



LAPORAN KINERJA

*Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia*

2025



LAPORAN KINERJA

SEKRETARIAT 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, Nindia Bella, Sofian Hadi Prasetyo,
Teguh Artha, Ririn Mailani, Annisa Choerunnisa. Editor
Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia.

Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerja Sama
Teknik mengucapkan terimakasih kepada Tim Kerja
Program, Anggaran dan Evaluasi, Tim Kerja Data
Informasi dan Hubungan Masyarakat, Tim Kerja
Hukum dan Kerja Sama Teknik, Tim Kerja Keuangan,
Tim Kerja Kepegawaian, dan Sub Bagian Tata Usaha
yang telah berkontribusi menyumbangkan data,
gagasan, ide serta dokumentasi sehingga Laporan
Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat
tersusun.

Dokumen ini dapat diunduh melalui tautan :



<https://bit.ly/LKJSETBP2SDM2025>

Potret Aktivitas

Sekretaris BP2SDM
Tahun 2025



Penanaman serentak seluruh Indonesia pada Hari Menanam Pohon Indonesia di Bitung, Prov. Sulawesi Utara (25 November 2025)



Kunjungan Menteri Kehutanan ke Asesment Center Uji Kompetensi CIFOR Bogor (2 September 2025)



Kunjungan ke KHDTK Pondok Buluh di Balai P2SDM Wilayah I Pematangsiantar (24 April 2025)



Kunjungan ke Aek Nauli Elephant Conservation Camp di Pematangsiantar, Prov. Sumatera Utara (28 November 2025)



Menghadiri Wisuda Serentak SMKKN Seluruh Indonesia di SMKKN Kadipaten (15 Mei 2025)



Kunjungan Kerja ke Balai P2SDM Wilayah V dan SMKKN Samarinda (22 September 2025)



Mendampingi Kepala Badan P2SDM menuju ke Kampus II SMK Klaten (18 April 2025)



Penghargaan Menteri Kehutanan kepada Sekretaris Badan P2SDM dalam acara Rapat Koordinasi SDM Kementerian Kehutanan di Jakarta (18 Desember 2025)



Penanaman bersama di Hari Raki Bimbawan 2025 (25 Februari 2025)



Arahan Sekretaris Badan dalam Rapat Finalisasi Dokumen Rencana Strategis di Jakarta (17 Desember 2025)



Menghadiri Rakernas IKA SKMA 2025 di Hotel Menara Peninsula Jakarta (25 April 2025)

Pengantar



**SEKRETARIS BADAN
PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan Rahmat dan KaruniaNya kepada kita semua sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sekretariat Badan P2SDM) Tahun 2025 berjalan dengan baik. Laporan ini merupakan pertanggungjawaban Sekretariat Badan P2SDM terhadap stakeholders atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja dalam rangka mencapai sasaran strategis dalam Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Badan P2SDM Tahun 2025-2029.

Laporan Kinerja (LKj) Sekretariat Badan P2SDM ini disusun sebagai melaksanakan amanat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor P.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) Sekretariat Badan P2SDM Tahun 2025. Penyusunan laporan ini mengutamakan prinsip transparansi dan akuntabilitas sehingga pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran tentang capaian kinerja yang telah diwujudkan oleh Sekretariat Badan P2SDM dalam mendukung kinerja organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama Tahun 2025.

Laporan kinerja ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pejabat/pegawai di lingkungan Sekretariat Badan P2SDM dalam memperbaiki kinerjanya, serta diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam menyusun program di masa mendatang, sehingga lebih efektif, efisien, terukur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Jakarta, 18 Januari 2026

Sekretaris Badan P2SDM,



[Signature]
M. Kusdamayanti, M.Si.
NIP. 196708151992032002

RINGKASAN EKSEKUTIF

Setiap tahunnya Sekretariat Badan P2SDM senantiasa berusaha menjaga kinerja dalam upaya mendukung program dukungan manajemen di lingkup Badan P2SDM. Kinerja yang baik ditunjukkan dari rata-rata capaian kinerja tahun 2025 sebesar 120,19%. Jika dibandingkan dengan tahun 2025, capaian kinerja Tahun 2025 lebih efektif daripada capaian kinerja Tahun 2024 yang dapat dilihat dari nilai efektivitas kinerjanya sebesar 1,18. Penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja sebesar Rp31.681.364.903,00 dari total pagu Rp31.706.983.000,00 atau sebesar 99,92 persen. Berdasarkan tingkat efisiensi kinerja Tahun 2025, Sekretariat Badan P2SDM termasuk dalam kategori efisien dalam penggunaan anggaran dengan nilai efisiensi kinerja sebesar 0,84.

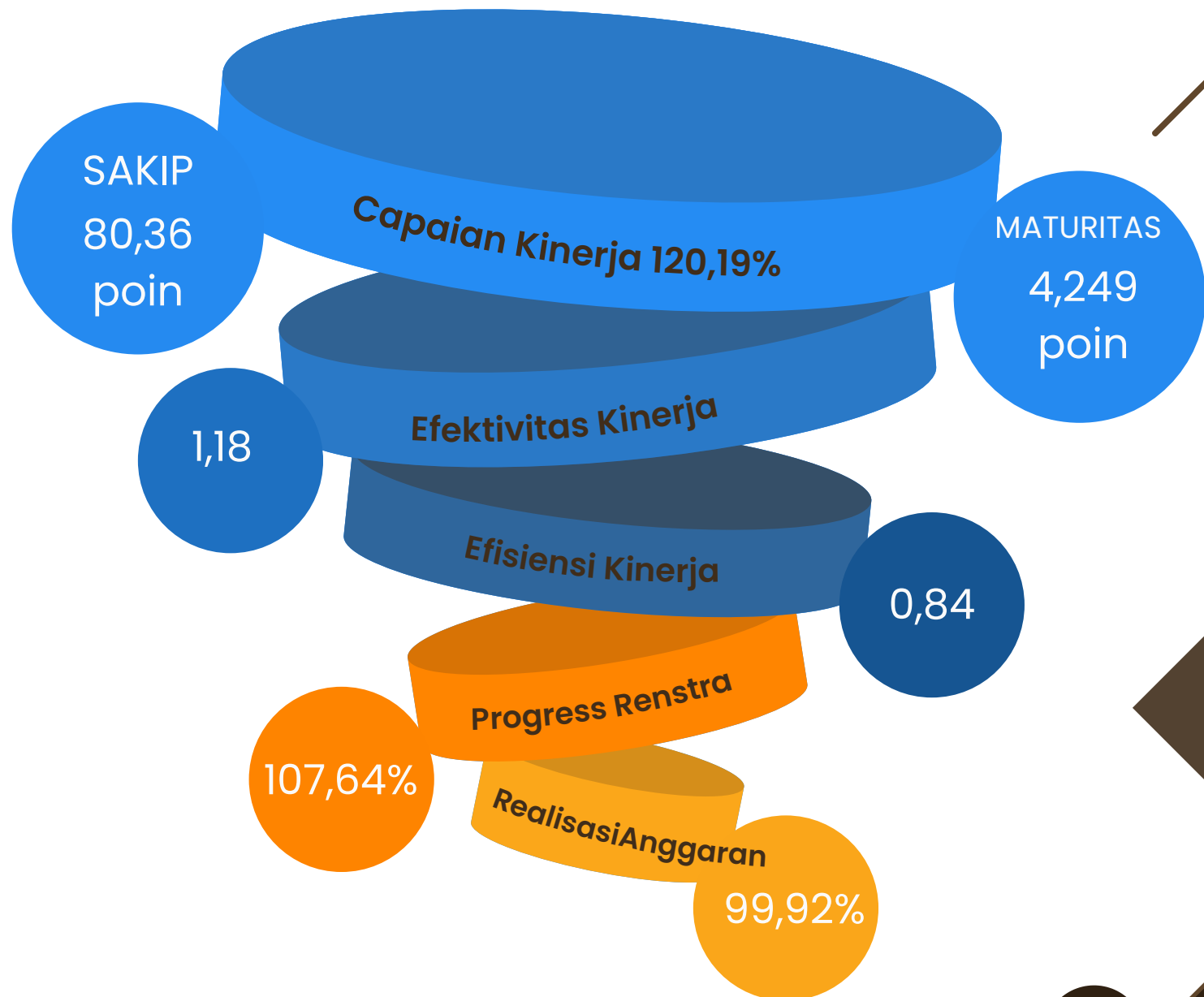
Sekretariat Badan merupakan salah satu eselon II mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan P2SDM. Dukungan tersebut selanjutnya dijabarkan dalam 6 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang ada di Sekretariat Badan P2SDM.

- IKK 1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mencapai kinerja sebesar 4,25 poin dari target 3,30 poin atau sebesar 127,14 persen dan 114,84 persen jika dibandingkan dengan target Renstra. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun 2024, capaian kinerja tahun 2025 ini meningkat sebesar 0,41 poin.
- IKK 2 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang mencapai kinerja sebesar 80,36 poin dari target sebesar 72 poin atau sebesar 116,61 persen dan mencapai 100,45 persen jika dibandingkan dengan target Renstra. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2024, capaian kinerja tahun 2025 mengalami penurunan sebesar 7,41 poin.

Meskipun capaian kinerja Sekretariat Badan P2SDM cukup tinggi, namun terdapat beberapa hal yang harus didorong untuk mendukung kinerja Satker lingkup Badan P2SDM antara lain:

1. Penguatan kapasitas kelembagaan melalui penyusunan regulasi dan NSPK yang menjadi pedoman bagi seluruh Satker lingkup Badan P2SDM untuk melaksanakan kegiatannya serta mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkup Badan P2SDM.
2. Penguatan perencanaan berbasis kinerja serta optimalisasi pemanfaatan anggaran di lingkup Badan P2SDM agar lebih efektif dan berdampak kepada stakeholders terkait.
3. Peningkatan kualitas pengendalian internal, monitoring dan evaluasi, serta kapasitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di seluruh satuan kerja lingkup Badan P2SDM.
4. Perencanaan kebutuhan Barang Milik Negara (BMN) yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan guna mendukung produktivitas aparatur.
5. Mendorong percepatan transformasi teknologi untuk dalam pengelolaan kinerja, keuangan, aset, serta layanan administrasi lainnya untuk dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas layanan kepada seluruh satuan kerja lingkup Badan P2SDM.

POTRET KINERJA TAHUN 2025



DAFTAR ISI

ii	POTRET AKTIVITAS	
iv	PENGANTAR	
vi	RINGKASAN EKSEKUTIF	
viii	DAFTAR ISI	
1	BAB I PENDAHULUAN	
	Latar Belakang	2
	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	3
	Sumber Daya Manusia	5
	Isu Strategis	7
6	BAB 2 PERENCANAAN KINERJA	8
	Rencana Strategis (Renstra)	9
	Rencana Kerja (Renja)	14
	Perjanjian Kinerja (PK)	15
	Perjalanan Pagu	16
	Pohon Kinerja	18
19	BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA	
	Metode Pengukuran	20
	Hasil Pengukuran kinerja	21
	Efisiensi Penggunaan Anggaran dan Kinerja Anggaran	39
	Capaian Kinerja Lainnya	48
53	PENUTUP	



BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang | Struktur Organisasi
Tugas dan Fungsi | Sumber Daya Manusia



1.1 Latar Belakang

Laporan Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas penggunaan anggaran. Laporan Kinerja ini juga merupakan ikhtisar kinerja yang meliputi nilai kinerja, realisasi anggaran, dan efisiensi kinerja. Nilai kinerja tersebut didapatkan pada rerata dari masing-masing capaian Indeks Kinerja Kegiatan (IKK) dalam bentuk persentase. Efisiensi diperoleh berdasarkan hasil nilai kinerja dibagi dengan persentase realisasi.

Penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 ini dibuat dengan menyajikan serangkaian keberhasilan dan kegagalan atas pencapaian rencana, tindakan dan kegiatan atas perencanaan dan perjanjian kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan birokrasi yang akuntabel, transparan, dan profesional melalui program Reformasi Birokrasi.

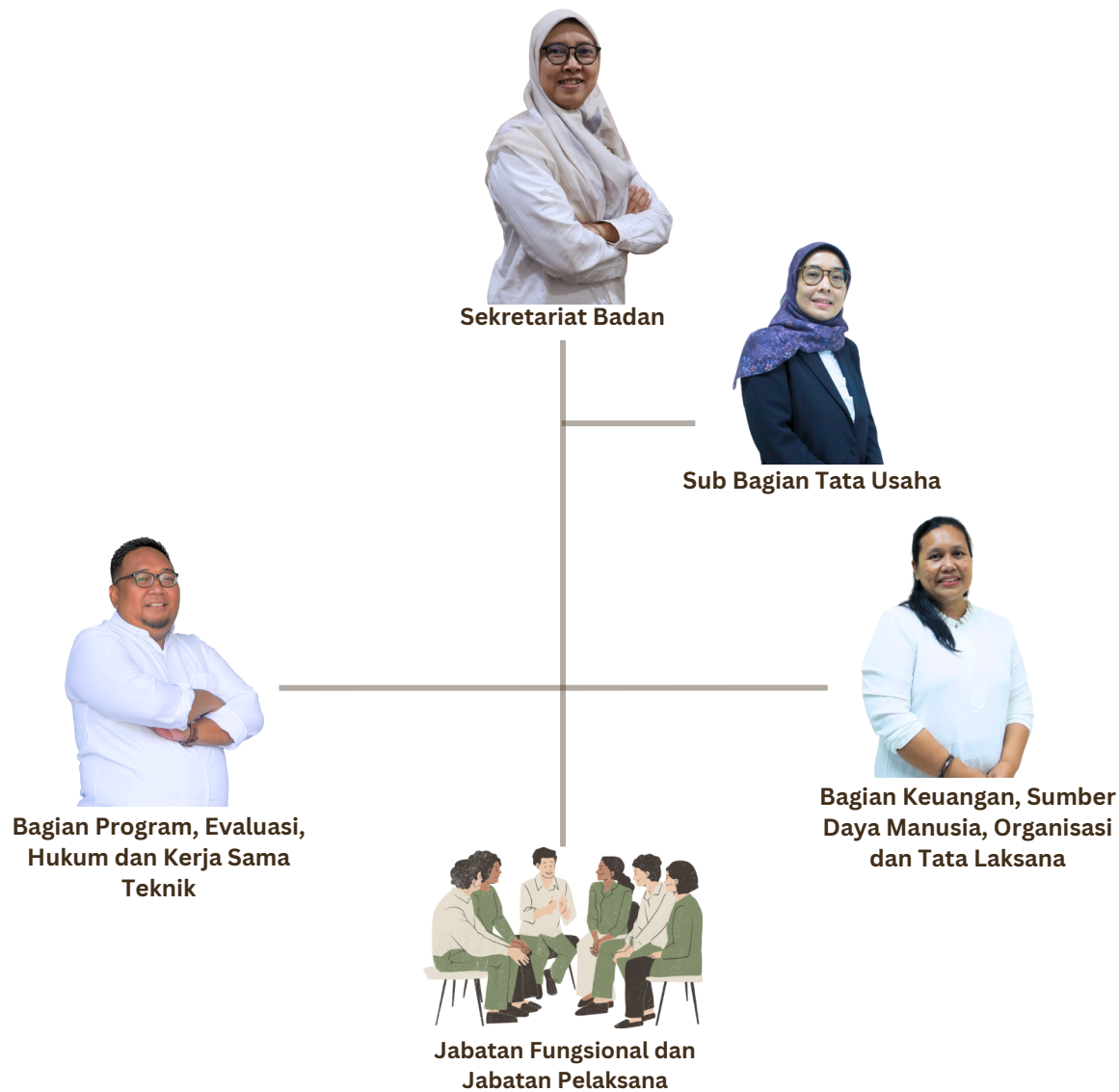
Laporan kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 ini juga menjelaskan tentang pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan yang memadai dari hasil analisis terhadap pengukuran kinerja Tahun 2025. Tujuan penyajian laporan kinerja ini adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan tugas dan fungsi tersebut, Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi garda terdepan dalam berinteraksi dengan para pihak baik internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun dengan Eselon I lingkup Kementerian Kehutanan maupun Kementerian/ Lembaga lain serta masyarakat khususnya dalam hal penyelenggaraan administrasi dan pelayanan publik. Membumikan tugas dan fungsinya dalam kerja sehari-hari secara terukur dan sistematis menjadi modal penting dan tujuan setiap unit kerja lingkup Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya untuk peningkatan kinerja organisasi.

