diarahkan untuk menciptakan SDM kehutanan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, inovatif, dan mampu bekerja secara efektif dalam ekosistem kerja digital.



#### 4. Pengarusutamaan Pembangunan Rendah Karbon

Sebagai bagian dari misi BP2SDM dalam mendukung pengelolaan hutan lestari dan kebijakan nasional penurunan emisi, pembangunan rendah karbon diarusutamakan melalui integrasi materi perubahan iklim, mitigasi dan adaptasi, serta pengelolaan hutan berkelanjutan dalam program pendidikan dan pelatihan kehutanan. Melalui pengarusutamaan ini, BP2SDM berperan dalam menyiapkan SDM kehutanan yang memiliki kompetensi dan kesadaran lingkungan untuk mendukung transisi menuju pembangunan kehutanan yang rendah karbon dan berkelanjutan.



Gambar 1.5. Sistem Informasi pada Badan P2SDM



2.

## CAPAIAN KINERJA BP2SDM



## 2.1. Capaian Kinerja Tahun 2024

Pada Tahun 2024, Badan P2SDM mendukung 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama (Indikator Sasaran Program) / Indikator Kinerja Program KLHK melalui 7 (tujuh) Indikator Kinerja Badan P2SDM. Prioritas anggaran BP2SDM pada tahun 2024 adalah untuk Anggaran pendidikan; mempercepat penyelesaian capaian atau meminimalkan gap capaian target kegiatan Renstra Badan P2SDM melalui pelatihan vokasi tenaga teknis yang berorientasi industri dan wirausaha dan Lembaga pendidikan formal yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan; serta memprioritaskan alokasi anggaran yang mendukung Agenda Pembangunan (Prioritas Nasional / PN) seperti peningkatan kapasitas KTH serta penyuluh dan/atau pendamping. Hal ini menjadi salah satu alasan terdapat RO yang memiliki target yang meningkat secara signifikan apabila dibandingkan dengan tahun 2023.

Tabel 2.1 Rincian target dan capaian kinerja BP2SDM Tahun 2024

Indikator Kinerja Utama	Sasaran BP2SDM	Indikator Kinerja BP2SDM*	Target Awal	Target Akhir	Capaian 2024
T2.S2.1 Kontribusi Sektor Kehutanan terhadap PDB Nasional (berdasarkan harga berlaku)	T2.S2.1.4 Meningkatnya Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	T2.S2.1.4.1 Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan (0,5 Triliun Rupiah)	0,5 Triliun Rupiah	0,5 Triliun Rupiah	1,43 Triliun Rupiah
T4.S1.1 Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK	T4.S1.1.1 Meningkatnya Kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan	T4.S1.1.1.1 Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	14.915 Orang	15.536 Orang	15.738 Orang
		T4.S1.1.1.2 Jumlah lulusan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	491 Orang	491 Orang	487 Orang
		T4.S1.1.1.3 Indeks efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	70 Poin	75,26 Poin
		T4.S1.1.1.4 Jumlah lembaga/ komunitas serta generasi peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup	3.368 Unit	3.368 Unit	3.368 Unit
T4.S2.1 Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi	T4.S2.1.1 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja KLHK	T4.S2.1.1.1 Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	80 Poin	80 Poin	87,77 Poin
		T4.S2.1.1.2 Nilai Kinerja Anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	97,25 Poin	82,5 Poin	98,91 Poin

Selama pelaksanaan tahun 2024, terdapat beberapa kondisi yang mempengaruhi target kinerja diantaranya penyesuaian pagu, dan adanya anggaran yang terkena blokir automatic adjustment (AA). Selain itu, satuan kerja di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menjalin kerjasama dengan berbagai mitra. Berdasarkan surat edaran Sekretaris Jenderal KLHK nomor SE.14/Setjen/Rocan/Ren.2/11/2024 poin 2a terkait perjanjian kinerja, terdapat arahan terkait penyesuaian target kinerja dengan melakukan rasionalisasi sesuai anggaran riil yang tersedia. Selain itu terdapat arahan penyesuaian pada target kinerja Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dengan nilai maksimal 82,5 poin. Oleh karena itu dilakukan penyesuaian pada target kinerja Badan P2SDM Tahun 2024.

Indikator kinerja BP2SDM di atas kemudian dijabarkan menjadi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) serta didetailkan melalui klasifikasi rincian output (KRO) dan rincian output (RO) yang sudah ditetapkan. IKK, KRO dan RO Badan P2SDM telah disusun secara relevan untuk mendukung keberhasilan tercapainya setiap kegiatan dan sasaran. Secara lebih terperinci target dan capaian terbaru pada IKK, KRO dan RO Badan P2SDM sebagaimana Tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2. Rincian target dan capaian kinerja BP2SDM Tahun 2024

Kegiatan / Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Capaian 2024	Klasifikasi Rincian Output (KRO) / Rincian Output (RO)	Capaian 2024
<b>PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>				
<b>Kegiatan: 6745- Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia LHK</b>				
<i>T4.S1.1.1.1.1 Meningkatkan kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan</i>	T4.S1.1.1.1.1.1 Lulusan Diklat Aparatur LHK (3.659 orang)	3.659 Orang	Pelatihan SDM Aparatur LHK yang ditingkatkan (3.659 Orang)	3.659 Orang
	T4.S1.1.1.1.1.2 Lulusan Diklat Non Aparatur LHK (2.506 orang)	2.507 Orang	Pelatihan SDM Non Aparatur LHK yang ditingkatkan (2.506 Orang)	2.507 Orang
<i>T4.S1.1.1.3.1 Meningkatkan efektivitas pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus (KHDTK) Diklat Kehutanan</i>	T4.S1.1.1.1.1.3 Lulusan Pelatihan Vokasi Bidang LHK yang Berorientasi Industri dan Wirausaha (7.871 orang)	7.871 Orang	Pelatihan Vokasi tenaga teknis bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha (7.871 Orang)	7.871 Orang
	T4.S1.1.1.1.1.4 Lulus Pendidikan Karya Siswa (10 orang)	11 Orang	Karya Siswa S2 dan S3 SDM LHK (10 Orang)	11 Orang
	T4.S1.1.1.1.3.1 Nilai KHDTK yang Dikelola (70 Poin)	75,26 Poin	Pengelolaan KHDTK Hutan Diklat (7 Unit)	7 Unit
Layanan Pengelolaan KHDTK (1 Layanan)			1 Layanan	
<b>6746-Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan</b>				
<i>T4.S1.1.1.2.1 Tersedianya Tenaga Teknis Menengah Kejuruan Kehutanan yang Kompeten dan Bersertifikat</i>	T4.S1.1.1.2.1.1 Jumlah Lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang Kompeten dan Bersertifikat (491 Orang)	487 Orang	Tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (491 Orang)	487 Orang
			Layanan Pembinaan SMK Kehutanan (1 Layanan)	1 Layanan
			Pengadaan Peralatan Sekolah (5 Paket)	5 Paket
			Pembangunan Prasarana Sekolah (SBSN) (1 Unit)	1 Unit
			Renovasi Gedung/Bangunan Sekolah (4 Unit)	4 Unit
			Pembangunan Sarana dan Prasarana Sekolah (RM) (1 Unit)	1 Unit

Kegiatan / Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Capaian 2024	Klasifikasi Rincian Output (KRO) / Rincian Output (RO)	Capaian 2024
<b>6747-Pengembangan Generasi Lingkungan Hidup dan Kehutanan</b>				
T4.S1.1.1.4.1 Terwujudnya Gerakan Peduli dan/atau berbudaya Lingkungan Hidup dan Kehutanan	T4.S1.1.1.4.1.1 Jumlah Satuan Pendidikan dan Lembaga Masyarakat dan Komunitas Peduli dan/atau berbudaya Lingkungan Hidup dan Kehutanan (3.368 Lembaga)	3.368 Lembaga	Lembaga pendidikan formal yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan (3.350 Lembaga)	3.350 Lembaga
			Lembaga masyarakat/ komunitas yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan (18 Lembaga)	18 Lembaga
T4.S1.1.1.4.2 Terbentuknya SDM yang Berorientasi Wirausaha Kreatif Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan	T4.S1.1.1.4.2.1 Jumlah SDM yang Berorientasi Wirausaha Kreatif Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada Lembaga Masyarakat dan Komunitas (720 Orang)	720 Orang	SDM yang Berorientasi Wirausaha Kreatif Lingkungan Hidup dan Kehutanan (720 Orang)	720 Orang
<b>6748- Perencanaan dan Pengembangan SDM</b>				
T4.S1.1.1.1.2 Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan LHK	T4.S1.1.1.1.2.1 Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi (1.500 Orang)	1.677 Orang	Layanan Sertifikasi dan uji kompetensi SDM LHK (1.500 orang)	1.677 Orang
	T4.S1.1.1.1.2.2 Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK (5 Jenis Jabatan)	5 Jenis Jabatan	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK (5 Dokumen)	5 Dokumen
	T4.S1.1.1.1.2.3 Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK (5 Jenis Jabatan)	5 Jenis Jabatan	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK (5 Dokumen)	5 Dokumen
<b>PROGRAM PENGELOLAAN HUTAN BERKELANJUTAN</b>				
<b>5444-Peningkatan Penyuluhan</b>				
T2.S2.1.4.1.1 Meningkatnya kemandirian kelembagaan kelompok masyarakat	T2.S2.1.4.1.1.1 Jumlah KTH (KTH Mandiri) (100 Unit)	100 Unit	KTH Mandiri (100 Kelompok Masyarakat)	100 Kelompok Masyarakat
	T2.S2.1.4.1.1.2 Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat (LP2UKS) yang dibentuk dan dikembangkan (50 Unit)	50 Unit	Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat (LP2UKS) (50 Kelompok Masyarakat)	50 Kelompok Masyarakat
T2.S2.1.4.1.2 Meningkatnya kapasitas Penyuluh	T2.S2.1.4.1.2.1 Jumlah Penyuluh LHK yang ditingkatkan Kapasitasnya (Penyuluh handal) (4.500 Orang)	4.500 Orang	Kapasitas penyuluh dan/atau pendamping yang handal (4.500 Orang)	4.500 Orang

<i>Kegiatan / Sasaran Kegiatan</i>	<b>Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)</b>	<b>Capaian 2024</b>	<b>Klasifikasi Rincian Output (KRO) / Rincian Output (RO)</b>	<b>Capaian 2024</b>
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN</b>				
<b>5439-Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM</b>				
<i>T4.S2.1.1.1.7 Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM</i>	T4.S2.1.1.1.7.1 Nilai SAKIP pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (80 Poin)	87,77 Poin	Layanan Umum (12 Layanan)	12 Layanan
	T4.S2.1.1.1.7.2 Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (Level 4)	Level 3 (3,82 Poin)	Layanan Sarana Internal (11 Paket)	11 Paket
	T4.S2.1.1.1.7.3 Laporan keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel (1 Dokumen)	1 Dokumen	Layanan Prasarana Internal (3 Paket)	3 Paket
	T4.S2.1.1.1.7.4 Nilai Kinerja Anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (82,5 Poin)	98,91 Poin	Layanan Perkantoran (15 Layanan)	15 Layanan

Berdasarkan Memorandum Menteri LHK M.3/MENLHK/SETJEN/REN.0/4/2023 tentang Pagu Indikatif Kementerian LHK Tahun 2024, pada **awal Tahun 2024** Badan P2SDM memperoleh anggaran sebesar Rp377.617.591.000,00 untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia. Rincian pagu anggaran Badan P2SDM pada awal tahun meliputi belanja pegawai sebesar Rp113.206.294.000,00, belanja barang sebesar Rp196.573.671.000,- dan belanja modal sebesar Rp67.837.626.000,-.

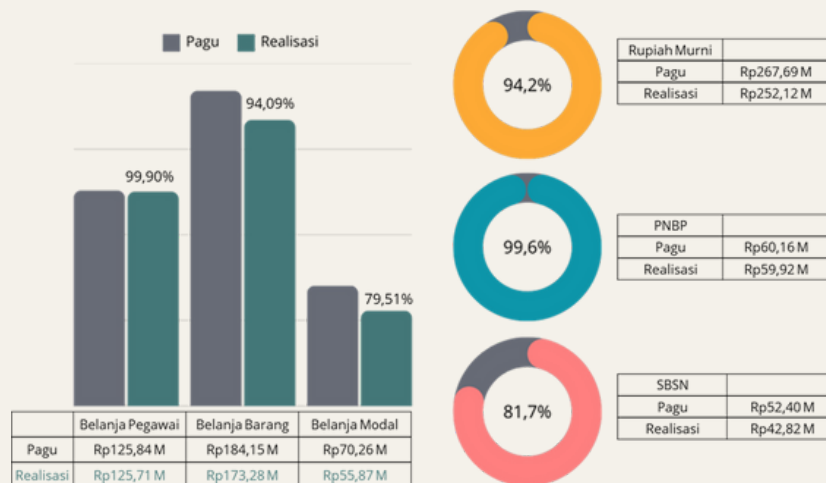
Selama pelaksanaan tahun berjalan, terdapat kebijakan dalam hal penganggaran yang menyebabkan adanya pergeseran dan perubahan pagu BP2SDM. Pada **Januari 2024**, terdapat pencadangan anggaran (Automatic Adjustment) sebesar Rp14.650.016.000,00 yang mengakibatkan beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan. Pada 31 maret 2024, dilakukan revisi kedua terkait penambahan pagu yang berasal dari luncturan sisa pagu anggaran SBSN sebesar Rp2.132.446.000,00 sehingga terdapat peningkatan pagu anggaran menjadi Rp379.750.037.00,00.

Sehubungan dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 34 Tahun 2024 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan KLHK maka pada tanggal **2 Juli 2024** dilakukan revisi DJA ketiga dengan melakukan optimalisasi belanja internal berupa pergeseran antar jenis belanja antar program dalam Eselon I yang sama untuk memenuhi kekurangan belanja pegawai sebesar Rp10.209.482.000,-. Revisi DJA keempat dilakukan pada tanggal **31 Juli 2024** penambahan pagu menjadi sebesar Rp380.703.317.000,- yang berasal dari Eselon I dalam satu program yang sama lingkup KLHK sebesar Rp953.280.000,00 guna memenuhi kekurangan Biaya Operasional Penyuluh (BOP).

Selanjutnya, pada Bulan **Oktober 2024**, dilakukan revisi DJA kelima berupa optimalisasi belanja internal untuk pemenuhan belanja pegawai internal tahap kedua sebesar Rp2.662.541.000,-. Bersamaan dengan itu juga dilakukan pergeseran antar Rincian Output (RO) dalam

satuan kerja yang sama untuk penambahan RO Layanan BMN pada seluruh Satker lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp35.100.000,- guna mencapai Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) yang optimal.

