

LAPORAN KINERJA

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



2025



@bp2sdm.kemenhut



LAPORAN KINERJA 2025

BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun dan diterbitkan oleh Sekretariat Badan
Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Naskah dan tata letak disiapkan oleh Andi Witria, Hasto Nugroho, Sofian Hadi Prasetyo, Nindia Bella, Teguh Artha, Ririn Mailani, Annisa Choerunnisa. 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 2025 ini dapat tersusun.

Dokumen dapat diunduh melalui tautan:



<https://bit.ly/LKJP2SDM2025>



Kaleidoskop

JANUARI



- Pelantikan dan Serah terima jabatan Kepala Badan P2SDM Kementerian Kehutanan
- Pelatihan Pejabat Tinggi Pratama lingkup Badan P2SDM

FEBRUARI



- PPDB SMK Kehutanan Negeri lingkup Badan P2SDM
- Penandatanganan Kerjasama dengan APLI
- Bestari Rimba

MARET



- Menteri Kehutanan Panen Porang di KTH
- Kunjungan Menteri Kehutanan di SMKKN Kadipaten
- Uji Kompetensi Jabatan Fungsional

APRIL



- Kunjungan Menteri Kehutanan di SMKKN Pekanbaru
- Pelantikan pejabat administrator dan pejabat pengawas

MEI



- Wisuda SMKKN lingkup Badan P2SDM
- Launching 5 program edukasi digital
- Kunjungan menteri ke KHDTK tabo-tabo (dialog penyuluh)

JUNI



- Perumusan Transformasi BP2SDM menjadi core system Bimtek penginapan NTE
- Implementasi Kerjasama Kementerian Kehutanan dengan Kementerian Ketenagakerjaan Sektor Agroforestry

BP2SDM 2025



JULI



- Workshop penerapan ASN Corporate university Kementerian Kehutanan
- Rakornis Badan P2SDM
- Pelatihan Kepemimpinan Administrator

AGUSTUS



- Rakor Pengelolaan KHDTK
- Temu karya teladan wanalestari
- launching Corporate University

SEPTEMBER



- Rakortusi Balai P2SDM
- Uji kompetensi Jabatan Fungsional Kehutanan
- Launching Program Pelatihan Agroforestry Kerjasama dengan Kemenaker

OKTOBER



- Pelatihan Dasar CPNS
- Pemetaan Kompetensi
- pelantikan dan orientasi majelis pembimbing serta pimpinan Saka Wanabakti Nasional

NOVEMBER



- Talkshow Penyuluhan Kehutanan di Provinsi Sulawesi Utara
- penanaman serentak se-Indonesia untuk memperingati hari menanam pohon indonesia (HPMI)

DESEMBER



- Penerima penghargaan Terbaik III dalam kategori Lembaga Penyelenggara Pelatihan Berprestasi Tingkat Nasional
- Finalisasi Renstra Badan P2SDM Tahun 2025-2029

Pengantar

A portrait of a woman with dark hair and glasses, smiling and speaking into a microphone. She is wearing a white shirt and a dark vest. The background is a solid teal color.

***PLT. KEPALA BADAN
PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM***

Drh. Indra Exploitasia Semiawan, M.Si

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja (LKj) Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (P2SDM) Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan laporan ini merupakan wujud pertanggungjawaban kinerja Badan P2SDM kepada masyarakat serta para pemangku kepentingan, dengan tetap berpedoman pada ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini memuat uraian mengenai target kinerja yang telah diperjanjikan, capaian yang diraih sepanjang tahun 2025, kendala serta tantangan yang dihadapi dan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Lebih lanjut disampaikan juga contoh-contoh keberhasilan atau outcome yang dihasilkan dari pencapaian kinerja di tingkat tapak. Melalui upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut, diharapkan tergambarkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kinerja Badan P2SDM secara optimal dalam mendukung penyelenggaraan *good governance* dan *clean goverment*.

Tahun 2025 merupakan periode yang penuh dinamika sekaligus momentum penting bagi Badan P2SDM, seiring dengan transformasi organisasi dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menjadi Kementerian Kehutanan. Perubahan struktur kelembagaan ini membawa implikasi terhadap arah kebijakan, tata kelola penyelenggaraan tugas, serta penyesuaian beberapa indikator kinerja yang harus dicapai oleh Badan P2SDM. Pada tahun ini Badan P2SDM juga mendeklarasikan transformasi dari *supporting system* menjadi *core system* dalam pembangunan kehutanan, artinya pengelolaan,

pengembangan, dan pemberdayaan SDM bukan lagi hanya sebagai fungsi pendukung, melainkan menjadi sistem inti yang menentukan kualitas tata kelola kehutanan secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, diharapkan sumber daya manusia kehutanan yang ada semakin adaptif, inovatif, serta mampu bersaing dalam menjawab tantangan pembangunan kehutanan nasional maupun global.

Kami menyampaikan apresiasi dan penghargaan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pencapaian kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sepanjang tahun 2025. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada masyarakat, para pemangku kepentingan, serta seluruh pegawai dan mitra kerja Badan P2SDM atas dukungan dan kerja sama yang terjalin, khususnya dalam menghadapi proses transformasi organisasi. Sinergi yang telah terbangun diharapkan dapat terus diperkuat guna mendukung pengembangan sumber daya manusia kehutanan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Semoga laporan ini memberikan manfaat sebagai bahan evaluasi, acuan peningkatan kinerja, serta motivasi bagi seluruh jajaran Badan P2SDM untuk terus berkomitmen memberikan layanan terbaik dalam pembangunan sumber daya manusia di sektor kehutanan.



Jakarta, 28 Januari
2025 Plt. Kepala Badan,

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

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) secara konsisten berupaya menjaga dan meningkatkan kinerja dalam mendukung penguatan kapasitas serta kapabilitas sumber daya manusia sesuai kebutuhan pembangunan sektor kehutanan. Pada Tahun 2025, kinerja Badan P2SDM menunjukkan hasil yang baik dengan rata-rata capaian sebesar 109,74 persen. Jika dibandingkan dengan Tahun 2024, capaian tersebut mengalami penurunan sebesar 2,74 persen (year on year). Penurunan ini tidak semata mencerminkan penurunan kualitas kinerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh adanya perubahan indikator kinerja program pada periode Rencana Strategis yang baru, sehingga perbandingan langsung dengan indikator pada periode sebelumnya menjadi kurang relevan. Apabila dibandingkan dengan target kinerja Tahun 2025, sebagian besar indikator tetap tercapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

Dari sisi pengelolaan anggaran, Badan P2SDM pada Tahun 2025 merealisasikan anggaran sebesar Rp271,34 miliar atau 96,69% dari total pagu Rp280,62 miliar, dengan nilai efisiensi sebesar 0,88. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja didukung oleh penggunaan anggaran yang relatif optimal dan terkendali. Anggaran yang tersedia mampu dimanfaatkan secara efektif untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan prioritas tanpa mengurangi kualitas hasil yang dicapai.

Peran Badan P2SDM sebagai penggerak utama peningkatan kualitas SDM, kelembagaan, dan layanan penyuluhan tercermin dari capaian enam Indikator Kinerja Program meliputi:

- IKP 1 Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan mencapai kinerja sebesar 3.399,11 Milyar atau mencapai presentase maksimal 150% dari target kinerja Rp700 Milyar. Menunjukan bahwa aktivitas ekonomi yang dihasilkan oleh KTH yang dibina sudah jauh diatas ekspektasi/target.
- IKP 2 Persentase peningkatan KTH yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air sebanyak 10% atau terdapat peningkatan sebanyak 400 kelompok. Bila dibandingkan dengan target kinerja sebesar 10% maka presentase realisasi mencapai 100%.
- IKP 3 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan mencapai kinerja sebanyak 71,80 Poin (102,57% dari target 70 Poin) yang berarti upaya pengembangan SDM Kehutanan telah sesuai dengan kebijakan dan target yang ditentukan.
- IKP 4 Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan mencapai kinerja sebesar 2 Jenis Standar dari target 2 Jenis Standar (100,00%).
- IKP 5 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan mencapai kinerja 3.368 Lembaga dari target 73,09 Poin (104,41%). Capaian ini mengindikasikan pengelolaan KHDK Diklat Kehutanan sudah cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- IKP 6 Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan mencapai kinerja sebesar 30,43 Persen dari target 30% (101,43%).

Pelaksanaan kegiatan sepanjang Tahun 2025 tetap menghadapi sejumlah kendala, terutama terkait perubahan periode perencanaan jangka panjang dan jangka menengah yang berdampak pada proses penyusunan perencanaan kinerja hingga mendekati akhir tahun anggaran. Ke depan, Badan P2SDM akan memfokuskan upaya peningkatan kinerja pada penguatan kualitas perencanaan dan cascading kinerja sejak awal tahun, penyempurnaan indikator agar lebih selaras dengan kebutuhan nyata sektor kehutanan, peningkatan akurasi data kinerja, serta penguatan koordinasi lintas unit kerja dan mitra. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat menjaga kinerja tetap berada pada jalur yang tepat sekaligus meningkatkan dampak nyata program dan kegiatan Badan P2SDM pada tahun-tahun berikutnya.

POTRET KINERJA BP2SDM TAHUN 2025

109,74 %

Rata-rata Pencapaian Kinerja Tahun 2025



Presentase serapan anggaran tahun 2025

96,67 % | 99,80 %

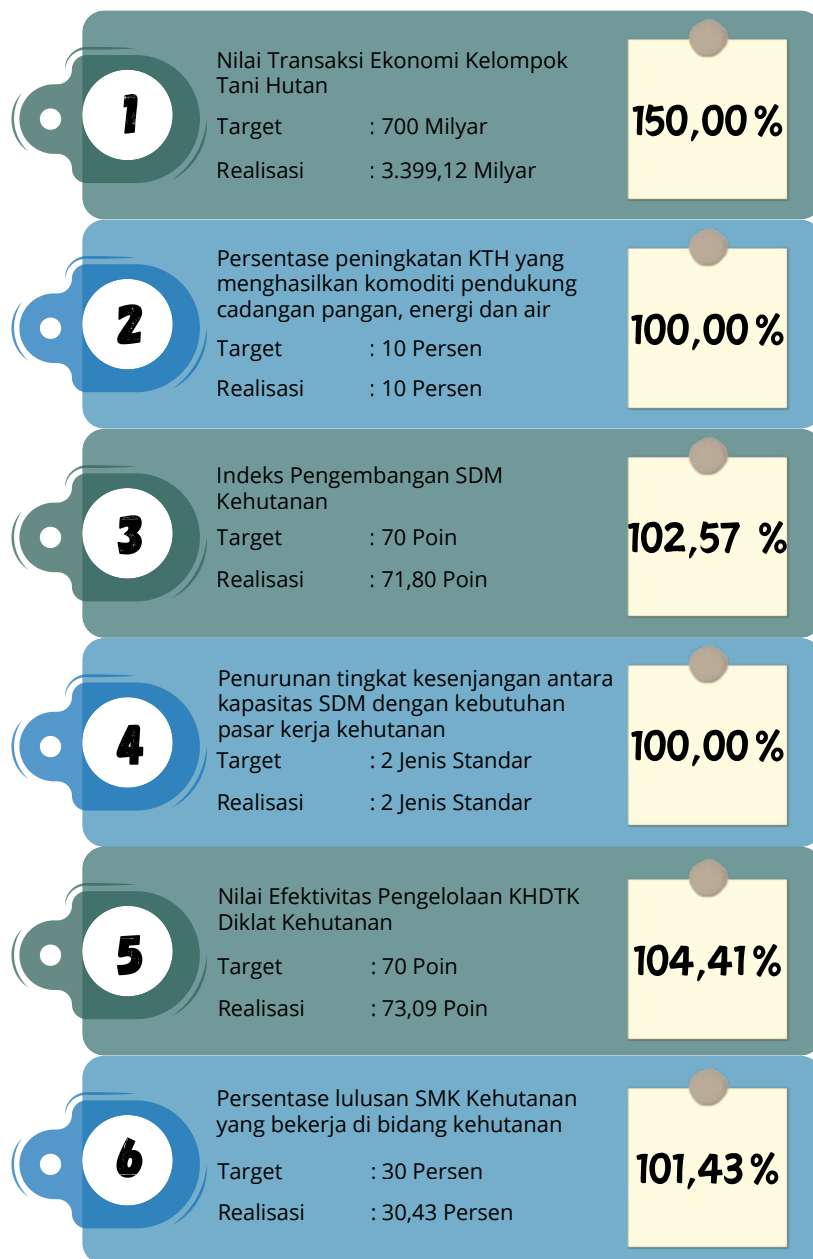
Terhadap pagu total

Terhadap pagu Efektif

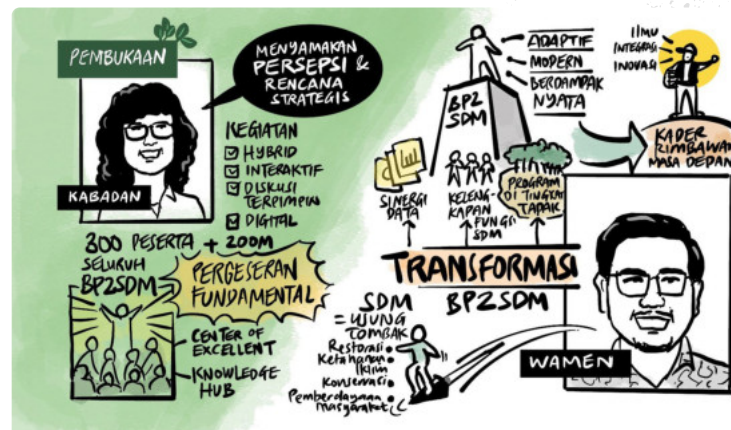
Pagu : Rp380.261.239.000

Realisasi : Rp271.336.237.387

Blokir : Rp8.738.821.000



TRANSFORMASI BP2SDM SUPPORTING SYSTEM TO CORE SYSTEM



Transformasi Badan P2SDM dari supporting system menjadi core system dapat diterjemahkan dengan perubahan budaya kerja organisasi dalam pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM bukan lagi hanya sebagai fungsi pendukung, melainkan menjadi sistem inti yang menentukan kualitas tata kelola kehutanan secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, diharapkan sumber daya manusia kehutanan yang ada semakin adaptif, inovatif, serta mampu bersaing dalam dalam menjawab tantangan pembangunan kehutanan nasional maupun global. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mensukseskan transformasi ini diantaranya:

1.SDM Kehutanan sebagai ujung tombak sektor kehutanan: keberhasilan pembangunan kehutanan bertumpu pada kekuatan SDM, bukan hanya kebijakan dan anggaran. SDM kehutanan adalah pelaksana utama restorasi hutan, ketahanan iklim, perlindungan kawasan, dan pemberdayaan masyarakat.

2.Supporting System to Core System : BP2SDM harus naik kelas: dari unit pelatihan menjadi pusat strategis pengembangan SDM kehutanan nasional. BP2SDM dituntut menjadi penggerak strategis, pusat keunggulan (center of excellence), dan pemimpin perubahan dalam membangun SDM kehutanan yang adaptif dan inovatif.

3.Penguatan Corporate University (ASN Corpu) :

Transformasi pengembangan SDM dilakukan melalui sistem pembelajaran terpadu bernama Corporate University. Ini mencakup seluruh unit Kementerian Kehutanan, dari Menteri hingga kelompok keahlian (Skill Group Owner), dengan BP2SDM sebagai koordinator pembelajaran (Chief Learning Officer/CLO).

4.Paradigma Baru: Kolaboratif, Proaktif, dan Berdampak:

Perubahan yang diharapkan bukan hanya struktural, tetapi paradigma kerja dan budaya organisasi: kolaboratif lintas unit, proaktif merespons tantangan, dan berorientasi pada dampak nyata. Rakornis 2025 dijadikan momentum pembuktian bahwa BP2SDM siap memimpin perubahan.

5.Tanggung Jawab Kolektif dan Harapan Besar :

Pengembangan SDM bukan tugas BP2SDM semata, tapi tanggung jawab seluruh jajaran Kementerian. Menteri berharap BP2SDM menjadi institusi yang adaptif, modern, dan melahirkan kader muda kehutanan yang kompeten, berintegritas, dan mencintai hutan.

DAFTAR ISI

ii	KALEIDOSKOP	
iv	PENGANTAR	
vi	RINGKASAN EKSEKUTIF	
ix	DAFTAR ISI	
x	DAFTAR SINGKATAN	
1	BAB I PENDAHULUAN	
	Latar Belakang	2
	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	3
	Sumber Daya Manusia	5
	Isu Strategis	6
7	BAB 2 PERENCANAAN KINERJA	
	Rencana Strategis (Renstra)	8
	Rencana Kerja (Renja)	16
	Perjanjian Kinerja (PK)	20
23	BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA	
	Reviu atas Dokumen Perencanaan	24
	Reviu atas Hasil Evaluasi SAKIP	28
	Metode Pengukuran	30
	Hasil Pengukuran kinerja	31
	Dukungan terhadap Prioritas Nasional	86
	Tantangan dan rencana kedepan	93
	Realisasi Anggaran	94
101	PENUTUP	



DAFTAR SINGKATAN



Badan P2SDM	Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Balai P2SDM	Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM
IKK	Indikator Kinerja Kegiatan
IKP	Indikator Kinerja Program
KHDTK	Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus
KSDAE	Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem
KTH	Kelompok Tani Hutan
LHK	Lingkungan Hidup dan Kehutanan
LKj	Laporan Kinerja
LMS	Learning Management System
LP2UKS	Lembaga Pelatihan dan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya
LSP	Lembaga Sertifikasi Profesi
NTE	Nilai Transaksi Ekonomi
PDASRH	Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Rehabilitasi Hutan
PHL	Pengelolaan Hutan Lestari

PJJ	Pembelajaran Jarak Jauh
PK	Perjanjian Kinerja
PS	Perhutanan Sosial
PTM	Pembelajaran Tatap Muka
Renja	Rencana Kerja
Renstra	Rencana Strategis
SAKIP	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
SDM	Sumber Daya Manusia
SMKK	Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan
TIPH	Teknik Inventarisasi dan Pemetaan Hutan
TKSH	Teknik Konservasi Sumber Daya Hutan
TPHH	Teknik Produksi Hasil Hutan
TRRH	Teknik Rehabilitasi dan Reklamasi Hutan
TUK	Tempat Uji Kompetensi
WTP	Wajar Tanpa Pengecualian
YoY	Year over Year



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sektor kehutanan di Indonesia saat ini menghadapi dinamika dan tantangan yang semakin kompleks, mulai dari perubahan iklim, deforestasi dan degradasi hutan, tekanan terhadap keanekaragaman hayati, hingga tuntutan peningkatan produktivitas dan keberlanjutan pengelolaan hutan. Di tengah kompleksitas tersebut, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kehutanan yang kompeten, adaptif, profesional, dan mampu berpikir sistemik menjadi faktor kunci dalam memastikan terwujudnya tata kelola hutan yang efektif dan berkelanjutan. SDM yang menguasai aspek teknis, sosial, ekologis, serta mampu merespons dinamika kebijakan dan tantangan lapangan secara cepat merupakan elemen strategis untuk menjaga keseimbangan fungsi ekosistem hutan serta mengoptimalkan manfaat ekologis, ekonomi, dan sosial bagi masyarakat.

Selain kemampuan teknis pengelolaan hutan, pembangunan kehutanan modern juga menuntut hadirnya SDM yang memiliki kapasitas inovasi, literasi digital, kemampuan kolaborasi lintas sektor, serta kepekaan sosial dalam pemberdayaan masyarakat di sekitar kawasan hutan. Implementasi kebijakan strategis, seperti pemanfaatan teknologi digital, penguatan kelembagaan tapak, peningkatan nilai tambah hasil hutan, percepatan mitigasi dan adaptasi perubahan iklim, hingga transformasi menuju ekonomi hijau, memerlukan peran SDM yang unggul, responsif, dan berorientasi hasil.

Beberapa isu dan tantangan strategis dalam pengembangan SDM Kehutanan saat ini meliputi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan, penyiapan kualitas dan kuantitas SDM sebagai amanat implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, pemanfaatan manajemen talenta yang masih terbatas, serta tantangan peningkatan kapasitas sekitar 26 ribu Kelompok Tani Hutan (KTH) yang sebagian besar masih berada pada kategori pemula dengan Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) yang rendah. Selain itu, penguatan portofolio lulusan SMK Kehutanan agar selaras dengan kebutuhan dunia kerja dan industri juga menjadi agenda penting.

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan (Badan P2SDM) memegang peran strategis dalam menyiapkan SDM kehutanan yang kompeten, berdaya saing, dan siap menjawab kebutuhan sektor kehutanan dalam kerangka pembangunan nasional. BP2SDM menjalankan mandat untuk memastikan tersedianya SDM kehutanan yang unggul melalui pengembangan kompetensi, pembinaan kelembagaan, pendidikan vokasi, penguatan generasi pelestari hutan, serta peningkatan kualitas pendampingan kepada masyarakat dan pelaku usaha.

Laporan Kinerja Badan P2SDM Kehutanan Tahun 2025 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan pencapaian sasaran kinerja selama satu tahun anggaran. Laporan ini mengacu pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 yang telah ditetapkan, dengan enam indikator kinerja utama pada *stakeholder perspective*, yaitu:

- (1) Nilai Transaksi Ekonomi KTH
- (2) Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air
- (3) Indeks Pengembangan SDM Kehutanan
- (4) Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan
- (5) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
- (6) Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan

Melalui laporan ini, BP2SDM menegaskan komitmennya untuk terus meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program, sehingga kontribusi terhadap pembangunan kehutanan semakin optimal dan terukur. Dengan semangat adaptif, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi hasil, BP2SDM berupaya menghadirkan SDM kehutanan yang profesional dan tangguh sebagai fondasi menuju pembangunan kehutanan yang lestari.

"Capaian yang kita raih hari ini lahir dari upaya yang kita tanam kemarin; dan langkah perbaikan hari ini akan menentukan kualitas keberhasilan kita di masa depan"



B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan mandat strategis untuk memperkuat kapasitas Sumber Daya Manusia sektor kehutanan, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) menjalankan peran penting sebagai motor penggerak peningkatan kualitas SDM, kelembagaan, serta layanan penyuluhan di seluruh Indonesia. Peran tersebut menuntut adanya tata kelola organisasi yang efektif, terarah, dan selaras dengan kebijakan nasional, khususnya dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan kehutanan yang berkelanjutan.

Sebagai unit kerja Eselon I yang bertanggung jawab menyiapkan SDM yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing, Badan P2SDM dituntut untuk memastikan proses penyuluhan, pendidikan vokasi, pembinaan kelembagaan, serta pengembangan kompetensi berjalan sesuai standar dan kebutuhan sektor. Untuk itu, pelaksanaan tugas dan fungsi Badan P2SDM menjadi fondasi utama dalam mengarahkan program dan kegiatan agar mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja kementerian.

Seluruh pelaksanaan program dan kegiatan sepanjang tahun 2025 berpedoman pada tugas dan fungsi yang melekat pada Badan P2SDM sebagai dasar operasional organisasi. Tugas dan fungsi tersebut merupakan kerangka kerja yang memandu proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, hingga pelaporan, sehingga setiap capaian kinerja yang disajikan dalam laporan ini dapat mencerminkan tingkat akuntabilitas, efektivitas, serta keselarasan dengan arah kebijakan pembangunan nasional.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 yang diterbitkan pada tanggal 18 Desember 2024, tugas dan fungsi Badan P2SDM sebagai berikut:

Tugas

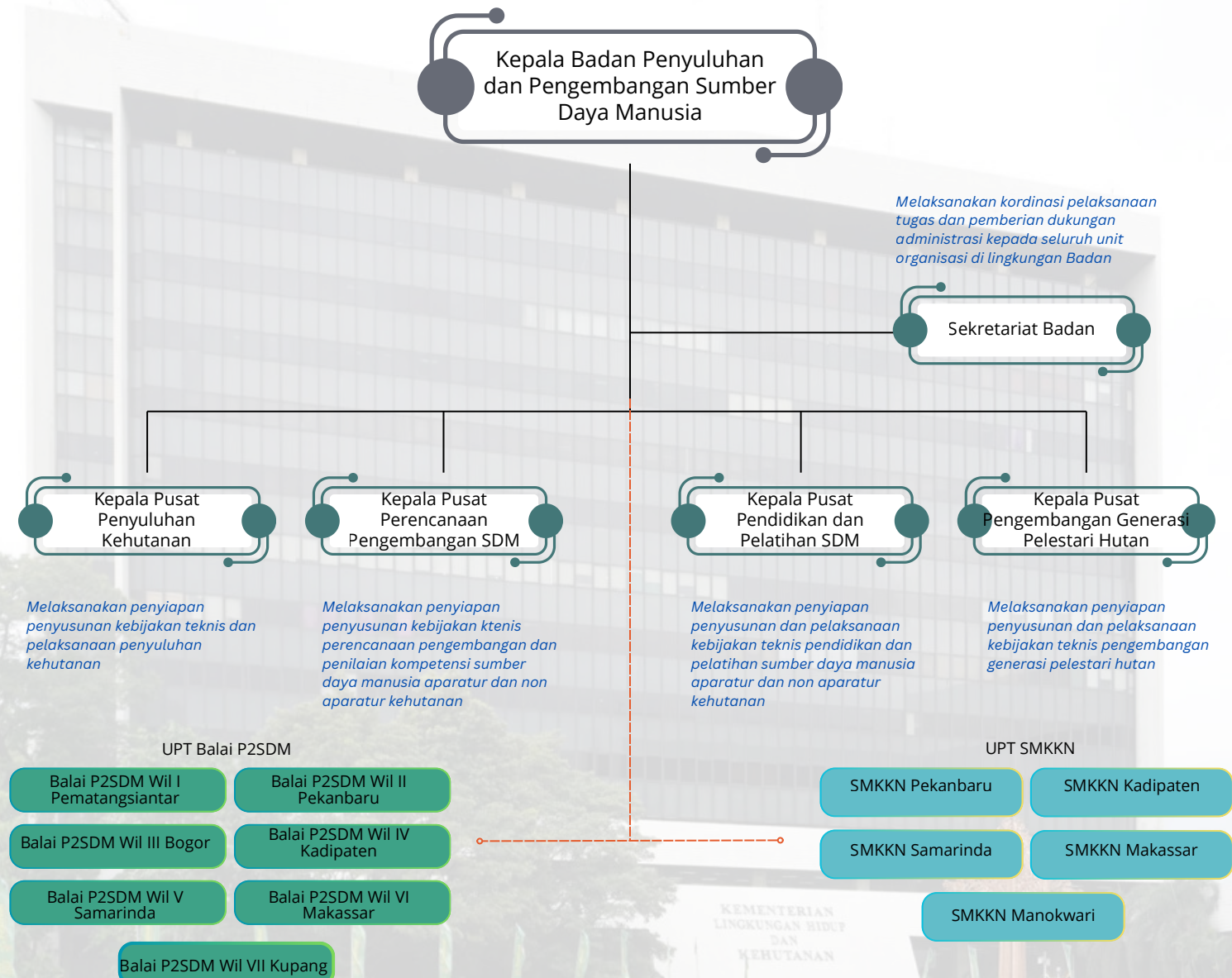
Menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan

Fungsi

- 1 Penyusunan kebijakan teknis penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan;
- 2 Pelaksanaan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan;
- 3 Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan
- 4 pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan
- 5 Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan
- 6 Pelaksanaan administrasi Badan
- 7 Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri

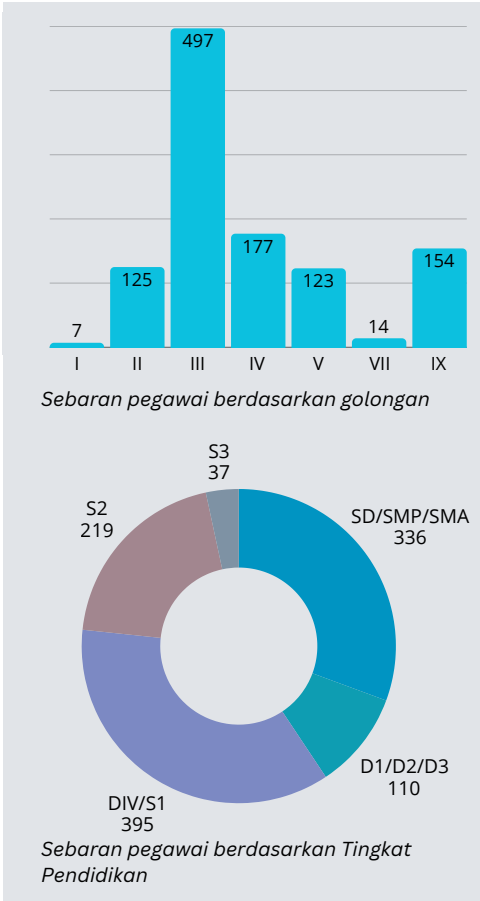
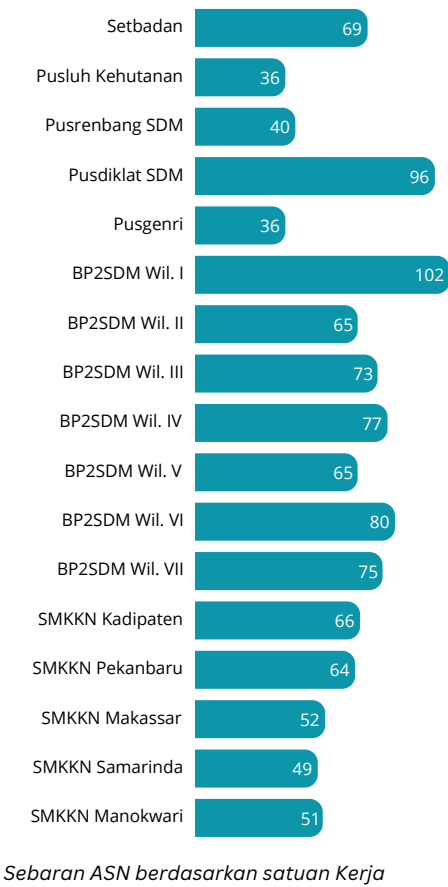
Struktur Organisasi

Untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan efektif dan selaras dengan tujuan organisasi, Badan P2SDM didukung oleh struktur organisasi yang dirancang untuk memfasilitasi pembagian dan koordinasi tugas dengan penegasan peran, kewenangan, dan tanggung jawab unit kerja sesuai bidangnya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang Tahun 2025, Badan P2SDM didukung oleh Sekretariat Badan, 4 Pusat, serta 12 Unit Pelaksana Teknis yang tersebar di seluruh Indonesia, sebagaimana tergambar dalam struktur organisasi berikut.



C. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data dari Sistem Kepegawaian Kementerian Kehutanan, Badan P2SDM didukung oleh sebanyak 1.097 orang ASN yang tersebar di 17 Satker. Rincian pegawai tersebut terdiri dari PNS sebanyak 785 orang dan P3K sebanyak 312. Secara umum sebaran pegawai di setiap Satker cukup bervariasi antara 36-102 orang. Sebanyak 59,34% pegawai memiliki tingkat Pendidikan S1 sampai S3, dan sebanyak 75,48% pegawai berada pada golongan III dan IV maupun P3K golongan IX, hal ini menunjukkan potensi yang besar untuk menunjang pencapaian kinerja secara optimal.



Sumber Data: aplikasi SIMPEG Kementerian Kehutanan tanggal 31 Desember 2025

D. Isu Strategis

1 *Transformasi Badan P2SDM dari Supporting System menjadi Core System*

Pengembangan SDM kehutanan hingga saat ini masih cenderung diposisikan sebagai sistem pendukung, bukan sebagai penggerak utama dalam tata kelola kehutanan. Padahal, kompleksitas persoalan kehutanan—mulai dari pengelolaan hutan lestari, perhutanan sosial, hingga ekonomi kehutanan—sangat ditentukan oleh kualitas SDM di dalamnya. Ketiadaan *masterplan* pengembangan kapasitas SDM yang mutakhir dan disepakati bersama menyebabkan arah intervensi pengembangan SDM belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan strategis organisasi dan agenda pembangunan kehutanan nasional.

2 *Integrasi Program dan Tata Kelola Pengembangan SDM di Lingkup BP2SDM Belum Optimal*

Badan P2SDM mengelola fungsi yang sangat luas mulai dari kegiatan penyuluhan, pelatihan, pendidikan menengah kejuruan, hingga pengembangan kompetensi aparatur dan non-aparatur. Dalam praktiknya, program-program tersebut masih berjalan parsial dan belum sepenuhnya mengalir dalam satu narasi besar pembangunan SDM kehutanan. Belum tersedianya NSPK yang menaungi dan kesepakatan tata hubungan kerja yang jelas berimplikasi pada belum terbentuknya alur kerja bersama di internal BP2SDM. Hal ini berdampak pada tidak maksimalnya daya ungkit program terhadap kinerja organisasi.

3 *Return Of Training Investment (ROTI) dan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan*

Investasi pelatihan dan pendidikan yang telah dilakukan belum sepenuhnya dapat diukur dampak nyatanya terhadap peningkatan kinerja lulusan, produktivitas kerja, dan kontribusi bagi pembangunan sektor kehutanan. Pada pendidikan menengah kejuruan kehutanan, tantangan utama adalah belum optimalnya penyerapan lulusan yang berkerja di sektor kehutanan. Pada saat ini, banyak lulusan lebih memilih melanjutkan pendidikan atau bekerja di sektor lain. Kondisi ini mencerminkan rendahnya penguatan tenaga teknis kehutanan di lapangan dari hasil investasi pendidikan. Hal ini menjadi tantangan untuk penguatan *tracer study* dan kerangka ROTI yang lebih komprehensif agar kebijakan pendidikan dan pelatihan bisa dampak.

4 *Integrasi Penyuluhan Kehutanan dengan Ketahanan Pangan, Air, dan Energi*

Penguatan peran penyuluhan kehutanan dalam mendukung ketahanan pangan, energi, dan air berbasis hutan kemasyarakatan dan agroforestri memerlukan pendekatan lintas sektor yang terpadu serta sinergi kebijakan yang kuat. Penyuluhan kehutanan perlu diposisikan sebagai penghubung antara kebijakan nasional dan praktik pengelolaan di tingkat tapak, sehingga integrasi program, harmonisasi target dan indikator, serta kolaborasi antar kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dapat berjalan lebih efektif. Dengan penguatan koordinasi tersebut, kontribusi penyuluhan kehutanan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas KTH sekaligus menjawab isu strategis nasional secara berkelanjutan.

