



KEMENTERIAN
KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA



FORESTRY
HUMAN EXCELLENCE

Rencana Kerja

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2025





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

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengoptimalkan penyelenggaraan tugas pemerintah di bidang kehutanan khususnya terkait penyuluhan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan, perlu disusun Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan dimaksud pada huruf a, dipandang perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM tentang Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya;
2. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Kehutanan, Perikanan, dan Kehutanan;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran;

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

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG RENCANA KERJA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025.

KESATU : Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan P2SDM ini.

KEDUA : Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan kerangka kerja dan perkiraan pembiayaan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam 1 (satu) Tahun Anggaran sesuai kerangka kerja Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 maupun Rencana Kerja Kementerian Kehutanan Tahun 2025.

KETIGA : Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 ini menjadi pedoman dan acuan bagi seluruh unit kerja Eselon II dan UPT lingkup organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyusun rencana kerja di unit kerjanya masing-masing.

KEEMPAT : Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan penyesuaian Sasaran dan Indikator sesuai dengan Prioritas Nasional Tahun 2025, Data dan Informasi kinerja Rencana Kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2025 yang termuat dalam sistem kolaborasi perencanaan dan informasi kinerja anggaran (KRISNA) merupakan bagian tidak terpisahkan dari Dokumen ini, serta menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan kegiatan dan evaluasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Tahun 2025.

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 18 Desember 2025
KEPALA BADAN,



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

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada:

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

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

TENTANG

RENCANA KERJA BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
TAHUN 2025



Badan Penyuluhan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

PENGANTAR KEPALA BADAN



Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2025 ini dapat disusun dengan baik. Dokumen ini disusun secara paralel dengan proses penyusunan rancangan APBN dan Rencana Kerja Kementerian Kehutanan Tahun 2025.

Dokumen Rencana Kerja ini disusun pada masa transisi Pemerintahan Baru. Adapun usulan indikator dan target masih mengacu pada kebijakan Pemerintahan sebelumnya dengan tujuan utama adalah Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Kehutanan.

Penyusunan indikator dan target kegiatan rencana kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) Tahun 2025 disusun berdasarkan hasil diskusi dan analisis bersama Biro Perencanaan - Sekretariat Jenderal, Kementerian PPN/Bappenas dan Direktur Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan.

Badan P2SDM Tahun 2025 mendukung ke dalam tiga program di Kementerian Kehutanan yaitu "Program Dukungan Manajemen"; "Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan" dan "Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi" yang akan mendukung terhadap pencapaian tujuan pembangunan Kehutanan.

Dalam dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2025 ini memuat Program dan Kegiatan beserta target yang akan dicapai dalam 1 (satu) tahun anggaran yang menjadi acuan penyelenggaraan program dan kegiatan serta menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan Tahun 2025 di lingkup satuan kerja Badan P2SDM.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu memberi rahmat-NYA kepada kita untuk dapat bekerja dengan optimal, jujur, dan berintegritas.

Jakarta, 18 Desember 2025
Kepala Badan P2SDM



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

Renja BP2SDM 2025



TIM PENYUSUN

Disusun dan Diterbitkan oleh Badan P2SDM

- ✓ Pengarah
Kepala Badan P2SDM
- ✓ Penanggung Jawab
Sekretaris Badan P2SDM
- ✓ Penyunting
Andi Witria Rudianto
- ✓ Naskah dan Tata Letak
Imzak Sukmawati, Niken Probolaras, Dita Haristyningrum
- ✓ Sumber Foto
Dokumentasi Tim Humas BP2SDM
- ✓ Desain Cover
Akmal Rafi Mubarok



DAFTAR ISI

Bab 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	2
1.2 Kedudukan, Tugas, dan Fungsi	3
1.3 Struktur Organisasi Badan P2SDM	4
1.4 Sumber Daya Manusia pada Badan P2SDM	6

Bab 2 CAPAIAN KINERJA BP2SDM

2.1 Capaian Kinerja Tahun 2023	8
2.2 Capaian Kinerja Tahun 2024	13
2.3 Evaluasi Capaian Kinerja BP2SDM	19

Bab 3 RENCANA KERJA TAHUN 2025

3.1 Arah Kebijakan Strategi BP2SDM	21
3.2 Sasaran dan Indikator Kinerja BP2SDM	27
3.3 Nilai Pengelolaan Kinerja sebagai Dasar Pemberian Penghargaan dan Sanksi	40
3.4 Alokasi Pendanaan BP2SDM Tahun 2025	41

Penutup

Lampiran 1 Matriks Crosscutting BP2SDM	44
Lampiran 2 Matriks Rencana Kegiatan dan Anggaran BP2SDM Tahun 2025	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Unit Kerja Pusat dan UPT pada Badan P2SDM	5
Tabel 2. Capaian Indikator Kinerja BP2SDM Tahun 2023	9
Tabel 3. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan Rincian Output (RO)	
Badan P2SDM Tahun 2023	10
Tabel 4. Indikator Kinerja BP2SDM Tahun 2024	13
Tabel 5. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan Rincian Output (RO)	
Badan P2SDM Tahun 2024	15

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Fungsi Badan P2SDM	2
Gambar 2. Struktur Organisasi Badan P2SDM	4
Gambar 3. Sebaran Satker Lingkup Badan P2SDM	4
Gambar 4. Sebaran Pegawai BP2SDM	6
Gambar 5. Capaian Anggaran berdasarkan Sumber Dana dan Jenis Belanja Tahun 2023	12
Gambar 6. Capaian Anggaran berdasarkan Sumber Dana dan Jenis Belanja Tahun 2024	18
Gambar 7. Dukungan Badan P2SDM dalam Asta Cita/ Agenda Pembangunan	22
Gambar 8. Dukungan Badan P2SDM dalam Prioritas Nasional 2	23
Gambar 9. Dukungan Badan P2SDM dalam Prioritas Nasional 4	24
Gambar 10. Peta Strategis Badan P2SDM 2025-2029	25
Gambar 11. Pohon Kinerja BP2SDM Tahun 2025	38
Gambar 12. Alokasi Anggaran Badan P2SDM Tahun 2025	41

BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 LATAR BELAKANG

Tahun 2025 merupakan awal pelaksanaan periode pembangunan jangka menengah Tahun 2025-2029. Rencana Kerja 2025 ini disusun pada masa transisi Pemerintahan Baru, sehingga usulan indikator dan target masih mengacu pada kebijakan Pemerintahan sebelumnya dengan tetap menginternalisasi arahan Pemerintahan baru. Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) tetap berfokus untuk mendukung pencapaian keberhasilan pembangunan kehutanan melalui Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusianya.

Berdasarkan Misi Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2025 atau dikenal dengan Asta Cita, Badan P2SDM mendukung pada Asta Cita 2: Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru dan Asta Cita 4: Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda, dan Penyandang Disabilitas. Pada Asta Cita 2, dukungan Badan P2SDM terkait peningkatan kuantitas/ketahanan air, ketahanan pangan dan energi juga mendukung pertumbuhan ekonomi lebih hijau. Adapun pada Asta Cita 4 dukungan Badan P2SDM yaitu melalui pembangunan sumber daya manusia (SDM) melalui penguatan sistem peningkatan kualitas SDM dan memperkuat pendidikan vokasi di bidang kehutanan. Selain itu, kegiatan

penyuluhan khususnya pendampingan fasilitasi bagi Kelompok Tani Hutan juga mendukung terhadap Asta Cita 6 "Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan".

Berdasarkan milestone 2025 yang disusun Kementerian, fokus pembangunan ke depan adalah untuk peningkatan produktivitas dan transformasi ekonomi hijau. Strategi yang dilakukan adalah melalui pengembangan bioekonomi berbasis hutan dan dekarbonisasi dari sektor hutan dan lahan. Adapun Badan P2SDM akan mendukung kebijakan tersebut melalui Penataan dan Penguatan SDM Kehutanan.

Badan P2SDM memiliki tujuan yaitu menyiapkan 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). Dalam mendukung pencapaian pembangunan Kehutanan tersebut, Program dan Kegiatan Badan P2SDM pada Tahun 2025 berfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang bergerak di bidang kehutanan khususnya dalam mendukung ekonomi hijau melalui penyusunan kebijakan penyuluhan dan pengembangan SDM Kehutanan, serta peningkatan kapasitas dan kompetensi bagi SDM Kehutanan.

Kegiatan Badan P2SDM yang menjadi indikator kinerja antara lain terkait Pengembangan kompetensi SDM Kehutanan; Penyediaan rencana dan instrumen pengembangan SDM Kehutanan; Pembentukan SDM yang Berorientasi Wirausaha Bidang Kehutanan; Penyediaan Tenaga Teknis Menengah Kejuruan Kehutanan yang Kompeten dan Bersertifikat; Peningkatan kemandirian Kelompok Tani Hutan (KTH) melalui NTE KTH; Peningkatan Kapasitas Penyuluh/ Pendamping; serta Peningkatan kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM.

Dalam rangka masa transisi Pemerintahan baru, usulan indikator kinerja dan target Badan P2SDM tahun 2025 mengacu pada kebijakan Pemerintah tahun 2024, dengan tetap menginternalisasi arah kebijakan

Pemerintahan baru. Target yang disusun pada dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2025 telah mempertimbangkan capaian indikator kinerja tahun 2024, kemampuan satuan kerja dalam melaksanakan kegiatan, penggunaan metode pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif serta alokasi anggaran yang tersedia.

Dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM tahun 2025 merupakan penjabaran rencana kerja Kementerian Kehutanan Tahun 2025 yang berisi rincian kegiatan dan strategi pelaksanaan yang akan dilakukan oleh Badan P2SDM dalam rangka mendukung pencapaian target pembangunan kehutanan yang telah ditetapkan. Dokumen ini menjadi pedoman bagi setiap satuan kerja lingkup Badan P2SDM dalam pelaksanaan kegiatan selama tahun 2025.

1.2 KEDUDUKAN, TUGAS, DAN FUNGSI

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

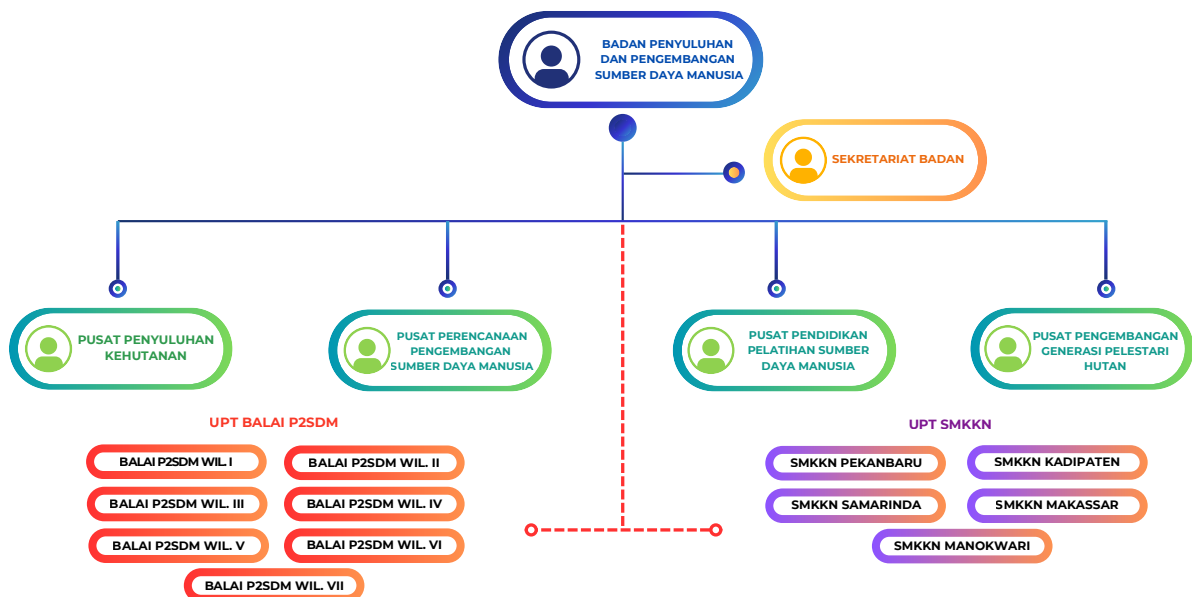


Gambar 1. Fungsi Badan P2SDM

1.3 STRUKTUR ORGANISASI BADAN P2SDM

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

1. Sekretariat Badan;
2. Pusat Penyuluhan Kehutanan;
3. Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia; dan
5. Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan.