Pada bulan **Oktober 2024** juga terdapat pergeseran anggaran antar Eselon I sebesar Rp821.579.000,- untuk memenuhi kebutuhan belanja pegawai Eselon I lainnya di lingkup KLHK sehingga mengakibatkan penurunan pagu Badan P2SDM menjadi Rp379.881.738.000,-. Pada Desember 2024, berdasarkan perhitungan Penyesuaian PPh Pasal 21 Tarif Efektif Rata-Rata (TER) pada aplikasi Gaji Web terdapat penyesuaian kebutuhan belanja pegawai di lingkup Badan P2SDM Tahun 2024 sehingga terdapat selisih kebutuhan belanja pegawai sebesar Rp379.501.000,-. Untuk itu dilakukan revisi DJA ketujuh pada tanggal **12 Desember 2024** berupa pergeseran antar Eselon I lingkup KLHK yang mengakibatkan penambahan pagu anggaran Badan P2SDM menjadi Rp380.261.239.000,00. Adapun realisasi anggaran BP2SDM sampai dengan Desember 2024 adalah Rp354.885.672.623,- (93,33%) dengan rincian capaian anggaran sebagai berikut:



Grafik 2.1 Realisasi capaian anggaran BP2SDM Tahun 2024

**DIPA AWAL**  
**Rp. 377.617.591.000,-**

**REVISI KE-1**  
**Rp. 377.617.591.000,-**  
berupa pencantuman blokir anggaran dalam rangka pencadangan anggaran (AA) sebesar **Rp14.650.016.000,-**

**REVISI KE-2**  
**Rp. 379.750.037.000,-**  
Penambahan pagu berupa lunturn sisa SBSN sebesar **Rp2.132.446.000,-**

**REVISI KE-3**  
**Rp. 379.750.037.000,-**  
optimalisasi belanja internal (pergeseran antar jenis belanja dan antar program dalam Eselon I yang sama untuk memenuhi sebagian kekurangan belanja pegawai sebesar **Rp10.209.482.000,-**.

**REVISI KE-4**  
**Rp. 380.703.317.000,-**  
pergeseran antar Eselon I dalam satu program yang sama lingkup KLHK guna memenuhi kekurangan Biaya Operasional Penyuluh (BOP) sebesar **Rp953.280.000,-**.

**REVISI KE-5**  
**Rp. 380.703.317.000,-**  
pergeseran antar jenis belanja dan antar program dalam Eselon I yang sama sebesar **Rp2.662.541.000,-** dan Penambahan RO Layanan BMN sebesar **Rp35.100.000,-**,

**REVISI KE-6**  
**Rp. 379.881.738.00,-**  
berupa penurunan pagu guna pemenuhan belanja pegawai Es 1 lain sebesar **Rp821.579.000,-**

**REVISI KE-7**  
**Rp. 380.261.239.000,-**  
Penambahan pagu antar Eselon I KLHK untuk penyesuaian PPH Ps 21 TERR sebesar **Rp379.501.000,-**

Gambar 2.1 Perubahan Pagu BP2SDM Tahun 2024

## 2.2. Capaian Kinerja Tahun 2025

Badan P2SDM pada tahun 2025 mendukung Pencapaian pada dua Agenda Pembangunan (AP)/Prioritas Nasional (PN) yaitu:

2

Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru melalui kegiatan Pelatihan SDM Non Aparatur LHK yang ditingkatkan dan Pelatihan Vokasi tenaga teknis bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha. Kegiatan Pelatihan Vokasi tenaga teknis bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha juga mendukung Major Project Pengelolaan Terpadu UMKM.

4

Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas, melalui 7 (tujuh) kegiatan yang secara umum terdiri dari pembinaan Kelompok Tani Hutan (KTH) dan Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan.

Mengacu pada Renstra Badan P2SDM 2025-2029, berdasarkan optimalisasi kinerja Tahun 2025-2029 yang tercantum dalam dokumen Renstra Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029, Badan P2SDM mendukung ke dalam 3 (tiga) program Kementerian Kehutanan yaitu:

- Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
- Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan
- Program Dukungan Manajemen.

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.



Selama pelaksanaan tahun 2025, terdapat beberapa kali penyesuaian pagu pada BP2SDM yang menyebabkan adanya penyesuaian jumlah target pada beberapa kegiatan. Selain itu, satuan kerja di lingkup BP2SDM juga menjalin kerjasama dengan berbagai mitra. Indikator kinerja pada tahun 2025 disusun dengan menggunakan metode *Balance Score Card* dengan menyusun indikator berdasarkan *Customer Perspective*, *Stakeholder Perspective*, *Internal Process* dan *Learning and Growth*. Dimana IKP pada level *Customer Perspective* serta IKK untuk tingkat Eselon II pada level *Stakeholder Perspective*, *Internal Process* dan *Learning and Growth*. Berdasarkan hasil pengukuran, hampir seluruh indikator telah berhasil mencapai target yang ditetapkan. Adapun rincian penilaian pada masing-masing Indikator sampai dengan November Tahun 2025 sebagaimana tercantum pada tabel 2.3 dan 2.4.

Tabel 2.3 Rincian capaian indikator kinerja Program (*Stakeholder Perspective*) Tahun 2025

Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target 2025	Realisasi s.d November	%	Penanggung jawab
<b>Pengelolaan Hutan Berkelanjutan</b>	Nilai Transaksi Ekonomi KTH	Triliun	0.7	3.315	473.57%	Pusat Penyuluhan Kehutanan
	Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	Persen	10	10	100.00%	Pusat Penyuluhan Kehutanan
<b>Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	Poin	70	49.15	70.21%	Pusdiklat, Pusrenbang SDM, Pusgenri
	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	Jenis Standar	2	1	50.00%	Pusrenbang SDM
	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Poin	70	58.55	83.64%	Pusat Diklat SDM
	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Persen	30	26.83	89.43%	Pusat Diklat SDM

Tabel 2.4 Capaian Indikator Kinerja Kegiatan (*Customer Perspective, Internal Process dan Learning and Growth*) Tahun 2025

No	Program	Indikator	Target	Realisasi s.d. November	%	Keterangan	Penanggung Jawab
<b>Customer Perspective</b>							
1	<b>Pengelolaan Hutan Berkelanjutan</b>	Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	25.000 Hektar	2.580 Hektar	10.32%	Pemetaan wilayah pendampingan seluas 2.580 Ha terhadap KTH yang menjadi binaan penyuluh kehutanan untuk mendukung peningkatan nilai indeks desa membangun	Pusat Penyuluhan Kehutanan
2		Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	4.400 Kelompok	4.400 Kelompok	100.00%	Sebanyak 4.400 kelompok tani hutan dilibatkan dalam pengelolaan hutan melalui produksi komoditas pendukung cadangan pangan, energi dan air	Pusat Penyuluhan Kehutanan
3	<b>Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>	Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	350 Orang	445 Orang	127.14%	Telah tersusun peta profil kompetensi sebanyak 445 orang SDM Aparatur lingkup BP2SDM yang potensial dalam rangka pelaksanaan manajemen talenta lingkup Badan P2SDM	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM
4		Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang	1.490 Orang	99.33%	Telah dilakukan uji kompetensi SDM Aparatur Kehutanan dengan hasil 1.490 orang dinyatakan Kompeten, dan telah dilakukan fasilitasi sertifikasi SDM Non Aparatur dengan hasil 500 orang dinyatakan kompeten.	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM
5		Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	10 Unit Usaha	10 Unit Usaha	100,00%	Kegiatan bimbingan teknis budidaya lebah madu dengan jumlah peserta sebanyak 20 orang telah selesai dilaksanakan pada tgl 9 sd 11 September 2025 yang dilaksanakan di Balai P2SDM Wilayah III Rumpin, Bogor, dan saat ini telah terbit Nomor Induk Berusaha (NIB) untuk 10 Unit Usaha	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

No	Program	Indikator	Target	Realisasi s.d November	%	Keterangan	Penanggung Jawab
<b>Customer Perspective</b>							
6	<b>Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72%	54.58 %	75.81%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur : 3.714 orang</li> <li>• Lulusan Karyasiswa : 9 Orang</li> <li>• Lulusan Pelatihan MOOC : 6591</li> <li>• Total realisasi: 10.404 Orang</li> <li>• Proporsi SDM : 10.214/19.061=54,58 %</li> </ul>	Pusdiklat SDM
7		Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit	-	-	Hasil penilaian akhir efektifitas KHDTK akan tersedia di bulan Desember 2025	Pusdiklat SDM
8		Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang	456	99.78%	SMKK Manokwari : 79 Orang; SMKK Kadipaten : 98 Orang; SMKK Makassar : 95 Orang; SMKK Samarinda : 97 Orang; SMKK Pekanbaru : 87 Orang	Pusdiklat SDM
<b>Internal Process</b>							
9	<b>Program Dukungan Manajemen</b>	Nilai Maturitas SPIP Badan P2SDM	3,30 Poin	4.25 Poin	128.76%	Berdasarkan Laporan Hasil Penjaminan Kualitas Penilaian Mandiri Maturitas SPIP Badan P2SDM oleh Inspektorat Jenderal	Sekretariat BP2SDM
10		Nilai SAKIP Badan P2SDM	72 Poin	80.36 Poin	111.61%	Berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja oleh Inspektorat II Kementerian Kehutanan	Sekretariat BP2SDM
<b>Learning and Growth</b>							
11	<b>Program Dukungan Manajemen</b>	Indeks Profesionalitas ASN Badan P2SDM	81 Poin	83.81 Poin	103.47%	Rata-rata Nilai Indeks Profesionalitas ASN dari 699 orang pegawai ASN lingkup Badan P2SDM	Sekretariat BP2SDM
12		Laporan Keuangan Badan P2SDM yang tertib dan Akuntabel	1 Dokumen	1 Dokumen	100.00%	Telah tersusunnya laporan keuangan Badan P2SDM audited	Sekretariat BP2SDM

Untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Badan P2SDM di atas, disusun 10 (sepuluh) Indikator Kinerja Kegiatan dan 17 (tujuh belas) Rincian Output (RO) kegiatan. Adapun capaian kegiatan berdasarkan target penyesuaian pada tahun 2025 adalah sebagai berikut.

Tabel 2.5 Capaian Rincian Output (RO) Badan P2SDM Tahun 2025

Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Rincian Output	Target 2025	Capaian s.d November
Peningkatan Penyuluhan Kehutanan	T2.SS2.SP2.1.SK1.3 Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa (25.000 Ha)	001 - Penyuluh Kehutanan Pendamping KTH yang meningkat kapasitasnya	1.250 Orang	760 Orang
	T2.SS2.SP2.2.SK1.4 Jumlah kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan (4.400 kelompok)	001 - Peningkatan kemandirian usaha kelompok tani hutan (KTH)	20 Kelompok Masyarakat	20 Kelompok Masyarakat
Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	T4.SS4.1.SP4.1.SK1.2 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi (72 Persen)	001 - SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi	10.152 Orang	3.688 Orang
		001 - Karyasiswa S2 dan S3	10 Orang	9 Orang
		002 - Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	5 Jenis	5 Jenis
		001 - Pengembangan KHDTK Diklat	7 Unit	2 Unit
		001 - Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	1 Layanan	1 Layanan
Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	T4.SS4.1.SP4.4.SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan (457 Orang)	001 - Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (RPJMN)	457 Orang	456 Orang
		001 - Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	1 Layanan	-
Pengembangan Generasi Pelestari Hutan	T4.SS4.1.SP4.1.SK2.1 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk (10 Unit Usaha)	001 - Pembinaan Generasi muda yang berorientasi kewirausahaan untuk mendukung <i>green jobs</i>	250 Orang	266 Orang
Perencanaan Pengembangan SDM	T4.SS4.1.SP4.2.SK3.3 Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan (350 Orang)	001 - Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	350 Orang	445 Orang
	T4.SS4.1.SP4.2.SK3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi (1500 Orang)	001 - Penyusunan/kaji ulang/pemberlakuan standar kompetensi SDM kehutanan	2 Dokumen	2 Dokumen
		001 - SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang	1.500 Orang
Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM	T4.SS4.SP1.1.SK12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (3.30 Poin)	962 - Layanan Umum	12 Layanan	3 Layanan
		951 - Layanan Sarana Internal	11 Layanan	11 Layanan
	T4.SS4.SP2.1.SK9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (72.00 Poin)	994 - Layanan Perkantoran	14 Layanan	-
		956 - Layanan BMN	17 Layanan	16 Layanan



Selama Tahun Anggaran 2025, pagu anggaran Badan P2SDM mengalami beberapa kali penyesuaian sebagai dampak kebijakan efisiensi belanja dan pemenuhan belanja pegawai lingkup Kementerian Kehutanan. Pagu awal Badan P2SDM ditetapkan sebesar Rp305.383.366.000,- sebagaimana tercantum dalam **DIPA Awal**. Pada 22 Februari 2025 dilakukan pencantuman blokir efisiensi belanja sebesar Rp72.027.522.000,00 sesuai Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dan Surat Menteri Keuangan Nomor S-37/MK.02/2025, sehingga sebagian anggaran belum dapat dimanfaatkan.

Melalui revisi tanggal **24 April 2025**, dilakukan pembukaan blokir efisiensi (Anggaran Biaya Tambahan/ABT) sebesar Rp63.288.701.000,00, dengan alokasi pemanfaatan anggaran pada Badan P2SDM sebesar Rp38.288.701.000,00, sedangkan sebesar Rp25.000.000.000,00 dialokasikan untuk memenuhi kekurangan belanja pegawai Direktorat Jenderal KSDAE yang sementara dititipkan pada pagu Kantor Pusat Badan P2SDM. Selanjutnya, pada revisi tanggal **19 Mei 2025** dilakukan pergeseran antar KRO/RO untuk mendukung KRO/RO baru, yaitu 7297.SCE.001 pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan 7294.BDC.001 pada Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan, sehingga struktur alokasi anggaran lebih selaras dengan prioritas pengembangan kompetensi SDM dan penyuluhan kehutanan.

Penyesuaian anggaran berikutnya dilakukan pada **2 September 2025** melalui revisi dengan kewenangan Direktorat Jenderal Anggaran berupa pergeseran belanja operasional antar satuan kerja untuk pemenuhan belanja pegawai eks Balai Penerapan Standardisasi Instrumen LHK yang dilimpahkan ke Balai P2SDM, sehingga cadangan belanja pegawai untuk Ditjen KSDAE tercatat sebesar Rp23.326.548.000,00. Selanjutnya, pada **26 November 2025** dilakukan revisi pemenuhan belanja pegawai antar Unit Kerja Eselon I sesuai Surat Pernyataan Menteri Kehutanan Nomor SM.25/SENHUT/SETJEN/REN.01/10/2025, yang mengakibatkan pagu Badan P2SDM menurun menjadi Rp282.056.818.000,-.

Pada **16 Desember 2025** dilakukan revisi lanjutan berupa pergeseran belanja pegawai antar Unit Kerja Eselon I dalam satu program sebagai tindak lanjut Surat Pernyataan Menteri Kehutanan Nomor SM.29/MENHUT/SETJEN/REN.01/12/2025, dengan potensi kelebihan belanja pegawai pada satuan kerja Badan P2SDM sebesar Rp1.440.000.000,- yang dialokasikan untuk menutup kekurangan belanja pegawai lingkup Kementerian Kehutanan. Dengan demikian, pagu akhir Badan P2SDM Tahun Anggaran 2025 ditetapkan sebesar Rp280.616.818.000,-.