BAB 2

PERENCANAAN KINERJA



A. Rencana Strategis

Visi dan Misi Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

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

Dalam Rencana Strategis Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 melalui Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 28 Tahun 2025, Badan P2SDM menetapkan Visi yaitu: “Mewujudkan SDM Kehutanan unggul, berintegritas, inovatif, dan kolaboratif sebagai penggerak ekonomi hijau menuju hutan lestari dan Indonesia Emas 2045”. Untuk mewujudkan Visi tersebut, Badan P2SDM menentukan Misi yang mengacu pada Asta Cita Presiden serta berdasarkan tugas dan fungsi Badan P2SDM yaitu:

1. Membangun SDM Kehutanan yang unggul, inovatif dan berdaya saing serta menjadi inti penggerak dalam tata kelola hutan berkelanjutan;
2. Memperkuat kebijakan dan peningkatan kapasitas penyuluhan kehutanan dalam mendukung ketahanan pangan, peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kemandirian desa di sekitar kawasan hutan;
3. Mengembangkan generasi yang berperilaku peduli cinta alam dan SDM Wirausaha kreatif kehutanan;
4. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan bidang kehutanan yang baik.

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

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

Sasaran Program Badan P2SDM

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029, Program Badan P2SDM mendukung ketiga Program pada Kementerian Kehutanan, yaitu:

1 Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

Badan P2SDM mendukung program ini melalui kegiatan Peningkatan Penyuluhan dengan sasaran Peningkatan Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) Kelompok Tani Hutan. Program ini diarahkan untuk meningkatkan dan mempertahankan kelestarian hutan melalui pemulihan ekonomi nasional dan ketahanan pangan dari tapak hutan. Sasaran program pengelolaan hutan berkelanjutan pada Badan P2SDM adalah SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan.

2 Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Badan P2SDM mendukung program ini melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan; Perencanaan Pengembangan SDM; Pengembangan Generasi Pelestari Hutan; serta Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan. Kegiatan pada program ini dilakukan untuk meningkatkan dan menyiapkan SDM Kehutanan kompeten melalui penyelenggaraan SMK Kehutanan Negeri, uji kompetensi bagi SDM Kehutanan, Bimbingan Teknis terhadap generasi muda dalam pelestarian hutan, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bidang Kehutanan. Sasaran program pendidikan dan pelatihan vokasi pada BP2SDM adalah Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan.



3 Program Dukungan Manajemen

Sasaran program ini yaitu meningkatnya kualitas Reformasi Birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan serta penguatan pengawasan internal Kementerian Kehutanan 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, Badan P2SDM mendukung pencapaian Sasaran Program dan Indikator Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan melalui kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya yang tercermin pada pencapaian Nilai Maturitas SPIP BP2SDM dan Nilai SAKIP BP2SDM.

Selanjutnya, berdasarkan dukungan terhadap program tersebut, Badan P2SDM menyusun *cascading* program dan kegiatan di lingkup Badan P2SDM. *Cascading* ini menjadi kerangka penjabaran kinerja dan keterkaitan antara tujuan program dengan kegiatan yang dilaksanakan, serta cara pencapaian program melalui dukungan indikator kinerja masing-masing kegiatan. *Cascading* kinerja ini juga memuat aspek *crosscutting* kinerja yang menunjukkan keterlibatan dan peran masing-masing *stakeholder* dalam mendukung pencapaian sasaran program secara kolaboratif dimana kontribusi setiap unit kerja dan pemangku kepentingan terpetakan secara jelas, terukur, dan saling mendukung. Adapun *cascading* dimaksud sebagaimana berikut:

Cascading dan Crosscutting Kinerja lingkup Badan P2SDM Tahun 2025-2029

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	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKP 1) Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	Badan P2SDM	Ditjen PSKL, Ditjen KSDAE, Ditjen PHL, Perusahaan PBPH, Pemerintah daerah, BPD LH
	SK1	Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pengembangan hutan lestari	(IKK 1) Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, Koperasi/UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/ Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi, <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
			(IKK 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

Cascading dan Crosscutting Kinerja lingkup Badan P2SDM Tahun 2025-2029

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
	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 Kehutanan	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),
	SK2	Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	(IKK 1) Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	Pusgenri	Eselon I Lingkup Kemenhut, Kemendagri, Kemenpora, Kemenag, Kemendikdasmen, Kemendiktisaintek, Kemenbud, Bappenas, Kemenperin, Kemenkop UKM, Kemen ESDM, PTN/PTS, PemProv, Pemkot/Pemkab, masyarakat, dunia usaha, LSM, PAUD, Sekolah (SD, SLTP, SLTA), entitas internasional
			(IKK 2) Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati	Pusgenri	Eselon I Lingkup Kemenhut, Kemendagri, Kemenpora, Kemenag, Kemendikdasmen, Kemendiktisaintek, Kemenbud, Bappenas, Kemen ESDM, PTN/PTS, PemProv, Pemkot/Pemkab, masyarakat, LSM, PAUD, Sekolah (SD, SLTP, SLTA), entitas internasional
	SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 1) Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	Pusrenbang	KemenPANRB, Unit Eselon I Kemenhut

Cascading dan Crosscutting Kinerja lingkup Badan P2SDM Tahun 2025-2029

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
	SP.4	Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	(IKP 2) Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	Badan P2SDM	KemenPANRB, Kemennaker, Unit Eselon I Kemenhut, Dunia Usaha/ Industri, Praktisi
	SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 2) Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	Pusrenbang	Kemennaker, BPS, Unit Eselon I Kemennaker, Instansi Pemerintah Daerah, Dunia Usaha/Industri
			(IKK 3) Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	Pusrenbang	Unit Eselon I Kemenhut, LAN, Pusdiklat SDM Kehutanan, Balai P2SDM
			(IKK 4) Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	Pusrenbang	Unit Eselon I Kemenhut, Instansi Pemerintah Daerah, LSP, Balai P2SDM
			(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Badan P2SDM	Dit. Planologi, Universitas
	SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	(IKK 3) Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	Pusdiklat SDM dan Balai P2SDM	Dit. Planologi
			(IKK 4) Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Pusdiklat SDM	Dit. Planologi, Dit. PDASRH
			(IKP 4) Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Badan P2SDM	Kemendikdasmen, Bappenas, Dunia Usaha dan Dunia Industri, BNSP, Dinas Kehutanan, KTH, Kemenaker, APHI
	SK4	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	(IKK 1) Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	Pusdiklat SDM dan Balai P2SDM	kemendikdasmen, Bappenas, Dunia Usaha dan Dunia Industri, BNSP, Dinas Kehutanan, Kemenaker, APHI
	SP1	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	BPKP
	SK10	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	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan	(IKP 1) Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	Kementerian PAN dan RB
	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	Sekretariat Badan P2SDM	Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal

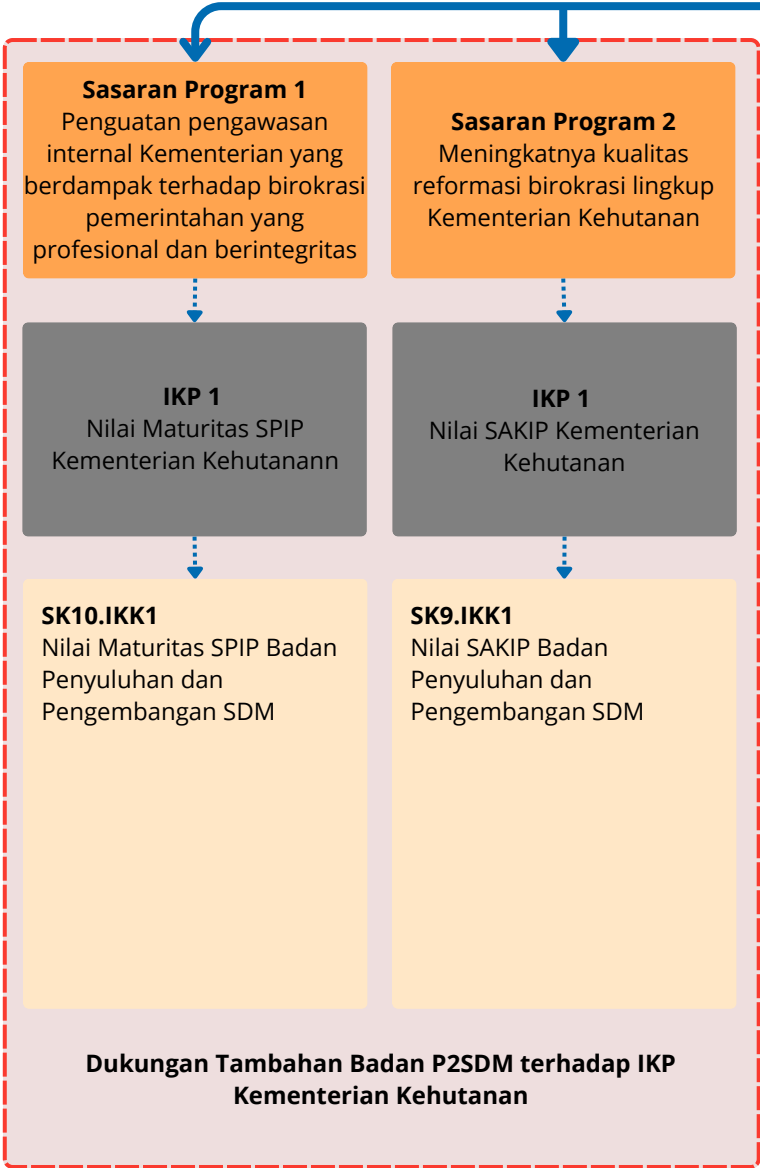
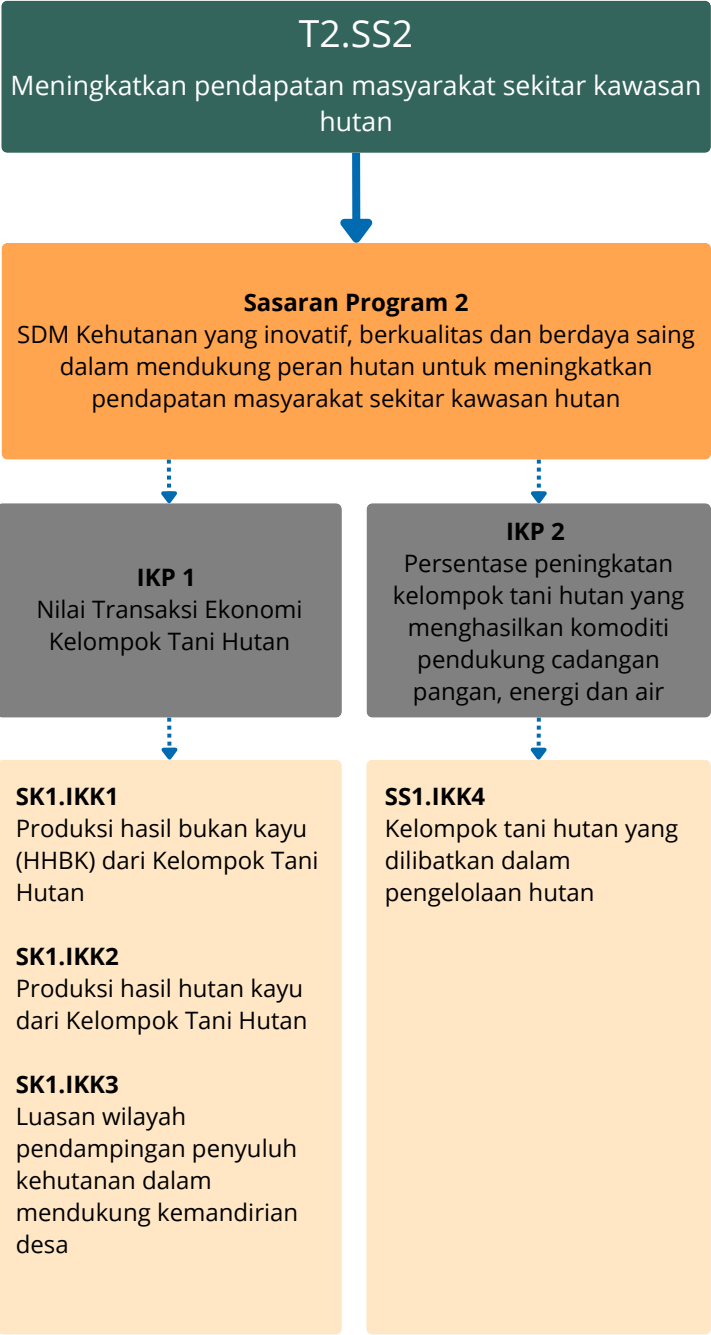
Target Indikator Kinerja Program 2025-2029

Untuk memastikan keberhasilan pencapaian sasaran program, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun Indikator Kinerja Program (IKP). IKP berfungsi sebagai alat evaluasi utama yang dirancang dengan kriteria spesifik, terukur, relevan, dan berbasis hasil yang diharapkan. IKP memberikan gambaran komprehensif tentang sejauh mana pelaksanaan program sesuai dengan rencana strategis organisasi.

IKP juga menjadi dasar untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan dampak dari berbagai program yang dilaksanakan. Selain itu, IKP berperan sebagai panduan dalam monitoring dan evaluasi program serta mendukung proses perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, IKP membantu memastikan bahwa program mencapai hasil yang optimal. Target IKP setiap tahun telah dirumuskan secara rinci dan dicantumkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang telah disusun sebagaimana berikut:

Indikator Kinerja Program (IKP)		Satuan	Target 2025-2029	2025	2026	2027	2028	2029
	IKP 1 Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	Miliar Rupiah	1.100 (bukan kumulatif)	700	800	900	1.000	1.100
	IKP 2 Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	Persen	14 (bukan kumulatif)	10	11	12	13	14
	IKP 3 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	Poin	80 (bukan kumulatif)	70	72	75	78	80
	IKP 4 Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	Jenis Standar	10 (kumulatif)	2	2	2	2	2
	IKP 5 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Poin	74 (kumulatif)	70	71	72	73	74
	IKP 6 Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Persen	50 (kumulatif)	30	35	40	45	50

Pohon Kinerja Badan P2SDM



T4.SS4

Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital

Penjenjangan kinerja Badan P2SDM mulai dari sasaran strategis sampai dengan indikator kinerja kegiatan secara komprehensif dapat divisualisasikan melalui pohon kinerja. Penyusunan pohon kinerja diibaratkan seperti mengurai jalur kinerja secara logis yang dianggap paling terkait dan dibutuhkan dalam pencapaian outcome sehingga peran dari setiap tingkatan organisasi dapat terjabarkan dan Indikator Kinerja terbagi habis dari tingkat Kementerian sampai dengan tingkat Satuan Kerja.

Sasaran Program 4

Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan

IKP 1

Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan

SK1.IKK1

Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS dan PBPH)

SK1.IKK1

Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi

SK2.IKK1

Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk

SK2.IKK2

Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati

SK3.IKK1

Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan

IKP 2

Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan

SK3.IKK2

Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan

SK3.IKK3

Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan

SK3.IKK4

Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi

IKP 3

Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

SK1.IKK3

Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif

SK1.IKK4

Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK

IKP 4

Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan

SK4.IKK1

Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan

B. Rencana Kerja Tahunan

Target dan Indikator Kinerja Program Tahun 2025

Tahun 2025 menjadi tahun yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan tahun-tahun sebelumnya karena merupakan awal pelaksanaan periode pembangunan jangka menengah Tahun 2025–2029 yang disusun dalam konteks transisi pemerintahan nasional sekaligus perubahan organisasi dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menjadi Kementerian Kehutanan. Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada penataan kelembagaan, tetapi juga menuntut penyesuaian mendasar terhadap arah kebijakan, prioritas program, serta kerangka indikator kinerja agar selaras dengan visi, misi, dan program prioritas Presiden baru. Dalam kondisi demikian, penyusunan Rencana Kerja Tahun 2025 dilakukan secara dinamis dan adaptif, di mana usulan indikator dan target pada tahap awal masih mengacu pada kebijakan pemerintahan sebelumnya dengan tetap menginternalisasi secara bertahap arah kebijakan nasional yang baru. Perumusan dan penyempurnaan indikator kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terus dilakukan hingga menjelang akhir Tahun 2025, hingga pada akhirnya ditetapkan melalui Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 30 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2025.

Dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2025 merupakan penjabaran operasional dari Rencana Kerja Kementerian Kehutanan Tahun 2025 yang memuat rincian kegiatan, sasaran, serta strategi pelaksanaan yang akan dilaksanakan oleh Badan P2SDM dalam rangka mendukung pencapaian target pembangunan kehutanan secara berkelanjutan.

Penyusunan target kinerja dalam dokumen ini secara komprehensif telah mempertimbangkan capaian indikator kinerja Tahun 2024 sebagai *baseline*, kapasitas dan kemampuan satuan kerja dalam melaksanakan kegiatan, inovasi metode pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien, serta kesesuaian dengan alokasi anggaran yang tersedia. Adapun target kinerja pada Indikator Kinerja Program Tahun 2025 berdasarkan dokumen rencana kerja sebagai berikut:

1	Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	0,7 Triliun
2	Persentase Peningkatan Kelompok Tani Hutan yang Menghasilkan Komoditi Pendukung Cadangan Pangan, Energi dan Air	10 Persen
3	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin
4	Penurunan Tingkat Kesenjangan antara Kapasitas SDM dengan Kebutuhan Pasar Kerja Kehutanan	2 Jenis Standar
5	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin
6	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30 Persen

Target dan Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2025

Indikator Kinerja Program (IKP) yang diampu oleh Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kemudian dijabarkan lebih lanjut menjadi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), yang diimplementasikan oleh unit-unit Eselon II maupun UPT di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. IKK berperan sebagai indikator untuk mengukur capaian kegiatan yang spesifik sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pusat di bawah koordinasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Target dari masing-masing IKK dirancang untuk mencerminkan kebutuhan aktual serta mendukung pencapaian IKP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rincian IKK beserta targetnya dapat dilihat pada tabel berikut:



Kode	Kegiatan/Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
7294	Peningkatan Penyuluhan Kehutanan Sasaran: Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan kemandirian desa di sekitar hutan dan pengembangan hutan lestari	Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan (belum ada target tahun 2025)
		Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan (belum ada target tahun 2025)
		Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa (25.000 Hektar)
		Jumlah kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan (4.400 kelompok)
7295	Perencanaan Pengembangan SDM Sasaran : Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan (belum ada target tahun 2025)
		Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan (350 orang)
		Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi (1.500 orang)
		Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan (tidak ada target 2025)
7297	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan Sasaran: Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (belum ada target tahun 2025)
		Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi (72%)
		Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif (1 unit)
		Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK (tidak ada target 2025)

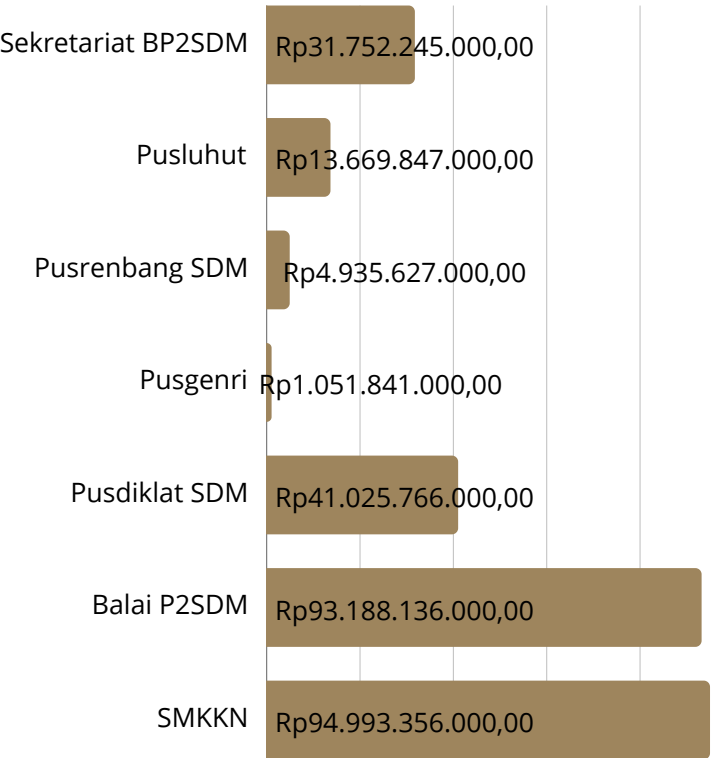
Lanjutan

Kode	Kegiatan/Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
7298	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan Sasaran: Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan (457 orang)
7300	Pengembangan Generasi Pelestari Hutan Sasaran : Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk (10 unit) Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati (belum ada target tahun 2025)
7320	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM Sasaran: Terwujudnya birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup BP2SDM	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (3,3 Poin) Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (72 Poin)



Alokasi Anggaran Tahun 2025

Dalam rangka mendukung pembiayaan kegiatan pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, pada Tahun 2025 Badan P2SDM didukung alokasi pagu anggaran awal sebesar Rp305.383.366.000,00. Seiring perjalanan selama tahun 2025, Badan P2SDM melakukan 7 kali revisi anggaran dengan kewenangan di tingkat DJA dari adanya efisiensi anggaran, pemenuhan Anggaran Biaya Tambahan (ABT) dari pembukaan sebagian blokir efisiensi, pergeseran anggaran antara RO dan pergeseran kelebihan alokasi belanja pegawai. Pada akhir tahun, Pagu akhir Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp280.616.818.000,00. Adapun rincian anggaran terakhir pada tahun 2025 sebagai berikut:



Komposisi Anggaran Per Program

Satker	Pagu	%
Dukman	183.601.032.000,00	65,43%
Diklat Vokasi	91.639.142.000,00	32,66%
PHB	5.376.644.000,00	1,92%
Total	280.616.818.000,00	100,00%

Komposisi Anggaran Sumber Dana

Sumber Dana	Pagu	%
RM	234.395.416.826,00	86,39%
PNBP	36.940.820.561,00	13,61%
Total	280.616.818.000,00	100,00%

Komposisi Anggaran Per Jenis Belanja

Jenis Belanja	Pagu	%
Belanja Pegawai	134.717.351.000,00	48,01%
Belanja Barang	140.317.496.000,00	50,00%
Belanja Modal	5.581.971.000,00	1,99%
Total	280.616.818.000,00	100,00%

C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan Indikator Kinerja. Penyusunan PK mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 lingkup Kementerian Kehutanan dilakukan penyesuaian dengan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang membagi kinerja dalam empat perspektif yaitu *Stakeholder Perspective*, *Customer Perspective*, *Internal Process Perspective* dan *Learning & Growth*. Dalam hal pengungkapan capaian kinerja pada Laporan Kinerja Badan P2SDM Tahun 2025 berfokus pada indikator yang diperjanjikan dalam *Stakeholder Perspective* yang terdiri dari 6 Indikator Kinerja Program sebagaimana tabel berikut.

Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan P2SDM dan Menteri Kehutanan merupakan dokumen hasil revisi yang dilakukan pada bulan November 2025. Revisi ini dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap arsitektur kinerja baru yang ditetapkan setelah terbitnya Rencana Strategis Kementerian Kehutanan, sehingga indikator dan target kinerja Badan P2SDM selaras dengan arah kebijakan dan sasaran strategis kementerian.

Berdasarkan data target kinerja tersebut, masih terdapat beberapa indikator kinerja pada *customer perspective*, khususnya Indikator Kinerja Kegiatan yang diampu oleh unit Eselon II di lingkup Badan P2SDM, yang belum memiliki target kinerja pada Tahun 2025. Kondisi ini terjadi karena dokumen perencanaan pengembangan indikator kinerja dimaksud masih berada dalam tahap perumusan hingga mendekati akhir Tahun 2025. Selain itu, keterbatasan alokasi anggaran pada Tahun 2025 juga menjadi faktor yang mempengaruhi, mengingat kebutuhan pendanaan untuk mendukung pelaksanaan beberapa indikator kinerja baru tersebut belum dapat diakomodasi dalam struktur anggaran tahun berjalan.

Indikator Kinerja *Stakeholder Perspective* Badan P2SDM Tahun 2025

Stakeholder	Sasaran Program	Indikator	Target 2025
SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pembangunan hutan yang berkelanjutan	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	Nilai Transaksi Ekonomi KTH	Rp 700 Milyar
		Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	10 Persen
	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin
		Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	2 Jenis Standar
		Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin
		Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30%

Indikator Kinerja *Customer Perspective* Badan P2SDM Tahun 2025

<i>Customer</i>	Sasaran Kegiatan	Indikator	Target 2025
Penguatan Kebijakan dan Peningkatan Kapasitas Penyuluh Kehutanan dalam Mendukung Kemandirian Desa Tepi Hutan	Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pengembangan hutan lestari	Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari KTH (baru tersedia di Tahun 2026)	-
		Produksi hasil hutan kayu dari KTH (baru tersedia di Tahun 2026)	-
		Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	25.000 Hektar
		kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	4.400 Kelompok
Peningkatan Kualitas Kebijakan perencanaan Pengembangan SDM Kehutanan	Meningkatkan Kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	Nilai Indeks BerAKHLAK Kementerian Kehutanan (baru tersedia di Tahun 2026)	-
		Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan (baru tersedia di Tahun 2026)	-
		Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	350 Orang
		Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang
Pengembangan Generasi yang Berperilaku Peduli Cinta Alam serta SDM Wirausaha Kreatif Kehutanan	Menciptakan Generasi Muda yang Berperilaku Peduli Cinta Alam dan Berwirausaha Kreatif Kehutanan	Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	10 Unit Usaha
		Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati (baru tersedia di tahun 2026)	-
Peningkatan Kualitas Pendidikan dan pengembangan SDM Kehutanan yang inovatif dan Berdaya Saing	Membangun Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan yang Inovatif dan Berdaya Saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS dan PBPH) (baru tersedia di Tahun 2026)	-
		Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72%
		Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit
		Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK (baru tersedia di Tahun 2026)	-
	Menciptakan Lulusan SMK Kehutanan Negeri yang Siap Bekerja di Bidang Kehutanan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang

Indikator Kinerja *Internal Process* Badan P2SDM Tahun 2025

Internal Process	Sasaran Kegiatan	Indikator	Target 2025
Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile, Efektif dan Efisien	Meningkatnya Penguatan Pengawasan Internal Badan P2SDM yang Berdampak terhadap Biroksai Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas	Nilai Maturitas SPIP Badan P2SDM	3,30 Poin
Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Badan P2SDM	Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi yang Responsif, Akuntabel dan Efisien di lingkup Badan P2SDM	Nilai SAKIP Badan P2SDM	72 Poin

Indikator Kinerja *Learning and Growth* Badan P2SDM Tahun 2025

Learning and Growth	Indikator	Target 2025
Penguatan Organisasi dan SDM Badan P2SDM yang Optimal	Indeks Profesionalitas ASN Badan P2SDM	81 Poin
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan BMN Badan P2SDM yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Laporan Keuangan Badan P2SDM yang tertib dan Akuntabel	1 Dokumen





Logo of Bank Indonesia (BI) and text: "Unit UMKM binaan Bank Indonesia"

BAB 3

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Reviu Atas Dokumen Perencanaan

Pada Bulan Maret Tahun 2025 telah disusun Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan P2SDM dengan Menteri Kehutanan yang mengacu pada rancangan awal *cascading* kinerja dalam Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kehutanan. Dokumen perjanjian kinerja tersebut disusun sebagai dasar pelaksanaan dan pengendalian kinerja Badan P2SDM Tahun 2025. Namun dalam proses penelarasan perencanaan kinerja, Rancangan Renstra Kementerian Kehutanan mengalami penyempurnaan melalui pembahasan internal di lingkungan Kementerian Kehutanan serta *Trilateral Meeting* dengan Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Keuangan.

Penyempurnaan Rancangan Renstra tersebut berdampak pada penyesuaian arsitektur dan *cascading* kinerja Kementerian Kehutanan, yang selanjutnya berimplikasi pada perubahan indikator dan target kinerja Badan P2SDM. Oleh karena itu, Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan P2SDM dengan Menteri Kehutanan dilakukan penyesuaian kembali agar selaras dengan arah kebijakan dan perencanaan kinerja terbaru. Adapun perubahan Perjanjian Kinerja dimaksud adalah sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel Perubahan Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja badan P2SDM Tahun 2025

No	Indikator awal	Target awal	Indikator Baru	Target Baru
Stakeholder Perspective				
1	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin	Indeks pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin
2	Proporsi Lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang Kehutanan	30%	Presentase lulusan SMk Kehutanan yang bekerja di bidang Kehutanan	30%
3	Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	Rp700 Miliar	Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	Rp700 Miliar
4			Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	10 Persen
5			Penurunan Tingkat Kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	2 Jenis Standar
6			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 poin
Customer Perspective				
1	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari kelompok Tani Hutan Catatan : baru tersedia di tahun 2026	-
2	Jumlah Kelompok Masyarakat yang dibina/difasilitasi dalam peningkatan rehabilitasi hutan dan lahan	10 Kelompok Masyarakat	Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan Catatan : baru tersedia di tahun 2026	-
3	Jumlah KTH yang mencapai kemandirian dalam kelola usaha	20 Kelompok masyarakat	Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	25.000 hektar

No	Indikator awal	Target awal	Indikator Baru	Target Baru
4	Jumlah KTH yang menghasilkan produk pangan dan mendukung program makan sehat bergizi	50 Kelompok Masyarakat	Kelompok Tani Hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	4.400 kelompok
5	Standar / NSPK pendampingan dan penyuluhan di seluruh aktivitas kelompok masyarakat	1 NSPK	Nilai indeks berAKHLAK kementerian kehutanan Catatan : baru tersedia di tahun 2026	-
6	Jumlah siswa magang/praktek kerja di KTH dan KUPS	475 orang	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan Catatan : baru tersedia di tahun 2026	-
7			Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	350 orang
8			Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 orang
9			Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	10 unit usaha
10			Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati Catatan : baru tersedia di tahun 2026	-
11			Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KTH, KUPS dan PBPH) Catatan : baru tersedia di tahun 2026	-
12			Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72%
13			Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 unit
14			Jumalh lulusan SMK yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 orang
Internal Process				
1	Nilai Maturitas SPIP Badan P2SDM	3,30 Poin	Nilai Maturitas SPIP Badan P2SDM	3,30 Poin
2	Nilai SAKIP Badan P2SDM	72 Poin	Nilai SAKIP Badan P2SDM	72 Poin
Learning and Growth				
1	Indeks Profesionalitas ASN Badan P2SDM	81 Poin	Indeks Profesionalitas ASN Badan P2SDM	81 Poin
2	Laporan Keuangan Badan P2SDM yang tertib dan Akuntabel	1 Dokumen	Laporan Keuangan Badan P2SDM yang tertib dan Akuntabel	1 Dokumen

Perjalanan Pagu Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Berdasarkan Surat Menteri Kehutanan Nomor S.10/Menhut/SETJEN/REN.0/11/2024 tanggal 25 November tentang penyampaian RKA KL Kementerian Kehutanan berdasarkan alokasi anggaran Tahun anggaran 2025, pada awal tahun 2025 Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh anggaran sebesar Rp305.383.366.000,00 untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia. Rincian pagu anggaran Badan P2SDM pada awal tahun meliputi belanja pegawai sebesar Rp122.200.256.000,00, belanja barang sebesar Rp167.678.110.000,00 dan belanja modal sebesar Rp15.505.000.000,00.

Revisi pertama Badan P2SDM dilaksanakan menindaklanjuti Instruksi Presiden RI Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara & Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah TA 2025 serta Memorandum Menteri Kehutanan Nomor M.3/MENHUT/SETJEN/REN.0/2/2025 tanggal 11 Februari 2025 perihal Efisiensi Belanja APBN Kementerian Kehutanan TA 2025, pada tanggal 22 Februari 2025 Badan P2SDM mendapat alokasi efisiensi belanja sebesar Rp72.027.522.000,00 berupa blokir anggaran.

Revisi kedua dilaksanakan berupa pemenuhan Anggaran Biaya Tambahan (ABT) TA 2025 melalui pembukaan blokir anggaran efisiensi sebesar Rp63.288.701.000,-. Melalui pembukaan tanda bintang/blokir efisiensi tersebut, pemanfaatan anggaran kembali di BP2SDM adalah sebesar Rp38.288.701.000,-, adapun Rp25.000.000.000,- lainnya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan belanja pegawai Ditjen KSDAE yang dititipkan terlebih dahulu pada pagu Kantor Pusat BP2SDM dan akan dilakukan pergeseran pada proses revisi berikutnya

selanjutnya dilakukan revisi ketiga untuk pergeseran anggaran antar KRO/RO sehubungan dengan adanya penambahan KRO/RO baru serta pengalokasian anggaran untuk melanjutkan proyek pembangunan kampus II SMKKN Manokwari di sorong dengan alokasi anggaran senilai Rp3.000.000.000,00

Revisi keempat dilaksanakan pada 2 September 2025 berupa pergeseran belanja operasional antar satker sebagai upaya pemenuhan belanja 43 orang ASN eks Badan Standardisasi Instrumen yang dilimpahkan pada Badan P2SDM senilai Rp3.769.060.000,00 dan 24 orang PPNPN senilai Rp650.000.000,00. Selain itu dilakukan juga pergeseran belanja dari SMK Kehutanan Negeri Manokwari pada SMK Kehutanan Negeri lainnya dengan nominal sebesar RpRp2.188.500.000,00 sebagai upaya menjadikan SMK Kehutanan sebagai Pusat Unggulan, peningkatan lulusan SMK Kehutanan bekerja pada bidangnya, penguatan pendidikan dan pelatihan dengan pasar tenaga kerja (link and match).

Revisi kelima dilaksanakan pada 3 November 2025 berupa pergeseran pagu antar RO untuk memenuhi penambahan RO baru layanan BMN yang dapat ditautkan dengan Standar Biaya Keluaran Umum (SBKU) sebagai upaya peningkatan capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA) lingkup Badan P2SDM.

Selanjutnya revisi keenam dilaksanakan pada tanggal 26 November 2025 berupa pengurangan pagu anggaran Badan P2SDM sebesar Rp23.326.548.000,00 berupa pergeseran antar Unit Kerja Eselon I untuk pemenuhan belanja pegawai lingkup Kementerian Kehutanan sebagai tindak lanjut dari Surat Pernyataan Menteri Kehutanan Nomor SM.25/SENHUT/SETJEN/REN.01/10/2025 tanggal perihal Pergeseran Belanja Pegawai antar Unit Kerja Eselon I TA 2025 lingkup Kementerian Kehutanan.

Revisi anggaran ketujuh dilaksanakan pada tanggal 16 Desember 2025 berupa pergeseran antar Unit Kerja Eselon I sebesar Rp1.440.000.000,00 untuk pemenuhan belanja pegawai lingkup Kementerian Kehutanan tahap II sebagai tindak lanjut dari Surat Pernyataan Menteri Kehutanan Nomor SM.25/SENHUT/SETJEN/REN.01/10/2025 tanggal perihal Pergeseran Belanja Pegawai antar Unit Kerja Eselon I TA 2025 lingkup Kementerian Kehutanan. Pergeseran anggaran tersebut dilaksanakan dengan memperhitungkan secara cermat kebutuhan blanja pegawai bulan Desember di Seluruh Satuan Kerja lingkup Badan P2SDM.

