



**Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia
Kehutanan**

2025 RENCANA STRATEGIS





KEMENTERIAN KEHUTANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA

KEPUTUSAN
KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
Nomor : 299 Tahun 2025

Tentang

**RENCANA STRATEGIS
SATUAN KERJA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025-2029**

KEPALA PUSAT,

Menimbang: a. bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien memerlukan perencanaan dan program yang jelas, terarah dan berkesinambungan;
b. bahwa sehubungan hal-hal tersebut di atas dipandang perlu menetapkan Rencana Strategis Satker Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 dengan Keputusan Kepala Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3419);
2. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3888), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4412);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
5. Undang-undang RI. Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
6. Undang-undang RI. Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;

7. Undang-Undang.....

7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
8. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Kehutanan, Perikanan dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4660);
9. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
10. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
11. Undang-Undang No. 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 tentang Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5099);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Kehutanan (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 33);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran;
17. Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara;
18. Peraturan Presiden Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan;
19. Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional;
20. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
21. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan;
22. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39 Tahun 2024 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2025;
23. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan;
24. peraturan Menteri Kehutanan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

25. Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029
26. Surat Dukungan Pendirian Ijin dari Direktur SMK Dep. Diknas Nomor. 6321/CS.IV/MN/2008 Tanggal 15 Desember 2008 tentang Izin Prinsip Pendirian SMK Kehutanan;
27. 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

Memperhatikan : 1. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Petikan Satuan Kerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Nomor SP DIPA-143.11.1.693698/2025 tanggal 23 Desember 2025;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : RENCANA STRATEGIS PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029
- KESATU : Rencana Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029, sebagaimana lampiran keputusan ini.
- KEDUA : Rencana Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 ini disusun untuk dijadikan acuan bagi Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia sampai dengan tahun 2029.
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya keputusan ini, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bogor
Pada tanggal : 19 Desember 2025

KEPALA PUSAT



KUSDAMAYANTI

NIP. 19670815 199203 2 002

Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Inspektur Jenderal Kementerian Kehutanan;
3. Kepala Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Kehutanan;
4. Kepala Pusat lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Lampiran Keputusan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia
Nomor : 299 Tahun 2025
Tanggal : 19 Desember 2025

**RENCANA STRATEGIS
SATUAN KERJA
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025-2029**

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 merupakan panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi 5 (lima) tahun kedepan yang mengacu pada Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) serta Rencana Strategis Kementerian dan Kehutanan. Dokumen Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya yang dijabarkan dalam target kinerja yang telah ditetapkan dalam lima tahun kedepan.

Dinamika peraturan Pemerintah di Indonesia selalu mengalami perkembangan. Terbitnya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan, telah ditindaklanjuti melalui Peraturan Menteri Kehutanan nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan yang sekaligus menyebabkan perubahan struktur organisasi di lingkungan Kementerian Kehutanan. Menyikapi hal tersebut, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia melakukan penyesuaian terhadap dokumen perencanaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 dengan mengacu pada peraturan dimaksud.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita sekalian dalam mengemban setiap tugas dan amanah yang diberikan untuk mewujudkan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan keberhasilan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang berkelanjutan guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan.



Bogor, 19 Desember 2025
KEPALA PUSAT,

[Signature]
Dr. Ir. Kusdamayanti M.Si.
NIP. 19670815 199203 2 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Pendahuluan	1
Kondisi Saat Ini.....	2
Capaian Renstra 2025-2029	13
BAB II VISI MISI 2020-2024.....	20
Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan.....	20
Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Program BP2SDM.....	22
Sasaran Program BP2SDM.....	24
Identifikasi Resiko	25
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL.....	27
Arah Kebijakan dan Strategi Nasional.....	27
Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Kehutanan Komponen.....	27
Arah Kebijakan dan Strategi BP2SDM.....	29
BAB IV SASARAN PROGRAM.....	32
Sasaran Program	32
Target Kinerja	32
Komponen Masing-Masing Output.....	39
BAB V TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	41
Peta Sasaran Kinerja dan Sasaran Kegiatan	41
Kerangka Penadanaan	42
Target Kinerja	45
BAB VI PENUTUP	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL 1	JUMLAH PEGAWAI PADA PUSAT DIKLAT SDM BERDASARKAN JABATAN.....	3
TABEL 2	JUMLAH LUASAN KHDTK YANG DIKELOLA BALAI P2SDM.....	6
TABEL 3	JUMLAH KURIKULUM PER BIDANG.....	11
TABEL 4	SARANA DAN PRASARANA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN.....	13
TABEL 5	CAPAIAN KINERJA PERIODE 2025-2029.....	14
TABEL 6	CAPAIAN KINERJA PERIODE 2025-2029 KEGIATAN PENYELENGARAAN DIKLAT.....	16
TABEL 7	CAPAIAN KINERJA LULUSAN SISWA SMK KEHUTANAN PADA TAHUN 2020-2024.....	17
TABEL 8	CAPAIAN IKK LULUSAN KARYASISWA.....	18
TABEL 9	TARGET IKP BP2SDM.....	33
TABEL 10	TARGET IKK BP2SDM.....	36
TABEL 11	KOMPONEN KEGIATAN DAN PENANGGUNGJAWAB KEGIATAN	39
TABEL 12	SASARAN KINERJA DAN SASARAN KEGIATAN.....	41
TABEL 13	KERANGKA PENDANAAN.....	42
TABEL 14	SASARAN KEGIATAN LULUSAN PELATIHAN SDM.....	45
TABEL 15	SASARAN KEGIATAN LULUSAN PENDIDIKAN KARYASISWA.....	49
TABEL 16	SASARAN KEGIATAN PENGEMBANGAN MOOC.....	50
TABEL 17	SASARAN KEGIATAN PENGEMBANGAN PENGELOLA KHDTK.....	50
TABEL 18	SASARAN KEGIATAN JUMLAH LULUSAN SMK KEHUTANAN.....	51
TABEL 19	SASARAN KEGIATAN PROPORSI SMK KEHUTANAN BEKERJA.....	52
TABEL 20	SASARAN KEGIATAN NILAI EFEKTIFITAS KHDTK.....	54
TABEL 21	SASARAN LUASAN PEMULIHAN KHDTK.....	55

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	1	STRUKTUR ORGANISASI PUSAT DIKLAT SDM	2
GAMBAR	2	PROPORSI SDM BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN PENDIDIKAN	4
GAMBAR	3	SEBARAN BALAI P2SDM DAN SMK KEHUTANAN.....	5
GAMBAR	4	LOKASI SEBARAN BALAI P2SDM DAN SMK KEHUTANAN	8
GAMBAR	5	KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI.....	8
GAMBAR	6	JUMLAH WIDYAISWARA.....	10
GAMBAR	7	PROSES BELAJAR MENGAJAR SMK KEHUTANAN NEGERI.....	17
GAMBAR	8	REALISASI ANGGARAN PERIODE 2020-2024.....	19
GAMBAR	9	PETA STRATEGIS BP2SDM.....	22
GAMBAR	10	DUKUNGAN BP2SDM PADA ASTACITA.....	30
GAMBAR	11	PELATIHAN PENGELOLAAN SAMPAH ORGANIK UNTUK BUDIDAYA MAGGOT ..	45
GAMBAR	12	PENUTUPAN PELATIHAN PEMBENTUKAN FUNGSIONAL POLISI KEHUTANAN	46
GAMBAR	13	PENUTUPAN DIKLAT PKA TAHUN 2024.....	47
GAMBAR	14	KEGIATAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS.....	48
GAMBAR	15	PRESENTASI HASIL STUDI KARYASISWA SECARA LANGSUNG DAN DARING.....	49
GAMBAR	14	KEGIATAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS.....	41
GAMBAR	15	PRESENTASI HASIL STUDI KARYASISWA SECARA LANGSUNG DAN DARING.....	42
GAMBAR	16	KEGIATAN SISWA SMK KEHUTANAN MANOKWARI.....	52
GAMBAR	17	ASRAMA PESERTA PELATIHAN	54
GAMBAR	18	KEGIATAN AUDIT SURVEILLANCE DAN PENYERAHAN SERTIFIKATSM ISO 9001;2015MELALUI PT. TSI SERTIFIKASI INTERNASIONAL ..	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Pendahuluan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan merupakan unit kerja Eselon II lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) Kehutanan yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi aparatur dan non-aparatur kehutanan. Keberadaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan kehutanan melalui penyediaan sumber daya manusia kehutanan yang profesional, kompeten, dan berdaya saing.

Pembangunan kehutanan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berkelanjutan dengan memperhatikan keseimbangan dimensi ekologi, ekonomi, dan sosial. Dalam konteks tersebut, hutan berperan penting sebagai penyangga sistem kehidupan, penyerap karbon dalam mendukung penurunan emisi gas rumah kaca, sumber pertumbuhan ekonomi hijau, serta basis penghidupan masyarakat di sekitar kawasan hutan. Keberhasilan pengelolaan hutan secara berkelanjutan sangat ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia kehutanan pada seluruh tingkatan, baik di tingkat kebijakan maupun tapak.

Selaras dengan Visi Kementerian Kehutanan Tahun 2025–2029, yaitu *“Entitas Tapak yang Mengalirkan Manfaat Ekologi, Ekonomi, dan Sosial dalam Mewujudkan Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”*, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan berfungsi sebagai unit pendukung strategis dalam pelaksanaan misi Kementerian Kehutanan, khususnya dalam memelihara ketahanan ekosistem hutan, menggerakkan entitas tapak sebagai pengungkit kemajuan masyarakat sekitar hutan, serta meningkatkan kontribusi subsektor kehutanan terhadap perekonomian nasional melalui penguatan kompetensi sumber daya manusia.

Sebagai bagian dari implementasi Rencana Strategis BP2SDM Kehutanan Tahun 2025–2029, Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan disusun sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat arah kebijakan, sasaran strategis, strategi, dan program kegiatan pengembangan kompetensi SDM kehutanan. Dokumen ini menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kehutanan secara terarah, terukur, dan berkesinambungan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk mendukung pencapaian indikator kinerja utama Kementerian Kehutanan dan BP2SDM Kehutanan, melalui pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, penerapan metode pembelajaran yang efektif dan adaptif, optimalisasi pemanfaatan hutan diklat dan Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK) sebagai *Center of Excellence*, serta penguatan sinergi dengan unit teknis dan pemangku kepentingan terkait. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan lulusan pendidikan dan pelatihan mampu mengimplementasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung pengelolaan hutan berkelanjutan dan tata kelola kehutanan yang baik.

Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan Tahun 2025–2029 disusun dengan memperhatikan dinamika perubahan lingkungan strategis, termasuk perubahan struktur organisasi Kementerian Kehutanan, perkembangan kebijakan nasional dan global di bidang kehutanan, serta tuntutan peningkatan kinerja birokrasi dan kualitas pelayanan publik. Melalui perencanaan yang terarah dan pelaksanaan program yang efektif, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan berkomitmen untuk memberikan kontribusi nyata dalam mendukung pencapaian target pembangunan kehutanan sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perencanaan nasional dan kementerian.

1.2. Kondisi Saat Ini

1.2.1. Kondisi Pegawai

Struktur Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia terdiri atas Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, Sub Bagian Tata Usaha, dan Kelompok Jabatan Fungsional, seperti gambar di bawah.



Gambar 1. Struktur Organisasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

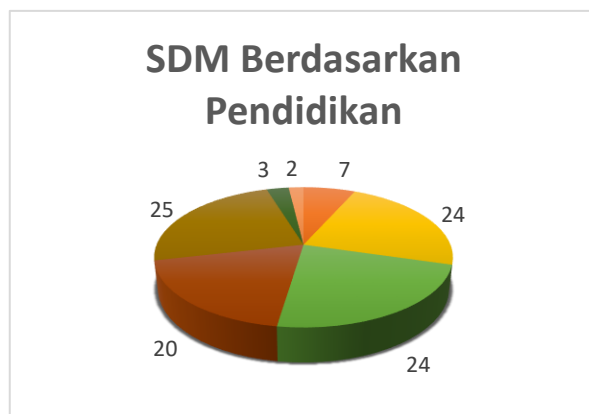
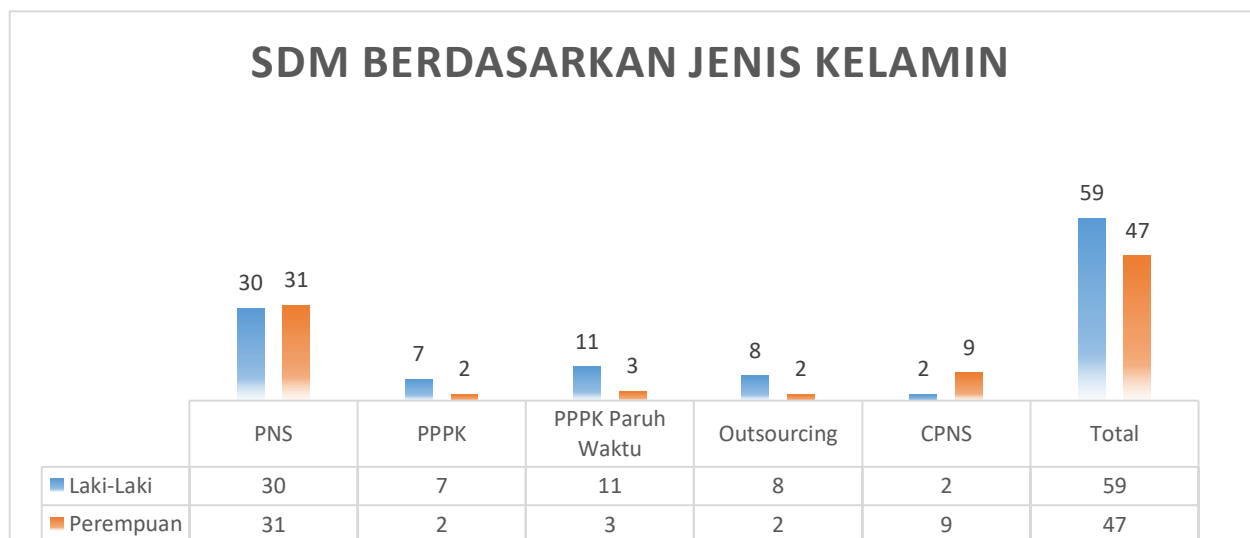
Sumber: Peraturan Menteri Kehutanan No. 1 Tahun 2024

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana diatas, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia memiliki sumber daya manusia sebanyak 106 Orang per Bulan Desember 2025 dengan rincian sebagai berikut

Tabel 1. Jumlah Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

NO	JABATAN	JUMLAH (ORANG)
1	Struktural	3
2	Fungsional Tertentu	36
3	Fungsional Umum	32
4	PPPK Paruh Waktu	14
5	Tenaga <i>Outsourcing</i>	10
6	CPNS	11
	Jumlah	106

Sumber: Tim Kerja Sumber Daya Manusia



Gambar 2. Proporsi SDM Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Sumber: Tim Kerja Sumber Daya Manusia

1.2.2 Balai P2SDM dan SMK Kehutanan

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia bermitra dengan UPT dibawah lingkup Badan P2SDM yang terdiri dari 7 Balai P2SDM dan 5 SMK Kehutanan Negeri. Dengan rincian sebagai berikut

1. Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah I (Provinsi Daerah Khusus Jakarta, Provinsi Banten, Provinsi Lampung, Provinsi Kalimantan Barat, dan Provinsi Bangka Belitung).
2. Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah II (Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Provinsi Jawa Timur)
3. Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah III (Provinsi Aceh, Provinsi Sumatera Utara, dan Provinsi Sumatera Barat)
4. Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah IV (Provinsi Riau, Provinsi Bengkulu, Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi Jambi, dan Provinsi Sumatera Selatan)
5. Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah V (Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Kalimantan Selatan, Provinsi Kalimantan Tengah, dan Provinsi Kalimantan Utara)
6. Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah VI (Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara, Provinsi Sulawesi Tengah, dan Provinsi Sulawesi Barat Provinsi Gorontalo).
7. Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah VII (Provinsi Maluku Utara, Provinsi Maluku, Provinsi Papua Barat, Provinsi Papua Barat Daya, Provinsi Papua, Provinsi Papua Pegunungan, Provinsi Papua Tengah; dan Provinsi Papua Selatan)
8. Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri Kadipaten;
9. Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri Pekanbaru;
10. Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri Samarinda;
11. Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri Makassar; dan
12. Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri Manokwari



Gambar 3. Sebaran Balai P2SDM dan SMK Kehutanan Negeri

1.2.3. KHDTK

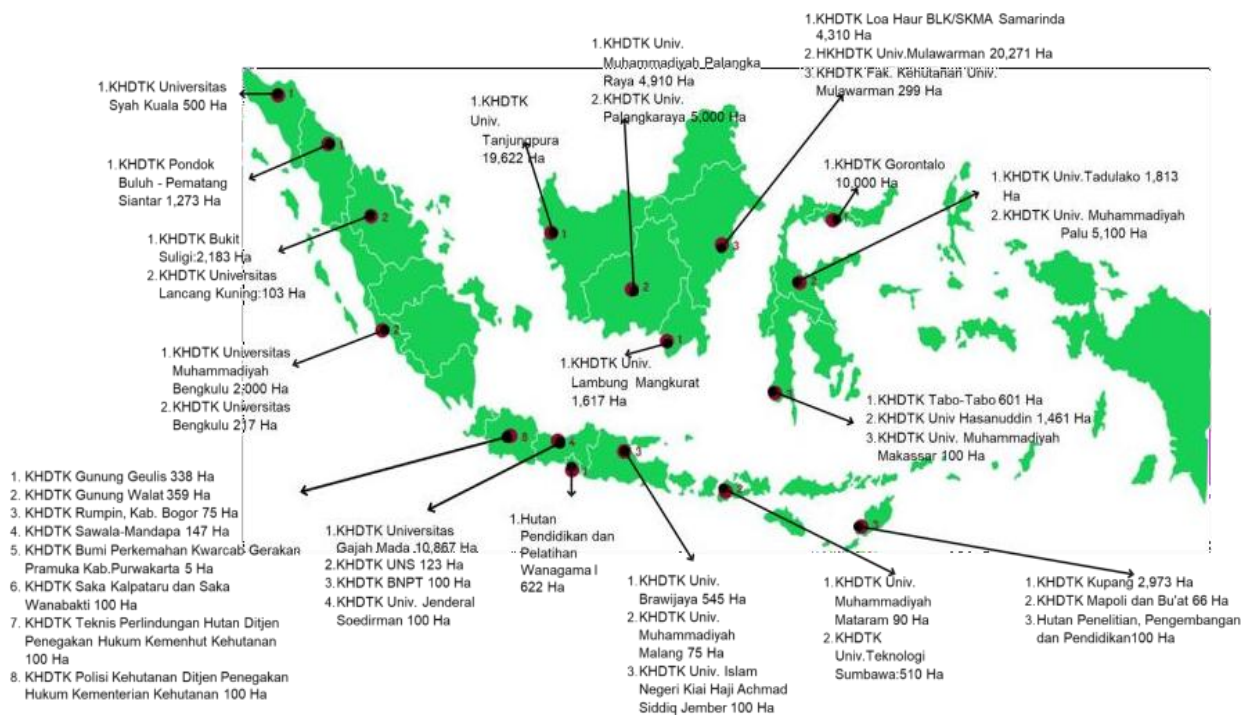
Selain itu, dalam mendukung penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, setiap Balai P2SDM mengelola Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK) yang tersebar di 7 provinsi. KHDTK digunakan sebagai tempat praktek bagi para peserta pelatihan serta murid-murid SMK Kehutanan Negeri Total KHDTK yang dikelola sebanyak 9 unit dengan total luas wilayah 23.080,63 Ha.

Tabel 2. Jumlah Luasan KHDTK yang dikelola oleh Balai P2SDM

BALAI	NO	KHDTK	LUAS (Ha)
Balai P2SDM Wilayah I	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Pondok Buluh	1.272,70
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Aek Godang	8,40
	3	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Aek Nauli	2.374,05
	4	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Siali-ali	130,10
		Jumlah	3.785,25
Balai P2SDM Wilayah II	1	Hutan Pendidikan Bukit Suligi	2.183
		Jumlah	2.183
Balai P2SDM Wilayah III	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan dan Taman Makam Rimbawan	75,35
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Parungpanjang	100,89
		Jumlah	176,24
Balai P2SDM Wilayah IV	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Sawala-Mandapa	146,58
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Purwakarta	6,07
		Jumlah	152,65
Balai P2SDM Wilayah V	1	Hutan Pendidikan dan Latihan Balai Latihan Kehutanan/SKMA Samarinda	4.310
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Labanan	4.268
	3	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Sebulu	2.960,60

BALAI	NO	KHDTK	LUAS (Ha)
	4	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Wana Riset Sangai	630,10
		Jumlah	12.168,70
Balai P2SDM Wilayah VI	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Tabo-Tabo	601,26
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Borissalo	141,66
	3	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Malili	712,42
	4	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Mengkendek	100
		Jumlah	1.555,34
Balai P2SDM Wilayah VII	1	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Kupang	2.973,20
	2	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Mapoli dan Buat	66,00
	3	Hutan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Oelsonbai	20,25
		Jumlah	3.059,45
		Luas Total	23.080,63

SEBARAN KHDTK DIKLAT KEHUTANAN



Gambar 4. Lokasi Sebaran Balai P2SDM dan SMK Kehutanan Negeri



Gambar 5. Kegiatan Pengembangan Kompetensi

1.2.4 Pelatihan dan Pendidikan SDM

Dengan adanya perubahan paradigma, pengembangan sumber daya manusia sektor kehutanan perlu segera bertransformasi melalui proses reinventing dari pendukung (supporting system) menjadi inti (core system). SDM yang kompeten dan berintegritas merupakan penggerak utama perubahan dalam pengelolaan hutan. Reinventing melibatkan perubahan besar-besaran pada sistem dan proses yang telah ada, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, atau kinerja. Reinventing Pengembangan SDM Kehutanan melibatkan perubahan pada struktur, proses, dan budaya organisasi. Adapun perubahan paradigma dari supporting system menjadi core system ditujukan untuk:

1. Membangun dasar organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil;
2. Menyelaraskan seluruh elemen BP2SDM dengan visi Forestry Human Excellence;
3. Mendorong kolaborasi, inovasi, dan perubahan budaya kerja;
4. Mengimplementasikan model Corporate University untuk pengembangan SDM berkelanjutan.

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 576/K.1/PDP.09/2021, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM sudah tersertifikasi sebagai Lembaga Pengakreditasi Program Terakreditasi. Melalui keputusan tersebut, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM memiliki akreditasi A untuk menyelenggarakan program Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil selain itu Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM juga telah terakreditasi untuk Pelatihan Teknis Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Adapun masa berlaku akreditasi tersebut akan berakhir Tahun 2026, maka akan dilakukan pengajuan akreditasi kembali pada Tahun 2026.

Selain itu, terdapat 99 orang Widyaiswara dengan yang tersebar pada Pusat Diklat SDM dan 7 Balai P2SDM dengan berbagai bidang keahlian seperti Pengelolaan Hutan Lestari, Konservasi Sumber Daya Alam, Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Planologi. Widyaiswara BP2SDM terdiri dari 15 Widyaiswara Ahli Pertama; 19 Widyaiswara Ahli Muda; 56 Widyaiswara Ahli Madya; dan 9 Widyaiswara Ahli Utama.



Gambar 6. Jumlah Widyaiswara Lingkup Badan P2SDM

Dalam mendukung pelaksanaan pelatihan di bidang kehutanan, BP2SDM telah menyusun sebanyak 215 (dua ratus lima belas) kurikulum yang diterbitkan dalam kurun waktu tahun 2020 sampai dengan 2025. Pusat Diklat SDM juga telah mengembangkan sistem pembelajaran jarak jauh atau secara online melalui Learning Management System (LMS) E Learning yang merupakan sistem pembelajaran elektronik jarak jauh yang dapat diakses oleh peserta pelatihan dari berbagai lokasi. Metode e-learning ini merupakan sebuah transisi teknologi menuju era digital yang mudah, murah, efektif dan efisien serta dapat menjangkau seluruh kalangan di penjuru nusantara. Pengembangan metode pembelajaran ini mulai berhasil diterapkan untuk menyiasati pelaksanaan pelatihan pada masa pandemi Covid-19 ketika kegiatan yang mengundang dan mengumpulkan orang banyak sangat dibatasi.

No	Bidang	Jumlah
1	Planologi Kehutanan	19
2	Rehabilitasi dan Reklamasi Hutan dan Lahan	51
3	Konservasi Sumber daya Alam dan Ekosistem	37
4	Pengelolaan Hutan Lestari	42
5	Perhutanan Sosial dan Penyuluhan	19
6	Perhutanan Sosial dan Penyuluhan	12
7	Administrasi, Fungsional dan lain-lain	35
	Total	215

Tabel 3. Jumlah Kurikulum Per Bidang

1.2.5 Sarana dan Prasarana

Dalam mendukung pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM mengelola *Learning Management System (LMS)*, dalam mendukung pelaksanaan pelatihan secara online (daring). Kapasitas LMS dapat di akses oleh sekitar 1000-1200 orang dalam sekali akses. Di dalam LMS terdapat lebih dari 500 materi dan video pelatihan yang dapat di akses kapanpun. Selain LMS berikut sarana dan prasarana yang ada di Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM

No.	Nama Ruangan	Fungsi	Luas Ruangan m2	Kapasitas (orang)	Fasilitas	Posisi Ruangan
1	Tektona	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	80	30	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 1
2	Rasamala	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	70	30	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 1
3	Akasia	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	110	40	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 1

No.	Nama Ruangan	Fungsi	Luas Ruangan m2	Kapasitas (orang)	Fasilitas	Posisi Ruangan
4	Smart class	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	110	40	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 1
5	Lab Komputer	Ruang Laboratorium Komputer	110	40	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 1
6	Harimau	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	99,84	40	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
7	Komodo	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	103,74	40	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
8	Anoa	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	123	30	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
9	Badak	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	85,02	20	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
10	Gajah	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	150	40	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
11	Trembesi	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	100	40	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
12	Ulin	Ruang Rapat Besar/ Ruang Kelas	100	40	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
13	Sonokeling	Ruang Rapat Besar	150	50	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan	Lantai 1

No.	Nama Ruang	Fungsi	Luas Ruang m2	Kapasitas (orang)	Fasilitas	Posisi Ruang
					Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	
14	Ruang rapat Penyelenggara	Ruang Rapat Besar	50	15-20	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
15	Ruang Rapat Kecil	Ruang Rapat Widyaiswara	34	15	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
16	Aula Hellchis Djioen	Ruang Aula	292	80-100	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
17	Eboni	Ruang Rapat Besar	100	40-50	Ruangan Ber-AC, Internet, LCD dan Infocus, Sound System, Meja dan Kursi	Lantai 2
18	Kamar Asrama	Ruang Menginap	20 (per Kamar)	10-120	Kamar Mandi, Kasur, Lemari, Meja Belajar, Internet	Kompek Asrama

Tabel 4. Sarana dan Prasarana Di Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM

1.3. Capaian Renstra Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

Pelaksanaan kegiatan Renstra tahun 2020-2024 mengalami tantangan yang berat terutama dengan adanya pandemi Covid-19. Dengan adanya kebijakan yang mengharuskan untuk menerapkan *social distancing* menyebabkan keterbatasan-keterbatasan dalam melaksanakan kegiatan terutama kegiatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia yang merupakan pelatihan yang memerlukan pertemuan secara langsung secara tatap muka. Hal tersebut membuat Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia bertransformasi untuk tetap bisa melaksanakan kegiatan dengan tetap menerapkan

kebijakan *social distancing*, yaitu dengan pengembangan Learning Management System (LMS) yang menjadi platform pembelajaran jarak jauh untuk para peserta pelatihan

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan Target	Indikator Kinerja Kegiatan K/L	Target	Realisasi					Jumlah	%
					2020	2021	2022	2023	2024		
1	KHDTK yang dikelola secara efektif dan berkelanjutan	Unit	Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat *(juga mengandung perspektif unsur keberlanjutan dan PNB; bobot terbesar tetap untuk diklat dan sekolah)	70	66,5	67,81	74,86	74,55	75,26	71,79	102,56
2	Peningkatan kompetensi dan Sertifikasi SDM LHK	Orang	Lulusan Diklat Aparatur LHK	5.954	2.731	3.118	391	2.552	3.683	12.475	209,52
			Lulusan Diklat Non Aparatur	15.150	7.050	2.744	670	2.031	2.507	15.002	99,02
			SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa	225	23	35	21	10	10	99	44
			Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	2.364	466	475	470	472	487	2.370	100,25
			Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha	35.000	0	1.338	661	886	7.871	10.756	30,73

Tabel 5. Capaian Kinerja Periode 2025-2029

Berdasarkan capaian kinerja di atas ada beberapa kegiatan yang tidak mencapai target yang ditetapkan. Hal tersebut disebabkan beberapa factor antara lain;

1. Terbatas nya anggaran untuk melaksanakan kegiatan yang sudah direncanakan
2. Dalam kegiatan pelatihan vokasi bidang LHK dikarenakan Kementerian LHK tidak masuk dalam skema kebijakan kartu pra kerja yang sebelumnya direncanakan
3. Learning Managemen System yang di kembangkan belum dapat memfasilitasi seluruh SDM bidang LHK, karena akses dan jenis pelatihan yang masih terbatas

Selain kendala di atas, ada beberapa tantangan-tantangan yang harus di hadapi dalam periode renstra seperti adanya Undang-undang ASN yang mewajibkan untuk seluruh ASN mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP dan lulusan SMK Kehutanan yang dapat mengisi dunia kerja sektor kehutanan.