Gambar 2. Struktur Organisasi Badan P2SDM

Selain didukung oleh 5 unit eselon II, Badan P2SDM juga didukung oleh 12 Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah yang terdiri dari 7 Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM (Balai P2SDM) dan 5 Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri (SMKKN). Rincian lokasi dan wilayah kerja masing-masing satuan kerja tercantum pada Tabel 1 berikut.



Gambar 3. Sebaran Satker lingkup Badan P2SDM

Tabel 1. Unit Kerja Pusat dan UPT pada Badan P2SDM

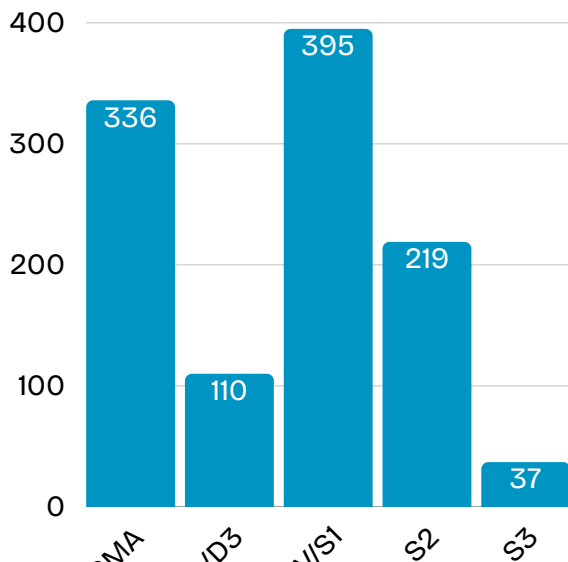
No	Satuan Kerja	Lokasi	Wilayah Kerja
A. Unit Kerja Eselon II (Pusat)			
1	Pusat Penyuluhan Kehutanan	Jakarta	Seluruh Indonesia
2	Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	Jakarta	Seluruh Indonesia
3	Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM LHK	Bogor	Seluruh Indonesia
4	Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan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

1.4 SUMBER DAYA MANUSIA BADAN P2SDM

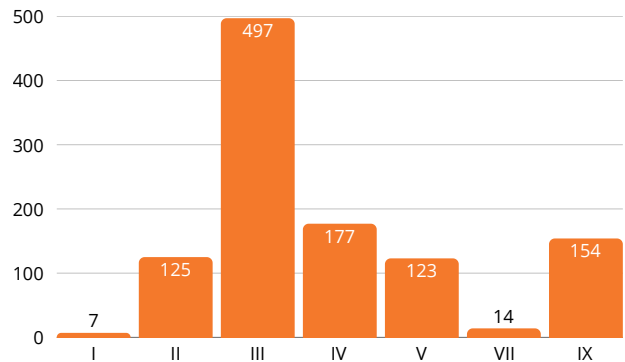
Pelaksanaan kegiatan pada Badan P2SDM didukung oleh SDM yang berasal dari unsur pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri/PPNP (Tenaga Kontrak). Setelah adanya restrukturisasi Kementerian menjadi Kementerian Kehutanan, berdasarkan data sampai dengan 2025, Badan P2SDM didukung oleh 1.097 orang ASN yang terdiri dari 785 Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta 312 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) yang tersebar pada 17 Unit Kerja baik pada Eselon II (Pusat) dan UPT lingkup BP2SDM.

SEBARAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Terdapat 647 orang Laki-Laki (61,17%) dan 426 orang Perempuan (38,83%)



SEBARAN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN



SEBARAN BERDASARKAN GOLONGAN

SEBARAN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

785 Orang PNS

312 Orang PPPK

Gambar 4. Sebaran Pegawai BP2SDM

BAB 2

CAPAIAN KINERJA BP2SDM



2.1 CAPAIAN KINERJA BP2SDM

Badan P2SDM pada tahun 2023 mendukung Pencapaian pada tiga Agenda Pembangunan (AP) / Prioritas Nasional (PN) serta 1 (satu) Proyek Prioritas Strategis (Major Project/MP) yaitu:

- 1.AP/PN-1: Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan melalui kegiatan Pelatihan SDM Non Aparatur LHK yang ditingkatkan dan Pelatihan Vokasi tenaga teknis bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha. Kegiatan Pelatihan Vokasi tenaga teknis bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha juga mendukung Major Project Pengelolaan Terpadu UMKM.
- 2.AP/PN-3: Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing melalui 7 (tujuh) kegiatan yang secara umum terdiri dari pembinaan Kelompok Tani Hutan (KTH) dan Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan.
- 3.PN-6: Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim melalui 2 (dua) kegiatan atau rincian output pada BP2SDM yang mendukung program prioritas ini yaitu "Lembaga pendidikan formal yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan" serta "Lembaga masyarakat/komunitas yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan".

Mengacu pada Renstra Badan P2SDM 2020-2024 (revisi), berdasarkan optimalisasi kinerja Tahun 2020-2024 yang tercantum dalam dokumen Revisi Renstra KLHK Tahun 2020-2024, Badan P2SDM mendukung ke dalam 3 (tiga) dari 5 (lima) program Kementerian LHK yaitu: Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi; Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan; dan Program Dukungan Manajemen. Selain itu Badan P2SDM juga mendukung 3 (tiga) Tujuan dan sasaran strategis KLHK yaitu:

- 1.Meningkatnya pemanfaatan sumberdaya hutan yang berkelanjutan melalui Indikator Kinerja Program "Kontribusi Sektor Kehutanan terhadap PDB Nasional (berdasarkan harga berlaku)" (T2.S2.1)
- 2.Meningkatnya SDM KLHK yang Berkualitas melalui Indikator Kinerja Program "Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK" (T4.S1.1)
- 3.Meningkatnya Birokrasi dan Layanan Publik yang Agile, Efektif, dan Efisien melalui Indikator Kinerja Program "Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi" (T4.S2.1)

Selama pelaksanaan tahun 2023, terdapat beberapa kali penyesuaian pagu pada BP2SDM yang menyebabkan adanya penambahan jumlah target pada beberapa kegiatan. Selain itu, satuan kerja di lingkup BP2SDM juga menjalin kerjasama dengan berbagai mitra. Oleh karena itu dilakukan penyesuaian pada target kinerja BP2SDM Tahun 2023. Adapun target indikator Kinerja BP2SDM Tahun 2023 serta capaian sampai dengan Desember Tahun 2023 sebagaimana tercantum pada tabel 2 dan tabel 3 berikut.

Tabel 2. Capaian Indikator Kinerja BP2SDM Tahun 2023

Indikator Kinerja Utama (Indikator Sasaran Program) / Indikator Kinerja Program KLHK	Sasaran BP2SDM	Indikator Kinerja BP2SDM*	Target Awal	Target Akhir	Capaian s.d 2023
T2.S2.1 Kontribusi Sektor Kehutanan terhadap PDB Nasional (berdasarkan harga berlaku)	T2.S2.1.4 Meningkatnya Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	T2.S2.1.4.1 Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	0,3 Triliun Rupiah	0,3 Triliun Rupiah	0,667 Triliun Rupiah
T4.S1.1 Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK	T4.S1.1.1 Meningkatnya Kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan	T4.S1.1.1.1 Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	2.940 Orang	6.020 Orang	6.475 Orang
		T4.S1.1.1.2 Jumlah lulusan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	473 Orang	472 Orang	472 Orang
		T4.S1.1.1.3 Indeks efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	69 Poin	69 Poin	74,55 Poin
		T4.S1.1.1.4 Jumlah lembaga/ komunitas serta generasi peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup	247 Unit	247 Unit	247 Unit
T4.S2.1 Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi	T4.S2.1.1 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja KLHK	T4.S2.1.1.1 Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	78 Poin	78 Poin	97,71 Poin

*Keterangan Indikator Kinerja BP2SDM:

1. Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya dihitung berdasarkan RO Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM; Pelatihan SDM Aparatur LHK yang Ditingkatkan; Pelatihan SDM Non Aparatur LHK yang Ditingkatkan; serta Pelatihan Vokasi Tenaga Teknis Bidang LHK yang Berorientasi Industri dan Wirausaha.
2. Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dihitung melalui penilaian pengelolaan KHDTK.
3. Jumlah lembaga/ komunitas serta generasi peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dihitung berdasarkan RO Lembaga pendidikan formal yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan; serta Lembaga masyarakat/ komunitas yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan.

Untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Badan P2SDM di atas, disusun 17 (tujuh belas) Indikator Kinerja Kegiatan dan 22 (dua puluh dua) Rincian Output (RO) kegiatan. Adapun capaian kegiatan berdasarkan target penyesuaian pada tahun 2023 adalah sebagai berikut.

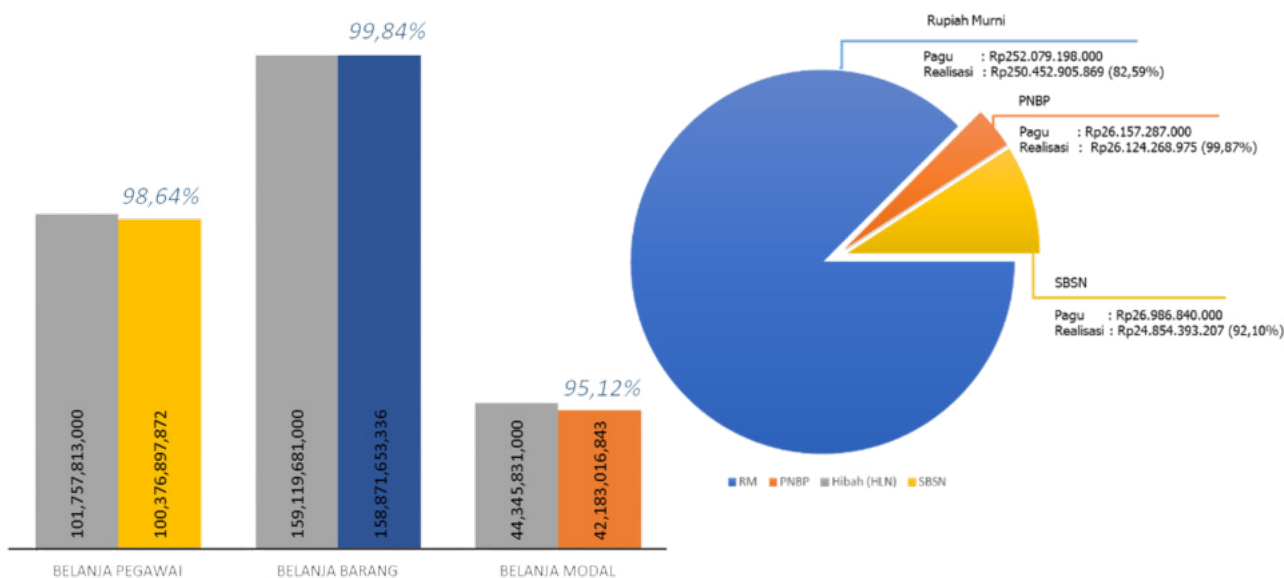
Tabel 3. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan Rincian Output (RO) Badan P2SDM Tahun 2023