Perjalanan Pagu Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

1 Januari 2025

Pagu awal BP2SDM
Rp305.383.366.000

22 Februari 2025

Revisi pencantuman
Efisiensi belanja
Rp305.383.366.000

24 April 2025

Pemenuhan Anggaran Biaya
Tambahan (ABT) melalui buka
blokir anggaran efisiensi
Rp305.383.366.000

19 Mei 2025

Revisi pergeseran antar
KRO/RO untuk pemenuhan
KRO/RO baru
Rp305.383.366.000

2 September 2025

Revisi pemenuhan belanja
pegawai eks BSI dan pergeseran
anggaran antar SMKKN
Rp305.383.366.000

16 Desember 2025

Revisi Pergeseran untuk pemenuhan belanja
pegawai Eselon I Kementerian Kehutanan tahap II
Rp380.261.239.000

26 November 2025

Revisi Pergeseran untuk
pemenuhan belanja pegawai
Eselon I Kementerian Kehutanan
Rp282.056.818.000

3 November 2025

Revisi Penambahan RO Layanan BMN
dan Pergeseran pagu kelebihan
belanja pegawai Satker lingkup Badan
P2SDM pada Sekretariat Badan P2SDM
Rp305.383.366.000

*Berdasarkan Data Revisi
Direktorat Jenderal Anggaran (DJA)*

B. Reviu Atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025

Pada tahun 2025, Badan P2SDM memperoleh nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebesar 80,36 poin dengan predikat Memuaskan. Capaian tersebut sebagaimana tertuang dalam Nota Dinas Inspektur Jenderal Kementerian Kehutanan Nomor ND143/ITJEN/INSP2-LHE/WAS01.01/R/11/2025 tanggal 4 November 2025 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 pada Eselon I Badan P2SDM.

Apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2024, nilai SAKIP Badan P2SDM mengalami penurunan sebesar 7,41 poin. Penurunan tersebut terutama dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain masih adanya dokumen perencanaan kinerja yang belum diformalkan atau

ditetapkan secara resmi, belum ditetapkannya pedoman teknis terkait metode pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, serta belum optimalnya pemanfaatan laporan kinerja sebagai umpan balik dalam proses penyusunan anggaran pada tahun berikutnya.

Selain itu, evaluator dari Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan juga mengidentifikasi sejumlah kelemahan yang perlu mendapat perhatian. Atas temuan tersebut, Inspektorat Jenderal telah memberikan rekomendasi perbaikan yang selanjutnya ditindaklanjuti oleh Badan P2SDM sebagai bagian dari upaya penguatan implementasi SAKIP ke depan. Adapun rincian rekomendasi beserta tindak lanjut yang telah dilakukan oleh Badan P2SDM adalah sebagai berikut:

No	Rekomendasi	Upaya Tindak Lanjut
1	Meningkatkan perencanaan kinerja pada tahun berikutnya melalui : 1.Perumusan dan penetapan perencanaan kinerja 2.Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja 3.Dokumen perencanaan kinerja diformalkan 4.Semua pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Badan P2SDM telah menetapkan Rencana Strategis Tahun 2025-2029 melalui Keputusan Kepala Badan P2SDM Nomor 28 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2025 – 2029 serta Keputusan Kepala Badan P2SDM Nomor 30 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2025
2	Meningkatkan pengukuran kinerja melalui 1.menyusun pedoman teknis tentang pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja 2.membuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, mengumpulkan data kinerja untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan 3.memanfaatkan pengukuran kinerja untuk: • mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi • mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja	Badan P2SDM telah menetapkan Pedoman Pengukuran Kinerja melalui Keputusan Kepala Badan P2SDM Nomor 43 Tahun 2025 tentang Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja Rencana Strategis Tahun 2025-2029 yang memuat definis operasional dan tata cara pengukuran pada seluruh Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan lingkup Badan P2SDM.

(lanjutan)

No	Rekomendasi	Upaya Tindak Lanjut
3	meningkatkan pelaporan kinerja melalui 1. Menyajikan Laporan kinerja yang memuat capaian kinerja berdampak nyata berbasis <i>outcome</i> sesuai dengan Keputusan Menteri LHK nomor 975 Tahun 2023 2. menyajikan informasi dalam laporan kinerja yang dapat menjadi kepedulian pegawai 3. memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja untuk: • penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja • penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja • penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya • mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Dalam penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025, Badan P2SDM telah berpedoman pada Keputusan Menteri LHK nomor 975 Tahun 2023 dan menyajikan <i>outcome</i>/dampak nyata dari pencapaian kinerja di lingkup Badan P2SDM. Selain itu, data dan analisis capaian kinerja pada Tahun 2025 telah dijadikan pertimbangan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja selanjutnya.



C. Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja bertujuan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Proses ini dilakukan sebagai upaya memastikan bahwa program berjalan sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan dan memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian sasaran organisasi. Pengukuran dilakukan pada *stakeholder perspective* melalui empat metode utama, yaitu presentase capaian kinerja, progress terhadap pelaksanaan Renstra, efektivitas kinerja (pada indikator kinerja yang sama), dan efisiensi kinerja. Adapun perhitungan menggunakan formula sebagai berikut:

Presentase Capaian Kinerja

Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan target Kinerja Tahun 2025

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Efisiensi

Membandingkan antara capaian anggaran dengan capaian kinerja fisik Tahun 2025

$$\text{Efisiensi} = \frac{\% \text{ Keuangan Tahun Berjalan}}{\% \text{ Fisik Tahun Berjalan}} \times 100\%$$

Efisiensi > 1 maka Belum Efisien
Efisiensi ≤ 1 maka Efisien

Efektivitas

Membandingkan % kinerja Tahun 2025 dengan %capaian kinerja tahun 2024

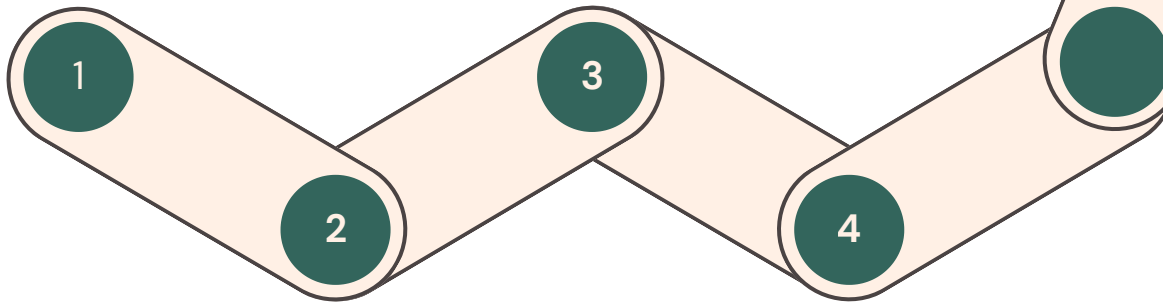
$$\text{Efektivitas} = \frac{\% \text{ Fisik Tahun Berjalan}}{\% \text{ Fisik Tahun Sebelumnya}} \times 100\%$$

Efektivitas ≥ 1 maka efektif
Efektivitas < 1 maka Belum Efektif

Progres Renstra

Membandingkan capaian selama periode Renstra dengan target Renstra 2025-2029

$$\text{Capaian Renstra} = \frac{\sum \text{Realisasi 2025 s.d 2029}}{\text{Target 2025 s.d 2029}} \times 100\%$$



D. Hasil Pengukuran Kinerja

1. Presentase Capaian Kinerja

Tabel capaian IKP Badan P2SDM Tahun 2025 (stakeholder Perspective)

No	Indikator Kinerja Program	Target PK	Realisasi	% Capaian Kinerja
1	Nilai Transaksi Ekonomi KTH	700 Milyar	3.399,12 Milyar	150,00% *)
2	Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	10 Persen	10 Persen	100,00%
3	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin	71,80 Poin	102,57%
4	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	100,00%
5	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	73,09 Poin	104,41%
6	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30 Persen	30,43 Persen	101,43%
Rata-rata Presentase Capaian Kinerja				109,74%

Hasil evaluasi kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mampu merealisasikan kinerja secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Rata-rata capaian kinerja mencapai 109,74%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar indikator kinerja tidak hanya tercapai, tetapi juga melampaui target. Kinerja yang melampaui target terutama tercermin pada indikator Nilai Transaksi Ekonomi KTH yang terealisasi sebesar Rp3.399,12 miliar, jauh di atas target Rp700 miliar (presentase kinerja sesungguhnya 485,57% namun dibatasi maksimal 150%). Hal ini menunjukkan kontribusi nyata kelompok tani hutan dalam mendorong aktivitas ekonomi berbasis sumber daya hutan, sekaligus menjadi bukti bahwa program pemberdayaan yang dilaksanakan telah mampu meningkatkan skala dan keberlanjutan usaha KTH. Selain itu, Indeks Pengembangan SDM Kehutanan dan nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan juga melampaui target yang ditetapkan, menandakan bahwa upaya peningkatan kapasitas SDM Kehutanan serta pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan yang diselenggarakan Badan P2SDM telah berjalan secara konsisten dan terarah.

** Capaian Kinerja Maksimal adalah 150%*

Di sisi lain, indikator yang mencapai target, seperti persentase peningkatan KTH penghasil komoditas pendukung cadangan pangan, energi, dan air serta penurunan kesenjangan kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan, menunjukkan bahwa program-program strategis telah dilaksanakan sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Sementara itu, indikator persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan berada sedikit di bawah target, yang menjadi catatan penting untuk penguatan sinergi dengan dunia usaha dan dunia industri agar penyerapan lulusan dapat terus ditingkatkan ke depan.

Pengukuran capaian kinerja juga dilakukan untuk indikator pada Customer Perspective, internal process dan learning and growth yang didominasi oleh Indikator kinerja Kegiatan pada tingkat level eselon II. Berdasarkan hasil pengukuran, hampir seluruh indikator telah berhasil mencapai target yang ditetapkan. Adapun rincian penilaian pada masing-masing Indikator sebagaimana tabel berikut:

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

No	Indikator	Target	Realisasi	%	Keterangan
Customer Perspective					
1	Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	25.000 Hektar	25.196 Hektar	102.72%	Pemetaan wilayah pendampingan seluas 25.196 Ha terhadap KTH yang menjadi binaan penyuluh kehutanan pada 61 desa untuk mendukung peningkatan nilai indeks desa membangun
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
3	Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	350 Orang	445 Orang	127.14%	Telah dilakukan penilaian kompetensi terhadap 445 orang SDM Aparatur lingkup BP2SDM yang potensial dalam rangka pelaksanaan manajemen talenta lingkup Badan P2SDM
4	Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang	1.633 Orang	108.87%	Telah dilakukan uji kompetensi SDM Aparatur Kehutanan dengan hasil 1.133 orang dinyatakan Kompeten, dan telah dilakukan fasilitasi sertifikasi SDM Non Aparatur dengan hasil 500 orang dinyatakan kompeten.
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
6	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72%	80.43 %	111.71%	Pelatihan Aparatur full APBN : 7.357 orang Pelatihan aparatur kerjasama : 2.288 orang Lulusan Pelatihan MOOC : 6591 orang Lulusan Karyasiswa : 10 Orang Community Of Practice (COP) sebanyak 934 orang
7	Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit	1 Unit	100,00%	Unit KHDTK dengan kategori penilaian yang efektif pada KHDTK Diklat Kehutanan Sawala Mandapa yang memperoleh nilai efektivitas pengelolaan KHDTK sebesar 90,00 Poin
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

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

No	Indikator	Target	Realisasi	%	Keterangan
<i>Internal Process</i>					
9	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
10	Nilai SAKIP Badan P2SDM	72 Poin	80.36 Poin	111.61%	Berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja oleh Inspektorat II Kementerian Kehutanan
<i>Learning and Growth</i>					
11	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
12	Laporan Keuangan Badan P2SDM yang tertib dan Akuntabel	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%	Telah tersusunnya laporan keuangan Badan P2SDM audited

2. Efektivitas Kinerja

Tabel Efektivitas Kinerja Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Program	% Capaian Kinerja		Efektivitas
		2024	2025	
1	Nilai Transaksi Ekonomi KTH	150,00%	150.00%	1.00
2	Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	-	100.00%	tidak dibandingkan
3	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	-	102.57%	tidak dibandingkan
4	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	-	100.00%	tidak dibandingkan
5	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	107.51%	104.41%	0.97
6	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	-	101,43%	tidak dibandingkan

Pengukuran efektivitas kinerja dilakukan dengan membandingkan presentase capaian kinerja di tahun 2025 terhadap presentase capaian kinerja di tahun 2024 untuk indikator-indikator kinerja yang masih berkelanjutan dari Renstra sebelumnya. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, Indikator Nilai Transaksi Ekonomi KTH menunjukkan capaian yang sama dengan tahun sebelumnya, yaitu sebesar 150 persen, sehingga menghasilkan nilai efektivitas sebesar 1,00 dengan kategori efektif. Capaian ini menandakan bahwa kinerja pada indikator tersebut telah berjalan secara optimal dan mampu dipertahankan secara berkelanjutan. Sementara itu, indikator Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan mengalami sedikit penurunan capaian dari 107,51 persen pada Tahun 2024 menjadi 104,4 persen pada Tahun 2025, dengan nilai efektivitas sebesar 0,97 dengan kategori tidak efektif. Meskipun terjadi penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, capaian tersebut masih tergolong baik karena tetap melampaui target yang ditetapkan untuk Tahun 2025.

Adapun indikator-indikator lainnya, meliputi persentase peningkatan kelompok tani hutan penghasil komoditas pendukung cadangan pangan, energi, dan air; Indeks Pengembangan SDM Kehutanan; penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan; serta persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan, belum dapat dianalisis efektivitasnya secara *year-on-year*. Hal ini disebabkan indikator-indikator tersebut baru ditetapkan dan diukur pada Tahun 2025, sehingga belum tersedia data pembandingan dari tahun sebelumnya.

3. Efisiensi Kinerja

Realisasi anggaran Badan P2SDM pada tahun 2025 sebesar Rp271,336,237,387,00 atau sebesar 96,69% dari pagu anggaran Rp280,616,818,000,00. Pencapaian anggaran tersebut tidak maksimal karena adanya anggaran yang terkena blokir sebesar 3,11% dari pagu anggaran. Apabila anggaran blokir tersebut diabaikan maka sesungguhnya realisasi anggaran mencapai 99,80%.

Secara umum capaian kinerja Badan P2SDM pada Tahun 2024 berada pada kategori efisien, hal ini ditunjukkan dari rata-rata nilai efisiensi sebesar 0,88 yang berarti penggunaan anggaran Badan P2SDM telah optimal untuk mencapai target IKP. Tingginya nilai efisiensi pada Tahun 2025 ditunjang oleh tingginya presentase capaian Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan yang dapat mencapai 150%. Rincian efisiensi kinerja disajikan sebagaimana tabel berikut.



Tabel Efisiensi Kinerja Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Program	% Capaian Kinerja		Efisiensi
		Keuangan	Fisik	
1	Nilai Transaksi Ekonomi KTH	99.87%	150.00%	0.67
2	Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	99.96%	100.00%	1.00
3	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	97.58%	102.57%	0.95
4	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	99.95%	100.00%	1.00
5	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	91.40%	104.41%	0.88
6	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	85.91%	101,43%	0.85
Rata-rata Presentase Capaian Kinerja		96.69%	109.33%	0.88

4. Progres Renstra

Tabel Progres Capaian Renstra Tahun 2025-2029

No	Indikator Kinerja Program	Target 2025-2029	Realisasi	%
			s.d 2025	
1	Nilai Transaksi Ekonomi KTH	1,1 Triliun	3,399 Triliun	150,00%
2	Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	14 Persen	10 Persen	71,43%
3	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	80 Poin	71.8 Poin	89,75%
4	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	10 Jenis Standar	2 Jenis Standar	20,00%
5	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	74 Poin	73.09 Poin	98,77%
6	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	50 Persen	30,43 Persen	60,86%
Rata-rata Presentase Capaian Kinerja				81,80%

Pengukuran progres capaian renstra ini dilakukan dengan membandingkan capaian kinerja aktual terhadap target Renstra lima tahunan pada masing-masing indikator kinerja program. Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata progres capaian Renstra Badan P2SDM sampai dengan Tahun 2025 mencapai 81,80%. Capaian ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan program telah sejalan dengan arah kebijakan Renstra, meskipun masih terdapat variasi tingkat capaian antar indikator.

Indikator Nilai Transaksi Ekonomi KTH menunjukkan progres yang sangat baik dengan capaian sebesar 150,00 persen, melampaui target Renstra yang telah ditetapkan, Capaian yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa potensi ekonomi KTH yang berkembang di lapangan relatif lebih besar dibandingkan proyeksi yang digunakan dalam penetapan target Renstra. Oleh karena itu, ke depan diperlukan evaluasi dan penyesuaian target Renstra secara lebih adaptif dengan mempertimbangkan tren peningkatan aktivitas usaha KTH, dinamika pasar, serta dampak penguatan pendampingan dan pembinaan yang telah dilakukan

Indikator yang memperoleh nilai progres terendah yaitu Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan dengan capaian sebanyak 20%. Hal ini dapat dimaklumi karena secara keseluruhan renstra Tahun 2025-2029 sebanyak 10 jenis standar yang didistribusikan setiap tahunnya sebanyak 2 jenis standar. Indikator yang dirasa cukup menantang untuk dicapai yaitu Presentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi minat lulusan SMK Kehutanan untuk dapat bekerja di bidang kehutanan terutama kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi/kuliah dan kesempatan bekerja di sektor lainnya yang menjanjikan kesejahteraan dan lokasi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian indikator ini memerlukan upaya yang lebih terintegrasi, tidak hanya melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan di SMK Kehutanan, tetapi juga melalui penguatan kemitraan dengan pelaku usaha, perluasan peluang kerja di sektor kehutanan, serta pendampingan dan fasilitasi transisi lulusan dari dunia pendidikan ke dunia kerja.



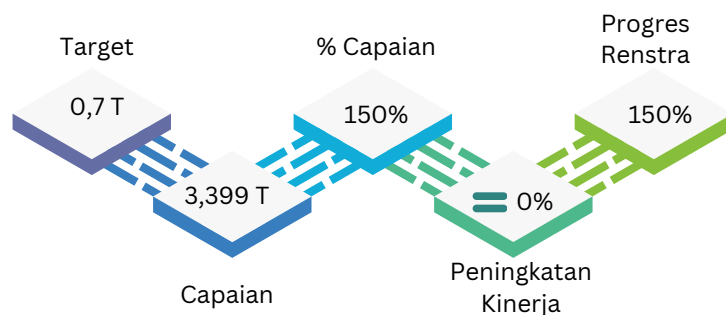
Indikator Kinerja Program 1

Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan

Pelaksana : Pusat Penyuluhan



Tautan Data Dukung
<https://bit.ly/IKP1BP2SDM-2025>
 atau pindai *barcode* disamping



Nilai Transaksi Ekonomi KTH

Kelompok Tani Hutan (KTH) selama ini menjadi pilar penting dalam pelaksanaan pembangunan kehutanan berbasis masyarakat. Di banyak wilayah, KTH bukan hanya menjadi mitra pemerintah dalam pengelolaan kawasan hutan, tetapi juga menjadi penggerak utama aktivitas ekonomi masyarakat sekitar hutan. Berbagai usaha mulai dari pemanfaatan hasil hutan bukan kayu, pengolahan sederhana hasil hutan, hingga jasa lingkungan dan ekowisata telah tumbuh dan berkembang, meskipun dengan tingkat keberhasilan yang beragam. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya pemberdayaan KTH telah berjalan, namun masih membutuhkan instrumen yang mampu menggambarkan capaian ekonominya secara lebih nyata dan terukur.

Dalam praktiknya, keberhasilan pembinaan KTH sering kali dinilai dari aspek administratif atau jumlah kelompok yang terbentuk, sementara dampak ekonomi yang sesungguhnya dirasakan oleh kelompok belum sepenuhnya tergambarkan dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan suatu ukuran yang sederhana namun substantif, yang dapat menunjukkan sejauh mana KTH telah berkembang sebagai entitas usaha.

Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) KTH dipandang sebagai indikator yang relevan karena secara langsung merekam aktivitas ekonomi riil yang dilakukan oleh kelompok dalam berinteraksi dengan pasar. indikator ini juga dapat mengukur dampak intervensi Badan P2SDM melalui kegiatan pembinaan kelembagaan kelompok masyarakat dan peningkatan kapasitas Penyuluh Kehutanan yang dilaksanakan oleh Pusat Penyuluhan Kehutanan, bekerja sama dengan pemerintah daerah dalam berbagai kegiatan penyuluhan kehutanan. NTE KTH didefinisikan sebagai nilai rupiah yang dihasilkan dari aktivitas usaha kelompok tani hutan. Perhitungan NTE mencakup penjumlahan omzet seluruh KTH, yang meliputi produk barang dan/atau jasa, termasuk hasil hutan kayu, hasil hutan bukan kayu, serta produk turunan lainnya yang berkontribusi terhadap omzet selama kurun waktu satu tahun.

Tujuan utama dari perhitungan nilai transaksi ini bukan semata-mata untuk mengumpulkan angka, melainkan untuk memahami dinamika ekonomi kelompok secara lebih objektif. Melalui data tersebut, dapat diketahui kelompok mana yang telah tumbuh dan mandiri, kelompok yang masih memerlukan penguatan, serta dapat digali informasi terkait faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun kurang berkembangnya usaha KTH. Informasi ini sangat penting sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan, penentuan prioritas pendampingan, dan penajaman arah program penyuluhan ke depan. Bagi KTH sendiri, pencatatan dan penghitungan transaksi dapat mendorong kelompok untuk lebih tertib dalam mengelola usaha, memahami arus keuangan, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalin kemitraan dengan pihak lain. Sementara itu, bagi mitra usaha dan pemangku kepentingan, Kelompok Tani yang memiliki pembukuan usaha yang baik dapat menjadi indikator awal dalam menilai potensi dan kelayakan kerja sama dengan KTH.

Pengukuran Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan dilakukan dengan menghimpun seluruh data transaksi yang tercatat dalam kegiatan usaha kelompok selama periode satu tahun. Data tersebut bersumber dari catatan keuangan kelompok, bukti penjualan, laporan usaha, serta hasil wawancara dan konfirmasi di lapangan yang dilakukan oleh penyuluh atau pendamping. Data yang telah dihimpun selanjutnya diinput secara periodik, umumnya setiap bulan, melalui aplikasi Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan Kehutanan (SIMLUH) oleh Penyuluh Kehutanan PNS yang telah diberikan akses. Untuk memastikan keakuratan dan kewajaran data yang dilaporkan, dilakukan proses verifikasi dan konfirmasi secara virtual oleh Pusat Penyuluhan kepada para penyuluh di setiap provinsi. Pendekatan ini dipilih agar penghitungan Nilai Transaksi Ekonomi KTH tetap sederhana dan mudah diterapkan di lapangan, namun tetap memiliki tingkat akuntabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

Perbandingan capaian terhadap target tahun berjalan

Berdasarkan Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Menteri Kehutanan Tahun 2025, target Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan ditetapkan sebesar Rp700 miliar. Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa pada Tahun 2025 realisasi Nilai Transaksi Ekonomi KTH mencapai Rp3.399,11 miliar. Dengan capaian tersebut, realisasi kinerja secara nominal setara dengan 485,59 persen dari target yang telah ditetapkan, namun persentase capaian kinerja dibatasi sebesar 150 persen.

Tingginya realisasi Nilai Transaksi Ekonomi KTH ini menunjukkan bahwa aktivitas usaha kelompok tani hutan berkembang jauh melampaui proyeksi awal yang ditetapkan pada awal tahun. Capaian ini mengindikasikan semakin kuatnya peran Kelompok Tani Hutan sebagai pelaku ekonomi, serta meningkatkannya efektivitas pembinaan, pendampingan, dan penguatan kapasitas SDM kehutanan yang dimotori oleh para Penyuluh Kehutanan. Selain itu juga beberapa intervensi langsung dari Pusat seperti fasilitasi peningkatan kemandirian KTH dan pembentukan lembaga pelatihan pemagangan usaha kehutanan swadaya masyarakat turut andil dalam meningkatkan perekonomian KTH. Disisi lain, hasil ini menjadi sinyal bahwa target kinerja tahunan yang ditetapkan masih bersifat konservatif dan belum sepenuhnya mencerminkan potensi ekonomi KTH yang dapat dicapai.

Perbandingan capaian terhadap target tahun-tahun sebelumnya

Apabila dibandingkan dengan capaian pada Tahun 2024 yang sebesar Rp1.433 Miliar, realisasi Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan pada Tahun 2025 menunjukkan peningkatan yang signifikan mencapai Rp3.399,11 Miliar. Peningkatan tersebut salah satunya ditopang oleh bertambahnya jumlah kelompok yang berpartisipasi dalam pengisian data NTE, dari 6.511 kelompok pada Tahun 2024 menjadi 10.490 kelompok pada Tahun 2025. Kenaikan jumlah kelompok ini menunjukkan semakin luasnya jangkauan pembinaan dan meningkatnya keterlibatan KTH dalam aktivitas usaha yang tercatat dan terukur.

Selain peningkatan dari sisi kuantitas kelompok, capaian ini juga didukung oleh meningkatnya produktivitas usaha per kelompok. Hal tersebut tercermin dari peningkatan rata-rata omzet per kelompok, dari sebesar Rp220,1 juta per kelompok pada Tahun 2024 menjadi Rp324,03 juta per kelompok pada Tahun 2025. Kenaikan produktivitas ini menunjukkan bahwa KTH tidak hanya bertambah secara jumlah, tetapi juga semakin berkembang dari sisi skala dan nilai usaha yang dijalankan.

Secara keseluruhan, peningkatan Nilai Transaksi Ekonomi KTH ini tidak hanya mencerminkan bertambahnya volume transaksi, tetapi juga menunjukkan semakin menguatnya kapasitas usaha Kelompok Tani Hutan. Kondisi tersebut merupakan hasil dari pembinaan, pendampingan, serta dukungan kebijakan yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan dalam mendorong KTH agar mampu berkembang sebagai pelaku ekonomi kehutanan yang mandiri dan berdaya saing.

Perbandingan capaian terhadap target jangka menengah pada Renstra

Lebih lanjut, apabila dibandingkan dengan target kinerja jangka menengah yang ditetapkan dalam Rencana Strategis, yaitu sebesar Rp1,1 triliun yang direncanakan untuk dicapai pada akhir Tahun 2029, Capaian Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan pada Tahun 2025 pada prinsipnya telah melampaui target tersebut. Secara nominal, capaian Tahun 2025 setara dengan 309,01 persen dari target akhir Renstra, meskipun persentase capaian kinerja dibatasi sebesar 150 persen sesuai dengan ketentuan penilaian kinerja.

Kondisi ini menjadi catatan penting bahwa potensi ekonomi Kelompok Tani Hutan sesungguhnya lebih besar dibandingkan dengan proyeksi yang digunakan pada saat penyusunan Rencana Strategis. Capaian tersebut menunjukkan bahwa asumsi dasar dan penetapan target jangka menengah perlu dievaluasi agar lebih selaras dengan perkembangan kapasitas usaha KTH dengan mempertimbangkan potensi riil di lapangan serta kesinambungan dukungan pembinaan dan pendampingan.

Rp3.399.115.761.284,00



Tabel Rekapitulasi Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan

No	Provinsi	NTE 2024		NTE 2025	
		Rp	Partisipasi KTH	Rp	Partisipasi KTH
1	ACEH	182.925.000	8	533.906.000	32
2	SUMATERA UTARA	1.500.000	1	173.415.000	2
3	SUMATERA BARAT	257.331.000	24	1.482.806.200	27
4	RIAU	327.930.000	9	152.965.000	6
5	JAMBI	10.462.277.300	68	13.225.257.550	60
6	SUMATERA SELATAN	680.100.000	9	21.610.800	2
7	BENGKULU	13.873.375.500	26	13.279.440.750	11
8	LAMPUNG	323.206.307.012	898	473.853.343.507	1.276
9	BANGKA BELITUNG	263.540.500	16	15.824.500	1
10	KEPULAUAN RIAU	0	0	0	0
11	DKI JAKARTA	144.312.000	8	19.829.000	3
12	JAWA BARAT	332.555.476.456	2.246	637.954.726.319	2.837
13	JAWA TENGAH	66.951.836.338	324	551.421.742.856	2.666
14	D.I. YOGYAKARTA	5.669.990.000	135	11.202.289.292	208
15	JAWA TIMUR	624.529.390.335	2.025	1.633.482.011.347	2.605
16	BANTEN	6.225.098.900	95	8.147.187.070	119
17	BALI	823.861.972	6	55.106.000	1
18	NUSA TENGGARA BARAT	4.993.607.500	28	78.822.500	4
19	NUSA TENGGARA TIMUR	517.313.607	63	462.080.375	42
20	KALIMANTAN BARAT	3.266.083.500	27	1.031.842.000	24
21	KALIMANTAN TENGAH	3.897.634.598	30	1.357.282.050	18
22	KALIMANTAN SELATAN	3.854.778.952	140	8.303.737.199	144
23	KALIMANTAN TIMUR	1.343.366.500	20	1.790.035.650	22
24	KALIMANTAN UTARA		0	254.324.000	7
25	SULAWESI UTARA	1.732.454.000	2	2.124.503.790	36
26	SULAWESI TENGAH	17.246.026.376	124	26.759.151.130	153
27	SULAWESI SELATAN	6.673.157.635	108	8.625.616.999	93
28	SULAWESI TENGGARA	273.550.016	22	147.207.500	20
29	GORONTALO	910.832.000	9	502.205.800	9
30	SULAWESI BARAT	1.403.715.000	12	424.758.000	5
31	MALUKU	216.701.250	9	109.900.000	7
32	MALUKU UTARA	342.068.150	14	2.053.029.100	46
33	PAPUA BARAT	70.000.000	1	1.504.000	1
34	PAPUA	178.200.000	4	68.300.000	3
35	PAPUA TENGAH	0	0	0	0
36	PAPUA PEGUNUNGAN	0	0	0	0
37	PAPUA SELATAN	0	0	0	0
Total		1.433.074.741.397	6.511	3.399.115.761.284	10.490

Berdasarkan data Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) tahun 2024 dan 2025, secara nasional terlihat peningkatan yang sangat signifikan, baik dari sisi nilai transaksi maupun tingkat partisipasi Kelompok Tani Hutan (KTH). Total NTE meningkat dari Rp1,43 triliun pada tahun 2024 menjadi Rp3,399 triliun pada tahun 2025, atau mengalami kenaikan lebih dari dua kali lipat. Sejalan dengan itu, jumlah partisipasi KTH juga meningkat dari 6.511 KTH pada tahun 2024 menjadi 10.490 KTH pada tahun 2025, yang menunjukkan semakin luasnya keterlibatan kelompok dalam aktivitas ekonomi kehutanan.

Peningkatan NTE tersebut menunjukkan bahwa program pemberdayaan ekonomi KTH mulai memberikan dampak nyata terhadap aktivitas usaha kelompok, khususnya dalam pengelolaan hasil hutan kayu dan bukan kayu, jasa lingkungan, serta usaha turunan kehutanan lainnya. Kenaikan partisipasi KTH juga mengindikasikan semakin meningkatnya kesadaran, kapasitas, dan kepercayaan kelompok untuk terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi produktif berbasis kawasan hutan.

Provinsi Jawa Timur memperoleh Nilai Transaksi Ekonomi tertinggi nasional dengan omzet sebesar Rp1.633.482.011.347,00 dari 2.605 KTH. Pencapaian NTE yang tinggi tersebut tidak terlepas dari peran Penyuluh Kehutanan ASN sebanyak 270 orang dan 530 orang Penyuluh kehutanan swadaya masyarakat (PKSM) serta 71 orang Penyuluh Kehutanan Swasta. Penyuluh Kehutanan di Provinsi Jawa Timur memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk dapat melakukan pendataan nilai transaksi ekonomi kelompok binaan berkat dukungan dari Dinas Kehutanan Provinsi yang menjadikan NTE sebagai salah satu indikator kinerja penyuluh kehutanan. Hal tersebut perlu diterapkan pada seluruh provinsi lainnya sehingga pencatatan NTE secara nasional dapat lebih optimal.

Secara regional, kontribusi NTE terbesar masih berasal dari provinsi-provinsi dengan basis KTH yang kuat dan pendampingan yang relatif intensif. Provinsi Lampung, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi Tengah, Jambi, dan Bengkulu menjadi penyumbang utama nilai transaksi ekonomi, baik pada tahun 2024 maupun 2025.

Di Pulau Jawa, peningkatan NTE cukup konsisten di Jawa Barat, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, dan Jawa Timur, seiring dengan meningkatnya jumlah KTH yang berpartisipasi. Hal ini mencerminkan kuatnya dukungan ekosistem kelembagaan, akses pasar, serta pendampingan yang relatif baik dibandingkan wilayah lainnya. Sementara itu, provinsi Riau, Sumatera Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Bali, NTB, Sulawesi Barat dan beberapa provinsi lainnya menunjukkan penurunan nilai transaksi, yang mengindikasikan masih perlunya penguatan model usaha KTH yang sesuai dengan karakteristik wilayah maupun sosialisasi terkait pencatatan nilai transaksi ekonomi kelompok.

Di wilayah Indonesia Timur, seperti Maluku, Maluku Utara, Nusa Tenggara Timur, Papua, dan Papua Barat, meskipun kontribusi nilai transaksi secara nominal masih relatif kecil, terdapat kecenderungan peningkatan partisipasi KTH pada tahun 2025. Hal ini menunjukkan adanya potensi pengembangan ekonomi KTH yang masih terbuka luas, namun membutuhkan penguatan kapasitas, pendampingan usaha, serta dukungan akses permodalan dan pasar.

Namun demikian, masih terdapat sejumlah provinsi yang belum mencatatkan nilai transaksi maupun partisipasi KTH, seperti Kepulauan Riau, Papua Tengah, Papua Pegunungan, dan Papua Selatan. Kondisi ini menjadi perhatian khusus dan menunjukkan perlunya strategi percepatan melalui pendampingan intensif, pemetaan potensi usaha kehutanan lokal, serta penguatan peran penyuluh dan mitra pembangunan di daerah.

Secara keseluruhan, capaian NTE tahun 2025 menunjukkan tren yang sangat positif dan mencerminkan meningkatnya kontribusi KTH terhadap perekonomian masyarakat sekitar hutan. Ke depan, upaya peningkatan NTE perlu difokuskan pada pemerataan capaian antarwilayah, penguatan keberlanjutan usaha KTH, serta integrasi pendampingan, pembiayaan, dan akses pasar agar nilai transaksi ekonomi KTH dapat terus meningkat secara inklusif dan berkelanjutan.

BENCHMARKING KINERJA

Benchmarking kinerja merupakan proses membandingkan capaian kinerja suatu unit organisasi dengan kinerja sejenis pada unit organisasi lain yang memiliki karakteristik dan tujuan yang relatif sama. Tujuan dari benchmarking ini adalah untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai posisi kinerja organisasi, sekaligus mengidentifikasi praktik-praktik baik, pendekatan kebijakan, serta langkah-langkah inovatif yang dapat diadopsi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program.

