

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2029



SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



KEMENTERIAN KEHUTANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKRETARIAT BADAN

**KEPUTUSAN SEKRETARIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
NOMOR 40 TAHUN 2025**

TENTANG
RENCANA STRATEGIS SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA,

Menimbang : a. bahwa sebagai penjabaran lebih lanjut implementasi program dan kegiatan Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029, perlu disusun dokumen Rencana Strategis Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 guna mendukung pencapaian target kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dipandang perlu menetapkan Rencana Strategis Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 melalui keputusan Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan;

3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;

4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
5. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan;
6. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 18 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Kehutanan;
7. Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 28 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG RENCANA STRATEGIS SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029.

KESATU : Rencana Strategis Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Sekretaris Badan ini.

KEDUA : Rencana Strategis Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2025-2029 merupakan kerangka kerja dan perkiraan pembiayaan pada Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam satu periode lima tahunan sesuai rencana strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2025-2029.

- KETIGA : Data dan informasi kinerja Rencana Strategis Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029 yang termuat dalam sistem kolaborasi perencanaan dan informasi kinerja anggaran (KRISNA) merupakan bagian tidak terpisahkan dari Dokumen Rencana Strategis Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam butir kesatu.
- KEEMPAT : Rencana Strategis Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Tahun 2025-2029 ini menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia sampai dengan Tahun 2029.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 18 Desember 2025
SEKRETARIS BADAN,



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

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada:

1. Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Kepala Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerjasama Teknis, Sekretariat Badan P2SDM;
3. Kepala Bagian Keuangan, Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana Sekretariat Badan P2SDM;
4. Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Sekretariat Badan P2SDM.

LAMPIRAN KEPUTUSAN
SEKRETARIS BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
NOMOR 40 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS SEKRETARIAT BADAN
PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA TAHUN 2025 - 2029

PENGANTAR

Sekretaris Badan P2SDM

Sektor kehutanan Indonesia menghadapi tantangan strategis yang kompleks. Disatu sisi, degradasi hutan dan lahan, perubahan iklim, serta konflik tenurial terus menekan bentang alam hutan. Disisi lain, dunia menagih komitmen tata kelola hutan yang berkelanjutan dan berkeadilan. Hutan tidak lagi dipandang sebagai hamparan pepohonan, tetapi sebagai penopang sistem ekologi, sumber ekonomi hijau, dan instrumen penting untuk mencapai target pembangunan berkelanjutan dan Net Zero Emission. Ditengah tuntutan tersebut, kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia kehutanan menjadi penentu: apakah hutan akan tetap menjadi modal peradaban, atau justru berubah menjadi sumber kerentanan baru.

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) menjadi aktor penting dalam arah baru pembangunan kehutanan Indonesia. Mandat strategis lembaga ini tidak hanya membangun kapasitas teknis, tetapi juga menanamkan integritas dan etos kerja yang mendukung profesionalisme di sektor kehutanan. Pembangunan SDM kehutanan menjadi kunci untuk mewujudkan pengelolaan hutan yang profesional, produktif, dan berkelanjutan, sehingga manfaat ekologis, ekonomi, dan sosial dapat dirasakan secara optimal, tidak sekadar berhenti di tataran dokumen perencanaan.

Rencana Strategis Sekretariat BP2SDM 2025-2029 disusun sebagai pedoman gerak kelembagaan selama lima tahun ke depan. Ini sejalan dengan visi pembangunan kehutanan 2025-2029 yakni "Hutan sebagai Entitas Tapak yang Mengalirkan Manfaat Ekologi, Ekonomi, Sosial dalam Mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045".

Sejalan dengan tugas dan fungsi yang diemban, Sekretariat BP2SDM sebagai Unit Kerja Eselon II BP2SDM berkomitmen melakukan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2SDM secara profesional, akuntabel, dan berintegritas. Adapun sasaran kegiatan Sekretariat BP2SDM dalam periode 2025-2029 difokuskan pada dua aspek utama, yaitu:

1. Penguatan pengawasan internal di lingkup Badan P2SDM yang berdampak pada terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas, dengan indikator Nilai Maturitas SPIP BP2SDM.
2. Peningkatan kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel, dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM, dengan indikator Nilai SAKIP BP2SDM.

Penyusunan Rencana Strategis ini melibatkan kolaborasi berbagai pihak yang memberikan dukungan, masukan, dan pemikiran konstruktif. Dokumen ini diharapkan menjadi pedoman efektif dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan pencapaian sasaran strategis Sekretariat BP2SDM, serta memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan kehutanan nasional menuju Indonesia Emas 2045.

SEKRETARIS BADAN,



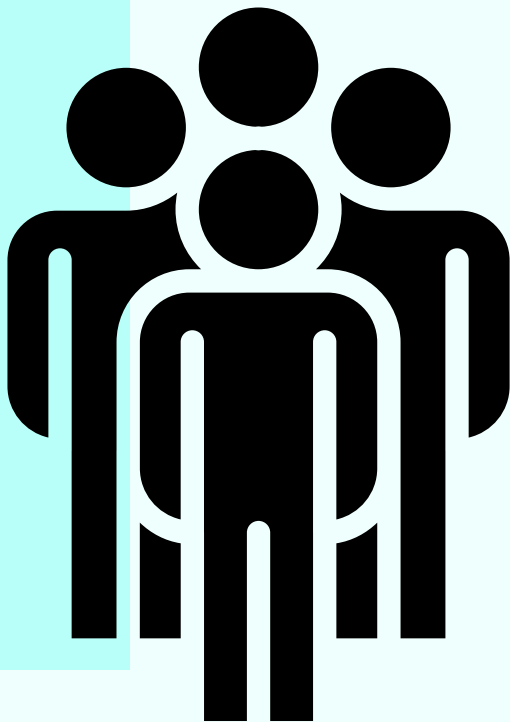
DR. U. MAMAT RAHMAT, S.HUT., M.P.
NIP. 19721028 199803 1 003

TIM PENYUSUN



**Disusun dan Diterbitkan oleh
Sekretariat Badan P2SDM**

Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia - Kementerian Kehutanan
© 2025



- ✓ **Pengarah**
Dr. U. Mamat Rahmat, S.Hut., M.P
- ✓ **Penanggung Jawab**
Andi Witria Rudianto
- ✓ **Penyunting**
Imsak Sukmawati
- ✓ **Penulis**
Niken Probolaras
Dita Haristyningrum
- ✓ **Desain Cover**
Muhammad Ibnu Razak

DAFTAR ISI

Bab 1

PENDAHULUAN

- 1.1 Kondisi Umum
- 1.2 Potensi dan Tantangan Pembangunan
- 1.3 Capaian Renstra Sekretariat BP2SDM Tahun 2020-2024

Bab 2

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

- 2.1 Visi dan Misi BP2SDM
- 2.2 Visi dan Misi Sekretariat BP2SDM
- 2.3 Sasaran Program dan Identifikasi Risiko
- 2.4 *Milestone* BP2SDM

Bab 3

Arah Kebijakan dan Strategi

- 3.1 Arah Kebijakan dan Strategi BP2SDM
- 3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Sekretariat BP2SDM
- 3.3 Kerangka Regulasi
- 3.4 Kerangka Kelembagaan

Bab 4

Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

- 4.1 Target Kinerja
- 4.2 Kerangka Pendanaan

Bab 5

Penutup



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

RPJMN 2025–2029 sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 secara tegas menempatkan “penguatan pembangunan sumber daya manusia (SDM)” sebagai salah satu dari delapan prioritas nasional dengan target peningkatan Indeks Modal Manusia dan pembangunan sistem pendidikan, vokasi, serta layanan kesehatan. Selain itu, dokumen RPJMN 2025-2029 juga menegaskan bahwa pembangunan SDM merupakan salah satu dari tiga sasaran utama nasional bersama penurunan kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi serta berkelanjutan. Dalam mempercepat pencapaian hal tersebut, transformasi sektor publik yang meliputi digitalisasi layanan, transformasi birokrasi, tata kelola pemerintahan berbasis data berperan sebagai pendorong utama. Dalam ruang lingkup pembangunan kehutanan sendiri, SDM adalah motor utama bagi efektivitas program pembangunan kehutanan terutama dalam pengelolaan hutan berbasis tapak.