No	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian	Rincian Output (RO)	Capaian
1	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan P2SDM	Nilai SAKIP pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (78 Poin)	76,21 Poin	Layanan Umum (12 Layanan)	12 Layanan
		Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (Level 3)	Level 3	Layanan Sarana Internal (8 Unit)	8 Unit
		Laporan keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel (1 Dokumen)	1 Dokumen	Layanan Prasarana Internal (4 Unit)	4 Unit
				Layanan Perkantoran (15 Layanan)	15 Layanan
2	Perencanaan dan Pengembangan SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK (5 Jenis Jabatan)	5 Jenis Jabatan	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK (5 Layanan)	5 Layanan
		Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK (5 Jenis Jabatan)	5 Jenis Jabatan	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK (5 Layanan)	5 Layanan
		Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi (900 Orang)	1.006 Orang	Layanan Sertifikasi dan uji kompetensi SDM LHK (900 orang)	1.006 Orang
3	Penyelenggaraan Pelatihan Aparatur dan Non Aparatur LHK	Lulusan Diklat Aparatur LHK (2.549 Orang)	2.552 Orang	Pelatihan SDM Aparatur LHK yang ditingkatkan (2.549 Orang)	2.552 Orang
		Lulusan Diklat Non Aparatur LHK (2.022 Orang)	2.031 Orang	Pelatihan SDM Non Aparatur LHK yang ditingkatkan (2.022 Orang)	2.031 Orang
		Lulusan Pendidikan Karyasiswa (10 Orang)	10 Orang	Karya Siswa S2 dan S3 SDM LHK (10 Orang)	10 Orang
		Lulusan Pelatihan Vokasi Bidang LHK yang berorientasi Industri dan Wirausaha (883 Orang)	788 Orang	Pelatihan Vokasi tenaga teknis bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha (883 Orang)	788 Orang
		Nilai KHDTK yang dikelola (69 Poin)	74,55 Poin	Pengelolaan KHDTK Hutan Diklat (7 Unit)	7 Unit

No	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian	Rincian Output (RO)	Capaian
4	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Jumlah lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (472 Orang)	472 Orang	Tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (472 Orang)	472 Orang
				Pengadaan Peralatan Sekolah (5 Paket)	5 Paket
				Pembangunan Prasarana Sekolah (SBSN) (1 Unit)	1 Unit
				Renovasi Gedung/ Bangunan Sekolah (4 Unit)	4 Unit
5	Penyelenggaraan Pelatihan Masyarakat dan Pengembangan Generasi Lingkungan	Jumlah Satuan Pendidikan dan Lembaga yang peduli dan/atau berbudaya LHK (247 Lembaga)	247 Lembaga	Lembaga pendidikan formal yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan (230 Lembaga)	230 Lembaga
				Lembaga masyarakat/ komunitas yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan (17 Lembaga)	17 Lembaga
		Jumlah SDM yang berorientasi wirausaha kreatif bidang LHK pada lembaga masyarakat dan komunitas (662 Orang)	662 Orang	SDM yang Berorientasi Wirausaha Kreatif Lingkungan Hidup dan Kehutanan (662 Orang)	662 Orang
6	Peningkatan Penyuluhan	Jumlah KTH (KTH Mandiri) (30 Unit)	30 Unit	KTH Mandiri yang terbentuk (30 Kelompok Masyarakat)	30 Kelompok Masyarakat
		Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat / LP2UKS yang terbentuk dan dikembangkan (20 Unit)	20 Unit	Lembaga Pelatihan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya Masyarakat/ LP2UKS yang terbentuk dan berkembang (20 Kelompok Masyarakat)	20 Kelompok Masyarakat
		Jumlah Penyuluh LHK yang ditingkatkan kapasitasnya (penyuluh handal) (1.000 Orang)	1.000 Orang	Kapasitas penyuluh dan/atau pendamping yang handal (1.000 Orang)	1.000 Orang

Selama pelaksanaan tahun 2023, terdapat beberapa kali penyesuaian pagu Badan P2SDM. Pada bulan Mei 2023 terdapat penambahan pagu yang berasal dari PNBPN Denda Administratif Bidang Kehutanan sebesar Rp16.000.000.000,- pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sehingga pagu Badan P2SDM yang semula Rp296.154.950.000,- menjadi Rp312.154.950.000,-. Pada bulan Juli 2023, terdapat pengurangan pagu belanja pegawai melalui mekanisme pergeseran anggaran dari BA 029 (Bagian Anggaran Kementerian LHK) ke Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara (BA BUN) yang berasal dari belanja pegawai dengan penandaan Automatic Adjustment (AA) sebesar Rp2.097.767.000,- pada Program Dukungan Manajemen yang menyebabkan pagu Badan P2SDM berubah menjadi Rp310.057.183.000,-.

Selanjutnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan penyelenggaraan Orientasi bagi PPPK lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Formasi Tahun 2022, pada bulan Agustus 2023 terdapat pergeseran anggaran dari Sekretariat Jenderal - Biro Umum ke Badan P2SDM sebesar Rp2.296.180.000,- pada Program Dukungan Manajemen sehingga pagu Badan P2SDM menjadi Rp312.353.363.000,-. Pada bulan September 2023, dalam rangka relaksasi AA, Badan P2SDM memperoleh penambahan pagu Rupiah Murni melalui skema pergeseran anggaran dari pagu AA Inspektorat Jenderal yang diperuntukkan bagi penyelenggaraan Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Karhutla bagi Manggala Agni dan Masyarakat Peduli Api (MPA) sebesar Rp2.168.333.000,- sehingga pagu Badan P2SDM Rp314.521.696.000,-. Pada bulan Oktober dilakukan realokasi anggaran blokir Automatic Adjustment (AA) Non Belanja Pegawai Badan P2SDM sebesar Rp10.298.371.000,- ke BA BUN. Pada bulan Desember 2023 terdapat pergeseran anggaran antar UKE I dimana BP2SDM mendapat tambahan alokasi anggaran belanja pegawai sebesar Rp1.000.000.000,-, sehingga pagu akhir Badan P2SDM tahun 2023 adalah Rp305.223.325.000,-. Adapun realisasi anggaran Badan P2SDM tahun 2023 adalah Rp301.431.568.051,- (98,76%) dengan rincian capaian anggaran sebagai berikut:



Gambar 5. Capaian Anggaran berdasarkan Sumber Dana dan Jenis Belanja Tahun 2023

2.2 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Selama pelaksanaan tahun 2024, terdapat beberapa kondisi yang mempengaruhi target kinerja diantaranya penyesuaian pagu, dan adanya anggaran yang terkena blokir automatic adjustment (AA). Selain itu, satuan kerja di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menjalin kerjasama dengan berbagai mitra. Berdasarkan surat edaran Sekretaris Jenderal KLHK nomor SE.14/Setjen/Rocan/Ren.2/11/2024 poin 2a terkait perjanjian kinerja, terdapat arahan terkait penyesuaian target kinerja dengan melakukan rasionalisasi sesuai anggaran riil yang tersedia. Selain itu terdapat arahan penyesuaian pada target kinerja Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dengan nilai maksimal 82,5 poin. Oleh karena itu dilakukan penyesuaian pada target kinerja Badan P2SDM Tahun 2024. Adapun rincian target dan capaian kinerja BP2SDM Tahun 2024 adalah sebagaimana tabel 4 berikut

Tabel 4. Indikator Kinerja BP2SDM Tahun 2024

<i>Indikator Kinerja Utama (Indikator Sasaran Program) / Indikator Kinerja Program KLHK</i>	<i>Sasaran BP2SDM</i>	<i>Indikator Kinerja BP2SDM*</i>	<i>Target Awal</i>	<i>Target Akhir</i>	<i>Capaian 2024</i>
T2.S2.1 Kontribusi Sektor Kehutanan terhadap PDB Nasional (berdasarkan harga berlaku)	T2.S2.1.4 Meningkatnya Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	T2.S2.1.4.1 Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan (0,5 Triliun Rupiah)	0,5 Triliun Rupiah	0,5 Triliun Rupiah	1,43 Triliun Rupiah

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

*Keterangan Indikator Kinerja BP2SDM:

1. Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya dihitung berdasarkan RO Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM; Pelatihan SDM Aparatur LHK yang Ditingkatkan; Pelatihan SDM Non Aparatur LHK yang Ditingkatkan; serta Pelatihan Vokasi Tenaga Teknis Bidang LHK yang Berorientasi Industri dan Wirausaha.
2. Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dihitung melalui penilaian pengelolaan KHDTK.
3. Jumlah lembaga/ komunitas serta generasi peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dihitung berdasarkan RO Lembaga pendidikan formal yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan; serta Lembaga masyarakat/ komunitas yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan.

Indikator kinerja BP2SDM di atas kemudian dijabarkan menjadi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) serta didetailkan melalui klasifikasi rincian output (KRO) dan rincian output (RO) yang sudah ditetapkan. IKK, KRO dan RO Badan P2SDM telah disusun secara relevan untuk mendukung keberhasilan tercapainya setiap kegiatan dan sasaran. Secara lebih terperinci target dan capaian terbaru pada IKK, KRO dan RO Badan P2SDM sebagaimana Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan Rincian Output (RO) Badan P2SDM Tahun 2024

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

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

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

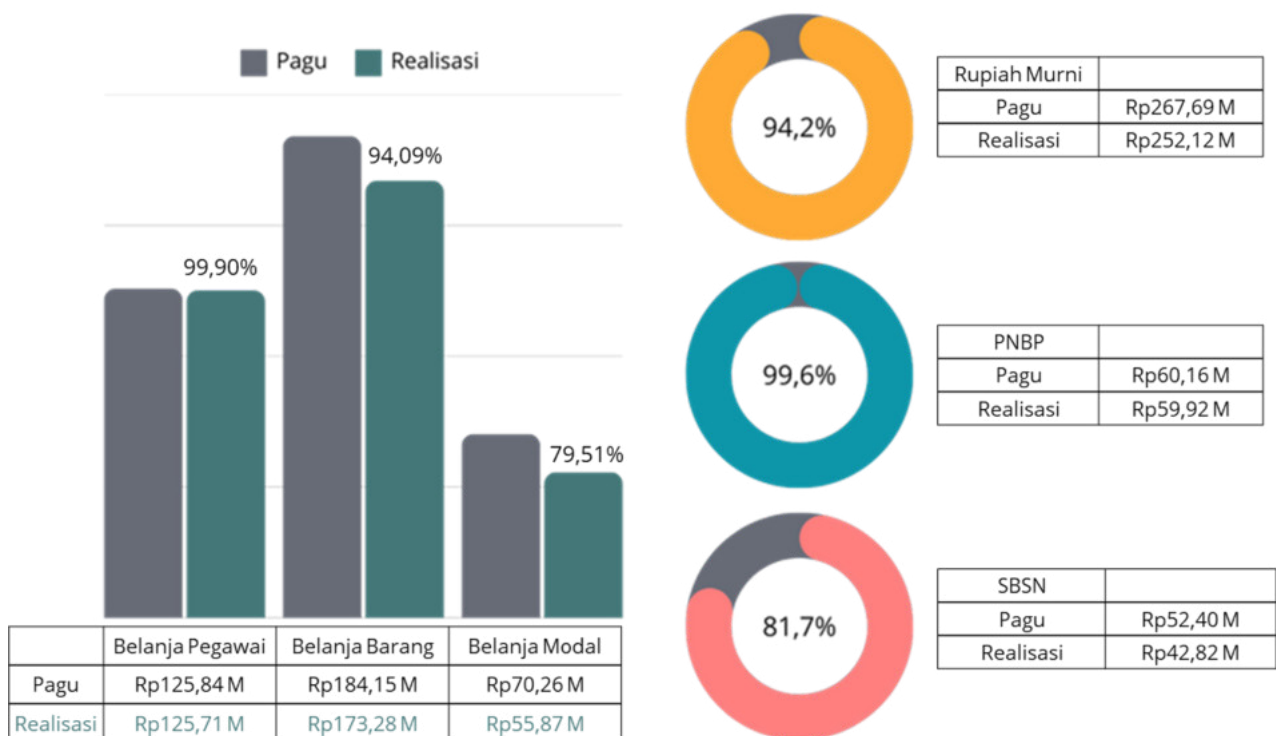
Berdasarkan Memorandum Menteri LHK M.3/MENLHK/SETJEN/REN.0/4/2023 tentang Pagu Indikatif Kementerian LHK Tahun 2024, pada awal Tahun 2024 Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh anggaran sebesar Rp377.617.591.000,00 untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam menyelenggarakan penyuluhan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

Selama pelaksanaan tahun berjalan, terdapat kebijakan dalam hal penganggaran yang menyebabkan adanya pergeseran dan perubahan pagu BP2SDM. Pada Januari 2024, terdapat pencadangan anggaran (Automatic Adjustment) sebesar Rp14.650.016.000,00. Kebijakan ini mengakibatkan terdapat beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan. Pada maret 2024, terdapat penambahan pagu yang berasal dari lunturn sisa pagu anggaran SBSN sebesar Rp2.132.446.000,00 sehingga pada tanggal 31 Maret 2024 dilakukan revisi kedua yang mengakibatkan peningkatan pagu anggaran menjadi Rp379.750.037.000,00.