Dalam konteks Indikator Kinerja Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan yang diampu oleh Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat kesamaan substansi indikator dengan indikator kinerja pada unit Eselon I lain di Kementerian Kehutanan. Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial mengukur Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Masyarakat Kehutanan (KUPS), sementara Direktorat Jenderal KSDAE mengukur Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Masyarakat di sekitar Kawasan Suaka Alam, Kawasan Pelestarian Alam, dan Taman Buru. Ketiga indikator tersebut pada dasarnya sama-sama berorientasi pada pengukuran aktivitas ekonomi masyarakat yang mengelola atau memanfaatkan sumber daya hutan dan kawasan konservasi secara legal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, terlihat adanya perbedaan skala dan karakter capaian antar unit. Badan P2SDM mencatat Nilai Transaksi Ekonomi sebesar Rp3,399 triliun dengan partisipasi sebanyak 10.490 Kelompok Tani Hutan, yang menunjukkan luasnya jangkauan pembinaan dan peran SDM kehutanan dalam mendorong aktivitas ekonomi kelompok di berbagai wilayah. Pada sisi lain, Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial mencatat Nilai Transaksi Ekonomi sebesar Rp1,810 triliun yang dihasilkan oleh 1.525 unit KUPS, yang mencerminkan fokus pada kelompok usaha dengan orientasi bisnis dan hilirisasi produk perhutanan sosial. Sementara itu, Direktorat Jenderal KSDAE mencatat Nilai Transaksi Ekonomi sebesar Rp4,26 miliar dengan keterlibatan 40 kelompok binaan, yang menggambarkan karakteristik pembinaan ekonomi masyarakat di sekitar kawasan konservasi dengan ruang pemanfaatan yang lebih terbatas namun spesifik.

Pembelajaran yang dapat diambil dari hasil perbandingan kinerja ini adalah pentingnya upaya mitigasi terhadap potensi kesalahan penginputan data oleh operator dalam proses pengumpulan data NTE Ditjen Perhutanan Sosial. Mitigasi tersebut dilakukan melalui mekanisme verifikasi berjenjang mulai dari tingkat Balai hingga Direktorat. Praktik serupa juga telah diterapkan oleh Pusat Penyuluhan melalui koreksi terhadap data-data yang teridentifikasi bersifat anomali. Namun demikian, ke depan upaya mitigasi perlu dilakukan sejak tahap awal, sebelum data terakumulasi dalam sistem informasi, sehingga dapat menekan potensi koreksi data capaian NTE dan meningkatkan keandalan data.

Unit Kerja	Nilai Transaksi	Partisipasi kelompok
Badan P2SDM	Rp3.399.115.761.284	10.490 Kelompok Tani Hutan
Perhutanan Sosial	Rp1.805.299.160.512	1.525 KUPS
KSDAE	Rp348.666.453.285	2.901 Kelompok Binaan KSDAE

Output dan Outcome

Output yang dihasilkan dari Indikator Kinerja ini yaitu teridentifikasinya Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan yang mencapai angka 3.099,11 Milyar. Nilai ini mencerminkan besarnya potensi ekonomi kehutanan yang bersumber dari aktivitas kelompok tani hutan di berbagai wilayah, sekaligus menunjukkan keberagaman usaha ekonomi berbasis hutan yang berkembang di tingkat tapak.

Teridentifikasinya NTE KTH tersebut tidak hanya berfungsi sebagai data statistik, tetapi juga memiliki makna strategis dalam mendukung pencapaian outcome pembangunan sektor kehutanan. Outcome yang diperoleh dari capaian ini yaitu kontribusi sektor kehutanan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional yang semakin terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, data NTE KTH yang terstruktur dan terverifikasi menjadi dasar penting dalam perencanaan, evaluasi, serta pengambilan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, pengembangan ekonomi berbasis hutan dapat diarahkan secara lebih efektif untuk memperkuat perekonomian lokal, mendorong penciptaan lapangan kerja, serta menjaga keberlanjutan fungsi ekologis hutan.

Efektivitas

Kinerja tahun 2025 menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan dengan tahun 2024. Peningkatan tersebut tercermin dari Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) Kelompok Tani Hutan (KTH) yang meningkat dari Rp1,433 triliun pada tahun 2024 menjadi Rp3,399 triliun pada tahun 2025. Dalam pengukuran kinerja, persentase capaian dibatasi maksimal sebesar 150 persen, sehingga capaian kinerja pada tahun 2024 dan 2025 masing-masing mencapai 150 persen dan dikategorikan efektif. Peningkatan NTE ini juga diiringi dengan meningkatnya partisipasi KTH dan penyuluh kehutanan dalam proses pendataan. Jumlah KTH yang berpartisipasi meningkat dari 6.511 KTH pada tahun 2024 menjadi 10.490 KTH pada tahun 2025. Capaian tersebut menunjukkan adanya kemajuan dalam pelibatan KTH, yang merupakan salah satu indikator keberhasilan program pembinaan dan pengembangan KTH. Selain itu, peningkatan kinerja juga tercermin dari produktivitas per kelompok, dengan kenaikan omzet rata-rata dari Rp220,1 juta per kelompok pada tahun 2024 menjadi Rp324,03 juta per kelompok pada tahun 2025.

Peningkatan kinerja yang signifikan tersebut didukung oleh beberapa faktor strategis, antara lain tersedianya Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan (SIMLUH) yang mempermudah proses pengumpulan, pengolahan, dan perhitungan data Nilai Transaksi Ekonomi KTH secara lebih cepat dan akurat. Pemanfaatan sistem ini memungkinkan penyuluh kehutanan dan instansi terkait untuk mengakses data secara terintegrasi sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif. Selain itu, penginputan data NTE KTH binaan telah diintegrasikan sebagai kewajiban yang tertuang dalam Surat Keputusan Penyuluh Kehutanan PNS penerima Biaya Operasional Penyuluh Kehutanan, sehingga memberikan dorongan yang kuat terhadap peningkatan kelengkapan dan akurasi data yang dilaporkan. Faktor pendukung lainnya adalah peran aktif sejumlah Dinas Kehutanan/Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi dalam mendorong pengumpulan serta penginputan data NTE KTH di wilayah masing-masing. Kebijakan strategis di tingkat provinsi yang menetapkan NTE KTH sebagai indikator kinerja penyuluh kehutanan juga menjadi pendorong utama peningkatan kinerja pendataan, karena menjadikan capaian NTE sebagai salah satu parameter penilaian kinerja penyuluh.

Efisiensi

Pencapaian kinerja NTE terhadap target sebesar 150% diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp4.643.211.229,00 atau sebesar 99,87% dari pagu anggaran Rp4.649.457.000,00, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 0,67 dengan kategori efisien. Secara nyata, Badan P2SDM melakukan upaya-upaya efisiensi dalam pengelolaan NTE KTH seperti pelaksanaan bimbingan teknis dan sosialisasi dengan metode daring ataupun *hybrid*, serta penggunaan aplikasi SIMLUH untuk pengumpulan data omzet KTH secara *online* dan *real time*.



KENDALA DAN UPAYA TINDAK LANJUT

Kendala

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. Sebagian KTH masih belum terbiasa melakukan pencatatan transaksi usaha secara rutin dan tertib. Dalam praktiknya, pencatatan masih dilakukan secara sederhana, bahkan ada yang belum mencatat sama sekali. Kondisi ini menyebabkan nilai transaksi yang sebenarnya terjadi tidak seluruhnya tercatat dan dilaporkan dengan baik.
2. Akses KTH terhadap pasar masih berbeda-beda antarwilayah. KTH yang berada di lokasi terpencil atau jauh dari pusat kegiatan ekonomi umumnya memiliki pilihan pasar yang terbatas. Hal ini berdampak pada rendahnya volume penjualan dan nilai transaksi usaha yang dapat dihasilkan oleh KTH di wilayah tersebut.
3. Sebagian produk yang dihasilkan KTH masih belum dilengkapi dengan legalitas dan standar yang dipersyaratkan pasar, seperti perizinan usaha, sertifikasi, atau label produk. Kondisi ini membatasi jangkauan pemasaran produk dan menyulitkan KTH untuk masuk ke pasar yang lebih luas dan bernilai tinggi.
4. Dalam pelaporan data NTE, masih terdapat keterbatasan sarana pendukung, seperti akses perangkat, jaringan internet, maupun kemampuan pengoperasian sistem pelaporan. Akibatnya, proses penyampaian data belum dapat dilakukan secara cepat dan optimal, serta berpotensi menimbulkan keterlambatan atau ketidaktepatan data.

Upaya tindak Lanjut

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

1. Peningkatan pendampingan intensif oleh Penyuluh Kehutanan baik melalui kunjungan lapangan maupun pendampingan rutin.
2. Penguatan kapasitas KTH melalui pelatihan dan bimbingan teknis disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan. Kegiatan ini difokuskan pada peningkatan kemampuan KTH dalam pengelolaan usaha, pemasaran produk, serta administrasi usaha, agar KTH dapat menjalankan kegiatan secara lebih mandiri dan berkelanjutan.
3. Fasilitasi legalitas dan peningkatan mutu produk KTH termasuk pendampingan perizinan dan penerapan standar produk. Upaya ini dilakukan agar produk KTH memiliki daya saing yang lebih baik dan dapat menjangkau pasar yang lebih luas.
4. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap capaian NTE KTH.

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.



KTH NURUL AMAL SENTRA EKONOMI KREATIF HUTAN



Di kaki Gunung Endut, Desa Babakan Jayawangi, Kecamatan Kalapanunggal, Kabupaten Sukabumi, Kelompok Tani Hutan (KTH) Nurul Amal telah berkembang menjadi penggerak ekonomi desa berbasis pengelolaan hutan. Didirikan pada tahun 2005 dan dipimpin oleh Ujang Hamdan, S.P., KTH ini beranggotakan 51 orang, dengan hampir sepertiga di antaranya perempuan, yang secara aktif terlibat dalam berbagai kegiatan usaha dan pengelolaan kelompok.

Penguatan ekonomi kelompok dilakukan melalui pengembangan berbagai usaha berbasis potensi lokal. Sejak tahun 2024, KTH Nurul Amal menumbuhkan sejumlah UMKM desa, mulai dari produk pangan seperti Kue Basah Babakan Jayawangi, Bakso Mas Bro, Dapur Ummah, dan Hano Coconut Jelly, hingga produk kerajinan R Three L Jewelry. Pengembangan usaha tersebut menjadikan KTH tidak hanya berperan sebagai pengelola kawasan hutan, tetapi juga sebagai pusat kegiatan ekonomi kreatif di tingkat desa.



Dari upaya tersebut, nilai transaksi ekonomi KTH Nurul Amal menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Pada tahun 2025, nilai transaksi ekonomi kelompok tercatat mencapai Rp685 juta, melonjak tajam dibandingkan sekitar tiga tahun sebelumnya yang masih berada di kisaran Rp47 juta. Peningkatan ini mencerminkan semakin kuatnya tata kelola usaha kelompok, meningkatnya partisipasi anggota, serta semakin luasnya akses pasar bagi produk-produk KTH.

Selain mendorong pertumbuhan ekonomi, KTH Nurul Amal tetap menjaga keseimbangan dengan kegiatan konservasi dan pengelolaan lingkungan. Berbagai prestasi diraih, mulai dari penyelenggaraan festival produk lokal, penguatan pasar rakyat, hingga penetapan sebagai KTH kelas Utama dan lokasi pemagangan Wanawiyata Widyakarya. Puncak capaian tersebut ditandai dengan diraihnya penghargaan Terbaik III Nasional Wanalestari Tahun 2025, yang menegaskan bahwa peningkatan nilai transaksi ekonomi dapat berjalan seiring dengan pengelolaan hutan yang berkelanjutan.



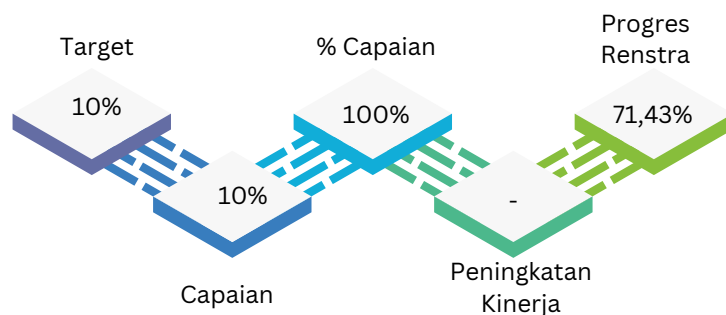
Indikator Kinerja Program 2

Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air

Pelaksana : Pusat Penyuluhan



Tautan Data Dukung
<https://bit.ly/IKP2BP2SDM-2025>
atau pindai *barcode* disamping



CAPAIAN KINERJA

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, agroforestri 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.

Perbandingan capaian terhadap target tahun berjalan

Target indikator kinerja Persentase peningkatan Kelompok Tani Hutan (KTH) yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi, dan air pada Tahun 2025 ditetapkan sebesar 10%, dengan baseline sebanyak 4.000 KTH. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, capaian indikator ini berhasil sebesar 10%, yang berarti terdapat 400 KTH tambahan yang telah terlibat secara aktif dalam menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi, dan air.

Capaian ini merupakan hasil dari berbagai intervensi yang dilakukan secara terintegrasi, antara lain:



13 KTH

Fasilitasi Pembentukan KTH Mandiri



7 KTH

Fasilitasi Pembentukan Wanawiyata Widyakarya



20 KTH

Pemagangan KTH bertema agroforestri



360 KTH

Pendampingan kelompok oleh Penyuluh Kehutanan

Perbandingan capaian terhadap target tahun-tahun sebelumnya

Indikator kinerja ini merupakan indikator baru yang mulai diterapkan pada periode Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2025–2029, sehingga capaian kinerja Tahun 2025 belum dapat dibandingkan dengan capaian pada tahun-tahun sebelumnya. Meskipun demikian, capaian pada tahun pertama implementasi ini memberikan gambaran awal yang positif terhadap efektivitas pendekatan pemberdayaan dan pendampingan yang dilakukan kepada KTH.

Perbandingan capaian terhadap target jangka menengah pada Renstra

Apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra Badan P2SDM Tahun 2025–2029 sebesar 14%, maka capaian kinerja Tahun 2025 telah mencapai 71,43% dari target Renstra. Progres ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program berada telah cukup sejalan dengan target jangka menengah.

Sebaran Kelompok Tani Hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air

Total
4.400
Kelompok Tani Hutan

Aceh : 7 KTH
Sumatera Utara : 2 KTH
Sumatera Barat : 32 KTH
Riau : 8 KTH
Jambi : 43 KTH
Sumatera Selatan : 5 KTH
Bengkulu : 25 KTH
Lampung : 821 KTH
Bangka Belitung : 8 KTH
Kepulauan Riau: - KTH

Kalimantan Barat : 20 KTH
Kalimantan Tengah : 19 KTH
Kalimantan Selatan : 68 KTH
Kalimantan Timur : 18 KTH
Kalimantan Utara : 2 KTH

Sulawesi Utara : 3 KTH
Sulawesi Tengah : 76 KTH
Sulawesi Selatan : 73 KTH
Sulawesi Tenggara : 19 KTH
Gorontalo : 6 KTH
Sulawesi Barat : 9 KTH



Dki Jakarta : 10 KTH
Jawa Barat : 1562 KTH
Jawa Tengah : 238 KTH
D.I. Yogyakarta : 88 KTH
Jawa Timur : 1.073 KTH
Banten : 65 KTH

Bali : 3 KTH
Nusa Tenggara Barat : 26 KTH
Nusa Tenggara Timur : 52 KTH

Maluku : 7 KTH
Maluku Utara : 10 KTH
Papua Barat : - KTH
Papua : 2 KTH
Papua Tengah : - KTH
Papua Pegunungan : - KTH
Papua Selatan : - KTH

Komoditas kopi menjadi yang paling banyak dihasilkan oleh KTH karena memiliki kesesuaian yang tinggi dengan karakteristik ekologi kawasan hutan dan skema pengelolaan berbasis masyarakat. Kopi dapat dibudidayakan dengan baik dalam sistem agroforestry di bawah tegakan hutan, tanpa memerlukan pembukaan lahan baru, sehingga tetap dapat menjaga fungsi lindung dan kelestarian ekosistem hutan.

Dalam mendukung cadangan energi, komoditas yang dicatat meliputi biomassa dan bioenergi yang bersumber dari hasil hutan kayu maupun non-kayu, yang berperan sebagai energi terbarukan dan ramah lingkungan. Pemanfaatan biomassa ini tidak hanya mendukung transisi energi bersih, tetapi juga meningkatkan nilai tambah ekonomi masyarakat sekitar hutan.

Selanjutnya, dalam mendukung cadangan pangan, komoditas yang tercatat mencakup buah-buahan dan biji-bijian, serta hasil diversifikasi pangan berbasis hutan. Selain itu, hasil wana mina seperti ikan, udang, kepiting, dan berbagai produk olahannya turut menjadi bagian penting dalam pencatatan NTE, yang mencerminkan integrasi pengelolaan hutan dengan sistem perikanan berkelanjutan. Hasil wana tani ternak, meliputi ternak sapi, kambing, susu segar, dan produk turunannya, juga menjadi komoditas strategis dalam mendukung ketersediaan protein hewani bagi masyarakat.

Komoditas lain yang memiliki peran signifikan dalam mendukung pangan, energi, dan air antara lain jamur, kopi, madu, air nira, gula aren, sagu, nipah, aren, dan bambu, yang merupakan hasil hutan bukan kayu bernilai ekonomi tinggi dan berpotensi dikembangkan secara berkelanjutan. Selain itu, sarang burung walet, tanaman obat, rotan, benih, dan bibit juga dicatat sebagai komoditas unggulan yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan penguatan ekonomi lokal.

Dalam konteks cadangan air, pencatatan NTE melalui SIMLUH juga mencakup pemanfaatan air minum dan layanan irigasi yang bersumber dari kawasan hutan, sebagai bentuk jasa lingkungan yang mendukung keberlanjutan sistem produksi pangan dan kehidupan masyarakat. Pencatatan ini menegaskan peran hutan sebagai penyangga tata kelola air dan penopang ketahanan wilayah.



Output dan Outcome

Output yang dihasilkan dari pencapaian Indikator Kinerja ini adalah meningkatnya jumlah Kelompok Tani Hutan (KTH) yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi, dan air sebesar 10%, atau bertambahnya 400 KTH yang secara aktif mengembangkan dan memproduksi komoditi produktif berbasis kehutanan. Output ini mencerminkan keberhasilan intervensi program dalam memperluas cakupan KTH yang terlibat, sekaligus menunjukkan terbangunnya kapasitas teknis dan kelembagaan KTH dalam mengelola usaha kehutanan yang produktif dan berkelanjutan.

Outcome yang dihasilkan dari pencapaian indikator kinerja ini adalah meningkatnya kontribusi Kelompok Tani Hutan terhadap ketahanan pangan, energi, dan air di tingkat tapak, yang ditandai dengan berkembangnya usaha produktif berbasis agroforestri dan hasil hutan bukan kayu, meningkatnya kemandirian ekonomi KTH, serta terjaganya fungsi ekologis hutan dan lanskap sekitarnya.

Efektivitas

Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air yang baru diterapkan pada Tahun 2025 sehingga pengukuran efektivitas kinerja tidak dapat dilakukan karena belum adanya data pembandingan capaian kinerja pada tahun sebelumnya.

Efisiensi

Pencapaian realisasi pada indikator kinerja ini yang mencapai 100% dari target yang ditetapkan diperoleh dengan penggunaan anggaran sebesar Rp726.892.425,00 dari pagu anggaran sebesar Rp727.187.000,00 atau sebesar 99,96%, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 1 dengan kategori efisien.

Faktor Pendukung capaian Kinerja

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.

Kendala

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:

1. Belum Meratanya Kapasitas KTH, Tidak seluruh KTH memiliki kemampuan teknis dan manajerial yang memadai untuk menghasilkan komoditas secara optimal dan berkelanjutan.
2. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Produksi. Keterbatasan alat produksi, pascapanen, dan akses permodalan masih menjadi hambatan dalam peningkatan produktivitas KTH.
3. 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.
4. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Produksi. Seperti alat produksi, pascapanen, dan akses permodalan masih menjadi hambatan dalam peningkatan produktivitas KTH.



Upaya tindak Lanjut

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

1. Penguatan jejaring informasi dan kerjasama antar penyuluh kehutanan pusat dengan penyuluh kehutanan daerah sesuai dengan wilayah binaannya masing-masing.
2. Peningkatan Kapasitas KTH Secara Terarah. Melakukan pelatihan teknis dan manajerial berbasis kebutuhan spesifik KTH, terutama pada komoditas unggulan pendukung cadangan pangan, energi, dan air.
3. Penguatan Peran Penyuluh Kehutanan. Meningkatkan dukungan operasional, kapasitas, dan insentif bagi penyuluh kehutanan agar pendampingan lapangan dapat dilakukan secara berkelanjutan dan merata.
4. Optimalisasi Pemanfaatan SIMLUH. Memperkuat pendampingan teknis penggunaan SIMLUH, penyederhanaan mekanisme pencatatan, serta peningkatan responsivitas admin sistem untuk meminimalkan kendala pelaporan.
5. Pengembangan Rantai Nilai dan Akses Pasar. Mendorong pengolahan pascapanen, kemitraan usaha, dan akses pasar yang lebih luas agar KTH memperoleh nilai tambah dan termotivasi meningkatkan produksi.
6. Sinergi Program dan Dukungan Lintas Sektor. Memperkuat kolaborasi dengan unit teknis terkait, pemerintah daerah, dan mitra usaha untuk mendukung sarana produksi, pembiayaan, serta regulasi pendukung.
7. Pendekatan Berbasis Wilayah dan Risiko. Menyesuaikan intervensi penyuluhan dengan karakteristik wilayah, potensi komoditas, dan risiko alam untuk memastikan keberlanjutan hasil produksi.

Success Story

**MELAUJI INOVASI IPAH HYBRID,
90% WARGA SUDAH DAPAT MEMENUHI KEBUTUHAN AIR**

Sigit Murhofiq

merupakan Penyuluh Kehutanan PNS Ahli Muda di CDK Wilayah X, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah dengan wilayah kerja Kecamatan Jenar dan Kecamatan Sambungmacan, Kabupaten Sragen. Sigit Murhofiq merupakan Terbaik I Teladan Wana Lestari Kategori Penyuluh Kehutanan PNS Tahun 2025.

Kemiskinan, ancaman kekeringan, lahan kritis, pencemaran lingkungan, penebangan liar dan kebakaran hutan menjadi tantangan besar Sigit dalam bertugas di lapangan. Sebagai salah satu garda terdepan di tingkat tapak, Sigit bertekad untuk memperbaiki kondisi wilayah kerjanya dengan melakukan strategi penyuluhan yang inovatif dan efektif. Tidak hanya itu, Sigit juga mempunyai jejaring kerja yang luas sehingga dapat mendorong kelompok tani hutan yang didampinginya memperoleh kerjasama dengan berbagai pihak.

Dalam menanggulangi permasalahan-permasalahan yang terjadi, Sigit menginisiasi dan mendampingi berbagai kegiatan rehabilitasi dan pembangunan kehutanan. Sigit mengembangkan sistem agroforestri pada hampir seluruh kelompok binaan, lahan KTH ditanami dengan jenis pohon jati, mahoni, alpukat, manga jenis red ivory, kopi, dan cabai. Sedangkan pengembangan sistem agrosilvopastura dilakukan oleh kelompok binaan LMDH Banyurip Lestari dengan membudidayakan tanaman sacha inchi dan rumput odot sebagai pakan ternak.





Untuk mengatasi kelangkaan air, Sigit Murhofiq telah menerapkan konservasi tanah dan air secara vegetatif dan sipil teknis. Konservasi tanah dan air secara vegetatif dilakukan di KTH binaan yaitu dengan menanam alpukat, mangga dan jambu air yang ditumpangsarikan di lahan monokultur jagung. Penanaman dilakukan sejak tahun 2019 dengan jumlah mencapai 58.000 bibit. Konservasi tanah dan air secara sipil teknis dilakukan dengan membangun Instalasi Pemanen Air Hujan (IPAH) Hybrid. Selain KTH, Sigit juga membina kelompok Masyarakat Mitra Polhut dan secara aktif mendorong kegiatan pengendalian kebakaran dan pengamanan hutan dengan cara patroli. Patroli dilakukan secara rutin dengan menggandeng masyarakat dan berkoordinasi dengan pemerintah desa maupun Perum Perhutani setempat.

Melalui program rehabilitasi hutan dan lahan yang dijalankan sejak tahun 2019, perubahan signifikan mulai terlihat. Data citra satelit Sentinel menunjukkan bahwa pada tahun 2025, terjadi peningkatan tutupan lahan yang sangat jelas di Kecamatan Jenar yaitu dari 3.232 ha pada tahun 2019 menjadi 5.264 ha pada tahun 2025. Selain bertambahnya tutupan lahan, dampak lain dari pendampingan yang dilakukan Sigit adalah kemandirian warga dalam memenuhi kebutuhan air. Melalui inovasi IPAH Hybrid, 90% warga sudah dapat memenuhi kebutuhan air baik untuk rumah tangga maupun pertanian. Hal ini juga tentunya berdampak pada penghematan pengeluaran pembelian air bagi masyarakat.

Tak hanya itu, kegiatan pemberdayaan yang digagas Sigit telah berdampak pada peningkatan taraf ekonomi masyarakat. Berdasarkan data yang bersumber dari Dinas Lingkungan dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah, Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) beberapa kelompok tani binaan telah tercatat meningkat pendapatannya, antara lain KTH Sumber Wono (peningkatan pendapatan 370,11%), KTH Anting Putri (peningkatan pendapatan 569,29%), KTH Wono Tirto Lestari (peningkatan pendapatan 420%), dan LMDH Banyurip Lestari (peningkatan pendapatan 81,38%).



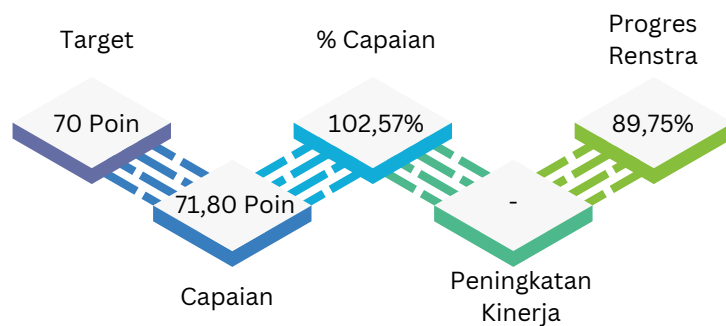
Indikator Kinerja Program 3

Indeks Pengembangan SDM Kehutanan

Pelaksana : Pusat Diklat SDM, Pusat Renbang SDM, Pusat Genri



Tautan Data Dukung
<https://bit.ly/IKP3BP2SDM-2025>
atau pindai barcode disamping



Pengembangan sumber daya manusia kehutanan pada dasarnya merupakan upaya berkelanjutan untuk memastikan bahwa SDM yang bekerja dan terlibat di sektor kehutanan memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugasnya dengan baik di tengah tantangan pengelolaan hutan yang terus berkembang. Pengembangan SDM tidak hanya dimaknai sebagai peningkatan pengetahuan atau keterampilan teknis, tetapi juga mencakup cara berpikir, sikap kerja, dan tanggung jawab moral terhadap keberlanjutan hutan. Dengan pendekatan tersebut, pengembangan SDM diarahkan untuk membentuk SDM kehutanan yang tidak hanya mampu bekerja, tetapi juga memahami peran dan dampak pekerjaannya bagi lingkungan dan masyarakat.

Dalam konteks ini, Badan P2SDM menjalankan peran strategis sebagai penggerak utama pengembangan SDM kehutanan. Badan P2SDM berupaya memastikan bahwa kebijakan kehutanan didukung oleh SDM yang siap menjalankan kebijakan tersebut di lapangan. Peran ini diwujudkan melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan, serta dorongan terhadap lahirnya inovasi dan kewirausahaan berbasis kehutanan. Badan P2SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan pola kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil. Selain itu, Badan P2SDM juga berperan dalam menanamkan nilai dan budaya kerja yang menjadi fondasi dalam pelaksanaan tugas. Melalui penguatan nilai-nilai BerAKHLAK, pengembangan SDM diarahkan agar peningkatan kompetensi berjalan seiring dengan pembentukan sikap disiplin, etos kerja, dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada publik serta menjaga keberlanjutan sumber daya hutan.

Untuk melihat sejauh mana upaya pengembangan SDM tersebut telah berjalan, Pada Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2025-2029 ditetapkan indikator kinerja baru yaitu Indeks Pengembangan SDM Kehutanan. Indeks ini disusun untuk memberikan gambaran apakah berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM yang telah dilaksanakan benar-benar berjalan sesuai kondisi yang diinginkan. Dalam pengukurannya, Indeks Pengembangan SDM Kehutanan dihitung melalui sejumlah indikator kinerja kegiatan yang berperan sebagai pengungkit utama sesuai dengan *caseading* kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan P2SDM Tahun 2025-2029, yaitu:

- 1 Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan
10 Poin
- 2 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak
10 Poin
- 3 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi
60 Poin
- 4 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk
10 Poin
- 5 partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient
10 Poin

Perbandingan capaian terhadap target tahun berjalan

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, Indeks Pengembangan SDM Kehutanan tercatat mencapai 71,80 poin, melampaui target yang telah ditetapkan sebesar 70 poin. Dengan capaian tersebut, tingkat keberhasilan kinerja mencapai 102,57 persen, yang menunjukkan bahwa berbagai upaya pengembangan SDM kehutanan yang dilaksanakan oleh Badan P2SDM telah berjalan sesuai dengan arah kebijakan dan sasaran yang direncanakan.

Namun demikian, pada Tahun 2025 belum seluruh indikator kinerja di lingkungan Badan P2SDM memiliki target kinerja yang ditetapkan. Kondisi ini disebabkan oleh proses penyusunan dan penajaman perencanaan kinerja pada Rencana Strategis BP2SDM yang masih berlangsung hingga mendekati akhir tahun anggaran, sementara dukungan pendanaan terhadap indikator-indikator baru belum sepenuhnya dapat dialokasikan. Sebagai konsekuensinya, dalam penghitungan Indeks Pengembangan SDM Kehutanan Tahun 2025 dilakukan penyesuaian dengan belum memasukkan beberapa variabel, antara lain Nilai Indeks BerAKHLAK Kementerian Kehutanan, penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak, serta partisipasi generasi muda dalam mendukung penelusuran *data deficient*. Penyesuaian ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran tetap mencerminkan kondisi pelaksanaan program yang realistis, akuntabel, serta selaras dengan perencanaan dan dukungan anggaran yang tersedia.

Tabel Penilaian pada IKK Pendukung IPSDM Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Pengungkit	Bobot	Pencapaian Kinerja 2025	Target yang diharapkan	%	Nilai Tertimbang
1	Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	0,1	-	-	-	-
2	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak	0,1	-	-	-	-
3	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi (persen)	0,6	80,43	100,00	80,43%	48,26
4	Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk (unit)	0,1	10	50	20,00%	2,00
5	Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati	0,1	-	-	-	-
Total						50,26
Konversi terhadap indikator yang diperhitungkan						71,80

Perbandingan capaian terhadap target tahun-tahun sebelumnya

Tahun 2025 merupakan tahun pertama penerapan Indikator Indeks Pengembangan SDM Kehutanan, sehingga capaian kinerja pada tahun ini belum dapat dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya. Meskipun demikian, hasil pengukuran ini menjadi *baseline* awal yang penting bagi Badan P2SDM untuk menilai perkembangan pengembangan SDM kehutanan pada periode selanjutnya.

Perbandingan capaian terhadap target jangka menengah pada Renstra

Capaian Indeks Pengembangan SDM Kehutanan Tahun 2025 menunjukkan perkembangan yang baik terhadap target jangka menengah dalam Rencana Strategis Badan P2SDM, di mana pada akhir Tahun 2029 indeks ini ditetapkan sebesar 80 poin. Dengan capaian 71,80 poin, hingga Tahun 2025 progres pencapaian telah mencapai sekitar 89,75 persen dari target akhir Renstra. Kondisi ini menggambarkan bahwa pencapaian indikator kinerja pengungkit Indeks Pengembangan SDM kehutanan yang dijalankan pada Tahun 2025 telah berjalan sesuai arah yang direncanakan dan perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan untuk mencapai target kinerja di tahun-tahun selanjutnya.

1 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi

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

Sebagai bagian dari transformasi Badan P2SDM untuk memperkuat perannya sebagai sistem inti dalam pembangunan kehutanan, telah dibangun Kementerian Kehutanan *Corporate University* (CorpU) yang resmi diluncurkan oleh Menteri Kehutanan. CorpU dirancang sebagai sistem pembelajaran terintegrasi dan berkelanjutan yang selaras dengan kebutuhan organisasi serta agenda pembangunan kehutanan. Melalui CorpU, pengembangan SDM kehutanan tidak lagi berdiri sendiri, tetapi menjadi satu kesatuan dengan arah kebijakan, kinerja organisasi, dan pengembangan talenta, sehingga membentuk ekosistem pembelajaran yang utuh dan saling terhubung.

Indikator ini mencerminkan sejauh mana komitmen organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM kehutanan, khususnya aparatur. Melalui berbagai bentuk pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, workshop, bimbingan teknis, hingga pembelajaran berbasis *Massive Open Online Course* (MOOC), SDM kehutanan diharapkan memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi serta tantangan pembangunan kehutanan yang terus berkembang. Semakin luas jangkauan pengembangan kompetensi, semakin besar pula peluang terwujudnya tata kelola kehutanan yang lebih efektif, efisien, dan berdaya saing.

Pada Tahun 2025, pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Pusat Diklat SDM serta Balai P2SDM Wilayah I sampai dengan VII berhasil menjangkau 17.193 orang SDM kehutanan. Dengan jumlah sasaran sebesar 21.376 orang, capaian ini setara dengan 80,43% SDM kehutanan yang memperoleh pengembangan kompetensi. Capaian tersebut diperoleh melalui berbagai bentuk kegiatan, antara lain:

- Pelatihan Aparatur full APBN : 7.357 orang
- Pelatihan aparatur kerjasama : 2.288 orang
- Lulusan Pelatihan MOOC : 6591 orang
- Lulusan Karyasiswa : 10 Orang
- *Community Of Practice* (COP) sebanyak 934 orang

Pengembangan Kompetensi pada tahun 2025 didominasi oleh pelatihan dasar bagi PNS maupun orientasi bagi PPPK. Adapun berbagai jenis pengembangan kompetensi yang dilaksanakan sebagaimana lampiran 2.