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran strategi dalam memastikan fungsi kelembagaan yang mendukung visi pembangunan SDM kehutanan secara konsisten dan efektif. Sebagai unit kerja Eselon II dibawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Kehutanan, Sekretariat Badan P2SDM bertugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas serta pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2SDM, sesuai dengan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Badan didukung oleh 2 (dua) bagian dan 1 (satu) sub bagian, yaitu:

1. **Bagian Program, Evaluasi, Hukum, dan Kerja Sama Teknik** yang memiliki 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 di lingkungan BP2SDM;
2. **Bagian Keuangan, Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana** memiliki 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 sistem pengendalian intern sekretariat badan;

3. **Sub Bagian Tata Usaha**, memiliki tugas 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 sistem pengendalian intern Sekretariat Badan

Sebagai unit kerja yang berperan strategis dalam mendukung kinerja kelembagaan BP2SDM, Sekretariat berfungsi memastikan terselenggaranya tata kelola organisasi yang efektif, akuntabel, dan terintegrasi. Peran tersebut menjadi semakin penting dalam menghadapi dinamika pengelolaan kehutanan nasional yang menuntut birokrasi pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berintegritas.

1.2 Potensi dan Tantangan

POTENSI

Sekretariat Badan P2SDM berperan sebagai penggerak utama dalam memastikan koordinasi yang solid, pengelolaan data dan informasi yang terintegrasi, serta pemberian dukungan substantif dan administratif yang handal bagi Badan P2SDM. Dengan peran strategis tersebut, Sekretaris Badan P2SDM menjadi motor birokrasi yang efektif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan, yang didukung dengan potensi strategis, diantaranya:

1. SDM yang berintegritas, professional dan berAKHLAK

Sumber daya manusia pada Sekretariat Badan P2SDM merupakan modal utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Komposisi pegawai yang mencakup kompetensi di bidang hukum, perencanaan, administrasi, keuangan, dan teknologi informasi memberikan basis keahlian yang kuat untuk mendukung fungsi koordinasi, harmonisasi regulasi, serta penyediaan layanan substantif dan administratif bagi seluruh unit di lingkungan Badan P2SDM.

Internalisasi nilai dasar ASN BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) menjadikan budaya kerja Sekretariat Badan semakin terbuka, transparan, dan berorientasi hasil. Pemetaan riwayat pendidikan, jenjang jabatan, dan kompetensi pegawai menjadi dasar pengembangan sistem meritokrasi dan talent management melalui penguatan model Corporate University di sektor kehutanan. SDM yang adaptif dan kolaboratif ini menjadi fondasi terciptanya birokrasi yang tidak hanya melayani, tetapi juga proaktif menginisiasi inovasi dan menghubungkan Badan P2SDM dengan ekosistem pemangku kepentingan yang lebih luas, sebagaimana tertuang dalam sasaran strategis dan tujuan dalam Rencana Strategis Kementerian Kehutanan 2025-2029 serta sasaran utama yang telah digariskan dalam RPJMN 2025-2029.

Sekretariat Badan P2SDM mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan P2SDM. Sekretariat Badan dapat melakukan optimalisasi pengelolaan informasi, sehingga dapat menciptakan birokrasi modern yang responsif terhadap dinamika perubahan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berintegritas. Berdasarkan data sistem kepegawaian per 1 Desember 2025, jumlah SDM di Sekretariat Badan P2SDM tercatat sebanyak 67 orang pegawai yang terdiri dari 52 orang pegawai PNS dan 15 orang pegawai PPPK. Berdasarkan jenis kelamin, 33 orang (49,25%) merupakan laki-laki dan 34 orang (50,75%) merupakan perempuan. Rincian golongan dan tingkat pendidikan sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Pegawai ASN Sekretariat Badan P2SDM Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah (orang)
1	Golongan II	4	5	9
2	Golongan III	14	22	36
3	Golongan IV	5	2	7
4	PPPK	10	5	15
Jumlah		33	34	67

Dilihat dari jenjang pendidikan, mayoritas pegawai adalah lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 41 orang. Informasi lebih lengkap terkait jenjang pendidikan sebagaimana tabel 2.

Tabel 2. Pegawai ASN Sekretariat Badan P2SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah (orang)
1	SLTA	4	-	4
2	DIII	4	4	8
3	DIV	-	1	1
4	S1	20	21	41
5	S2	4	8	12
6	S3	1	-	1
Jumlah		33	34	67

Adapun berdasarkan komposisi jabatan, pegawai Sekretariat Badan di masing-masing bagian dan sub bagian tata usaha terdiri atas Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum (Pelaksana). Dukungan SDM pada Sekretariat Badan sebagian besar telah diisi oleh Jabatan Fungsional Tertentu. Jabatan Fungsional Tertentu memungkinkan ASN bekerja sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan organisasi sehingga pelaksanaan tugas lebih profesional dan berkualitas. Rincian pegawai Sekretariat Badan berdasarkan Jabatan sebagaimana Tabel 3.

Tabel 3. Pegawai ASN Sekretariat Badan P2SDM Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah (orang)
1	Jabatan Struktural	2	2	4
2	Jabatan Fungsional Tertentu	22	24	46
3	Jabatan Fungsional Umum	9	8	17
Jumlah		33	34	67

Pemetaan riwayat pendidikan ASN ini menjadi dasar dalam memproyeksikan potensi kenaikan pangkat serta pengelolaan tunjangan sesuai dengan jenjang golongan yang dapat dicapai di masa mendatang.

2. Akses informasi yang luas

Sekretariat Badan P2SDM memiliki akses informasi yang luas, baik terkait kebijakan internal maupun dinamika kebijakan nasional. Hal ini menjadi modal penting dalam mendukung pengambilan Keputusan yang cepat, tepat, dan berbasis bukti (evidence-based policy).

Dengan mengelola data dan informasi strategis yang efektif, Sekretariat Badan P2SDM dapat memperkuat perannya sebagai pusat koordinasi, fasilitasi, dan harmonisasi kebijakan lintas satuan kerja maupun lintas unit. Pemanfaatan akses informasi yang luas ini mendorong peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan, sekaligus membuka ruang inovasi dalam pengembangan layanan digital dan manajemen pengetahuan (knowledge management). Dengan demikian, sekretariat Badan mampu menjadi penggerak dalam mewujudkan birokrasi yang adaptif dan responsif.

3. Pemanfaatan teknologi digital

Digitalisasi administrasi, pengembangan system informasi manajemen, serta penggunaan platform komunikasi daring telah mempercepat proses koordinasi, meningkatkan efisiensi kerja, dan memperkuat transparansi layanan. Selain itu, teknologi juga membuka peluang optimalisasi pengelolaan data dan informasi strategis sebagai dasar perumusan kebijakan. Dengan demikian, penyelenggaraan pelayanan public lebih cepat, adaptif, dan akuntabel.

4. Dukungan sarana prasarana

Dukungan sarana prasarana yang memadai merupakan salah satu faktor kunci yang memperkuat kinerja Sekretariat Badan sebagai unsur pendukung utama organisasi. Inventarisasi dan pencatatan seluruh aset melalui aplikasi SIMAK BMN memastikan setiap sarana prasarana tercatat secara tertib, akuntabel, dan siap dioptimalkan untuk mendukung pelaksanaan tugas, mulai dari ruang kerja, peralatan perkantoran, infrastruktur teknologi informasi, hingga fasilitas pendukung layanan publik. Basis data BMN yang lengkap dan mutakhir ini memudahkan perencanaan kebutuhan, penganggaran, pemeliharaan, serta pengembangan sarana prasarana agar selalu selaras dengan prioritas program dan beban kerja organisasi.