Sehubungan dengan terdapat peningkatan kebutuhan belanja pegawai akibat terbitnya Peraturan Presiden Nomor 34 Tahun 2024 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan KLHK maka pada tanggal 2 Juli 2024 dilakukan revisi DJA ketiga dengan melakukan optimalisasi belanja internal berupa pergeseran antar jenis belanja dan antar program dalam Eselon I yang sama untuk memenuhi sebagian kekurangan belanja pegawai sebesar Rp10.209.482.000,-. Revisi DJA keempat dilakukan pada tanggal 31 Juli 2024 penambahan pagu dari pergeseran antar Eselon I dalam satu program yang sama lingkup KLHK sebesar Rp953.280.000,00 guna memenuhi kekurangan Biaya Operasional Penyuluh (BOP). Penambahan tersebut mengakibatkan perubahan pagu Badan P2SDM menjadi Rp380.703.317.000,-.

Selanjutnya, pada Bulan Oktober, Badan P2SDM dihimbau untuk melakukan optimalisasi belanja internal kembali untuk pemenuhan belanja pegawai tahap kedua, maka dilakukan Revisi DJA kelima berupa pergeseran antar jenis belanja dan antar program dalam Eselon I yang sama sebesar Rp2.662.541.000,-. Selain revisi belanja pegawai tersebut, pada Revisi DJA kelima ini dilakukan pergeseran antar Rincian Output (RO) dalam satuan kerja yang sama untuk penambahan RO Layanan BMN pada seluruh Satker lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp35.100.000,-. Hal ini merupakan strategi Badan P2SDM untuk dapat mencapai Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) yang baik mengingat adanya perubahan tata cara perhitungan yang membutuhkan penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK).

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



Gambar 6. Capaian Anggaran berdasarkan Sumber Dana dan Jenis Belanja Tahun 2024

2.3 EVALUASI CAPAIAN KINERJA BP2SDM

Berdasarkan hasil Evaluasi kinerja pada Laporan Kinerja Badan P2SDM dan hasil monitoring kinerja pada tahun 2024, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu dikembangkan oleh Badan P2SDM ke depan, yaitu:

1. Adanya kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara terus menerus sesuai hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
2. Pemanfaatan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Kehutanan yang masih terbatas;
3. Terdapat 26 ribu KTH di Indonesia, dimana 90% nya masih dalam kategori pemula dengan Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) masih rendah;
4. Penguatan portofolio lulusan SMK Kehutanan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan dunia industri sektor Kehutanan;
5. Adanya restrukturisasi organisasi baik pada Kementerian maupun unit kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM, sehingga diperlukan adanya penyesuaian dan penyempurnaan dalam penentuan kinerja dan target Badan P2SDM.

Sehubungan dengan hal tersebut, beberapa upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan koordinasi dan pembahasan untuk memfokuskan arah tujuan, bisnis proses dan target kinerja Badan P2SDM ke depan;
2. Melakukan integrasi antar pusat di Badan P2SDM dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM Kehutanan;
3. Menyusun NSPK peran Eselon I dalam Pengembangan Kompetensi yang mendukung pembangunan SDM Kehutanan;
4. Memaksimalkan pelatihan dengan metode Massive Open Online Courses (MOOC) untuk menjangkau target peserta pelatihan yang lebih luas dan berdampak pada efisiensi sumberdaya;
5. Penetapan kegiatan magang/ pengabdian bagi lulusan SMK Kehutanan Negeri untuk meningkatkan spektrum lulusan dan meningkatkan keterampilan berdasarkan pengalaman magang di UPT Kementerian Kehutanan;
6. Penguatan Kerjasama dalam pengembangan kompetensi dan kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Kerja dalam pengembangan bursa kerja untuk lulusan SMK Kehutanan Negeri;
7. Menyusun NSPK terkait Pemagangan/ Pengabdian Lulusan SMKKN di UPT Kementerian Kehutanan;
8. Peningkatan kapasitas Penyuluh pendamping Kelompok Tani Hutan (KTH) dalam meningkatkan Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) KTH;
9. Mengembangkan Pusat - Pusat Pelatihan Swadaya Masyarakat dalam rangka mengembangkan usaha kelompok masyarakat;
10. Penguatan koordinasi dan Kerjasama baik dengan Eselon I lingkup Kementerian Kehutanan, Pemerintah Daerah dan Swasta dalam Pengembangan Kompetensi SDM Kehutanan;
11. Optimalisasi assesment center dalam manajemen talenta;
12. Penguatan tugas dan fungsi UPT/Balai untuk menjadi perpanjangan tugas dan fungsi Badan P2SDM.

BAB 3

RENCANA KERJA TH. 2025



3.1 ARAH KEBIJAKAN STRATEGI BP2SDM

Sektor kehutanan memegang peran penting dalam pembangunan berkelanjutan karena memiliki hubungan yang erat dengan tiga dimensi utama pembangunan berkelanjutan, yaitu lingkungan, ekonomi, dan sosial. Pada dimensi lingkungan, sektor kehutanan berkontribusi besar terhadap perlindungan dan pelestarian lingkungan, terutama dalam menjaga keseimbangan ekosistem hutan dan keanekaragaman hayati. Hutan berfungsi sebagai penyerap karbon (carbon sink) yang membantu mengurangi konsentrasi gas rumah kaca di atmosfer, yang penting dalam mitigasi perubahan iklim. Selain itu, hutan juga menjadi habitat bagi berbagai spesies flora dan fauna, yang penting bagi kelestarian ekosistem dunia. Pengelolaan hutan yang berkelanjutan dapat membantu mencegah deforestasi dan degradasi lahan yang memiliki dampak negatif terhadap lingkungan.

Pada dimensi ekonomi, sektor kehutanan juga memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia, baik dalam skala lokal maupun nasional. Kehutanan menyediakan berbagai produk hutan, seperti kayu, karet, getah, dan hasil hutan non-kayu (seperti madu dan jamur), yang dapat diproses lebih lanjut untuk meningkatkan nilai tambah. Sedangkan pada dimensi sosial, sektor kehutanan memiliki peran yang sangat penting dalam pemberdayaan masyarakat lokal dan peningkatan kesejahteraan sosial. Dengan melibatkan masyarakat dalam pengelolaan hutan secara partisipatif, seperti melalui hutan desa atau kemitraan kehutanan masyarakat, sektor kehutanan dapat memberikan manfaat ekonomi langsung kepada komunitas yang bergantung pada hutan untuk kehidupan mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi kemiskinan dan ketimpangan sosial, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat setempat.

Dalam rangka mendukung pencapaian visi Indonesia Emas 2045, Pemerintah telah menyusun 8 misi agenda pembangunan yang disebut *asta cita* sebagaimana dalam Gambar 7. Kementerian Kehutanan sendiri mendukung *Asta Cita* yang juga merupakan Prioritas Nasional pada Poin 2 Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru; Poin 4 Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas; Poin 6 Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan; serta Poin 8 Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan Makmur.

Adapun pada Tahun 2025, BP2SDM 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 secara tidak langsung terhadap Prioritas nasional 6.



Notes:

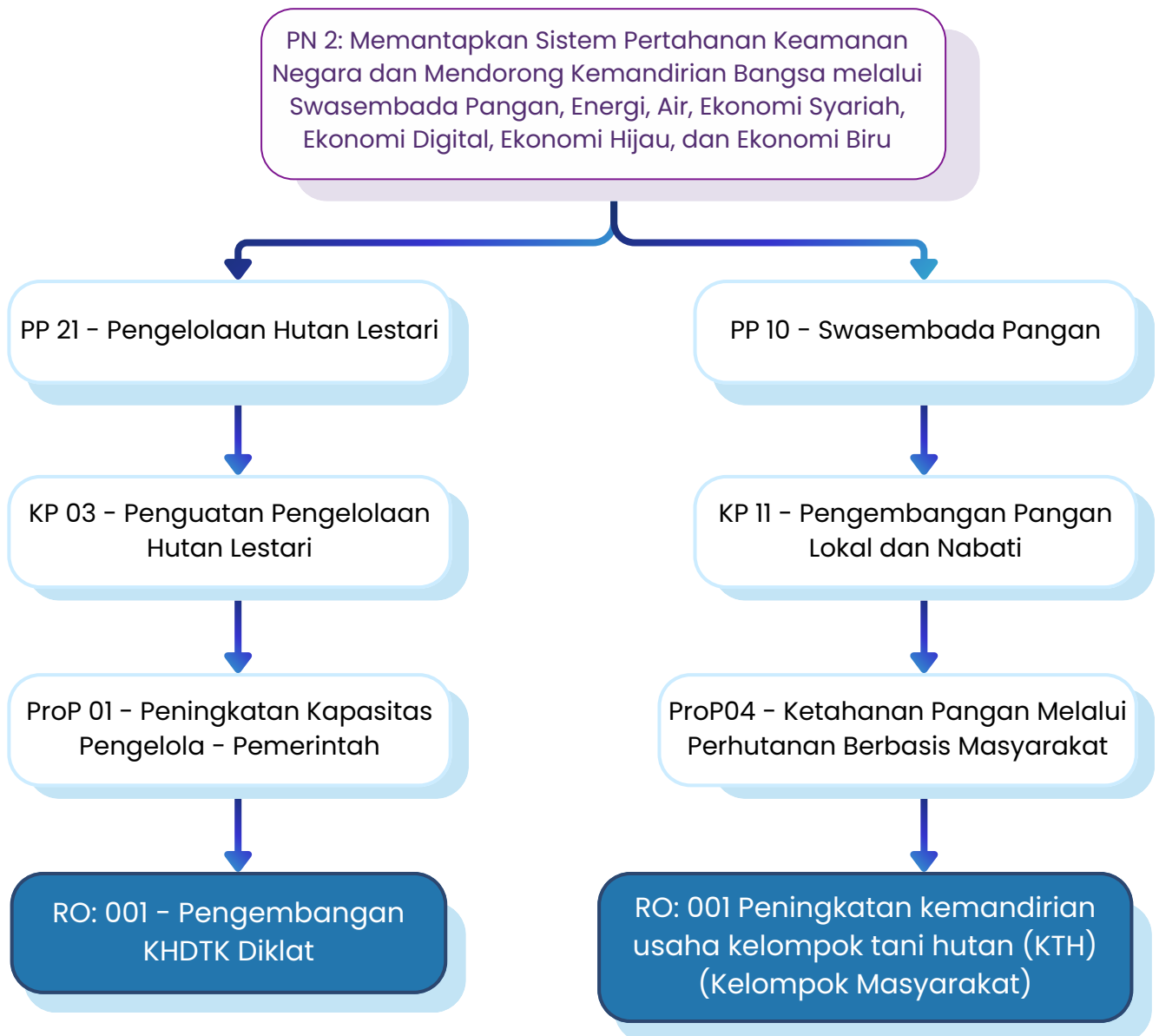
- 1 - 8 (Program Asta Cita)
- 2, 4, 6, 7 dan 8 (Program Asta Cita yang terkait dengan program kerja Kementerian Kehutanan)
- 2, 4 dan 6 (Dukungan BP2SDM pada Program Asta Cita)