Laporan Kinerja Sekretariat BP2SDM Kementerian Kehutanan Tahun 2025 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban publik atas kinerja yang telah dicapai selama satu tahun anggaran. Laporan ini menyajikan capaian indikator kinerja utama, analisis keberhasilan dan kegagalan, serta evaluasi efisiensi penggunaan sumber daya. Dokumen ini diharapkan tidak hanya menjadi instrumen akuntabilitas, tetapi juga bahan evaluasi strategis untuk perbaikan kinerja di masa mendatang, guna mendukung terwujudnya hutan lestari dan masyarakat sejahtera.

1.2 STRUKTUR ORGANISASI

Pada akhir Tahun 2024 terjadi restrukturisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menjadi 2 (dua) Kementerian yaitu Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup sebagai upaya mendukung fokus mendukung Prioritas Nasional Asta Cita. Pada tanggal 18 Desember 2024, Menteri Kehutanan menerbitkan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan. Secara umum, tidak terjadi perubahan yang signifikan dalam organisasi Sekretariat Badan P2SDM yang selengkapny sebagaimana struktur organisasi dibawah ini.



1.3. TUGAS DAN FUNGSI

Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan pasal 443, bahwa Sekretariat Badan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan P2SDM.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Sekretariat Badan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan koordinasi dan penyusunan rencana, program, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja di bidang penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Penyiapan koordinasi dan pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan sistem informasi, data dan informasi, dan hubungan masyarakat di bidang penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Penyiapan koordinasi dan pelaksanaan urusan keuangan, sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana, dan fasilitasi reformasi birokrasi di bidang penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Penyiapan koordinasi, sinkronisasi, dan penyiapan rancangan peraturan perundang-undangan dan instrumen hukum lainnya, telaahan peraturan perundang-undangan, administrasi kerja sama teknik dalam negeri dan/atau luar negeri, dan pemberian pertimbangan dan advokasi hukum di bidang penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia; dan
5. Pelaksanaan urusan administrasi keuangan, tata usaha, rumah tangga, dan barang milik negara, serta koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern badan.

Dalam menjalankan tugasnya Sekretariat Badan P2SDM terdiri dari Bagian Program, Evaluasi, Hukum, dan Kerja Sama Teknik; Bagian Keuangan, Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana; Subbagian Tata Usaha; dan jabatan fungsional dan jabatan pelaksana

1. Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerja Sama Teknik

Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerja Sama Teknik mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi penyusunan dan pelaksanaan rencana, program dan anggaran, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja, pengelolaan data dan informasi, dan pengelolaan teknologi sistem informasi, hubungan masyarakat, rancangan dan telaahan peraturan perundang-undangan serta instrumen hukum lainnya, administrasi kerja sama teknik dalam negeri dan/atau luar negeri, pemberian pertimbangan dan advokasi hukum di bidang penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia serta penyusunan bahan dan koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern badan.

2. Bagian Keuangan, Sumberdaya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana

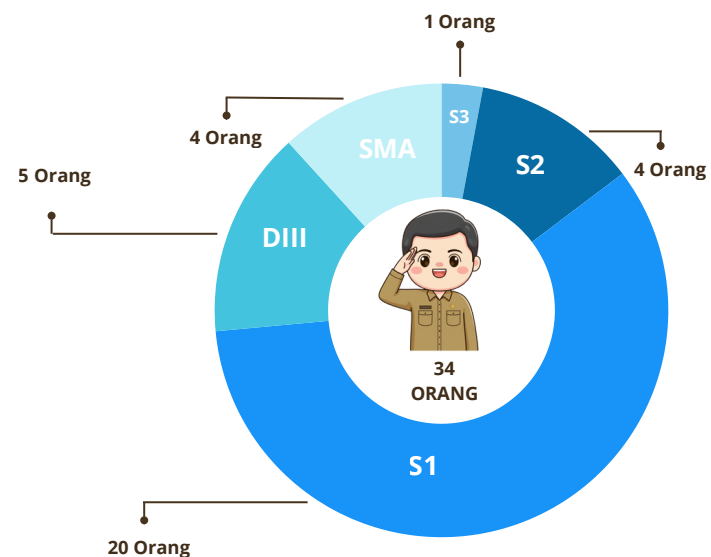
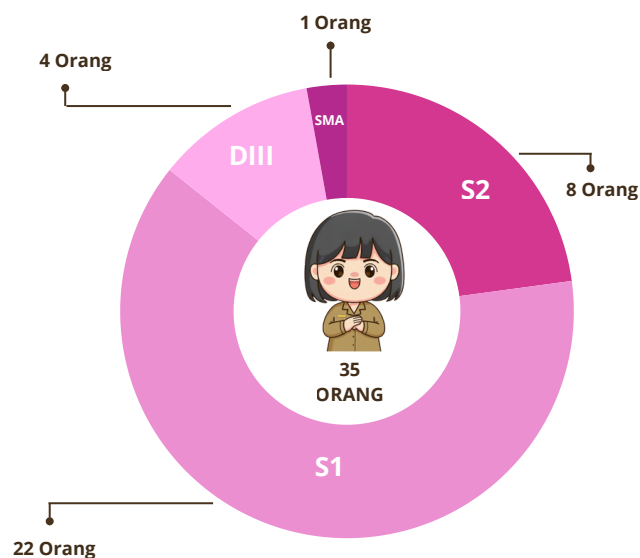
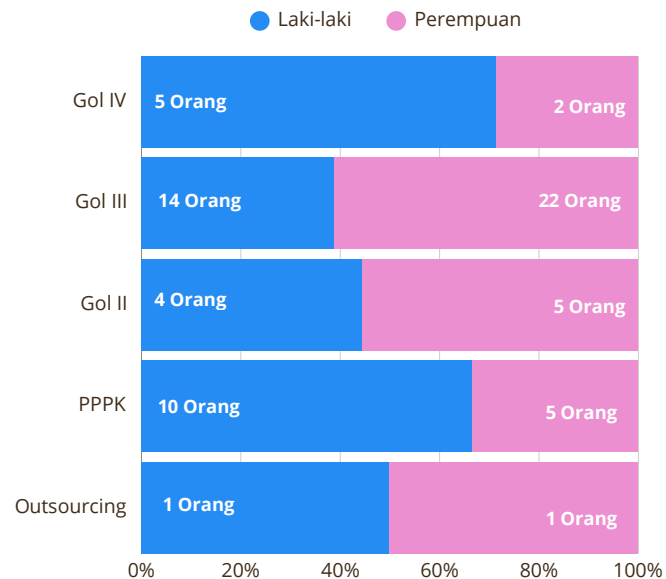
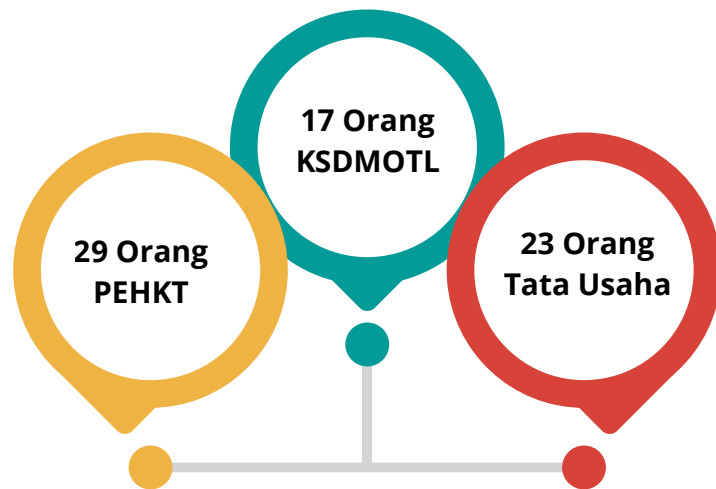
Bagian Keuangan, Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi dan pelaksanaan urusan keuangan, sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana, fasilitasi reformasi birokrasi, dan urusan pengelolaan barang milik negara.

3. Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha yang mempunyai tugas melakukan pelaksanaan urusan administrasi sumber daya manusia, administrasi keuangan, administrasi barang milik negara, tata persuratan, kearsipan, kerumahtanggaan, koordinasi data dan informasi, penyiapan bahan penyusunan rencana, program, anggaran, dan pelaporan, serta koordinasi administrasi penerapan SPI sekretariat badan.

1.4. SUMBER DAYA MANUSIA

Sekretariat Badan P2SDM memiliki pegawai sebanyak 69 Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional. SDM tersebut terdiri dari PNS 52 pegawai, PPPK 15 pegawai dan Outsourcing 2 pegawai. Bagian Keuangan, Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana sebanyak 17 pegawai dan Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerjasama Teknik sebanyak 29 orang. Adapun Sub Bagian Tata Usaha sebanyak 23 pegawai. Pada Tahun 2025 ini terdapat orang pensiun dan 6 orang mutasi.





Terbaik 3

PENGELOLA PEREMAJAJAN DATA ASN Pendukung Indeks Kualitas Data

Intansi Pusat Kategori B

Indeks Kualitas Data (IKD) adalah ukuran kuantitatif untuk menilai mutu data berdasarkan dimensi kunci seperti Kelengkapan (*Completeness*), Akurasi (*Accuracy*), Konsistensi (*Consistency*), dan Ketepatan Waktu (*Timeliness*), serta dimensi lainnya seperti validitas dan keunikan. Tujuannya adalah memastikan data andal, valid, dan mutakhir untuk mendukung pengambilan keputusan dan perencanaan yang efektif, sering diimplementasikan di sektor publik seperti pendidikan (Dapodik) dan kepegawaian (ASN).

1.5. ISU-ISU STRATEGIS

Dalam pengelolaan organisasi pemerintah di tengah tuntutan reformasi birokrasi, dinamika kebijakan, serta percepatan transformasi digital, Sekretariat Badan dituntut untuk mampu menjalankan fungsi koordinasi, fasilitasi, dan dukungan manajerial secara efektif guna memastikan tercapainya kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM secara keseluruhan. Dalam mengemban tugas tersebut, Sekretariat Badan P2SDM menghadapi sejumlah isu strategis yang mencerminkan tantangan yang dihadapi untuk pencapaian kinerjanya.

Terdapat beberapa isu strategis yang menjadi tantangan dalam mengemban tugas dan fungsi Sekretariat Badan P2SDM pada Tahun 2025 yaitu:

Pertama terkait dengan ketidaksesuaian antara target kinerja dan ketersediaan anggaran.

Target kinerja tahunan yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan belum sepenuhnya dapat dicapai akibat keterbatasan alokasi anggaran yang diterima. Kondisi ini berdampak langsung pada capaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan menuntut adanya penguatan perencanaan berbasis kinerja serta optimalisasi pemanfaatan anggaran agar lebih efektif dan berdampak.

Kedua berkaitan dengan belum optimalnya keselarasan antara perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Penggunaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan yang belum sepenuhnya sesuai dengan rencana kerja berdampak pada capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA). Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pengendalian internal, monitoring dan evaluasi, serta kapasitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di seluruh satuan kerja lingkup Badan P2SDM.

Ketiga adalah keterbatasan dan ketertinggalan sarana prasarana pendukung kinerja organisasi.

Ketersediaan sarana dan prasarana perkantoran serta sarana transportasi yang belum memadai dan belum sepenuhnya mutakhir berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Badan P2SDM. Kondisi ini menuntut perencanaan kebutuhan Barang Milik Negara (BMN) yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan guna mendukung produktivitas aparatur

Keempat berkaitan dengan tuntutan penguatan kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia aparatur.

Perubahan kebijakan yang cepat, kompleksitas tugas, serta meningkatnya ekspektasi pemangku kepentingan menuntut aparatur Sekretariat Badan memiliki kompetensi yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada kinerja. Hal ini menjadikan pengembangan SDM dan penataan tata kelola sebagai agenda strategis yang tidak dapat ditunda.

Kelima adalah kebutuhan percepatan transformasi digital dan inovasi tata kelola layanan internal.

Untuk mendukung birokrasi yang modern, akuntabel, dan responsif, Sekretariat Badan perlu terus memperkuat pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kinerja, keuangan, aset, serta layanan administrasi lainnya. Digitalisasi diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas layanan kepada seluruh satuan kerja lingkup Badan P2SDM.