Pemanfaatan sarana prasarana yang terkelola dengan baik berpotensi langsung meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, mempercepat proses layanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan dan kualitas sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, kinerja organisasi, serta kualitas pelayanan publik yang dirasakan masyarakat. Keberadaan sistem informasi seperti SIMAK BMN sekaligus membuka peluang penguatan tata kelola aset menuju pengelolaan yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi nilai tambah, menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan strategis, termasuk penataan, pemanfaatan kembali, dan pengembangan sarana prasarana yang mendukung transformasi digital dan birokrasi modern.

Di balik potensi itu, Sekretariat Badan masih berhadapan dengan sejumlah pekerjaan rumah: koordinasi lintas Satuan Kerja dan lintas Unit Kerja Eselon 1 yang kompleks, keterbatasan sumber daya, serta transformasi digital yang belum sepenuhnya terintegrasi. Potensi tumpang tindih regulasi dan cepatnya perubahan lingkungan strategis membuat ruang gerak birokrasi harus semakin lincah, di tengah publik yang menuntut layanan serba cepat, transparan, dan akuntabel.

Tantangan

Tantangan yang dihadapi Sekretariat Badan P2SDM pada dasarnya menunjukkan betapa rumitnya mengelola sebuah organisasi pemerintah yang harus bekerja makin cepat, tepat, dan responsif terhadap perubahan. Di tengah dorongan reformasi birokrasi dan perkembangan teknologi digital, Sekretariat Badan dituntut mampu menjaga kelancaran koordinasi, meningkatkan kualitas layanan, sekaligus terus menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan harapan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan pemerintah.

Sesuai dengan Laporan Kinerja Sekretariat Badan selama Tahun 2020-2024 beberapa permasalahan yang masih sering dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi yaitu:

1. Adanya target-target kinerja tahunan yang ada di Badan P2SDM tidak dapat terakomodir sesuai dengan target kinerja pada Renstra karena keterbatasan alokasi anggaran yang diterima yang menjadi kendala dalam ketercapaian nilai SAKIP organisasi Badan P2SDM.
2. Penggunaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan masih belum sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sehingga berpengaruh pada Nilai Kinerja Anggaran (NKA).
3. Sarana prasarana perkantoran dan sarana transportasi sebagai pendukung masih belum memenuhi kebutuhan pegawai dan perlu dilakukan pengkinian untuk menunjang tugas dan fungsi organisasi.

Situasi ini menempatkan penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan kualitas SDM, dan inovasi tata kelola sebagai agenda yang tidak bisa lagi ditunda. Melalui langkah-langkah konkret—mulai dari penataan organisasi, pengembangan kompetensi aparatur, hingga percepatan digitalisasi layanan—Sekretariat Badan didorong untuk tampil sebagai wajah birokrasi modern yang mampu menjalankan perannya secara optimal dan dipercaya publik.

Beberapa strategi yang dilakukan oleh Sekretariat Badan P2SDM agar permasalahan yang terjadi tidak terlalu signifikan mempengaruhi capaian indikator kinerja antara lain:

1. Sekretariat Badan selaku koordinator Satker lingkup Badan P2SDM berkomitmen kuat dalam mengkoordinasikan satker menindaklanjuti rekomendasi evaluasi SAKIP dan pencapaian NKA dari Inspektorat Jenderal KLHK dan Biro Perencanaan.
2. Sekretariat Badan melakukan bimbingan dan asistensi secara intensif terkait peningkatan akuntabilitas dan pencapaian NKA seluruh Satker lingkup Badan P2SDM.
3. Sekretariat Badan secara terus menerus berkoordinasi dengan mitra terkait selaku pengampu akuntabilitas kinerja dan Pengelolaan Kinerja Anggaran lingkup Kementerian.
4. Penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RKBMN) Satker Sekretariat Badan setiap tahun.

1.3 Capaian Renstra Sekretariat BP2SDM Tahun 2020–2024

Tahun 2025 selain menjadi awal tahun pergantian Renstra juga menjadi tahun transformasi organisasi Kementerian dari semula Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menjadi Kementerian Kehutanan. Pada Tahun Renstra 2020-2024, Organisasi BP2SDM termasuk di dalamnya Sekretariat Badan P2SDM memiliki tugas dalam ruang lingkup bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Sasaran kegiatan Sekretariat BP2SDM Tahun 2020-2024 adalah meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik pada Badan P2SDM yang dilakukan melalui kegiatan “Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM”. Sasaran kegiatan tersebut diturunkan dari sasaran program meningkatnya tata kelola pemerintahan bidang LHK yang Akuntabel, Responsif dan berpelayanan prima.

Capaian kinerja dari kegiatan Sekretariat BP2SDM dicapai melalui 3 Indikator Kinerja Kegiatan selama 5 tahun (2020-2024), yaitu:

1. Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
2. Level Maturitas SPIP
3. Dokumen Laporan Keuangan yang Tertib dan Akuntabel

Target dan capaian ketiga indikator kinerja setiap tahun selama Tahun 2020-2024 dapat dilihat sebagaimana data pada Tabel 4.

Tabel 4. Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat BP2SDM Tahun 2020-2024

Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target					Capaian				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (poin)	72	73	74	75	76	72	74	76	78	80
	Level Maturitas SPIP (level)	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
	Dokumen Laporan Keuangan yang Tertib dan Akuntabel (dokumen)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



BAB 2

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

2.1 Visi dan Misi BP2SDM

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

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

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

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

Tujuan Kementerian Kehutanan merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Kementerian Kehutanan dalam mendukung pencapaian program prioritas Nasional yang sejalan dengan Visi dan Misi Kementerian Kehutanan. Tujuan ini mencerminkan kondisi yang ingin dicapai dan selanjutnya dirumuskan dalam Sasaran Strategis Kementerian. Adapun tujuan Kementerian Kehutanan dalam periode pembangunan 2025-2029 adalah sebagai berikut :

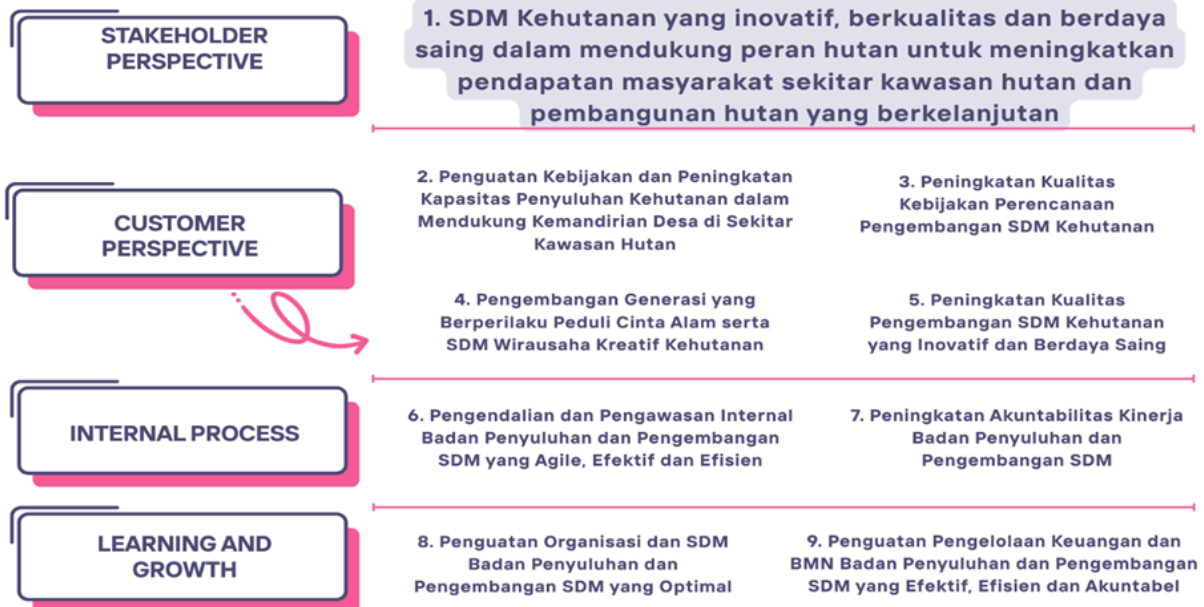
1. Meningkatkan kapasitas hutan dalam memelihara fungsi ekologi, dengan indikator reduksi emisi GRK dari sektor kehutanan;
2. Meningkatkan peran hutan untuk peningkatan kemajuan dan kemandirian desa sekitar kawasan hutan, dengan indikator persentase desa sekitar kawasan hutan yang meningkat kemajuan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