Gambar 7. Dukungan Badan P2SDM dalam Asta Cita/Agenda Pembangunan

1. PN 02-Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru

Pada Prioritas Nasional 2, Badan P2SDM mendukung melalui kegiatan dengan rincian output "Pengembangan KHDTK Diklat". KHDTK adalah kawasan hutan yang secara khusus diperuntukkan untuk kepentingan penelitian, pengembangan kehutanan, pendidikan dan pelatihan kehutanan serta religi dan budaya. Badan P2SDM yang memiliki fungsi kegiatan pendidikan dan pelatihan juga melakukan pengelolaan terhadap KHDTK hutan diklat. Kegiatan ini merupakan kegiatan pengelolaan KHDTK Diklat yang efektif dalam rangka pengembangan pemanfaatan hutan diklat untuk mendukung peningkatan kompetensi SDM Kehutanan. Selain itu, Badan P2SDM juga mendukung melalui kegiatan dengan rincian output "Peningkatan kemandirian usaha kelompok tani hutan (KTH)". Kegiatan ini terdiri dari beberapa kegiatan yaitu Fasilitasi Pengembangan KTH serta Fasilitasi pembentukan dan pengembangan Wanawiyata Widyakarya. Fasilitasi Pengembangan KTH dilaksanakan dengan memberikan fasilitasi pembiayaan terhadap Kelompok Tani Hutan (KTH) kelas Pemula menjadi kelas Madya dan kelas Madya menjadi kelas Utama yang memiliki kemandirian dalam hal kelembagaan kelompok, pengelolaan kawasan lestari serta pengembangan usaha. Adapun fasilitasi pembentukan dan pengembangan Wanawiyata Widyakarya berupa Fasilitasi pembiayaan terhadap Kelompok Tani Hutan (KTH) Kelas Madya untuk pembentukan dan pengembangan tempat pembelajaran bagi kelompok tani hutan serta masyarakat sekitar dengan sistem pelatihan serta pemagangan berdasarkan kesamaan komoditas. Intervensi BP2SDM dalam prioritas nasional 6 ini antara lain dalam Meningkatkan Nilai Transaksi Ekonomi melalui peningkatan jumlah Kelompok Tani Hutan yang mandiri serta Meningkatkan akses kelola kawasan hutan oleh masyarakat melalui kemitraan konservasi dan pemberdayaan masyarakat.

Rincian dukungan Prioritas Nasional 02 pada BP2SDM yaitu:

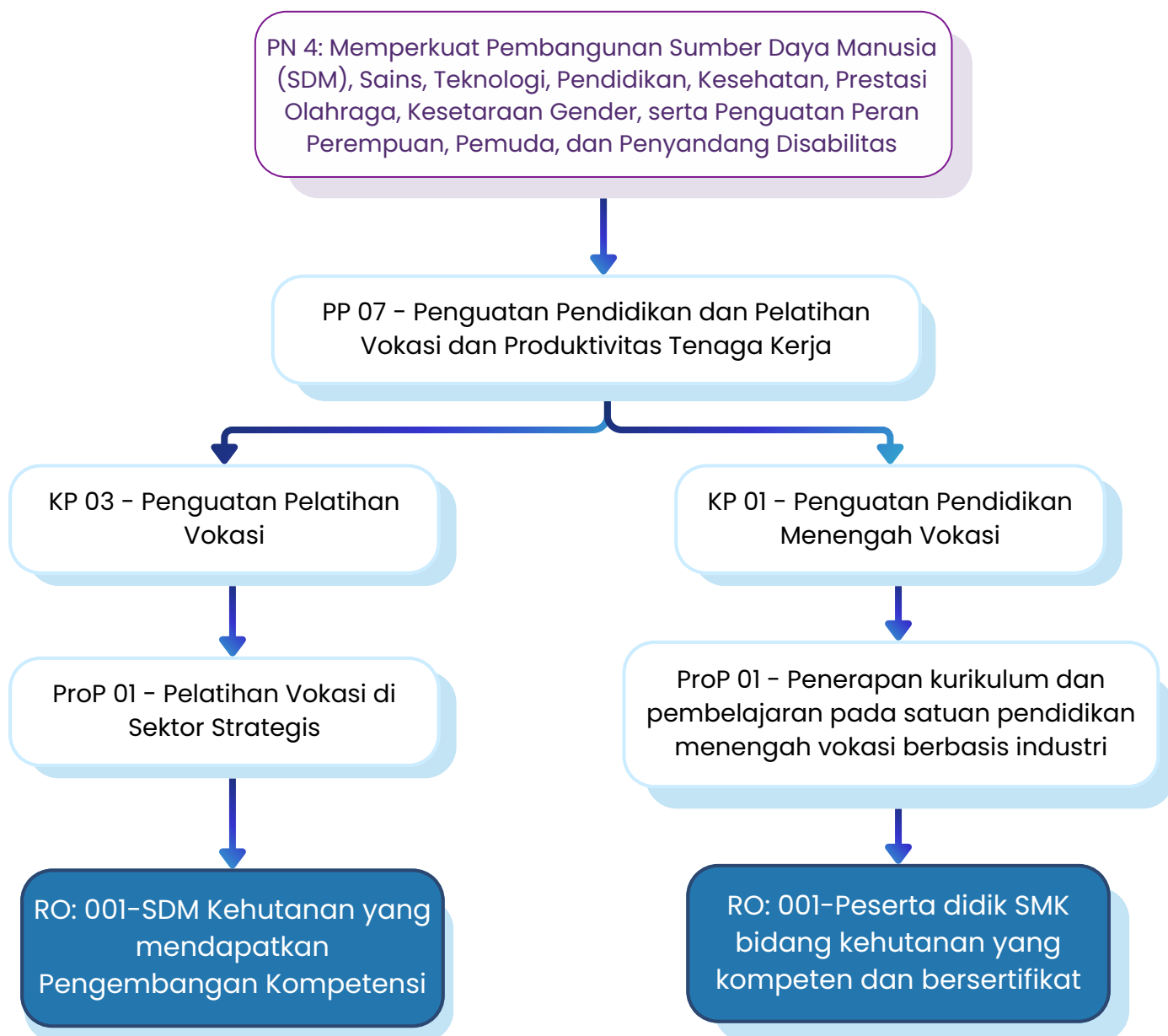


Gambar 8. Dukungan Badan P2SDM dalam Prioritas Nasional 2

2. PN 04 - Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda, dan Penyandang Disabilitas

Pada Prioritas Nasional 4, Badan P2SDM mendukung melalui 2 (dua) kegiatan yang terkait dengan pengembangan kompetensi SDM dan penyelenggaraan SMK Kehutanan Negeri. Untuk mendukung kegiatan tersebut, rincian output yang dilaksanakan yaitu: "SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi" yang merupakan kegiatan diklat atau pelatihan bagi SDM Kehutanan guna meningkatkan kompetensi yang diberikan kepada SDM Aparatur Kehutanan (ASN), pelatihan keterampilan bagi SDM Non Aparatur Kehutanan atau SDM Kehutanan di tingkat tapak maupun masyarakat sekitar hutan. Jenis pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan SDM Kehutanan terkini; serta rincian output "Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat" yaitu kegiatan penyelenggaraan sekolah menengah kejuruan kehutanan yang bertujuan untuk Meningkatkan serapan tenaga kerja sektor kehutanan dari lulusan SMK Kehutanan Negeri.

Penyelenggaraan pendidikan SMK Kehutanan menggunakan pola boarding school, sehingga siswa mendapat pembinaan penuh dari sekolah selain dalam aspek kemampuan teknis kehutanan, juga pembinaan mental dan disiplin. Melalui pelaksanaan pendidikan ini diharapkan lulusannya menjadi tenaga kerja yang kompeten dan tangguh bekerja di lapangan. Dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan kegiatan pendidikan SMK Kehutanan dilakukan pengembangan metode ajar, pengembangan kurikulum, peningkatan sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, pengembangan profesi bagi guru SMK Kehutanan maupun penyusunan strategis dan sinergitas pengelolaan SMKKN. Rincian dukungan Prioritas Nasional 04 pada BP2SDM yaitu:



Gambar 9. Dukungan Badan P2SDM dalam Prioritas Nasional 4

Selain PN2 dan PN4, Peningkatan kemandirian usaha kelompok tani hutan (KTH) juga mendukung pada Prioritas Nasional 6 “Membangun dari Desa dan dari Bawah untuk Pertumbuhan Ekonomi, Pemerataan Ekonomi, dan Pemberantasan Kemiskinan”. Kegiatan peningkatan kemandirian usaha Kelompok Tani Hutan (KTH) yang difokuskan pada penguatan kapasitas kelompok dan pengembangan usaha berbasis pengelolaan hutan lestari ini juga dilaksanakan dalam rangka mendorong kemandirian ekonomi masyarakat sekitar hutan khususnya pada Kelompok Tani Hutan (KTH). Hal tersebut menunjukkan bahwa BP2SDM juga turut berkontribusi dalam mendukung Prioritas Nasional 6, yaitu membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan dan pemerataan ekonomi serta pengentasan kemiskinan.

Keempat Rincian Output (RO) yang mendukung kepada Prioritas Nasional tersebut juga berperan dalam mendukung kinerja UKE 1 lain di Kementerian Kehutanan seperti Ditjen Planologi Kehutanan; Ditjen Konservasi Sumberdaya Alam dan Ekosistem; Ditjen Pengelolaan DAS dan Rehabilitasi Hutan; Ditjen Pengelolaan Hutan Lestari; Ditjen Perhutanan Sosial; serta Ditjen Penegakan Hukum Kehutanan.

Melalui dukungan pembiayaan dan pendampingan, KTH diperkuat dari sisi kelembagaan, kemampuan mengelola kawasan hutan secara lestari, serta pengembangan usaha produktif yang mampu meningkatkan nilai tambah ekonomi bagi anggotanya. Selain itu, BP2SDM juga memfasilitasi pembentukan dan pengembangan Wanawiyata Widyakarya pada KTH kelas Madya sebagai pusat pembelajaran bersama. Melalui pendekatan ini, terjadi proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik antar kelompok, sehingga mempercepat replikasi keberhasilan dan penguatan jejaring usaha masyarakat.