Secara keseluruhan, isu-isu strategis tersebut menegaskan peran penting Sekretariat Badan P2SDM sebagai penggerak utama tata kelola manajemen lingkup Badan P2SDM. Penanganan isu strategis secara terintegrasi melalui penguatan koordinasi, peningkatan kapasitas SDM, serta inovasi tata kelola akan menjadi kunci dalam mendukung pencapaian kinerja Badan P2SDM secara berkelanjutan dan berorientasi hasil.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Rencana Strategis 2025-2029
Rencana Kerja
Perjanjian Kinerja 2025

2.1 Rencana Strategis 2025-2029

Rencana Strategis merupakan kerangka kerja dan perkiraan pembiayaan pada Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam satu periode lima tahunan (2025-2029) yang disusun secara terarah dan berkesinambungan. Dokumen ini disusun sebagai penjabaran lebih lanjut atas implementasi program dan kegiatan Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 guna mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 ini ditetapkan melalui Keputusan Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 40 Tahun 2025. Dokumen ini menjadi acuan utama dalam penyusunan Rencana Kerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia setiap tahunnya sampai dengan tahun 2029. Implementasi Renstra ini bertujuan untuk memastikan pelaksanaan tugas Sekretariat dalam memberikan dukungan manajemen dan teknis di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adapun target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Sekretariat Badan P2SDM selama tahun 2025 - 2029 sebagaimana berikut:



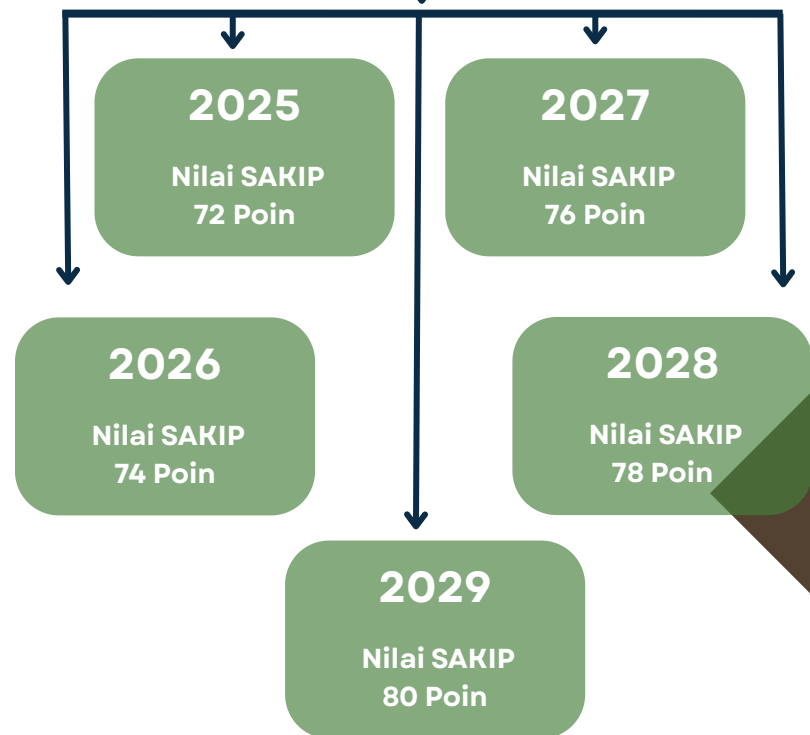
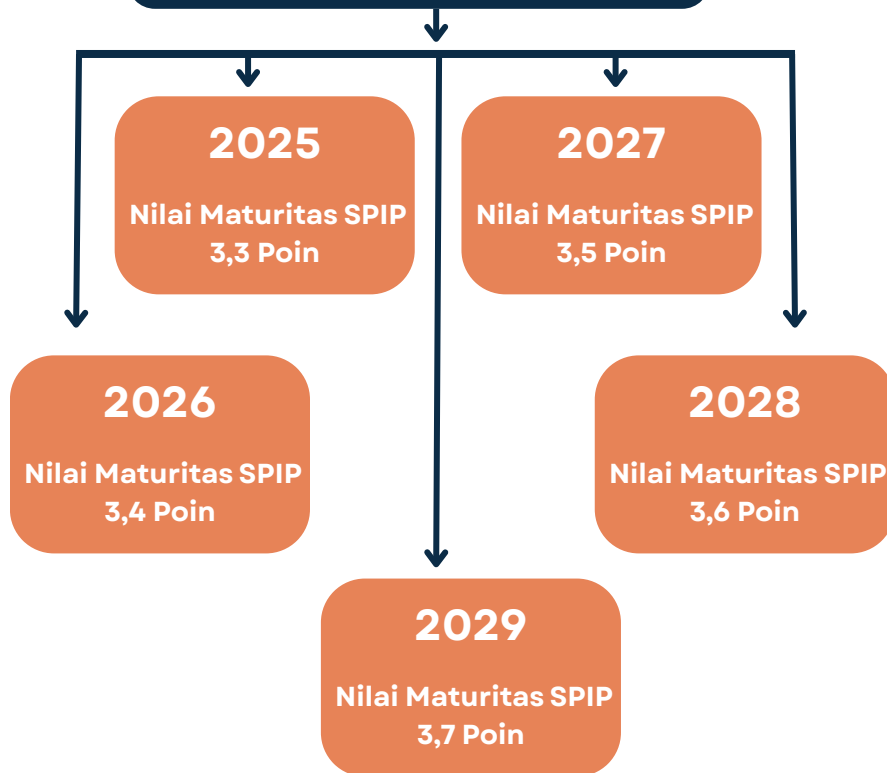
Sasaran Program Kegiatan Dukungan Manajemen

Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik pada Badan P2SDM

Sasaran Kegiatan

Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas

Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM





RAPAT KOORDINASI TEKNIS BP2SDM TAHUN 2025



RAPAT KOORDINASI TEKNIS **BADAN P2SDM**

JAKARTA, 8-9 JULI 2025

BP2SDM menggelar Rapat Koordinasi Teknis Tahun Anggaran 2025 dan peluncuran logo BP2SDM "Forestry Human Excellence". Kegiatan dilaksanakan selama 2 hari di Jakarta dengan fokus utama untuk menyamakan persepsi dalam mewujudkan transformasi BP2SDM dari support system menjadi core system. Kegiatan ini dibuka oleh Wakil Menteri Kehutanan, Bapak Sulaiman Umar Sidiq dan dihadiri perwakilan eselon 1 lingkup Kementerian Kehutanan, narasumber dari Kementerian PPN/Bappenas, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia, Kementerian PANRB, serta Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Kehutanan, penasehat senior menteri, Dr. Bambang Hendroyono M.M. dengan moderator dari Inspirit, Bapak Dani Munggoro. Sesuai arahan Bapak Wakil Menteri Kehutanan harapannya agar BP2SDM terus bertransformasi menjadi institusi yang adaptif, modern, dan berdampak nyata, serta melahirkan kader-kader rimbawan masa depan yang memiliki tiga pilar kekuatan: ilmu pengetahuan, integritas kokoh, dan semangat inovasi yang tak pernah padam.

RAKOR PENGEMBANGAN TUGAS DAN FUNGSI

Pada Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Rapat Koordinasi Pengembangan Tugas dan Fungsi Penyuluhan BP2SDM tahun 2025 menegaskan transformasi strategis BP2SDM dari supporting system menjadi core system dalam pembangunan SDM kehutanan yang unggul dan berdaya saing. Melalui perluasan tugas Balai P2SDM di bidang penyuluhan, pelatihan, fasilitasi generasi pelestari hutan, serta penilaian dan uji kompetensi, BP2SDM memperkuat perannya dalam membangun Forestry Human Excellence mulai dari tingkat tapak. Sinergi penyuluh, KTH, UPT, dan empat Pusat di BP2SDM menjadi kekuatan utama untuk memastikan implementasi kebijakan berjalan efektif, terukur, dan responsif terhadap kebutuhan lapangan. Rakor ini menghasilkan komitmen dan arah tindak lanjut untuk mempercepat penguatan kapasitas SDM kehutanan sebagai modal utama menuju tata kelola kehutanan yang lebih adaptif dan berkelanjutan.



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 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.

2.2 Rencana Kerja 2025

Rencana Kerja (Renja) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025, ditetapkan melalui Surat Keputusan Sekretaris Badan P2SDM Nomor 42 Tahun 2025. Renja merupakan instrumen dasar untuk kerangka kerja, perkiraan pembiayaan kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas lainnya dalam mendukung penyelenggaraan Program Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2025.

Pagu anggaran Renja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan pagu indikatif sebagai batas atas belanja dalam penyusunan rancangan/usulan kegiatan sesuai hasil *Trilateral Meeting* antara Bappenas, Kementerian Keuangan, dan Kementerian Kehutanan melalui Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alokasi anggaran untuk pelaksanaan kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya sebesar Rp 31.706.983.000.

Pagu Anggaran per Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Pagu (Rp)
Nilai SAKIP Badan P2SDM	72 poin	31.706.983.000
Level Maturitas SPIP	3,3 poin	

Pagu Anggaran per Rincian Output

Rincian Output	Target RO	Pagu (Rp)
Layanan Umum	1 Layanan	900.000.000
Layanan Perkantoran	1 layanan	30.692.412.000
Layanan BMN	1 Layanan	1.000.000
Layanan Sarana Internal	1 Layanan	113.571.000
Jumlah		31.706.983.000

Pagu Anggaran per Jenis Belanja

Jenis Belanja	Pagu (Rp)
Belanja Pegawai	26.789.269.000
Belanja Barang	4.804.143.000
Belanja Modal	113.571.000
Jumlah	31.706.983.000

2.3 Perjanjian Kinerja 2025

Penyusunan Perjanjian Kinerja Kementerian Kehutanan Tahun 2025 berlangsung dalam konteks yang tidak biasa, yaitu terjadinya perubahan struktur organisasi Kementerian Kehutanan sebagai dampak penataan kelembagaan pemerintahan periode 2024–2025. Perubahan ini mencakup penyesuaian nomenklatur unit kerja, pembagian kewenangan, serta pembentukan dan penggabungan beberapa fungsi.

Kondisi tersebut menyebabkan proses penyusunan PK 2025 tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat rekonstruktif, karena kinerja organisasi harus dirumuskan ulang agar sejalan dengan mandat baru yang diterima Kementerian Kehutanan. Pada tahun 2025 telah dilakukan Revisi Perjanjian Kinerja sebanyak 1 kali yang di tandatangani pada tanggal 18 Desember 2025. Adapun kinerja yang diperjanjikan adalah sebagai berikut:

STAKEHOLDER PERSPECTIVE

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan		Target
1	2	3		4
1	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	1.1	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 poin
2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	2.1	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin

2.4 Perjalanan Pagu 2025

Sepanjang Tahun Anggaran 2025, DIPA Satker Pusat Badan P2SDM dengan nomor pengesahan SP DIPA-143.11.1.693706/2025 telah mengalami dinamika perubahan yang cukup signifikan melalui 13 kali proses revisi. Proses revisi yang cukup banyak ini antara lain melalui Pemutahiran Petunjuk Operasional Kegiatan (POK), Blokir Efisiensi Belanja, Relaksasi Efisiensi Pemenuhan ABT, Pergeseran antar KRO/RO untuk pemenuhan KRO/RO baru, dan lain-lain. Berawal dari pagu awal sebesar Rp94.096.347.000, Pagu Kantor Pusat Badan P2SDM sempat mengalami penurunan drastis pada revisi kedua menjadi Rp55.029.587.000 pada Revisi ke-2 tanggal 22 Februari 2025 sebagai dampak dari kebijakan efisiensi belanja nasional berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025.

Melalui kebijakan relaksasi efisiensi dan pembukaan blokir pada revisi-revisi berikutnya, Pagu Kantor Pusat Badan P2SSDM sempat meningkat kembali hingga mencapai kisaran 76 miliar rupiah pada Revisi ke-4 tanggal 19 Mei 2025 dalam rangka Pergeseran antar KRO/RO untuk pemenuhan KRO/RO baru guna memenuhi kebutuhan operasional, belanja barang, serta honorarium PPNPN. Namun, Pagu Kantor Pusat Badan P2SDM mengalami penurunan kembali menjadi sekitar 73 miliar rupiah pada tanggal 2 september 2025 melalui revisi ke-6 untuk pergeseran anggaran belanja operasional antar Satuan Kerja. Kondisi ini kembali menurun pada akhir bulan November 2025 menjadi 51 miliar rupiah pada revisi ke-10 untuk pergeseran antar UKE 1 dalam rangka penyelesaian pagu minus belanja pegawai lingkup Kementerian Kehutanan Tahun 2025.

Memasuki akhir tahun, pada tanggal 16 Desember 2025 Pagu Kantor Pusat Badan P2SDM kembali disesuaikan dengan pergeseran anggaran belanja pegawai antar Unit Kerja Eselon 1 lingkup Kementerian kehutanan untuk menanggulangi kekurangan belanja pegawai di Eselon I lingkup Kementerian Kehutanan yang mengalami kekurangan anggaran belanja pegawai. Rangkaian revisi ini ditutup pada 18 Desember 2025 dengan pagu akhir yang ditetapkan sebesar Rp51.409.560.000, yang mencerminkan upaya optimalisasi dan penyesuaian anggaran terhadap kebutuhan riil organisasi serta kebijakan fiskal pemerintah pusat.

1 Januari 2025

Pagu awal Set. BP2SDM

Rp 94.096.347.000

3 Februari 2025

Revisi 01 Pemutakhiran Petunjuk
Operasional Kegiatan (POK)

Rp 94.096.347.000

24 April 2025

Revisi 03 Relaksasi Efisiensi
Pemenuhan ABT TA 2025

Rp 75.543.464.000

22 Februari 2025

Revisi 02 Blokir Efisiensi
Belanja TA 2025

Rp 55.029.587.000

19 Mei 2025

Revisi 04 Pergeseran antar KRO/RO
untuk pemenuhan KRO/RO baru

Rp 76.543.464.000

2 September 2025

Revisi 06 Pergeseran anggaran belanja
operasional antar Satuan Kerja

Rp 73.154.246.000

14 Juli 2025

Revisi 05 Perubahan
rencana penarikan dana
dalam halaman III DIPA dan
Pemutakhiran Petunjuk
Operasional Kegiatan (POK)

Rp 76.543.464.000

8 Oktober 2025

Revisi 07 Perubahan rencana
penarikan dana dalam halaman III
DIPA dan Pemutakhiran Petunjuk
Operasional Kegiatan (POK)

Rp 73.154.246.000

3 November 2025

Revisi 08 Rumusan Informasi Kinerja Tahun
2025 berupa penambahan referensi
Rincian Output (RO) generik baru

Rp 74.888.108.000

24 November 2025

Revisi 09
Pemutakhiran
Petunjuk Operasional
Kegiatan (POK)

Rp 74.888.108.000

26 November 2025

Revisi 10 Pergeseran antar UKE 1 dalam
rangka penyelesaian pagu minus belanja
pegawai lingkup Kemenhut TA 2025

Rp 51.561.560.000

11 Desember 2025

Revisi 11 Pemutakhiran Petunjuk
Operasional Kegiatan (POK) dan
perubahan rencana penarikan dana
dalam halaman III DIPA

Rp 51.561.560.000

16 Desember 2025

Revisi 12 Pergeseran anggaran belanja
pegawai antar Unit Kerja Eselon 1
lingkup Kemenhut