Manfaat dari pengembangan kompetensi ini dirasakan secara langsung, baik oleh individu maupun organisasi. Bagi individu, kegiatan pengembangan kompetensi membuka peluang peningkatan kapasitas diri, memperluas wawasan, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Sementara itu, bagi organisasi, pengembangan kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk memastikan bahwa jenis dan materi pengembangan kompetensi yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan, Badan P2SDM secara rutin melaksanakan identifikasi kebutuhan pelatihan, termasuk melalui penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) atau roadmap pengembangan kompetensi. Dokumen tersebut menjadi acuan penting dalam memastikan arah pengembangan SDM kehutanan yang lebih terencana dan selaras dengan kebutuhan organisasi Kementerian Kehutanan.

Dalam struktur perhitungan Indeks Pengembangan SDM Kehutanan, variabel proporsi SDM kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi memiliki bobot paling besar, yaitu 60 poin. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dipandang sebagai faktor kunci dalam memastikan keberhasilan pengembangan SDM kehutanan secara keseluruhan. Dengan pencapaian sebesar 80,43 persen SDM kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi maka variabel ini menyumbang 48,26 Poin pada Indeks Pengembangan SDM Tahun 2025.

2 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk

Kewirausahaan kreatif kehutanan merupakan aktivitas menciptakan dan mengembangkan usaha di bidang kehutanan yang dijalankan secara mandiri maupun berkelompok dengan mengedepankan kreativitas, inovasi, dan keberlanjutan. Kewirausahaan ini diarahkan untuk memanfaatkan potensi hutan, baik hasil hutan kayu, hasil hutan bukan kayu maupun jasa lingkungan dan berbagai bentuk usaha kehutanan lainnya yang mampu memberikan nilai tambah ekonomi sekaligus menjaga kelestarian hutan. Melalui pendekatan kewirausahaan kreatif, sektor kehutanan diharapkan tidak hanya menjadi ruang konservasi, tetapi juga menjadi sumber penghidupan yang layak dan berkelanjutan.

Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan diarahkan pada pembentukan unit usaha kehutanan yang nyata dan berjalan. Unit usaha yang terbentuk merupakan usaha kehutanan yang dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok. Usaha tersebut dibuktikan dengan memiliki legalitas berupa Nomor Induk Berusaha (NIB), serta ditetapkan secara resmi melalui keputusan Kepala Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan, BP2SDM, Kementerian Kehutanan. Penetapan ini menjadi bentuk pengakuan bahwa usaha yang dikembangkan telah melalui proses pembinaan dan memenuhi kriteria sebagai kewirausahaan kreatif kehutanan.

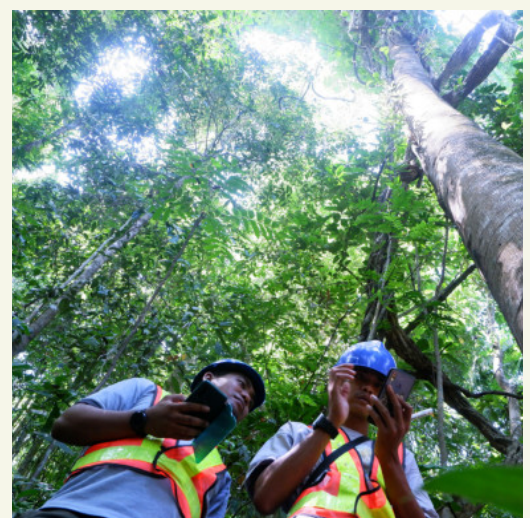
Sasaran kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan mencakup masyarakat sekitar hutan, generasi muda, serta kelompok-kelompok yang memiliki minat dan potensi kewirausahaan berbasis kehutanan. Sasaran tersebut antara lain alumni kegiatan pembinaan perilaku peduli cinta alam, generasi muda anggota KTH/KUPS/anak keturunannya, alumni SMK atau SMA kehutanan, mahasiswa, serta kelompok masyarakat lain yang memiliki ide bisnis atau rintisan usaha di bidang kehutanan. Melalui pelibatan generasi muda dan masyarakat secara luas, kewirausahaan kreatif kehutanan diharapkan mampu mendorong tumbuhnya wirausaha baru yang mendukung penciptaan lapangan kerja hijau (*green jobs*).

Bentuk kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan dilaksanakan melalui pembinaan yang terintegrasi dan berjenjang. Pembinaan diawali dengan penguatan perilaku peduli dan cinta alam, sebagai fondasi agar usaha yang dikembangkan tetap berorientasi pada kelestarian hutan. Selanjutnya dilakukan pembinaan kewirausahaan kreatif kehutanan yang diarahkan hingga terbentuknya unit usaha.

Melalui peningkatan keterampilan produksi dan pengolahan inovasi produk, pengemasan, pemasaran, serta pemanfaatan teknologi dan digitalisasi usaha. Pendekatan ini dimaksudkan agar pelaku usaha tidak hanya mampu memproduksi, tetapi juga memahami aspek keberlanjutan dan pasar.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari pembentukan tim kerja yang melibatkan satuan kerja pusat terkait dan UPT BP2SDM, identifikasi dan seleksi sasaran pembinaan, penyusunan panduan dan materi pembinaan, hingga pelaksanaan pembinaan kewirausahaan kreatif. Tahapan tersebut dilanjutkan dengan penetapan unit usaha melalui keputusan Kepala Pusat, pendampingan usaha, serta monitoring dan evaluasi untuk memastikan usaha yang terbentuk dapat berkembang dan berkelanjutan. Pengembangan kewirausahaan kreatif kehutanan juga dilaksanakan melalui sinergi dan kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan, kementerian/lembaga lainnya, termasuk pemerintah daerah, dunia usaha, akademisi, dan lembaga keuangan. Melalui kemitraan ini, pelaku usaha kehutanan diharapkan memperoleh akses yang lebih luas terhadap pembiayaan, pendampingan, serta jejaring pasar, sehingga usaha yang dikembangkan tidak berhenti pada tahap pembinaan awal, tetapi mampu tumbuh secara mandiri.

Pada Tahun 2025 telah dilaksanakan kegiatan pemberdayaan Generasi Muda Berorientasi Kewirausahaan pada Bidang Usaha Komoditas Kehutanan dengan capaian rincian output sebanyak 266 orang. Kegiatan tersebut meliputi pembinaan perilaku Generasi Muda Pecinta Alam sebanyak 150 orang serta pembinaan kewirausahaan kreatif kehutanan sebanyak 116 orang. Dari pelaksanaan pembinaan kewirausahaan kreatif kehutanan tersebut, telah terbentuk 10 (sepuluh) kelompok Kewirausahaan Kreatif Kehutanan. Pengembangan usaha pada kelompok-kelompok tersebut difokuskan pada tema budidaya lebah madu, dengan lokus kegiatan dan sasaran berada di wilayah sekitar Kabupaten Bogor. Secara rinci, daftar unit usaha kewirausahaan yang terbentuk sebagaimana tercantum dalam Lampiran 3. Dalam struktur perhitungan Indeks Pengembangan SDM Kehutanan, variabel kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk memiliki porsi bobot perhitungan yaitu 10 poin sehingga dengan capaian 10 unit usaha, variabel ini menyumbang 2 poin pada indeks Pengembangan SDM Tahun 2025.



Output dan Outcome

Output yang dihasilkan dari indikator kinerja ini yaitu terukurnya Indeks Pengembangan SDM Kehutanan dengan nilai capaian 71,80 poin sebagai hasil dari pelaksanaan berbagai program pengembangan kapasitas sumber daya manusia kehutanan maupun pembentukan kewirausahaan kreatif bidang kehutanan. Outcome yang diharapkan dari hasil pengukuran indeks tersebut adalah tersajinya gambaran yang objektif mengenai dampak nyata pengembangan SDM kehutanan terhadap peningkatan kualitas, kesiapan, dan daya saing SDM, baik aparatur maupun pelaku di tingkat tapak. SDM kehutanan semakin adaptif, terampil, dan mampu menjalankan peran secara efektif dalam menghadapi dinamika pengelolaan hutan. Pada akhirnya, capaian ini menjadi rujukan penting bagi Badan P2SDM dalam memastikan arah kebijakan pengembangan SDM agar tetap konsisten, relevan, dan berkelanjutan pada periode berikutnya.

Efektivitas

Indeks Pengembangan SDM Kehutanan merupakan indikator kinerja yang baru diterapkan pada Tahun 2025 sehingga pengukuran efektivitas kinerja tidak dapat dilakukan karena belum adanya data pembandingan capaian kinerja pada tahun sebelumnya.

Efisiensi

Pencapaian kinerja Indeks Pengembangan SDM terhadap target sebesar 102,57% diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp28.365.039.378,00 atau sebesar 97,59% dari pagu anggaran Rp29.065.000.000,00, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 0,95 dengan kategori efisien. Secara nyata, Badan P2SDM melakukan upaya-upaya efisiensi dalam pengembangan SDM Kehutanan melalui pelaksanaan pelatihan menggunakan metode *blended learning*, *full e-learning*, *Massive Open Online Courss* (MOOC) maupun webinar. Selain itu juga dilaksanakan pelatihan dengan skema *Sharing Cost* melalui kerjasama dengan berbagai pihak. Pada Tahun 2025 Badan P2SDM mengembangkan 5 jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan dengan skema MOOC. Hal ini juga dapat mendorong pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ke depan agar dapat menjangkau lebih banyak sasaran dengan penggunaan anggaran yang lebih efisien.

Faktor Pendukung Capaian Kinerja

1. Tersedianya media pembelajaran secara daring melalui *Learning Management System* (LMS) dengan jangkauan yang luas.
2. Ketersediaan SDM baik widyaiswara maupun pengelola dan penyelenggaraan pelatihan yang memadai pada Pusat Diklat SDM dan Balai P2SDM wilayah.
3. Tersedianya skema pelatihan MOOC dan skema pengembangan kompetensi SDM lainnya (COP dan Zoom'atan) yang dapat menjangkau lebih banyak peserta dengan biaya yang relatif murah.
4. Pendamping yang kompeten pada kegiatan pembentukan kewirausahaan sehingga kelompok berhasil memperoleh Nomor Izin Berusaha dan mengembangkan usahanya.
5. Tersedianya dukungan jejaring dan kolaborasi lintas sektor yang memperluas jangkauan peserta.

Kendala

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

1. Adanya perubahan regulasi tentang penilaian Sistem Merit yang berdampak pada tertundanya penilaian Indeks BerAKHLAK pada tahun 2025 (tidak ada penilaian).
2. Kurangnya fasilitasi dalam bentuk sarpras dan ekosistem kewirausahaan kreatif kehutanan untuk implementasi. dan kurangnya daya tarik kewirausahaan bagi para generasi muda.
3. Belum banyak keorganisasian pemuda yang menaungi tentang kewirausahaan.

Upaya Tindak Lanjut

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

1. Menyiapkan Memorandum Menteri Kehutanan terkait dengan Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi sebagai tindak lanjut terbitnya Peraturan Menteri PAN RB Nomor 19 tahun 2025 untuk mendukung capaian nilai Indeks BerAKHLAK tahun 2026.
2. Membangun jejaring dan kemitraan dengan pelaku usaha, aktivis akademika dan pemerintah daerah serta KL lain. Untuk memberikan dukungan pengembangan kewirausahaan kreatif kehutanan
3. Memberikan pemahaman dan penyadartahuan kepada generasi muda dengan menyelenggarakan kegiatan yang berkaitan dengan kewirausahaan.
4. Memberikan pengetahuan tentang bagaimana membuat NIB dan membuat jejaring.
5. Mengoptimalkan platform digital dan komunitas daring sebagai sarana tindak lanjut, diskusi tematik, dan pembinaan berkelanjutan pasca kegiatan.



PELATIHAN

PEMANDU WISATA ALAM

Tujuan Pelatihan :

Peserta mampu menjalankan tugasnya sebagai Pemandu Wisata Alam di Kawasan Pelestarian Alam dan Kawasan Suaka Alam, Tahura, Hutan Produksi, Hutan Lindung dan Kawasan Hutan lain sesuai dengan potensi obyek wisata alam yang ada.

YOHANIS LASSA

Setelah mengikuti pelatihan, anggota kelompok binaan UPT KPH Wilayah Kabupaten TTS menjadi lebih percaya diri, termasuk berani menyapa wisatawan mancanegara dengan Bahasa Inggris sederhana. Sejumlah alumni pelatihan juga sudah mampu memandu pengunjung hingga ke Gunung Mollo, tidak lagi hanya bertugas di loket tiket Danau Kaenka. Pelatihan ini membuka wawasan dan meningkatkan kesiapan anggota dalam penerapan langsung di lapangan.

DESNA NITBANI

Kelompok Bersaudara, sebagai kelompok binaan UPT KPH Wilayah Kabupaten TTS, merasakan manfaat nyata dari Pelatihan Pemandu Wisata Alam. Pelatihan ini meningkatkan kesadaran anggota dalam pengelolaan sampah dan perawatan tanaman di sekitar kawasan wisata hutan mahoni, sehingga lingkungan menjadi lebih bersih dan terawat. Selain itu, keterampilan anggota dalam menerima dan berinteraksi dengan pengunjung juga meningkat. Anggota yang sebelumnya kurang percaya diri kini mampu menjelaskan potensi dan cerita kawasan wisata dengan lebih baik. Pelatihan ini juga memberi gambaran yang jelas tentang arah pengembangan objek wisata, sehingga pembangunan sarana dan prasarana terus dilakukan secara bertahap.



LANGKAH NYATA INOVASI PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM

Community Of Practice (CoP)

Wadah berbagai pengetahuan (knowledge sharing) dan kemonitas belajar formal/informal yang bertujuan meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di sektor kehutanan. kegiatan ini didukung oleh Pusat Diklat SDM Kehutanan sebagai bagian dari penerapan Corporate University (Corpu).

Pengembangan Kapasitas SDM tanpa memerlukan anggaran yang besar



Terdapat lebih dari 934 orang yang telah mengikuti CoP



Zoom'atan merupakan bentuk kegiatan Community Of Practice (CoP) pertemuan daring rutin yang dilaksanakan setiap hari jumat dari Fungsional Widaiswara bagi seluruh ASN Kemenhut. adapun isu yang dibahas mencakup kebijakan, teknis ekhutanan, inovasi manajemen ASN, hingga peningkatan kualitas pelatihan.

COP penting bagi Pusat Diklat SDM sebagai Standardisasi Mutu, Memastikan kualitas pelatihan di berbagai Balai P2SDM wilayah (kadipaten, makassar, pematangsiantar, dll) memiliki standar yang sama. Efisiensi Pengetahuan sehingga pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai senior tidak hilang saat mereka pensiun karena sudah didokumentasikan dan dibagikan melalui komunitas. adaptasi cepat. membantu organisasi merespons isu global dengan cepat seperti target Indonesia's FOLU Net Sink 2030.

Tema CoP yang dilaksanakan Tahun 2025

- Peran Guru SMK Kehutanan Negeri Pasca Terbitnya Permen PANRB No 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru
- Membangun Unit Usaha Sekolah di Tengah Efisiensi Anggaran
- Deep Learning untuk Pendidikan Vokasi Kehutanan : Filosofi dan Implementasi dalam Proses Pembelajaran
- Memahami Dinamika Psikologis Peserta Didik di era Keterbukaan Informasi
- Pemanfaatan Kecerdasan Buatan (AI) dalam Dunia Pendidikan
- Cara Praktis Unduh Citra Satelit Resolusi Tinggi dengan Bantuan Quantum GIS (QGIS)
- Penerapan Koding dan Kecerdasan Artifisial dalam Dunia Pendidikan
- Bedah Buku Drone : Teori, Praktik, kebijakan dan Implementasi
- Peran Pemandu dalam Menjaga Keselamatan dan Kelestarian Alam serta mengenalkan Budaya dan Kearifan Lokal Setempat

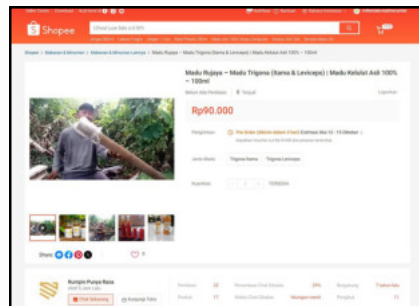




ASOSIASI KELOMPOK USAHA MUDA BUDIDAYA LEBAH MADU SAYAP EMAS RUMPIN PUNYA RASA

Merupakan organisasi yang berdiri pada tanggal 15 September 2025 di Kecamatan Rumpin. Asosiasi ini menjadi wadah komunikasi, kolaborasi, serta penguatan ekosistem bisnis bagi para pelaku wirausaha muda di bidang budidaya lebah madu, baik jenis alam (liar) maupun budidaya.

Organisasi ini terbentuk dari inisiatif 10 (sepuluh) kelompok usaha yang tersebar di 9 (sembilan) desa di Kecamatan Rumpin, dengan anggota muda-mudi lokal yang telah mengikuti kegiatan Bimbingan Teknis Wirausaha Budidaya Lebah Madu hasil kerja sama antara Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan (Pusgenri), BP2SDM, Kementerian Kehutanan Republik Indonesia dan Pemerintah Kecamatan Rumpin.



Margin Keuntungan : 54,37%



ABU HOLIS (APANK)
KELOMPOK
DUNIA LEBAH CIBODAS



#SobatHijau

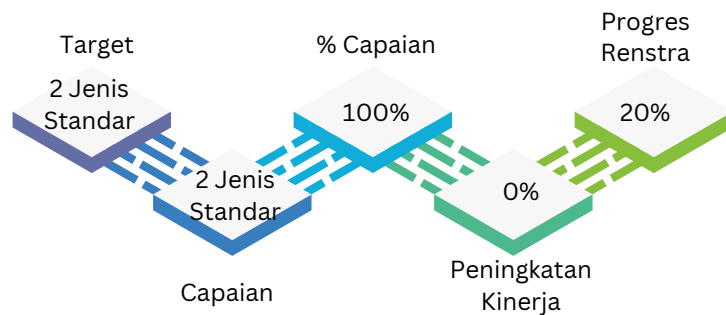
Indikator Kinerja Program 4

Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan

Pelaksana : Pusat Renbang SDM



Tautan Data Dukung
<https://bit.ly/IKP4BP2SDM-2025>
atau pindai *barcode* disamping



Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas sumber daya manusia (SDM) dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan merupakan salah satu isu strategis yang menjadi perhatian Badan P2SDM. Dalam konteks ini, kesenjangan dimaknai sebagai ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja kehutanan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja, baik pada sektor pemerintahan maupun non-pemerintahan. Upaya untuk mengurangi kesenjangan tersebut tidak dapat dilepaskan dari ketersediaan dan peran serta fungsi dari kualitas standar kompetensi. Standar kompetensi menjadi rujukan utama dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi, karena berfungsi sebagai acuan dalam merancang kurikulum, program pelatihan, serta skema pengembangan kapasitas SDM yang relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Melalui standar kompetensi yang tepat, pengembangan SDM tidak lagi bersifat umum, tetapi diarahkan secara spesifik untuk menjawab tuntutan pasar kerja kehutanan yang terus berkembang.

Standar kompetensi tersebut dimanfaatkan oleh berbagai pihak, baik lembaga diklat internal pemerintahan, lembaga diklat di dunia usaha dan industri, maupun lembaga pendidikan formal seperti sekolah kejuruan dan perguruan tinggi. 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, Badan P2SDM terlebih dahulu melakukan identifikasi jenis jabatan dan pekerjaan yang saat ini berkembang dalam pasar kerja kehutanan. Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar untuk menginventarisasi standar kompetensi yang telah ada, baik Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) maupun standar kompetensi khusus. Standar-standar kompetensi yang sudah tersedia kemudian 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.

Dalam pelaksanaannya, pengembangan standar kompetensi diarahkan pada dua kelompok besar, yaitu SDM aparatur dan SDM non aparatur. Untuk SDM aparatur, pengembangan standar kompetensi mengacu pada kebijakan manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017, yang menetapkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sebagai dasar dalam penyusunan standar kompetensi jabatan, serta digunakan dalam perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan karier, dan peningkatan kinerja aparatur di bidang kehutanan. Sementara itu, untuk SDM non aparatur, pengembangan standar kompetensi mengacu pada ketentuan mengenai SKKNI sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016. Melalui mekanisme ini, standar kompetensi disusun secara partisipatif dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait, mulai dari perumusan hingga penetapannya, sehingga standar yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kebutuhan dunia kerja kehutanan.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tahun 2025, untuk mencapai penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan Badan P2SDM telah menyusun 2 Jenis Standar Kompetensi dari target 2 jenis Standar Kompetensi yaitu Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Manggala Agni dan SKKNI Perhutanan Sosial sehingga persentase kinerja mencapai 100,00%. Tahun 2025 merupakan tahun pertama indikator ini diterapkan, sehingga capaian kinerja belum dapat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Target yang ditetapkan pada akhir pelaksanaan Renstra Tahun 2025-2029 yaitu tersusunnya 10 jenis standar kompetensi sehingga progres kinerja pada tahun 2025 telah mencapai 20% dari target.

1 Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Manggala Agni

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dalam bidang perlindungan hutan sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang bertugas di lini terdepan. Salah satu unsur penting tersebut adalah Jabatan Fungsional Manggala Agni, yang memiliki peran strategis dalam pengendalian kebakaran hutan dan lahan (Karhutla). Mengingat eskalasi tantangan perubahan iklim dan risiko bencana yang semakin dinamis, diperlukan standardisasi kapasitas yang jelas dan terukur bagi personel Manggala Agni.

Penyusunan standar kompetensi ini menjadi penting untuk memastikan setiap personel Manggala Agni memiliki kapasitas yang terukur dan sesuai dengan tuntutan tugasnya. Standar kompetensi juga diperlukan untuk menjawab perkembangan teknologi pengendalian kebakaran, mendorong spesialisasi peran di setiap jenjang jabatan, serta memberikan kepastian dalam pengembangan karier dan penerapan sistem merit bagi aparatur. Dengan adanya standar yang jelas, pengembangan kompetensi, uji kompetensi, dan penilaian kinerja dapat dilakukan secara lebih objektif dan tepat sasaran.

Dalam penyusunannya, standar kompetensi jabatan fungsional Manggala Agni diawali dengan pembentukan tim penyusun dan verifikator yang melibatkan berbagai unit kerja terkait di lingkup Kementerian Kehutanan, antara lain unsur perencanaan dan pengembangan SDM, unit diklat, pengelolaan SDM aparatur, penegakan hukum, pengendalian kebakaran hutan, konservasi, serta unit teknis di lapangan. Untuk menjaga objektivitas dan kredibilitas, proses penyusunan juga melibatkan pemangku kepentingan eksternal, seperti pakar, praktisi, akademisi, lembaga diklat, lembaga sertifikasi, dan instansi terkait lainnya.

Secara umum, penyusunan rancangan standar kompetensi dilakukan melalui tahapan identifikasi tugas dan fungsi jabatan, perumusan standar kompetensi, validasi lapangan, serta verifikasi terhadap rancangan standar yang disusun. Tahapan ini memastikan bahwa standar kompetensi yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan dan dapat diterapkan secara efektif.

Unit kompetensi yang dirumuskan untuk Jabatan Fungsional Manggala Agni mencakup kemampuan dalam perencanaan pengendalian kebakaran hutan dan lahan, pencegahan kebakaran, pemadaman kebakaran, serta penanganan pascakebakaran hutan dan lahan. Unit-unit kompetensi tersebut disusun sebagai satu kesatuan yang menggambarkan peran Manggala Agni secara utuh, mulai dari pra-kejadian hingga pascakejadian kebakaran.

Sesuai ketentuan Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017, penetapan standar kompetensi jabatan fungsional dilakukan melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sehubungan dengan hal tersebut, Rancangan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Manggala Agni telah diproses untuk penetapan melalui Nota Dinas Kepala Badan P2SDM kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Kehutanan Nomor ND.225/P2SDM/PEHKT/SDM.02.03/B/11/2025 tanggal 4 November 2025. Langkah ini merupakan bagian dari upaya sistematis Badan P2SDM dalam memperkuat kapasitas aparatur kehutanan dan menurunkan kesenjangan antara kompetensi SDM dengan kebutuhan nyata tugas di lapangan.



2 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Perhutanan Sosial

Program Perhutanan Sosial merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian akses legal untuk pengelolaan hutan yang berkelanjutan dan berkeadilan. Dengan demikian, perhutanan sosial diharapkan dapat berkontribusi langsung terhadap pengurangan deforestasi dan degradasi hutan, peningkatan tutupan hutan serta pengelolaan lanskap berkelanjutan. Oleh karena itu, Badan P2SDM mengambil langkah progresif melalui penyusunan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (RSKKNI) Bidang Perhutanan Sosial. Inisiatif ini merupakan respon konkret kami terhadap kebutuhan mendesak yang disampaikan oleh Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan (PSKL) melalui Nota Dinas Sekretaris Ditjen PSKL Nomor 393 tanggal 1 Juli 2024. Kami ingin memastikan bahwa setiap SDM pengelola perhutanan sosial di lapangan memiliki standar profesionalisme yang adaptif terhadap dinamika zaman.

Penyusunan standar kompetensi ini merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan SKKNI. Penyusunan SKKNI terdiri atas beberapa tahapan. Tahap awal perumusan dilakukan dengan membentuk tim perumus dan verifikasi yang terdiri atas perwakilan regulator, pakar/praktisi, akademisi, asosiasi, lembaga pelatihan dan pendidikan, dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Selanjutnya dilakukan perumusan peta fungsi kompetensi serta rumusan unit kompetensi yang dibutuhkan. Konsep yang disusun oleh tim perumus selanjutnya diverifikasi secara internal maupun eksternal untuk memastikan kesesuaian dengan kaidah penulisan SKKNI serta keselarasan pelaksanaan pekerjaan dalam standar kompetensi dengan kondisi di lapangan. Tahapan selanjutnya yaitu prakonvensi dan konvensi. Tahapan ini bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa SKKNI yang disusun memiliki pengakuan dan keberterimaan secara nasional, serta dapat digunakan antara lain dalam penyusunan kurikulum berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Oleh karena itu, stakeholder yang terlibat dalam tahapan tersebut memiliki cakupan yang lebih luas, melibatkan unsur regulator, praktisi/pakar, akademisi, asosiasi industri atau profesi, lembaga pendidikan dan pelatihan, LSP,

Kementerian Ketenagakerjaan, BNSP dan instansi teknis terkait. Hasil perumusan dari seluruh tahapan tersebut kemudian diajukan untuk ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan yang telah dilaksanakan, menghasilkan Rancangan SKKNI Bidang Perhutanan sosial dengan Tujuan Utama Mewujudkan Sistem Pengelolaan Hutan Lestari oleh Masyarakat Setempat atau Masyarakat Hukum Adat untuk Meningkatkan Kesejahteraan, Keseimbangan Lingkungan dan Dinamika Sosial Budaya dengan total fungsi dasar atau unit kompetensi sebanyak 75 unit kompetensi.

Secara umum kompetensi dalam SKKNI Bidang Perhutanan Sosial meliputi pelaksanaan kegiatan pendukung perhutanan sosial, pemberian persetujuan pengelolaan perhutanan sosial, pelaksanaan penetaan status hutan adat, pelaksanaan pengelolaan hutan hak, pelaksanaan penanganan konflik tenurial kawasan hutan, pelaksanaan penataan areal kerja persetujuan perhutanan sosial, pelaksanaan pengelolaan perhutanan sosial, serta pelaksanaan pengendalian perhutanan sosial.



Output dan Outcome

Output yang dihasilkan dari indikator kinerja ini yaitu tersusunnya 2 jenis rancangan standar kompetensi meliputi Jabatan fungsional manggala agni dan SKKNI Bidang Perhutanan Sosial yang memuat unit-unit kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki oleh SDM kehutanan. *Outcome* yang diharapkan yaitu meningkatnya kapasitas SDM kehutanan dengan kebutuhan nyata tugas dan pasar kerja kehutanan sehingga dapat menurunkan kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Dengan adanya standar kompetensi yang jelas dan terukur, pengembangan SDM dapat dilakukan secara lebih terarah, berbasis kebutuhan, dan tidak lagi bersifat umum. Standar kompetensi yang akan ditetapkan menjadi landasan dalam perencanaan dan pengembangan karier SDM aparatur, penerapan sistem merit, serta peningkatan profesionalisme tenaga kerja kehutanan. Di sisi lain, bagi SDM non aparatur, standar kompetensi mendorong tersedianya tenaga kerja kehutanan yang kompeten dan siap pakai, sehingga memperkuat daya saing sektor kehutanan di pasar kerja. Secara lebih luas, *outcome* yang diharapkan adalah menurunnya tingkat kesenjangan kompetensi SDM kehutanan, meningkatnya kualitas layanan dan kinerja organisasi, serta meningkatnya efektivitas pelaksanaan tugas-tugas kehutanan, termasuk dalam pengendalian kebakaran hutan dan lahan, pengelolaan hutan berkelanjutan, dan perlindungan sumber daya hutan.

Efektivitas

Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan merupakan indikator kinerja yang baru diterapkan pada Tahun 2025 sehingga pengukuran efektivitas kinerja tidak dapat dilakukan karena belum adanya data pembandingan capaian kinerja pada tahun sebelumnya.

Efisiensi

Presentase Pencapaian kinerja sebesar 100% diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp499.750.824,00 atau sebesar 99,95% dari pagu anggaran Rp500.000.000,00, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 1 dengan kategori efisien.

Faktor Pendukung Capaian Kinerja

1. 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.
2. 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)*.
3. 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:

1. Perubahan struktur organisasi dan tata laksana yang baru di beberapa unit kerja yang menyebabkan perlunya penyesuaian tim perumus.
2. 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:

1. 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.
2. Melakukan kaji ulang terhadap standar kompetensi yang telah ditetapkan, disesuaikan dengan kebijakan yang baru.

SKKNI

MEMBANGUN SDM PERHUTANAN SOSIAL UNTUK MASA DEPAN HUTAN INDONESIA

Di banyak wilayah Indonesia, hutan bukan sekadar hamparan pepohonan. Hutan adalah sumber kehidupan, ruang belajar, dan tumpuan harapan bagi masyarakat di sekitarnya. Melalui Program Perhutanan Sosial, masyarakat diberikan akses legal untuk mengelola hutan secara lestari sekaligus meningkatkan kesejahteraan. Namun, seiring berjalannya waktu, satu tantangan utama semakin terasa: kesiapan sumber daya manusia.

Banyak kelompok Perhutanan Sosial memiliki semangat besar, tetapi belum selalu didukung dengan kapasitas yang memadai. Pendamping di lapangan menghadapi persoalan yang kompleks—mulai dari penguatan kelembagaan kelompok, pengelolaan usaha hasil hutan, hingga penyelesaian konflik dan menjaga kelestarian hutan. Tanpa panduan kompetensi yang jelas, upaya penguatan kapasitas sering berjalan sendiri-sendiri dan sulit diukur dampaknya.

Dari kebutuhan inilah lahir inisiatif penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Perhutanan Sosial. SKKNI hadir sebagai jawaban atas pertanyaan mendasar: kompetensi apa yang sebenarnya dibutuhkan agar Perhutanan Sosial berjalan efektif dan berkelanjutan?

Proses penyusunannya bukan sekadar merangkai dokumen kebijakan. Ia menjadi ruang belajar bersama. Pemerintah, akademisi, praktisi, lembaga pelatihan, hingga masyarakat pengelola hutan duduk bersama, berbagi pengalaman, dan menyelaraskan perspektif. Praktik-praktik baik dari lapangan diuji, didiskusikan, lalu dirumuskan menjadi unit-unit kompetensi yang aplikatif dan relevan dengan kondisi nyata

Melalui verifikasi lapangan, cerita-cerita keberhasilan dan tantangan di tingkat tapak diterjemahkan menjadi standar nasional. SKKNI tidak hanya mengatur keterampilan teknis kehutanan, tetapi juga menekankan kemampuan sosial—membangun kepercayaan, mengelola konflik, mengembangkan usaha berbasis hutan, dan bekerja secara kolaboratif. Inilah yang membuat SKKNI Perhutanan Sosial berbeda: ia lahir dari lapangan dan kembali untuk memperkuat lapangan.

Dampaknya mulai terasa. Dengan adanya SKKNI, pelatihan dan sertifikasi SDM Perhutanan Sosial memiliki arah yang lebih jelas. Pendamping menjadi lebih profesional, kelompok pengelola hutan semakin tertata, dan usaha berbasis sumber daya hutan mulai berkembang dengan prinsip keberlanjutan. Standar ini juga membuka peluang pengakuan kompetensi secara formal, yang memperkuat kepercayaan diri dan mobilitas kerja SDM di sektor kehutanan.

Lebih dari itu, SKKNI Perhutanan Sosial berkontribusi pada agenda besar Indonesia: FoLU Net Sink 2030. SDM yang kompeten adalah kunci dalam menjaga tutupan hutan, mengelola sumber daya secara bijak, dan menekan emisi gas rumah kaca. Melalui Perhutanan Sosial, masyarakat tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga aktor utama dalam upaya mitigasi perubahan iklim.

Kisah penyusunan SKKNI Bidang Perhutanan Sosial menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh kebijakan yang baik, tetapi oleh manusia yang menjalankannya. Dengan standar kompetensi yang jelas dan disepakati bersama, Perhutanan Sosial melangkah lebih pasti—membangun hutan yang lestari, masyarakat yang berdaya, dan masa depan yang lebih hijau bagi Indonesia.





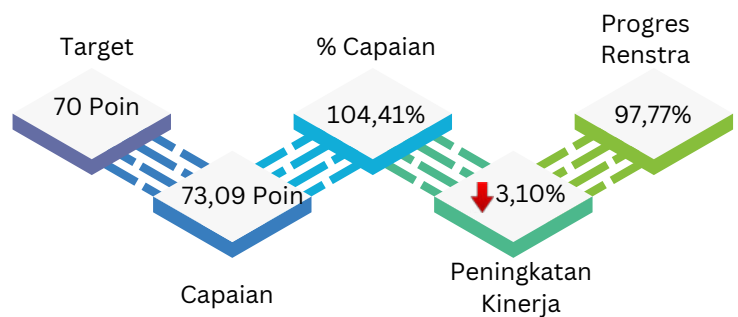
Indikator Kinerja Program 5

Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

Pelaksana : Pusat Diklat SDM dan Balai P2SDM



Tautan Data Dukung
<https://bit.ly/IKP5BP2SDM-2025>
atau pindai *barcode* disamping



Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Pendidikan dan Pelatihan Kehutan

Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK Diklat Kehutan) merupakan kawasan hutan yang secara khusus diperuntukkan untuk kepentingan penelitian dan pengembangan kehutan, pendidikan dan pelatihan kehutan, serta kegiatan yang bersifat religi dan budaya, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutan Nomor P.7 Tahun 2021. Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutan harus mengacu pada prinsip-prinsip pengelolaan hutan lestari yang komprehensif, mandiri, dan terpadu, dengan melibatkan seluruh stakeholder yang berkepentingan.