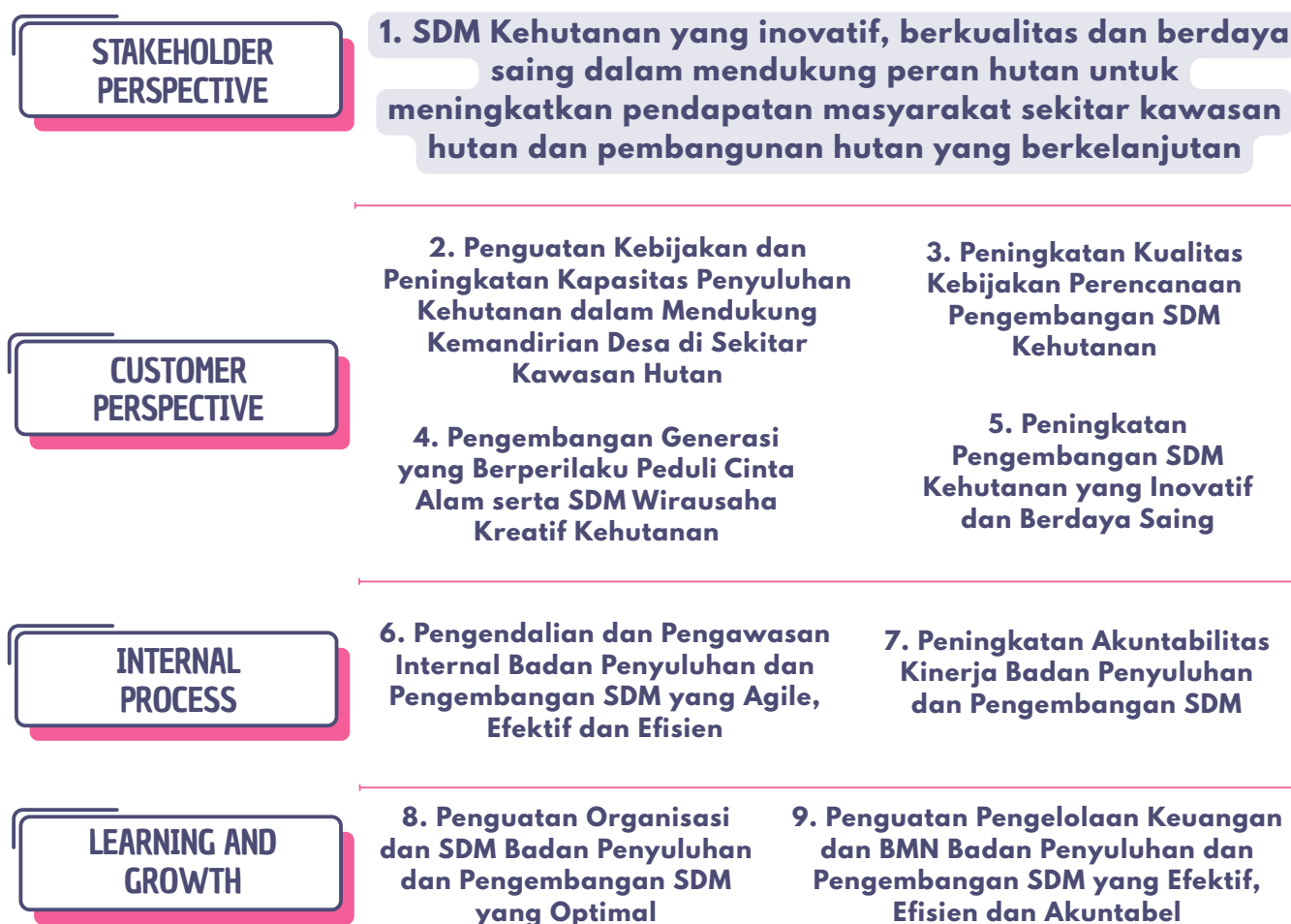
Secara keseluruhan, intervensi BP2SDM melalui kegiatan ini berkontribusi nyata dalam meningkatkan jumlah KTH yang mandiri dan berdaya saing, mendorong peningkatan nilai transaksi ekonomi masyarakat desa, serta memperluas akses masyarakat dalam pengelolaan kawasan hutan melalui kemitraan konservasi dan pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian, kegiatan peningkatan kemandirian usaha KTH tidak hanya memperkuat pengelolaan hutan yang berkelanjutan, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan dari tingkat tapak.

Dalam Program Hasil Terbaik Cepat (PHTC) yang merupakan inisiatif prioritas dari Presiden yaitu pada 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. Melalui pengembangan KTH yang mandiri, BP2SDM mendorong optimalisasi pemanfaatan

kawasan hutan untuk usaha pangan dan komoditas strategis secara berkelanjutan. Intervensi ini berkontribusi dalam memperluas basis produksi pangan, meningkatkan kapasitas dan produktivitas pelaku perhutanan sosial, serta memperkuat peran masyarakat sebagai aktor utama dalam mendukung agenda swasembada pangan nasional.

Mengacu pada kebijakan tersebut, untuk mendukung Asta Cita serta pembangunan berkelanjutan pada sektor kehutanan, visi Kementerian Kehutanan adalah "Entitas tapak yang mengalirkan manfaat ekologi, ekonomi, sosial, dan berkelanjutan mendukung pembangunan ekonomi hijau". Dalam pelaksanaan pembangunan berkelanjutan melalui 3 dimensi di sektor kehutanan di atas, Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam kesuksesan pelaksanaan pembangunan berkelanjutan tersebut. Pembangunan kehutanan dan pembangunan SDM harus selalu bersinergi. Untuk menjaga kelestarian dan keberlanjutan kawasan hutan, strategi pengelolaan hutan di tingkat tapak menjadi salah satu pilihan terbaik. Aspek pengelolaan hutan di tingkat tapak harus mencakup tata kelola pemangku kawasan hutan, Inovasi pembangunan kawasan hutan dan kompetensi SDM dalam mengelola kawasan hutan.

Dalam rangka mendukung tujuan pembangunan kehutanan, BP2SDM telah menyusun peta strategi (Gambar 10) serta 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.



Gambar 10. Peta Strategis Badan P2SDM 2025–2029

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.

Sejalan dengan hal tersebut, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Kehutanan yang memiliki tugas fungsi dalam penyediaan dan peningkatan kapasitas SDM bidang Kehutanan, juga telah merumuskan visi dan misi Badan P2SDM yang mengacu kepada visi misi Kementerian Kehutanan. 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.

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*).

3.2 SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA BP2SDM

Sebagaimana kabinet pada Pemerintahan Presiden RI Tahun 2024, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengalami perubahan menjadi Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup. Hal ini juga diperkuat melalui Peraturan Presiden Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan, Perpres Nomor 182 Tahun 2024 tentang Kementerian Lingkungan Hidup, dan Perpres Nomor 183 Tahun 2024 tentang Badan Pengendalian Lingkungan Hidup. Sehubungan dengan hal tersebut, struktur kinerja dan target kegiatan pada BP2SDM juga mengalami penyesuaian. Badan P2SDM pada tahun 2025 mendukung ketiga program yang ada pada Kementerian Kehutanan, yaitu:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

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

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 yang meliputi SDM aparatur, non aparatur dan masyarakat.
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. Menyusun mekanisme dan regulasi untuk pemagangan lulusan SMKKN yang baru lulus;
6. Meningkatkan jejaring kerjasama dengan dunia kerja dan dunia industri sektor Kehutanan;
7. Melaksanakan expo untuk memperkenalkan keahlian lulusan SMKKN kepada dunia kerja dan dunia industri sektor Kehutanan;
8. 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;
9. 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;
10. Penyelenggaraan jenis diklat prioritas dan spesifik yang dibutuhkan melalui sinkronisasi kebutuhan diklat dengan kebutuhan UKE I teknis dan pendataan kurikulum pelatihan dan penyusunan kurikulum-kurikulum yang belum tersedia berdasarkan hasil IKD;
11. Pembangunan KHDTK Hutan Diklat sebagai Pusat Unggulan Pengembangan Kompetensi SDM melalui Pembangunan KDTK sebagai model pengelolaan kawasan dengan ciri khas keunikan tertentu, Peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK dan Penyusunan NSPK standar pengelolaan KHDTK Hutan Diklat;
12. Penguatan peran generasi Pelestari Hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC Sektor Kehutanan dan Pembangunan Kehutanan Lainnya melalui penguatan kewirausahaan ekonomi kreatif generasi muda;
13. 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.

2. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan pada Badan P2SDM diselenggarakan oleh Pusat Penyuluhan Kehutanan. Kegiatan Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan yaitu Kegiatan Peningkatan Penyuluhan. Arah program ini adalah menghadirkan tapak hutan yang mampu membantu memulihkan ekonomi nasional. Sebagai entitas pembangunan, geliat ekonomi tapak hutan diupayakan semakin tangguh, terus tumbuh memproduksi barang dan jasa. Meningkatkan dan mempertahankan kelestarian hutan baik di hutan produksi, hutan lindung, dan hutan konservasi. Hal ini dikaitkan dengan fungsi Pusat Penyuluhan Kehutanan dalam kegiatan penyuluhan dan pendampingan di dalam dan sekitar Kawasan hutan. Adapun Strategi pada Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan di Badan P2SDM yaitu:

1. Penyuluhan dan pendampingan masyarakat dan kelompok tani hutan diupayakan untuk meningkatkan nilai transaksi ekonomi, yang dilakukan melalui pendampingan multiusaha kehutanan yang mengarah kepada ketahanan pangan (food estate), pendampingan pengelola jasa lingkungan wisata alam kawasan konservasi dan pendampingan perhutanan sosial melalui produksi HHBK;
2. Pengembangan pembelajaran yang efektif untuk masyarakat menjadi hal yang harus dipenuhi. Penguatan peran wanawiyata widyakarya sebagai pusat pembentukan wirausaha baru di bidang usaha produktif mandiri masyarakat sekitar hutan juga menjadi salah satu strategi ke depan;
3. Revitalisasi Poslulutdes yang merupakan tempat pelayanan penyuluhan kehutanan yang dapat menginventarisasi permasalahan kehutanan di Masyarakat dan sekaligus memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut;
4. Penguatan komitmen dan sinergitas para pihak dalam penyuluhan dan pendampingan masyarakat di tingkat tapak melalui penyusunan NSPK Tahubja penyuluhan kehutanan dalam penguatan peran antar pihak.

3. Program Dukungan Manajemen

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

Berdasarkan 4 (empat) Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan yang akan dicapai, Badan P2SDM mendukung ke dalam 2 (dua) Tujuan dan Sasaran Strategis, yaitu Tujuan 2 – Sasaran Strategis 2; dan Tujuan 4 – Sasaran Strategis 4. Sasaran Strategis 2, didukung oleh Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan melalui dua Indikator Kinerja Program dan empat Indikator Kinerja Kegiatan. Pada Sasaran Strategis 4, Badan P2SDM mendukung melalui tiga Sasaran Program, tujuh Indikator Kinerja Program dan 13 Indikator Kinerja Kegiatan. Sasaran program Badan P2SDM berfokus pada peningkatan kompetensi aparatur dan non-aparatur, penguatan kelembagaan, serta modernisasi pembelajaran. Sejalan dengan kebutuhan regenerasi SDM kehutanan, sasaran program juga mencakup meningkatnya keterlibatan generasi muda dalam pembinaan kehutanan, penelusuran data deficient keanekaragaman hayati, serta pengembangan kewirausahaan kreatif kehutanan yang relevan dengan green jobs. Hal ini diperlukan untuk memanfaatkan potensi besar generasi muda sebagai motor inovasi sektor kehutanan.

Adapun Cascading kegiatan Program dan Kegiatan Badan P2SDM pada Tahun 2025 beserta targetnya sebagaimana tabel berikut.

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

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

No	Sasaran Strategis (SS)/ Sasaran Program (SP)/ Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target 2025	Unit In Charge (UIC)	
T2. SS2	Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKSS) Nilai Transaksi Ekonomi Masyarakat Hutan		Kemenhut	
	SP2	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKP 1) Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	700 Milyar Rupiah	BP2SDM
		SK1	(IKK 1) Produksi hasil bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan (indikator baru, tersedia di tahun 2026)	-	Pusluh
			(IKK 2) Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan (indikator baru, tersedia di tahun 2026)	-	Pusluh
			(IKK 3) Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	25.000 Hektar	Pusluh
			(IKP 2) Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	10 Persen	BP2SDM
(IKK 4) Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	4.400 Kelompok	Pusluh			

Tujuan : Tujuan 4 - Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani

Indikator Tujuan : Nilai Reformasi Birokrasi

No	Sasaran Strategis (SS)/ Sasaran Program (SP)/ Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target 2025	Unit In Charge (UIC)	
T4. SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital	(IKSS) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan		Kemenhut	
	Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan	(IKP) Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan	70 Poin	BP2SDM	
	SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	(IKK) Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 Persen	Pusdiklat
	SK2	Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	(IKK) Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	10 Unit Usaha	Pusgenri
			(IKP) Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	2 Jenis Standar	BP2SDM
	SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK) Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	350 Orang	Pusrenbang
			(IKK) Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang	Pusrenbang
			(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	Pusdiklat
	SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	(IKK 3) Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit	Pusdiklat
			(IKP 4) Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30 Persen	Pusdiklat
SK4	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	(IKK 1) Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang	Pusdiklat	

Dukungan lain BP2SDM dalam Indikator Kinerja Program Kementerian Kehutanan khususnya terkait dengan kegiatan Dukungan Manajemen yaitu:

No	Sasaran Strategis (SS)/ Sasaran Program (SP)/ Sasaran Kegiatan (SK)		Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target 2025	Unit In Charge (UIC)	
T4. SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital		(IKSS) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan		Kemenuhut	
	SP1	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan		Kemenuhut	
		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	3,3 Poin	Set.BP2SDM
	SP2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan		(IKP 1) Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan		BP2SDM
		SK9	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	(IKK 1) Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 Poin	Set.BP2SDM

NILAI TRANSAKSI EKONOMI KELOMPOK TANI HUTAN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INDEKS PENGEMBANGAN SDM KEHUTANAN

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

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

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

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

PENURUNAN TINGKAT KESENJANGAN ANTARA KAPASITAS SDM DENGAN KEBUTUHAN PASAR KERJA KEHUTANAN

Penurunan Kesenjangan Kompetensi SDM Kehutanan menjadi prioritas strategis Badan P2SDM Kehutanan, mengingat ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja kehutanan—baik aparatur maupun non-aparatur—dengan tuntutan pasar kerja pemerintahan dan swasta. Upaya mengurangi kesenjangan berkaitan erat dengan ketersediaan dan kualitas standar kompetensi. Standar kompetensi menjadi landasan krusial dalam pengembangan

SDM berbasis kompetensi, berfungsi sebagai rujukan penyusunan kurikulum pelatihan, program diklat, dan skema kapasitas yang presisi sesuai dinamika lapangan. Dengan demikian, lulusan dan tenaga kerja yang dihasilkan diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan, sehingga peluang penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kinerja sektor kehutanan dapat semakin ditingkatkan.