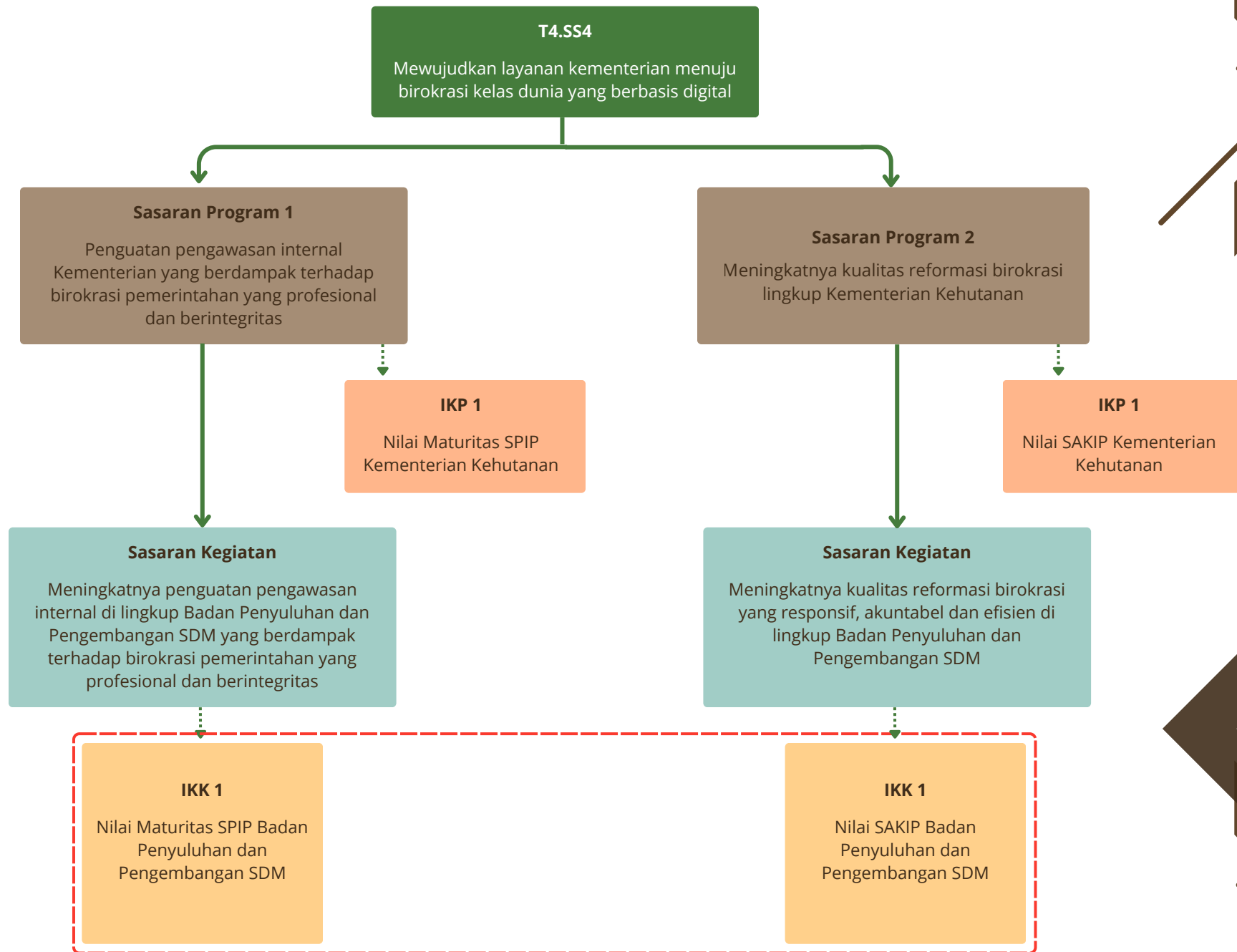
Rp 51.409.560.000

18 Desember 2025

Revisi 13 Pemutakhiran Petunjuk Operasional
Kegiatan (POK) dan perubahan rencana
penarikan dana dalam halaman III DIPA

Rp 51.409.560.000

2.5 Pohon Kinerja





BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Reviu Dokuemen Perencanaan 2025 | Reviu Hasil Evaluasi SAKIP 2024
Metode Pengukuran Kinerja | Hasil Pengukuran Kinerja 2025

3.1. Metode Pengukuran

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

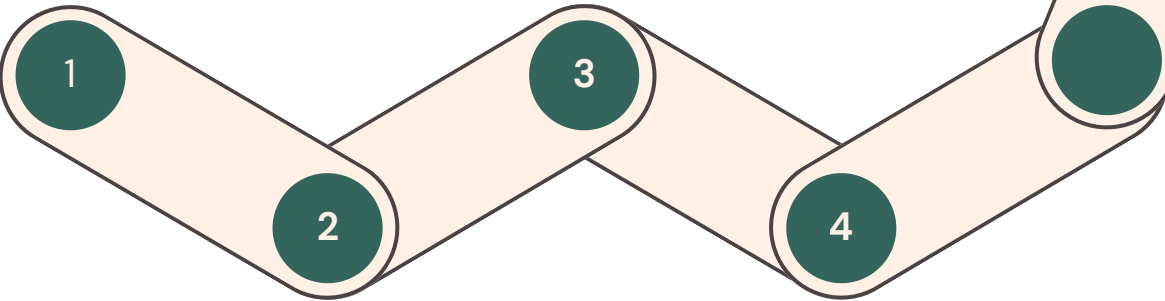
$$\text{Efektivitas} = \frac{\% \text{ Fisik Tahun Berjalan}}{\% \text{ Fisik Tahun Sebelumnya}} \times 100\%$$

Efektivitas ≥ 1 maka efektif
Efektivitas < 1 maka Belum Efektif

Progres Renstra

Membandingkan capaian selama periode Renstra dengan target Renstra 2025-2029

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



3.2. Capaian Kinerja Sekretariat Badan P2SDM

Capaian kinerja Sekretariat Badan P2SDM diukur berdasarkan Dokumen Perjanjian Kinerja Sekretaris Badan P2SDM dengan Kepala Badan P2SDM pada bagian *Stakeholder Prespective* yang selengkapnya sebagaimana berikut

Stakeholder Perspective

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 poin	4,249 poin	128,76%
2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin	80,36 poin	111,61%
		CAPAIN KINERJA			120,19%

Adapun realisasi pada Indikator Customer Prespective serta *Internal Process, Learning and Growth* adalah sebagai berikut:

Customer Perspective

NO	Sasaran	Indikator/Rincian Output	Target	Realisasi	%
3	Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai Kinerja Anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	82,5 poin	97,28 poin	117,92%
		Nilai Maturitas SPIP Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 poin	3,762 poin	114,00%
		Nilai SAKIP Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin	91 poin	126,39%
		Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	82,5 poin	97,28 poin	117,92%

Internal Process, Learning and Growth

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	%
4	Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal	Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	81 poin	83,81 poin	103,47%
		Indeks Profesionalitas ASN Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	81 poin	85,78 poin	105,90%
5	Penguatan Pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%

Indikator Kinerja Kegiatan 1

Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Nilai Maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) adalah ukuran untuk menilai tingkat kemampuan suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan pengendalian intern yang efektif. Level ini digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengendalian intern diterapkan, dikelola, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, serta memastikan akuntabilitas dan transparansi.

Tujuan dari Level Maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) adalah untuk mengukur dan meningkatkan kemampuan instansi pemerintah dalam menerapkan pengendalian intern yang efektif. Pengukuran ini membantu memastikan bahwa sistem pengendalian intern tidak hanya diterapkan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi, akuntabilitas, dan transparansi. Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP dilakukan berdasarkan Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2021 Tanggal 7 April 2021 tentang Penilaian Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah.

Capaian Level Maturitas SPIP Tahun 2025



Simpulan Hasil Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2025 menunjukkan bahwa tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP berada pada level “Terkelola dan Terukur” (Level 4 dari 5). Nilai maturitas berdasarkan Penilaian Mandiri Tahun 2025 sebesar 4,460, dan setelah dilakukan penjaminan kualitas oleh Inspektorat Jenderal, nilai tersebut dikoreksi menjadi 4,25. Hasil ini mencerminkan bahwa proses pengawasan dan pengendalian internal telah berjalan secara konsisten dan menunjukkan peningkatan kualitas dibandingkan tahun sebelumnya.

Tingkat maturitas “Terkelola dan Terukur” mencerminkan bahwa Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM telah memiliki pengelolaan kinerja yang baik, melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien, serta menyajikan pelaporan keuangan dan pengelolaan aset yang tertib, transparan, dan akuntabel. Selain itu, tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, pengelolaan risiko, dan pelaksanaan kegiatan pengendalian telah mampu memastikan efektivitas pencapaian tujuan organisasi secara lebih terukur dan berkelanjutan.

Level Maturitas SPIP BP2SDM Tahun 2025

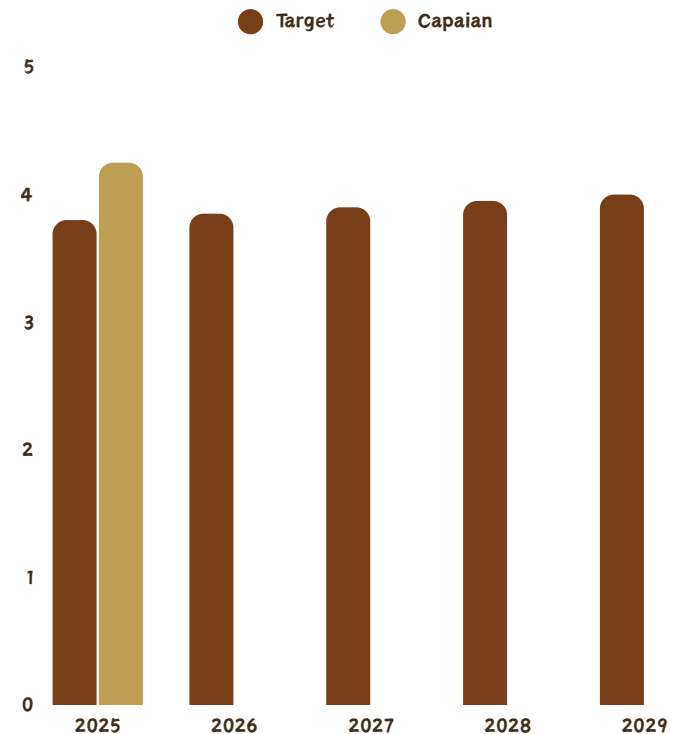
No	Fokus Penilaian	Hasil Penilaian Mandiri Marutitas SPIP	Hasil Penjaminan Kualitas Marutitas SPIP
1	Nilai Maturitas Penyelenggaraan SPIP	4,46	4,25
2	Manajemen Risiko Indeks (MRI)	4,52	4,17
3	Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK)	3,76	3,76

Pengelolaan risiko korupsi yang semakin matang juga telah memberikan dampak positif terhadap terbentuknya budaya organisasi yang antikorupsi, ditandai dengan meningkatnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya integritas dan kepatuhan. Dengan demikian, pada tingkat maturitas ini, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM telah menunjukkan tata kelola yang efektif, efisien, akuntabel, serta patuh terhadap ketentuan yang berlaku, sekaligus memperlihatkan komitmen kuat dalam meningkatkan kualitas pengendalian internal di masa mendatang.

Capaian Level Maturitas SPIP terhadap RENSTRA

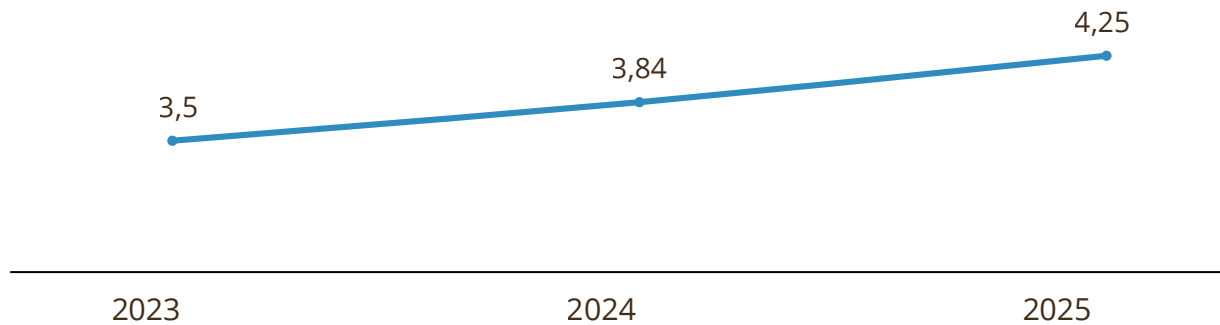


Memasuki tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) 2025-2029, capaian Level Maturitas SPIP Tahun 2025 sebesar 4,25 poin telah memberikan landasan yang sangat kokoh untuk mencapai target jangka menengah lima tahun ke depan. Capaian maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terintegrasi pada BP2SDM menunjukkan hasil yang sangat positif dengan skor akhir sebesar 4,25 (setelah koreksi penjaminan kualitas oleh Inspektorat Jenderal dari nilai mandiri sebesar 4,46). Pencapaian ini telah melampaui target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) sebesar 4,00, yang menandakan bahwa organisasi telah berhasil mengimplementasikan sistem pengendalian intern melampaui standar minimal yang diharapkan



Nilai 4,25 ini menempatkan BP2SDM pada level maturitas "Terkelola dan Terukur". Pada tingkat ini, organisasi dinilai telah memiliki pengelolaan kinerja yang baik serta mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Capaian ini juga mencerminkan adanya pelaporan keuangan dan pengelolaan aset yang memadai, serta kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan perundang-undangan melalui pengelolaan risiko dan kegiatan pengendalian yang terstruktur untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.

Capaian Level Maturitas SPIP terhadap periode Sebelumnya



Capaian skor sebesar 4,25 pada tahun 2025 menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil melampaui target yang umumnya ditetapkan dalam Rencana Strategis (sebesar 4,00). Secara kualitatif, skor ini menempatkan organisasi pada level "Terkelola dan Terukur" (Level 4). Pada tingkat ini, organisasi dinilai telah mampu mendefinisikan kinerjanya dengan baik, memiliki strategi pencapaian yang relevan dan terintegrasi, serta menjalankan struktur dan proses pengendalian secara efektif. Peningkatan dari 3,84 (2024) ke 4,25 (2025) mencerminkan adanya penguatan signifikan dalam pengelolaan risiko dan kepatuhan terhadap peraturan.

Analisis yang lebih mendalam perlu memperhatikan transisi metodologi penilaian, di mana skor tahun 2023 (3,5) dan 2024 (3,84) didasarkan pada hasil Penjaminan Kualitas (PK) level kementerian, sedangkan tahun 2025 merupakan hasil PK spesifik level Eselon 1. Capaian 4,25 di tingkat Eselon 1 menunjukkan bahwa BP2SDM memiliki tata kelola internal yang lebih matang dibandingkan rata-rata kementerian pada tahun-tahun sebelumnya.

Hal ini membuktikan bahwa BP2SDM telah berhasil menginternalisasi nilai-nilai SPIP ke dalam kegiatan teknis dan manajerial secara mandiri dan lebih fokus.