# HISTORY

## PERUBAHAN PAGU BP2SDM

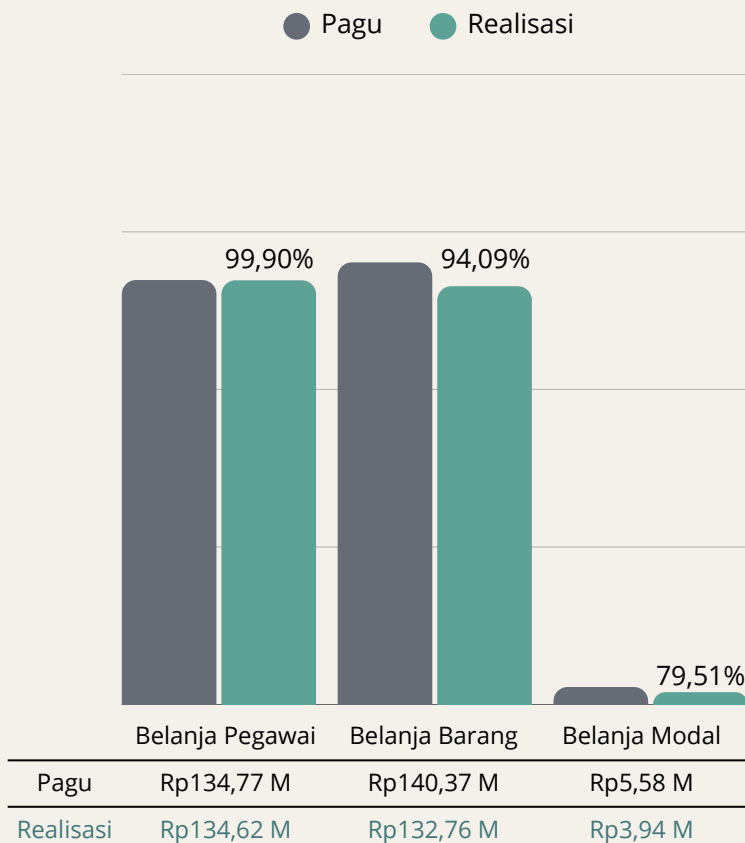


Gambar 2.2 Perubahan Pagu BP2SDM Tahun 2025

## Realisasi Anggaran

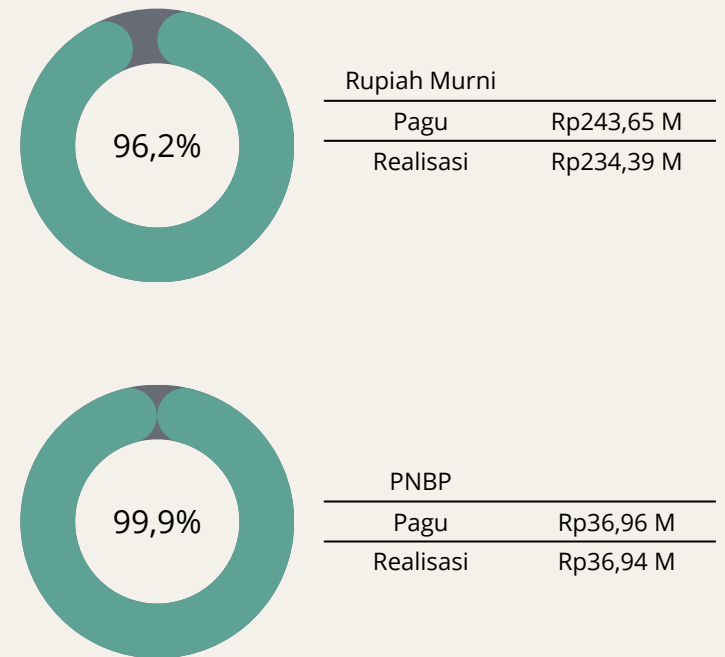
### Realisasi Anggaran per Jenis Belanja

Proporsi anggaran Badan P2SDM pada Tahun 2025 didominasi oleh belanja barang sebesar Rp140,37 miliar, diikuti belanja pegawai sebesar Rp134,77 miliar, dan belanja modal sebesar Rp5,58 miliar. Hingga akhir Desember 2025, realisasi anggaran menunjukkan kinerja yang cukup baik, dengan tingkat serapan belanja pegawai mencapai 99,93%, belanja barang sebesar 94,62%, serta belanja modal sebesar 70,68%.



### Realisasi Anggaran per Sumber Dana

Pendanaan Badan P2SDM Tahun 2025 bersumber dari dua jenis anggaran, yaitu Rupiah Murni sebesar Rp243,65 miliar dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sebesar Rp36,97 miliar. Hingga akhir Tahun 2025, realisasi anggaran dari sumber Rupiah Murni mencapai 96,20%, sedangkan realisasi PNBP menunjukkan kinerja yang sangat optimal dengan capaian 99,93%.



Grafik 2.2 Realisasi capaian anggaran BP2SDM Tahun 2025

## 2.3. Evaluasi Capaian Kinerja BP2SDM

Berdasarkan hasil Evaluasi kinerja pada Laporan Kinerja Badan P2SDM dan hasil monitoring kinerja pada tahun 2025, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu dikembangkan oleh Badan P2SDM ke depan, yaitu:

### 1. IKP 1 - NILAI TRANSAKSI EKONOMI

Pencapaian kinerja yang baik pada indikator Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan (NTE KTH) tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan. Beberapa kendala utama yang memengaruhi pencapaian ini antara lain:

1. Keterbatasan pemahaman sebagian KTH terkait pencatatan transaksi usaha;
2. Akses pasar yang belum merata di beberapa wilayah;
3. Legalitas dan standardisasi produk yang masih perlu ditingkatkan;
4. Keterbatasan sarana pendukung dalam pelaporan data NTE.

Kegiatan Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan Tahun 2025 telah dilaksanakan dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap penguatan usaha KTH serta peningkatan peran Penyuluh Kehutanan. NTE KTH menjadi indikator penting dalam menilai dampak nyata pembangunan kehutanan berbasis masyarakat.

Saran perbaikan untuk kegiatan NTE kedepan adalah:

1. Perlu mempertimbangkan penetapan target yang lebih realistis terkait capaian NTE disesuaikan dengan tren capaian NTE per tahunnya.
2. Perlu adanya kesinambungan kegiatan pendampingan usaha KTH.
3. Penguatan sistem pencatatan dan pelaporan NTE secara digital serta validasi data.
4. Perluasan jejaring pemasaran dan kemitraan usaha KTH.

### 2. IKP 2 - PERSENTASE PENINGKATAN KELOMPOK TANI HUTAN YANG MENGHASILKAN KOMODITI PENDUKUNG CADANGAN PANGAN, ENERGI DAN AIR.

Indikator kinerja “Persentase peningkatan Kelompok Tani Hutan (KTH) yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air” mencerminkan komitmen Badan P2SDM untuk memperkuat peran KTH sebagai ujung tombak dalam pengelolaan sumber daya alam yang produktif dan berkelanjutan. Indikator ini mengukur peningkatan KTH dalam memulai, memperluas, atau meningkatkan produksi komoditi unggulan berbasis kehutanan yang tidak hanya bernilai ekonomi, tetapi juga berkontribusi terhadap ketahanan pangan, energi, dan air di tingkat tapak. Melalui indikator ini, kita dapat secara objektif menilai efektivitas pendampingan dan pemberdayaan di lapangan.

Beberapa hal yang menjadi faktor pendukung indikator ini adalah

1. Peran aktif penyuluh kehutanan dalam pembinaan teknis, penguatan kelembagaan, dan pendampingan usaha KTH menjadi faktor kunci meningkatnya jumlah KTH yang mampu menghasilkan komoditas secara berkelanjutan.
2. Bimbingan teknis yang dilakukan kepada penyuluh kehutanan dan KTH untuk pengolahan HHBK pendukung cadangan pangan, energi, dan air.
3. Peningkatan fasilitas untuk KTH Mandiri dan Wanawiyata Widyakarya.
4. Biaya Operasional Penyuluh yang diberikan kepada Penyuluh Kehutanan ASN.
5. Ketersediaan Sistem Pencatatan melalui SIMLUH. Aplikasi SIMLUH memfasilitasi pencatatan hasil produksi dan transaksi ekonomi KTH secara sistematis, sehingga capaian indikator dapat terukur dan dilaporkan secara akuntabel.

Sedangkan kendala yang dihadapi antara lain:

1. Pencapaian kinerja yang baik pada indikator Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi diantaranya:
2. Belum Meratanya Kapasitas KTH, Tidak seluruh KTH memiliki kemampuan teknis dan manajerial yang memadai untuk menghasilkan komoditas secara optimal dan berkelanjutan.
3. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Produksi. Keterbatasan alat produksi, pascapanen, dan akses permodalan masih menjadi hambatan dalam peningkatan produktivitas KTH.
4. Akses Pasar dan Nilai Tambah yang Terbatas, sebagian KTH masih menjual produk dalam bentuk bahan mentah dengan nilai ekonomi rendah, sehingga kurang mendorong peningkatan motivasi produksi.
5. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Produksi. Seperti alat produksi, pascapanen, dan akses permodalan masih menjadi hambatan dalam peningkatan produktivitas KTH.

Beberapa langkah untuk mengatasi kendala tersebut meliputi:

1. Penguatan jejaring informasi dan kerja sama antara penyuluh kehutanan pusat dan daerah.
2. Peningkatan kapasitas KTH melalui pelatihan teknis dan manajerial sesuai kebutuhan dan komoditas unggulan.
3. Penguatan peran penyuluh melalui dukungan operasional, peningkatan kapasitas, dan insentif berkelanjutan.
4. Optimalisasi penggunaan SIMLUH dengan pendampingan teknis, penyederhanaan pencatatan, dan peningkatan responsivitas sistem.
5. Pengembangan rantai nilai dan akses pasar lewat pengolahan pascapanen, kemitraan usaha, serta perluasan pasar.
6. Sinergi program lintas sektor untuk mendukung sarana produksi, pembiayaan, dan regulasi.
7. Pendekatan berbasis wilayah dan risiko sesuai potensi lokal dan kondisi alam.



### 3. IKP 3 - INDEKS PENGEMBANGAN SDM KEHUTANAN

Capaian kinerja yang baik didukung oleh beberapa faktor utama. Tersedianya media pembelajaran daring melalui Learning Management System (LMS) memungkinkan jangkauan luas bagi peserta pelatihan. Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memadai, termasuk widyaiswara, pengelola, dan penyelenggara di Pusat Diklat SDM serta Balai P2SDM wilayah, turut memperkuat proses pembelajaran. Selain itu, skema pelatihan seperti MOOC, COP, dan Zoom'atan menjangkau lebih banyak peserta dengan biaya relatif murah. Pendamping kompeten pada kegiatan pembentukan kewirausahaan berhasil membimbing kelompok memperoleh Nomor Izin Berusaha (NIB) dan mengembangkan usaha mereka. Dukungan jejaring dan kolaborasi lintas sektor juga memperluas akses peserta secara efektif.

Meski demikian, pencapaian indikator seperti Indeks Pengembangan SDM tidak lepas dari berbagai kendala. Perubahan regulasi Sistem Merit menunda penilaian Indeks BerAKHLAK pada 2025, sehingga tidak ada evaluasi tahun itu. Kurangnya fasilitasi sarana prasarana (sarpras) dan ekosistem kewirausahaan kreatif kehutanan menghambat implementasi, ditambah rendahnya daya tarik kewirausahaan bagi generasi muda. Selain itu, belum banyak keorganisasian pemuda yang menaungi isu kewirausahaan, sehingga potensi pengembangan terbatas.

Untuk mengatasi kendala tersebut, beberapa upaya tindak lanjut telah dilakukan. Menyiapkan Memorandum Menteri Kehutanan terkait Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi sebagai respons terhadap Peraturan Menteri PAN RB Nomor 19 tahun 2025, guna mendukung Indeks BerAKHLAK 2026. Membangun jejaring kemitraan dengan pelaku usaha, akademisi, pemerintah daerah, dan kementerian/lembaga lain untuk pengembangan kewirausahaan kreatif kehutanan. Memberikan pemahaman kepada generasi muda melalui kegiatan kewirausahaan, pelatihan pembuatan NIB, dan pembentukan jejaring. Mengoptimalkan platform digital serta komunitas daring untuk diskusi tematik dan pembinaan berkelanjutan pasca-kegiatan.

#### 4. IKP 4 - Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan

##### Faktor Pendukung Capaian Kinerja

- Kesesuaian dengan program FOLU Net Sink 2030 menjadikan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Manggala Agni dan SKKNI Bidang Perhutanan Sosial mendapat dukungan pembiayaan dari program FOLU NC RBC 2&3 yang turut mendorong penyelesaian penyusunan standar kompetensi tersebut tepat waktu.
- Kolaborasi dengan unit kerja teknis dilakukan melalui kerjasama dengan Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dengan sumber pembiayaan dari Strengthening Social Forestry (SSF) dan Forest Programme V (FP-V).
- Pemanfaatan teknologi. Penyusunan standar kompetensi dilaksanakan melalui pertemuan tatap muka dan daring sebagai bentuk pemanfaatan teknologi dan penyesuaian terhadap keterbatasan waktu tim perumus.

##### Kendala

Pencapaian kinerja yang baik pada indikator Indeks Pengembangan SDM tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi diantaranya:

- Perubahan struktur organisasi dan tata laksana yang baru di beberapa unit kerja yang menyebabkan perlunya penyesuaian tim perumus.
- Adanya proses revisi kebijakan yang menjadi pedoman dasar penyusunan SKKNI Bidang Perhutanan Sosial, sehingga diperlukan penyesuaian pada beberapa rumusan unit kompetensi yang telah disusun.

##### Upaya Tindak Lanjut

Beberapa langkah yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi tersebut diantaranya:

- Penguatan koordinasi antar unit kerja, sehingga tim perumus yang ditugaskan dapat memberikan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan dan memiliki komitmen yang kuat terhadap proses penyusunan standar kompetensi. Perlunya dukungan kebijakan dan pimpinan agar anggota tim dapat memiliki waktu yang memadai.
- Melakukan kaji ulang terhadap standar kompetensi yang telah ditetapkan, disesuaikan dengan kebijakan yang baru.