Perlu adanya Langkah-langkah strategis untuk dapat mengatasi hambatan dan tantangan yang ada ada kegiatan yang direncanakan dapat dilaksanakan secara optimal. Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk perencanaan kinerja seperti:

1. Merumuskan target indikator kinerja yang menantang namun tetap realistis dengan mempertimbangkan trend realisasi kinerja pada periode renstra sebelumnya.
2. Mengembangkan metode pembelajaran *Massive Open Online Course (MOOC)* agar jangkauan pelatihan bisa lebih luas dan dengan biaya yang lebih optimal
3. Adanya Kerjasama dengan setiap Eselon 1 serta dunia industry dan dunia usaha agar lulusan SMK Kehutanan bisa magang untuk menambah kompetensi dari lulusan SMK agar bisa mengisi dunia kerja di sektor kehutanan
4. Penguatan koordinasi dan kerjasama baik dengan Eselon I lingkup Kementerian Kehutanan, Pemerintah Daerah dan Swasta dalam pengembangan kompetensi SDM Kehutanan.

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM sektor kehutanan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan pelatihan bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang terdiri dari Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis, Administrasi, Diklat Fungsional. Diklat diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Balai Penyuluhan dan Pengembangan Kehutanan. Dalam pelaksanaannya beberapa pelatihan dilaksanakan bekerjasama dengan instansi lain dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Eselon I teknis dan UPT) maupun instansi lainnya diantaranya LKPP, LAN, Polri, Kementerian Keuangan, perguruan tinggi, swasta dan LSM.

No	Indikator Kinerja Kegiatan K/L	Target	Realisasi					Jumlah	%
			2020	2021	2022	2023	2024		
2	Lulusan Diklat Aparatur LHK	5.954	2.731	3.118	391	2.552	3.683	12.475	209,52
	Lulusan Diklat Non Aparatur	15.150	7.050	2.744	670	2.031	2.507	15.002	99,02
	Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha	35.000	0	1.338	661	886	7.871	10.756	30,73

Tabel 6. Capaian Kinerja Periode 2025-2029 Kegiatan Penyelenggaraan Diklat

Penyelenggaraan Pendidikan SMK Kehutanan

Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga teknis tingkat menengah, maka diselenggarakan Penyelenggaraan pendidikan di 5 (lima) SMK Kehutanan yaitu SMK Kehutanan Negeri Pekanbaru, SMK Kehutanan Negeri Kadipaten, SMK Kehutanan Negeri Samarinda, SMK Kehutanan Negeri Makassar, dan SMK Kehutanan Negeri Manokwari. Lulusan SMK Kehutanan sangat dibutuhkan tidak hanya untuk mengisi kebutuhan tenaga disektor pemerintah, tetapi juga di dunia usaha (BUMN, Swasta). Penyelenggaraan pendidikan SMK Kehutanan menggunakan pola *boarding school*, sehingga siswa mendapat pembinaan penuh dari sekolah selain aspek kemampuan teknis kehutanan, juga pembinaan mental dan disiplin. Diharapkan lulusannya menjadi tenaga kerja yang kompeten dan tangguh bekerja di lapangan. Sebagai instansi pembina SMK Kehutanan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia terus berupaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan kegiatan SMK Kehutanan sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.



Gambar 7. Proses Belajar Mengajar di SMK Kehutanan Negeri

No	Satker	Jumlah Lulusan					Total
		2020	2021	2022	2023	2024	
1.	SMKKN Kadipaten	96	98	99	101	102	496
2.	SMKKN Pekanbaru	104	97	102	102	103	508
3.	SMKKN Samarinda	102	109	105	102	102	520
4.	SMKKN Makassar	94	105	99	101	101	500
5.	SMKKN Manokwari	70	66	65	66	79	346
	Jumlah	466	475	470	472	446	2.370

Tabel 7. Capaian Kinerja Lulusan siswa SMK Kehutanan pada tahun 2020-2024

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2020-2024

Karyasiswa

Salah satu output kegiatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah menyelenggarakan kegiatan karya siswa. Karyasiswa ini adalah pengelolaan pendidikan dilaksanakan melalui fasilitasi pendidikan ke jenjang Magister (S2) dan Program Doktorat (S3) pada perguruan tinggi. Fasilitasi pendidikan dimaksud berupa pembiayaan atau beasiswa bagi karyasiswa meliputi biaya pendaftaran, biaya pendidikan,

biaya hidup, transport, bantuan buku, bantuan penelitian, presentasi, monitoring dan lain-lain.. Terhadap karyawan yang dibiayai dana sponsor, fasilitasi penerbitan surat tugas belajar, transport lokal, monitoring pelaksanaan pendidikan dan fasilitasi presentasi hasil penelitian.

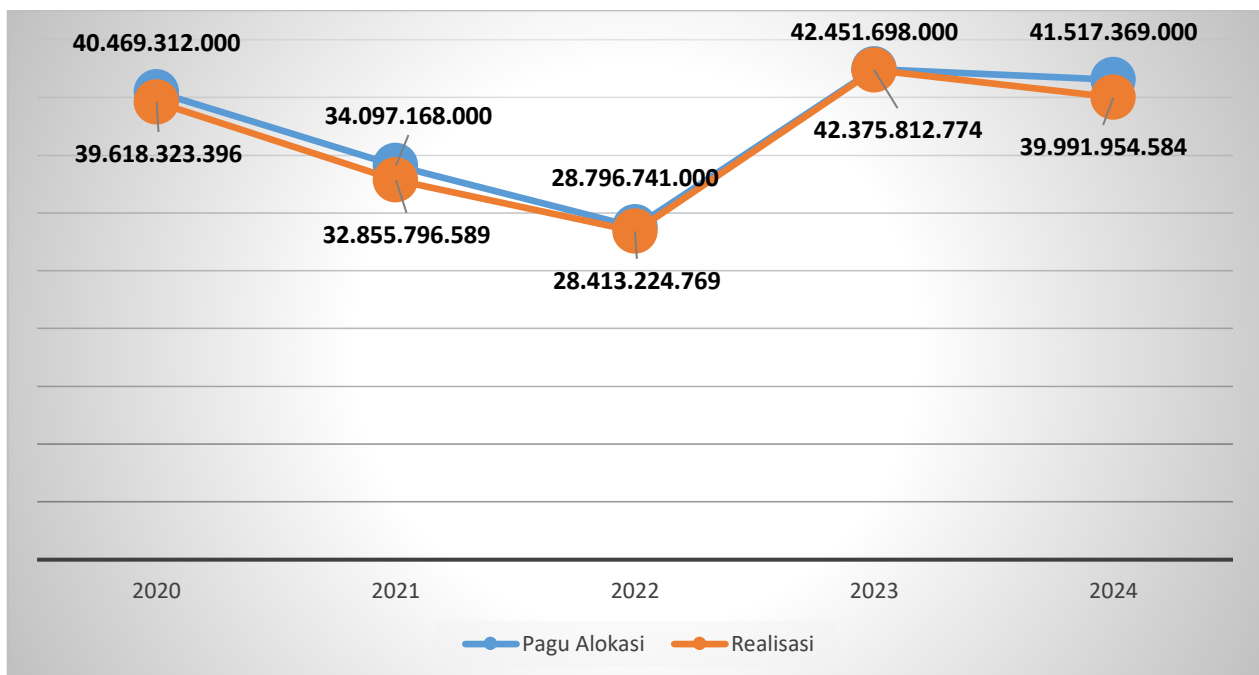
No.	Jenjang	Jumlah Lulusan					Jumlah
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	4	5	6	7	8	9
1	S2	18	30	15	9	9	81
2	S3	5	5	6	1	1	18
Total		23	35	21	10	10	99

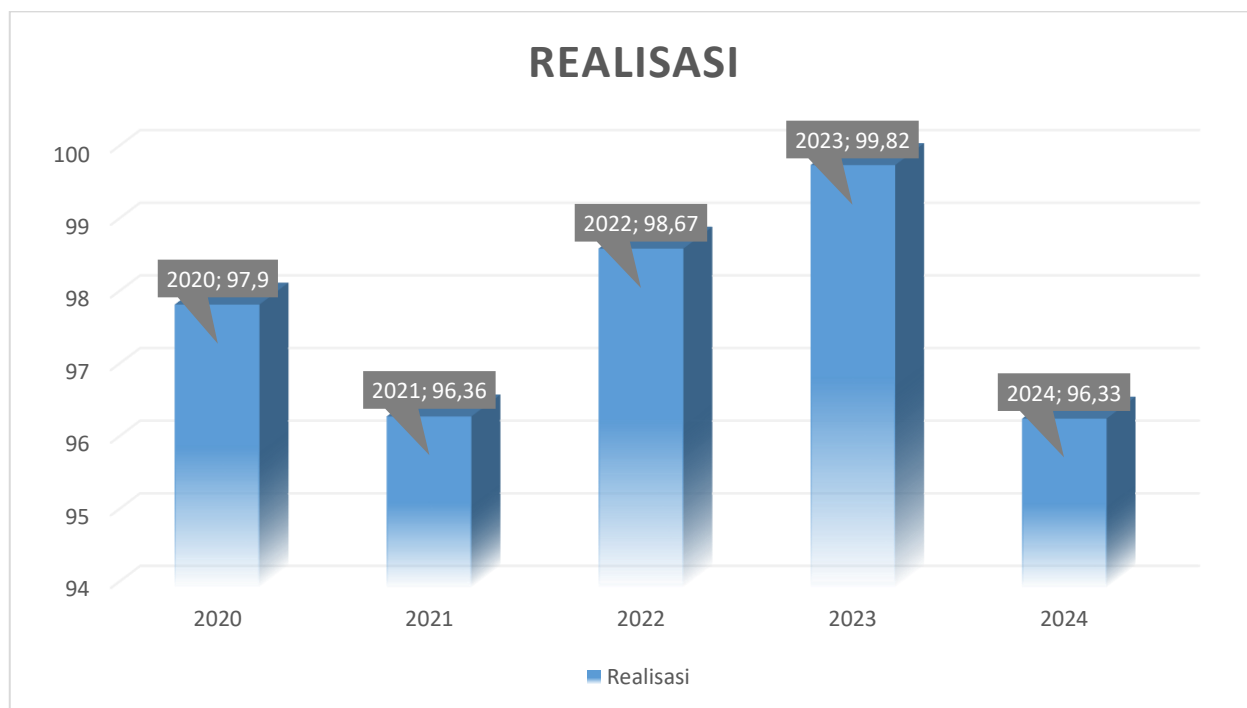
Tabel 8. Capaian IKK Lulusan Karyasiswa Pascasarjana pada Tahun 2020-2024.

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2020-2024

Capaian Realisasi Anggaran Periode 2020-2024

Ketersediaan anggaran merupakan salah satu indikator tercapainya target yang sudah ditetapkan. Periode 2020-2024 alokasi anggaran dan realisasi anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia mengalami fluktuatif sesuai dengan grafik di bawah.





Gambar 8. Realisasi Anggaran Periode 2020-2024

Sumber: Omspan Kementerian Keuangan

Dari data diatas dapat dilihat bahwa alokasi anggaran di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia fliktuatif setiap tahun, serta untuk realisasi anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia menunjukan sisi positif dengan kenaikan di 3 tahun terakhir dengan catatan di tahun 2024 realisasi mengalami penurunan dikarenakan adanya Pagu Blokir *Automatic Adjustmen* dan Blokir Perjalanan Dinas yang tidak dikembalikan ke Bendahara Umum Negara (BUN) sebesar **Rp1.485.200.000**



BAB II

VISI, MISI, DAN SASARAN STRATEGIS KEMENTERIAN KEHUTANAN PERIODE 2025-2029

2.1. Visi Misi dan Tujuan Strategis Kementerian Kehutanan

Sesuai dengan dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2024 tentang Sistem Perencanaan pembangunan Nasional (SPPN) dan memperhatikan ketentuan Peraturan Pemerintah nomor 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan serta Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029, Kementerian Kehutanan merumuskan Visi yang berisi rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi Kementerian Kehutanan disesuaikan tema RPJPN Tahun menuju Indonesia Emas 2045 yaitu:

"Negara nusantara yang berdaulat, maju dan berkelanjutan"

Untuk mencapai Visi Indonesia Emas 2045, ditetapkan 8 misi (agenda) pembangunan.

1. Mewujudkan transformasi sosial untuk membangun manusia yang sehat, cerdas, kreatif, sejahtera, unggul, dan berdaya saing.
2. Mewujudkan transformasi ekonomi untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan inovasi iptek, ekonomi produktif (termasuk industri manufaktur, ekonomi biru, pertanian, pariwisata, ekonomi kreatif, UMKM dan koperasi, tenaga kerja, serta BUMN), penerapan ekonomi hijau, transformasi digital, integrasi ekonomi domestik dan konektivitas qlobal, serta pembangunan perkotaan sebagai pusat pertumbuhan.
3. Mewujudkan transformasi tata kelola untuk membangun regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif.
4. Memantapkan supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia dengan memantapkan stabilitas ekonomi, politik, hukum dan keamanan nasional, serta memperkuat ketangguhan diplomasi Indonesia di tingkat global dan membangun kekuatan pertahanan berdaya gentar kawasan.
5. Memantapkan ketahanan sosial budaya dan ekologi dengan memperkuat ketangguhan individu, keluarga, komunitas, masyarakat, pembangunan karakter, dan lingkungan yang mampu menyeimbangkan hubungan timbal balik antara sosial budaya dan ekologi, serta mengoptimalkan modal sosial budaya untuk tahan menghadapi berbagai bencana, perubahan dan guncangan, serta dapat berpartisipasi dalam pembangunan dan menjaga keberlanjutan sumber daya alam.

6. Pembangunan kewilayahan diwujudkan untuk meningkatkan pemerataan dan keadilan pembangunan melalui penerjemahan agenda transformasi sosial, ekonomi, dan tata kelola, yang dilengkapi dengan landasan transformasi supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia, serta ketahanan sosial budaya dan ekologi. Penerjemahan tersebut dilakukan sesuai karakteristik masing-masing wilayah.
7. Dukungan sarana dan prasarana yang berkualitas dan ramah lingkungan menjadi faktor kunci pengembangan wilayah sekaligus sebagai pilar pendukung agenda transformasi.
8. Kesiambungan pembangunan untuk mengawal pencapaian Indonesia Emas yang diwujudkan melalui kaidah pelaksanaan yang efektif serta pembiayaan Pembangunan.