Keberhasilan mencapai Level 4 di tingkat Eselon 1 memberikan keyakinan memadai (reasonable assurance) bahwa unit kerja tersebut mampu memitigasi risiko kegagalan program dan meminimalkan potensi penyimpangan. Peningkatan skor ini juga menunjukkan adanya peningkatan transparansi dalam pelaporan keuangan serta pengamanan aset negara yang lebih sistematis di lingkungan unit tersebut. Untuk mempertahankan tren positif ini, organisasi disarankan untuk terus melakukan evaluasi berkala agar pengendalian tetap adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Benchmarking

Dalam rangka penguatan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pelaksanaan benchmarking nilai maturitas SPIP antara tiga instansi ini menjadi krusial sebagai wadah saling berbagi pengetahuan (knowledge sharing). Melalui evaluasi bersama terhadap lima unsur SPIP—mulai dari lingkungan pengendalian hingga pemantauan—kita dapat melihat posisi relatif masing-masing instansi serta mengadopsi inovasi pengendalian yang telah terbukti efektif. Sinergi ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas pengendalian intern yang tidak sekadar memenuhi aspek administratif, namun memberikan nilai tambah pada kinerja organisasi.

Benchmarking ini dilakukan sebagai langkah strategis untuk memetakan capaian nilai maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) melalui studi komparatif antara Badan P2SDM, Direktorat Jenderal PDASRH, dan Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial yang berada dalam wilayah Pemantauan Inpektorat II. Dengan membandingkan profil risiko, efektivitas pengendalian, dan praktik terbaik dari ketiga instansi tersebut, diharapkan dapat teridentifikasi celah perbaikan (gap analysis) yang akurat. Upaya ini bertujuan untuk menyelaraskan standar tata kelola guna mengakselerasi pencapaian level maturitas 3 secara konsisten dan berkelanjutan di lingkungan organisasi.



Outcome

Badan P2SDM dapat mempertanggungjawabkan dan menjalankan pelaksanaan tugas dan fungsi ke arah tata kelola pemerintahan yang baik

Upaya

1. Komitmen Pimpinan

Pimpinan yang berkomitmen akan memberikan arahan yang jelas, mendukung anggaran, serta mendorong seluruh elemen organisasi untuk ikut berpartisipasi dalam pengendalian intern.

2. Kualitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Keberhasilan SPIP sangat bergantung pada kemampuan dan kompetensi pegawai, terutama dalam mengenali, menganalisis, dan mengelola risiko.

3. Ketersediaan Infrastruktur dan Sistem yang Memadai

Teknologi dan sistem informasi yang memadai untuk mendukung pengawasan dan pelaporan yang transparan sangat penting. Sistem informasi yang baik dapat membantu dalam memantau dan mengidentifikasi risiko secara real-time.

4. Pengawasan dan Evaluasi yang Berkelanjutan

Pengawasan yang terstruktur dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan SPIP merupakan faktor penting untuk memastikan sistem ini tetap berjalan efektif.

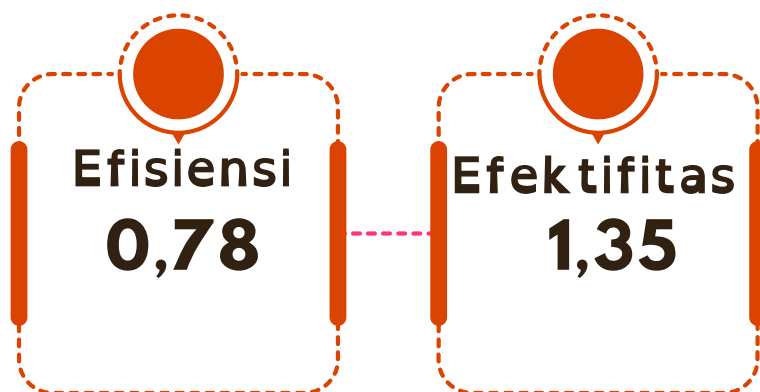
Kendala

1. belum optimalnya fungsi monitoring berkala selama proses Penilaian Mandiri (PM)

2. Sulitnya mengumpulkan kelengkapan bukti pendukung

3. Tim Satgas kesulitan dalam menerjemahkan kriteria teknis yang kompleks ke dalam analisis penilaian mandiri yang objektif.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya



Efektifitas merupakan perbandingan antara Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Capaian Kinerja Tahun 2024. Jika nilai efektivitas ≥ 1 maka efektif sedangkan jika nilai efektivitas < 1 maka Belum Efektif.

Hasil Nilai Efektifitas dari IKK Maturitas SPIP Badan P2SDM bernilai 1,35 yang artinya Efektif. Capaian Kinerja Nilai Maturitas SPIP Tahun 2025 lebih besar jika dibandingkan dengan Tahun 2024. Pada tahun 2025 Capaian Nilai Maturitas SPIP sebesar 128,76 dan Tahun 2024 sebesar 95,50%

Efisiensi merupakan perbandingan antara Realisasi Anggaran tahun 2025 dengan Capaian IKK Tahun 2025. Jika Nilai Efisiensi > 1 maka Belum Efisien, sedangkan jika Nilai Efisiensi < 1 maka Efisien.

Hasil Nilai Efisiensi dari IKK Maturitas SPIP Badan P2SDM bernilai 0,78 yang artinya efisien. Realisasi Anggaran Sub Satker Sekretariat Badan P2SDM per 31 Desember sebesar 99,92% dan Capaian Kinerja Nilai Maturitas SPIP sebesar 128,76%.

Rekomendasi perbaikan ke depan

Sebagai tindak lanjut atas pencapaian level maturitas SPIP yang telah melampaui target Renstra, langkah strategis ke depan harus difokuskan pada transformasi pengendalian dari sekadar pemenuhan administratif menjadi instrumen prediktif yang mampu mengantisipasi dinamika risiko organisasi. Rekomendasi perbaikan akan diarahkan pada penguatan integrasi sistem pemantauan berbasis digital serta internalisasi budaya risiko di seluruh lini kerja guna memastikan keberlanjutan kualitas tata kelola yang adaptif dan akselerasi menuju level maturitas optimum.

Rekomendasi perbaikan kedepan berdasarkan Hasil penjaminan Kualitas oleh Inpektorat Jenderal sebagai berikut

1. meningkatkan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan Penilaian Mandiri Penyelenggaraan SPIP secara terintegrasi;
2. menyajikan bukti pendukung penilaian mandiri dengan lengkap dan sesuai dengan kriteria unsur-unsur SPIP dari aspek 3E, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset dan ketaatan peraturan perundang-undangan;
3. meningkatkan kompetensi Tim Satgas melalui bimtek, Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) agar pemahaman dalam melaksanakan Penilaian Mandiri lebih memadai.

Indikator Kinerja Kegiatan 2

Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan publik, penguatan akuntabilitas kinerja menjadi salah satu aspek kunci dalam agenda Reformasi Birokrasi. Penguatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan pemerintah dapat memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) hadir sebagai serangkaian kegiatan, alat, dan prosedur yang dirancang secara sistematis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. SAKIP melibatkan proses penetapan tujuan, pengukuran kinerja, pengumpulan dan pengelolaan data, pengklasifikasian, hingga pelaporan kinerja. Implementasi ini bukan hanya sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik tetapi juga sebagai mekanisme untuk terus mendorong perbaikan kinerja instansi pemerintah secara berkelanjutan.

Evaluasi SAKIP dilakukan secara tahunan untuk mengukur sejauh mana penerapan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja di setiap instansi pemerintah. Sebagai panduan pelaksanaan, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 yang menjadi acuan dalam evaluasi SAKIP. Berdasarkan peraturan tersebut, evaluasi SAKIP menilai 4 (empat) komponen utama, meliputi Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran Kinerja (30%), Pelaporan Kinerja (15%), Evaluasi Internal (25%).



Hasil Evaluasi SAKIP 2025



Pencapaian Nilai SAKIP sebesar 80,36 poin menunjukkan performa yang sangat impresif, mengingat angka tersebut melampaui target tahunan yang ditetapkan sebesar 72 poin dengan deviasi positif yang signifikan. Keberhasilan melampaui target ini mengindikasikan bahwa Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM telah berhasil mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang tidak sekadar memenuhi standar administratif, tetapi sudah berjalan secara substansial dan berkelanjutan.

Berada di rentang nilai di atas 80 (predikat A) mencerminkan bahwa Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM telah mampu menyelaraskan perencanaan strategis dengan penggunaan anggaran secara efisien, serta memiliki sistem pengukuran kinerja yang adaptif terhadap perubahan struktur pemerintahan.

Hasil ini membuktikan adanya komitmen kuat dalam budaya berkinerja dan akuntabilitas yang tinggi, di mana setiap rupiah yang dibelanjakan dapat dipertanggungjawabkan efektivitasnya terhadap pencapaian sasaran strategis organisasi.

Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP BP2SDM Tahun 2025

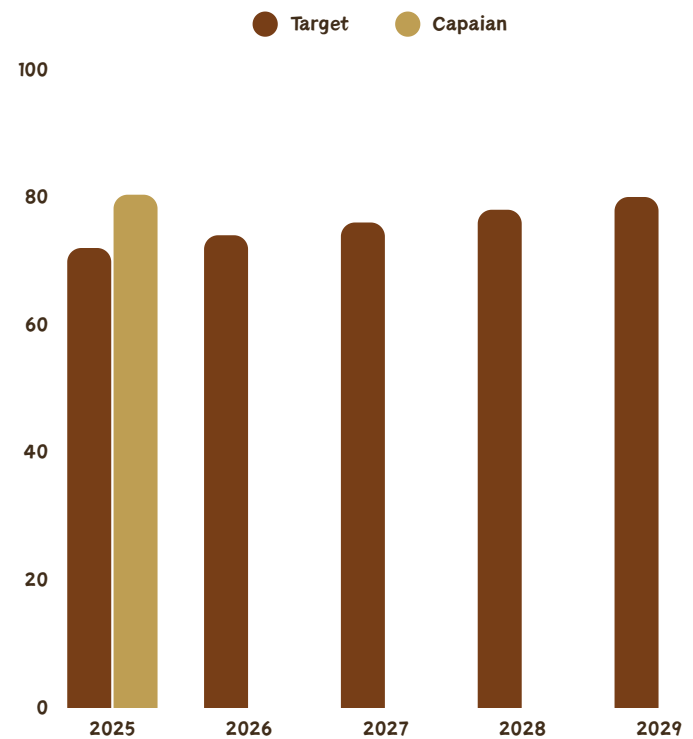
Komponen	Bobot	Nilai	%
Perencanaan Kinerja	30	24,83	82,77
Pengukuran Kinerja	30	21,29	70,97
Pelaporan Kinerja	15	12,61	84,07
Evaluasi Internal	25	21,63	86,52
Total	100	80,36	poin

Mengacu pada hasil dokumen evaluasi SAKIP, Komponen Pengukuran Kinerja menjadi komponen dengan persentase capaian paling rendah. Kondisi ini disebabkan oleh masih adanya beberapa indikator kinerja Badan P2SDM Tahun 2025–2029 yang belum ditetapkan tata cara pengukurannya dan saat ini masih dalam proses pembahasan.

Hasil Evaluasi SAKIP 2025 terhadap RENSTRA

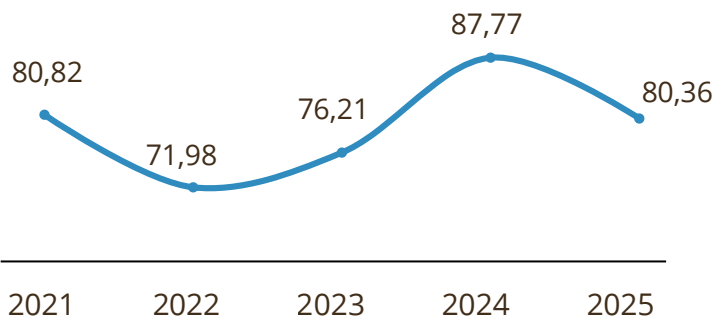


Memasuki tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) 2025-2029, capaian nilai SAKIP Tahun 2025 sebesar 80,36 poin telah memberikan landasan yang sangat kokoh untuk mencapai target jangka menengah lima tahun ke depan. Hasil ini mencerminkan keberhasilan dalam menjaga konsistensi tata kelola pemerintahan yang akuntabel, di mana efektivitas penggunaan anggaran telah selaras dengan capaian kinerja yang direncanakan. Meskipun melampaui target dengan margin yang tipis, stabilitas nilai di atas ambang batas 80 poin ini menjadi bukti bahwa sistem manajemen kinerja telah terinternalisasi dengan baik di seluruh lini organisasi. Capaian ini menjadi landasan yang kokoh untuk terus melakukan inovasi dan perbaikan berkelanjutan demi mempertahankan serta meningkatkan kualitas akuntabilitas pada periode mendatang.



Hasil Evaluasi SAKIP 2025 terhadap periode Sebelumnya

Berdasarkan hasil evaluasi pada setiap komponen, diketahui bahwa komponen Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 24,83 poin dari bobot 30 poin (82,77%), mengalami penurunan sebesar 1,71 poin. Komponen Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 21,29 poin dari target 30 poin (70,97%), dengan penurunan capaian sebesar 4,69 poin. Sementara itu, komponen Pelaporan Kinerja meraih nilai 12,61 poin dari bobot 15 poin (84,07%), turun sebesar 0,7 poin. Adapun komponen Evaluasi Internal mencatat nilai 21,63 poin dari target 25 poin (86,52%), yang juga mengalami penurunan sebesar 0,31 poin.



Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP BP2SDM Tahun 2025

Komponen	Bobot	Nilai	%
Perencanaan Kinerja	30	24,83	82,77
Pengukuran Kinerja	30	21,29	70,97
Pelaporan Kinerja	15	12,61	84,07
Evaluasi Internal	25	21,63	86,52
Total	100	80,36	poin

Tahun 2025 merupakan awal periode pelaksanaan Rencana Strategis Badan P2SDM Kementerian Kehutanan setelah sebelumnya berpisah dari Kementerian LHK. Sehubungan dengan hal tersebut, terdapat proses yang lebih panjang dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja karena adanya perubahan yang signifikan dari indikator-indikator kinerja yang akan dicapai. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja yang cukup signifikan dalam pencapaian nilai SAKIP Badan P2SDM dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Tren pencapaian nilai SAKIP Badan P2SDM sebagaimana grafik berikut:

Benchmarking

Dalam rangka penguatan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pelaksanaan benchmarking nilai maturitas SPIP antara tiga instansi ini menjadi krusial sebagai wadah saling berbagi pengetahuan (knowledge sharing). Melalui evaluasi bersama terhadap lima unsur SPIP—mulai dari lingkungan pengendalian hingga pemantauan—kita dapat melihat posisi relatif masing-masing instansi serta mengadopsi inovasi pengendalian yang telah terbukti efektif. Sinergi ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas pengendalian intern yang tidak sekadar memenuhi aspek administratif, namun memberikan nilai tambah pada kinerja organisasi.