## 5. IKP 5 - Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

### Kendala

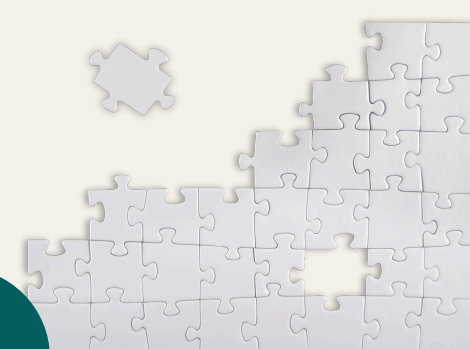
Pencapaian kinerja yang baik pada indikator Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan diantaranya:

- 1 Semakin kompleksnya tugas dan fungsi Kepala Seksi Penyuluhan pada Balai P2SDM yang juga bertindak sebagai pengelola KHDTK Diklat Kehutanan. Fokus dan waktu pengelola harus terbagi antara pelaksanaan tugas penyuluhan, administrasi balai, dan pengelolaan kawasan KHDTK, sehingga pengelolaan KHDTK belum dapat dilakukan secara optimal dan terdedikasi.
- 2 Jumlah dan kompetensi sumber daya manusia pengelola KHDTK Diklat Kehutanan masih belum sepenuhnya memadai untuk mendukung pengelolaan kawasan secara berkelanjutan.
- 3 Dari aspek pendanaan, keterbatasan anggaran pengelolaan juga menjadi tantangan yang signifikan, terutama bagi balai yang mendapatkan pelimpahan pengelolaan KHDTK eks Badan Standardisasi dan Instrumen. Keterbatasan ini berdampak pada minimnya pengembangan infrastruktur penunjang, pemeliharaan kawasan, serta pelaksanaan kegiatan pendukung lainnya yang seharusnya dapat meningkatkan fungsi KHDTK sebagai media pelatihan dan pembelajaran.
- 4 Adanya kebijakan yang membatasi peluang kerja sama dengan pihak lain turut menjadi kendala dalam penguatan pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan. Terbatasnya ruang untuk menjalin kerja sama strategis mengakibatkan KHDTK belum optimal dalam memperoleh dukungan tambahan, baik dari sisi pembiayaan, pemanfaatan kawasan, maupun pengembangan program bersama.

### Upaya Tindak Lanjut

Beberapa langkah yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi tersebut diantaranya:

- 1 Tata ulang pengelolaan KHDTK: Tetapkan peran jelas di tingkat balai melalui koordinator atau tim fungsional untuk fokus dan berkesinambungan tanpa beban tugas utama.
- 2 Tingkatkan kapasitas SDM pengelola: Latih teknis kawasan, rencanakan KHDTK sebagai sarana pelatihan, kuatkan manajerial; optimalkan personel pendukung, Widyaiswara, dan guru SMKKN atasi keterbatasan SDM.
- 3 Atasi keterbatasan anggaran: Prioritaskan kepastian pengelolaan di balai pelimpahan (eks Badan Standardisasi), susun rencana pengelolaan berbasis potensi untuk prioritas kegiatan dan alokasi anggaran.
- 4 Kembangkan kemitraan: Kerja sama nonkomersial/teknis dengan perguruan tinggi, lembaga riset, dan unit internal KLHK untuk tambahan kapasitas, pemanfaatan kawasan, serta program pembelajaran tanpa dana langsung.



## 6. IKP 6 Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan

### Kendala

Pencapaian kinerja yang baik pada indikator Jumlah Lulusan SMK Kehutanan yang Kompeten dan bersertifikat tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan. Beberapa kendala utama yang memengaruhi pencapaian ini antara lain:

- 1 Ketersediaan lapangan kerja di sektor kehutanan, khususnya pada level operasional, masih terbatas dan tidak merata antar wilayah, sehingga tidak seluruh lulusan dapat langsung terserap setelah lulus.
- 2 Minat sebagian lulusan untuk bekerja di sektor kehutanan masih relatif rendah karena karakteristik pekerjaan lapangan, lokasi kerja yang jauh, serta tingkat kesejahteraan yang dirasakan belum menarik.
- 3 Belum seluruh kompetensi yang dimiliki lulusan sepenuhnya selaras dengan kebutuhan spesifik pengguna, terutama untuk pekerjaan kehutanan yang bersifat teknis khusus dan berbasis proyek yang membutuhkan pengalaman kerja.
- 4 Masih terbatasnya jejaring kerja sama sekolah dengan dunia usaha dan dunia kerja kehutanan di beberapa wilayah, sehingga peluang rekrutmen lulusan belum optimal.
- 5 Pendataan alumni masih belum optimal akibat keterbatasan data yang mutakhir, tingginya mobilitas lulusan, serta rendahnya partisipasi sebagian alumni dalam melaporkan status pekerjaan setelah lulus.

### Upaya Tindak Lanjut

Beberapa langkah yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi tersebut diantaranya:

- 1 Bina karier siswa dini: Bentuk orientasi kerja sejak awal agar lulusan SMK Kehutanan siap mental dan termotivasi berkarier di sektor kehutanan.
- 2 Perluas kemitraan dunia kerja: Kerja sama dengan pengelola hutan, perusahaan kehutanan, dan instansi pemerintah untuk penempatan terstruktur bagi lulusan.
- 3 Selaraskan kurikulum lapangan: Kuatkan kompetensi teknis operasional, K3, dan sertifikasi sesuai kebutuhan nyata industri kehutanan.
- 4 Optimalkan tracer study & alumni: Pantau lulusan, fasilitasi info peluang kerja, dan perkuat jejaring selama transisi sekolah ke dunia kerja.
- 5 Dorong penyerapan lulusan: Manfaatkan dalam kebijakan eselon I KLHK sebagai tenaga teknis/ Polisi Kehutanan untuk peluang karier kehutanan.



# Tantangan

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. Adapun tantangan dan rencana yang akan dilakukan kedepan sebagai berikut:

01  
Masterplan pengembangan kapasitas SDM Kehutanan yang belum update;

02  
Belum optimalnya integrasi program dan pembangunan cita-cita bersama di BP2SDM;

03  
Belum maksimalnya proses evaluasi pengembangan SDM kehutanan secara proporsional;

04  
Belum terukurnya investasi SDM yang dilakukan dan korelasinya dengan bisnis atau usaha kehutanan yang berkelanjutan;

05  
Penyelenggaraan penyuluhan kehutanan yang masih terpusat pada satu pusat dengan jangkauan pelayanan yang sangat luas;

06  
Pemanfaatan KHDTK Hutan Diklat yang belum optimal untuk pembentukan SDM Kehutanan yang kompeten dan unggul;

07  
Kebutuhan peningkatan kapasitas SDM yang selalu berkembang baik untuk SDM Aparatur maupun SDM Non Aparatur;

08  
Lulusan SMKKN masih belum optimal diserap oleh lapangan kerja sektor kehutanan;

09  
Potensi Generasi muda yang sangat besar dalam mendukung pengelolaan hutan secara berkelanjutan

# Rencana



Updating masterplan pengembangan kapasitas SDM Kehutanan melalui pemetaan kompetensi SDM Kehutanan dan membangun sistem pengembangan kompetensi yang holistik;

01



Integrasi program melalui penyiapan NSPK sebagai regulasi yang menjadi dasar pelaksanaan program kegiatan dan tata hubungan kerja serta penyiapan legalitas terkait pola karir;

02



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;

03



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;

04



Setelah adanya perubahan SOTK, maka perlu memfungsikan UPT Balai Pelatihan secara optimal, yang semula hanya memiliki tupoksi Pelatihan menjadi Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM;

05



Mengoptimalkan peran KHDTK sebagai *Center of Excellence* dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kehutanan;

06



Pembangunan *Corporate University* untuk membangun ekosistem pembelajaran yang terintegrasi dan sinergis antara eselon 1 lingkup Kementerian Kehutanan sehingga dapat tersusun roadmap pembelajaran yang relevan;

07



Peningkatan kualitas tata kelola SMKKN dalam mendorong penyerapan lulusan ke Dunia Industri/Dunia Usaha atau kewirausahaan sektor kehutanan serta memperluas jaringan kerjasama dengan industri;

08



Pendampingan dan Pemberdayaan Generasi Muda dan Kelompok dalam mendukung pengelolaan hutan secara berkelanjutan.

09



# 3.

## RENCANA KERJA TAHUN 2026



Berdasarkan Undang-Undang No. 25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), 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 menetapkan visi Renstra 2025-2029 (PermenHut No. 18/2025):

**"Entitas tapak yang mengalirkan manfaat ekologi, ekonomi, sosial, dan berkelanjutan mendukung pembangunan ekonomi hijau."**

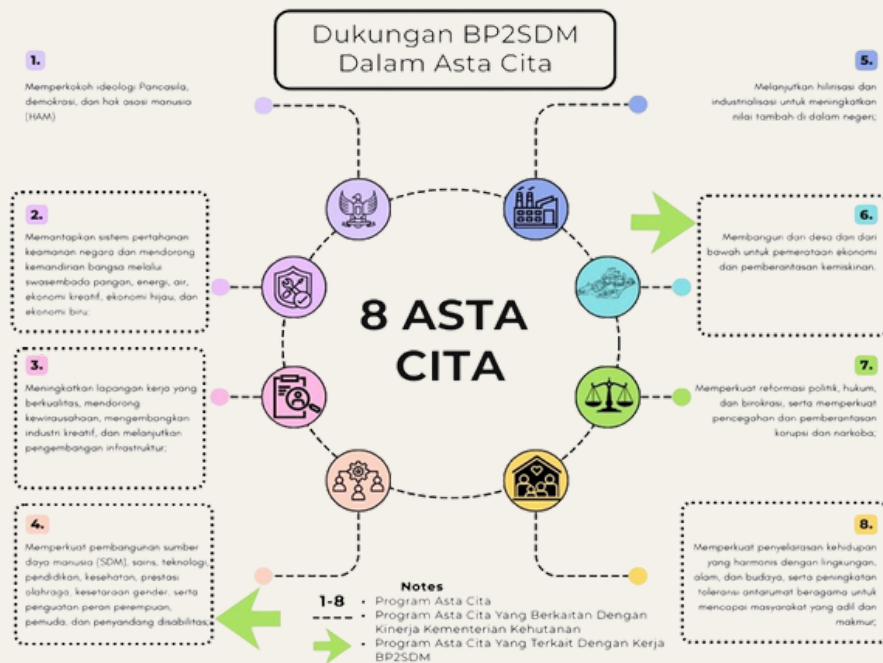
Visi ini dijabarkan dalam misi utama:

1. Memelihara keanekaragaman dan ketahanan ekosistem hutan untuk pembangunan berkelanjutan (indikator: reduksi emisi GRK).
2. Menumbuhkan produksi barang/jasa hutan untuk ketahanan wilayah, pangan, dan energi (indikator: pertumbuhan PDB subsektor kehutanan).
3. Menggerakkan entitas tapak hutan sebagai pendulum peradaban masyarakat dan pengaman sosial (indikator: % desa mandiri sekitar hutan).
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan kehutanan yang baik (indikator: indeks reformasi birokrasi).

Dalam rangka mendukung pencapaian visi Indonesia Emas 2045, Pemerintah telah menyusun 8 misi agenda pembangunan yang disebut asta cita sebagaimana dalam Gambar 3.1.

Pembangunan kehutanan 2025-2029 utamanya diarahkan untuk mengisi Prioritas Nasional 2 "Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru". Sasaran utama pada Prioritas Nasional 2 ini yang didukung oleh Kementerian adalah meningkatnya kemandirian bangsa dalam memenuhi kebutuhan pangan yang berkualitas secara berkelanjutan dengan pendekatan nexus pangan, energi, air, dan terwujudnya transformasi ekonomi hijau. Selain itu Kementerian mendukung Prioritas Nasional 4 "Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas"; Prioritas Nasional 6 "Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan"; serta Prioritas Nasional 8 "Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan Makmur".





Gambar 3.1 Dukungan Badan P2SDM dalam Asta Cita/Agenda Pembangunan

Mengacu pada kebijakan tersebut, untuk mendukung Asta Cita serta pembangunan berkelanjutan pada sektor kehutanan, visi Kementerian Kehutanan adalah “Entitas tapak yang mengalirkan manfaat ekologi, ekonomi, sosial dan berkelanjutan mendukung pembangunan ekonomi hijau”. Untuk mendukung visi tersebut, terdapat 4 (empat) misi utama Kementerian Kehutanan dan 4 (empat) tujuan yang kemudian diturunkan menjadi beberapa sasaran strategis. Selain 4 misi utama Kementerian Kehutanan, dukungan terhadap Tata kelola Pemerintahan juga dilakukan melalui beberapa sasaran strategis. Berdasarkan arah kebijakan tersebut, terdapat 18 (delapan belas) Sasaran Strategis (SS) Kementerian Kehutanan serta 31 (tiga puluh satu) Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian Kehutanan.

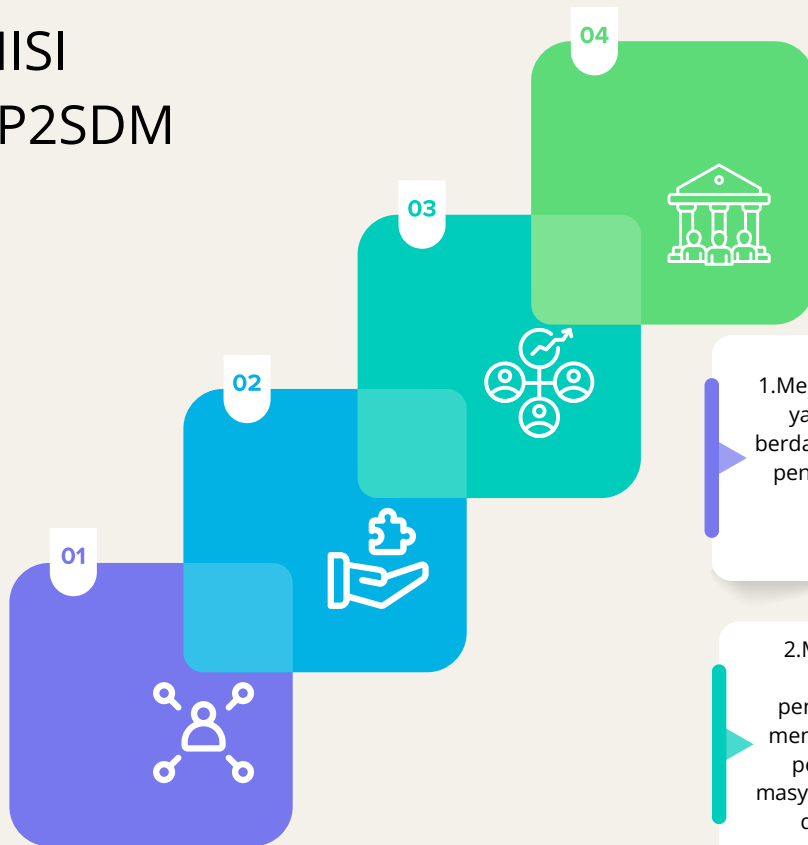
Dalam konteks pelaksanaan pembangunan berkelanjutan di sektor kehutanan yang terintegrasi dengan tiga dimensi utama—ekologi, ekonomi, dan sosial—sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial sebagai katalisator utama kesuksesan implementasi strategi. Untuk menjaga kelestarian dan keberlanjutan kawasan 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.