Visi dan misi BP2SDM selanjutnya disusun dengan mengacu kepada visi dan misi Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029. Selain itu, dalam kerangka kinerja Kementerian Kehutanan, BP2SDM mendukung pada misi ke-2 dan ke-4, tujuan ke-2 dan ke-4 serta sasaran strategis ke-2 dan ke-4 Kementerian Kehutanan. Mengacu pada hal-hal tersebut, BP2SDM telah menyusun peta strategi untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan kehutanan yaitu:



PETA STRATEGI

BP2SDM



Gambar 1. Peta Strategi Badan P2SDM

Berdasarkan peta strategi yang telah dirumuskan, BP2SDM merumuskan visi dan misi dengan tetap menyelaraskan dengan visi dan misi Kementerian Kehutanan sehingga dapat mendukung pembangunan kehutanan. Melalui peta strategis ini setiap unit kerja dapat memiliki acuan yang terarah dalam merumuskan dan menetapkan indikator kinerja.

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

Visi dan misi Badan P2SDM diarahkan untuk mewujudkan SDM kehutanan yang unggul, profesional, dan berintegritas dalam mendukung pengelolaan hutan berkelanjutan. Untuk memastikan keberlanjutan regenerasi SDM, pembinaan generasi muda terutama dalam aspek perilaku peduli cinta alam, pemanfaatan teknologi digital, dan partisipasi dalam konservasi biodiversitas menjadi elemen strategis yang harus diperkuat.

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

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

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

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

- 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 BP2SDM menjadi sistem inti dalam tata kelola hutan berkelanjutan, diperlukan beberapa strategi penguatan yaitu:

1. Penerapan *Corporate University* Kementerian Kehutanan secara optimal.
2. Penguatan manajemen talenta dalam menyiapkan SDM kompeten di lingkungan Kementerian Kehutanan.
3. Penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM aparatur dan non aparatur yang sesuai dengan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) SDM bidang kehutanan.
4. Pengembangan metode pembelajaran/pelatihan yang efektif dan masif serta meningkatkan kapasitas pengajar pelatihan.
5. Pembangunan KHDTK Hutan Diklat sebagai pusat unggulan pengembangan kompetensi SDM / Center of Excellence.
6. Peningkatan Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan melalui peningkatan jumlah Kelompok Tani Hutan yang mandiri.
7. Pendampingan Kelompok Tani Hutan dalam mendukung proyek strategis nasional Ketahanan Pangan, Energi dan Air.
8. Penguatan komitmen dan sinergitas para pihak dalam penyuluhan dan pendampingan masyarakat di tingkat tapak.

-
9. Pembentukan dan pendampingan kelompok kewirausahaan kreatif bidang kehutanan dalam rangka menciptakan green job.
 10. Peningkatan serapan tenaga kerja sektor kehutanan dari lulusan SMK Kehutanan Negeri.
 11. Penguatan peran generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC sektor kehutanan, penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati dan pembangunan kehutanan lainnya;
 12. Penguatan sistem tata kelola dan manajemen data yang transparan, akuntabel dan reliabel.

2.2 Visi dan Misi Sekretariat BP2SDM

Sekretariat BP2SDM berperan penting dalam pencapaian visi dan misi BP2SDM khususnya pada Misi 4 “Mewujudkan tata kelola Pemerintahan bidang kehutanan yang baik” melalui penguatan Sistem Tata Kelola dan Manajemen Data yang transparan, akuntabel dan reliabel. Untuk mendukung terwujudnya pencapaian BP2SDM berdasarkan hal-hal tersebut, Sekretariat BP2SDM menyusun visi yaitu:

“TERWUJUDNYA TATA KELOLA SEKRETARIAT BP2SDM YANG EFEKTIF, AKUNTABEL, DAN TERINTEGRASI DALAM Mendukung BP2SDM SEBAGAI CORE SYSTEM PEMBANGUNAN KEHUTANAN”

Visi ini menegaskan peran Sekretariat BP2SDM sebagai pengelola tata kelola organisasi yang efektif, akuntabel, dan terintegrasi dalam mendukung BP2SDM sebagai *core system* pengembangan SDM kehutanan. Melalui penguatan sistem perencanaan, penganggaran, administrasi, dan kinerja yang terpadu, Sekretariat BP2SDM memastikan seluruh proses organisasi berjalan tertib, transparan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan strategis BP2SDM.

Melalui tata kelola yang kuat dan terintegrasi tersebut, Sekretariat BP2SDM berperan strategis sebagai fondasi kelembagaan yang memastikan BP2SDM mampu menjalankan perannya secara konsisten, adaptif, dan berdaya ungkit tinggi dalam menghadapi dinamika pembangunan kehutanan nasional.

Berdasarkan visi tersebut, Sekretariat BP2SDM memiliki misi dalam mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang lebih baik, yaitu:

1. Menyelenggarakan tata kelola organisasi yang efektif dan akuntabel guna mendukung penguatan peran BP2SDM sebagai *core system* pengembangan SDM kehutanan.
2. Menyediakan layanan kesekretariatan yang terintegrasi dan berkualitas melalui penguatan proses bisnis, sistem kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi.
3. Mendukung pengelolaan perencanaan, keuangan, kepegawaian, dan kinerja yang transparan dan tertib sebagai dasar pengambilan keputusan yang kredibel.
4. Mendorong budaya kerja profesional dan berintegritas untuk mewujudkan birokrasi BP2SDM yang adaptif dan responsif.

2.3 Sasaran Program dan Identifikasi Risiko

Sejalan dengan tujuan dan sasaran strategis Kementerian Kehutanan, dukungan Sekretariat BP2SDM dituangkan secara sistematis melalui mekanisme cascading ke dalam indikator kinerja program Kementerian. Dengan demikian, kontribusi Sekretariat BP2SDM terhadap capaian sasaran strategis tidak hanya tampak pada level internal Badan P2SDM, tetapi juga tercermin dalam capaian kinerja kementerian secara keseluruhan, khususnya pada aspek tata kelola, reformasi birokrasi, dan peningkatan daya saing SDM lingkungan hidup dan kehutanan.

Tabel 5. *Cascading* Kinerja Sekretariat BP2SDM Tahun 2020-2024

No	Sasaran Strategis (SS) / Sasaran Program (SP) / Sasaran Kegiatan (SK)		Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)
T4. SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital		(IKSS) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan	Kemenuh
	SP1	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	BP2SDM
		SK10	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	<ul style="list-style-type: none"> (IKK 1) Nilai Maturitas SPIP BBadan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
	SP2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan	(IKP 1) Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	BP2SDM
SK9		Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> (IKK 1) Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM 	Set.BP2SDM

2.3.1 Identifikasi Risiko Sasaran Program Sekretariat Badan P2SDM

Berdasarkan sasaran program yang ada, Sekretariat Badan P2SDM telah mengidentifikasi risiko dan upaya mitigasi yang memungkinkan dalam pencapaian sasaran tersebut yaitu Risiko sasaran program “Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas” terdiri atas:

1. Belum optimalnya penerapan sistem pengendalian intern dan manajemen risiko di seluruh unit kerja Badan P2SDM, sehingga membuka potensi terjadinya ketidakefisienan, ketidaksesuaian prosedur, maupun kelemahan dalam penjaminan kualitas tata kelola. Upaya mitigasi yang akan dilakukan berupa penguatan pengawasan internal di lingkup Badan P2SDM melalui penyelenggaraan SPIP yang lebih terstruktur, peningkatan kapasitas SDM pengawas, serta pemantauan berkelanjutan atas tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan.
2. Belum konsistennya pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, termasuk pembangunan Zona Integritas dan penegakan integritas aparatur, yang dapat menghambat terwujudnya birokrasi yang benar-benar profesional dan bebas dari praktik penyalahgunaan wewenang. Upaya mitigasi yang dilakukan berupa perbaikan kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel, dan efisien pada Badan P2SDM melalui penguatan sistem pengukuran kinerja, penataan proses bisnis, peningkatan transparansi, serta penguatan budaya integritas dan kepatuhan diseluruh jajaran.