Benchmarking ini dilakukan sebagai langkah strategis untuk memetakan capaian nilai maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) melalui studi komparatif antara Badan P2SDM, Direktorat Jenderal PDASRH, dan Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial yang berada dalam wilayah Pemantauan Inpektorat II. Dengan membandingkan profil risiko, efektivitas pengendalian, dan praktik terbaik dari ketiga instansi tersebut, diharapkan dapat teridentifikasi celah perbaikan (gap analysis) yang akurat. Upaya ini bertujuan untuk menyelaraskan standar tata kelola guna mengakselerasi pencapaian level maturitas 3 secara konsisten dan berkelanjutan di lingkungan organisasi.



Outcome

Badan P2SDM dapat mempertanggungjawabkan dan menjalankan pelaksanaan tugas dan fungsi ke arah tata kelola pemerintahan yang baik

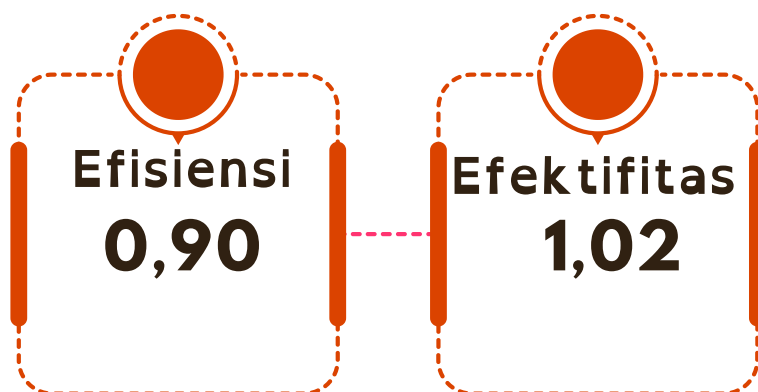
Upaya

1. Komitmen pimpinan yang kuat dalam menindaklanjuti rekomendasi evaluasi SAKIP dari Inspektorat Jenderal.
2. Pelaksanaan bimbingan dan asistensi secara intensif untuk meningkatkan akuntabilitas seluruh satker lingkup Badan P2SDM.
3. Koordinasi yang baik dengan Biro Perencanaan selaku pengampu akuntabilitas kinerja di lingkup Kementerian LHK.
4. Pendampingan dari Tim Inspektorat Jenderal dalam meningkatkan pengelolaan SAKIP di Badan P2SDM.
5. Pemanfaatan Aplikasi eSAKIP oleh seluruh satker lingkup Badan P2SDM dalam pelaksanaan Penilaian Mandiri SAKIP

Kendala

1. Penyusunan dokumen perencanaan kinerja di lingkup Kementerian Kehutanan yang berlangsung cukup lama berdampak pada keterlambatan penyusunan dokumen perencanaan di lingkup Badan P2SDM, termasuk Rencana Strategis Badan P2SDM 2025–2029 dan Rencana Kerja Tahun 2025.
2. Banyaknya indikator kinerja baru pada periode 2025–2029 yang masih memerlukan pembahasan lebih lanjut terkait pelaksanaan kegiatan maupun tata cara pengukurannya menyebabkan pedoman pengukuran kinerja di lingkup Badan P2SDM belum dapat diselesaikan.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya



Efektifitas merupakan perbandingan antara Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Capaian Kinerja Tahun 2024. Jika nilai efektivitas ≥ 1 maka efektif sedangkan jika nilai efektivitas < 1 maka Belum Efektif.

Hasil Nilai Efektifitas dari IKK Nilai SAKIP Badan P2SDM bernilai 1,02 yang artinya Efektif. Capaian Kinerja Nilai Maturitas SPIP Tahun 2025 lebih besar jika dibandingkan dengan Tahun 2024. Pada tahun 2025 Capaian Nilai Maturitas SPIP sebesar 111,61% dan Tahun 2024 sebesar 109,71%

Efisiensi merupakan perbandingan antara Realisasi Anggaran tahun 2025 dengan Capaian IKK Tahun 2025. Jika Nilai Efisiensi > 1 maka Belum Efisien, sedangkan jika Nilai Efisiensi < 1 maka Efisien.

Hasil Nilai Efisiensi dari IKK Maturitas SPIP Badan P2SDM bernilai 0,78 yang artinya efisien. Realisasi Anggaran Sub Satker Sekretariat Badan P2SDM per 31 Desember sebesar 99,92% dan Capaian Kinerja Nilai Maturitas SPIP sebesar 111,61%.

Rekomendasi perbaikan ke depan

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

Meningkatkan pengukuran kinerja melalui

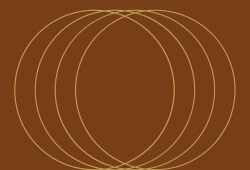
1. menyusun pedoman teknis tentang pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja
2. membuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, mengumpulkan data kinerja untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan
3. memanfaatkan pengukuran kinerja untuk mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi dan mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja



PENGELOLAAN ARSIP BP2SDM

Pengelolaan arsip adalah proses mengatur, memelihara, dan mengelola arsip agar tetap aman, teratur, dan mudah diakses. Pengelolaan arsip yang baik dan sesuai kaidah dapat menjadikan arsip sebagai sumber informasi, komunikasi, sejarah, dan pertanggungjawaban. Pengelolaan arsip yang baik dapat menunjang produktivitas perusahaan, menjaga integritas informasi, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi

Tim Arsip Paris Sekretariat Badan P2SM melakukan pengelolaan arsip di Sekretariat Badan dan Badan P2SDM rutin setiap 4 bulan sekali yang dalam pengelolaannya bekerjasama dengan Kantor Arsip Kementerian Kehutanan di Cimanggis.





Pengelolaan **BMN**

Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengadaan, penatausahaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, penilaian, pemindahtanganan, penghapusan, serta pengawasan dan pengendalian BMN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sekretariat Badan P2SDM selaku koordinator pengelolaan BMN di lingkup Badan P2SDM secara rutin melaksanakan monitoring dan pembinaan kepada seluruh satuan kerja, antara lain melalui pelaksanaan kegiatan rekonsiliasi BMN, guna memastikan tertib administrasi dan akuntabilitas pengelolaan aset negara.

Seiring dengan adanya perubahan organisasi dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menjadi Kementerian Kehutanan, diperlukan penyesuaian dalam tata kelola dan penatausahaan BMN. Perubahan struktur organisasi berdampak pada identitas satuan kerja, penetapan pengguna dan kuasa pengguna barang, serta mekanisme pelaporan BMN, sehingga data BMN yang ada perlu diselaraskan agar tetap akurat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan struktur organisasi yang baru.

Oleh karena itu, perlu dilakukan inventarisasi ulang BMN sebagai bagian dari penatausahaan, yang meliputi pendataan fisik dan administrasi seluruh BMN, sekaligus pemberian atau penyesuaian penomoran BMN. Inventarisasi dan penomoran ini bertujuan untuk memastikan kejelasan identitas aset, kesesuaian data dengan kondisi riil, serta mendukung penyusunan laporan BMN yang tertib, transparan, dan akuntabel dalam rangka pengelolaan aset negara yang optimal.

3.3. Efisiensi Penggunaan Anggaran dan Kinerja Anggaran

Realisasi Anggaran DIPA Kantor Pusat Badan P2SDM

Yang menjadi tanggungjawab Sekretariat Badan P2SDM

Realisasi per 31 Desember

99,92%

Pagu : Rp 31.706.983.000
Realisasi : Rp 31.681.364.903

↑ 13,03%

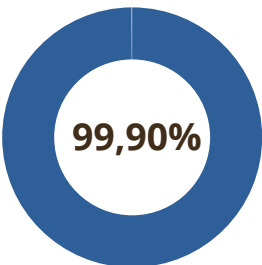
dibandingkan dengan
bulan sebelumnya

↑ 3,46%

dibandingkan dengan
Tahun sebelumnya (YoY)

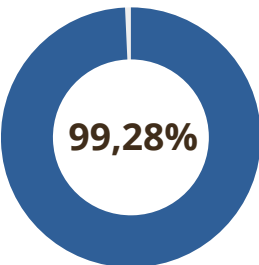
Realisasi per Jenis Belanja

B. Pegawai



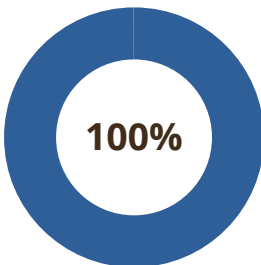
Pagu : Rp 26.941.269.000
Realisasi : Rp 26.763.348.236

B. Barang



Pagu : Rp 4.804.143.000
Realisasi : Rp 4.803.499.859

B. Modal



Pagu : Rp 113.571.000
Realisasi : Rp 113.571.000

Pada bulan Desember, realisasi anggaran Kantor Pusat Badan P2SDM mengalami kenaikan sebesar 3,46% dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2024. Realisasi mengalami kenaikan dibandingkan periode sebelumnya sebesar 13,03%.

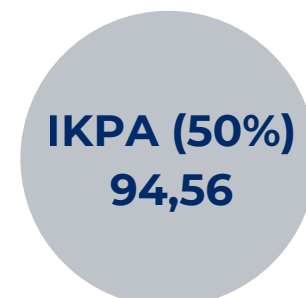
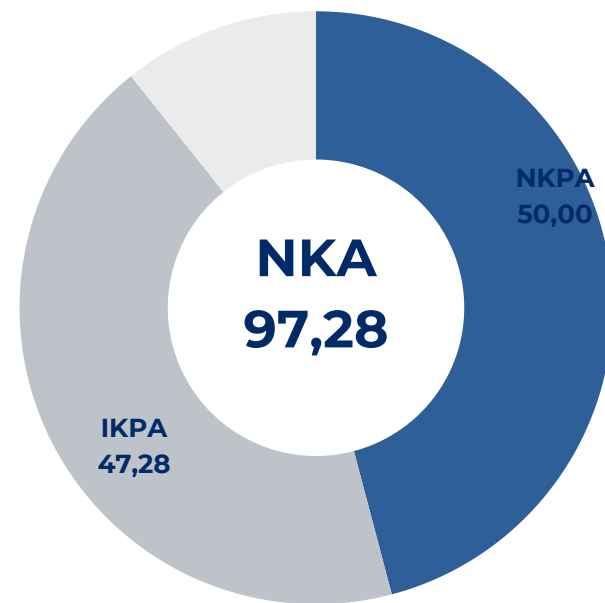
3.3. Efisiensi Penggunaan Anggaran dan Kinerja Anggaran Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Sekretariat Badan P2SDM

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) adalah gabungan dari Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) pada Aplikasi SMART dengan bobot 50% dan Indikator Pelaksanaan Anggaran (IKPA) pada Aplikasi OMSPAN dengan bobot 50%.

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) dapat mengukur kualitas perencanaan anggaran yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu Penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK), Efisiensi Standar Biaya Keluaran (SBK) dan Capaian Rincian Output (CRO).

Indikator Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dapat mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja dari kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran yang diukur berdasarkan 8 Indikator.

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM sebesar 97,28 masuk kategori Sangat Baik. Dengan nilai NKPA mencapai maksimal. Dapat dilihat bahwa, Sekretariat Badan P2SDM telah mengelola anggaran secara efisien, efektif, dan patuh terhadap aturan. Nilai ini sangat penting sebagai bentuk akuntabilitas tanggung jawab Sekretariat Badan P2SDM terhadap penggunaan anggaran.



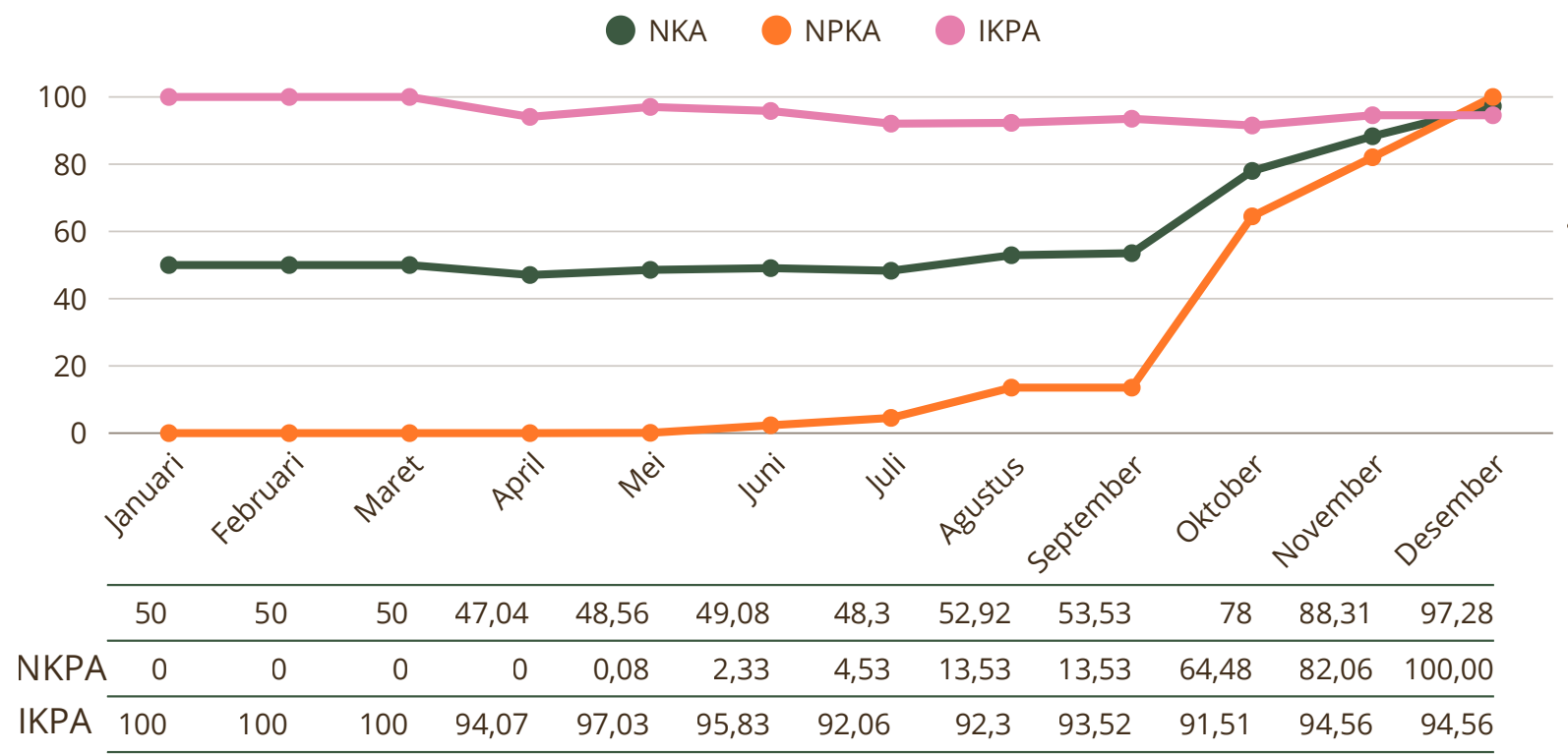


NKA

NILAI KINERJA ANGGARAN

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) adalah indikator kinerja yang digunakan untuk menilai kesesuaian perencanaan kinerja anggaran yang disebut dengan Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) dan pelaksanaan kinerja anggaran yang disebut Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). Kedua indikator tersebut masing-masing memberi sumbangsih sebesar 50% dalam NKA. Penilaian ini bertujuan memastikan bahwa anggaran digunakan sesuai rencana, menghasilkan output yang diharapkan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Pada bulan Desember 2025, Kantor Pusat Badan P2SDM memperoleh Nilai Kinerja Anggaran sebesar 97,28 poin yang terdiri dari Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran sebesar 100,00 poin dan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebesar 94,56 poin. Trend pencapaian NKA pada Kantor Pusat Badan P2SDM sebagaimana grafik berikut:



dalam perjalanannya, Nilai IKPA Kantor Pusat Badan P2SDM pada triwulan I mencapai 100 poin karena adanya dispensasi dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan sehubungan dengan transisi pemerintahan. Selanjutnya pencapaian IKPA di bulan April sampai dengan November tidak dapat mencapai 100 poin terutama karena tidak optimalnya pencapaian pada indikator halaman III DIPA dan penyerapan anggaran akibat adanya kelebihan alokasi anggaran pada belanja pegawai sebesar Rp23 Milyar. Disisi lain, pencapaian pada Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran tertinggi pada bulan Desember 2025 yang mencapai 100 poin, hal ini disebabkan karena nilai tersebut sangat terpengaruh oleh capaian realisasi output yang selesai di akhir tahun anggaran. Selain itu, untuk mengoptimalkan pencapaian dari NKPA, Badan P2SDM berupaya menambahkan output baru yaitu Layanan BMN yang dapat ditautkan dengan Standar Biaya Keluaran Umum (SBKU) yang baru masuk pada Bulan Oktober 2025.