Sinergi antara pembangunan kehutanan dan pengembangan SDM menjadi imperatif strategis untuk memastikan keberlanjutan kawasan hutan seluas 120,6 juta hektar di Indonesia, sebagaimana tercermin dalam kerangka Nationally Determined Contributions (NDC) dan Sustainable Development Goals (SDGs).

Sejalan dengan hal tersebut, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Kehutanan yang memiliki tugas fungsi dalam penyediaan dan peningkatan kapasitas SDM bidang Kehutanan, juga telah merumuskan visi dan misi Badan P2SDM yang mengacu kepada visi misi Kementerian Kehutanan. Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan dalam Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2025-2029, visi Badan P2SDM dalam mendukung pembangunan kehutanan yaitu:

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

# MISI BP2SDM



Dalam mewujudkan visi tersebut, misi Badan P2SDM disusun dengan mengacu pada Asta Cita Presiden. Berdasarkan tugas dan fungsinya, misi Badan P2SDM untuk mendukung terlaksananya misi Kementerian Kehutanan adalah:

1. Membangun SDM Kehutanan yang unggul, inovatif dan berdaya saing serta menjadi inti penggerak dalam tata kelola hutan berkelanjutan;

3. Mengembangkan generasi yang berperilaku peduli cinta alam dan SDM Wirausaha kreatif kehutanan;

2. Memperkuat kebijakan dan peningkatan kapasitas penyuluhan kehutanan dalam mendukung ketahanan pangan, peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kemandirian desa di sekitar kawasan hutan;

4. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan bidang kehutanan yang baik.

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*).



## Strategi Penguatan

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:

- 01 Penerapan *Corporate University* Kementerian Kehutanan secara optimal.
- 02 Penguatan manajemen talenta dalam penyiapan SDM kompeten di lingkungan Kementerian Kehutanan.  
Penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM aparatur dan non aparatur yang sesuai dengan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) SDM bidang kehutanan.
- 03 Pengembangan metode pembelajaran/pelatihan yang efektif dan masif serta meningkatkan kapasitas pengajar pelatihan.
- 04 Pembangunan KHDTK Hutan Diklat sebagai pusat unggulan pengembangan kompetensi SDM / *Center of Excellence*.
- 05 Peningkatan Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan melalui peningkatan jumlah Kelompok Tani Hutan yang mandiri.
- 06 Pendampingan Kelompok Tani Hutan dalam mendukung proyek strategis nasional Ketahanan Pangan, Energi dan Air.
- 07 Penguatan komitmen dan sinergitas para pihak dalam penyuluhan dan pendampingan masyarakat di tingkat tapak.
- 08 Pembentukan dan pendampingan kelompok kewirausahaan kreatif bidang kehutanan dalam rangka menciptakan green job.
- 09 Peningkatan serapan tenaga kerja sektor kehutanan dari lulusan SMK Kehutanan Negeri.
- 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;
- 11 Penguatan sistem tata kelola dan manajemen data yang transparan, akuntabel dan reliabel.
- 12

Berdasarkan kebijakan dalam penyusunan rancangan kegiatan Badan P2SDM Tahun 2025, terdapat 4 (empat) kegiatan / RO yang mendukung terhadap 3 (tiga) Prioritas Nasional, adapun rincian RO yang mendukung Prioritas Nasional adalah sebagaimana tabel 7 berikut. Keempat kegiatan pada RO tersebut juga berperan dalam mendukung kinerja UKE 1 lain di Kementerian Kehutanan seperti Ditjen Planologi Kehutanan; Ditjen Konservasi Sumberdaya Alam dan Ekosistem; Ditjen Pengelolaan DAS dan Rehabilitasi Hutan; Ditjen Pengelolaan Hutan Lestari; Ditjen Perhutanan Sosial; serta Ditjen Penegakan Hukum Kehutanan.



Tabel 3.1 Dukungan RO Badan P2SDM dalam Prioritas Nasional

No.	Program/Kegiatan/KRO/RO	Prioritas Nasional (PN)	Program Prioritas (PP)	Kegiatan Prioritas (KP)	Proyek Prioritas (ProP)
Program: Pendidikan dan Pelatihan Vokasi					
Kegiatan: Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan					
KRO: SCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup					
1	RO: 001-SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi	PN 04 - Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda, dan Penyandang Disabilitas	PP 06 - Penguatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Tenaga Kerja	KP 03 - Penguatan Pelatihan Vokasi	ProP 01 - Pelatihan Vokasi di Sektor Strategis
KRO: RAG - Sarana Bidang Pertanian, Kehutanan dan Lingkungan Hidup					
2	RO: 001- Pengembangan KHDTK Diklat	PN 02-Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru	PP 26- Pengelolaan Hutan Lestari	KP 03-Penguatan Pengelolaan Hutan Lestari	ProP 01- Peningkatan Kapasitas Pengelola - Pemerintah
Kegiatan: Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan					
KRO: SAE - Pendidikan Vokasi Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup					
3	RO: 001-Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	PN 04 - Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda, dan Penyandang Disabilitas	PP 01 - Penguatan Pendidikan Menengah Vokasi	KP 03 - Penguatan Pelatihan Vokasi	ProP 01 - Penerapan sistem pembelajaran SMK berbasis industri
Program: Pengelolaan Hutan Berkelanjutan					
Kegiatan: Peningkatan Penyuluhan Kehutanan					
KRO: QDD - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat					
4	RO: 001-Peningkatan Kemandirian Usaha Kelompok Tani Hutan (KTH)	PN 06 - Membangun dari Desa dan dari Bawah untuk Pertumbuhan Ekonomi, Pemerataan Ekonomi, dan Pemberantasan Kemiskinan	PP 07 - Integrasi Bantuan Sosial, Jaminan Sosial, dan Pemberdayaan Masyarakat yang Adaptif	KP 02-Penerapan Graduasi Bantuan Sosial dan Penguatan Kemandirian Masyarakat melalui Kartu Usaha	ProP 02 - Penguatan Kemandirian Masyarakat di dalam dan sekitar Kawasan Hutan

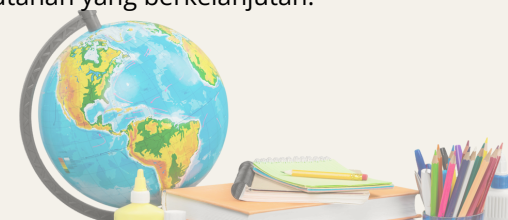


## 3.1 Peta Sasaran Program

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 mendukung ketiga program yang ada pada Kementerian Kehutanan, yaitu:

### 1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di BP2SDM diselenggarakan oleh Pusat Perencanaan Pengembangan SDM, Pusat Diklat SDM, Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan, Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM dan SMK Kehutanan Negeri. 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.



Adapun Strategi Kebijakan pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di BP2SDM yaitu:

- “ ” Identifikasi dan Pendataan tenaga kerja di sektor kehutanan yang meliputi SDM aparatur, non aparatur dan masyarakat.
- “ ” 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.
- “ ” Penguatan manajemen talenta melalui Penyiapan standar kompetensi SDM, Penambahan ruang lingkup LSP P2, Pendampingan Registrasi dan Dukungan Layanan LSP serta penguatan Aplikasi SPEKTRA sebagai Dukungan Pemetaan SDM Aparatur Kehutanan
- “ ” Pengembangan kurikulum SMKKN dengan menyesuaikan kebutuhan dunia kerja
- “ ” Menyusun mekanisme dan regulasi untuk pemagangan lulusan SMKKN yang baru lulus
- “ ” Meningkatkan jejaring kerjasama dengan dunia kerja dan dunia industri sektor Kehutanan
- “ ” Melaksanakan expo untuk memperkenalkan keahlian lulusan SMKKN kepada dunia kerja dan dunia industri sektor Kehutanan
- “ ” Pengembangan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM yang efektif melalui optimalisasi metode MOOC , penguatan LMS/ E-learning serta pengkinian materi dan kurikulum pelatihan secara berkala
- “ ” 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;
- “ ” Penyelenggaraan jenis diklat prioritas dan spesifik kebutuhan melalui sinkronisasi kebutuhan diklat dengan kebutuhan UKE I teknis dan pendataan kurikulum pelatihan dan penyusunan kurikulum-kurikulum yang belum tersedia berdasarkan hasil IKD;
- “ ” Pembangunan KHDTK Hutan Diklat sebagai Pusat Unggulan Pengembangan Kompetensi SDM melalui Pembangunan KDTK sebagai model pengelolaan kawasan dengan ciri khas keunikan tertentu, Peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK dan Penyusunan NSPK standar pengelolaan KHDTK Hutan Diklat;
- “ ” Penguatan peran generasi Pelestari Hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC Sektor Kehutanan dan pembangunan Kehutanan Lainnya melalui penguatan kewirausahaan ekonomi kreatif generasi muda;
- “ ” 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, penjangkaran dan pemberian apresiasi kepada generasi muda inovator hijau.



## 2. 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. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan pada Badan P2SDM diselenggarakan oleh Pusat Penyuluhan Kehutanan. Kegiatan Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan yaitu Kegiatan Peningkatan Penyuluhan. 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 Kehutanan dalam kegiatan penyuluhan dan pendampingan di dalam dan sekitar Kawasan hutan.

Adapun Strategi pada Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan di Badan P2SDM 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 widyakarya sebagai pusat pembentukan wirausaha baru di bidang usaha produktif mandiri masyarakat sekitar hutan juga menjadi salah satu strategi ke depan;
3. Revitalisasi Posluhutdes yang merupakan tempat pelayanan penyuluhan kehutanan yang dapat menginventarisasi permasalahan kehutanan di Masyarakat dan sekaligus memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut;
4. 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.

### 3. Program Dukungan Manajemen

Program Dukungan Manajemen di BP2SDM diselenggarakan oleh Seluruh Satker pada Badan P2SDM, dan sebagai penanggung jawab indikator kinerja kegiatan pada program ini adalah Sekretariat Badan P2SDM. Sasaran program dukungan manajemen yaitu 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.

Adapun Strategi pada Program Dukungan Manajemen di Badan P2SDM yaitu:



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 dukungan BP2SDM dalam rancangan kinerja Kementerian Kehutanan sebagaimana tabel 3.3 .

**Tabel 3.2. Cascading Program dan Kegiatan Badan P2SDM**

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

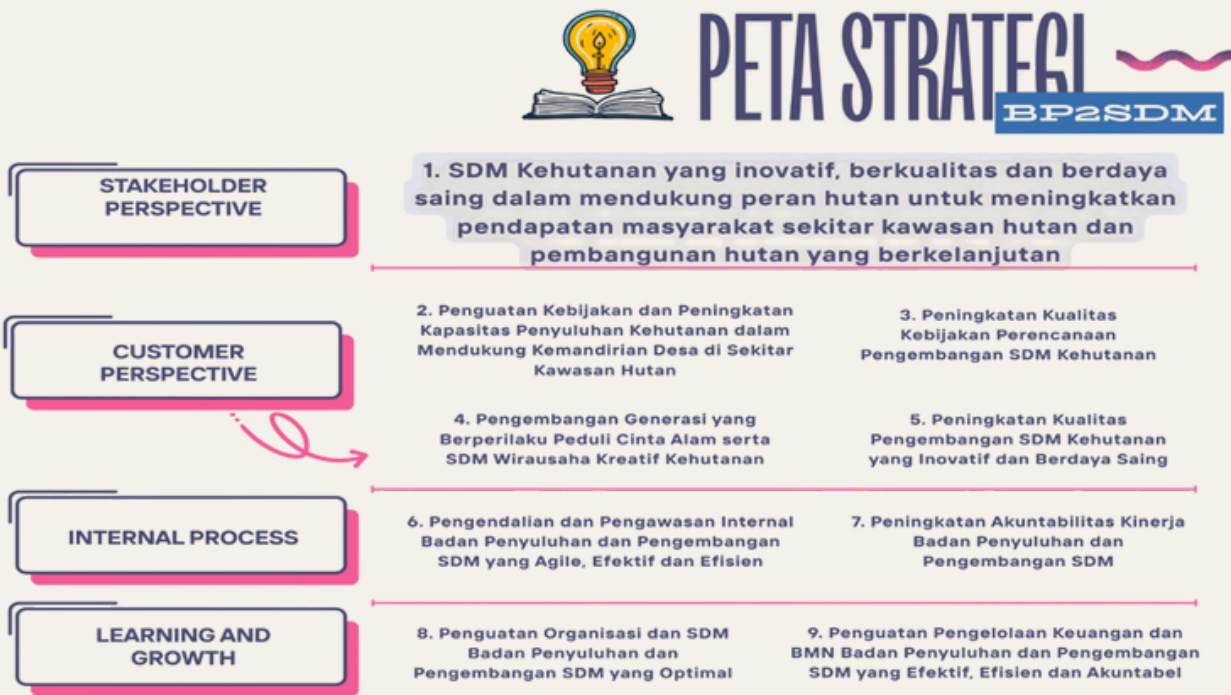
Indikator Tujuan : Persentase desa di sekitar kawasan hutan yang meningkat kemajuan dan kemandiriannya

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	Kemenuhut	
	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	Kemenuh		
	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 data deficient jenis keanekaragaman hayati	Pusgenri
		SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 1) Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	Pusrenbang
				(IKP 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
		(IKP 4) Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Pusdiklat		
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		

Sebagai penjabaran dan penyelarasan Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan dengan Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan Badan P2SDM, disusun Peta Strategis Badan P2SDM Tahun 2026. *Stakeholder Perspective* merupakan sasaran strategis Kementerian Kehutanan yang akan didukung oleh Badan P2SDM; *Customer Perspective* merupakan Sasaran Strategis Badan P2SDM yang akan mendukung pencapaian Indikator Kinerja Menteri Kehutanan. Selain itu untuk mendukung tata kelola Pemerintah yang akuntabel, Badan P2SDM juga mendukung dengan menyusun sasaran strategis pada *Internal Process Perspective* serta dalam *Learning and Growth*. Secara rinci, Peta Strategis Badan P2SDM Tahun 2026 sebagaimana gambar 3.2.



Gambar 3.2. Peta Strategis Badan P2SDM



## 3.2 Indikator Kinerja BP2SDM Tahun 2026

Berdasarkan rumusan rancangan peta strategi Badan P2SDM Tahun 2026, terdapat 13 Indikator Kinerja Badan P2SDM yang mendukung Kinerja Kementerian Kehutanan.