Dalam penyusunan dan pengembangan standar kompetensi, identifikasi awal jenis jabatan dan pekerjaan yang saat ini berkembang dalam pasar kerja kehutanan, menjadi dasar untuk menginventarisasi standar kompetensi yang telah ada, baik Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) maupun standar kompetensi khusus. Standar-standar kompetensi yang telah tersedia ditelaah kembali untuk memastikan kesesuaiannya dengan dinamika kebijakan, perkembangan teknologi, serta kebutuhan aktual di lapangan.

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

NILAI EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KHDTK DIKLAT KEHUTANAN

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

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

Sejak tahun 2020, Badan P2SDM melakukan penilaian terhadap Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan. Penilaian pengelolaan KHDTK mengacu pada PermenLHK nomor 7 Tahun 2021 dan Peraturan Kepala Badan P2SDM Nomor P.6/P2SDM/SET.11/DIK.0/12/2022 tentang Pembinaan dan Monitoring Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Indeks Pengelolaan KHDTK akan dihitung berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu Pemenuhan Peruntukan, Efektifitas Pengelolaan serta Kontribusi terhadap Pengelolaan Hutan. Adapun aspek yang dilakukan penilaian terdiri dari aspek perencanaan (15%), pelaksanaan kegiatan (30%), kerja sama pengelolaan (10%), pemanfaatan hutan pada areal KHDTK Diklat Kehutanan (30%), pembangunan sarpras pendukung (10%), dan pelaporan pengelolaan KHDTK (5%).

PERSENTASE LULUSAN SMK KEHUTANAN YANG BEKERJA DI BIDANG KEHUTANAN

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

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

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

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

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

NILAI MATURITAS SPIP BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Komponen maturitas penyelenggaraan SPIP terdiri dari 3 (tiga) komponen yang memengaruhi kualitas penyelenggaraan SPIP dalam pencapaian tujuan K/L/D. Komponen tersebut meliputi penetapan tujuan, struktur dan proses yang mencerminkan subunsur dari unsur SPIP, serta pencapaian tujuan K/L/D. Pengukuran Tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP yaitu memberikan keyakinan memadai tentang kemampuan penyelenggaraan SPIP dalam mencapai peningkatan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara di lingkungan Kementerian Kehutanan yang diukur melalui 5 unsur dan 25 sub unsur. Entitas yang diukur adalah maturitas penyelenggaraan SPIP dari satker Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM.

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

NILAI SAKIP BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

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

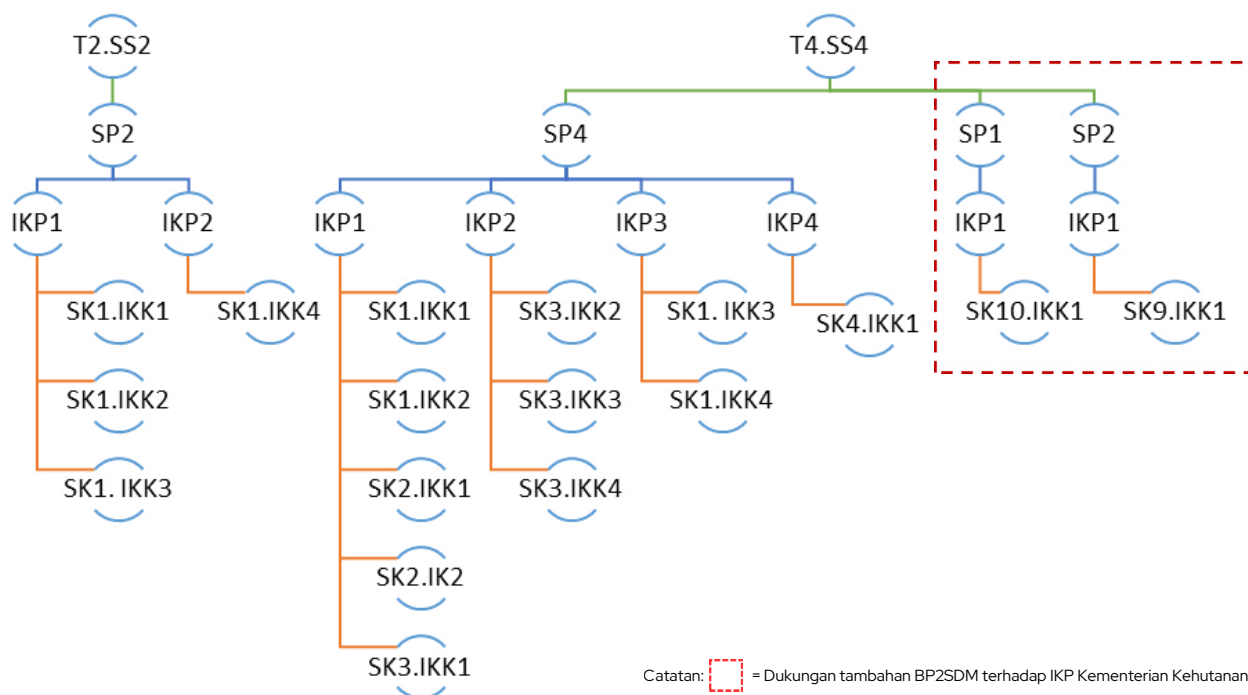
Setiap satuan kerja di lingkup BP2SDM juga akan melakukan penilaian mandiri terhadap SAKIP di unit kerjanya untuk mendukung pencapaian nilai SAKIP BP2SDM yang telah ditargetkan.

Evaluasi implementasi SAKIP terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Sumber data berasal dari Laporan Kinerja dan Hasil Evaluasi SAKIP Oleh Tim Setjen. Data diperoleh dari Laporan Hasil Evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh Tim dari Sekretariat Inspektorat Jenderal, selain itu beberapa hal yang dilihat diantaranya:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan.

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

Untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Badan P2SDM dijabarkan menjadi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) serta didetailkan melalui klasifikasi rincian output (KRO) dan rincian output (RO) yang sudah ditetapkan. Terdapat 10 (sepuluh) KRO dan 15 (RO) Badan P2SDM yang telah disusun secara relevan untuk mendukung keberhasilan tercapainya setiap kegiatan dan sasaran. Secara lebih terperinci IKK, KRO dan RO Badan P2SDM pada Tahun 2025 tercantum pada lampiran dokumen Renja. Selain itu penjenjangan kinerja 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 11. Pohon Kinerja BP2SDM Tahun 2025

Keterangan Gambar 11:

Kode dan Uraian	
T2.SS2	Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan
SP2	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan
IKP1	Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan
SK1	Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pengembangan hutan lestari
SK1.IKK1	Produksi hasil bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan
SK1.IKK2	Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan
SK1.IKK3	Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa
IKP2	Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air
SK1.IKK4	Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan
T4.SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital
SP4	Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan
IKP1	Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan
SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing
SK1.IKK1	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS dan PBPH)
SK1.IKK2	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi
SK2	Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan
SK2.IKK1	Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk
SK2.IKK2	Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati
SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan
SK3.IKK1	Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan
IKP2	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan
SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan
SK3.IKK2	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan
SK3.IKK3	Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan
SK3.IKK4	Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi

Kode dan Uraian	
IKP3	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing
SK1.IKK3	Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif
SK1.IKK4	Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK
IKP4	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan
SK4	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan
SK4.IKK1	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan
SP1	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas
IKP1	Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan
SK10	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas
SK10.IKK1	Nilai Maturitas SPIP BBadan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
SP2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan
IKP1	Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan
SK9	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
SK9.IKK1	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

3.3 Nilai Pengelolaan Kinerja sebagai Dasar Pemberian Penghargaan dan Sanksi

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

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

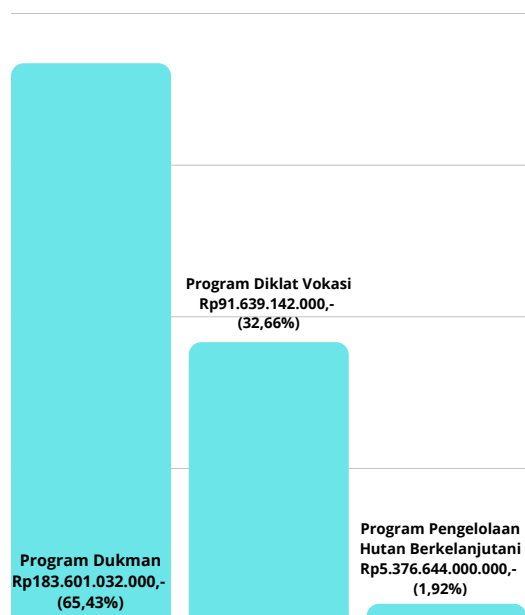
Nilai Pengelolaan Kinerja dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut:

1. Nilai pengelolaan kinerja lebih dari 90 dikategorikan sangat baik;
2. Nilai pengelolaan kinerja lebih dari 80 sampai dengan 90 dikategorikan baik;
3. Nilai pengelolaan kinerja lebih dari 60 sampai dengan 80 dikategorikan cukup;
4. Nilai pengelolaan kinerja lebih dari 50 sampai dengan 60 dikategorikan kurang;
5. Nilai pengelolaan kinerja sampai dengan 50 dikategorikan sangat kurang.

Pada tingkat Satker, pemberian apresiasi atas penilaian kinerja terhadap 3 Satker terbaik berupa penghargaan dalam bentuk piagam/trofi penghargaan dan publikasi pada media yang dikelola oleh Badan P2SDM. Sedangkan pengenaan sanksi atas penilaian kinerja terhadap 3 satker dengan nilai terendah berupa teguran pembinaan tertulis dan publikasi pada media yang dikelola oleh Badan P2SDM.

3.4 ALOKASI PENDANAAN BADAN P2SDM TAHUN 2025

Penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM tahun 2025 didukung oleh alokasi anggaran awal sebesar Rp305.383.366.000,- yang terbagi dalam 3 (tiga) Program dengan rincian: Program Dukungan Manajemen Rp188.889.977.000,-; Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Rp3.576.644.000,-; dan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Rp112.916.745.000,-. Akan tetapi, selama tahun 2025, terdapat beberapa arah kebijakan yang menyebabkan diperlukannya revisi anggaran pada Badan P2SDM. Mulai dari adanya efisiensi anggaran, pemenuhan Anggaran Biaya Tambahan (ABT) dari pembukaan sebagian blokir efisiensi, pergeseran anggaran antara RO dan pergeseran kelebihan alokasi belanja pegawai. Pada akhir tahun 2025, Pagu akhir Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp280.616.818.000,-. Adapun rincian anggaran terakhir pada tahun 2025 sebagai berikut:



Komposisi Anggaran Sumber Dana

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

Komposisi Anggaran Per Jenis Belanja

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

Gambar 12. Alokasi Anggaran Badan P2SDM Tahun 2025

PENUTUP

Penyusunan rencana program dan kegiatan BP2SDM Tahun 2025 merupakan upaya mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional serta tujuan pembangunan kehutanan yang berkelanjutan. Dalam pelaksanaan kegiatan di lingkup Badan P2SDM, kebijakan yang tepat dan integratif sangat dibutuhkan guna percepatan pencapaian target, termasuk penyesuaian yang cepat oleh setiap satker Badan P2SDM terhadap kebijakan baru yang terus berkembang dalam pelaksanaan kegiatan di tahun berjalan.