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

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

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

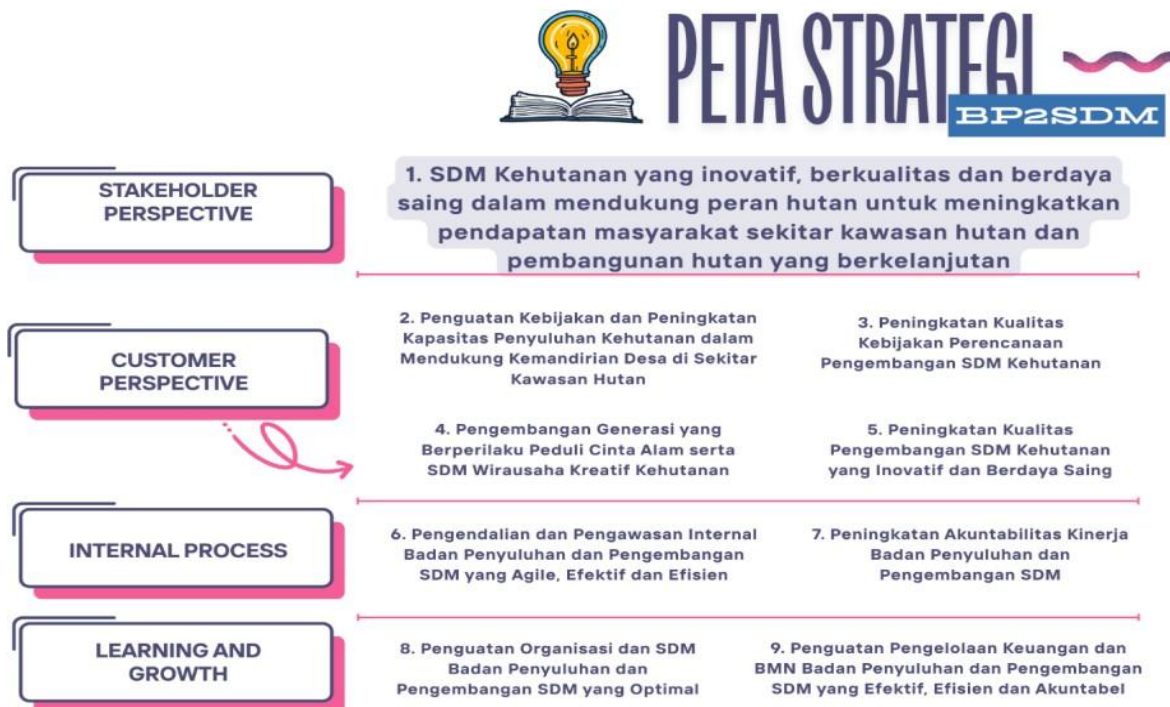
1. Memelihara ketahanan ekosistem hutan;
2. Menggerakkan entitas tapak hutan sebagai pendulum peradaban masyarakat;
3. Meningkatkan sumbangan dan nilai tambah kehutanan bagi perekonomian nasional; dan
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan bidang kehutanan yang baik.

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

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

4. Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani, dengan reformasi Kehutanan. birokrasi indikator nilai Kementerian.

2.2. Visi, Misi, dan Tujuan Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Gambar 9. Peta Strategi BP2SDM

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.

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. Memperkuat pengembangan SDM Kehutanan yang inovatif dan berdaya saing dalam mendukung pengelolaan hutan lestari dan berkelanjutan;
2. Memperkuat kebijakan dan peningkatan kapasitas penyuluhan kehutanan dalam mendukung kemandirian desa di sekitar kawasan hutan;
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan bidang kehutanan yang baik.

Untuk mewujudkan visi dan misi Badan P2SDM serta penerapan strategi perubahan paradigma BP2SDM menjadi *system inti* dalam tata kelola hutan berkelanjutan, diperlukan beberapa strategi penguatan yaitu:

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

10. Peningkatan serapan tenaga kerja sektor kehutanan dari lulusan SMK Kehutanan Negeri.
11. Penguatan peran generasi pelestari hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC sektor kehutanan, penelusuran *data deficient* jenis keanekaragaman hayati dan pembangunan kehutanan lainnya;
12. Penguatan sistem tata kelola dan manajemen data yang transparan, akuntabel dan reliabel.

2.3. Sasaran Program Badan P2SDM

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. Badan P2SDM masih mendukung 3 (tiga) Program dari 5 (lima) program pada Kementerian Kehutanan, yaitu:

1. **Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan**, Badan P2SDM mendukung program ini melalui kegiatan Peningkatan Penyuluhan dengan sasaran Peningkatan nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan. Program ini diarahkan untuk meningkatkan dan mempertahankan kelestarian dengan menghadirkan tapak hutan yang mampu membantu memulihkan ekonomi nasional dan ketahanan pangan. Sasaran program pengelolaan hutan berkelanjutan pada BP2SDM adalah SDM Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing dalam mendukung peran hutan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar kawasan hutan.
2. **Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**, Badan P2SDM mendukung program ini melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan; Perencanaan Pengembangan SDM; Pengembangan Generasi Pesta Hutan; serta Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan. Kegiatan pada program ini bertujuan untuk Meningkatkan lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan serta meningkatkan kapasitas SDM Kehutanan serta menyiapkan SDM Kehutanan termasuk generasi pelestari hutan dalam pengelolaan kehutanan yang berkelanjutan. BP2SDM juga menjadi penanggung jawab pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Sasaran program pendidikan dan pelatihan vokasi pada BP2SDM

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

3. **Program Dukungan Manajemen** dengan sasaran meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan serta Penguatan pengawasan internal Kementerian yang profesional dan berintegritas. Program ini diarahkan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transformasi pelayanan publik sebagai upaya peningkatan reformasi birokrasi dalam bidang kehutanan. Pada program ini, BP2SDM mendukung pencapaian sasaran program dan indikator sasaran Kementerian melalui kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BP2SDM khususnya pada pencapaian Nilai Maturitas SPIP BP2SDM dan Nilai SAKIP BP2SDM.

Dari 3 program di atas, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan mendukung program Pendidikan dan pelatihan vokasi serta program dukungan manajemen

2.4. Identifikasi Resiko

Dalam rangka mendukung sasaran program “*Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif, berkualitas, dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan kehutanan yang berkelanjutan*”, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM mengidentifikasi dan mengelola risiko sebagai berikut:

1. Risiko penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM kehutanan belum optimal dalam meningkatkan kompetensi peserta
Pelaksanaan diklat berpotensi belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial SDM kehutanan, khususnya bagi pengelola kawasan hutan di tingkat tapak. Dampaknya Peningkatan kapasitas SDM kehutanan tidak signifikan, sehingga kemampuan SDM dalam menjawab tantangan pengelolaan hutan berkelanjutan menjadi terbatas. Upaya mitigasi nya Adalah Peningkatan kualitas metode pembelajaran melalui *blended learning*, praktik lapangan, dan studi kasus; Optimalisasi pemanfaatan Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK) sebagai sarana praktik dan laboratorium lapangan diklat.
2. Risiko keterkaitan hasil pendidikan dan pelatihan dengan penyerapan tenaga kerja lulusan kehutanan belum optimal

Hasil pendidikan dan pelatihan berpotensi belum sepenuhnya mendukung kesiapan kerja

lulusan kehutanan, khususnya lulusan SMK Kehutanan Negeri, untuk terserap di sektor kehutanan. Dampak nya Rendahnya persentase lulusan yang bekerja di bidang kehutanan, sehingga kontribusi pendidikan kehutanan terhadap pembangunan sektor menjadi terbatas. Upaya mitigasi nya Adalah Dukungan terhadap optimalisasi penyelenggaraan pendidikan kehutanan melalui sinkronisasi kurikulum dan kebutuhan kompetensi lapangan; fasilitasi jejaring kerja sama dengan pemerintah daerah, dunia usaha, dan dunia industri kehutanan; Penyelarasan program pelatihan dengan standar kompetensi kerja dan kebutuhan pasar kerja sektor kehutanan.

Risiko-risiko tersebut merupakan turunan dari risiko sasaran program yang menjadi tanggung jawab pengelolaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM dalam memastikan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen utama peningkatan kualitas SDM kehutanan.



BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PERIODE 2025-2029

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Pembangunan nasional tahun 2025-2029 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045, dengan visi “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, yang pemenuhannya dicapai melalui delapan misi, dikenal selanjutnya dengan Asta Cita. Asta Cita terdiri atas:

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

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.

3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Kehutanan

Sejalan dengan arah kebijakan pembangunan nasional, Kementerian memfokuskan kebijakan strategis dalam pengurusan kawasan hutan yang berpijak pada prinsip

tranparansi, keadilan, dan keberlanjutan. Adapun kebijakan dan strategi Kementerian adalah sebagai berikut:

4. Perlindungan hutan sebagai paru-paru dunia dan pengatur tata air. Termasuk di dalamnya perlindungan keanekaragaman hayati, restorasi lahan kritis serta pengendalian deforestasi. Hal ini dilakukan untuk menjaga dan menurunkan emisi karbon dan menjawab krisis iklim dengan strategi yang akan ditempuh antara lain: (a) melindungi wilayah hulu Daerah Aliran Sungai (DAS) dan pesisir di hutan konservasi, hutan lindung, dan hutan produksi; (b) menjaga keanekaragaman hayati utamanya kekayaan spesies kebanggaan Indonesia; (c) memulihkan hutan berstatus kritis melalui upaya rehabilitasi hutan, termasuk di dalamnya menurunkan erosi dan aliran permukaan melalui bangunan sipil teknis; serta (d) mengantisipasi dan menurunkan kejadian kebakaran hutan di provinsi rawan kebakaran hutan.
5. Penguasaan hutan yang berkeadilan. Kementerian membuka ruang bagi masyarakat adat dan lokal yang selama ini tersisih dengan memberikan akses legal dan perlindungan hukum atas hutan yang secara historis jadi bagian dari identitas dan penghidupan mereka. Strategi yang akan dijalankan untuk mendukung kebijakan ini adalah (a) penyelesaian kasus sawit ilegal dan kawasan terbangun lainnya di kawasan hutan; (b) penertiban izin pemanfaatan kawasan hutan utamanya terhadap PBPH yang tidak aktif di lapangan; dan (c) audit dan pemberlakuan sanksi bagi Perizinan Berusaha Pemanfaatan Sarana Jasa Lingkungan Wisata Alam (PB PSWA) utamanya dalam pemenuhan PNPB.
6. Pemanfaatan hutan untuk ketahanan pangan, energi, dan air melalui pendekatan agroforestri. Kawasan hutan dikelola untuk menghasilkan pangan secara lestari. Selain itu, tanaman aren, dan HHBK lainnya bersama pepohonan hutan, menjaga ekosistem sekaligus menyediakan pangan dan ekonomi dengan strategi: (a) penyediaan lahan untuk food estate (lumbung pangan) baik berskala besar, menengah, dan kecil; (b) perhutanan berbasis masyarakat untuk mendukung ketersediaan dan keragaman pangan lokal; dan (c) peningkatan multi usaha kehutanan untuk mendukung pangan dan hilirisasi aren.
7. Kebijakan dalam strategis keempat yaitu, One Map Policy, dimana seluruh pemetaan kehutanan disatukan secara nasional dengan strategi melakukan integrasi informasi spasial tematik dan pemantauan hutan nasional melalui sistem informasi "jaga rimba". Hal ini untuk menghindari tumpang tindih dan konflik lahan sekaligus memperkuat

dasar pengambilan kebijakan yang berbasis data akurat.

8. Digitalisasi layanan kehutanan sebagai bentuk modernisasi tata kelola hutan dengan strategi yang dilakukan: (a) digitalisasi seluruh layanan Kementerian yang berfokus pada kebutuhan masyarakat di tingkat tapak, (b) penguatan infrastruktur pusat data dan pembangunan pusat data terstandardisasi, serta (c) penerapan cashless payment dan e-ticketing pada kawasan taman nasional, taman wisata alam, dan suaka margasatwa. Kementerian berharap melalui sistem digital, masyarakat dapat mengakses data dan perizinan dengan lebih mudah dan transparan. Proses yang dulunya panjang dan rawan penyimpangan diharapkan dapat dipangkas menjadi efisien dan akuntabel.

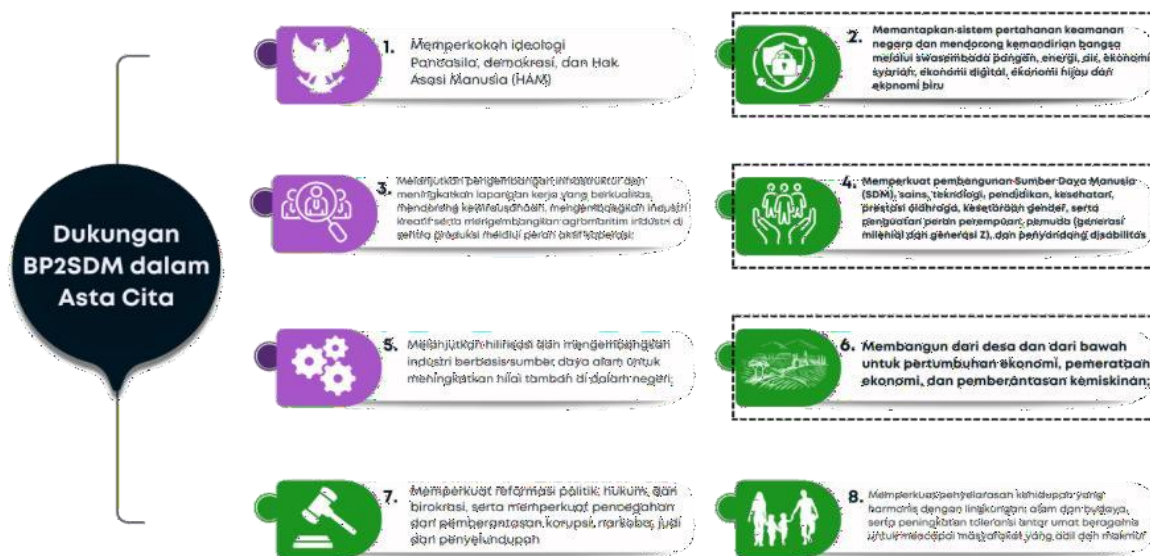
Sebagai wujud komitmen untuk mengintegrasikan pengarusutamaan pembangunan dalam kebijakan dan strategi sektor kehutanan, Kementerian Kehutanan menerapkan lima pendekatan utama dalam pembangunan, yaitu: gender, inklusi sosial, tujuan pembangunan berkelanjutan, transformasi digital, dan pembangunan rendah karbon, yang diintegrasikan secara konsisten dalam perencanaan dan pelaksanaan program agar sektor kehutanan dapat berkontribusi optimal dalam mewujudkan visi pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045. Untuk menggambarkan dan menginternalisasi arahan pembangunan nasional dan kebijakan kementerian, ditetapkan empat transformasi utama pembangunan kehutanan 2025-2029, yaitu: (1) pertumbuhan ekonomi kehutanan; (2) pengelolaan keanekaragaman hayati; (3) hutan cadangan pangan, energi, dan air; (4) hilirisasi kayu log, getah pinus, dan aren untuk bioethanol.

3.3 Arah Kebijakan dan Strategi Badan P2SDM

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. Badan penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM) mempunyai peran penting dalam menyiapkan SDM Kehutanan yang kompeten dalam Pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan, dan memandang pencapaian target pembangunan tidak akan tercapai tanpa dukungan SDM yang kompeten. Oleh karena itu, pembangunan kehutanan dan pembangunan SDM perlu dilakukan sejalan dan bersinergi.

Arah kebijakan dan strategi BP2SDM Tahun 2025-2029 diarahkan dalam mendukung tercapainya Indikator kinerja Utama Kementerian Kehutanan dan Asta Cita/Prioritas Nasional. Adapun target kinerja BP2SDM mendukung terhadap Prioritas Nasional 2, Prioritas Nasional 4, serta mendukung terhadap Prioritas nasional 6.