Tabel 3.3 Dukungan BP2SDM (IKK) dalam Kinerja 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)	Target 2026		
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					
T2. SS2	Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKSS) Nilai Transaksi Ekonomi Masyarakat Hutan	Kemenhut			
	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	Rp800 Milyar	
		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	20.000 Ton
				(IKK 2) Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan	Pusluh	30.000 M3
				(IKK 3) Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	Pusluh	25.000 Ha
				(IKP 2) Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	BP2SDM	11%
(IKK 4) Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	Pusluh	4.840 Kel. Masy				

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)	Target 2026		
Tujuan	: Tujuan 4 – Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani					
Indikator Tujuan	: Nilai Reformasi Birokrasi					
T4. SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital	(IKSS) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan	Kemenhut			
	SP 4	Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	(IKP 1) Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia	BP2SDM	72 Poin	
		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	1.587 Unit
				(IKK 2) Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Pusdiklat	74 Persen
		SK2	Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	(IKK 1) Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	Pusgenri	20 Unit Usaha
				(IKK 2) Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati	Pusgenri	45 orang
		SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 1) Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	Pusrenbang	71 poin
				(IKP 2) Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	BP2SDM	2 Jenis Standar
		SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 2) Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	Pusrenbang	1 Dokumen
				(IKK 3) Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	Pusrenbang	350 Orang
				(IKK 4) Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	Pusrenbang	1.500 Orang
				(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Pusdiklat	71 Poin

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)	Target 2026
Tujuan	: Tujuan 4 – Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani				
Indikator Tujuan	: Nilai Reformasi Birokrasi				
T4. SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital		(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Pusdiklat	71 Poin
	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	1 Unit
			(IKK 4) Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Pusdiklat	100 Ha
	SP4		(IKP 4) Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Pusdiklat	35 Persen
	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	499 Orang
	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas		(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan		
	SP1	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	3,4 Poin
	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan		(IKP 1) Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	Kemenhut	
SP2	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	74 Poin	



### 3.2.1. NILAI TRANSAKSI EKONOMI KELOMPOK TANI HUTAN

Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) KTH merupakan indikator kinerja yang relevan dan objektif yang secara langsung mencatat aktivitas ekonomi riil yang dilakukan oleh kelompok dalam berinteraksi dengan pasar formal maupun informal dalam kurun waktu satu tahun. Indikator ini secara efektif mengukur dampak intervensi Badan P2SDM melalui program pembinaan kelembagaan kelompok masyarakat dan peningkatan kapasitas penyuluh kehutanan yang dilaksanakan oleh Pusat Penyuluhan Kehutanan, bekerjasama dengan pemerintah daerah dalam berbagai kegiatan penyuluhan kehutanan.

Pembinaan dan fasilitasi terhadap kelembagaan KTH dan peningkatan kapasitas penyuluh kehutanan pendamping KTH diharapkan dapat meningkatkan Nilai Transaksi Ekonomi KTH yang selanjutnya membawa dampak bagi kesejahteraan kelompok masyarakat hutan. Pemberian akses pemanfaatan kawasan hutan kepada masyarakat merupakan modal bagi masyarakat untuk memproduksi komoditi ekonomi yang dapat diperjualbelikan/diusahakan. Berbagai komoditas yang dihasilkan dapat berupa hasil hutan kayu, hasil hutan non kayu, hasil hortikultura, pangan, peternakan dan perikanan yang dikembangkan dalam bentuk agroforestry serta jasa lingkungan (wisata, air, karbon). Hasil transaksi jual beli komoditas sektor hutan berdampak langsung terhadap meningkatnya pendapatan masyarakat yang menunjukkan adanya kontribusi sektor kehutanan terhadap PDB.

Data NTE menjadi dasar pengukuran kesejahteraan masyarakat sekitar hutan serta masukan kebijakan penyuluhan. Penetapan nilai transaksi ekonomi sebagai indikator perencanaan memotivasi KTH dan penyuluh untuk mengembangkan usaha produktif, dengan perhitungan omzet tahunan melalui Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan (SIMLUH).

Penghitungan NTE tidak hanya dilakukan pada KTH namun juga dilakukan pada Kelompok Usaha Perhutanan Sosial (KUPS) yaitu KTH yang telah memperoleh izin perhutanan sosial. Perhitungan NTE KTH dilakukan oleh Badan P2SDM melalui Pusat Penyuluhan. Adapun, perhitungan NTE KUPS dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan (Ditjen PSKL). Penyuluh Kehutanan memastikan tidak adanya tumpang tindih data berdasarkan jenis komoditas, menggunakan sumber laporan produksi dan bukti transaksi untuk akuntabilitas yang terverifikasi. Entitas yang diukur adalah nilai transaksi yang dihitung berdasarkan jumlah hasil penjualan komoditas / produksi Kelompok Tani Hutan dalam bentuk barang mentah, setengah jadi, barang jadi dan produk turunannya. Sumber data berasal dari data nilai transaksi ekonomi diperoleh dari laporan hasil produksi Kelompok Tani Hutan. Data diambil melalui data pada Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

### 3.2.2. PERSENTASE PENINGKATAN KELOMPOK TANI HUTAN YANG MENGHASILKAN KOMODITI PENDUKUNG CADANGAN PANGAN, ENERGI DAN AIR.

Indikator kinerja ini merupakan indikator baru yang mulai diterapkan pada periode Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2025–2029. Indikator kinerja “Persentase peningkatan Kelompok Tani Hutan (KTH) yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air” mencerminkan komitmen Badan P2SDM untuk memperkuat peran KTH sebagai ujung tombak dalam pengelolaan sumber daya alam yang produktif dan berkelanjutan. Indikator ini mengukur peningkatan KTH dalam memulai, memperluas, atau meningkatkan produksi komoditi unggulan berbasis kehutanan yang tidak hanya bernilai ekonomi, tetapi juga berkontribusi terhadap ketahanan pangan, energi, dan air di tingkat tapak. Melalui indikator ini, kita dapat secara objektif menilai efektivitas pendampingan dan pemberdayaan di lapangan.

Pengembangan komoditi produktif oleh KTH menjadi sangat relevan dan strategis karena sejalan dengan agenda pembangunan nasional yang digaungkan oleh pemerintahan Presiden Prabowo Subianto. Prioritas pada ketahanan pangan, energi, dan air merupakan bagian dari program Astacita yang menempatkan swasembada pangan, energi, dan air sebagai cita kedua dalam visi pembangunan Indonesia 2025–2029, yang bertujuan untuk memperkuat kemandirian bangsa melalui optimalisasi sumber daya alam dan pemberdayaan masyarakat lokal.

KTH yang mampu menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan seperti tanaman pangan kehutanan, hasil hutan bukan kayu, agroforestry dan komoditi yang mendukung layanan ekosistem air dan energi akan memperkuat struktur ekonomi di pedesaan sekaligus mendukung target pemerintahan untuk mencapai swasembada pangan dan ketahanan nasional.

Indikator ini mencerminkan keberhasilan intervensi program dalam memperluas keterlibatan KTH sekaligus terbangunnya kapasitas teknis dan kelembagaan KTH dalam mengelola usaha kehutanan yang produktif dan berkelanjutan. *Outcome* yang diharapkan adalah peningkatan kontribusi KTH terhadap ketahanan pangan, energi dan air di tingkat tapak, yang ditandai dengan berkembangnya usaha produktif berbasis agroforestry dan hasil hutan bukan kayu, meningkatnya kemandirian ekonomi KTH, serta terjaganya fungsi ekologis hutan.



### 3.2.3. INDEKS PENGEMBANGAN SDM KEHUTANAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) kehutanan merupakan upaya strategis dan berkelanjutan untuk membekali pelaku sektor kehutanan dengan kompetensi yang memadai menghadapi dinamika pengelolaan hutan yang kompleks. Lebih dari sekadar peningkatan pengetahuan teknis, pendekatan ini mencakup transformasi holistik—termasuk pola pikir, sikap profesional, dan tanggung jawab etis terhadap pelestarian ekosistem serta kesejahteraan masyarakat—sehingga SDM tidak hanya mampu menjalankan tugas, tetapi juga sadar akan implikasi lingkungan dan sosial dari aktivitasnya.

Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM) Kehutanan memainkan peran sentral sebagai katalisator utama dalam ekosistem pengembangan ini. Melalui program pendidikan, pelatihan, penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan, serta stimulus inovasi dan kewirausahaan berbasis kehutanan, BP2SDM memastikan kebijakan nasional kehutanan dapat diimplementasikan secara efektif di tingkat tapak. Pendekatan ini diperkaya dengan penguatan nilai-nilai BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), yang mengintegrasikan kompetensi teknis dengan etos kerja, disiplin, dan komitmen terhadap pelayanan publik serta keberlanjutan sumber daya hutan.

Dalam pengukurannya, Indeks Pengembangan SDM Kehutanan dihitung melalui sejumlah indikator kinerja kegiatan yang berperan sebagai pengungkit utama sesuai dengan cascading kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan P2SDM Tahun 2025-2029, yaitu:

-  **01** Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan
-  **02** Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak
-  **03** Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi
-  **04** Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk
-  **05** Partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient

### 3.2.4. PENURUNAN TINGKAT KESENJANGAN ANTARA KAPASITAS SDM DENGAN KEBUTUHAN PASAR KERJA KEHUTANAN

Penurunan Kesenjangan Kompetensi SDM Kehutanan menjadi prioritas strategis Badan P2SDM Kehutanan, mengingat ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja kehutanan—baik aparaturnya maupun non-aparaturnya—dengan tuntutan pasar kerja pemerintahan dan swasta. Upaya mengurangi kesenjangan berkaitan erat dengan ketersediaan dan kualitas standar kompetensi. Standar kompetensi menjadi landasan krusial dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi, berfungsi sebagai rujukan penyusunan kurikulum pelatihan, program diklat, dan skema kapasitas yang presisi sesuai dinamika lapangan. Dengan demikian, lulusan dan tenaga kerja yang dihasilkan diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan, sehingga peluang penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kinerja sektor kehutanan dapat semakin ditingkatkan.

Dalam penyusunan dan pengembangan standar kompetensi, identifikasi awal jenis jabatan dan pekerjaan yang saat ini berkembang dalam pasar kerja kehutanan, menjadi dasar untuk menginventarisasi standar kompetensi yang telah ada, baik Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) maupun standar kompetensi khusus.

Standar-standar kompetensi yang telah tersedia ditelaah kembali untuk memastikan kesesuaiannya dengan dinamika kebijakan, perkembangan teknologi, serta kebutuhan aktual di lapangan.

Melalui penguatan dan pemanfaatan standar kompetensi tersebut, Badan P2SDM berupaya secara sistematis menurunkan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan. Upaya ini menjadi fondasi penting dalam memastikan bahwa pengembangan SDM kehutanan ke depan semakin relevan, adaptif, dan mampu menjawab tantangan pembangunan kehutanan secara berkelanjutan.



Kegiatan *pilot project* eskul konservasi mata air di SMKKN Kadipaten

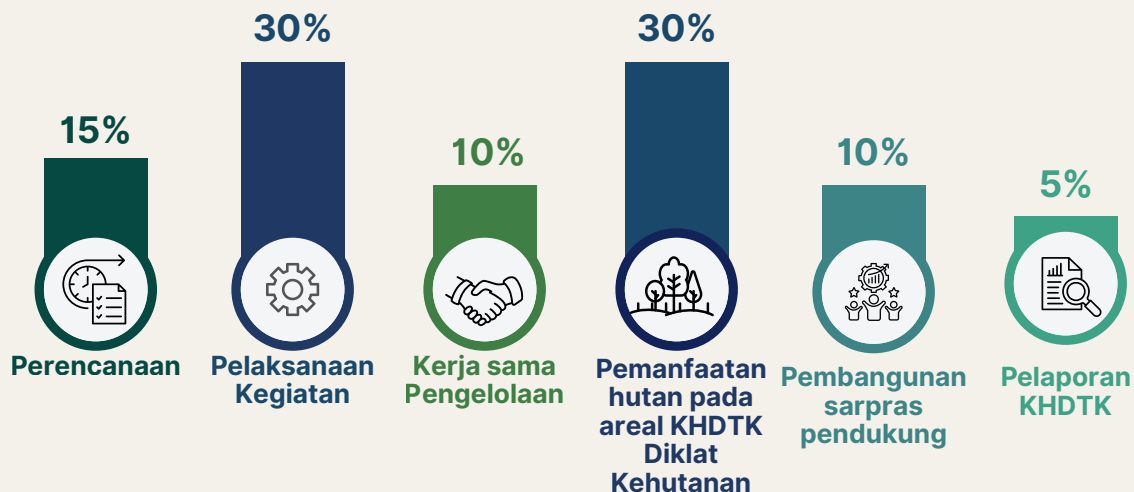
### 3.2.5. NILAI EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KHDTK DIKLAT KEHUTANAN

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%).



### 3.2.6. PERSENTASE LULUSAN SMK KEHUTANAN YANG BEKERJA DI BIDANG KEHUTANAN

Badan P2SDM menyelenggarakan pendidikan vokasi kehutanan melalui lima Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri (SMKKN) yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, yakni di Pekanbaru, Kadipaten, Samarinda, Makassar, dan Manokwari. Keberadaan SMKKN tersebut dirancang untuk menjawab kebutuhan penyediaan sumber daya manusia kehutanan tingkat menengah yang merata secara wilayah dan relevan dengan karakteristik pengelolaan hutan di masing-masing daerah. Pada Tahun Ajaran 2025/2026, SMK Kehutanan Negeri melayani sebanyak 1.522 siswa dan dikembangkan sebagai *model school* pendidikan kehutanan, baik dari sisi kurikulum, pendekatan pembelajaran, maupun keterhubungan dengan dunia kerja sektor kehutanan.

Penyelenggaraan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kehutanan Negeri bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia kehutanan tingkat menengah yang memiliki kompetensi teknis, keterampilan kerja, serta etos profesional sehingga mampu menjadi motor penggerak pembangunan kehutanan di lapangan untuk mendukung upaya pelestarian hutan. SMKKN berperan strategis dalam mendukung agenda pembangunan kehutanan berkelanjutan melalui penyediaan tenaga terampil pada kegiatan pengelolaan hutan, rehabilitasi dan konservasi sumber daya alam, perhutanan sosial, serta jasa lingkungan sesuai kebutuhan pembangunan sektor kehutanan yang semakin dinamis dan penuh tantangan.

Pembelajaran di SMKKN dirancang dengan porsi praktik yang dominan melalui kegiatan praktik lapangan, kerja praktik industri, dan pembelajaran kontekstual berbasis kondisi lapangan. Dengan pendekatan tersebut, lulusan SMKKN diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika dunia kerja kehutanan yang sebagian besar berada di wilayah tapak dan kawasan hutan.



Lulusan SMKKN memiliki karakteristik sebagai tenaga teknis kehutanan tingkat operasional yang dibutuhkan pada berbagai subsektor kehutanan. Penyerapan lulusan mencakup instansi pemerintah, perusahaan swasta kehutanan, pengelola kawasan hutan, lembaga pendampingan masyarakat, hingga unit usaha kehutanan skala kecil dan menengah. Selain bekerja secara formal, sebagian lulusan juga terlibat dalam pekerjaan semi-formal dan berbasis proyek, khususnya pada kegiatan rehabilitasi hutan dan lahan, pendampingan perhutanan sosial, serta usaha jasa kehutanan. Namun demikian, penyerapan lulusan tidak bersifat otomatis, melainkan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan kerja, kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan pengguna, serta minat lulusan untuk tetap bekerja di sektor kehutanan yang identik dengan tantangan lokasi kerja, kondisi lapangan, dan tingkat kesejahteraan yang bervariasi.