KHDTK Diklat Kehutan berfungsi tidak hanya sebagai area untuk kegiatan praktik peserta pendidikan dan pelatihan kehutan, tetapi juga sebagai lokasi bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kehutan untuk mendapatkan pengalaman lapangan yang terfokus. Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutan tersebut harus memastikan bahwa fungsi hutan tetap terjaga dengan baik tanpa mengalami perubahan yang merugikan ekosistemnya.

Pengelola KHDTK Diklat Kehutan memiliki beberapa kewajiban utama, yaitu:

1. Melakukan perlindungan hutan untuk mencegah dan membatasi kerusakan hutan dan lingkungan.
2. Menjalankan kegiatan konservasi hutan dan menjaga keanekaragaman hayati di dalam kawasan.
3. Melakukan rehabilitasi hutan untuk memulihkan kawasan yang mengalami degradasi.
4. Memelihara batas areal KHDTK Diklat Kehutan agar tetap jelas dan tidak berubah.
5. Mengkoordinasikan pengelolaan KHDTK Diklat Kehutan dengan instansi kehutan setempat guna memastikan sinergi dan integrasi program.
6. Melaksanakan pelaporan secara berkala mengenai pengelolaan KHDTK Diklat Kehutan.



Guna mengukur keberhasilan pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan, dilakukan penilaian efektivitas pengelolaan berdasarkan kriteria dan indikator yang telah ditetapkan dalam 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.

Proses penilaian pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dilaksanakan secara terstruktur sebanyak dua kali dalam setahun, yaitu pada Semester 1 dan Semester 2. Penilaian pada semester pertama bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai pelaksanaan kegiatan selama paruh waktu. Dengan adanya monitoring ini, berbagai kriteria yang dinilai kurang optimal dapat diidentifikasi, sehingga memungkinkan Pusat Diklat Sumber Daya Manusia melakukan pembinaan secara intensif untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan.

Setiap proses penilaian diawali dengan tahap *self-assessment* oleh masing-masing pengelola KHDTK Diklat Kehutanan. Tahap ini memberikan kesempatan kepada pengelola untuk melakukan penilaian mandiri atas kinerja mereka. Selanjutnya, dilakukan proses monitoring dan verifikasi dokumen pendukung. Penilaian akhir oleh Tim Kerja Pembinaan Pengelolaan KHDTK Hutan Diklat Lingkup Badan P2SDM. Verifikasi dokumen pendukung dari setiap aspek kriteria indikator ini dirancang untuk menjamin bahwa proses penilaian dilakukan secara objektif, konsisten, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Melalui pendekatan pengelolaan yang komprehensif dan kolaboratif, KHDTK Diklat Kehutanan tidak hanya berfungsi sebagai pusat pembelajaran dan penelitian yang unggul, tetapi juga berkontribusi dalam menjaga keseimbangan ekosistem dan keanekaragaman hayati. Pendekatan ini menjadikan KHDTK Diklat Kehutanan sebagai model pengelolaan kehutanan berkelanjutan yang mampu memberikan manfaat secara ekologi, sosial, dan ekonomi.

Kriteria dan Indikator Penilaian Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK-Diklat Kehutanan

Perencanaan	Pelaksanaan Kegiatan	Kerjasama Pengelolaan	Pemanfaatan Hutan	Pembangunan Sarpras Pendukung	Pelaporan
15%	30%	10%	30%	10%	5%
- Inventarisasi hutan - Penataan Areal - Penyusunan Rencana Program	- Tingkat efektivitas organisasi pengelola - Tingkat kelayakan SDM Pengelola - Pelaksanaan diklat teknis dan atau diklat fungsional kehutanan di KHDTK - Pemeliharaan batas areal KHDTK - Rehabilitasi hutan - Melakukan konservasi tanah dan air - Konservasi hutan dan kehati - Perlindungan dan pengamanan hutan	- Terdapat dokumen perjanjian Kerjasama - Terdapat rencana Bersama antarpihak - Pelaksanaan Kerjasama berjalan sesuai dokumen dan rencana kerja	- Pemanfaatan Kawasan (khusus HP) - Pemungutan HHBK - Pemanfaatan Jasa lingkungan dari wisata alam - Pemberdayaan masyarakat	- Terdapat rencana pembangunan sarpras pendukung - Pelaksanaan pembangunan sarpras pendukung - Terpeliharanya sarpras pendukung	- Penyusunan laporan tepat waktu dan sesuai format - Isi laporan pengelolaan KHDTK

Rekapitulasi Hasil Penilaian Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK-HD lingkup Badan P2SDM Tahun 2025

No	Satker/KHDTK	Perencanaan	Pelaksanaan Kegiatan	Kerjasama Pengelolaan	Pemanfaatan Hutan	Pembangunan Sarpras pendukung	Pelaporan	Nilai Akhir	Kategori
1	BP2SDM Wil I / KHDTK-HD Pondok Buluh	14,00	21,75	6,00	19,50	7,33	5,00	73.58	Sedang
2	BP2SDM Wil II / KHDTK-HD Bukit Suligi	12,00	21,75	8,00	15,00	9,33	5,00	71.08	Sedang
3	BP2SDM Wil III / KHDTK-HD Rumpin	10,00	23,25	6,00	22,5	6,67	3,50	71,92	Sedang
4	BP2SDM Wil IV / KHDTK-HD Sawala Mandapa	15,00	30,00	7,33	24,00	8,67	5,00	90,00	Baik
5	BP2SDM Wil V / KHDTK-HD Loa Haur	12,00	15,75	2,00	18,00	5,33	5,00	58,08	Kurang
6	BP2SDM Wil VI / KHDTK-HD Tabo-Tabo	11,00	23,25	2,00	18,00	9,33	5,00	68,58	Sedang
7	BP2SDM Wil VII / KHDTK-HD Sisimeni Senam	15,00	21,75	6,67	24,00	6,00	5,00	78,42	Sedang
Rata-rata 2025		12,71	22,50	5,43	20,14	7,52	4,79	73,09	Sedang
Rata-rata 2024		14,00	23,78	6,66	18,64	7,23	4,92	75,26	Sedang
Bobot		15	30	10	30	10	5	100	

Perbandingan capain terhadap target tahun berjalan

Berdasarkan hasil verifikasi dan monitoring oleh Pusat Diklat SDM atas self assessment yang dilakukan oleh seluruh Balai P2SDM, diperoleh nilai Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan pada Tahun 2025 adalah sebesar 73,09 poin (mencapai 104,41% dari target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja sebesar 70 poin). Nilai tersebut diperoleh berdasarkan rerata nilai dari KHDTK Diklat Kehutanan yang dikelola oleh 7 unit pengelola di Balai P2SDM. Capaian ini menunjukkan bahwa secara umum pengelolaan KHDTK Hutan Diklat telah berjalan cukup baik dalam mendukung fungsi pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan berdasarkan indikator-indikator yang ada, meskipun masih terdapat variasi capaian antar KHDTK Hutan Diklat serta sejumlah aspek yang memerlukan penguatan agar kinerja pengelolaan dapat lebih optimal.

Capaian kinerja tertinggi diperoleh KHDTK-HD Sawala Mandapa yang dikelola Balai P2SDM Wilayah IV dengan nilai 90,00 dan kategori “Baik”. Tingginya nilai tersebut terutama didukung oleh kinerja optimal pada kriteria perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang masing-masing memperoleh nilai maksimal dari bobotnya.

Sebaliknya, KHDTK- Hutan Diklat Loa Haur yang dikelola oleh Balai P2SDM Wilayah V memperoleh nilai terendah dibandingkan KHDTK lainnya, yaitu sebesar 58,08, dan berada pada kategori “Kurang”. Rendahnya capaian kinerja tersebut terutama dipengaruhi oleh belum optimalnya pemanfaatan KHDTK sebagai lokasi pelatihan serta pelaksanaan kerja sama pengelolaan yang masih terbatas.

Merujuk pada rata-rata penilaian, Komponen kerjasama pengelolaan menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian perhatian lebih karena baru memperoleh nilai 5,43 poin dari bobot 10 poin (54,3%). Sebagai upaya perbaikan ke depan, Badan P2SDM melalui Pusat Diklat SDM akan melakukan pembinaan dan pendampingan secara lebih intensif kepada pengelola KHDTK Diklat Kehutanan, khususnya dalam pengembangan jejaring kerja sama dan optimalisasi pemanfaatan kawasan. Langkah ini diharapkan dapat mendorong KHDTK berfungsi secara lebih efektif sesuai peruntukannya sebagai sarana pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi di bidang kehutanan.

Perbandingan capain terhadap target tahun-tahun sebelumnya

Indeks Evektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan merupakan Indikator kinerja yang berlanjut dari Rencana Strategis Tahun 2020-2024. Secara umum trend capaian Indeks Evektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan meningkat dari tahun 2021-2024, hanya saja hasil penilaian pada tahun 2025 menunjukkan adanya penurunan capaian kinerja menjadi 73,09 poin dari nilai tahun sebelumnya 75,26 poin. Penurunan ini terutama disebabkan pada menurunkan capaian kriteria perencanaan sebesar 1,29 poin, pelaksanaan kegiatan sebesar 1,28 poin, kerjasama pengelolaan sebesar 1,23 poin dan pelaporan sebesar 0,13 poin, sedangkan untuk indikator pemanfaatan hutan mengalami peningkatan 1,5 poin dan pembangunan sarpras meningkat sebesar 0,29 poin. Perkembangan nilai indeks efektivitas KHDTK-HD setiap tahunnya sebagaimana tabel berikut. Perkembangan nilai indeks efektivitas KHDTK-HD setiap tahunnya sebagaimana tabel berikut.

Perbandingan capain terhadap target jangka menengah pada Renstra

Apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra Tahun 2025–2029 yang ditetapkan sebesar 74 poin, maka capaian kinerja pada Tahun 2025 telah mencapai 97,77 persen. Capaian ini menjadi modal awal yang kuat dalam pelaksanaan Renstra periode 2025–2029, sekaligus memberikan keyakinan bahwa target kinerja yang ditetapkan bersifat realistis dan dapat dicapai.

Meskipun demikian, selisih capaian yang masih tersisa mengindikasikan perlunya penguatan upaya pengawalan kinerja agar tidak terjadi stagnasi pada tahun-tahun berikutnya. Fokus perbaikan diarahkan pada aspek-aspek yang memiliki bobot signifikan terhadap nilai akhir serta peningkatan konsistensi pelaksanaan kegiatan di seluruh unit kerja. Dengan demikian diharapkan pada akhir tahun pelaksanaan Renstra target nilai sebesar 74 poin dapat dicapai.

Tabel Rekapitulasi Hasil Penilaian Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK-HD lingkup Badan P2SDM Tahun 2021-2025

No	Nama KHDTK-HD	2021	2022	2023	2024	2025
1	BP2SDM Wil I / KHDTK-HD Pondok Buluh	66,83	77,00	81,75	80,75	73.58
2	BP2SDM Wil II / KHDTK-HD Bukit Suligi	66,64	73,25	74,75	77,33	71.08
3	BP2SDM Wil III / KHDTK-HD Rumpin	70,86	75,25	83,08	75,50	71,92
4	BP2SDM Wil IV / KHDTK-HD Sawala Mandapa	68,22	81,67	81,92	82,58	90,00
5	BP2SDM Wil V / KHDTK-HD Loa Haur	66,64	68,25	68,25	60,67	58,08
6	BP2SDM Wil VI / KHDTK-HD Tabo-Tabo	68,82	80,00	70,17	70,08	68,58
7	BP2SDM Wil VII / KHDTK-HD Sisimeni Senam	66,64	68,58	61,92	79,92	78,42
	Rata-Rata	67,81	74,86	74,55	75,26	73,09

Output dan Outcome

Output indikator kinerja ini menunjukkan tingkat efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan yang tercermin dari capaian nilai 73,09 poin. Capaian tersebut menggambarkan bahwa pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan secara umum telah berjalan dengan baik, mencakup aspek tata kelola, pemanfaatan sumber daya, serta pelaksanaan fungsi pendidikan dan pelatihan kehutanan. *Outcome* dari indikator kinerja ini adalah tersedianya KHDTK Diklat Kehutanan yang dikelola secara baik dan terstandar sehingga mampu berfungsi secara efektif sebagai sarana pendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kehutanan di lingkungan Badan P2SDM. Pengelolaan tersebut mendukung tersedianya fasilitas dan lingkungan pembelajaran yang memadai untuk praktik lapangan, penelitian, dan pengembangan keterampilan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas lulusan SMK Kehutanan dan peserta pelatihan serta penguatan kapasitas sumber daya manusia kehutanan.

Setiap tahun, Badan P2SDM secara konsisten melanjutkan dan memperkuat sinergi pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan antara Balai P2SDM dan SMK Kehutanan Negeri di lingkungan Badan P2SDM. Upaya tersebut merupakan penguatan keterpaduan antara pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi, sekaligus sebagai bagian dari implementasi kebijakan Merdeka Belajar. Sinergi ini diharapkan dapat memastikan pemanfaatan KHDTK Diklat Kehutanan secara terpadu, berkelanjutan, dan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kehutanan.

Efektivitas

Pencapaian kinerja Tahun 2025 sebesar 73.09 Poin menurun apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2024 sebesar 75.26 Poin dengan perhitungan nilai efektifitas sebesar 0.97 atau dikategorikan tidak efektif. Merujuk pada hasil rata-rata penilaian nilai Indeks Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan, Komponen kerjasama pengelolaan menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian perhatian lebih karena baru memperoleh nilai 5,43 poin dari bobot 10 poin (54,3%). Sebagai upaya perbaikan ke depan, Badan SDM akan melakukan pembinaan dan pendampingan secara lebih intensif kepada pengelola KHDTK Diklat Kehutanan, khususnya dalam pengembangan jejaring kerja sama dan optimalisasi pemanfaatan kawasan.

Pencapaian kinerja yang cukup baik tersebut didukung oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Terpenuhinya Rencana Pengelolaan (RP) KHDTK Diklat Kehutanan jangka panjang, menengah, dan pendek yang disusun berdasarkan kriteria dan indikator pengelolaan KHDTK, sehingga menjadi pedoman dalam optimalisasi pengelolaan dan pengembangan kawasan.
2. Sinergi pemanfaatan KHDTK Diklat Kehutanan antara Balai P2SDM dan SMK Kehutanan Negeri dalam mendukung aktivitas praktik teknis kehutanan pada berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, sehingga kawasan dimanfaatkan secara lebih optimal.
3. Pemanfaatan KHDTK Diklat Kehutanan oleh berbagai pemangku kepentingan, baik institusi pendidikan (perguruan tinggi, SMA/SMK, SMP, dan SD) maupun mitra kerja pemerintah dan swasta, yang mendorong peningkatan intensitas pemanfaatan kawasan secara berkelanjutan.
4. Pelaksanaan pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan secara kolaboratif dengan instansi terkait, mulai dari perencanaan, perlindungan kawasan, hingga kegiatan pendukung lainnya.
5. Penguatan sinergi pengamanan dan penegakan hukum, antara lain melalui kerja sama dengan Balai Gakkum dalam kegiatan pengamanan kawasan serta dengan BPKHTL dalam penataan dan pemeliharaan batas KHDTK.

Efisiensi

Pencapaian kinerja Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan terhadap target yang sebesar 104,41% diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp3.189.786.361,00 dari pagu anggaran Rp3.490.000.000,00 (91,40%), sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 0,88 dengan kategori efisien. Secara nyata, Badan P2SDM melakukan upaya-upaya efisiensi dalam pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan seperti memanfaatkan teknologi informasi melalui sistem manajemen yang terintegrasi untuk mempercepat proses monitoring dan evaluasi, pelibatan masyarakat sekitar secara aktif dalam berbagai kegiatan seperti patroli pengamanan hutan, perawatan demplot, pemeliharaan tanaman, dan rehabilitasi kawasan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat kolaborasi dengan masyarakat lokal, sehingga mendukung pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan yang berkelanjutan.



KENDALA DAN UPAYA TINDAK LANJUT

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. Kondisi ini menyebabkan 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. Pengelolaan KHDTK perlu ditata kembali dengan pembagian peran dan tanggung jawab yang lebih jelas di tingkat balai. Penataan ini dapat dilakukan dengan menunjuk koordinator atau membentuk tim pengelola KHDTK yang bersifat fungsional, sehingga pengelolaan kawasan dapat dilaksanakan secara lebih fokus dan berkesinambungan tanpa membebani pelaksanaan tugas utama lainnya.
2. Mendorong peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK melalui pelatihan teknis pengelolaan kawasan, perencanaan pemanfaatan KHDTK sebagai sarana pelatihan, serta penguatan kompetensi manajerial. Selain itu, optimalisasi penugasan personel pendukung dan kolaborasi pemanfaatan oleh Widyaiswara maupun guru pada SMKKN untuk mengatasi keterbatasan jumlah SDM pengelola.
3. Dalam menyikapi keterbatasan anggaran, khususnya pada balai yang menerima pelimpahan pengelolaan KHDTK eks Badan Standardisasi dan Instrumen, perlu diprioritaskan upaya untuk memastikan kepastian pengelolaan kawasan. Kepastian ini menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana pengelolaan KHDTK yang disesuaikan dengan potensi dan peruntukan masing-masing kawasan. Rencana pengelolaan tersebut selanjutnya digunakan sebagai acuan penetapan prioritas kegiatan dan pengalokasian anggaran.
4. Pengembangan kerja sama nonkomersial, pemanfaatan kerja sama teknis, serta kolaborasi dengan perguruan tinggi, lembaga riset, dan unit internal Kementerian Kehutanan agar KHDTK dapat memperoleh dukungan tambahan dalam bentuk peningkatan kapasitas, pemanfaatan kawasan, dan pengembangan program pembelajaran tanpa bergantung pada dukungan pendanaan langsung.



Success Story

SAWALA MANDAPA

*Wajah KHDTK dengan Pengelolaan
Efektif Tahun 2025*

Semua berawal dari sebuah mimpi sederhana: menghadirkan pengelolaan Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Diklat Kehutanan Sawala Mandapa yang tidak hanya berjalan di atas kertas, tetapi benar-benar terasa manfaatnya di lapangan. Mimpi itu kemudian diwujudkan melalui kerja bersama, dukungan sumber daya yang memadai, serta pembangunan sarana dan prasarana yang representatif, hingga KHDTK Sawala Mandapa tumbuh sebagai pusat pembelajaran kehutanan yang efektif dan membanggakan.

Dengan semangat tersebut, pengelolaan KHDTK dijalankan secara menyeluruh, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan kegiatan, penguatan kerja sama pengelolaan, hingga pemanfaatan hutan secara bijak di dalam areal KHDTK. Setiap langkah tidak hanya ditujukan untuk memenuhi indikator, tetapi juga memastikan bahwa kawasan ini benar-benar hidup dan produktif sebagai media belajar dan praktik langsung bagi pengembangan SDM kehutanan.

Upaya tersebut membuahkan hasil nyata. Berbagai demplot pengelolaan berhasil dibangun dan dimanfaatkan, antara lain demplot pengendalian kebakaran hutan, tumpangsari kayu putih, hijauan pakan ternak, sylvopastura dan produksi biogas, budidaya jamur, hingga budidaya tanaman porang. Demplot-demplot ini tidak hanya menjadi sarana praktik, tetapi juga bukti bahwa pengelolaan hutan dapat menghasilkan manfaat ekonomi tanpa mengabaikan kelestarian lingkungan.



Salah satu inovasi yang menjadi sorotan adalah bioekonomi *circular sylvopastura*, yang dikembangkan oleh Balai P2SDM Wilayah IV. Inovasi ini dirancang sebagai model pembelajaran terpadu yang diharapkan mampu menjadikan KHDTK Sawala Mandapa sebagai *center of excellence*. Konsep ini mengintegrasikan aspek produksi, pemanfaatan limbah, dan keberlanjutan ekosistem dalam satu siklus yang saling mendukung.

Keberhasilan ini sejalan dengan komitmen Kementerian Kehutanan dalam mendorong pengelolaan KHDTK yang mandiri, produktif, dan berkelanjutan. KHDTK Sawala Mandapa kini tidak hanya berfungsi sebagai kawasan dengan tujuan khusus, tetapi juga sebagai ruang belajar nyata yang memberikan nilai ekonomi, meningkatkan kapasitas SDM kehutanan, dan tetap menjaga kelestarian ekosistem hutan Indonesia.

Inilah cerita tentang kerja yang dilakukan dengan kesungguhan, inovasi yang lahir dari lapangan, dan kolaborasi yang menghasilkan dampak. Bukan sekadar bekerja, tetapi menghadirkan karya nyata yang membanggakan.

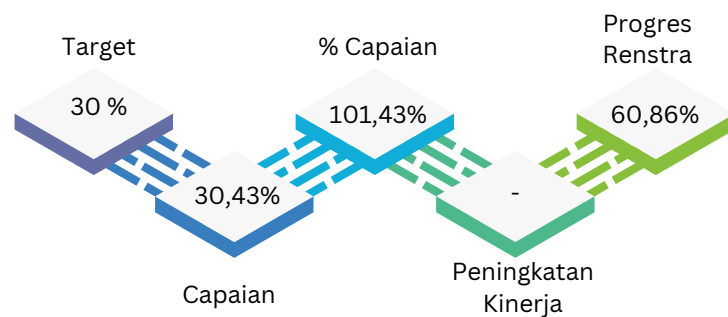


Indikator Kinerja Program 6

Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan



Tautan Data Dukung
<https://bit.ly/IKP6BP2SDM-2025>
atau pindai *barcode* disamping



Tenaga Teknis Menengah Kejuruan 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 meliputi perencanaan, pemanfaatan, rehabilitasi dan konservasi sumber daya alam, perhutanan sosial sesuai kebutuhan pembangunan sektor kehutanan yang semakin dinamis dan penuh tantangan.

Pembelajaran di SMKKN dirancang dengan porsi praktik yang dominan melalui kegiatan praktik kerja lapangan, 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.

Lulusan SMKKN memiliki karakteristik sebagai tenaga teknis kehutanan tingkat operasional yang dibutuhkan pada berbagai subsektor kehutanan. Penyerapan lulusan mencakup instansi pemerintah, perusahaan swasta kehutanan, BUMN, KPS, KTH, lembaga pendampingan masyarakat, hingga unit usaha kehutanan skala kecil dan menengah. 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. Untuk Tahun 2025, pengukuran dilakukan dengan membandingkan jumlah lulusan tahun 2024 dan 2025 yang telah bekerja di sektor kehutanan terhadap seluruh lulusan SMK Kehutanan Negeri pada tahun tersebut. 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.

Perbandingan capain terhadap target tahun berjalan

Berdasarkan data penelusuran lulusan SMKKN Tahun 2024–2025, secara keseluruhan tingkat penyerapan lulusan yang bekerja di bidang kehutanan mencapai 30,43% dari target yang ditetapkan sebesar 30% (presentase kinerja mencapai 101,43%). Capaian ini diperoleh dari total 943 lulusan selama dua tahun terakhir, dengan 287 lulusan di antaranya telah bekerja pada sektor kehutanan.

distribusi sebaran lulusan siswa SMKKN yang bekerja antar sekolah menunjukkan variasi yang cukup signifikan. SMKKN Samarinda mencatatkan tingkat penyerapan lulusan tertinggi dengan persentase bekerja sebesar 44,22%. Tingginya capaian ini tidak terlepas dari tingginya aktivitas usaha kehutanan, pengelolaan hutan produksi, serta proyek rehabilitasi hutan dan lahan yang relatif aktif di pulau kalimantan. Selain itu, hubungan antara sekolah dengan DUDI sudah terjalin dengan baik sehingga mempermudah peluang bekerja bagi para lulusan. Capaian yang baik juga ditunjukan oleh SMKKN Pekanbaru yang memperoleh presentase sebesar 36,84%.

Adapun SMKKN Manokwari mencatatkan persentase bekerja paling rendah, yaitu sebesar 7,59%. Rendahnya capaian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain terbatasnya lapangan kerja kehutanan formal di wilayah setempat, keterbatasan akses informasi pasar kerja dan kurangnya jejaring kerja sama dengan pengguna lulusan di wilayah Papua.

Hasil analisis ini menjadi acuan penting bagi Badan P2SDM dalam merumuskan strategi penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri, penyelarasan kurikulum agar semakin relevan dengan kebutuhan pasar kerja, serta penguatan pembentukan orientasi, kesiapan mental siswa untuk berkarier di sektor kehutanan serta mempersiapkan pemenuhan kebijakan peningkatan jumlah Polisi Kehutanan yang salah satu potensinya berasal dari lulusan SMK Kehutanan Negeri.

Perbandingan capain terhadap target tahun-tahun sebelumnya

Indikator kinerja ini baru ditetapkan dan mulai diimplementasikan pada Tahun 2025, sehingga pada tahun berjalan belum tersedia data historis sebagai pembanding capaian kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya. Oleh karena itu, capaian Tahun 2025 menjadi baseline awal yang akan digunakan sebagai acuan untuk mengukur tren kinerja, efektivitas kebijakan, dan keberlanjutan pencapaian indikator pada periode selanjutnya.

Perbandingan capain terhadap target jangka menengah pada Renstra

Apabila dibandingkan dengan target pada akhir Renstra Tahun 2025-2029 yang sebesar 50%, maka progres presentase capaian kinerja sampai dengan Tahun 2025 telah mencapai 60,86%

Tabel sebaran lulusan SMK Kehutanan Negeri yang bekerja di sektor kehutanan

No	Satker	Jumlah lulusan			Jumlah lulusan bekerja di sektor kehutanan			% Bekerja
		Tahun kelulusan 2024	Tahun kelulusan 2025	Total	Tahun kelulusan 2024	Tahun kelulusan 2025	Total	
1	SMKKN Pekanbaru	103	87	190	50	20	70	36,84%
2	SMKKN Kadipaten	102	98	200	43	14	57	28,50%
3	SMKKN Samarinda	102	97	199	51	37	88	44,22%
4	SMKKN Makassar	101	95	196	44	16	60	30,61%
5	SMKKN Manokwari	79	79	158	2	10	12	7,59%
Total		487	456	943	188	92	287	30,43%



Praktik Kerja Lapangan



AKTIVITAS -SMKKN-

Pembelajaran



Uji Kompetensi



Output dan Outcome

Output yang dihasilkan dari indikator kinerja ini adalah terserapnya sebanyak 30,43% lulusan SMK Kehutanan Negeri pada berbagai sektor pekerjaan kehutanan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Output ini mencerminkan fungsi SMKKN sebagai penyedia tenaga kerja teknis yang memiliki relevansi langsung dengan kebutuhan sektor kehutanan di tingkat tapak. Outcome yang dihasilkan dari indikator kinerja ini yaitu Tenaga Teknis Menengah Kejuruan Kehutanan yang dihasilkan SMK Kehutanan Negeri dapat berperan strategis dalam mendukung pengelolaan hutan berkelanjutan di tingkat tapak. Lulusan ini memiliki kompetensi teknis di bidang inventarisasi hutan, pengelolaan hasil hutan, rehabilitasi lahan, dan konservasi, sehingga mampu memenuhi kebutuhan SDM di sektor kehutanan, baik dalam program nasional seperti RHL dan perhutanan sosial, maupun di dunia usaha. Keberadaan mereka meningkatkan kapasitas pengelolaan sumber daya hutan, mendukung pelestarian hutan, dan membangun kesadaran konservasi di masyarakat. Dengan terserapnya lulusan di berbagai sektor, tenaga teknis ini tidak hanya membantu menurunkan angka pengangguran, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap kesejahteraan masyarakat dan keberlanjutan ekosistem hutan.

Efektivitas

Pengukuran efektivitas tidak dapat dilakukan pada tahun 2025 karena merupakan indikator kinerja yang baru ditetapkan pada tahun 2025 sehingga tidak dapat dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya. Namun demikian, terdapat beberapa upaya peningkatan kinerja kedepan diantaranya:

1. Memperkuat dan memperluas kerja sama dengan dunia usaha dan dunia kerja sektor kehutanan, termasuk unit pengelola kawasan hutan, perusahaan kehutanan, serta instansi pemerintah terkait, agar lulusan SMK Kehutanan Negeri memiliki akses yang lebih besar terhadap peluang rekrutmen dan penempatan kerja di bidang kehutanan
2. Melakukan penyelarasan kurikulum dan penguatan kompetensi teknis lulusan agar lebih sesuai dengan kebutuhan riil lapangan, termasuk kebutuhan tenaga teknis operasional dan dukungan kebijakan sektor kehutanan seperti pengamanan hutan dan pemenuhan kebutuhan Polisi Kehutanan.

3. Menanamkan orientasi kerja sejak dini kepada siswa SMK Kehutanan Negeri melalui pembinaan karakter, pembekalan karier, dan pengenalan dunia kerja kehutanan, sehingga lulusan memiliki kesiapan mental dan komitmen untuk berkarier langsung di sektor kehutanan sesuai peruntukan pendidikan vokasi.
4. Mengoptimalkan pelaksanaan penelusuran lulusan (*tracer study*) dan memperkuat pendampingan alumni, terutama pada masa transisi dari sekolah ke dunia kerja, melalui fasilitasi informasi lowongan, sertifikasi pendukung, dan penguatan jejaring dengan pengguna lulusan.
5. Mendorong integrasi lulusan SMK Kehutanan Negeri dalam kebijakan pengembangan SDM kehutanan ke depan, sehingga SMK Kehutanan dapat berperan sebagai salah satu sumber utama pemenuhan kebutuhan tenaga kerja menengah dan tenaga teknis kehutanan, termasuk dalam mendukung kebijakan penambahan Polisi Kehutanan.

Efisiensi

Pencapaian indikator kinerja Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan mencapai 98,97% dari target, dengan dukungan anggaran sebesar Rp47.012.596.759,00 dari total pagu Rp54.722.397.000,00 atau setara dengan 85,91%. Berdasarkan hasil perhitungan, capaian tersebut menghasilkan nilai efisiensi kinerja sebesar 0,87 dan berada dalam kategori efisien.

Capaian ini tidak terlepas dari komitmen Badan P2SDM untuk terus mengedepankan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan kehutanan. Salah satu upaya yang kami lakukan adalah memaksimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana yang telah tersedia, termasuk kawasan hutan dengan tujuan khusus (KHDTK), sebagai media pembelajaran untuk berbagai mata pelajaran praktik. Pendekatan ini tidak hanya memperkaya pengalaman belajar siswa agar lebih kontekstual dan aplikatif, tetapi juga secara nyata mampu menekan kebutuhan anggaran, khususnya biaya perjalanan dan pelaksanaan pembelajaran di lokasi lain.



KENDALA DAN UPAYA TINDAK LANJUT

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. Memperkuat dan memperluas kerja sama dengan dunia usaha dan dunia kerja sektor kehutanan, termasuk unit pengelola kawasan hutan, perusahaan kehutanan, dan instansi pemerintah, untuk membuka peluang penempatan kerja yang lebih terstruktur bagi lulusan.
2. Menyelaraskan kurikulum dan materi pembelajaran dengan kebutuhan nyata lapangan, termasuk penguatan kompetensi teknis operasional, keselamatan kerja, dan sertifikasi pendukung.
3. Meningkatkan pembinaan karier dan pembentukan orientasi kerja siswa sejak awal pendidikan agar lulusan memiliki kesiapan mental dan motivasi untuk berkarier di sektor kehutanan.
4. Mengoptimalkan penelusuran lulusan (tracer study) dan penguatan ikatan alumni, khususnya pada masa transisi dari sekolah ke dunia kerja, melalui fasilitasi informasi peluang kerja dan penguatan jejaring alumni.
5. Mendorong pemanfaatan lulusan SMK Kehutanan dalam kebijakan pembangunan kehutanan oleh masing-masing eselon I, termasuk sebagai sumber pemenuhan kebutuhan tenaga teknis dan Polisi Kehutanan, sehingga membuka peluang bagi lulusan untuk berkarier di bidang kehutanan.

Alumni

SMK KEHUTANAN NEGERI



Elisabeth Rismauli Wahyuni Siboro

Dara kelahiran Bagan Batu, 11 Juli 2001 ini adalah alumni SMK Kehutanan Negeri Pekanbaru tahun 2019. Berprofesi sebagai Polisi Kehutanan di Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem, Balai Taman Nasional Lorentz Kementerian Kehutanan dari tahun 2022. Motto hidup "Take The Risk or Lose The Chance"



Haryadi Gustio Syafly

Alumni SMK Kehutanan Negeri Pekanbaru angkatan 8, Haryadi kini mengabdikan sebagai Polisi Kehutanan di Taman Nasional Gunung Rinjani, bergabung dalam penyelamatan pendaki asal Brazil yang terjebak selama 5 hari di jalur tidak resmi. serta menggagalkan aksi 103 pendaki ilegal yang mencoba mendaki tanpa tiket resmi. Atas dedikasi dan keberaniannya, Haryadi menerima penghargaan langsung dari Kementerian Kehutanan, diserahkan oleh Bapak Raja Juli Antoni dan Dirjen Gakkum, serta mendapatkan apresiasi dari Gubernur NTB.

FARIDSYAH DZIKRI

alumni SMKKN Kadipaten angkatan 12 ini menjalin relasi dengan alumni lainnya untuk mengembangkan usaha hidroponik hingga akhirnya bertemu investor yang memberikan kesempatan bekerjasama hingga akhirnya usaha hidroponiknya mencapai 16.000 lubang tanam. Peluang pasar sayur hidroponik di Batam yang besar turut membantunya dapat memasok hasil panen ke pusat perbelanjaan di Batam,



Dukungan BP2SDM dalam Prioritas Nasional

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025, arah pembangunan nasional pada tahun 2025 difokuskan pada percepatan transformasi ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Kerangka kebijakan tersebut menuntut keterpaduan perencanaan dan pelaksanaan program di seluruh kementerian dan lembaga agar selaras dengan Prioritas Nasional (PN) yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, setiap program dan kegiatan diharapkan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target output, tetapi juga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap agenda pembangunan nasional.