Berdasarkan hal-hal tersebut, beberapa hal yang perlu dilakukan Sekretariat BP2SDM antara lain:

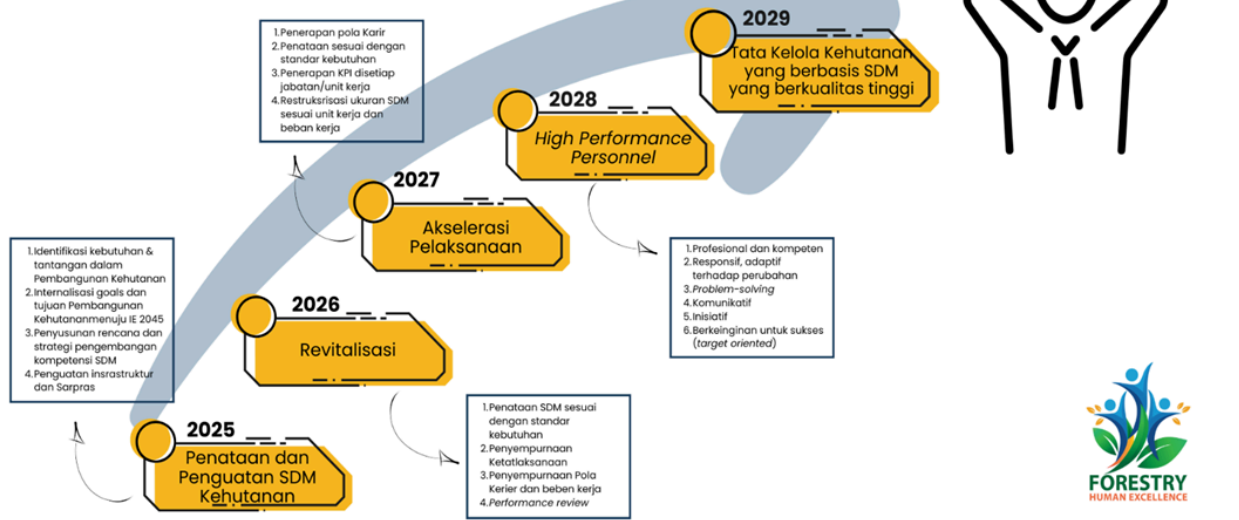
- Pengendalian dan Pengawasan Internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Agile, Efektif dan Efisien
- Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
- Penguatan Organisasi dan SDM Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Optimal
- Penguatan Pengelolaan Keuangan dan BMN Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

2.4 Milestone BP2SDM

Berdasarkan visi dan misi Badan P2SDM yang telah disebutkan di atas, rumusan tujuan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM adalah “Penyiapan SDM Unggul dalam Mendukung Pengelolaan Hutan Berkelanjutan untuk Mewujudkan Indonesia Emas 2045”. Melalui tujuan ini diharapkan tujuan pengelolaan hutan yang berkelanjutan dapat tercapai melalui penyiapan dan penyediaan SDM yang profesional dan kompeten, responsif, adaptif terhadap perubahan, *problem-solving*, komunikatif, berinisiatif dan berkeinginan untuk sukses (*target oriented*).

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

RANCANGAN MILESTONE PEMBANGUNAN SDM 2025-2029



Gambar 2. Milestone Badan P2SDM

Pencapaian BP2SDM menekankan peningkatan kompetensi SDM secara bertahap dan berkelanjutan. Dalam konteks pembinaan generasi pelestari hutan, *milestones* mencakup tersusunnya NSPK pembinaan generasi muda, terbentuknya platform pembinaan nasional, meningkatnya partisipasi pemuda dalam penelusuran biodiversitas, berkembangnya unit kewirausahaan kreatif kehutanan, serta terbangunnya sistem data generasi muda yang terintegrasi. Tonggak ini memastikan kesinambungan regenerasi SDM kehutanan sesuai arah kebijakan jangka menengah. Sekretariat BP2SDM akan mendukung pencapaian tujuan BP2SDM berdasarkan milestone tersebut sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban.





BAB 3

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi BP2SDM

Arah kebijakan dan strategi BP2SDM Tahun 2025-2029 diarahkan dalam mendukung tercapainya Indikator kinerja Utama Kementerian Kehutanan dan Asta Cita/Prioritas Nasional. Adapun target kinerja BP2SDM mendukung terhadap Prioritas Nasional 2, Prioritas Nasional 4, serta mendukung terhadap Prioritas nasional 6. Dalam Program Hasil Terbaik Cepat (PHTC) khususnya PHTC 5 “Melanjutkan dan menambahkan program kartu-kartu kesejahteraan sosial serta kartu usaha untuk menghilangkan kemiskinan absolut”, BP2SDM mendukung pencapaian tersebut melalui intervensi peningkatan kapasitas baik kelola kawasan, kelola kelembagaan, dan kelola usaha yang dilakukan oleh kelompok masyarakat yang menerima akses kelola kawasan hutan, serta peningkatan kemandirian usaha dan nilai transaksi ekonomi masyarakat sekitar hutan. Selain mendukung PHTC tersebut, BP2SDM juga turut mendukung Proyek Strategis Nasional (PSN) ketahanan pangan melalui perhutanan berbasis masyarakat dalam mendukung swasembada pangan. Dukungan BP2SDM adalah melalui fasilitasi kepada KTH yang memiliki potensi dan komoditas pangan sehingga dapat memberikan produksi dan penyediaan pangan secara optimal.



Notes:

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

Gambar 3. Dukungan BP2SDM dalam Asta Cita

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

1. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

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

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

2. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

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

1. Identifikasi dan pendataan tenaga kerja di sektor kehutanan serta menghitung proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan baik aparatur maupun non aparatur.
2. Penyelesaian *Grand Design* Pengembangan Kompetensi SDM Kehutanan melalui Identifikasi gap kompetensi melalui penilaian/pemetaan kompetensi, Penyusunan Dokumen AKPK (Analisis Pengembangan Kompetensi), *Ekspose profiling* kompetensi SDM.