Pengukuran indikator kinerja Persentase Lulusan SMK Kehutanan yang Bekerja di Bidang Kehutanan dilakukan dengan menilai tingkat penyerapan alumni SMK Kehutanan Negeri ke dalam dunia kerja sektor kehutanan dalam kurun waktu 2 tahun terakhir setelah kelulusan. Pendekatan pengukuran ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai transisi lulusan dari dunia pendidikan ke dunia kerja, mengingat tidak seluruh lulusan dapat langsung terserap pada tahun pertama kelulusan. Indikator ini dapat menggambarkan tingkat relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan yang selanjutnya menjadi bahan evaluasi dalam penyempurnaan kurikulum, penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri, serta perumusan kebijakan pengembangan SMK Kehutanan yang adaptif terhadap dinamika pembangunan kehutanan nasional.



Kegiatan pengukuhan siswa SMKKN Kehutanan Samarinda



Pelaksanaan Rapat SPIP 19 November 2025 di ruang rapat  
Pusdiklat Kehutanan Gunung Batu Bogor

### 3.2.7. NILAI MATURITAS SPIP BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Maturitas penyelenggaraan SPIP diukur melalui 3 komponen: penetapan tujuan, struktur dan proses, serta pencapaian tujuan K/L/D. Penetapan tujuan menilai kualitas sasaran dan indikator kinerja yang menjadi dasar perancangan pengendalian intern, sedangkan struktur dan proses menilai apakah organisasi, peran, SOP, dan mekanisme kerja sudah mencerminkan penerapan unsur dan subunsur SPIP secara konsisten.

Komponen pencapaian tujuan melihat sejauh mana SPIP mendukung keberhasilan kinerja, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset, dan kepatuhan terhadap peraturan. Pengukuran tingkat maturitas dilakukan melalui 5 unsur SPIP dan 25 subunsur untuk memberikan keyakinan memadai atas kemampuan SPIP dalam meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara di Kementerian Kehutanan, sehingga hasilnya tidak hanya angka level tetapi juga dasar perbaikan berkelanjutan.

Sumber data berasal dari laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian Kehutanan. Data diambil dari Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian Kehutanan. Skor akhir maturitas penyelenggaraan SPIP diperoleh dengan menjumlahkan skor hasil penilaian seluruh komponen setelah dikalikan dengan bobot masing-masing. Skor akhir berupa angka dalam kisaran 1 sampai dengan 5, kemudian akan diterjemahkan menjadi uraian kualitas yang sesuai dengan karakteristik maturitas level SPIP yang dicapai. Bobot Komponen, Unsur, dan Subunsur Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.



### 3.2.8. NILAI SAKIP BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

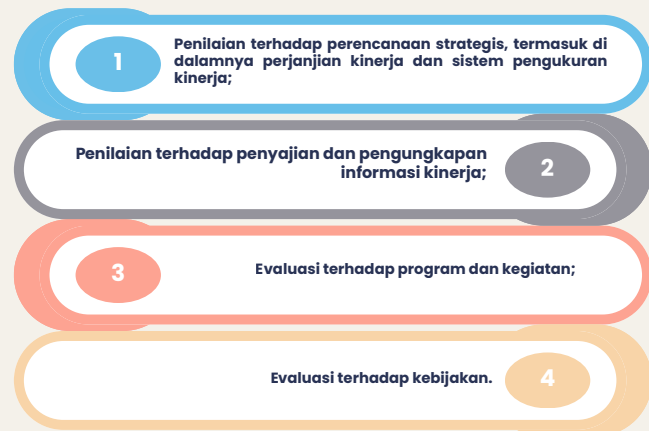
Dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan berpelayanan prima, diperlukan peningkatan kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien. Salah satunya adalah dengan penguatan akuntabilitas kinerja kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi atas penerapan SAKIP dilakukan oleh Inspektorat Jendral KLHK untuk mengukur sejauh mana implementasi SAKIP Badan P2SDM. Setiap satuan kerja di lingkup BP2SDM juga akan melakukan penilaian mandiri terhadap SAKIP di unit kerjanya untuk mendukung pencapaian nilai SAKIP BP2SDM yang telah ditargetkan.

Evaluasi implementasi SAKIP terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja.

Komponen yang dinilai, kategori predikat tingkat AKIP dapat dilihat pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Badan P2SDM dijabarkan menjadi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) serta didetailkan melalui klasifikasi rincian output (KRO) dan rincian output (RO) yang sudah ditetapkan. Terdapat 10 (sepuluh) KRO dan 15 (RO) Badan P2SDM yang telah disusun secara relevan untuk mendukung keberhasilan tercapainya setiap kegiatan dan sasaran. Secara lebih terperinci IKK, KRO dan RO Badan P2SDM sebagaimana Tabel 3.4.

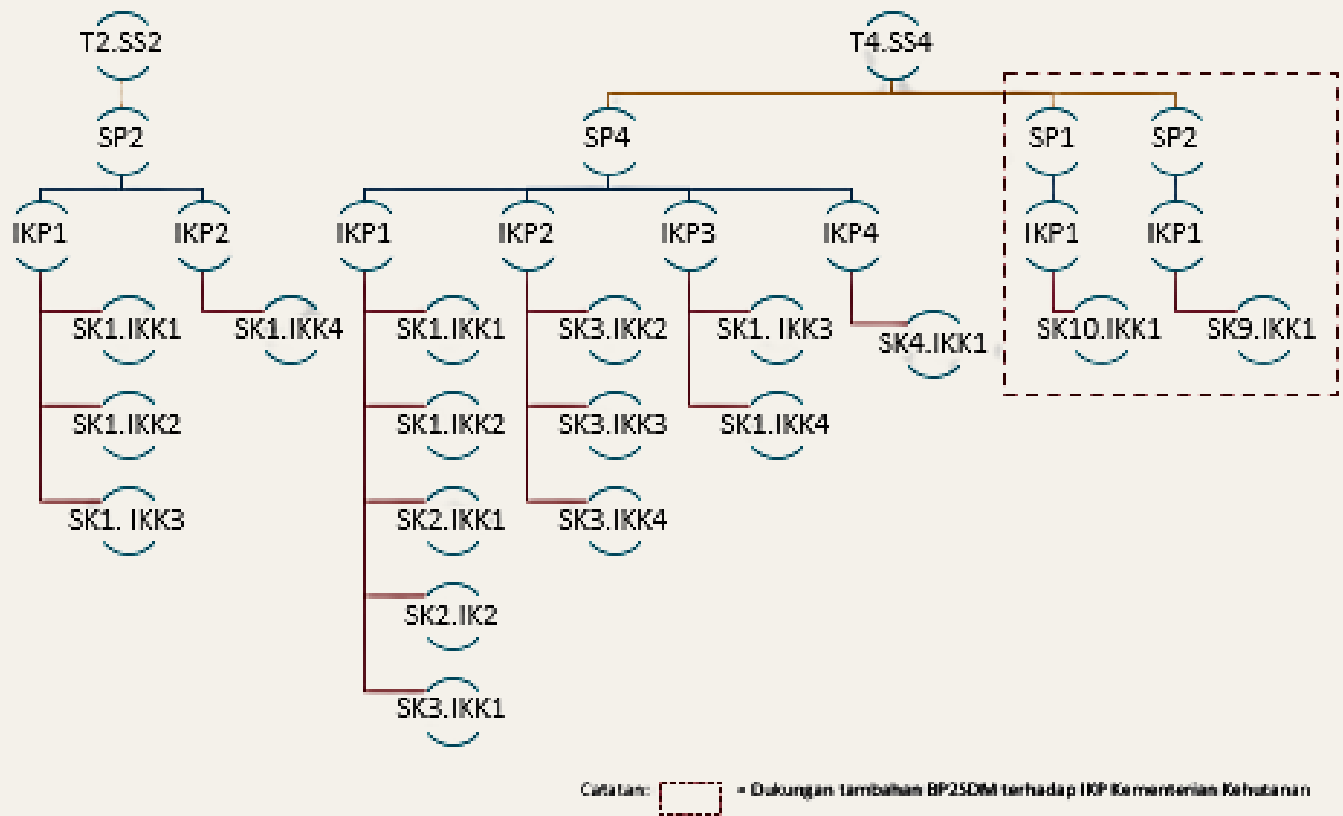
Sumber data berasal dari Laporan Kinerja dan Hasil Evaluasi SAKIP Oleh Tim Setjen. Data diperoleh dari Laporan Hasil Evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh Tim dari Sekretariat Inspektorat Jenderal, selain itu beberapa hal yang dilihat diantaranya:



**Tabel 3.4 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO) pada Badan P2SDM**

Kegiatan/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Klasifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)
<b>PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>			
<b>7295-Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM</b>			
Meningkatnya Kapasitas SDM Kehutanan	1. Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi (1.500 Orang) 2. Jumlah standar kompetensi SDM kehutanan yang disusun dan dikembangkan (2 Dokumen) 3. Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM kehutanan (350 Orang)	ADI – Sertifikasi Profesi dan SDM	Uji kompetensi SDM Kehutanan (1.500 orang)
		EBA – Layanan Dukungan Manajemen Internal	Penyusunan/ kaji ulang/ pemberlakuan standar kompetensi SDM Kehutanan (2 Dokumen)
		EBC – Layanan Manajemen SDM Internal	Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan (350 Orang)
<b>7297-Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan</b>			
Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	1. Pengembangan Kompetensi SDM LHK (8.183 orang) 2. Karyasiswa S2 dan S3 (10 orang)	SCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	SDM LHK yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi (8.183 Orang)
		EBC – Layanan Manajemen SDM Internal	Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) (5 Layanan)
		EBC – Layanan Manajemen SDM Internal	Karya Siswa S2 dan S3 (10 Orang)
Meningkatnya efektivitas pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus (KHDTK) Diklat Kehutanan	1. Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan yang Dikelola (71 Poin)	RAG - Sarana Bidang Pertanian, Kehutanan dan Lingkungan Hidup	Pengembangan KHDTK Diklat (7 Unit)
		BAH - Pelayanan Publik Lainnya	Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan (1 Layanan)
<b>7298-Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan</b>			
Tersedianya Tenaga Teknis Menengah Kejuruan Kehutanan yang Kompeten dan Bersertifikat	1. Tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (457 Orang)	SAE - Pendidikan Vokasi Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001-Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat
		BAH-Pelayanan Publik Lainnya	Layanan Pembinaan SMK Kehutanan (1 Layanan)

Kegiatan/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Klasifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)
7300-Pengembangan Generasi Lingkungan Hidup dan Kehutanan			
Membentuk jiwa kewirausahaan kreatif sektor kehutanan	1. Jumlah generasi muda yang berorientasi kewirausahaan bidang usaha komoditas kehutanan (250 Orang)	BDC – Fasilitas dan Pembinaan Masyarakat	Generasi muda yang berorientasi kewirausahaan bidang usaha komoditas kehutanan (250 Orang)
PROGRAM PENGELOLAAN HUTAN BERKELANJUTAN			
7294-Peningkatan Penyuluhan Kehutanan			
Meningkatnya kemandirian kelembagaan kelompok masyarakat	1. Jumlah KTH yang meningkat Kemandiriannya (20 Unit)	QDD - Fasilitas dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	Peningkatan Kemandirian Usaha Kelompok Tani Hutan (KTH) (20 Kelompok Masyarakat)
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN			
7320-Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM			
Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	1. Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM 2. Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM 3. Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM 4. Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Umum (12 Layanan)
		EBB - Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal (11 Paket)
		EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Perkantoran (15 Layanan)



Gambar 3.3 Penjenjangan Pohon Kinerja Badan P2SDM



## Keterangan Penjenjangan Pohon Kinerja Badan P2SDM

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
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
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 Badan 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 2.



Pelaksanaan Rapat Koordinasi Pengembangan Tugas Dan Fungsi Pada Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM

### 3.3 Nilai Pengelolaan Kinerja sebagai Dasar Pemberian Penghargaan dan Sanksi

Mekanisme pemberian penghargaan dan sanksi merupakan salah satu bentuk upaya perwujudan pembangunan manajemen berbasis kinerja. Kinerja organisasi yang diselaraskan dari tingkat organisasi hingga individu, mencakup perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja. Pemberian penghargaan dan sanksi tingkat organisasi menjadi pemicu untuk meningkatkan disiplin dan motivasi dalam mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan Keputusan Menteri LHK Nomor 975/MENLHK/SETJEN/REN.2/8/2023 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Kementerian LHK, pemberian penghargaan dan sanksi diberikan kepada entitas Satker termasuk di lingkup Badan P2SDM berdasarkan Nilai Pengelolaan Kinerja (NPK) yang terdiri atas komponen nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) dengan bobot 50% dan Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dengan bobot 50%. Pada penilaian Kinerja Anggaran (NKA), nilai tersebut merupakan penjumlahan dari 50% nilai kinerja atas perencanaan anggaran atau (Evaluasi Kinerja Anggaran/EKA) dan 50% dari nilai kinerja atas pelaksanaan anggaran (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran/IKPA).

Pada tingkat Satker, pemberian apresiasi atas penilaian kinerja terhadap 3 Satker terbaik berupa penghargaan dalam bentuk piagam/trofi penghargaan dan publikasi pada media yang dikelola oleh Badan P2SDM.

Sedangkan penenaan sanksi atas penilaian kinerja terhadap 3 satker dengan nilai terendah berupa teguran pembinaan tertulis dan publikasi pada media yang dikelola oleh Badan P2SDM.