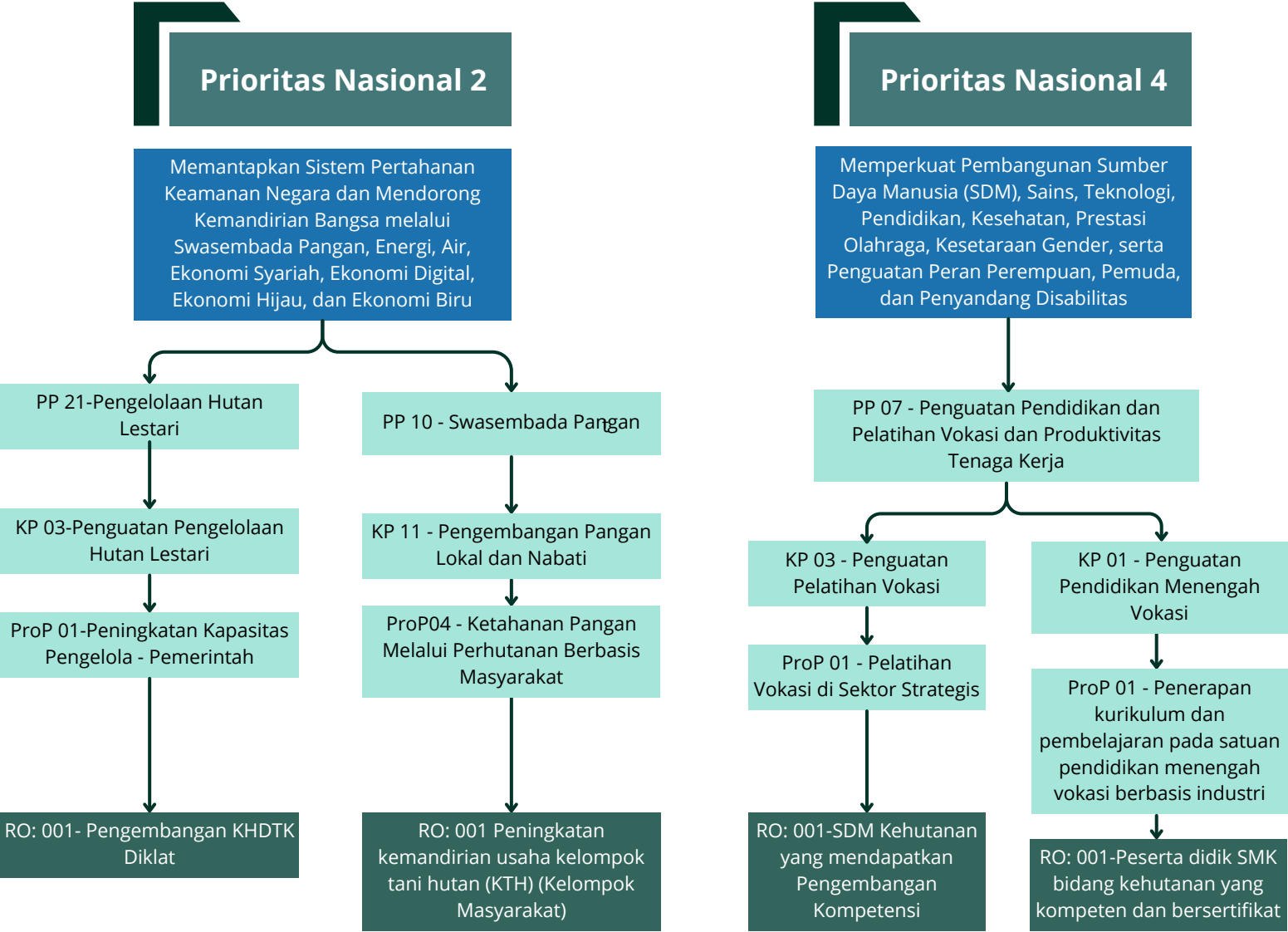
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) sebagai unit kerja strategis di bawah Kementerian Kehutanan memiliki peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia kehutanan yang kompeten, adaptif, dan responsif terhadap dinamika serta tantangan pembangunan. Peran tersebut diwujudkan melalui penyelenggaraan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan kapasitas aparatur dan masyarakat, yang diarahkan untuk mendukung pengelolaan hutan secara lestari sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar hutan.

Sebagai tindak lanjut atas arah kebijakan tersebut, pada tahun 2025 Badan P2SDM berkontribusi dalam mendukung pencapaian Prioritas Nasional 2 dan Prioritas Nasional 4 melalui pelaksanaan empat Rincian Output (RO). Rincian output yang dilaksanakan tidak hanya difokuskan pada peningkatan kapasitas aparatur dan masyarakat, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat pemanfaatan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) sebagai wahana pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Selain itu, Badan P2SDM turut mendorong penyediaan tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang terampil untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di tingkat tapak, serta memfasilitasi peningkatan kemandirian Kelompok Tani Hutan agar mampu berperan lebih optimal dalam mendukung ketahanan pangan, energi, dan air.

Daftar Prioritas Nasional

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

Adapun cascading intervensi kegiatan Badan P2SDM dalam mendukung Prioritas Nasional 2 dan 4 dijabarkan sebagai berikut



Rincian Output 1 (dukungan terhadap PN 2)

Pengembangan KHDTK Diklat

KHDTK Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan merupakan kawasan hutan yang diperuntukkan bagi kegiatan pendidikan, pelatihan, penelitian, serta aktivitas bernilai religi dan budaya sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri LHK Nomor P.7 Tahun 2021. Pengelolaan KHDTK dilaksanakan berdasarkan prinsip pengelolaan hutan lestari secara komprehensif, mandiri, dan terpadu dengan tetap menjaga fungsi ekologis serta melibatkan para pemangku kepentingan. Kawasan ini dimanfaatkan sebagai lokasi praktik lapangan bagi peserta pelatihan dan siswa SMK Kehutanan guna meningkatkan kompetensi secara aplikatif dan kontekstual.

Bagi Badan P2SDM, pengembangan KHDTK menjadi sarana strategis dalam menyediakan pembelajaran berbasis lapangan yang mendukung pengelolaan hutan berkelanjutan dan ekonomi hijau. KHDTK berfungsi sebagai laboratorium alam untuk memperkuat keterampilan konservasi, budidaya kehutanan, dan tata kelola lingkungan, sekaligus meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial aparatur serta mitra kerja. Dengan pengelolaan yang optimal dan sesuai standar, KHDTK Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan diharapkan mampu mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kehutanan secara lebih efektif, meningkatkan kualitas lulusan dan peserta pelatihan, serta memperkuat kapasitas SDM kehutanan. Melalui pendekatan pengelolaan yang kolaboratif, KHDTK juga berperan dalam menjaga keseimbangan ekosistem dan menjadi model pengelolaan kehutanan berkelanjutan yang memberikan manfaat ekologi, sosial, dan ekonomi.

Pada tahun 2025, dukungan anggaran pada Rincian Output Pengembangan KHDTK Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan sebesar Rp3.190.000.000,00 termasuk blokir anggaran sebesar Rp250.000.000,00. Realisasi anggaran mencapai Rp2.939.825.262,00 atau sebesar 92,16 persen. Target Rincian Output sebanyak 7 unit yang mencerminkan pengelolaan KHDTK pada 7 Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM, dan seluruh target tersebut telah terealisasi sehingga capaian kinerja tahun 2025 tercapai sebesar 100 persen.

Adapun beberapa kegiatan pengembangan KHDTK yang dilaksanakan di masing-masing Unit Pengelola sebagai berikut:

Tabel rincian pengembangan KHDTK Diklat Kehutanan Tahun 2025

No	KHDTK	Pengembangan
1	BP2SDM Wil I / KHDTK-HD Pondok Buluh	Patroli pengamanan, peningkatan kapasitas pengelola, pemeliharaan demplot, pembinaan KTH, pemeliharaan jaringan air
2	BP2SDM Wil II / KHDTK-HD Bukit Suligi	Patroli pengamanan, pemeliharaan arboretum, pembinaan KTH, pemeliharaan asrama dan rumah ibadah, dll
3	BP2SDM Wil III / KHDTK-HD Rumpin	Patroli bersama, pemeliharaan demplot, pembentukan masyarakat mitra polhut, peningkatan kapasitas pengelola, dll
4	BP2SDM Wil IV / KHDTK-HD Sawala Mandapa	Pengembangan demplot bioekonomi sirkular Sylvopastura, bimbingan teknis pengelolaan biogas bagi pengelola, pemberdayaan masyarakat sekitar, dll
5	BP2SDM Wil V / KHDTK-HD Loa Haur	Pembuatan petak umur permanen karbon, pemeliharaan demplot jasa lingkungan, perlindungan dan pengamanan hutan, dll
6	BP2SDM Wil VI / KHDTK-HD Tabo-Tabo	Penyusunan RPHJP KHDTK, pemeliharaan demplot rehabilitasi dan KTA, perlindungan dan pengamanan KHDTK, dll
7	BP2SDM Wil VII / KHDTK-HD Sisimeni Senam	Pengembangan sarpras, perlindungan dan pengamanan hutan bersama masyarakat, penataan pal batas KHDTK

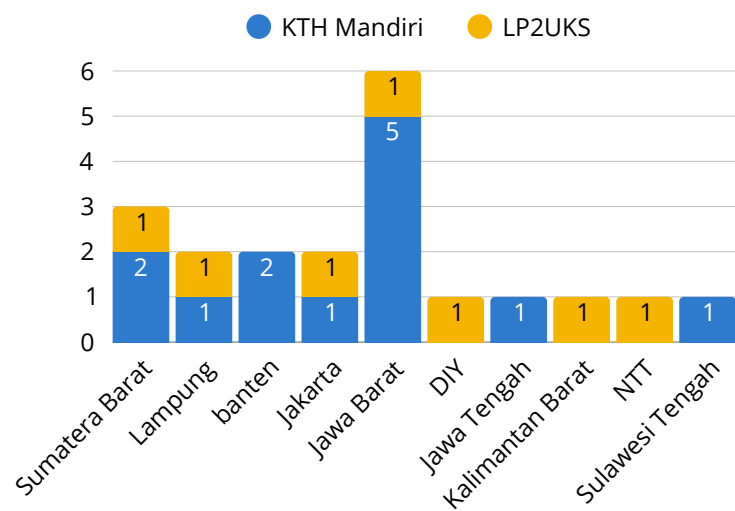
Rincian Output 2 (dukungan terhadap PN 2)

Peningkatan kemandirian usaha kelompok tani hutan (KTH) (Kelompok Masyarakat)

Peningkatan kemandirian Kelompok Tani Hutan (KTH) diukur melalui kemampuan dalam pengelolaan kelembagaan, pengelolaan kawasan, dan pengelolaan usaha. Pendekatan ini ditujukan untuk membentuk KTH yang memiliki kelembagaan yang kuat, kawasan yang tertata dan lestari, serta usaha yang berkembang sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan anggota secara berkelanjutan. Pendampingan pengembangan KTH menuju KTH Mandiri dilaksanakan secara berkelanjutan mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, hingga pelaporan dan penerbitan sertifikat KTH kelas utama. Fasilitasi KTH Mandiri diprioritaskan pada penyediaan sarana peningkatan kualitas dan kuantitas produksi, perbaikan sarana pasca panen, serta penguatan kapasitas pengelolaan usaha.

Selain itu, Badan P2SDM juga memfasilitasi pembentukan Lembaga Pelatihan dan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat (LP2UKS) sebagai wadah pembelajaran, praktik, dan pemagangan berbasis masyarakat. Fasilitasi LP2UKS diarahkan pada pengembangan usaha, peningkatan sarana dan prasarana pendukung, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Pada tahun 2025, capaian kinerja menunjukkan telah terfasilitasinya peningkatan kemandirian KTH pada 13 kelompok serta pembentukan LP2UKS pada 7 kelompok. Dukungan anggaran pada Rincian Output Peningkatan Kemandirian Usaha Kelompok Tani Hutan (KTH) sebesar Rp727.187.000,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp726.892.425,00 atau 99,96 persen. Adapun sebaran provinsi Kelompok penerima fasilitasi sebagai berikut:



Tabel ciri KTH Mandiri

No	Kelola	Ciri KTH Mandiri
1	Lembaga	Legalitas kelompok yang pasti, aturan kelompok yang jelas, manajemen dan administrasi kelompok yang baik, adanya regenerasi, modal sosial dan pengarusutamaan gender
2	Kawasan	Batas wilayah kelola jelas, telah dilakukan identifikasi potensi, daya dukung dan permasalahan, pemanfaatan wilayah kelola sesuai dengan potensi, kegiatan rehabilitasi SDA/SDH, menerapkan prinsip pengelolaan hutan lestari
3	Usaha	Penambahan modal usaha, penambahan jenis usaha baru, cakupan pemasaran yang cukup luas, kemitraan dengan berbagai pihak, serta adanya peningkatan pendapatan anggota kelompok

Rincian Output 3 (dukungan terhadap PN 4)

SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi

Rincian Output SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pelatihan teknis, fungsional, dan manajerial bagi ASN dan non-ASN di sektor kehutanan. Pelatihan dirancang sebagai proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar peserta mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pelatihan tidak hanya berfokus pada penguatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Di sektor kehutanan, pelatihan memiliki peran strategis dalam membekali peserta dengan kemampuan praktis yang relevan dengan tantangan lapangan, antara lain pengelolaan sumber daya alam, mitigasi perubahan iklim, penerapan teknologi konservasi, serta penguatan kapasitas kelembagaan. Selain itu, pelatihan menjadi sarana pengenalan inovasi dan teknologi terkini untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sekaligus mendorong kemampuan adaptasi terhadap perkembangan kebutuhan masyarakat.

Manfaat pelatihan dirasakan baik oleh individu maupun organisasi. Bagi individu, pelatihan mendukung pengembangan karier, meningkatkan kepercayaan diri, dan memperluas wawasan terhadap isu strategis kehutanan. Sementara bagi organisasi, pelatihan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan. Untuk memastikan kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan, Badan P2SDM secara rutin melaksanakan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan yang menysasar unit kerja dan masyarakat penerima layanan. Selain bagi ASN, pelatihan juga diberikan kepada masyarakat dengan penekanan pada peningkatan kemampuan mengelola hutan secara lestari dan mengoptimalkan nilai ekonomi sumber daya hutan.

Kegiatan pengembangan kompetensi ini diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM serta 7 Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Pada tahun 2025

jumlah SDM yang memperoleh pengembangan kompetensi mencapai 10.179 orang atau sebesar 100,27 persen dari target 10.152 orang. Berbagai jenis pelatihan telah dilaksanakan, antara lain Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan PPPK, Pelatihan Teknik Agroforestri, Pelatihan Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan bagi MPA berkesadaran hukum, Pelatihan Pembuatan Pupuk Bokashi, Pelatihan Budidaya Lebah Madu Kelulut, Pelatihan Penyusunan Rencana Kelola Perhutanan Sosial, serta pelatihan teknis lainnya yang mendukung kebutuhan di tingkat tapak. Adapun sebaran pelaksanaan pelatihan sebagaimana berikut:

Tabel rekapitulasi pelatihan lingkup Badan P2SDM Tahun 2025 berdasarkan Satker penyelenggara.

No	Satker	Realisasi Pelatihan (orang)		
		Aparatur	Non Aparatur	Total
1	Pusat Diklat SDM	7.147	96	7.243
2	Balai P2SDM Wil I	30	390	420
3	Balai P2SDM Wil II	30	390	420
4	Balai P2SDM Wil III	30	390	420
5	Balai P2SDM Wil IV	30	390	420
6	Balai P2SDM Wil V	30	390	420
7	Balai P2SDM Wil VI	30	386	416
8	Balai P2SDM Wil VII	30	390	420
Total		7.357	2.822	10.179

Rincian Output 4 (dukungan terhadap PN 4)

Peserta Didik SMK Bidang Kehutanan Yang Kompeten dan Bersertifikat

Penyelenggaraan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kehutanan Negeri bertujuan untuk mencetak tenaga teknis menengah kehutanan yang tidak hanya sehat secara fisik dan mental, tetapi juga memiliki kecakapan ilmu, kreativitas dan kemandirian. lulusannya diharapkan mampu menjadi motor penggerak pembangunan kehutanan di lapangan untuk mendukung upaya pelestarian hutan demi kesejahteraan masyarakat. Selain itu, lulusan SMK Kehutanan Negeri juga diproyeksikan memiliki daya saing yang tinggi, baik di tingkat nasional maupun internasional, untuk menjawab kebutuhan sektor kehutanan yang dinamis dan penuh tantangan.

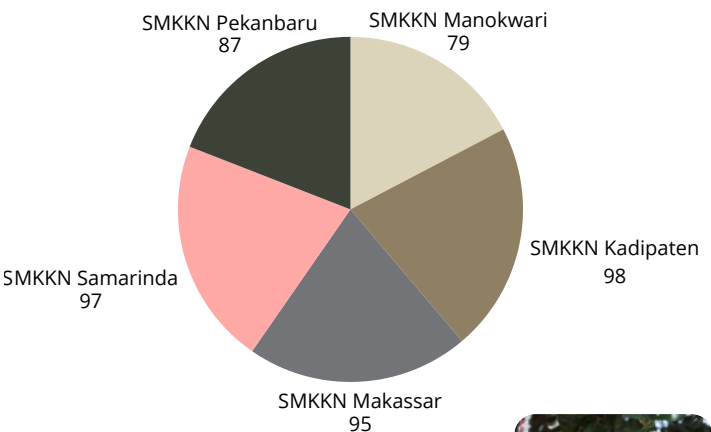
Untuk mencapai tujuan tersebut, kurikulum SMK Kehutanan Negeri dirancang secara komprehensif, mencakup pembelajaran di kelas, praktek lapangan, serta program magang. Pendekatan ini bertujuan untuk membekali para siswa dengan kompetensi teknis, keterampilan kerja, dan daya saing yang unggul agar mereka siap berkontribusi di tingkat tapak, baik dalam mendukung operasional pengelolaan hutan maupun memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor kehutanan secara luas.

Badan P2SDM memiliki lima SMK Kehutanan Negeri yang tersebar di berbagai wilayah strategis untuk menjangkau pelayanan pada setiap provinsi di Indonesia, yaitu Pekanbaru, Kadipaten, Samarinda, Makassar, dan Manokwari. SMK Kehutanan Negeri berperan sebagai model school yang memiliki berbagai keunggulan. Keunggulan ini menjadikan SMK Kehutanan Negeri sebagai pelopor sekaligus rujukan bagi sekolah kejuruan kehutanan lainnya dalam menerapkan praktik pendidikan yang berkualitas.

Guna mendukung pengembangan kompetensi di atas, siswa SMK Kehutanan Negeri diwajibkan mengikuti program praktek kerja lapangan (PKL) di berbagai institusi dan organisasi yang relevan. PKL ini dilaksanakan di perusahaan kehutanan swasta, Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH), Taman Nasional, Taman Hutan Raya (Tahura), dan lembaga kehutanan lainnya. Melalui

pengalaman langsung di lapangan, siswa dapat mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari di kelas sekaligus memahami tantangan nyata yang dihadapi di bidang kehutanan.

Pada Tahun 2025 Output yang dihasilkan dari indikator kinerja ini adalah tersedianya sebanyak 456 orang tenaga menengah kejuruan kehutanan Negeri yang siap bekerja di sektor kehutanan dari target 457 orang sehingga presentase capaian kinerja mencapai 99,78%. Adapun rincian sebaran lulusan SMKKN sebagai berikut:



Outcome yang dihasilkan dari indikator kinerja ini yaitu Tenaga Teknis Menengah Kejuruan Kehutanan yang dihasilkan SMK Kehutanan Negeri dapat berperan strategis dalam mendukung pengelolaan hutan berkelanjutan di tingkat tapak. Lulusan ini memiliki kompetensi teknis di bidang inventarisasi hutan, pengelolaan hasil hutan, rehabilitasi lahan, dan konservasi, sehingga mampu memenuhi kebutuhan SDM di sektor kehutanan, baik dalam program nasional seperti RHL dan perhutanan sosial, maupun di dunia usaha. Keberadaan mereka meningkatkan kapasitas pengelolaan sumber daya hutan, mendukung pelestarian lingkungan, dan membangun kesadaran konservasi di masyarakat. Dengan terserapnya lulusan di berbagai sektor, tenaga teknis ini tidak hanya membantu menurunkan angka pengangguran, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap kesejahteraan masyarakat dan keberlanjutan ekosistem hutan.

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:

- Adanya peserta didik SMK Kehutanan Negeri yang mengundurkan diri selama proses pembelajaran, yang tentu berdampak pada jumlah lulusan yang tidak mencapai target. Faktor ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperkuat upaya pembinaan, motivasi, dan dukungan bagi siswa agar tetap semangat menyelesaikan pendidikan mereka, serta menyediakan program konseling atau bimbingan yang lebih intensif untuk mengurangi angka putus sekolah.
- Penyerapan lulusan SMK Kehutanan Negeri di dunia usaha dan dunia industri masih belum optimal. Berdasarkan pendataan sampai dengan triwulan II, presentase lulusan SMK Kehutanan yang terserap dari lulusan tahun 2024 dan 2025 sebesar 30,43%. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat kerjasama dengan sektor dunia usaha dan dunia industri guna memastikan bahwa lulusan memiliki jalur karir yang jelas, serta meningkatkan relevansi kurikulum yang menggabungkan keterampilan praktis dengan kemampuan akademik untuk mempersiapkan mereka di berbagai jenis pekerjaan, baik di lapangan maupun di sektor yang lebih luas.

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

- Melakukan revaluasi mekanisme PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru), termasuk evaluasi kuota jalur khusus, sanksi terhadap siswa yang mengundurkan diri, dan penyempurnaan persyaratan penerimaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan proses seleksi lebih selektif dan efisien dalam mengidentifikasi siswa yang memiliki komitmen kuat untuk menyelesaikan pendidikan di SMK Kehutanan Negeri.
- Revisi Peraturan Menteri LHK Nomor 42 Tahun 2015 guna mengakomodasi perkembangan terbaru dalam sistem pendidikan kehutanan, termasuk penyesuaian dengan kebutuhan industri dan perubahan dalam kebijakan pendidikan. Perubahan ini bertujuan untuk memperkuat dasar hukum yang mendukung pendidikan vokasi di sektor kehutanan dan mempermudah implementasi kebijakan yang lebih relevan dengan tuntutan pasar kerja.
- Menyusun profil lulusan SMK, yang berfokus pada keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Profil ini akan menjadi dasar dalam pengembangan kurikulum yang lebih adaptif dan berbasis pada standar kompetensi yang dibutuhkan oleh industri, serta mengoptimalkan daya saing lulusan di pasar kerja.

Dukungan anggaran pada Rincian Output Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat sebesar Rp50.980.637.000,00 termasuk adanya blokir anggaran sebesar Rp4.084.031.000,00. Adapun progres realisasi anggaran sampai dengan Tahun 2025 sebesar Rp46.795.643.651,00 (91,79%).

E. Tantangan dan Rencana Kedepan

BP2SDM memiliki peran dalam penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kehutan untuk mendukung visi dan misi Kementerian Kehutan, namun masih menghadapi tantangan berupa belum optimalnya fungsi BP2SDM sebagai penyedia SDM yang kompeten, profesional dan berintegritas di Kementerian Kehutan. Adapun tantangan dan rencana yang akan dilakukan kedepan sebagai berikut:

Tantangan

1. Masterplan pengembangan kapasitas SDM Kehutan yang belum update;
2. Belum optimalnya integrasi program dan pembangunan cita-cita bersama di BP2SDM;
3. Belum maksimalnya proses evaluasi pengembangan SDM kehutan secara proporsional;
4. Belum terukurnya investasi SDM yang dilakukan dan korelasinya dengan bisnis atau usaha kehutan yang berkelanjutan;
5. Penyelenggaraan penyuluhan kehutan yang masih terpusat pada satu pusat dengan jangkauan pelayanan yang sangat luas;
6. pemanfaatan KHDTK Hutan Diklat yang belum optimal untuk pembentukan SDM Kehutan yang kompeten dan unggul;
7. Kebutuhan peningkatan kapasitas SDM yang selalu berkembang baik untuk SDM Aparatur maupun SDM Non Aparatur;
8. Lulusan SMKKN masih belum optimal diserap oleh lapangan kerja sektor kehutan;
9. Potensi Generasi muda yang sangat besar dalam mendukung pengelolaan hutan secara berkelanjutan

Rencana

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

F. Realisasi Anggaran

Trend Realisasi Anggaran

Berdasarkan aplikasi OMSPAN (perekaman tanggal 13 Januari 2026), pada Tahun 2025 Badan P2SDM dapat merealisasikan anggaran sebesar Rp271.336.237.387,00 (96,69%) dari pagu anggaran sebesar Rp280.616.818.000,00. Presentase realisasi anggaran Badan P2SDM Tahun 2025 tidak optimal karena adanya blokir anggaran sebesar Rp8.738.821.000,00 atau sebesar 3,11% dari total pagu anggaran Badan P2SDM. Dengan demikian, apabila dibandingkan dengan pagu efektif (tanpa memperhitungkan blokir) maka sesungguhnya realisasi anggaran Badan P2SDM Tahun 2025 mencapai 99,80%. Dibandingkan dengan realisasi pada Tahun sebelumnya yang sebesar 93,32%, maka terdapat peningkatan kinerja YoY sebesar 3,37%. Perbandingan trend realisasi anggaran Tahun 2025 dan Tahun 2024 sebagaimana gambar berikut:

96,69%

Realisasi Anggaran s.d Desember 2025

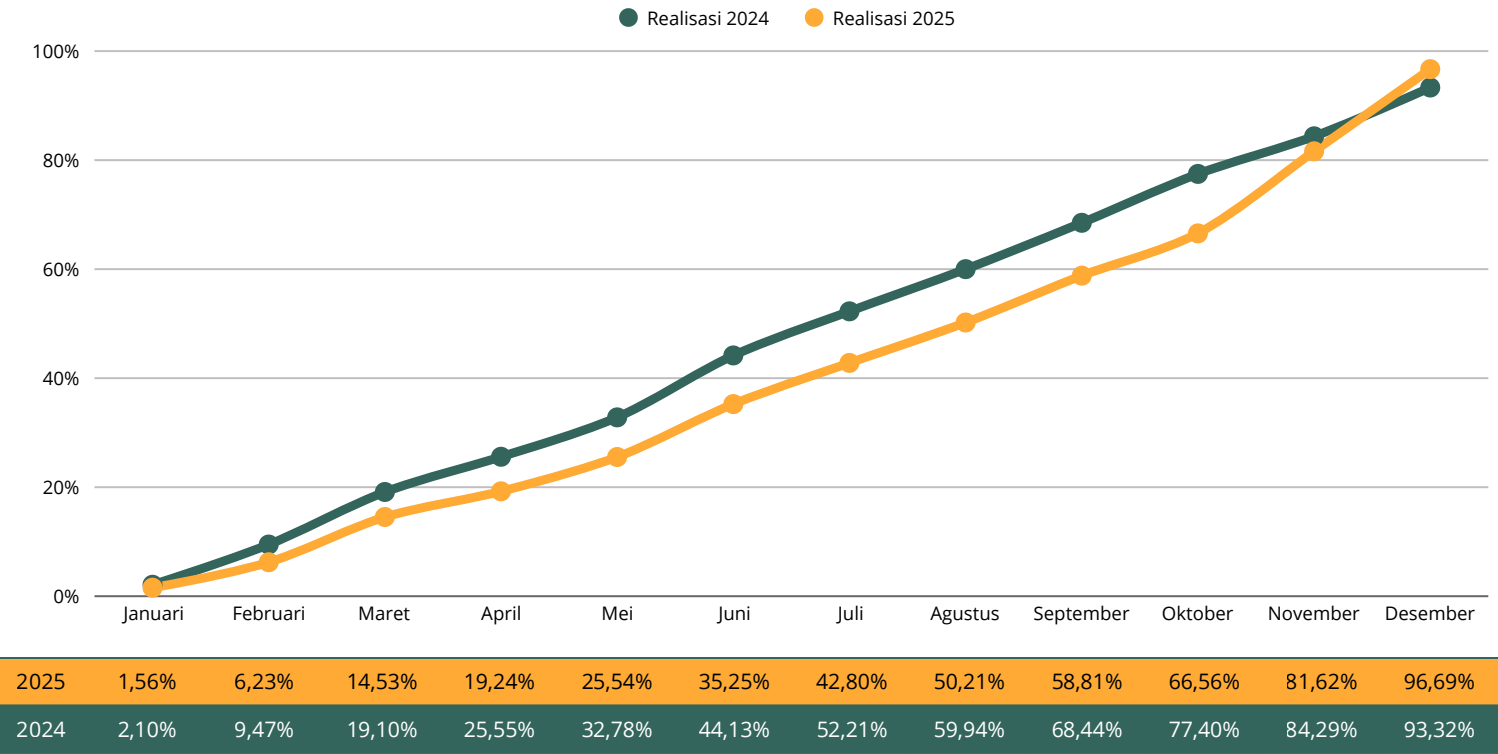
99,80%

Realisasi Anggaran terhadap pagu efektif tanpa blokir



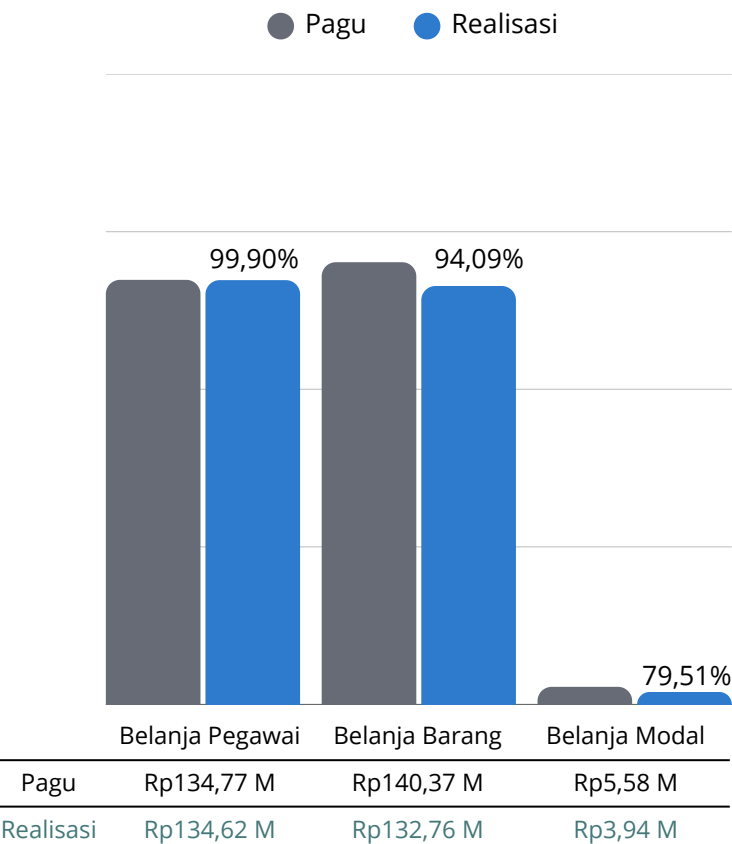
3,37%

dibandingkan dengan Tahun sebelumnya (YoY)



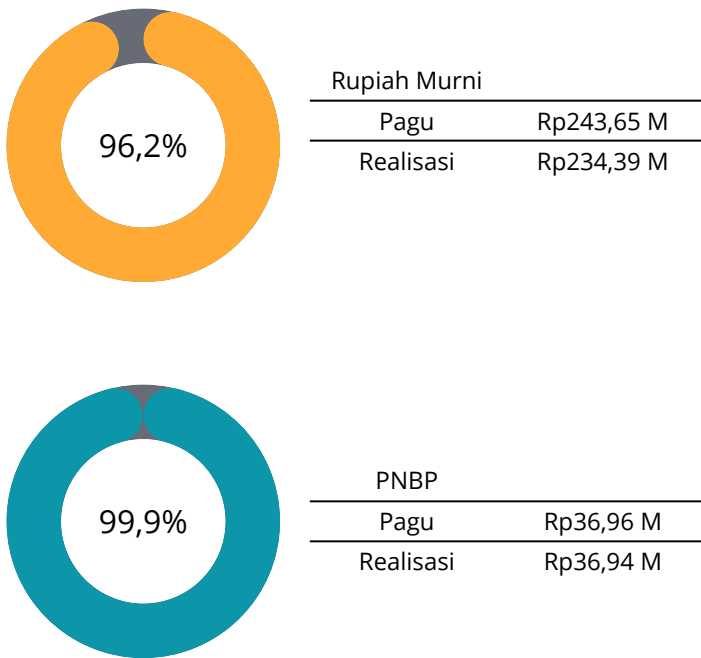
Realisasi Anggaran per Jenis Belanja

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%.



Realisasi Anggaran per Satker

Ditinjau per satuan kerja, hampir seluruh satker lingkup Badan P2SDM mencatatkan realisasi anggaran di atas 90%. Realisasi tertinggi diperoleh sub Satker Sekretariat Badan P2SDM dengan capaian 99,92% sedangkan realisasi terendah diperoleh satker Pusat Diklat SDM sebesar 91,07%. Kurang optimalnya realisasi anggaran pada Pusat Diklat SDM karena adanya blokir anggaran sebesar 3,6 Milyar yang tidak dapat direalisasikan. Apabila blokir anggaran tersebut diabaikan maka sesungguhnya realisasi pada Pusat Diklat SDM mencapai 99,90%. Rincian realisasi anggaran per Satker sebagaimana tabel berikut.