Dalam program PHTC 5 “Melanjutkan dan menambahkan program kartu-kartu kesejahteraan sosial serta kartu usaha untuk menghilangkan kemiskinan absolut”, BP2SDM mendukung pencapaian tersebut melalui intervensi peningkatan kapasitas baik kelola kawasan, kelola kelembagaan, dan kelola usaha yang dilakukan oleh kelompok masyarakat yang menerima akses kelola kawasan hutan, serta peningkatan kemandirian usaha dan nilai transaksi ekonomi masyarakat sekitar hutan. Selain mendukung PHTC tersebut, BP2SDM juga turut mendukung Proyek Strategis Nasional (PSN) ketahanan pangan melalui perhutanan berbasis masyarakat dalam mendukung swasembada pangan. Dukungan BP2SDM adalah melalui fasilitasi kepada KTH yang memiliki potensi dan komoditas pangan sehingga dapat memberikan produksi dan penyediaan pangan secara optimal.



Notes:

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

Gambar 10. Dukungan BP2SDM dalam Astacita

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

1. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

Program pengelolaan hutan Berkelanjutan di BP2SDM diselenggarakan oleh Pusat Penyuluhan. 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 tapakhutan diupayakan semakin tangguh, terus tumbuh memproduksi barang dan jasa. Meningkatkan dan mempertahankan kelestarian hutan baik di hutan produksi, hutan lindung, dan hutan konservasi

2. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di BP2SDM diselenggarakan oleh Pusbangkom, Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan, BPPK dan SMKKN. Kegiatan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yaitu Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan dan Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan. Arah program ini adalah menyiapkan SDM, tenaga menengah kehutanan yang langsung bekerja, membantu mengurangi pengangguran dan meningkatkan kapasitas SDM, kelompok tani hutan dan dunia usaha, untuk membantu meningkatkan produktivitas hutan dan perbaikan lingkungan.

3. Dukungan Manajemen

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



BAB IV

PROGRAM DAN KEGIATAN

4.1. Sasaran Program

Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia memiliki dua kegiatan utama dan satu pendukung kegiatan yaitu:

- Program Dukungan Manajemen** dengan sasaran Meningkatnya kinerja pelayanan birokrasi Kementerian Kehutanan yang agile, efektif, dan efisien. Program ini diarahkan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transformasi pelayanan publik sebagai upaya peningkatan reformasi birokrasi dalam bidang kehutanan.
- Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi** dengan sasaran Meningkatkan lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan serta Meningkatkan kualitas SDM sektor kehutanan. Program ini diarahkan untuk meningkatkan kapasitas SDM Kehutanan serta menyiapkan SDM Kehutanan termasuk generasi pelestari hutan dalam pengelolaan kehutanan yang berkelanjutan serta menyiapkan lulusan SMK kejuruan kehutanan untuk dapat langsung bekerja di bidang Kehutanan dan dunia usaha guna membantu meningkatkan produktivitas hutan dan perbaikan lingkungan.

4.2. Target Kinerja

Target yang terdapat pada indikator kinerja program merupakan target yang akan dicapai oleh Badan P2SDM pada Tahun 2025-2029 sebagai berikut.

4.2.1 Indikator Kinerja Program Badan P2SDM

Target IKP BP2SDM s.d 2029	Tahun					Target Total
	2025	2026	2027	2028	2029	
T2.SS2.SP2.IKP1 Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan	700 Miliar Rupiah	800 Miliar Rupiah	900 Miliar Rupiah	1 Triliun Rupiah	1,1 Triliun Rupiah	1,1 Triliun Rupiah (bukan kumulatif)
T2.SS2.SP2.IKP2 Persentase peningkatan kelompok tani hutan yang menghasilkan komoditi pendukung cadangan pangan, energi dan air	10 Persen	11 Persen	12 Persen	13 Persen	14 Persen	14 Persen (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.IKP1 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan	70 Poin	72 Poin	75 Poin	78 Poin	80 Poin	80 Poin (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.2 Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	2 Jenis Standar	10 Jenis Standar (kumulatif)

Target IKP BP2SDM s.d 2029	Tahun					Target Total
	2025	2026	2027	2028	2029	
T4.SS4.1.SP4.IKP3 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	71 Poin	72 Poin	73 Poin	74 Poin	74 Poin (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.IKP4 Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30 Persen	35 Persen	40 Persen	45 Persen	50 Persen	50 Persen (bukan kumulatif)

Tabel 9. Target IKP Badan P2SDM

Dari IKP di atas, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM mendukung beberapa IKP Seperti

1. T4.SS4.1.SP4.1 INDEKS PENGEMBANGAN SDM KEHUTANAN

Indeks pengembangan SDM Kehutanan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai upaya yang telah dilakukan oleh organisasi atau pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia. Fokus utama dari indeks pengembangan SDM adalah pada investasi dalam pelatihan, pendidikan, pengembangan keterampilan, dan perbaikan kondisi kerja untuk meningkatkan kompetensi dan potensi sumber daya manusia. Indeks Pengembangan SDM lebih berfokus pada usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi sumber daya manusia.

Indeks ini dihitung melalui indikator kinerja kegiatan yang menjadi pengungkit utama, serta indikator yang dapat menjadi pendukung. Indikator utama yang mendukung indeks ini adalah melalui Penguatan kapasitas pengelola Kawasan hutan di tingkat tapak; Pengembangan kompetensi atau pelatihan bagi SDM Kehutanan; Pembentukan kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan; Partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran *data deficient* jenis keanekaragaman hayati; serta Nilai Indeks berAkhlak Kementerian Kehutanan.

Indeks pengembangan SDM Kehutanan diukur sebagai dasar untuk mengukur capaian strategis serta pengambilan keputusan terkait kebijakan pengembangan SDM Kehutanan. Melalui nilai perhitungan indeks ini, dapat memberikan gambaran kuantitatif terhadap sejauh mana program dan kebijakan terkait pengembangan SDM kehutanan telah mencapai target. Hal ini penting untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan, baik dalam pelatihan, pendidikan, sertifikasi, maupun kewirausahaan, memberikan dampak nyata pada kualitas SDM.

2. T4.SS4.1.SP4.3 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.

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

3. T4.SS4.1.SP4.4 PERSENTASE LULUSAN SMK KEHUTANAN YANG BEKERJA DI BIDANG KEHUTANAN

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan tenaga teknis menengah kehutanan yang handal dan profesional, BP2SDM menyelenggarakan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kehutanan yang tersebar di 5 (lima) lokasi yaitu Jawa Barat (SMKKN Kadipaten), Kalimantan Timur (SMKKN Samarinda), Riau (SMKKN Pekanbaru), Sulawesi Selatan (SMKKN Makassar) dan Papua (SMKKN Manokwari). Lulusan SMK Kehutanan sangat dibutuhkan tidak hanya untuk mengisi kebutuhan tenaga di sektor pemerintah, tetapi juga di dunia usaha (BUMN dan swasta).

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. Pelaksanaan pendidikan menengah kejuruan kehutanan negeri lingkup Badan P2SDM guna menyediakan lulusan tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang memiliki kompetensi bidang Kehutanan.

Permasalahan saat ini adalah masih banyak lulusan SMK Kehutanan yang belum bekerja atau bekerja di luar sektor kehutanan. Saat ini juga belum terdata dengan baik jumlah

lulusan SMKKN binaan BP2SDM yang telah bekerja di sektor kehutanan. Melalui indikator ini, diharapkan dapat terdata lulusan SMKKN yang bekerja di sektor kehutanan, serta dapat disusun kebijakan yang dapat meningkatkan jumlah lulusan SMK Kehutanan Negeri yang bekerja di sektor kehutanan.

4.2.2 Indikator Kinerja Kegiatan

Target yang terdapat pada indikator kinerja program merupakan target yang akan dicapai Adapun rincian besaran target Indikator Kinerja Badan P2SDM Tahun 2025-2029 sebagai berikut

Target IKK BP2SDM s.d 2029	2025	2026	Tahun 2027	2028	2029	Target Akhir Renstra
T2.SS2.SP2.1.SK1.1 Produksi hasil hutan bukan kayu (HHBK) dari Kelompok Tani Hutan	- (indikator baru)	20.000 Ton	30.000 Ton	35.000 Ton	40.000 Ton	40.000 Ton (bukan kumulatif)
T2.SS2.SP2.1.SK1.2 Produksi hasil hutan kayu dari Kelompok Tani Hutan	- (indikator baru)	30.000 M ³	40.000 M ³	45.000 M ³	50.000 M ³	50.000 M³ (bukan kumulatif)
T2.SS2.SP2.1.SK1.3 Luasan wilayah pendampingan penyuluh kehutanan dalam mendukung kemandirian desa	25.000 Hektar	25.000 Hektar	25.000 Hektar	25.000 Hektar	25.000 Hektar	125.000 Hektar (kumulatif)
T2.SS2.SP2.2.SK1.4 Kelompok tani hutan yang dilibatkan dalam pengelolaan hutan	4.400 Kelompok	4.400 Kelompok	5.320 Kelompok	5.840 Kelompok	6.400 Kelompok	6.400 Kelompok (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.1.SK1.1 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	1.022 Unit	1.587 Unit	2.152 Unit	2.717 Unit	3.282 Unit	10.760 Unit (kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.1.SK1.2 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 Persen	74 Persen	76 Persen	78 Persen	80 Persen	80 Persen (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.1.SK2.1 Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	10 Unit Usaha	20 Unit Usaha	30 Unit Usaha	40 Unit Usaha	50 Unit Usaha	150 Unit Usaha (kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.1.SK2.2 Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data	- (indikator baru)	45 Orang	50 Orang	55 Orang	60 Orang	210 Orang (kumulatif)

Target IKK BP2SDM s.d 2029	Tahun					Target Akhir Renstra
	2025	2026	2027	2028	2029	
deficient jenis keanekaragaman hayati						
T4.SS4.1.SP4.1.SK3.1 Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan	- (indikator baru)	71 Poin	72 Poin	73 Poin	74 Poin	74 Poin (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.2 Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan	- (indikator baru)	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.3 Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	350 Orang	1.000 Orang	1.500 Orang	2.000 Orang	2.500 Orang	7.350 Orang (kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang	1.750 Orang	2.000 Orang	2.250 Orang	2.500 Orang	10.000 Orang (kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.3 Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit	1 Unit	1 Unit	2 Unit	2 Unit	7 Unit (kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	- (indikator baru)	100 Hektar	100 Hektar	100 Hektar	100 Hektar	400 Hektar (kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.4.SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang	457 Orang	457 Orang	457 Orang	457 Orang	2.285 Orang (kumulatif)
T4.SS4.SP1.1.SK12.1 Nilai Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	3,3 Poin	3,4 Poin	3,5 Poin	3,6 Poin	3,7 Poin	3,7 Poin (bukan kumulatif)
T4.SS4.SP2.1.SK9.1 Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	72 Poin	74 Poin	76 Poin	78 Poin	80 Poin	80 Poin (bukan kumulatif)

Tabel 10. Target IKK Badan P2SDM

Berdasarkan sasaran kegiatan di atas kegiatan yang di laksanakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut

1. T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi (berbasis Corpu)

Pengembangan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia (SDM) kehutanan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan hutan secara berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk memperkuat pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga untuk menumbuhkan profesionalisme, integritas, serta kemampuan adaptif SDM dalam menghadapi dinamika perubahan kebijakan, teknologi, dan tantangan dalam pengelolaan kehutanan. Proporsi SDM kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi menjadi indikator sejauh mana organisasi berkomitmen terhadap peningkatan kualitas SDM Kehutanan baik aparatur maupun

non aparatur. Melalui berbagai bentuk pelatihan, workshop, bimbingan teknis, hingga pengembangan metode Massive Online Open Course (MOOC), diharapkan SDM kehutanan mampu menjawab kebutuhan strategis, dan tantangan dalam Pembangunan kehutanan. Semakin tinggi proporsi SDM yang memperoleh pengembangan kompetensi, semakin besar pula peluang terciptanya tata kelola kehutanan yang efektif, efisien, dan berdaya saing. Hal ini juga mencerminkan pemerataan kesempatan belajar bagi seluruh SDM Kehutanan, sehingga tidak hanya meningkatkan kapasitas individu tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. T4.SS4.1.SP4.2.SK3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi

Dalam rangka meningkatkan kapasitas, profesionalitas, dan integritas SDM kehutanan serta berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Jabatan Fungsional, ditegaskan bahwa bagi pejabat fungsional yang akan naik jenjang jabatan setingkat lebih tinggi, pegawai yang akan beralih menjadi pejabat fungsional melalui perpindahan jabatan, serta pegawai dari jabatan fungsional keterampilan yang akan beralih ke jabatan fungsional keahlian wajib mengikuti dan lulus Uji Kompetensi. Pelaksanaan uji kompetensi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu layak dan mampu menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi tersebut mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Melalui mekanisme uji kompetensi, pemerintah berharap seluruh aparatur negara yang menduduki jabatan fungsional memiliki standar kemampuan yang terukur, profesional, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Pelaksanaan uji kompetensi menjadi wujud komitmen untuk memastikan aparatur kehutanan memiliki kompetensi dalam mengelola hutan secara berkelanjutan.

3. T4.SS4.1.SP4.3.SK1.3 Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif

Indikator Jumlah Unit Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK) dengan kategori pengelolaan yang efektif digunakan untuk mengukur sejauh mana unit-unit KHDTK mampu menjalankan fungsi dan perannya sesuai mandat yang diberikan. Efektivitas pengelolaan KHDTK dinilai dari terpenuhinya aspek-aspek utama pengelolaan kawasan hutan, tersedianya rencana pengelolaan, pelaksanaan kegiatan di lapangan, dukungan kelembagaan, hingga keberlanjutan pendanaan. Pencapaian indikator ini mencerminkan kemampuan unit KHDTK dalam mengoptimalkan fungsi kawasan, baik

sebagai pusat pendidikan, penelitian, pelatihan, maupun percontohan pengelolaan hutan. KHDTK yang masuk dalam kategori pengelolaan efektif berarti telah mampu menjaga kelestarian sumber daya hutan, meningkatkan manfaat sosial-ekonomi bagi masyarakat sekitar, serta mendukung upaya konservasi dan pengendalian perubahan iklim.

4. T4.SS4.1.SP4.3.SK1.3 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak

Dalam rangka mendukung program prioritas pada RPJMN, dilaksanakan Penguatan kapasitas yang menargetkan para pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KTH, dan KUPS) dalam bentuk Pelatihan, Bimtek, Sosialisasi, Seminar, Workshop. Peningkatan kapasitas ini juga berfungsi untuk memperkuat kelembagaan pengelola hutan di tingkat tapak, mendorong partisipasi masyarakat, serta meningkatkan pemahaman terhadap regulasi, dan pemanfaatan hasil hutan secara lestari. Indikator ini juga menilai dampak nyata berupa meningkatnya kinerja pengelolaan kawasan hutan, dan kontribusi terhadap pencapaian target pembangunan kehutanan nasional maupun daerah.