-
3. Penguatan manajemen talenta melalui Penyiapan standar kompetensi SDM, Penambahan ruang lingkup LSP P2 Kementerian Kehutanan, Pendampingan Registrasi dan Dukungan Layanan LSP serta penguatan Aplikasi SPEKTRA sebagai Dukungan Pemetaan SDM Aparatur Kehutanan
 4. Pengembangan kurikulum SMKKN dengan menyesuaikan kebutuhan dunia kerja;
 5. Peningkatan serapan lulusan SMKKN sebagai tenaga kerja terampil sektor kehutanan melalui pembangunan jejaring kerja sama dengan dunia kerja dan dunia industri, pembinaan alumni, pemagangan, job fair, job expo dsb.
 6. Pengembangan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM Yang efektif melalui optimalisasi metode MOOC dalam pelatihan, penguatan sistem LMS/ E-learning agar lebih mudah diakses, menarik dan menyenangkan sebagai sarana belajar dan Pengkinian materi dan kurikulum pelatihan secara berkala;
 7. Peningkatan kapasitas SDM pengajar dan pengelola pelatihan melalui peningkatan keahlian dalam penggunaan teknologi informasi dan digitalisasi, upgrade kompetensi widyaiswara baik dalam manajerial, teknis maupun vokasi dan pelaksanaan evaluasi kinerja widyaiswara.
 8. Penyelenggaraan jenis diklat prioritas dan spesifik yang dibutuhkan melalui sinkronisasi kebutuhan diklat dengan kebutuhan UKE 1 teknis dan pendataan kurikulum pelatihan dan penyusunan kurikulum-kurikulum yang belum tersedia berdasarkan hasil IKD.
 9. Pembangunan KHDTK hutan diklat sebagai pusat unggulan pengembangan kompetensi SDM melalui pembangunan KHDTK sebagai model pengelolaan kawasan dengan ciri khas keunikan tertentu, peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK dan penyusunan NSPK standar pengelolaan KHDTK hutan diklat.
 10. Penguatan peran generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC sektor kehutanan, penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati dan pembangunan kehutanan lainnya melalui penguatan kewirausahaan ekonomi kreatif generasi muda.
 11. Pembentukan dan peningkatan kapasitas kader generasi muda pelestari hutan sebagai agen perubahan dalam implementasi pengendalian perubahan iklim sektor kehutanan dan pembangunan kehutanan lainnya melalui sosialisasi dan kampanye generasi muda untuk perubahan, penjaringan dan pemberian apresiasi kepada generasi muda inovator hijau.

3. Program Dukungan Manajemen

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

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

3. Penguatan Tata Kelola Keuangan dengan memastikan bahwa pengelolaan keuangan seluruh Satuan Kerja dilakukan secara akuntabel, transparan, dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah;
4. Penguatan NSPK dan Kerjasama melalui Inventarisasi dan pengkinian peraturan/NSPK dengan kondisi terkini serta penguatan kerjasama dengan berbagai pihak untuk peningkatan kompetensi SDM.

3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Sekretariat BP2SDM

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



Penguatan manajemen data Lingkup Badan P2SDM melalui penguatan informasi data penyuluhan dan pengembangan SDM sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan Keputusan yang tepat sasaran sesuai kebutuhan organisasi.



Penguatan Sistem Pengendalian Internal melalui Penguatan manajemen risiko guna memastikan kegiatan yang dilaksanakan sesuai untuk mencapai tujuan organisasi

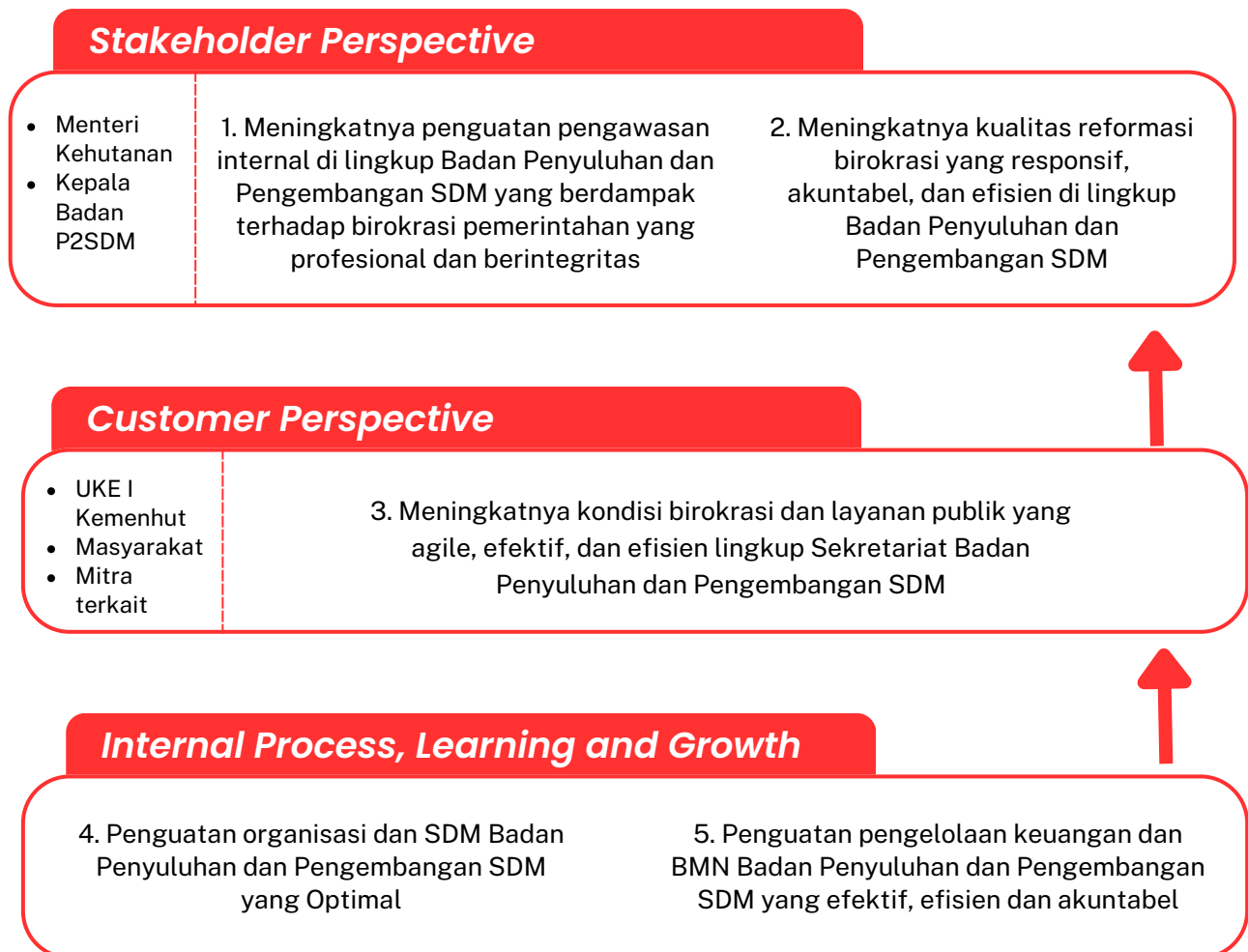


Penguatan Tata Kelola Keuangan dengan memastikan bahwa pengelolaan keuangan seluruh Satuan Kerja dilakukan secara akuntabel, transparan, dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah



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

Dalam rangka mencapai tujuan Badan P2SDM, Sekretariat Badan P2SDM yang berperan dalam kegiatan Dukungan Manajemen telah menyusun peta strategi Sekretariat BP2SDM, sebagaimana bagan berikut.



Gambar 3. Peta Strategi Sekretariat Badan P2SDM

3.3 Kerangka Regulasi

Dalam memenuhi kerangka pembangunan kehutanan 2025-2029, regulasi di bidang kehutanan khususnya Badan P2SDM perlu diselaraskan akibat adanya perkembangan hukum dan kebijakan, baik dalam aspek pembangunan kehutanan maupun aspek sumber daya manusia (aparatur dan non aparatur), di antaranya terkait dengan Penyelenggaraan SMKKN, Penyelenggaraan penyuluhan kehutanan, pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi di bidang kehutanan, akreditasi lembaga pelatihan bidang kehutanan, penyelenggaraan uji kompetensi sumber daya manusia kehutanan, serta pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus pendidikan dan pelatihan kehutanan. Penyelarasan regulasi ini akan dilakukan dalam bentuk revisi atau pembentukan Peraturan Menteri baru. Penyelarasan regulasi juga dilakukan terhadap jenis dan tarif atas jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berlaku pada Kementerian. Langkah ini diharapkan dapat mengakomodir perkembangan fiskal dan mendorong peningkatan pendapatan negara.