Tabel Realisasi Anggaran Satker lingkup Badan P2SDM Tahun 2025

No	Satker	Pagu	Blokir	Realisasi	%	% Tanpa Blokir
1	Kantor Pusat Badan P2SDM	51.409.560.000	150.000.000	51.207.441.851	99,61%	99,90%
a	Sekretariat Badan P2SDM	31.752.245.000	0	31.725.582.558	99,92%	99,92%
b	Pusat Penyuluhan Kehutanan	13.669.847.000	0	13.649.835.973	99,85%	99,85%
c	Pusrenbang SDM	4.935.627.000	150.000.000	4.784.199.404	96,93%	99,97%
d	Pusgenri	1.051.841.000	0	1.047.823.916	99,62%	99,62%
2	Pusdiklat SDM	41.025.766.000	3.624.790.000	37.363.413.573	91,07%	99,90%
4	BPPSDM wil III	13.609.541.000	118.000.000	13.490.951.642	99,13%	100,00%
5	BPPSDM wil I	13.503.431.000	127.000.000	13.361.674.555	98,95%	99,89%
6	BPPSDM wil V	11.934.949.000	127.000.000	11.805.659.681	98,92%	99,98%
7	BPPSDM wil VI	14.604.111.000	127.000.000	14.475.781.809	99,12%	99,99%
8	BPPSDM wil II	12.672.775.000	127.000.000	12.544.535.147	98,99%	99,99%
9	BPPSDM wil IV	14.249.786.000	127.000.000	14.122.191.098	99,10%	100,00%
10	BPPSDM wil VII	12.613.543.000	127.000.000	12.486.477.455	98,99%	100,00%
11	SMKK N Manokwari	17.264.045.000	824.031.000	16.112.804.263	93,33%	98,01%
12	SMKK N Kadipaten	20.275.562.000	815.000.000	19.370.835.807	95,54%	99,54%
13	SMKK N Makassar	18.644.062.000	815.000.000	17.824.354.300	95,60%	99,97%
14	SMKK N Samarinda	18.410.912.000	815.000.000	17.594.871.447	95,57%	99,99%
15	SMKK N Pekanbaru	20.398.775.000	815.000.000	19.575.244.759	95,96%	99,96%
Badan P2SDM		280.616.818.000	8.738.821.000	271.336.237.387	96,69%	99,80%

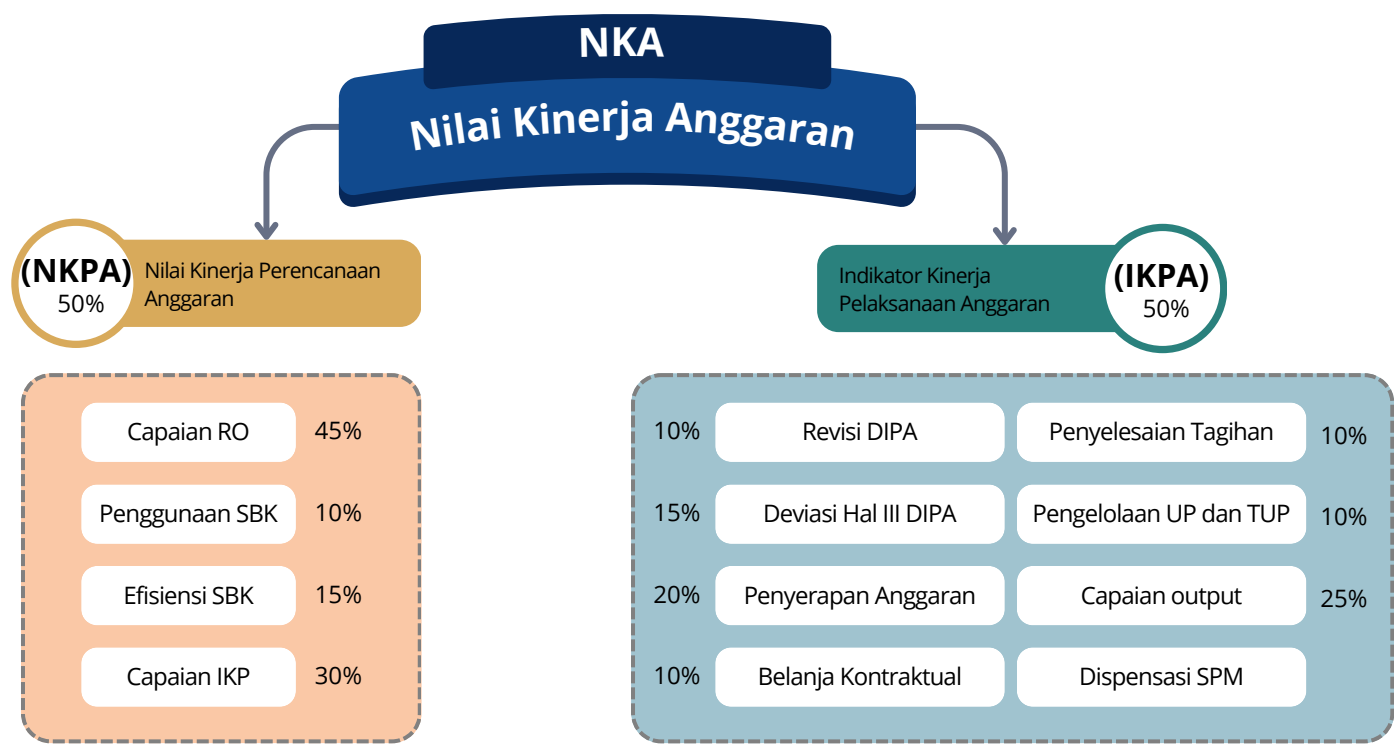
NILAI KINERJA ANGGARAN (NKA)

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana keselarasan antara perencanaan anggaran dan pelaksanaannya. Penilaian NKA bertujuan untuk memastikan bahwa anggaran direncanakan secara tepat, dilaksanakan secara tertib dan efisien, serta mampu menghasilkan output yang sesuai dengan target dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Secara konstruksi, NKA disusun dari dua komponen utama yang memiliki bobot seimbang, masing-masing sebesar 50 persen. Komponen pertama adalah Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA), yang menggambarkan kualitas perencanaan anggaran dan diperoleh melalui aplikasi SMART. Komponen ini menilai sejauh mana perencanaan kinerja telah dirumuskan secara realistis, konsisten, dan efisien. NKPA diukur melalui beberapa unsur, yaitu Capaian Rincian Output, penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK), efisiensi SBK, serta capaian Indikator Kinerja Program (IKP).

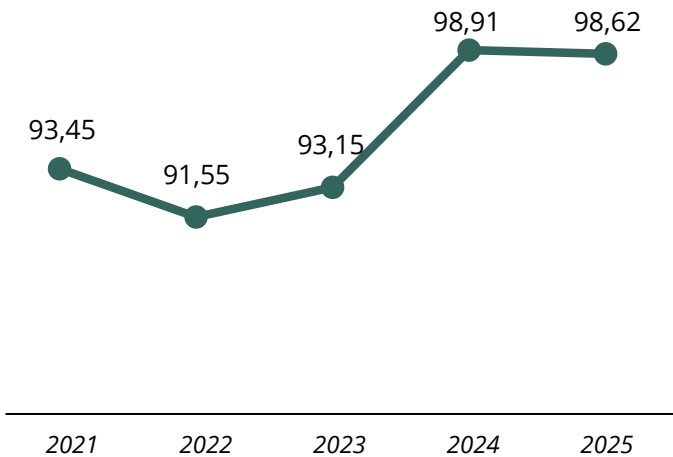
Komponen kedua adalah Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), yang diperoleh dari aplikasi OMSPAN dan mencerminkan kualitas pelaksanaan anggaran selama tahun berjalan. IKPA menilai kepatuhan, ketepatan, dan efektivitas pelaksanaan anggaran melalui beberapa indikator, antara lain pengelolaan revisi DIPA, deviasi Halaman III DIPA, tingkat penyerapan anggaran, belanja kontraktual, penyelesaian tagihan, pengelolaan Uang Persediaan (UP) dan Tambahan Uang Persediaan (TUP), capaian output, serta pengelolaan dispensasi SPM.

Pengaturan mengenai penghitungan dan penilaian NKA ini mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Anggaran. Dengan komposisi tersebut, NKA menjadi instrumen yang komprehensif untuk menilai kinerja anggaran secara menyeluruh, mulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan, sekaligus menjadi dasar perbaikan kualitas pengelolaan anggaran di tahun berikutnya.

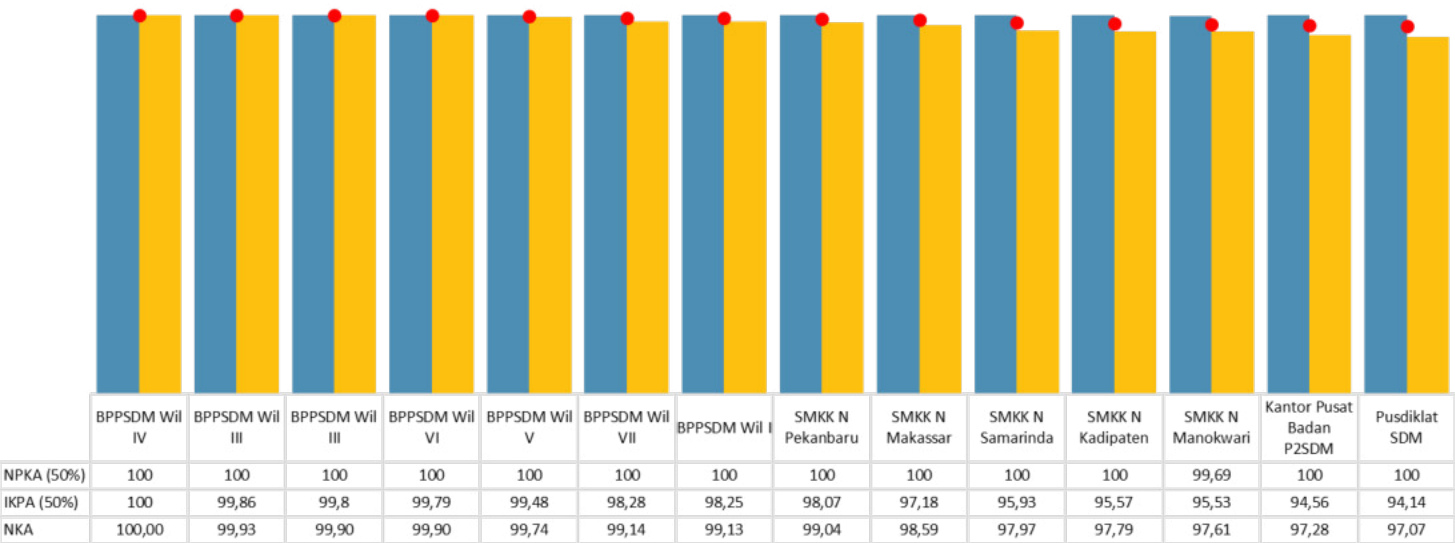


Pada Tahun 2025, Badan P2SDM berhasil memperoleh Nilai Kinerja Anggaran sebesar 98,62 poin. Capaian tersebut tersusun dari Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) sebesar 99,94 poin dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sebesar 97,29 poin. Apabila dibandingkan dengan Tahun 2024 yang mencapai 98,91 poin, NKA Tahun 2025 mengalami sedikit penurunan. Penurunan ini terutama dipengaruhi oleh melemahnya capaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran, khususnya pada komponen Deviasi Halaman III DIPA. Oleh karena itu, pada Tahun 2026 komponen tersebut perlu mendapatkan perhatian dan pengendalian yang lebih intensif agar potensi deviasi dapat diminimalkan sejak awal pelaksanaan anggaran.

Berdasarkan hasil penilaian per satker, nilai tertinggi diperoleh Balai P2SDM Wilayah IV Kadipaten sebesar 100 poin. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan perencanaan dan pelaksanaan anggaran pada satker tersebut telah dilaksanakan secara konsisten dan optimal. Di sisi lain, satker dengan capaian NKA terendah adalah Pusat Diklat SDM dengan nilai sebesar 97,07 poin.



Guna mendukung pencapaian dan peningkatan NKA secara berkelanjutan, Badan P2SDM telah melakukan sejumlah langkah strategis, antara lain melaksanakan monitoring capaian NKA secara berkala setiap bulan, menyusun dan menyampaikan rekomendasi perbaikan kepada satker, serta memfasilitasi pemaparan praktik baik dan kiat-kiat peningkatan NKA oleh satker dengan capaian tertinggi sebagai pembelajaran bagi satker lainnya.



Data berdasarkan aplikasi SMART dan OMSPAN tanggal 12 Januari 2026

98,62
NKA

=

99,94
NKPA

+

97,29
IKPA

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA)

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) dipengaruhi oleh capaian output serta tingkat efisiensi anggaran yang diukur melalui implementasi Standar Biaya Keluaran (SBK). Pada level unit eselon I, variabel yang diperhitungkan dalam penilaian NKPA meliputi capaian Indikator Kinerja Program, akumulasi capaian output seluruh satker, serta akumulasi nilai efisiensi satker.

Berdasarkan variabel perhitungan tersebut, pada Tahun 2025 Badan P2SDM mengusulkan penambahan Rincian Output (RO) baru pada bulan Oktober 2025 di seluruh satker sebagai upaya untuk mengakomodir penerapan SBK. RO yang ditambahkan berupa Layanan Barang Milik Negara (BMN) yang termasuk dalam kategori Standar Biaya Keluaran Umum (SBKU), dengan target masing-masing satu layanan pada setiap satker.

Strategi penambahan RO Layanan BMN tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan capaian NKPA pada satker di lingkup Badan P2SDM. Hal ini tercermin dari terpenuhinya nilai penggunaan SBK dan nilai efisiensi SBK pada seluruh satker. Berdasarkan hasil penilaian, Badan P2SDM memperoleh NKPA Tahun 2025 sebesar 99,94 poin. Sebanyak 14 satker berhasil meraih NKPA sebesar 100 poin, yang menunjukkan bahwa seluruh target RO pada satker tersebut telah tercapai dan penggunaan anggaran pada RO dengan penandaan SBKU berada dalam batas standar yang ditetapkan. Adapun satker yang belum memperoleh nilai NKPA maksimum disebabkan oleh tidak terpenuhinya salah satu target output, yaitu adanya peserta didik di SMK Kehutanan Negeri Manokwari yang tidak memenuhi standar kelulusan. Rincian capaian NKPA pada masing-masing satker disajikan pada tabel berikut.

No	Satker	NKPA	Efektivitas (75%)	Efisiensi (25%)	
				Penggunaan SBK (10%)	Efisiensi SBK (15%)
1	Kantor Pusat BP2SDM	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Pusat Diklat SDM	100,00	100,00	100,00	100,00
3	BPPSDM WIL III	100,00	100,00	100,00	100,00
4	BPPSDM WIL I	100,00	100,00	100,00	100,00
5	BPPSDM WIL VI	100,00	100,00	100,00	100,00
6	BPPSDM WIL VI	100,00	100,00	100,00	100,00
7	BPPSDM WIL II	100,00	100,00	100,00	100,00
8	BPPSDM WIL IV	100,00	100,00	100,00	100,00
9	BPPSDM WIL VII	100,00	100,00	100,00	100,00
10	SMKKN Manokwari	99,69	99,58	100,00	100,00
11	SMKKN Kadipaten	100,00	100,00	100,00	100,00
12	SMKKN Makassar	100,00	100,00	100,00	100,00
13	SMKKN Samarinda	100,00	100,00	100,00	100,00
14	SMKKN Pekanbaru	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata		99,98	100,00	100,00	100,00

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran negara. IKPA mencakup berbagai indikator penilaian meliputi Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, Penyerapan Anggaran, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, Pengelolaan UP dan TUP, Capaian Output dan Dispensasi SPM. Pengelolaan IKPA yang baik menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran telah memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah dalam hal efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Penilaian IKPA terdapat pada aplikasi OMSPAN untuk entitas Eselon I dan Satker. Badan P2SDM memperoleh nilai IKPA Tahun 2025 sebesar 97,29Poin. Capaian yang baik tersebut diperoleh dari kontribusi pencapaian IKPA yang baik di seluruh Satker lingkup Badan P2SDM. Nilai IKPA tertinggi diperoleh Satker BPLHK Bogor, BPLHK Kupang dan BPLHK Pekanbaru dengan capaian 100,00 Poin, sedangkan nilai IKPA terendah diperoleh SMKKN Manokwari dengan capaian 95,69 poin.

Secara umum pencapaian pada seluruh Indikator sudah cukup baik. Indikator yang masih perlu memperoleh perhatian untuk dapat ditingkatkan kinerjanya kedepan adalah pada Deviasi halaman III DIPA yang baru mencapai 95,49 Poin. Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh oleh Satker diantaranya menentukan target penyerapan anggaran setiap bulannya secara lebih cermat dengan memperhatikan trend penyerapan anggaran pada tahun-tahun sebelumnya dan melibatkan bidang teknis dalam menentukan target realisasi anggaran. Selain itu juga perlu adanya komitmen dari masing-masing pelaksana kegiatan untuk dapat melaksanakan kegiatan yang berimplikasi pada penyerapan anggaran dengan memperhatikan target yang telah disusun setiap bulannya.

No	Satker	Revisi DIPA	Deviasi Hal III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (pengurang)	Nilai Akhir
1	Kantor Pusat Badan P2SDM	100,00	86,37	88,97	0,00	0,00	98,95	100,00	75,64	80%	0	94,56
2	Pusdiklat SDM	80,00	93,45	86,14	100,00	100,00	98,95	100,00	94,14	100%	0	94,14
3	BPPSDM WIL III	100,00	100,00	99,31	100,00	100,00	100,00	100,00	99,86	100%	0	99,86
4	BPPSDM WIL I	100,00	89,31	99,27	100,00	100,00	100,00	100,00	98,25	100%	0	98,25
5	BPPSDM WIL V	100,00	100,00	98,86	100,00	100,00	97,06	100,00	99,48	100%	0	99,48
6	BPPSDM WIL VI	100,00	100,00	99,08	100,00	100,00	99,75	100,00	99,79	100%	0	99,79
7	BPPSDM WIL II	100,00	100,00	99,00	100,00	100,00	100,00	100,00	99,80	100%	0	99,80
8	BPPSDM WIL IV	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100%	0	100,00
9	BPPSDM WIL VII	100,00	93,87	97,72	0,00	0,00	100,00	100,00	78,62	80%	0	98,28
10	SMKK N Manokwari	100,00	79,34	93,61	100,00	100,00	99,80	99,71	95,53	100%	0	95,53
11	SMKK N Kadipaten	100,00	75,82	99,98	92,00	100,00	100,00	100,00	95,57	100%	0	95,57
12	SMKK N Makassar	100,00	86,62	99,97	92,00	100,00	99,95	100,00	97,18	100%	0	97,18
13	SMKK N Samarinda	100,00	84,92	100,00	84,00	100,00	97,94	100,00	95,93	100%	0	95,93
14	SMKK N Pekanbaru	100,00	87,78	99,58	100,00	100,00	99,83	100,00	98,07	100%	0	98,07
Rata-rata		98,57	91,25	97,25	97,33	100,00	99,45	99,98	94,85			97,60



BAB 4

PENUTUP

Secara umum, capaian kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) pada Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik. Dari enam Indikator Kinerja yang diperjanjikan, rata-rata capaian kinerja mencapai 109,74 persen. Capaian tersebut didukung oleh realisasi anggaran sebesar Rp271.336.237.387,00 dari total pagu Rp380.261.239.000,00 atau sebesar 96,69 persen. Berdasarkan perbandingan antara capaian kinerja dan realisasi anggaran, tingkat efisiensi kinerja Badan P2SDM pada Tahun 2025 tercatat sebesar 0,88 dan berada dalam kategori efisien. Hal ini menunjukkan bahwa Badan P2SDM mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dengan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan bertanggung jawab.

Tahun 2025 juga menjadi momentum penting bagi Badan P2SDM sebagai tahun transformasi organisasi. Transformasi tersebut tercermin dari adanya penyesuaian dan penguatan indikator kinerja baru yang dirancang untuk menangkap secara lebih akurat capaian kinerja strategis, relevansi program, serta dampak nyata terhadap pengembangan sumber daya manusia sektor kehutanan. Penetapan indikator kinerja yang lebih adaptif dan berorientasi hasil ini menjadi fondasi bagi peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja di tahun-tahun mendatang.

Capaian kinerja yang diraih pada Tahun 2025 merupakan wujud nyata dari komitmen Badan P2SDM dalam melakukan perbaikan berkelanjutan dan mendorong inovasi pada setiap pelaksanaan program dan kegiatan. Pencapaian tersebut sekaligus mencerminkan kontribusi Badan P2SDM dalam mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Kehutanan. Prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, khususnya akuntabilitas dan transparansi, senantiasa menjadi landasan utama dalam pengelolaan kinerja dan penyusunan Laporan Kinerja ini.

Keberhasilan yang dicapai pada Tahun 2025 tidak terlepas dari peran serta dan dukungan seluruh pemangku kepentingan, baik jajaran internal Badan P2SDM maupun pihak-pihak terkait lainnya. Oleh karena itu, apresiasi dan penghargaan setinggi-tingginya disampaikan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pencapaian target dan pelaksanaan tugas sepanjang Tahun 2025.

Akhirnya, laporan ini diharapkan tidak hanya menjadi media pertanggungjawaban atas capaian kinerja Tahun 2025, tetapi juga menjadi bahan refleksi dan pijakan dalam menyusun perencanaan kinerja yang lebih baik ke depan. Masukan dan saran dari berbagai pihak sangat diharapkan sebagai bagian dari upaya penyempurnaan proses transformasi kelembagaan dan peningkatan kinerja Badan P2SDM secara berkelanjutan. Semoga kerja keras yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat nyata bagi pengelolaan kehutanan yang berkelanjutan serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Kepala Badan P2SDM dengan Menteri Kehutanan Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : Drh. INDRA EXPLOITASIA, M.Si.

Jabatan : KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : RAJA JULI ANTONI, Ph.D.

Jabatan : MENTERI KEHUTANAN

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Dalam upaya tersebut, pihak pertama akan melaksanakan pengawasan secara berjenjang kepada bawahan sejak perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, dan pelaporan. Pencapaian target kinerja tersebut merupakan bagian tak terpisahkan atas tanggung jawab jabatan.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

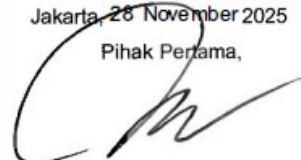
Pihak Kedua,



RAJA JULI ANTONI, Ph.D.

Jakarta, 28 November 2025

Pihak Pertama,



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

PETA STRATEGI

STAKEHOLDER PERSPECTIVE

• Menteri Kehutanan

- Menteri Kehutanan
- Masyarakat

1. SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pembangunan hutan yang berkelanjutan

CUSTOMER PERSPECTIVE

• Masyarakat
• UKE I

- K/L
- Masyarakat
- Pemda
- Pelaku Usaha

2. Penguatan Kebijakan dan Peningkatan Kapasitas Penyuluhan Kehutanan dalam mendukung kemandirian desa sekitar kawasan hutan

3. Peningkatan Kualitas Kebijakan Perencanaan Pengembangan SDM Kehutanan

4. Pengembangan Generasi yang berperilaku peduli cinta alam serta SDM wirausaha kreatif kehutanan

5. Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan SDM Kehutanan yang Inovatif dan Bersaya Saing

INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE



6. Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile, Efektif

7. Peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

LEARNING & GROWTH



8. Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal

9. Penguatan pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Stakeholder Perspective

No.	Stakeholder		Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	
(1)	(2)		(3)	(4)		
1	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pembangunan hutan yang berkelanjutan	1.1	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	1.1.1	Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan	Rp 700 Miliar
				1.1.2	Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air*	10 Persen
		1.2	Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	1.2.1	Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin
				1.2.2	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan**	2 Jenis Standar
				1.2.3	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan**	70 Poin
				1.2.4	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan*	30%

Customer Perspective

No.	Customer		Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
(1)			(2)	(3)	(4)	
2	Penguatan Kebijakan dan Peningkatan Kapasitas Penyuluhan Kehutanan dalam mendukung kemandirian desa tepi hutan	2.1	Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pengembangan hutan lestari	2.1.1	Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	
				2.1.2	Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	
				2.1.3	Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa**	25.000 Hektar
				2.1.4	Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan**	4.400 Kelompok
3	Peningkatan Kualitas Kebijakan Perencanaan Pengembangan SDM Kehutanan	3.1	Meningkatkan kualitas perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia kehutanan	3.1.1	Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan** Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	
				3.1.2	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan** Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	

No.	Customer		Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)			(2)	(3)	(4)
				3.1.3 Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan**	350 orang
				3.1.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi**	1.500 orang
4	Pengembangan Generasi yang berperilaku peduli cinta alam serta SDM wirausaha kreatif kehutanan	4.1	Menciptakan generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	4.1.1 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk**	10 Unit Usaha
				4.1.2 Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati**	
				Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	
5	Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan SDM Kehutanan yang Inovatif dan Berdaya Saing	5.1	Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	5.1.1 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)**	
				Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	
				5.1.2 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi**	72%
				5.1.3 Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif**	1 Unit
				5.1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK**	
				Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	
		5.2	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	5.2.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan*	457 orang

Internal Process

No.	Internal Process		Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target
(1)			(2)	(3)	(4)
6	Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile, Efektif dan Efisien	6.1	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	6.1.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 poin
7	Peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	7.1	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel, dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	7.1.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin

Learning and Growth

No.	Learning and Growth	Indikator	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
8	Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal	8.1 Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	81 poin
9	Penguatan Pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel	9.1 Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	1 Dokumen

*Penyesuaian indikator dari Perjanjian Kinerja sebelumnya

**Indikator baru menyesuaikan Renstra Tahun 2025-2029

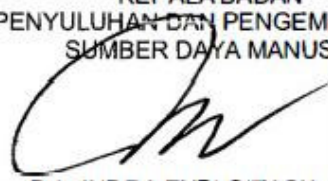
ANGGARAN PROGRAM TAHUN 2025 BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

No.	Program/Kegiatan	Anggaran
	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Rp 91.639.142.000,-
1.	Perencanaan dan Pengembangan SDM	
2.	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	
3.	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	
4.	Pengembangan Generasi Pelestari Hutan	
	Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan	Rp 5.376.644.000,-
5.	Peningkatan Penyuluhan Kehutanan	
	Program Dukungan Manajemen	Rp 185.041.032.000,-
6.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	
	Jumlah	Rp 282.056.818.000,-

MENTERI KEHUTANAN


RAJA JULI ANTONI, Ph.D.

Jakarta, 28 November 2025
KEPALA BADAN
PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA


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

Lampiran 2. Data Pengembangan Kompetensi Tahun 2025 pengungkit Indikator Proporsi SDM Kehutanan yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

No	Pelatihan DIPA Pusdik	Realisasi	Metode Pelatihan	Tanggal Pelaksanaan
1	Pelatihan Training of Trainer (ToT) Pelatihan Safeguards Lingkungan, Sosial dan Gender	30	Klasikal	19/05/2025 s/d 25/05/2025
2	Pelatihan Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan (GANISPH) Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK)	40	Blanded Learning	11/06/2025 s/d 25/06/2025
3	Pelatihan Remote Pilot Rating Sistem Pesawat Udara Kecil Tanpa Awak (SPUKTA)	30	Klasikal	16/06/2025 s/d 20/06/2025
4	Pelatihan Kerangka REDD+ dan Safeguard Lingkungan, Sosial, dan Gender	80	Blanded Learning	07/07/2025 s/d 26/07/2025
5	Pelatihan PEH Terampil	40	Blanded Learning	14/07/2025 s/d 25/07/2025
6	Pelatihan Calon Auditor Pengelolaan Hutan (PHL) untuk Hutan Negara	12	Blanded Learning	21/07/2025 s/d 02/08/2025
7	Workshop Penerapan ASN CorpU Kementerian kehutanan batch I	120	Klasikal	03/07/2025 s/d 04/07/2025
8	Workshop Penerapan ASN CorpU Kementerian kehutanan batch II	80	Klasikal	17/07/2025 s/d 17/07/2025
9	Bimbingan Teknis Keterampilan Pembuatan Presentasi Efektif Bagi Eksekutif	50	Klasikal	04/09/2025 s/d 04/09/2025
10	Workshop Penyamaan Persepsi Calon Pengajar LATSAR 2025	68	E-learning	03/10/2025 s/d 10/10/2025
11	Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) Angkatan I	40	Blanded Learning	23/06/2025 s/d 16/10/2025
12	Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) Angkatan II	22	Blanded Learning	21/07/2025 s/d 17/12/2025
13	Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) Angkatan III	23	Blanded Learning	19/08/2025 s/d 11/12/2025
14	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I	40	Blanded Learning	28/07/2025 s/d 27/11/2025
15	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan II	40	Blanded Learning	04/08/2025 s/d 04/12/2025
16	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan III	40	Blanded Learning	15/08/2025 s/d 18/12/2025
17	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan IV	39	Blanded Learning	19/08/2025 s/d 19/12/2025
18	Pelatihan AKPK	20	Klasikal	03/12/2025 s/d 05/12/2025

19	Pelatihan Dasar CPNS	1689	E-learning	29/09/2025 s/d 23/12/2025
20	Pelatihan PPPK	4614	E-learning	17/11/2025 s/d 04/12/2025
21	Pelatihan Penilaian Sumber Benih	30	Blanded Learning	21/08/2025 s/d 29/08/2025
	Total	7147		

No	Pelatihan APBN di BP2SDM Wilayah	Realisasi	Metode Pelatihan	Tanggal Pelaksanaan	Satker Pelaksana
1	Pelatihan Perhitungan Karbon Hutan dan Penyusunan Dokumen Aksi Mitigasi	30	Klasikal	19/08/2025 s/d 25/08/2025	BALAI PPSDM WIL. I
2	Pelatihan Penghitungan Karbon dan Penyusunan Dokumen Aksi Mitigasi	30	Blanded Learning	07/08/2025 s/d 13/08/2025	BALAI PPSDM WIL. II
3	Perhitungan Karbon dan Menyusun Dokumen Aksi Mitigasi	30	E-learning	11/08/2025 s/d 16/08/2025	BALAI PPSDM WIL. III
4	Penginderaan Jauh	30	E-learning	02/06/2025 s/d 05/06/2025	BALAI PPSDM WIL. IV
5	Pelatihan Pendampingan Program Perhutanan Sosial Pasca Persetujuan	30	Klasikal	23/07/2025 s/d 26/07/2025	BALAI PPSDM WIL. V
6	Penulisan Karya Tulis Ilmiah	30	E-learning	22/09/2025 s/d 26/09/2025	BALAI PPSDM WIL. VI
7	Sistem Informasi Geografis Berbasis Ponsel Angkatan II (BP2SDM Wilayah VII)	30	Klasikal	29/07/2025 s/d 01/08/2025	BALAI PPSDM WIL. VII
TOTAL		210			

No	Pelatihan Kerjasama	Realisasi	Metode Pelatihan	Tanggal Pelaksanaan	Satker Pelaksana
1	Pelatihan Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan (GANISPH) Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Kelompok Getah dan Batang	20	Blanded Learning	11/06/2025 s/d 25/06/2025	PUSDIKLAT
2	Pelatihan Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan (GANISPH) Pemanfaatan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Kelompok Minyak dan Resin	20	Blanded Learning	11/06/2025 s/d 25/06/2025	PUSDIKLAT
3	Pelatihan SCHOOL OF ENVIRONMENTAL CONSERVATION AND ENVIRONMENT SERVICES MANAGEMENT (SECESM)	30	Blanded Learning	05/08/2025 s/d 25/11/2025	PUSDIKLAT
4	Pelatihan Satuan Manggala Agni Reaksi Taktis Plus (SMART+) Angkatan I	35	Klasikal	08/09/2025 s/d 01/10/2025	PUSDIKLAT
5	Pelatihan Satuan Manggala Agni Reaksi Taktis Plus (SMART+) Angkatan II	35	Klasikal	08/09/2025 s/d 01/10/2025	PUSDIKLAT
6	Pelatihan Teknis Penyampaian Keterangan Ahli Tindak Pidana Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya	30	Klasikal	08/09/2025 s/d 13/09/2025	PUSDIKLAT
7	Pelatihan Penilaian Mutu Bibit Tanaman Hutan	30	Blanded Learning	09/10/2025 s/d 10/10/2025	PUSDIKLAT
8	Penegakan Hukum Tindak Pidana Kehutanan dan KSDAHE Bagi PPNS Kehutanan	30	Klasikal	06/10/2025 s/d 11/10/2025	PUSDIKLAT
9	Latsar CPNS pemkab Cirebon	55	Blanded Learning	23/06/2025 s/d 08/10/2025	BALAI PPSDM WIL.III
10	Pelatihan Pengamanan Hutan Berbasis Masyarakat (Community Patrol) BP2SDM Wil I	30	Klasikal	27/08/2025 s/d 02/09/2025	BALAI PPSDM WIL. I
11	Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kabupaten Cirebon	1919	Klasikal	21/04/2025 s/d 09/05/2025	BALAI PPSDM WIL. III
13	Pelatihan Dasar-Dasar Penyuluhan bagi Fungsional Penyuluh	14	Klasikal	08/09/2025 s/d 27/09/2025	BALAI PPSDM WIL. IV
14	Pelatihan Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan Bagi Manggala Agni 1 (Fire Crew 1)	40	Klasikal	07/07/2025 s/d 13/07/2025	BALAI PPSDM WIL. IV
TOTAL		2288			

No	Pelatihan MOOC	Realisasi	Tanggal Pelaksanaan
1	MOOC Tata Naskah Dinas Korespondensi	200	10-14 Juni 2025
2	MOOC Core Values ASN BerAKHLAK	1046	16-20 Juni 2025
3	MOOC Penyelenggaraan Nilai Ekonomi Karbon	1444	23-26 September 2025
4	MOOC Pendampingan PS	3901	Sept-Nov 2025
TOTAL		6591	

No	Pelaksanaan COP	Realisasi	Tanggal Pelaksanaan
1	Peran Guru SMK Kehutanan Negeri Pasca Terbitnya Permen PANRB No 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru	103	5 Februari 2025
2	Membangun Unit Usaha Sekolah di Tengah Efisiensi Anggaran	100	20 Maret 2025
3	Deep Learning untuk Pendidikan Vokasi Kehutanan : Filosofi dan Implementasi dalam Proses Pembelajaran	61	22 April 2025
4	Memahami Dinamika Psikologis Peserta Didik di era Keterbukaan Informasi	82	28 Mei 2025
5	Pemanfaatan Kecerdasan Buatan (AI) dalam Dunia Pendidikan	100	26 Juni 2025
6	Cara Praktis Unduh Citra Satelit Resolusi Tinggi dengan Bantuan Quantum GIS (QGIS)	78	10 Juli 2025
7	Penerapan Koding dan Kecerdasan Artifisial dalam Dunia Pendidikan	99	28 Agustus 2025
8	Bedah Buku Drone : Teori, Praktik, kebijakan dan Implementasi	172	30 September 2025
9	Peran Pemandu dalam Menjaga Keselamatan dan Kelestarian Alam serta Mengenalkan Budaya dan Kearifan Lokal Setempat	139	4 November 2025
TOTAL		934	

Lampiran 3. Data Wirausaha Kreatif Kehutanan yang terbentuk dan memperoleh Nomor Izin Berusaha (NIB)

No	Nama Lembaga/ Komunitas	Jenis Usaha	Alamat Lembaga/ Komunitas			Nama Ketua Kelompok	Jumlah Anggota
			Desa/Kelurahan	Kecamatan	Kabupaten/ Kota		
1	Lebah Madu Makmur (Lembur)	Madu	Rumpin Dalam	Rumpin	Kabupaten Bogor	Abdul Hafiz	11
2	Rumah Madu Rumpin	Madu	Rumpin	Rumpin	Kabupaten Bogor	Reza Pahlevi	9
3	Rumah Madu Kampus	Madu	Kampung sawah	Rumpin	Kabupaten Bogor	Sahfa Ihtiatun Soleha	13
4	Madu Lebah GENMUCI (Generasi Muda Cipinang)	Madu	Cipinang	Rumpin	Kabupaten Bogor	Ade Nasir Nurseha	6
5	Madu Putra Cidokom	Madu	Cidokom	Rumpin	Kabupaten Bogor	Muhamad Fajar Jamalulael	8
6	Pager Bumi Lestari	Madu	Kertajaya	Rumpin	Kabupaten Bogor	Samsudin	10
7	Rumah Lebah Tamansa	Madu	Tamansari	Rumpin	Kabupaten Bogor	Dadan Pahminullah	8
8	Lebah Cibodas Rumasa	Madu	Cibodas	Rumpin	Kabupaten Bogor	Abu Holis	11
9	AA Lebah Rabak	Madu	Rabak	Rumpin	Kabupaten Bogor	Dindin	13
10	Barokah Alam Subur	Madu	Leuwibatu	Rumpin	Kabupaten Bogor	Munji Daniyal	14