5. T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK

Indikator ini menggambarkan sejauh mana upaya pemulihan kondisi ekosistem di dalam KHDTK. Pemulihan ekosistem ini dapat mencakup berbagai kegiatan, seperti rehabilitasi lahan kritis, penanaman kembali pada area terdegradasi, pengendalian spesies invasif, konservasi tanah dan air, serta perlindungan keanekaragaman hayati. Capaian indikator ini dapat menunjukkan komitmen pengelola KHDTK dalam menjaga fungsi ekologis kawasan sebagai penyedia jasa lingkungan, laboratorium lapangan, serta pusat pembelajaran pengelolaan hutan berkelanjutan. Semakin luas area yang dipulihkan, semakin besar pula kontribusi KHDTK dalam mendukung adaptasi dan mitigasi perubahan iklim, menjaga keseimbangan hidrologi, serta memperkuat ketahanan ekosistem. Selain itu, indikator ini juga menjadi tolok ukur efektivitas perencanaan dan implementasi pengelolaan KHDTK, serta dapat menjadi indikator keberhasilan dalam membangun model percontohan pemulihan ekosistem hutan di Indonesia.

6. T4.SS4.1.SP4.4.SK4.1 Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan

Indikator ini digunakan untuk mengukur relevansi dan kualitas pendidikan vokasi

kehutanan dalam menyiapkan SDM yang kompeten, profesional, dan siap kerja. Kesesuaian lulusan dengan kebutuhan dunia kerja di bidang kehutanan menjadi tolok ukur keberhasilan SMKKN dalam menyelenggarakan pendidikan berbasis kompetensi, praktik lapangan, serta link and match dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Lulusan yang terserap di dunia kerja kehutanan berarti mampu menjawab kebutuhan tenaga kerja terampil di lapangan, memperkuat kelembagaan pengelolaan hutan, serta mendukung pencapaian target pembangunan kehutanan nasional. Dengan meningkatnya jumlah lulusan SMKKN yang relevan dengan kebutuhan tenaga kerja, diharapkan sektor kehutanan memiliki pasokan SDM unggul untuk mendukung keberlanjutan pengelolaan hutan dan pemberdayaan masyarakat sekitar kawasan hutan.

4.3. Komponen Kegiatan Untuk Masing-Masing Output

Komponen adalah aktivitas berupa tahapan atau bagian yang dilakukan untuk menunjang pencapaian keluaran (*output*) kegiatan. Berikut adalah rincian dari komponen kegiatan untuk masing-masing output beserta penanggung jawab kegiatan:

Tabel 11. Komponen Kegiatan dan Penanggungjawab kegiatan

No.	Kegiatan	Output	Komponen	Penanggung jawab Kegiatan
1.	Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Diklat Kehutanan	Nilai KHDTK yang dikelola	Pengembangan KHDTK sebagai sarana Pembelajaran Kediklatan	Pusdiklat SDM, Balai P2SDM Wilayah I Balai P2SDM Wilayah II Balai P2SDM Wilayah III Balai P2SDM Wilayah IV Balai P2SDM Wilayah V Balai P2SDM Wilayah VI Balai P2SDM Wilayah VII
		Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Konservasi Kawasan/ Rehabilitasi Ekosistem	Balai P2SDM Wilayah I Balai P2SDM Wilayah II Balai P2SDM Wilayah III Balai P2SDM Wilayah IV Balai P2SDM Wilayah V Balai P2SDM Wilayah VI Balai P2SDM Wilayah VII
2.	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Lulusan pelatihan SDM Kehutanan	a. Penyelenggaraan Diklat Teknis b. Penyelenggaraan Diklat Fungsional c. Penyelenggaraan Diklat Administrasi d. Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan e. Penyelenggaraan Diklat tingkat Tapak	Pusdiklat SDM, Balai P2SDM Wilayah I Balai P2SDM Wilayah II Balai P2SDM Wilayah III Balai P2SDM Wilayah IV Balai P2SDM Wilayah V Balai P2SDM Wilayah VI Balai P2SDM Wilayah VII

No.	Kegiatan	Output	Komponen	Penanggung jawab Kegiatan
			f. Pendukung Kediklatan	
		Lulusan pendidikan karya siswa	a. Pendidikan Program S2 Dalam Negeri b. Pendidikan Program S3 Dalam Negeri c. Pengelolaan Pendidikan	Pusdiklat SDM,
		Jumlah Pengembangan pelatihan berbasis online	a. Pengembangan MOOC	Pusdiklat SDM
		Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	Balai P2SDM Wilayah I Balai P2SDM Wilayah II Balai P2SDM Wilayah III Balai P2SDM Wilayah IV Balai P2SDM Wilayah V Balai P2SDM Wilayah VI Balai P2SDM Wilayah VII
2.	Penyelenggara Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	a. Jumlah Lulus SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan b. Penyelenggaraan Pendidikan SMK Kehutanan c. Dokumen Perencanaan dan Pembinaan	Pusdiklat SDM, SMKK Negeri Kadipaten, SMKK Negeri Samarinda, SMKK Negeri Makassar, SMKK Negeri Pekanbaru, SMKK Negeri Manokwari
3.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM LHK	1. Layanan dukungan,	a. Penyusunan rencana Program, Penyusunan Rencana Anggaran b. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi. c. Pengelolaan Kepegawaian. d. Pelayanan umum dan perlengkapan	Sub Bagian Tata Usaha Pusat Diklat SDM
		2. Layanan Sarana dan Prasarana Internal	a. Pembangunan/renovasi gedung dan bangunan b. Penyediaan peralatan dan fasilitas kantor c. perangkat pengolah data dan komunikasi	Sub Bagian Tata Usaha Pusat Diklat SDM
		3. Layanan Perkantoran	a. Gaji dan Tunjangan b. Operasional dan Pemeliharaan Kantor	Sub Bagian Tata Usaha Pusat Diklat SDM



BAB V

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

5.1 Peta Sasaran Kinerja dan Sasaran Kegiatan

Sasaran kinerja kegiatan yang telah ditetapkan merupakan kondisi yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun kedepan sebagai akibat yang ditimbulkan dari adanya output dari suatu kegiatan. Sedangkan Indikator kinerja kegiatan adalah alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan disuatu instansi. Sasaran Kinerja dan Sasaran Kegiatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia sedikit berbeda dengan Sasaran kinerja Badan P2SDM, Berikut adalah sasaran kinerja dan sasaran kegiatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029

Tabel 12. Sasaran Kinerja dan Sasaran Kegiatan

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Lulusan pelatihan SDM Kehutanan	8183	9683	11183	12683	14183	55.915 Orang (kumulatif)
		Lulusan pendidikan karya siswa	10	10	10	10	10	50 Orang (kumulatif)
		Jumlah Pengembangan pelatihan berbasis online	5	5	5	5	5	25 Kegiatan (kumulatif)
		Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	0	1587	2152	2717	3282	9.738 Orang (kumulatif)
	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70	71	72	73	74	74 Poin (akhir periode renstra)
		Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK		100	100	100	100	400 Ha (kumulatif)

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7298 - Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30	35	40	45	50	50 Persen (akhir periode renstra)
		Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	458	470	470	470	470	2.338 Orang (kumulatif)

5.2 Kerangka Pendanaan (berdasarkan pagu 2025 dan pertimbangan kenaikan inflasi)

Dalam rangka menunjang target Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM yang didukung oleh Balai P2SDM Wilayah I-VII serta SMKKN di lingkup Badan P2SDM rencana alokasi anggaran Tahun 2025-2029 adalah sebesar **Rp767.196.670.000**. Anggaran ini disusun dengan mempertimbangkan pencapaian target dan kemampuan kelembagaan dan SDM yang dimiliki. Alokasi anggaran yang disusun merupakan pembiayaan melalui mekanisme APBN Kementerian Kehutanan.

Tabel 13. Kerangka Pendanaan

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Alokasi Anggaran (Ribu Rupiah)					Total (Ribu Rupiah)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Lulusan pelatihan SDM Kehutanan	26.775.000	43.573.500	50.323.500	57.073.500	63.823.508	241.569.008
		Lulusan pendidikan karya siswa	1.650.000	1.815.000	1.996.500	2.196.150	2.415.765	10.073.415
		Jumlah Pengembang an pelatihan berbasis online	500.000	550.000	605.000	665.500	732.050	3.052,550

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Alokasi Anggaran (Ribu Rupiah)					Total (Ribu Rupiah)
			2025	2026	2027	2028	2029	
		Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	0	4.725.000	6.300.000	7.875.000	9.450.000	28.350.000
	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	3.190.000	3.509.000	3.859.900	4.245.890	4.670.479	19.475.269
		Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	300.000	330.000	363.000	399.300	439.230	1.831.530
		Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	0	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	5.400.000
7298 - Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	51.980.637	56.678.701	62.896.571	69.186.228	76.104.851	316.846.988
		Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat						

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Alokasi Anggaran (Ribu Rupiah)					Total (Ribu Rupiah)
			2025	2026	2027	2028	2029	
		Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	3.741.760	4.115.936	4.527.530	4.980.283	5.478.311	22.843.820
Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	Layanan Umum	108.386	500.000	550.000	600.000	850.000	2.608.386
		Layanan Sarana Internal	135.000	700.000	800.000	900.000	1.000.000	3.535.000
		Layanan Perkantoran	18.280.078	20.108.086	22.118.894	24.330.784	26.763.862	111.601.704
		Layanan BMN	1.000	2.000	2.000	2.000	2.000	9.000

5.3 Target Kinerja

Target kinerja merupakan target-target yang harus dicapai dalam periode lima tahun kedepan. Target Kinerja dari sasaran Kegiatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kapasitas SDM Kehutanan

A. Lulusan Pelatihan SDM Kehutanan

Pelatihan adalah proses pembelajaran terencana untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang bertujuan Meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kemampuan serta penguatan organisasi dengan sasaran Aparatur dan Non Aparatur Bidang Kehutanan. Kegiatan tersebut diselenggarakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Balai P2SDM Wilayah I-VII. Pelatihan yang di selenggarakan adalah pelatihan fungsional, pelatihan teknis, pelatihan administrasi dan pelatihan kepemimpinan. Target yang di rencanakan selama lima tahun adalah **21.593 orang lulusan** pelatihan aparatur dan non aparatur yang diselenggarakan di Pusat Diklat SDM dan Balai P2SDM Wilayah 1-7,dengan rincian target sebagai berikut

Tabel 14. Sasaran Kegiatan Lulusan pelatihan SDM Kehutanan

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Lulusan pelatihan SDM Kehutanan	8183	9683	11183	12683	14183	55.915 Orang (kumulatif)



Gambar11. Pelatihan Pengelolaan Sampah Organik Untuk Budidaya Maggot
Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

1) Diklat Teknis dan Fungsional,

Terselenggaranya Diklat bagi tenaga teknis dan fungsional Kementerian. Diklat teknis meliputi lima bidang diklat yaitu Perencanaan Hutan, Pemanfaatam Hutan, Rehabilitasi dan reklamasi hutan dan lahan, konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya, bidang administrasi kehutanan, bidang Lingkungan Hidup. Diklat Fungsional adalah Diklat Bagi Para Tenaga Fungsional di Kementerian Kehutanan yaitu berupa Diklat Pembentukan, Penjenjangan dan Alih Tingkat. Tenaga Fungsional terdiri dari tenaga Fungsional di bawah Binaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan seperti Polisi Hutan (Polhut), Penyuluh Kehutanan, Pengendali Ekosistem Hutan (PEH), Pedal, dan PPLH Maupun Tenaga Fungsional Binaan dari Kementerian atau Lembaga Lainnya seperti Widyaiswara, Arsiparis, Pranata Komputer, Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa, dan masih banyak lagi jabatan fungsional seiring dengan kebijakan pemerintah dimana semua jabatan yang ada akan di fungsionalkan.



Gambar 12. Penutupan Pelatihan Pembentukan Fungsional Polisi Kehutanan Tahun 2023
Sumber: Dokumentasi Sub Bidang Tata Usaha

2) Diklat Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan adalah pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan seseorang, terutama dalam konteks pemerintahan atau organisasi. Pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bidang kepemimpinan. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu yang mempunyai akreditasi dari

LAN untuk menyelenggarakan diklat Kemimpinan khususnya PKA dan PKP



Gambar 13. Penutupan Diklat PKA Tahun 2024

Sumber: Dokumentasi Sub Bidang Tata Usaha

3) Diklat Administrasi

- Terselenggaranya Diklat Pelatihan Dasar CPNS.
- Terselenggaranya diklat Administrasi bagi aparatur Kementerian Kehutanan.
- Terselenggaranya Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Lingkup Kementerian Kehutanan maupun kerjasama dengan Kementerian Lainnya/Pemerintah Provinsi /Pemerintah Daerah dengan Akreditasi **A** dari LKPP.



Gambar 14. Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS
Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

B. Lulusan Pendidikan Karyasiswa

Karyasiswa adalah bantuan Pendidikan yang diberikan kepada karyawan lingkup Kementerian Kehutanan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja di organisasi. Bantuan Pendidikan untuk Pendidikan magister (S2) dan doctor (S3) yang mencakup biaya Pendidikan, biaya hidup, serta bantuan kebutuhan pendukung kelancaran Pendidikan. Bantuan diberikan dari mulai peserta mendaftar sampai lulus.

Dalam menentukan penerima karyasiswa, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia akan berkoordinasi dengan instansi terkait seperti Biro SDM Kementerian Kehutanan untuk melaksanakan seleksi penerima karyasiswa yang kemudian ditetapkan melalui SK Kepala Badan P2SDM. Target kinerja yang direncanakan selama lima tahun adalah **50 lulusan karyasiswa**. Rincian target sebagai berikut.

Tabel 15. Sasaran Kegiatan Lulusan Pendidikan Karyasiswa

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutan	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutan	Lulusan pendidikan karya siswa	10 Orang	10 Orang	10 Orang	10 Orang	10 Orang	50 Orang (kumulatif)



Gambar 15. Presentasi Hasil Studi Karyasiswa Secara Langsung dan Daring
Sumber: Dokumentasi Sub Bidang Bagian Tata Uaha

C. Jumlah Pengembangan pelatihan berbasis online

Pengembangan pelatihan berbasis online yang di sebut MOOC (*Massive Open Online Course*) merupakan bentuk penyelenggaraan pendidikan berbasis teknologi yang semakin banyak digunakan oleh masyarakat luas.

MOOC pada dasarnya adalah sebuah proses pembelajaran jarak jauh dimana proses pendaftaran hingga selesainya pelatihan dilakukan secara *online*. MOOC juga tidak memandang jarak. Bagi yang ingin mendaftar MOOC, yang mereka butuhkan hanya perangkat untuk mengakses MOOC dan jaringan internet. Tidak hanya itu, biasanya MOOC ditawarkan dengan biaya yang lebih murah atau bahkan gratis.