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA)

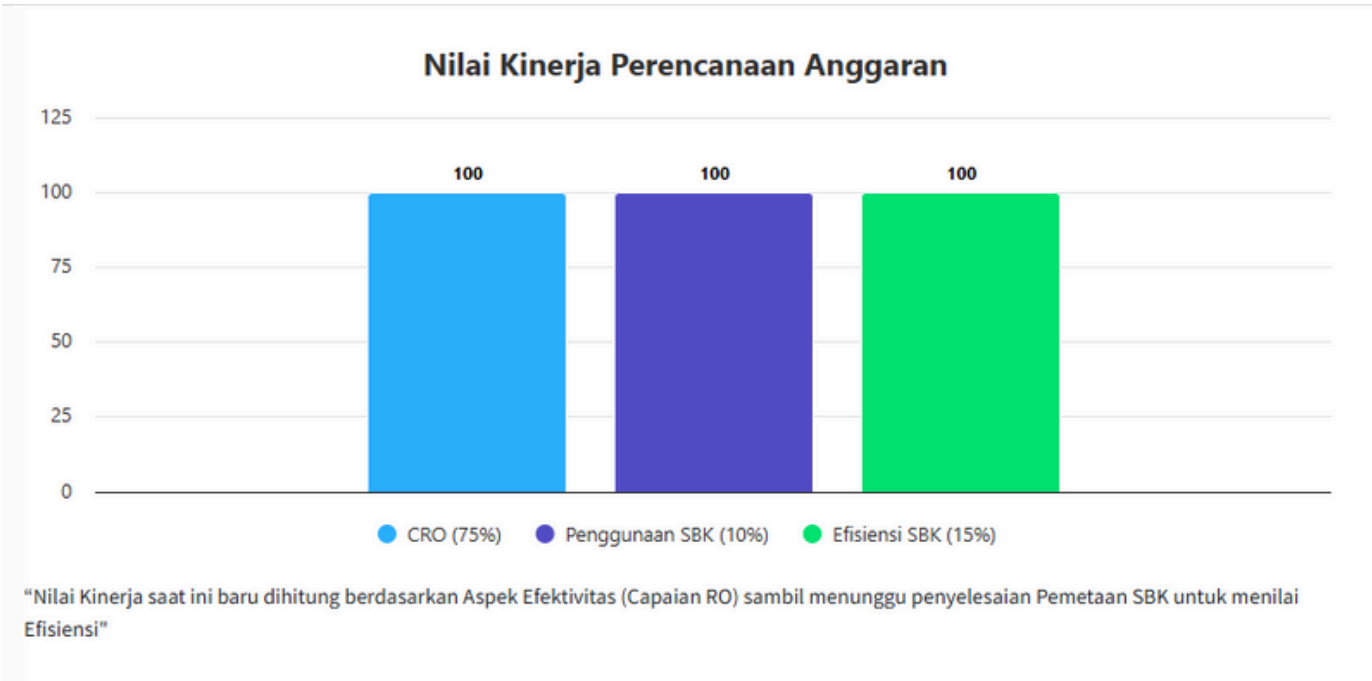
Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kualitas proses perencanaan anggaran suatu instansi atau organisasi dalam mengalokasikan sumber daya keuangan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Penilaian ini mencerminkan sejauh mana perencanaan anggaran memenuhi prinsip efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi. Indikator pada Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran meliputi capaian rincian output (CRO) dengan bobot 75%, penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK) dengan bobot 10% dan Efisiensi Standar Biaya Keluaran (SBK) dengan bobot 15 %.

Indikator	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
CRO	0	0	0	0	0.11	3.10	6.04	18.04	18.04	49.93	76.08	100
Penggunaan SBK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100
Efisiensi SBK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100
NKPA	0	0	0	0	0	3.10	4.54	13.53	13.53	37.46	82.06	100

Pada awal tahun anggaran, NKPA belum dapat digunakan dikarenakan Aplikasi SMART DJA Kementerian Keuangan masih dalam proses penyiapan. Rendahnya Nilai NKPA sampai dengan Triwulan III dikarenakan masih rendahnya capaian volume Rincian Output (RO) yang dilaksanakan oleh Satker lingkup Kantor Pusat Badan P2SDM serta belum adanya Standar Biaya Keluaran. Pada Bulan September 2025 Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengusulkan Standar Biaya Keluaran dengan menambahkan 1 Rincian output yaitu Layanan Barang Milik Negara (BMN) dan dapat di realisasikan pada bulan November. Capaian rincian output yang telah selesai pada bulan Desember 2025 menyebabkan NKPA bernilai maksimal.

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Kantor Pusat Badan P2SDM

Pada Bulan Desember Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Badan P2SDM sebesar 100,00 termasuk ke dalam kategori sangat baik. Aspek Efektivitas (Capaian Rincian Output) sudah mencapai RO maksimal 100% dan dilaporkan secara berkala. Aspek Penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK) sudah terdapat realisasi volume RO secara maksimal dan Efisiensi Standar Biaya Keluaran (SBK) dengan target volume RO yang sudah tercapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa capaian rincian output yang telah direncanakan sudah sesuai dengan realisasi yang ditargetkan serta perencanaan anggaran yang sudah dilaksanakan secara efektif dan efisien.



Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah alat yang digunakan oleh Kementerian Keuangan untuk mengukur kualitas pelaksanaan anggaran pada Satuan Kerja (Satker) dan Kementerian/Lembaga (K/L). Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran terdiri dari 8 indikator yang terbagi dalam 3 bagian dengan masing-masing memiliki bobot yang berbeda. Penilaian IKPA terdiri dari Kualitas Perencanaan Anggaran yaitu Revisi DIPA dan Halaman III DIPA, Kualitas Pelaksanaan Anggaran yaitu Penyerapan Anggaran, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, dan Pengelolaan UP TUP; dan Kualitas Pelaksanaan Anggaran yaitu Capaian Output. Indikator Dispensasi SPM menjadi pengurang yang perhitungannya secara kumulatif di Bulan Desember.

Indikator	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
Revisi DIPA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Halaman III DIPA	100	100	100	100	100	87,46	87,19	85,31	85,69	85,29	86,37	86,37
Penyerapan Anggaran	100	100	100	77,72	88,67	93,50	78,35	80,65	85,29	86,10	88,97	88,97
Belanja Kontraktual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Penyelesaian Tagihan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pengelolaan UP TUP	100	100	100	100	98,91	98,44	98,98	99,15	99,08	99,18	98,97	98,95
Capaian Output	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99,92	100	100
Dispensasi SPM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IKPA	100	100	100	94,43	97,03	95,83	92,06	92,30	93,52	93,64	94,56	94,56

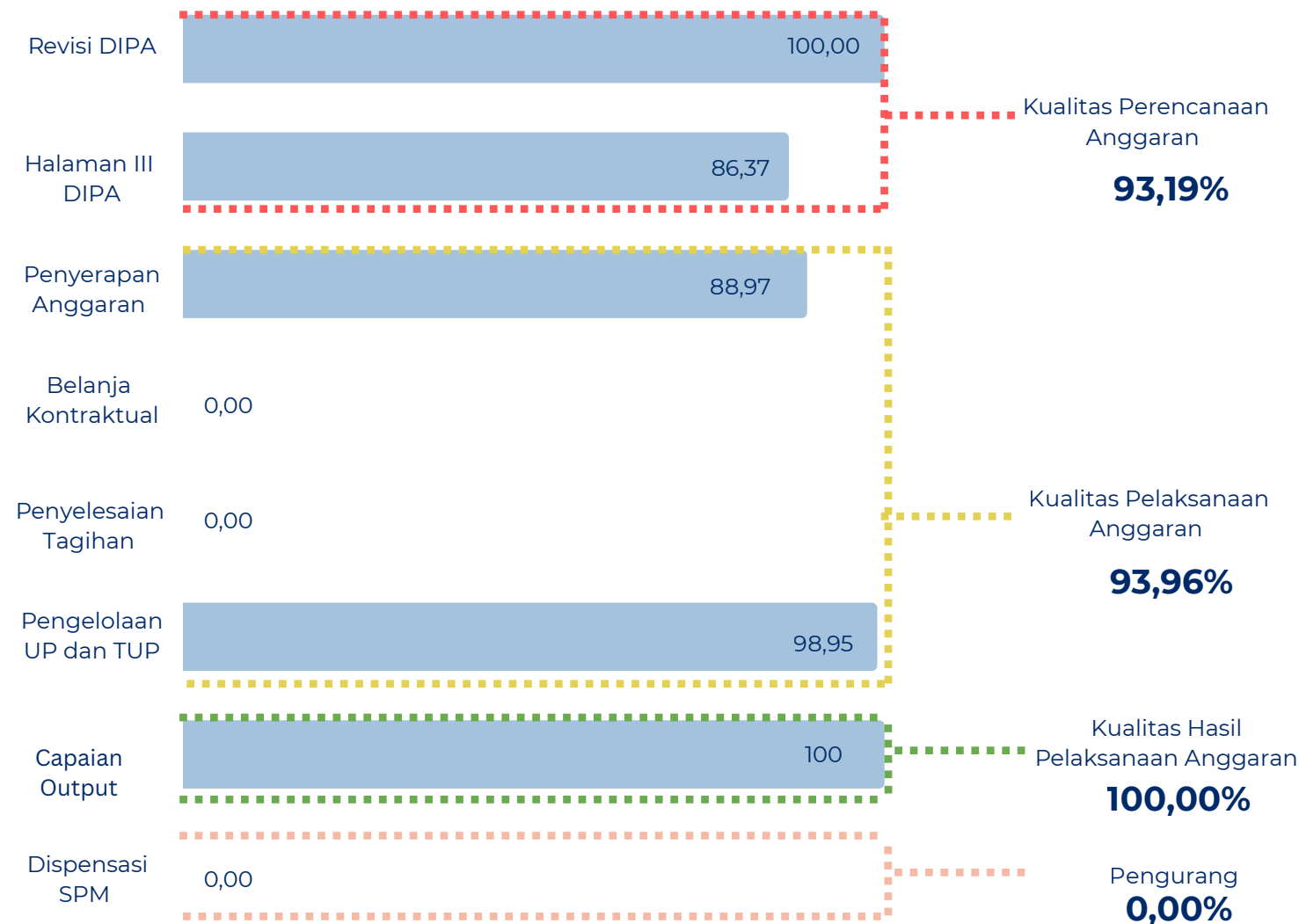
berdasarkan hasil penilaian di atas, indikator halaman III DIPA dan penyerapan anggaran belum dapat memperoleh nilai yang optimal sehingga perlu dilakukan pengawalan yang intensif terhadap kesesuaian pelaksanaan anggaran dan kinerja terhadap target yang telah ditetapkan setiap bulannya serta melakukan percepatan belanja, khususnya untuk belanja barang dan modal.

Indikator Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

berdasarkan data OM SPAN per 8 Januari 2026 pukul 10.00 WIB

Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Kantor Pusat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM sebesar 94,56. Hal ini disebabkan karena belum optimalnya capaian dari tiga indikator yaitu, Halaman III DIPA (86,37), Penyerapan Anggaran (88,97), serta Pengelolaan UP dan TUP (98,95).

Nilai IKPA
94,56





Success Story

NILAI IKPA TERBAIK LINGKUP KPPN JAKARTA VII 2024

Pada Bulan Mei 2025 Kantor Pusat Badan Penyuluhan mendapatkan penghargaan IKPA terbaik ke II Tahun 2024 Kategori Pagu Sedang dari KPPN VII Jakarta. Pencapaian ini mencerminkan komitmen dan konsistensi dalam pengelolaan anggaran yang akuntabel, efisien, dan tepat waktu pada Tahun Anggaran 2024. Penilaian berdasarkan IKPA meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan keuangan yang terukur dan transparan.

Pencapaian tersebut dapat terwujud didukung oleh komitmen pimpinan dalam mewujudkan pengelolaan anggaran yang berkualitas, akuntabel, dan patuh terhadap ketentuan. Komitmen tersebut tercermin melalui kerja sama yang solid antara pengelola keuangan dan pelaksana kegiatan dalam setiap tahapan pengelolaan anggaran. Selain itu, respons yang cepat dan proaktif terhadap arahan serta pembinaan dari KPPN dan instansi pembina keuangan turut berkontribusi dalam menjaga kualitas pelaksanaan anggaran dan pencapaian IKPA secara berkelanjutan.

Selain itu Monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran dilakukan secara rutin setiap bulan melalui pemantauan capaian IKPA pada seluruh indikator. Apabila terdapat indikator yang mengalami penurunan nilai, seperti deviasi Rencana Penarikan Dana (RPD), pagu minus, atau keterlambatan penyampaian dokumen, segera dilakukan langkah perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan. Proses ini didukung oleh koordinasi yang aktif dan berkesinambungan antara PPK, PPSPM, Bendahara, serta perencana, sehingga permasalahan dapat diidentifikasi dan diselesaikan secara cepat dan tepat.