Sekretariat BP2SDM yang salah satu tugasnya adalah Penyiapan koordinasi, sinkronisasi, dan penyiapan rancangan peraturan perundangan-undangan dan instrumen hukum lainnya, akan mengawal penyusunan kerangka regulasi yang dibutuhkan BP2SDM. Adapun beberapa kerangka regulasi yang diperlukan antara lain:

Tabel 5. Kebutuhan Kerangka Regulasi BP2SDM

No	Kebutuhan Kerangka Regulasi	Urgensi Pembentukan	Stakeholder Terkait
1	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Penyelenggaraan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat kesulitan dalam penyelenggaraan SMK Kehutanan Negeri karena Peraturan Menteri LHK Nomor P.42/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri sudah tidak relevan dengan kebijakan penyelenggaraan pendidikan (Kementerian Pendidikan, kebudayaan, Riset dan Teknologi) dan kondisi faktual di lapangan; • Perlunya untuk mengintegrasikan substansi terkait lingkungan hidup dalam pendidikan SMK Kehutanan Negeri; • Mempertegas sanksi bagi peserta didik yang tidak dapat menyelesaikan pendidikan, karena fakta di lapangan menunjukkan angka peserta didik yang mengundurkan diri secara sepihak meningkat di SMK Kehutanan Negeri. 	Kementerian Dikdasmen; Kementerian Keuangan; Masyarakat
2	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Penyelenggaraan Penyuluhan Kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> • Simplifikasi regulasi terkait penyelenggaraan penyuluhan kehutanan; • Penyesuaian substansi materi terkait dengan penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dengan kebijakan pembangunan kehutanan; • sinkronisasi dan harmonisasi penyelenggaraan kegiatan pendampingan pembangunan kehutanan; dan • Penguatan fungsi UPT Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM dalam penyelenggaraan penyuluhan kehutanan. 	a. Kementerian Dalam Negeri; b. Dinas Kehutanan; c. Kementerian Hukum; dan d. Sekretariat Negara.
3	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> • Tindak Lanjut dari UU 20 Tahun 2023 tentang ASN dan PP Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS; • Penyesuaian substansi materi untuk menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur dan non aparatur Bidang Kehutanan; • Kebutuhan regulasi dalam penerapan Kementerian Kehutanan Corporate University; • Simplifikasi Peraturan Menteri LHK No. P.9/MENLHK/ SETJEN/ KUM.1/3/2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Dan Non Aparatur Sipil Negara Di Bidang Lingkungan Hidup Dan Kehutanan jo. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.53/ Menlhk-Setjen/2015 tentang Tata Cara Memperoleh Akreditasi Lembaga Pelaksana Pendidikan Dan Pelatihan Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. 	a. LAN; b. BKN; c. Kementerian Hukum; dan d. Sekretariat Negara.
4	Peraturan Menteri Kehutanan tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengenaan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Amanat Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2024 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan; dan • Diperlukan pengaturan baru sebagai pengganti Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.47/Menhut-II/2014 tentang Tata Cara Pengenaan, Pemungutan, dan Penyetoran Penerimaan Negara Bukan Pajak di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan guna mengakomodasi perubahan substansi dan sistematika secara komprehensif, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2025. 	a. Kementerian Keuangan; b. Kementerian Hukum; dan c. Sekretariat Negara.

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

3.4 Kerangka Kelembagaan

Untuk melaksanakan mandat pembangunan nasional tahun 2025-2029, serta dalam upaya mencapai sasaran dan indikator kinerja program, kelembagaan Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun atas 2 (dua) bagian dan 1 (satu) sub bagian.

Dalam kaitannya dengan perencanaan, pemantauan, evaluasi, pengelolaan data dan informasi, hubungan masyarakat, rancangan dan telaahan peraturan perundangan rancangan peraturan perundang-undangan serta instrumen hukum lainnya dan memberikan pertimbangan serta advokasi hukum di bidang penyuluhan dan pengembangan SDM; mengelola administrasi kerja sama teknik dalam negeri dan/atau luar negeri; serta menyiapkan bahan dan mengoordinasikan administrasi penerapan sistem pengendalian intern di lingkungan BP2SDM akan dilaksanakan oleh Bagian Program, Evaluasi, Hukum, dan Kerja Sama Teknik. Untuk yang berkaitan dengan penyiapan koordinasi dan pelaksanaan urusan keuangan, sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana, fasilitasi reformasi birokrasi, dan urusan pengelolaan barang milik negara akan dilaksanakan oleh Bagian Keuangan, SDM dan Organisasi; Untuk 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 sistem pengendalian intern sekretariat badan akan dilaksanakan oleh Sub Bagian Tata Usaha. Struktur organisasi tertera pada gambar berikut.



Gambar 4. Kerangka Kelembagaan Sekretariat BP2SDM



BAB 4

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Sub Bab sebelumnya, Sekretariat Badan mengemban program Dukungan Manajemen dengan kegiatannya yaitu Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Pada Program dukungan Manajemen terdapat 2 Indikator Program pada Kementerian Kehutanan yang didukung oleh Sekretariat BP2SDM yaitu Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan dan Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan.

Untuk memperkuat tata kelola dan keberhasilan pencapaian target kinerja diperlukan kolaborasi dan sinergitas kerja antar unit kerja. Dalam konteks Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM), *crosscutting* mengacu pada kolaborasi dan keterpaduan pelaksanaan kegiatan yang tidak hanya terbatas pada satu unit atau fungsi saja, tetapi juga melibatkan berbagai unit dan mitra supaya hasil yang dicapai dapat lebih optimal dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan (lampiran 1). Selain itu penjenjangan kinerja Sekretariat Badan P2SDM mulai dari sasaran strategis sampai dengan indikator kinerja kegiatan secara komprehensif dapat divisualisasikan melalui pohon kinerja seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. Penjenjangan Pohon Kinerja Sekretariat Badan P2SDM

Target kinerja memuat informasi output kinerja yang akan dicapai Sekretariat Badan selama kurun waktu 5 tahun yaitu dari Tahun 2025 s/d 2029. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, perumusan sasaran program dan kegiatan yang diukur melalui target kinerja pada Badan P2SDM mengacu dari sasaran strategis Kementerian Kehutanan. Begitu pula penetapan target kinerja pada Sekretariat Badan yang merupakan penjabaran dan penyelarasan sasaran program Badan P2SDM dan sasaran kegiatan Badan P2SDM. Penyusunan sasaran program, sasaran kegiatan hingga ke komponen kegiatan yang berpengaruh terhadap pencapaian output kinerja disebut dengan *cascading*. Sebagaimana *cascading* yang telah disusun, target kinerja Sekretariat BP2SDM Tahun 2025-2029 adalah sebagai tabel berikut.

Tabel 6. Target IKK Sekretariat BP2SDM

Indikator Kinerja Kegiatan	Target					Target Akhir 2029
	2025	2026	2027	2028	2029	
T4.SS4.SP1.1.SK12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,3 Poin	3,4 Poin	3,5 Poin	3,6 Poin	3,7 Poin	3,7 Poin (bukan komulotif)
T4.SS4.SP2.1.SK9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 Poin	74 Poin	76 Poin	78 Poin	80 Poin	80 Poin (bukan komulotif)

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

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

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

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

4.2 Kerangka Pendanaan

Dalam rangka menunjang target pada kegiatan di Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM, rencana alokasi anggaran tahun 2025-2029 adalah sebesar Rp1,349 Trilyun Rupiah. Anggaran ini disusun dengan mempertimbangkan pencapaian target dan kemampuan SDM yang dimiliki. Alokasi anggaran tersebut merupakan pembiayaan melalui mekanisme APBN Kementerian Kehutanan dengan rincian sebagaimana Tabel 7.

Tabel 7. Rencana Alokasi Pembiayaan Sekretariat BP2SDM Tahun 2025-2029

No	Kegiatan	Alokasi Anggaran (Milyar Rupiah)					
		2025	2026	2027	2028	2029	Jumlah
1	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada BP2SDM	207,367	243,932	269,628	298,09	329,623	1,349
Total Alokasi		207,367	243,932	269,628	298,09	329,623	1,349

BAB 5

PENUTUP

Rencana Strategis Sekretariat Badan P2SDM ini merupakan penjabaran konkret dari Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2025-2029 dan menjadi pedoman utama bagi unit kerja di lingkup Sekretariat Badan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selama 5 tahun ke depan. Dokumen ini akan dijabarkan secara operasional melalui Rencana Kerja (Renja) Sekretariat Badan P2SDM yang disusun secara sistematis dan terukur.