Pengembangan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi SDM bidang kehutan secara lebih massif karena cangkupannya bisa lebih luas dari pelatihan

konvensional. Selain itu, pengembangan ini juga untuk meningkatkan efisiensi karena bisa diselenggarakan dengan biaya yang lebih murah. Target kinerja yang di rencanakan adalah tersusun nya jenis-jenis pelatihan berbentuk online yang sebanyak 5 jenis pelatihan per tahun atau **25 jenis pelatihan berbasis online** selama lima tahun kedepan, dengan rincian sebagai berikut

Tabel 16. Sasaran Kegiatan Pengembangan MOOC

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Jumlah Pengembangan pelatihan berbasis online	5 Keg.	5 Keg.	5 Keg.	5 Keg.	5 Keg.	25 Kegiatan (kumulatif)

D. Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya

Peningkatan kapasitas pengelola KHDTK Hutan Diklat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan efektifitas dalam pengelolaan KHDTK Hutan Diklat serta pemanfaatan hutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penguatan kapasitas menargetkan para pengelola Kawasan hutan ditingkat tapak (KPH, KTH, dan KUPS). Penyelenggaraan Kegiatan berada di Balai P2SDM Wil I-VII. Target selama periode 2025-2029 adalah sebanyak 9.738 orang yang di tingkatkan kapasitasnya. Dengan rincian sebagai berikut

Tabel 17. Sasaran Kegiatan Pengembangan Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	0	1587	2152	2717	3282	9.738 Orang (kumulatif)

E. Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat

Badan P2SDM mempunyai 5 SMK Kehutanan yang terletak di 5 lokasi yaitu Pekanbaru, Kadipaten, Samarinda, Makassar, Manokwari. Penyelenggaraan pendidikan SMK Kehutanan Negeri bertujuan membentuk manusia Indonesia yang berjiwa Pancasila serta berkarakter 9 (sembilan) nilai dasar rimbawan yaitu jujur, tanggung jawab, ikhlas, disiplin, visioner, adil, peduli, kerjasama, dan profesional; dan menyiapkan tenaga teknis menengah kehutanan yang sehat, berilmu, kreatif, cakap, mandiri, demokratis, menjadi motor penggerak pembangunan kehutanan di lapangan dalam rangka mewujudkan kelestarian hutan untuk kesejahteraan masyarakat serta memiliki daya saing tingkat nasional maupun internasional. Target kinerja dari kegiatan ini adalah jumlah lulusan SMK Kehutanan Negeri yang Kompeten dan bersertifikat dengan target lulusan sebanyak **2.346 orang selama 5 tahun**. Dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 18. Sasaran Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7298 - Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Tersedianya tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	458 Orang	470 Orang	470 Orang	470 Orang	470 Orang	2.388 Orang (kumulatif)

F. Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan

Salah satu tujuan dari SMK Kehutanan adalah menyiapkan tenaga teknis menengah kehutanan yang sehat, berilmu, kreatif, cakap, mandiri, demokratis, menjadi motor penggerak pembangunan kehutanan di lapangan dalam rangka mewujudkan kelestarian hutan untuk kesejahteraan masyarakat serta memiliki daya saing tingkat nasional maupun internasional dan untuk menghasilkan tenaga kerja terampil yang siap bekerja di dunia kehutanan

Dengan demikian, diharapkan lulusan dari SMK Kehutnan dapat mengisi sektor-sektor bidang kehutanan yang masih kekurangan SDM yang unggul. Target

dari indikator ini adalah setidaknya **30% lulusan dari SMK Kehutanan Negeri** dapat bekerja di sektor/industry kehutanan. Indikator dihitung dari lulusan SMK Kehutanan Negeri (T-1) yang sudah bekerja di bidang kehutanan dalam kurun waktu satu tahun setelah kelulusan, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 19. Sasaran Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Sumberdaya Manusia Kehutanan yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing untuk mewujudkan keberlanjutan manfaat hutan	Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan	30 % dari Luusan	35 % dari Luusan	40 % dari Luusan	45 % dari Luusan	50 % dari Luusan	50 % dari Total Luusan



Gambar 16. Kegiatan Siswa SMK Kehutanan Manokwari
Sumber: Dokumentasi SMK Kehutanan Negeri Manokwari

G. Indeks Profesionalitas ASN Pusat Diklat SDM

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Pengukuran IP ASN dilakukan secara berkala untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN di Indonesia.

Tujuannya adalah Pelaksanaan pengukuran IP ASN akan memberikan standar bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah secara sistematis, berkesinambungan, dan terukur. Manfaatnya adalah Bagi pegawai yang diukur, IP ASN merupakan area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai Pegawai ASN. Bagi instansi pemerintah, pengukuran ini digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional dan bagi masyarakat, manfaatnya adalah sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

Pengukuran IP ASN dilaksanakan pada tahun sebelumnya (T-1) di tahun berjalan. Target kinerja selama periode renstra ini adalah **81 Point**

2. Peningkan Efektifitas Pengelolaan KHDTK

A. Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

Badan P2SDM juga turut mendukung perhitungan Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan, khususnya pada kawasan hutan dengan tujuan khusus hutan diklat. Pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus mengacu pada Peraturan Menteri LHK nomor P.15/MENLHK/SETJEN/KUM.1/5/2018 tentang Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus. Secara perhitungan, Badan P2SDM akan menggunakan sistem skoring yang disusun melalui Peraturan Kepala Badan P2SDM tentang Pedoman Tata Cara Pembinaan, Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Penilaian Nilai efektivitas KHDTK dilakukan untuk KHDTK di lingkup Badan P2SDM yang di Kelola oleh 7 Balai P2SDM Kementerian Kehutanan. Target Kinerja yang akan di capai adalah nilai efektivitas rata-rapa dari seluruh KHDTK di lingkup Badan P2SDM sebesar 74 Point di akhir periode Renstra, dengan rincian sebagai berikut

Tabel 20. Sasaran Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	70 Poin	71 Poin	72 Poin	73 Poin	74 Poin	74 Poin (akhir periode renstra)

Penilaian kinerja pengelola KHDTK/ Hutan Diklat dititikberatkan terhadap 6 (enam) kriteria yaitu:

1. Perencanaan KHDTK (15%);
2. Pelaksanaan Kegiatan KHDTK (30%);
3. Kerjasama Pengelolaan KHDTK (10%);
4. Pemanfaatan Hutan pada areal KHDTK (30%);
5. Pembangunan Sarpras Pendukung KHDTK (10%);
6. Pelaporan Pengelolaan KHDTK (5%).



Gambar 17. Asrama Peserta Pelatihan di KHDTK Tabo-tabo Balai P2SDM Wilayah VI
Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

Perhitungan Nilai Tertimbang untuk masing-masing indikator adalah :

(Nilai Bobot Indikator) dibagi (Jumlah Indikator pada Kriteria tersebut) dikalikan (jumlah Nilai Indikator) dibagi (Nilai Indikator Maksimal), dengan rumus :

$$N_k = \frac{B_k}{Jl_k} \left[\sum_{i=1}^n \frac{N_i}{N_{i \max}} \right]$$

Dimana :

N : Nilai indikator tertimbang

Bk : Nilai bobot kriteria k

K : Kriteria (1...3)

Ni max : Nilai indikator terbesar (5)

N : Jumlah indikator tiap kriteria

Jl k : Jumlah indikator kriteria k

B. Rehabilitasi lahan Kritis di KHDTK Diklat

Luasan dari KHDTK Diklat yang perlu direhabilitasi guna mendukung pemulihan ekosistem, meliputi kegiatan penanaman dan pemeliharaan, rehabilitasi hutan dan lahan, restorasi ekosistem konservasi tanah dan air, pengayaan jenis, monitoring dan evaluasi, pemberdayaan masyarakat. Total area di dalam KHDTK di 7 (tujuh) Balai P2SDM yang ditetapkan untuk dilakukan upaya rehabilitasi atau restorasi agar kembali berfungsi secara ekologis, sosial, dan ekonomis. Luasan ini biasanya ditentukan berdasarkan hasil inventarisasi kondisi lahan, identifikasi lahan kritis, atau kawasan terganggu.

Pelaksanaan kegiatan penanaman dan pemeliharaan, rehabilitasi hutan dan lahan, restorasi ekosistem konservasi tanah dan air, pengayaan jenis, monitoring dan evaluasi, pemberdayaan masyarakat. Total area yang di rehabilitasi di periode 2025-2029 adalah 400 Ha dengan rincian sebagai berikut.

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK BP2SDM	Target					Target Total (2025-2029)
			2025	2026	2027	2028	2029	
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	0	100	100	100	100	400 Ha (kumulatif)

Tabel 21. Sasaran Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK

3. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya

Program dukungan manajemen adalah program yang bertujuan untuk mendukung pelaksanaan fungsi organisasi atau Lembaga. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia mempunyai target dalam Peningkatan akuntabilitas kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM berupa Nilai SAKIP serta Peningkatan kinerja pengelolaan anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM berupa Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Pusat Diklat SDM. Dalam hal mencapai target yang telah ditentukan berikut kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan selama periode renstra 2025-2029.

1. Layanan Dukungan Manajemen pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

(1) Penyusunan rencana program, dan penyusunan Rencana Kerja

- Tersedianya Renstra Pusat Diklat SDM LHK 1 Dokumen;
- Tersedianya Rencana Kerja Tahunan Pusat Diklat SDM LHK sebanyak 5 Dokumen;
- Tersedianya dokumen anggaran/ RKAKL sebanyak 5 Dokumen;
- Tersediaanya laporan pemeliharaan dan penerapan Sertifikat Manajemen Mutu ISO 9001;2015 sebanyak 5 Dokumen.



Gambar 18. Kegiatan Audit Surveillance dan Penyerahan Sertifikat SMM ISO 9001;2015 melalui PT. TSI Sertifikasi Internasional

Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

(2) Pelaksanaan Pemantauan dan evaluasi

- Tersedianya Laporan kerja Tahunan sebanyak 5 dokumen;
- Tersedianya Laporan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah (SPIP) sebanyak 5 dokumen;
- Tersedianya Laporan Monitoring dan evaluasi pelaksanaan diklat sebanyak 5

dokumen;

- Tersedianya laporan akreditasi kelembagaan diklat eksternal dan Internal sebanyak 5 dokumen;
- Tersediannya buku terbitan/majalah/leaflet;
- Tersedianya laporan pengelolaan informasi kediklatan sebanyak 5 dokumen.

(3) Pengelolaan Kepegawaian

- Tersediannya laporan pengelolaan kepegawaian Pusat Diklat SDM sebanyak 5 dokumen.
- Tersedianya laporan peningkatan Kompetensi pegawai sebanyak 5 dokumen

(4) Pelayanan umum dan perlengkapan

- Ketatausahaan/BMN/Kuangan
 - Tersedianya laporan pengelolaan BMN sebanyak 5 dokumen
 - Tersedianya laporan Keuangan sebanyak 5 dokumen
 - Tersedianya laporan barang persediaan sebanyak 5 dokumen

2. Layanan Sarana dan Prasarana Internal

- Tersedianya Dokumen Pengadaaan Sarana dan Prasarana Internal sebanyak 5 (lima) Dokumen

3. Layananan Perkantoran

- Pelayanan Gaji dan Tunjangan
- Pelayanan Operasional Perkantoran
- Pelayanan Honor Pengelolaan Keuangan
- Pelayanan Sarana Perkantoran
- Pelayanan Perawatan Kendaraan
- Pelayanan Perawatan Gedung
- Pelayanan Pengadaan Peralatan Asrama dan Dapur
- Pelayanan Penambah Daya Tahan Tubuh

BAB VI

PENUTUP

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan pembangunan Sektor Kehutanan untuk periode Tahun 2025-2029, yang mempunyai tujuan untuk membentuk SDM Bidang kehutanan yang kompeten. SDM kehutanan **kompeten, bersih dan melayani** merupakan kunci keberhasilan kegiatan pembangunan kehutanan sampai tingkatan tapak. Upaya pengembangan SDM lingkungan hidup dan kehutanan agar sejalan dengan tuntutan dan kebutuhan dinamika pembangunan kehutanan bukan hanya menjadi tanggung jawab Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan semata. Seluruh jajaran institusi penyelenggara pembangunan kehutanan di setiap tingkatan pemerintahan, baik pusat maupun daerah, termasuk swasta, lembaga swadaya masyarakat/NGO, serta pihak-pihak terkait lainnya, harus mempunyai arah dan komitmen yang sama guna mewujudkan profesionalisme SDM lingkungan hidup dan kehutanan.

Upaya untuk mewujudkan profesionalisme SDM lingkungan hidup dan kehutanan dalam mendukung pembangunan Lingkungan Hidup dan kehutanan harus dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang panjang dan harus dilakukan secara terus menerus.

Disadari bahwa penyusunan rencana tidaklah mudah, banyak hal yang perlu dilihat. Sasaran kegiatan diklat sangat tergantung dari kebijakan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan dipengaruhi pula oleh kebijakan nasional. Sebagai contoh rencana diklat prajabatan sangat ditentukan oleh rencana formasi kepegawaian. Namun demikian, sebagai dokumen perencanaan tetap harus memperhitungkan kecenderungan yang akan terjadi di masa datang dengan tetap antisipasi terhadap perubahan yang terjadi.

Berhasilnya implementasi renstra ini sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan, upaya dan kerja keras yang sungguh-sungguh dari segenap unsur jajaran Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan, serta dukungan seluruh unit atau jajaran lingkup eselon I Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

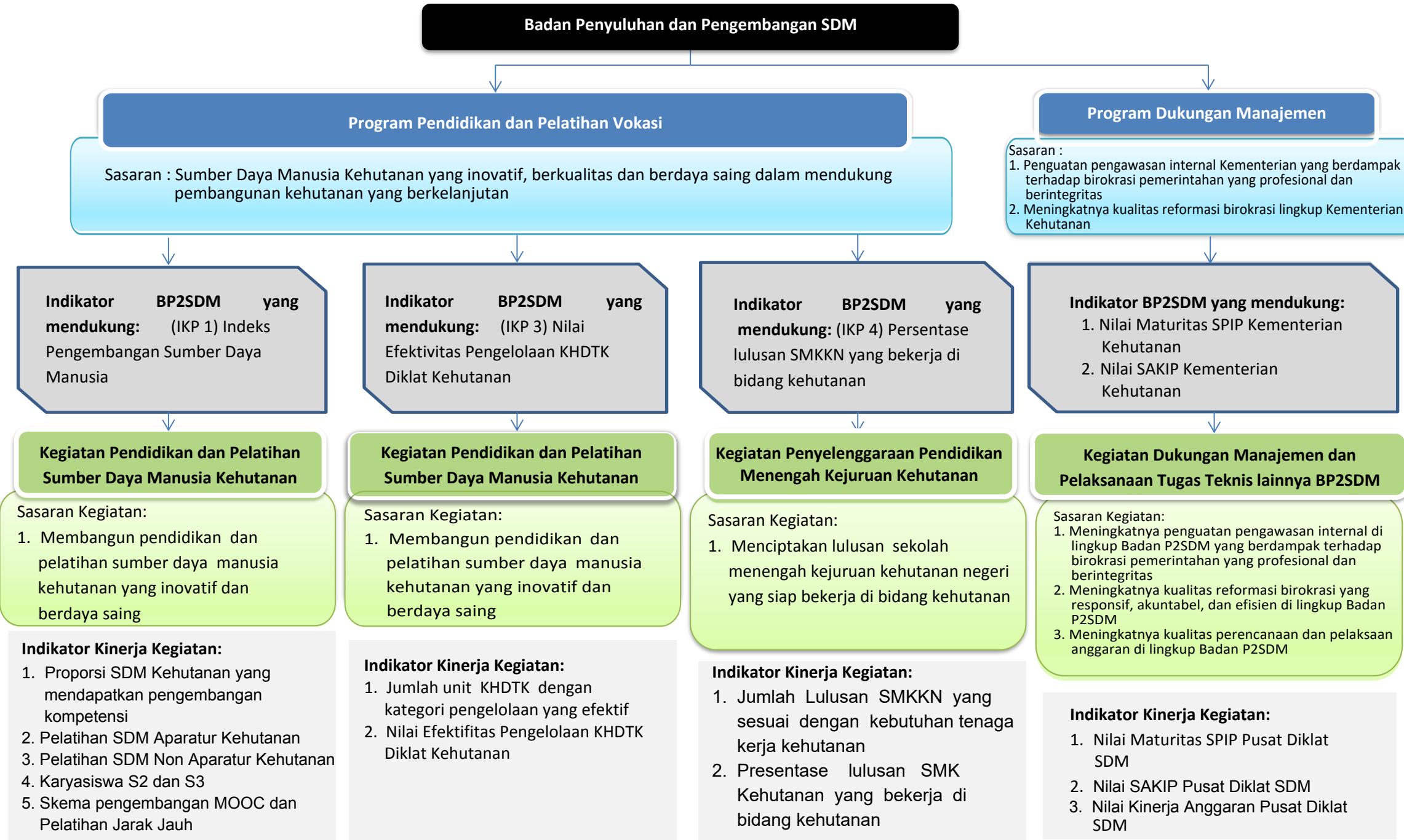
LAMPIRAN

MATRIKS RENCANA STRATEGIS PUSAT DIKLAT SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2025-2029