Nilai pengelolaan kinerja lebih dari **90** dikategorikan

sangat baik

Nilai pengelolaan kinerja lebih dari **80** sampai dengan **90** dikategorikan

baik

Nilai pengelolaan kinerja lebih dari **60** sampai dengan **80** dikategorikan

cukup

Nilai pengelolaan kinerja lebih dari **50** sampai dengan **60** dikategorikan

Kurang

Nilai pengelolaan kinerja sampai dengan **50** dikategorikan

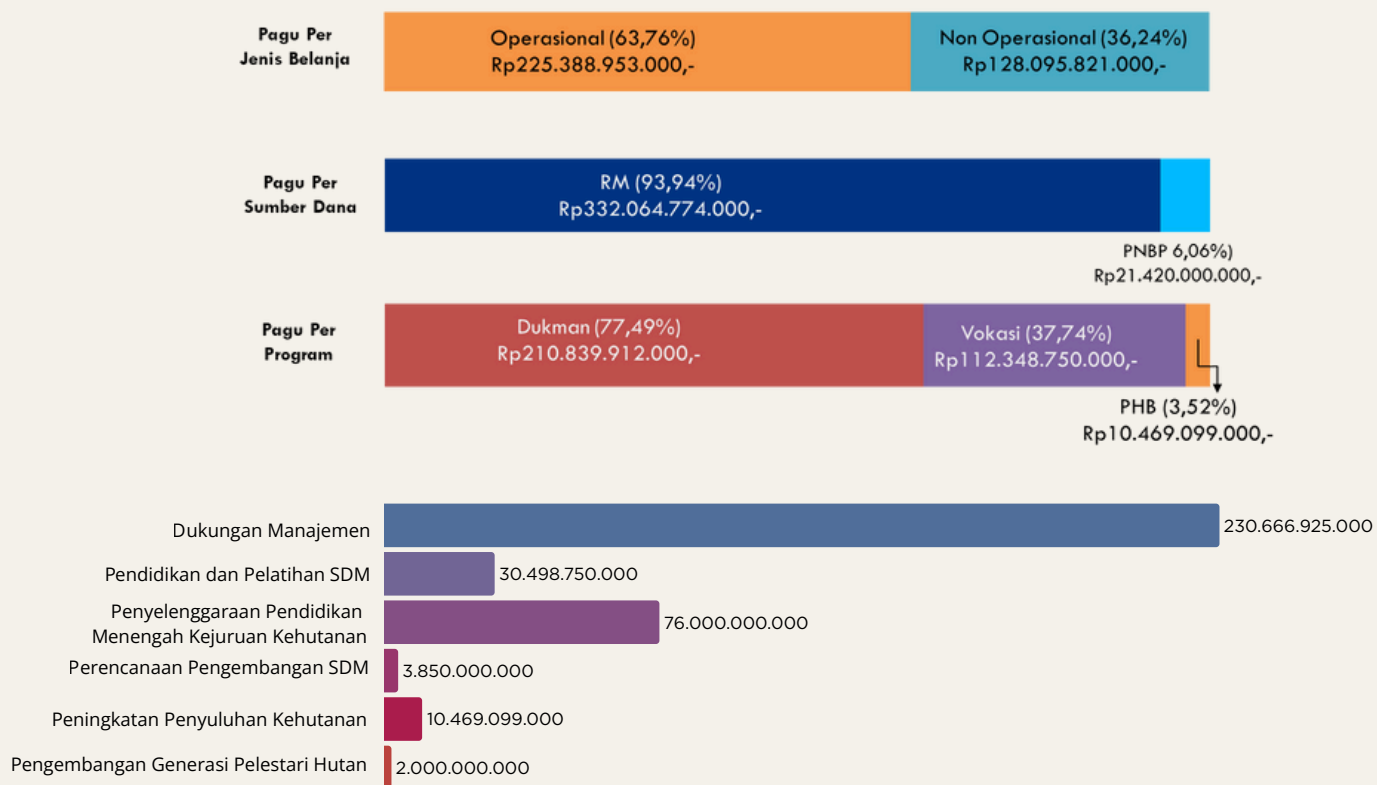
sangat kurang

### 3.4 Alokasi Pendanaan Badan P2SDM Tahun 2026

Penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM tahun 2025 didukung oleh alokasi anggaran sebesar **Rp353.484.774.000,-** yang terbagi dalam 3 Program dengan rincian:

1. Program Dukungan Manajemen Rp230.666.925.000,-
2. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Rp10.469.099.000,-
3. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Rp112.348.750.000,-

Grafik 3.1 Pagu Per Jenis Belanja, Per sumber dana, Per kegiatan dan Per Program





# PENUTUP

Penyusunan rencana program dan kegiatan BP2SDM Tahun 2026 merupakan bagian strategis dari upaya mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, sekaligus memperkuat peran sektor kehutanan dalam pembangunan yang berkelanjutan. Dokumen ini tidak hanya memuat daftar kegiatan, tetapi juga menjadi instrumen manajerial untuk memastikan bahwa arah, sasaran, dan prioritas kerja Badan P2SDM selaras dengan kebijakan pemerintah serta dinamika tantangan pengelolaan sumber daya hutan. Dalam konteks tersebut, perencanaan yang matang menjadi kunci agar seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan mampu memberi dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas SDM dan kualitas pengelolaan kehutanan.

Dalam pelaksanaan kegiatan di lingkup Badan P2SDM, dibutuhkan kebijakan yang tepat, terukur, dan integratif, sehingga setiap unit kerja dapat bergerak harmonis menuju target yang sama. Perubahan kebijakan, regulasi, dan arah pembangunan yang berlangsung cepat menuntut setiap satker di bawah Badan P2SDM untuk responsif dan adaptif. Oleh karena itu, dokumen rencana kerja ini juga berfungsi sebagai rujukan bersama agar proses penyesuaian terhadap kebijakan baru dapat dilakukan secara sistematis, terkoordinasi, dan tetap berada dalam koridor tujuan strategis yang telah ditetapkan. Melalui dokumen ini, diharapkan dapat menjadi pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia kehutanan yang kompeten dan berkelanjutan. Sesuai dengan tupoksi Badan P2SDM, fokus pada penyelenggaraan penyuluhan serta pengembangan SDM sektor kehutanan, tidak hanya kepada Aparatur Sipil Negara tetapi juga SDM Non Aparatur atau masyarakat.

Rencana kerja dan kegiatan Badan P2SDM Tahun 2026 disusun sebagai tindak lanjut dan penjabaran dari Rancangan Dokumen Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2025–2029, serta sejalan dengan arah kebijakan perencanaan Kementerian Kehutanan Tahun 2026. Keterpaduan ini penting agar setiap program yang dirumuskan memiliki landasan strategis yang kuat, indikator kinerja yang jelas, dan mekanisme pemantauan yang dapat diukur. Dokumen perencanaan ini memuat pengelompokan program, kegiatan, serta subkegiatan yang dirancang untuk menjawab kebutuhan peningkatan kualitas SDM, penguatan kelembagaan penyuluhan, dan pengembangan metode pembelajaran yang relevan dengan tantangan zaman.

Dalam mewujudkan pencapaian sesuai yang diharapkan, setiap Kepala Satker agar dapat menjadikan dokumen ini sebagai acuan pelaksanaan kegiatan, serta terus mengawal pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan. Keberhasilan implementasi rencana kerja ini memerlukan dukungan dan kerja sama optimal dari seluruh elemen pelaksana kegiatan Badan P2SDM, mulai dari perencana, pelaksana teknis, pengelola keuangan, hingga tenaga pendidik, penyuluh, dan fasilitator di lapangan. Sinergi yang baik antarunit dan antarsatker akan memperkuat konsistensi pelaksanaan program, meminimalkan hambatan, dan memperbesar peluang tercapainya target. Dengan komitmen, integritas, dan kolaborasi yang kuat, dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2025 diharapkan mampu menjadi instrumen nyata yang mendorong peningkatan kualitas SDM kehutanan dan memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan pembangunan kehutanan di tingkat nasional.



Daun Pohon Waru di Embung Be Es KHDTK Sawala Mandapa  
Foto : Yusdhi



# LAMPIRAN I

## TARGET KINERJA BP2SDM 2026

## Matriks Target Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Sasaran Strategis : Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan

Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Nilai Transaksi Ekonomi masyarakat sekitar hutan

SASARAN PROGRAM	Indikator Kinerja Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	KRO	RO	TARGET	ALOKASI (x Rp1.000,-)	UKE II	
<b>PROGRAM PENGELOLAAN HUTAN BERKELANJUTAN</b>										
T2.SS2.SP2 SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	T2.SS2.SP2.1 Nilai Transaksi Ekonomi KTH	Peningkatan Penyuluhan Kehutanan	SK1. Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan kemandirian desa di sekitar hutan dan pengembangan hutan lestari	T2.SS2.SP2.1.SK1.1	Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan, 20.000 Ton	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	002 - Peningkatan produktivitas bagi kelompok tani hutan yang menghasilkan HHBK	10 Orang	6.575.000	Pusat Penyuluhan Kehutanan
				T2.SS2.SP2.1.SK1.2	Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan, 30.000 M3	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	003 - Peningkatan produktivitas bagi kelompok tani hutan yang menghasilkan Hasil Hutan Kayu	10 Orang	75.000	Pusat Penyuluhan Kehutanan
				T2.SS2.SP2.1.SK1.3	Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa, 25.000 Hektar	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	001 - Penyuluh Kehutanan Pendamping KTH yang meningkat kapasitasnya	30 orang	100.000	Pusat Penyuluhan Kehutanan
	T2.SS2.SP2.2			Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	T2.SS2.SP2.2.SK1.4	Jumlah kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan, 4.840 Kelompok	QDD - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	001 - Peningkatan kemandirian usaha kelompok tani hutan (KTH) (RPJMN)	106 Kelompok Masyarakat	3.719.099

## Matriks Target Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Sasaran Strategis : SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan

Indikator Kinerja Sasaran Strategis : Indeks Pengembangan SDM Kehutanan

SASARAN PROGRAM	Indikator Kinerja Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	KRO	RO	TARGET	ALOKASI (x Rp1.000,-)	UKE II
<b>PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>									
T4.SS4.SP4 SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	T4.SS4.1.SP4.1 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	SK1. Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	T4.SS4.1.SP4.1.S K1.1 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak, 1.587 Unit	DCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	1.587 Orang	7.141.500	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
				T4.SS4.1.SP4.1.S K1.2 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi, 74 Persen	SCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi (RPJMN)	4.814 Orang	15.757.250	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
					EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	001 - Karyasiswa S2 dan S3	10 Orang	1.600.000	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
					EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	002 - Skema pengembangan <i>Massive Open Online Course</i> (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	5 Layanan	500.000	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM

## Matriks Target Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

SASARAN PROGRAM	Indikator Kinerja Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	KRO	RO	TARGET	ALOKASI (x Rp1.000,-)	UKE II
T4.SS4.SP4 SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	T4.SS4.1.SP4.1 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	Pengembangan Generasi Pelestari Hutan	SK2. Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	T4.SS4.1.SP4.1.S K2.1 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk, 20 Unit Usaha	BDD - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	001 - Pembinaan Generasi muda yang berorientasi kewirausahaan untuk mendukung <i>green jobs</i>	350 Orang	1.150.000	Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan
				T4.SS4.1.SP4.1.S K2.2 Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran <i>data deficient</i> jenis keanekaragaman hayati , 45 Orang	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	002 - Pembinaan generasi muda yang mempunyai aksi peduli cinta alam	350 Orang	850.000	Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan
		Perencanaan Pengembangan SDM	SK3. Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	T4.SS4.1.SP4.1.S K3.1 Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan, 71 Poin	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	002 - Jumlah SDM Kehutanan yang menerapkan budaya kerja berAKHLAK	1 Dokumen	200.000	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

## Matriks Target Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

SASARAN PROGRAM	Indikator Kinerja Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	KRO	RO	TARGET	ALOKASI (x Rp1.000,-)	UKE II
T4.SS4.SP4 SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	1.2.2 Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	Perencanaan Pengembangan SDM	SK3. Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	T4.SS4.1.SP4.2.SK 3.2 Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan, 1 Dokumen	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	002 - Penataan kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja kehutanan	1 Dokumen	300.000	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM
				T4.SS4.1.SP4.2.SK 3.3 Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan, 350 Orang	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	001 - Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	350 Orang	700.000	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM
				T4.SS4.1.SP4.2.SK 3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi, 1.500 Orang	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	001 - Penyusunan/kaji ulang/pemberlakuan standar kompetensi SDM kehutanan	2 Dokumen	500.000	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM
					ADI - Sertifikasi Profesi dan SDM	001 - SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang	2.150.000	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

## Matriks Target Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

SASARAN PROGRAM	Indikator Kinerja Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	KRO	RO	TARGET	ALOKASI (x Rp1.000,-)	UKE II
T4.SS4.SP4 SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	1.2.3 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	SK1. Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	T4.SS4.1.SP4.3. SK1.3 Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif, 7 Unit	RAG - Sarana Bidang Pertanian, Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Pengembangan KHDTK Diklat (RPJMN)	7 Unit	4.200.000	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
				T4.SS4.1.SP4.3. SK1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK, 100 Hektar	CEA - Konservasi Kawasan/ Rehabilitasi Ekosistem	001 - Rehabilitasi lahan Kritis di KHDTK Diklat (Unit)	100 Hektar	1.000.000	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
				T4.SS4.1.SP4.3. SK1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK, 100 Hektar	CEA - Konservasi Kawasan/ Rehabilitasi Ekosistem	001 - Rehabilitasi lahan Kritis di KHDTK Diklat (Unit)	100 Hektar	1.000.000	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	1.2.4 Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	SK4. Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	T4.SS4.1.SP4.4. SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan, 499 Orang	SAE - Pendidikan Vokasi Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (RPJMN)	499 Orang	74.500.000	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
				T4.SS4.1.SP4.4. SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan, 499 Orang	BAH - Pelayanan Publik Lainnya	001 - Layanan Pembinaan SMK Kehutanan, 1 Layanan	1 Layanan	1.500.000	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM

## Matriks Target Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Sasaran Strategis : SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan

Indikator Kinerja Sasaran Strategis : Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas

SASARAN PROGRAM	Indikator Kinerja Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	KRO	RO	TARGET	ALOKASI (x Rp1.000,-)	UKE II
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN</b>									
T4.SS4.SP1 Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	1.3.1 Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM	6. Terwujudnya birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup BP2SDM	T4.SS4.SP1.1.SK 12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	962 - Layanan Umum	1 Layanan	3.043.972	Sekretariat Badan P2SDM
					EBB - Layanan Sarana dan Prasarana Internal	951 - Layanan Sarana Internal	12 Layanan	2.200.000	Sekretariat Badan P2SDM
T4.SS4.SP2 Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan	1.3.2 Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan			T4.SS4.SP2.1.SK 9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	994 - Layanan Perkantoran	14 Layanan	225.388.953	Sekretariat Badan P2SDM
					EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	956 - Layanan BMN	17 Layanan	34.000	Sekretariat Badan P2SDM



**KHDTK Loa Haur**  
**Foto : Ginanjar Saras Adiguna**



# LAMPIRAN II

## CROSSCUTTING BP2SDM

## 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	
	SP.2  SK1	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
		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, <i>Offtaker</i> , 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, UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/ Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi,, <i>Offtaker</i> , LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan
			(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	Masyarakat, Kementerian PAN dan RB		
	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 PBPH, 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),	
	SP4	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
				(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
	SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(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	
			(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	

## MATRIKS CROSSCUTTING BP2SDM

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	Kemenuhut	Masyarakat, Kementerian PAN dan RB	
	SP4	SK1	(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Badan P2SDM	Dit. Planologi, Universitas	
			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	

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	SP4	SK4	(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	
			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	SK10	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	BPKP
			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 Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Sekretariat Badan P2SDM	BPKP, Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal
	SP2	SK9	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan	(IKP 1) Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	Kementerian PAN dan RB
			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	Sekretariat Badan P2SDM	Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal



KEMENTERIAN  
**KEHUTANAN**  
REPUBLIK INDONESIA