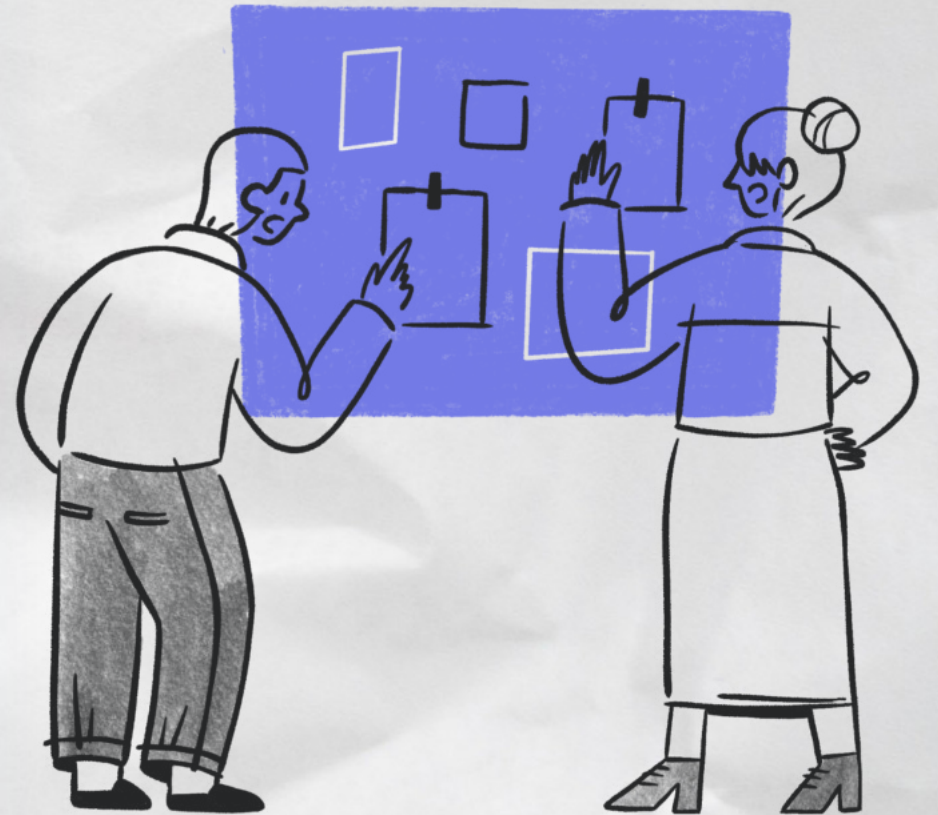
Melalui dokumen ini, diharapkan dapat menjadi pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia di bidang kehutanan yang kompeten dan berkelanjutan. Sesuai dengan tupoksi Badan P2SDM, fokus pada penyelenggaraan penyuluhan serta peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia sektor kehutanan, tidak hanya kepada Aparatur Sipil Negara tetapi juga SDM Non Aparatur atau masyarakat yang bekerja/berperan dalam pembangunan di bidang Kehutanan.

Badan P2SDM menyusun rencana kerja dan kegiatan sebagai upaya mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional serta Agenda Pembangunan/ Prioritas Nasional. Dokumen Rencana Kerja Badan P2SDM Tahun 2025 merupakan tindak lanjut dan penjabaran dari Rancangan Dokumen Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2024-2029 serta kebijakan perencanaan Kementerian Kehutanan Tahun 2025 yang sedang disusun. Dokumen perencanaan ini memuat rencana kegiatan Badan P2SDM Tahun 2025 untuk mencapai tujuan program dan kegiatan Badan P2SDM.

Dalam mewujudkan pencapaian sesuai yang diharapkan, setiap Kepala Satker agar dapat menjadikan dokumen ini sebagai acuan pelaksanaan kegiatan, serta terus mengawal pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan. Selain itu diperlukan dukungan dari seluruh elemen pelaksana kegiatan Badan P2SDM untuk dapat bekerjasama secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan Kehutanan.

FORESTRY
HUMAN EXCELLENCE

LAMPIRAN



LAMPIRAN I. MATRIKS CROSSCUTTING BP2SDM

No	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)	Crosscutting Stakeholder	
T2.SS2	Meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan		(IKSS) Nilai Transaksi Ekonomi Masyarakat Hutan	Kemenhut	Kemenkop, Bappenas, Kementan, Kemendag, Kemendes, BUMN, Kemenkeu	
	SP.2	SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan	(IKP 1) Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	Badan P2SDM	Ditjen PSKL, Ditjen KSDAE, Ditjen PHL, Perusahaan PBPH, Pemerintah daerah, BPD LH	
		SK1	Meningkatnya penyuluhan kehutanan untuk peningkatan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan dan pengembangan hutan lestari	(IKK 1) Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, Koperasi/UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/ Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi, Offtaker, LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan
				(IKK 2) Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/ Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi,, Offtaker, LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan
				(IKK 3) Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, P2SEMH/Pusbangsosek, UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/ Perdagangan/ Pertanian Provinsi, Offtaker, LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan
				(IKP 2) Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	Badan P2SDM	Ditjen PSKL, Ditjen KSDAE, Ditjen PHL, Perusahaan PBPH, Pemerintah daerah, BPD LH
				(IKK 4) Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	Pusluh	Dit. PKPS, Dit. PUPS, Dit. PPS, Dit. KK, Dit. PUPH, Dit. IPHH, UMKM, UPT Kemenhut, Dinas LHK/Kehutanan provinsi, Dinas Koperasi/Perdagangan/Pertanian Provinsi, Offtaker, LSM/NGO, BPD LH, Perusahaan PBPH, Perbankan

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

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			(IKP 2) Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	Badan P2SDM	KemenPANRB, Kemennaker, Unit Eselon I Kemenhut, Dunia Usaha/ Industri, Praktisi
	SK3	Meningkatkan kualitas Perencanaan dalam Pengembangan SDM Kehutanan	(IKK 2) Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	Pusrenbang	Kemennaker, BPS, Unit Eselon I Kemenhut, Instansi Pemerintah Daerah, Dunia Usaha/Industri
			(IKK 3) Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	Pusrenbang	Unit Eselon I Kemenhut, LAN, Pusdiklat SDM Kehutanan, Balai P2SDM
			(IKK 4) Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	Pusrenbang	Unit Eselon I Kemenhut, Instansi Pemerintah Daerah, LSP, Balai P2SDM
			(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Badan P2SDM	Dit. Planologi, Universitas
	SK1	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	(IKK 3) Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	Pusdiklat dan Balai P2SDM	Dit. Planologi
			(IKK 4) Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Pusdiklat	Dit. Planologi, Dit. PDASRH
			(IKP 4) Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Badan P2SDM	Kemendikdasmen, Bappenas, Dunia Usaha dan Dunia Industri, BNSP, Dinas Kehutanan, KTH, Kemennaker, APHI
SK4	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	(IKK 1) Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	Pusdiklat dan SMKKN	kemendikdasmen, Bappenas, Dunia Usaha dan Dunia Industri, BNSP, Dinas Kehutanan, Kemennaker, APHI	

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	SP1	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	BPKP
		SK10 Meningkatkan penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKK 1) Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Sekretariat Badan P2SDM	BPKP, Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal
	SP2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan	(IKP 1) Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	Kementerian PAN dan RB
		SK9 Meningkatkan kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	(IKK 1) Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Sekretariat Badan P2SDM	Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal

LAMPIRAN II. MATRIKS RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN BP2SDM TAHUN 2025

029.FF-PROGRAM PENGELOLAAN HUTAN BERKELANJUTAN

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target	Anggaran (Ribu Rupiah)
Kegiatan Peningkatan Penyuluhan Kehutanan					
T2.SS2.SP2.1.SK1.1 Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	002 - Peningkatan produktivitas bagi kelompok tani hutan yang menghasilkan HHBK	Orang	- Indikator baru	-
T2.SS2.SP2.1.SK1.2 Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	003 - Peningkatan produktivitas bagi kelompok tani hutan yang menghasilkan Hasil Hutan Kayu	Orang	- Indikator baru	-
T2.SS2.SP2.1.SK1.3 Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	001 - Penyuluh Kehutanan Pendamping KTH yang meningkat kapasitasnya	Orang	1250	4,649,457
T2.SS2.SP2.2.SK1.4 Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	QDD - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	001 - Peningkatan kemandirian usaha kelompok tani hutan (KTH) (RPJMN)	Kelompok Masyarakat	20	727,187
T4.SS4.1.SP4.1.SK1.1 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak	DCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	Orang	- Indikator baru	-

029.DL–PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target	Anggaran (Ribu Rupiah)
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi					
T4.SS4.1.SP4.1.SK1.1 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak	DCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	Orang	- Indikator baru	-
T4.SS4.1.SP4.1.SK1.2 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	SCE - Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi (RPJMN)	Orang	8183	26.775.000
	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	001 - Karyasiswa S2 dan S3	Orang	10	1.650.000
	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	002 - Skema pengembangan <i>Massive Open Online Course</i> (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	Jenis	5	500.000
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.3 Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	RAG - Sarana Bidang Pertanian, Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Pengembangan KHDTK Diklat (RPJMN)	Unit	7	3.190.000
	BAH - Pelayanan Publik Lainnya	001 - Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Layanan	1	300.000
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	CEA - Konservasi Kawasan/ Rehabilitasi Ekosistem	001 - Rehabilitasi lahan Kritis di KHDTK Diklat (Unit)	Ha	- Indikator baru	-

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target	Anggaran (Ribu Rupiah)
Kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM					
T4.SS4.1.SP4.1.SK3.1 Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	002 - Jumlah SDM Kehutanan yang menerapkan budaya kerja berAKHLAK	Orang	- Indikator baru	-
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.2 Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	002 - Penataan kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja kehutanan	Dokumen	- Indikator baru	-
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.3 Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	EBC - Layanan Manajemen SDM Internal	001 - Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	Orang	350	800.000
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	001 - Penyusunan/kaji ulang/pemberlakuan standar kompetensi SDM kehutanan	Dokumen	2	500.000
	ADI - Sertifikasi Profesi dan SDM	001 - SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	Orang	1500	2.561.745
Kegiatan Pengembangan Generasi Pelestari Hutan					
T4.SS4.1.SP4.1.SK2.1 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	BDD - Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	001 - Pembinaan Generasi muda yang berorientasi kewirausahaan untuk mendukung green jobs	Orang	250	640.000
T4.SS4.1.SP4.1.SK2.2 Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran <i>data deficient</i> jenis keanekaragaman hayati	BDC - Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	002 - Pembinaan generasi muda yang mempunyai aksi peduli cinta alam	Orang	- Indikator baru	-

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target	Anggaran (Ribu Rupiah)
Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan					
T4.SS4.1.SP4.4.SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	SAE - Pendidikan Vokasi Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	001 - Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (RPJMN)	Orang	458	50.980.367
	BAH - Pelayanan Publik Lainnya	001 - Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	Layanan	1	3.741.760

029.WA – PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN

Indikator Kegiatan	KRO	RO	Satuan	Target	Anggaran (Ribu Rupiah)
Kegiatan Dukungan Manajemen					
T4.SS4.SP1.1.SK12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	994 - Layanan Perkantoran	Layanan	14	174.122.979
	EBB - Layanan Sarana dan Prasarana Internal	951 - Layanan Sarana Internal	Layanan	10	1.023.812
T4.SS4.SP2.1.SK9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	962 - Layanan Umum	Layanan	11	8.419.241
	EBA - Layanan Dukungan Manajemen Internal	956 - Layanan BMN	Layanan	17	35.000
Total					280.616.818



2025