Dalam menghadapi tantangan dan berbagai permasalahan ke depan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berpelayanan prima di lingkungan Badan P2SDM, Sekretariat Badan P2SDM memiliki tanggung jawab dalam mengatasinya, terutama dengan menguatkan akuntabilitas kinerja sebagai salah satu fokus utama.

Dengan diterbitkannya dokumen Rencana Strategis Sekretariat Badan P2SDM Tahun 2025-2029 ini, diharapkan seluruh jajaran SDM pada Sekretariat Badan P2SDM memiliki komitmen penuh guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan akuntabel dan berpelayanan prima. Dokumen ini bukan hanya menjadi pedoman formal, tetapi juga menjadi dasar penggerak untuk peningkatan kinerja dan akuntabilitas yang berkelanjutan di Badan P2SDM.

LAMPIRAN



LAMPIRAN I. MATRIKS CROSSCUTTING SEKRETARIAT BP2SDM

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	Kemenuh	Masyarakat, Kementerian PAN dan RB	
	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

LAMPIRAN II. MATRIK TARGET KINERJA DAN ALOKASI PENDANAAN SAMPAI DENGAN RO SEKRETARIAT BADAN P2SDM

Matrik Target Kinerja Sekretariat Badan P2SDM

SASARAN PROGRAM	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target					Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	Satuan	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029					2025	2026	2027	2028	2029
Program: Dukungan Manajemen																
T4.SS4.SP1 Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	T4.SS4.SP1.1 Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	Poin	3,8	3,85	3,9	3,95	4	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM	SK12. Meningkatkan penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	T4.SS4.SP1.1.S K12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Poin	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7
T4.SS4.SP2 Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan	T4.SS4.SP2.1 Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	Poin	76	77	78	79	80		SK9. Meningkatkan kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	T4.SS4.SP2.1.S K9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Poin	72	74	76	78	80

Matriks Target Kinerja Output dan Pendanaan Sekretariat Badan P2SDM Tahun 2025–2029

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target					Anggaran (Juta Rupiah)					
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	Total Anggaran
T4.SS4.SP1.1. SK12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	994 - Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	33.162,02	39.463,79	40.728,34	44.801,18	49.281,29	207.436,61
	EBB - Layanan Sarana dan Prasarana Internal	951 - Layanan Sarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	76	200	2.244,99	2.469,99	2.716,43	7.706,90
T4.SS4.SP2.1. SK9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	962 - Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	900	3.043,97	4.750	5.225	5.747,50	19.666,47
	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	956 - Layanan BMN	Layanan	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	9
TOTAL									132.153,81	198.531,90	233.307,33	265.859,51	299.321,42	1.129.173,97

LAMPIRAN III. PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA

Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan Dan Pengembangan SDM

Sasaran	:	Meningkatnya Penguatan Pengawasan Internal Di Lingkup Badan Penyuluhan Dan Pengembangan SDM Yang Berdampak Terhadap Birokrasi Pemerintahan Yang Profesional Dan Berintegritas
Nama Indikator	:	Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan Dan Pengembangan SDM
Kode Indikator	:	T4.SS4.SP1.1.SK10.1
Definisi	:	Pencapaian tingkatan (level) yang menggambarkan tingkat kematangan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern (SPI) di lingkungan Kementerian Kehutanan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Komponen maturitas penyelenggaraan SPIP terdiri dari 3 (tiga) komponen meliputi penetapan tujuan, struktur dan proses yang mencerminkan subunsur dari unsur SPIP, serta pencapaian tujuan K/L/D. Pencapaian kinerja pada indikator ini mengacu pada nilai Maturitas SPIP Satker berdasarkan hasil penjaminan kualitas dari PM Maturitas SPIP oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan. Penilaian Maturitas Satker tersebut juga merupakan dukungan untuk mencapai Nilai Maturitas SPIP Badan P2SDM dan Kementerian Kehutanan
Intervensi	:	Penyusunan rencana pengendalian intern (RPI) Satker lingkup Badan P2SDM, peningkatan kapasitas pengelola SPIP Satker lingkup Badan P2SDM, pemenuhan dokumen pendukung dan pelaksanaan self-assessment secara komprehensif terhadap implementasi pengendalian internal Satker lingkup Badan P2SDM untuk mendukung evaluasi maturitas SPIP Kementerian Kehutanan.
Formula Perhitungan	:	Nilai Maturitas SPIP = Komponen Penetapan Tujuan (40%) + Komponen Struktur dan Proses (30%) + Komponen Pencapaian Tujuan (30%)
Satuan	:	Poin
Penanggung Jawab Pengukuran	:	Sekretariat Badan P2SDM
Tingkat Kendali	:	() Output kendali tinggi (√) Output Kendali rendah () Outcome
Pola Perhitungan	:	() Akumulasi () Rata-rata (√) Nilai akhir
Polarisasi	:	(√) Maximize () Minimize () Stabilize
Periode Pelaporan	:	() Bulanan () Akumulasi () Triwulanan (√) Tahunan
Bukti Dukung	:	Hasil Penjaminan Kualitas Penilaian Mandiri Maturitas SPIP Satker pada aplikasi SIMAWAS
Cara Pengambilan Data	:	Mengambil data nilai hasil penjaminan kualitas PM Maturitas SPIP yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal kementerian Kehutanan pada aplikasi SIMAWAS Satker

Nilai SAKIP Badan Penyuluhan Dan Pengembangan SDM

Sasaran	:	Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi Yang Responsif, Akuntabel Dan Efisien Di Lingkup Badan Penyuluhan Dan Pengembangan SDM
Nama Indikator	:	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan Dan Pengembangan SDM
Kode Indikator	:	T4.SS4.SP2.1.SK9.1
Definisi	:	Nilai yang menggambarkan pencapaian kinerja secara tepat sasaran dan berorientasi hasil melalui penilaian komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal guna mewujudkan good government. Pencapaian kinerja pada indikator ini mengacu pada nilai SAKIP Satker lingkup Badan P2SDM berdasarkan Penjaminan Kualitas atas Penilaian Mandiri Implementasi SAKIP yang dilakukan oleh Badan P2SDM meliputi 4 (empat) Komponen yaitu Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran Kinerja (25%), Pelaporan Kinerja (15%), dan Evaluasi Internal (30%).
Intervensi	:	Peningkatan efektivitas pengelolaan kinerja melalui perbaikan sistem perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, serta peningkatan kapasitas SDM dalam penerapan SAKIP di lingkup Badan P2SDM
Formula Perhitungan	:	Nilai SAKIP = Nilai Komponen perencanaan kinerja (30%) + Nilai Komponen pengukuran kinerja (30%) + Nilai Komponen pelaporan kinerja (15%) + Nilai Komponen evaluasi internal (25%)
Satuan	:	Poin
Penanggung Jawab Pengukuran	:	Sekretariat Badan P2SDM
Tingkat Kendali	:	() Output kendali tinggi (√) Output Kendali rendah () Outcome
Pola Perhitungan	:	() Akumulasi () Rata-rata (√) Nilai akhir
Polarisasi	:	(√) Maximize () Minimize () Stabilize
Periode Pelaporan	:	() Bulanan () Akumulasi () Triwulanan (√) Tahunan
Bukti Dukung	:	Dokumen Hasil Penjaminan Kualitas atas Penilaian Mandiri SAKIP Satker lingkup Badan P2SDM
Cara Pengambilan Data	:	Data diperoleh dari hasil penjaminan kualitas PM SAKIP Satker yang dilakukan oleh Tim Penjamin Kualitas SAKIP lingkup Badan P2SDM

2025-2029

**SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