3.4 Capaian Kinerja Lainnya

DUKUNGAN **FOLU NET** **SINK 2030**

Keberhasilan implementasi FoLU Net Sink 2030 sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (Badan P2SDM), sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pengembangan SDM di sektor lingkungan hidup dan kehutanan (LHK), memandang peningkatan kapasitas SDM sebagai elemen kunci dalam mendukung tercapainya target FoLU Net Sink 2030. Pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan tidak hanya membutuhkan kebijakan yang tepat terhadap sumber daya alam, tetapi juga memerlukan SDM yang kompeten, berdaya saing, dan adaptif terhadap kemajuan teknologi.

Implementing Partner Badan P2SDM mendukung pelaksanaan FOLU Net Sink 2030 pada bidang V (Instrumen dan Informasi) melalui kegiatan Pengembangan KHDTK sebagai Center of Excellence dalam PenguatanKompetensi SDM LHK untuk MemperluasInovasi dan Peran Serta Masyarakat secaraTerintegrasi Dalam Mencapai Target Indonesia's FoLU Net Sink 2030. Kegiatan ini dirancang secara komprehensif untuk memperkuat peran SDM LHK dalam mendukung pencapaian target FOLU Net Sink 2030 melalui tiga aktivitas utama, yaitu:



1 Pembangunan pusatunggulan pengembangan kompetensi (Center of Excellence) dan pengembangan pembelajaran yang efektif dalam pelaksanaandukungan penyuluhan dan pengembangan SDM untuk mendukung pencapaian target Indonesia Folu's Net Sink 2030

2 Pengembangan Generasi Lingkungan, Komunitas dan Stakeholder lain dalam percepatan pencapaian target Indonesia FoLU Net Sink 2030

3 Pemberdayaan dan penguatan peran masyarakat sekitar hutan dan generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target Indonesia Folu's Net Sink 2030;

Total Dukungan Anggaran Rp 20.000.000.000,00

2025	2026
Rp15.177.172.144	Rp4.822.827.856

Capaian Kinerja Dukungan FOLU Net Sink lingkup Badan P2SDM

No	Main Activity	Sub Main Activities
1	Pembangunan pusat unggulan, pengembangan kompetensi SDM dan pengembangan pembelajaran yang efektif	Penyusunan Desain Pengembangan Kompetensi SDM di KHDTK termasuk kajian ROTI (return of training investment) pengukuran peningkatan kapasitas dalam penurunan emisi di wilayah pelatihan; Target : 3 (tiga) Dokumen Desain Pengembangan Kompetensi SDM (1 pedoman, 2 piloting) Pengembangandemplotbidangketahananpangan, pengembanganekowisata dan agroforestry dalam mendukung KHDTK hutandiklatsebagai Center of Excellence (CoE) target : 70 Hektar (lahan demplot)
2	Pengembangan kompetensi SDM bidang kehutanan untuk mendukung pencapaian target Indonesia Folu's Net Sink 2030;	Pelatihan Kompetensi Asesor dalam rangka mendukung FOLU Net Sink 2030 target : 212 Orang SDM Aparatur Updating Kurikulum, Modul dan Bahan Ajar Pelatihan SECEM, Rencana Kelola Perhutanan Sosial, Pemasaran Multiusaha Kehutanan, Smart Patrol, Pelestari Hutan, dan Pengembangan Kelembagaan Wirausaha Kreatif target : 6 (enam) jeniskurikulum, modul, bahan ajar baru Pelatihan School of Environmental Conservation and Eco-Tourism Management (SECEM) bagi calon para pemimpin pengelola kawasan target : 30 Orang SDM Aparatur Pelatihan Pengembangan Ekonomi Kreatif Berbasis Komoditas Kehutanan target : 30 Orang SDM Aparatur

Capaian Kinerja Dukungan FOLU Net Sink lingkup Badan P2SDM

No	Main Activity	Sub Main Activities
2	Pengembangan kompetensi SDM bidang kehutanan untuk mendukung pencapaian target Indonesia Folu's Net Sink 2030;	Pelatihan Pemasaran Multi Usaha bidang kehutanan untuk KTH, KPS, Kemkon target : 30 Orang SDM Aparatur
		Pelatihan Penyusunan Rencana Kelola Perhutanan Sosial Target ; 30 Orang SDM Aparatur
		Pelatihan Pengamanan Hutan Berbasis Masyarakat (Smart Community Patrol) target : 210 orang
		Pengembangan standar kompetensi manggala agni dan bidang perhutanan sosial target : 1 Standar Kompetensi Manggala Agni dan 1 Standar Kompetensi Perhutanan Sosial
3	Pemberdayaan dan penguatan peran masyarakat sekitar hutan dan generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target Indonesia Folu's Net Sink 2030;	Foresta Showbiz produk usaha kelompok masyarakat target : 25 Kelompok Masyarakat
		Penyusunan Materi dan Metode Penyuluhan yang dibutuhkan saat ini dalam rangka pendampingan masyarakat untuk pencapaian Folu Net Sink 2030 melalui platform cyber extension (ketahanan pangan, teknik pembelajaran, cadangan energi, digital agroforestry,) target : 5 Modul Pembelajaran
		Pengembangan Penyuluh Kehutanan tentang pendampingan multi usaha antara lain jasa lingkungan bagi kehutanan kelompok masyarakat dengan metode LAKU (Latihan dan Kunjungan) target : 100 orang

Capaian Kinerja Dukungan FOLU Net Sink lingkup Badan P2SDM

No	Main Activity	Sub Main Activities
3	Pemberdayaan dan penguatan peran masyarakat sekitar hutan dan generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target Indonesia Folu's Net Sink 2030;	Implementasi LAKU pada kelompok masyarakat target : 25 Kelompok Masyarakat Pengembangan Program Pendampingan Pengelolaan Hutan Lestari Berbasis Pembelajaran Terintegrasi target : 3 Unit Penguatan kewirausahaan kreatif bagi SDM Kehutanan terkait hilirisasi produk dan digitalisasi pemasaran target : 90 Orang SDM Non Aparatur Fasilitasi alat produksi wirausaha kreatif untuk penguatan program hilirisasi produk dan digitalisasi pemasaran target : 45 Unit alat produksi wirausaha kreatif di bidang kehutanan Penguatan SDM Kehutanan dalam mewujudkan inovator hijau dalam menghadapi triple planetary crisis target : 100 orang SDM Non Aparatur Fasilitasi penguatan program inovasi dalam rangka pengembangan investasi hijau target : 100 Unit Bantuan Fasilitas Edukasi generasi muda terkait pengelolaan hutan lestari belajar lestari dari rimbawan (Bestari Rimba) target : 375 Orang SDM Non Aparatur Pengembangan program SDM Kehutanan siap kerja target : 1 Lokasi Pilot Lomba Ide inovasi bidang kehutan target : 300 Orang SDM Non Aparatur Dukungan Manajemen (Management Cost) Proyek FOLU Net Sink 2030 target : 1 Layanan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Proyek FOLU Net Sink 2030 lingkup IP BP2SDM target : 1 laporan

Capaian Anggaran FOLU Net Sink lingkup Badan P2SDM

NO	KEGIATAN UTAMA	ALOKASI PENDANAAN (2025-2026)	REALISASI (Per 30 November 2025)
1	E.3.6 Pembangunan pusat unggulan, pengembangan kompetensi SDM dan pengembangan pembelajaran yang efektif	Rp 3.000.000.000,-	Rp 1.832.678.665,- (61,09%)
2	E.3.7 Pengembangan kompetensi SDM bidang kehutanan untuk mendukung pencapaian target Indonesia Folu's Net Sink 2030	Rp 6.657.413.000,-	Rp 4.150.512.833,- (62,34%)
3	E.3.8 Pemberdayaan dan penguatan peran masyarakat sekitar hutan dan generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target Indonesia Folu's Net Sink 2030;	Rp 10.342.587.000,-	Rp 1.646.089.500,- (23,80%)

*Kendala dan Aksi Percepatan:

- Beberapa sub kegiatan belum dapat dilaksanakan secara bersamaan karena proses perpindahan akun baru Approver dan masih dalam proses Revisi AWP
- Penyusunan timeline kegiatan pada setiap kegiatan IP Satker
- Pelaksanaan Bimtek Pengadministrasian dan Safeguard bagi pengelola project
- Pengisian matriks capaian kegiatan dan pelaporan kegiatan setiap IP satker

ERUS BERGERAK MELANJUTKAN PERJUANGAN

10 NOVEMBER 2025



BAB IV PENUTUP

Kesimpulan | Rekomendasi

4.1 Simpulan Umum Capaian Kinerja

Secara umum, capaian kinerja Sekretariat Badan P2SDM pada Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik. Dari dua Indikator Kinerja yang diperjanjikan, rata-rata capaian kinerja mencapai 120,19 persen. Capaian tersebut didukung oleh realisasi anggaran sebesar Rp31.681.364.903,00 dari total pagu Rp31.706.983.000,00 atau sebesar 99,92 persen. Berdasarkan perbandingan antara capaian kinerja dan realisasi anggaran, tingkat efisiensi kinerja Sekretariat Badan P2SDM pada Tahun 2025 tercatat sebesar 0,84 dan berada dalam kategori efisien. Hal ini menunjukkan bahwa Sekretariat Badan P2SDM mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dengan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan bertanggung jawab.

Capaian kinerja yang diraih pada Tahun 2025 merupakan wujud nyata dari komitmen Sekretariat Badan P2SDM dalam melakukan perbaikan berkelanjutan dan mendorong inovasi pada setiap pelaksanaan program dan kegiatan. Pencapaian tersebut sekaligus mencerminkan kontribusi Sekretariat Badan P2SDM dalam mendukung pencapaian indikator program Badan P2SDM melalui 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.

4.2. Permasalahan dan Langkah Ke Depan

Dalam mengemban amanat sebagai koordinator pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan P2SDM, Sekretariat Badan P2SDM mendorong seluruh Satker lingkup Badan P2SDM untuk dapat berkinerja dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing melalui:

1. Penguatan kapasitas kelembagaan melalui penyusunan regulasi dan NSPK yang menjadi pedoman bagi seluruh Satker lingkup Badan P2SDM untuk melaksanakan kegiatannya serta mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkup Badan P2SDM.
2. Penguatan perencanaan berbasis kinerja serta optimalisasi pemanfaatan anggaran di lingkup Badan P2SDM agar lebih efektif dan berdampak kepada stakeholders terkait.
3. Peningkatan kualitas pengendalian internal, monitoring dan evaluasi, serta kapasitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di seluruh satuan kerja lingkup Badan P2SDM.
4. Perencanaan kebutuhan Barang Milik Negara (BMN) yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan guna mendukung produktivitas aparatur.
5. Mendorong percepatan transformasi teknologi untuk dalam pengelolaan kinerja, keuangan, aset, serta layanan administrasi lainnya untuk dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas layanan kepada seluruh satuan kerja lingkup Badan P2SDM.

LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil (*outcome*). Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. U. Mamat Rahmat, S.Hut., M.P.

Jabatan : Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drh. Indra Exploitasia, M.Si

Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
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 tidak terpisahkan atas tanggung jawab jabatan.

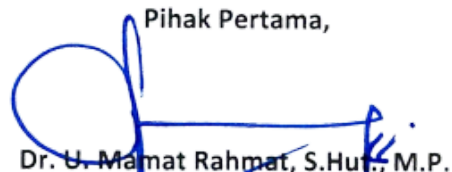
Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 18 Desember 2025

Pihak Kedua,


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

Pihak Pertama,


Dr. U. Mamat Rahmat, S.Hut., M.P.
NIP. 19721028 199803 1 003

PETA STRATEGI

STAKEHOLDER PERSPECTIVE

- Menteri Kehutanan
- Kepala Badan P2SDM

1. Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas

2. Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel, dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

CUSTOMER PERSPECTIVE

- UKE I Kemenhut
- Masyarakat
- Mitra terkait

3. Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

INTERNAL PROCESS, LEARNING AND GROWTH

4. Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Optimal

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

STAKEHOLDER PERSPECTIVE

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan		Target
1	2	3		4
1	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	1.1	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 poin
2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	2.1	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin

CUSTOMER PERSPECTIVE

No.	Sasaran	Indikator / Rincian Output		Target
1	2	3		4
3	Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3.1	Nilai Kinerja Anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	82,5 Poin
		3.2	Nilai Maturitas SPIP Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,30 poin
		3.3	Nilai SAKIP Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 poin
		3.4	Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	82,5 Poin

INTERNAL PROCESS, LEARNING AND GROWTH

No.	Sasaran	Indikator		Target
1	2	3		4
4	Penguatan organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang optimal	4.1	Indeks Profesionalitas ASN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	81 Poin
		4.2	Indeks Profesionalitas ASN Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	81 Poin
5	Penguatan Pengelolaan keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel	5.1	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	1 Dokumen

ANGGARAN PROGRAM DAN RINCIAN OUTPUT TAHUN 2025 SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

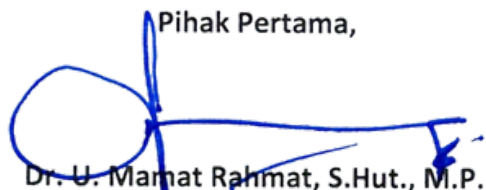
No.	Program/Kegiatan/Rincian Output	Anggaran
	Program Dukungan Manajemen	
	<i>Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM</i>	
1.	Layanan Umum	Rp 900.000.000,-
2.	Layanan Perkantoran	Rp 30.692.412.000,-
3.	Layanan Sarana Internal	Rp 113.571.000,-
4.	Layanan BMN	Rp 1.000.000,-
	Jumlah	Rp 31.706.983.000,-

Jakarta, 18 Desember 2025

Pihak Kedua,


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

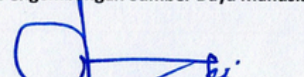
Pihak Pertama,


Dr. U. Mamat Rahmat, S.Hut., M.P.
NIP. 19721028 199803 1 003

RENCANA AKSI TAHUN 2025 SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Indikator Kinerja	Anggaran (Rp)	Target	Satuan	Target Output Bulanan											
				Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Nilai Maturitas SPIP Badan P2SDM	31.706.983.000	3,3	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,3
Nilai SAKIP Badan P2SDM		72	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72
Nilai Kinerja Anggaran Badan P2SDM		82,5	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82,5
Nilai Maturitas SPIP Sekretariat Badan P2SDM		3,3	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,3
Nilai SAKIP Sekretariat Badan P2SDM		72	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72
Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan P2SDM		82,5	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82,5
Indeks Profesionalitas ASN Badan P2SDM		81	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81
Indeks Profesionalitas ASN Sekretariat Badan P2SDM		81	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81
Laporan Keuangan Badan P2SDM yang tertib dan akuntabel		1	Dok.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

Jakarta, 18 Desember 2025
Sekretaris Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia


Dr. U. Mamat Rahmat, S.Hut., M.P.
NIP. 19721028 199803 1 003