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan/Output/Komponen	Satuan	TARGET					Alokasi Pendanaan (Rp Ribu)				
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan SDM													
Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan													
Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	1. Lulusan pelatihan SDM Kehutanan	Orang	8183	9683	11183	12683	14183	26.775.000	43.573.500	50.323.500	57.073.500	63.823.508
		2. Lulusan Pendidikan karya siswa	Orang	10	10	10	10	10	1.650.000	1.815.000	1.996.500	2.196.150	2.415.765
		3. Jumlah Pengembangan pelatihan berbasis online	Keg	5	5	5	5	5	500.000	550.000	605.000	665.500	732.050
		4. Pengelola kawasan hutan yang ditingkatkan kapasitasnya	Orang	0	1587	2152	2717	3282	0	4.725.000	6.300.000	7.875.000	9.450.000
	Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Diklat Kehutanan	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Point	70	71	72	73	74	3.190.000	3.509.000	3.859.900	4.245.890	4.670.479
		Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Ha	0	100	100	100	100	0	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
		Layanan Pembinaan KHDTK	Layanan	1	1	1	1	1	300.000	330.000	363.000	399.300	439.230
Penyelenggaraan Pendidikan Menengah KejuruanKehutanan	Tersedianya tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	Orang	458	470	470	470	470	51.980.637	56.678.701	62.896.571	69.186.228	76.104.851

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan/Output/Komponen	Satuan	TARGET					Alokasi Pendanaan (Rp Ribu)				
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		Layanan Pembinaan SMK Kehutanan Negeri	Layanan	1	1	1	1	1	3.741.760	4.115.936	4.527.530	4.980.283	5.478.311
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya													
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik sesuai kerangka reformasi dan birokrasi pada unit Badan P2SDM	01. Layanan Dukungan Manajemen pada Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan 02. Layanan Perkantoran 03. Layanan Sarana dan Prasarana Internal 04. Layanan Perkantoran 05. Layanan BMN	Layanan	1	1	1	1	1	18.524.464	21.310.086	23.470.894	25.832.784	28.615.862

POHON KINERJA PUSAT DIKLAT SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025



POHON KINERJA PUSAT DIKLAT SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2026

Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

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

Program Dukungan Manajemen

Sasaran :
1. Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas
2. Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi lingkup Kementerian Kehutanan

Indikator BP2SDM yang mendukung: (IKP 1) Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator BP2SDM yang mendukung: (IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

Indikator BP2SDM yang mendukung: (IKP 4) Persentase lulusan SMKKN yang bekerja di bidang kehutanan

Indikator BP2SDM yang mendukung:
1. Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan
2. Nilai SAKIP Kementerian Kehutanan

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan

Sasaran Kegiatan:
1. Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing

Indikator Kinerja Kegiatan:
1. Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS dan PBPH)
2. Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi
3. Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan
4. Karyasiswa S2 dan S3
5. Skema pengembangan MOOC dan Pelatihan Jarak Jauh

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan

Sasaran Kegiatan:
1. Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing

Indikator Kinerja Kegiatan:
1. Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
2. Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif
3. Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan

Sasaran Kegiatan:
1. Menciptakan lulusan sekolah menengah kejuruan kehutanan negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan

Indikator Kinerja Kegiatan:
1. Layanan Pembinaan SMK Kehutanan
2. Jumlah Lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan
3. Presentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan

Kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya BP2SDM

Sasaran Kegiatan:
1. Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan P2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas
2. Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel, dan efisien di lingkup Badan P2SDM
3. Meningkatnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di lingkup Badan P2SDM

Indikator Kinerja Kegiatan:
1. Nilai Maturitas SPIP Pusat Diklat SDM
2. Nilai SAKIP Pusat Diklat SDM
3. Nilai Kinerja Anggaran Pusat Diklat SDM

LAMPIRAN III. MATRIKS CROSSCUTTING BP2SDM

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

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

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

Tujuan : **Tujuan 4 - Mewujudkan birokrasi yang adaptif dan melayani**
Indikator Tujuan : **Nilai Reformasi Birokrasi**

No	Sasaran Strategis/ Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)/ Indikator Kinerja Program (IKP) / Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Unit In Charge (UIC)	Crosscutting Stakeholder
T4.SS4	Mewujudkan layanan kementerian menuju birokrasi kelas dunia yang berbasis digital		(IKSS) Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kementerian Kehutanan	Kemenhut	Masyarakat, Kementerian PAN dan RB
	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	Dit. PHL, Dit. Perhutanan Sosial, Perusahaan PBPH, KPH, KUPS, KTH
			(IKK 2) Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Pusdiklat dan Balai P2SDM	Eselon I Lingkup Kemenhut, UPT Kemenhut, Universitas di Dalam dan Luar Negeri, Bappenas, LPDP, AFOCO, BRIN, Kemenkominfo, Kemendikristi, Lembaga Donor lainnya, BPSDM Provinsi, Dinas Kehutanan Prov, LAN RI, LKPP, Perhutani Forestry Institute (PeFI),
	SK2	Menciptakan Generasi muda yang berperilaku peduli cinta alam dan berwirausaha kreatif kehutanan	(IKK 1) Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk	Pusgenri	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
			(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 Daearah, LSP, Balai P2SDM	

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
			(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, Kemenaker, APHI
	SK4	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	(IKK 1) Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	Pusdiklat dan SMKKN	kemendikdasmen, Bappenas, Dunia Usaha dan Dunia Industri, BNSP, Dinas Kehutanan, Kemenaker, APHI
	SP1	Penguatan pengawasan internal Kementerian yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	(IKP 1) Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan	Badan P2SDM	BPKP
		SK10 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

T4.SS4.1.SP4.1 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan

Sasaran	: SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Pembangunan Kehutanan Yang Berkelanjutan
Nama Indikator	: Indeks Pengembangan SDM Kehutanan
Kode Indikator	: T4.SS4.1.SP4.1
Definisi	: Ukuran yang digunakan untuk menilai upaya yang telah dilakukan oleh Badan P2SDM dalam meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia. Indeks ini memberi gambaran kuantitatif terhadap sejauh mana program dan kebijakan terkait pengembangan SDM Kehutanan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
Intervensi	: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Pengembangan kompetensi SDM Kehutanan 2. Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak 3. Penguatan indeks BerAKHLAK Kementerian Kehutanan 4. Pembentukan kewirausahaan kreatif kehutanan 5. Peningkatan partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati
Formula Perhitungan	: $IPSDMK = (W1 \times F1) + (W2 \times F2) + (W3 \times F3) + (W4 \times F4) + (W5 \times F5)$ Ket : W1 = Bobot Faktor Pengungkit 1 (10 poin) W2 = Bobot Faktor Pengungkit 2 (10 poin) W3 = Bobot Faktor Pengungkit 3 (60 poin) W4 = Bobot Faktor Pengungkit 4 (10 poin) W5 = Bobot Faktor Pengungkit 5 (10 poin) F1 = Presentase capaian kinerja Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan terhadap target ideal F2 = Presentase Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak terhadap target ideal F3 = Presentase capaian kinerja Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi terhadap target ideal F4 = Presentase capaian kinerja Kegiatan kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk terhadap target ideal F5 = Presentase capaian kinerja Jumlah partisipasi generasi muda yang mendukung penelusuran data deficient jenis keanekaragaman hayati terhadap target ideal
Satuan	: Poin
Penanggung Jawab Pengukuran	: Pusat Diklat SDM, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM, Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan, Sekretariat Badan P2SDM
Tingkat Kendali	: (√) Output kendali tinggi () Output Kendali rendah () Outcome
Pola Perhitungan	: () Akumulasi () Rata-rata (√) Nilai akhir
Polarisasi	: (√) Maximize () Minimize () Stabilize
Periode Pelaporan	: () Bulanan () Triwulan (√) Semester () Tahunan
Bukti Dukung	: Nota Dinas Hasil Perhitungan IPSDMK
Cara Pengambilan Data	: Mengumpulkan data pengembangan kompetensi SDM Kehutanan di lingkup Badan P2SDM, indeks berAKHLAK, Kewirausahaan kreatif kehutanan yang terbentuk dan partisipasi generasi muda kemudian melakukan perhitungan data dengan formula perhitungan.

T4.SS4.1.SP4.3 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

Sasaran	: SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas Dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Pembangunan Kehutanan Yang Berkelanjutan
Nama Indikator	: Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
Kode Indikator	: T4.SS4.1.SP4.3

Definisi : Nilai ini mencerminkan keberhasilan dalam memanfaatkan sumber daya, menjaga fungsi kawasan, serta mendukung proses pembelajaran dan pelatihan kehutanan sesuai dengan standar dan sasaran pengelolaan.

Indeks efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan diperoleh berdasarkan hasil evaluasi pengelolaan KHDTK dengan menggunakan sistem scoring meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan kegiatan, Kerjasama pengelolaan, pemanfaatan hutan pada areal KHDTK, Pembangunan sarana dan prasarana pendukung, pelaporan pengelolaan. Nilai tersebut merupakan rata-rata penjaminan kualitas (verifikasi dan validasi) tim penilai dari Pusat Diklat SDM terhadap hasil penilaian mandiri masing-masing Balai P2SDM. Pengukuran indeks ini dilakukan untuk 7 KHDTK Diklat Kehutanan yang dikelola oleh Balai P2SDM meliputi KHDTK-HD Pondok Buluh, KHDTK-HD Bukit Suligi, KHDTK-HD Sawala Mandapa, KHDTK-HD Rumpin, KHDTK-HD Tabo-Tabo, KHDTK-HD Loa Haur, KHDTK-HD Sisimeni Senam dengan penjaminan kualitas dari Pusat Diklat SDM.

Intervensi : 1. Pelaksanaan kegiatan pengembangan KHDTK Diklat Kehutanan dan layanan pembinaan
2. Menyelenggarakan Rapat Koordinasi Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
3. Hasil penilaian mandiri evaluasi pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
4. Validasi terhadap hasil penilaian mandiri

Formula Perhitungan : $NEP_{KHDTK} = \sum_{i=1}^7 \frac{N_k}{7}$

Keterangan:

NEP KHDTK = rata-rata Nilai Efektifitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

N_k = Nilai Efektifitas pengelolaan masing-masing KHDTK Diklat Kehutanan

$$N_k = \frac{B_k}{JI_k} \left[\sum_{i=1}^n \frac{N_i}{N_{i\max}} \right]$$

Dimana :

N : Nilai indikator tertimbang
K : Kriteria {1...3}
n : Jumlah indikator tiap kriteria
B_k : Nilai bobot kriteria k
N_{i max} : Nilai indikator terbesar (5)
JI_k : Jumlah indikator kriteria k

	Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dititik beratkan pada 6 Kriteria yaitu : <ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan KHDTK (15%) - Pelaksanaan Kegiatan KHDTK (30%) - Kerjasama Pengelolaan KHDTK (10%) - Pemanfaatan Hutan pada Areal KHDTK (30%) - Pembangunan Sarana dan Prasarana Pendukung KHDTK (10%) - Pelaporan Pengelolaan KHDTK (5%) 		
Satuan	:	Poin	
Penanggung Jawab	:	Pusat Diklat SDM	
Pengukuran			
Tingkat Kendali	:	<input checked="" type="checkbox"/> Output kendali tinggi <input type="checkbox"/> Output Kendali rendah <input type="checkbox"/> Outcome	
Pola Perhitungan	:	<input type="checkbox"/> Akumulasi <input type="checkbox"/> Rata-rata <input checked="" type="checkbox"/> Nilai akhir	
Polarisasi	:	<input checked="" type="checkbox"/> Maximize <input type="checkbox"/> Minimize <input type="checkbox"/> Stabilize	
Periode Pelaporan	:	<input type="checkbox"/> Bulanan <input type="checkbox"/> Triwulan <input checked="" type="checkbox"/> Semester <input type="checkbox"/> Tahunan	
Bukti Dukung	:	1. Penilaian kriteria dan indikator pengelolaan KHDTK 2. Diklat Kehutanan (Hasil penilaian mandiri evaluasi pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan) 3. Laporan Pelaksanaan Pengelolaan	
Cara Pengambilan Data	:	1. Melalui <i>self assesment</i> , kriteria, dan indikator pengelolaan KHDTK diklat Kehutanan 2. Verifikasi dan validasi KHDTK Diklat Kehutanan	

T4.SS4.1.SP4.4 Presentase Lulusan SMK Kehutanan yang Bekerja di Bidang Kehutanan

Sasaran	: SDM Kehutanan Yang Inovatif, Berkualitas Dan Berdaya Saing Dalam Mendukung Pembangunan Kehutanan Yang Berkelanjutan
Nama Indikator	: Persentase Lulusan SMK Kehutanan Yang Bekerja Di Bidang Kehutanan
Kode Indikator	: T4.SS4.1.SP4.4
Definisi	: Persentase Lulusan 5 SMKKN lingkup Badan P2SDM yang bekerja di bidang kehutanan seperti bekerja menjadi ASN, karyawan perusahaan swasta/BUMN/NGO/LSM di bidang kehutanan, wiraswasta di bidang kehutanan, dan pengurus ijin akses Perhutanan Sosial/ KTH, Masyarakat Mitra Polhut, Masyarakat Peduli Api, Pemegang Persetujuan Perhutanan Sosial/KTH.
Intervensi	: <ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun jejaring kerja/ kerjasama dengan dunia usaha dan industri, penyelenggaraan Pendidikan SMKK serta kerjasama dengan eselon 1 lain, dan pihak swasta 2. Membekali siswa dengan sertifikasi kompetensi di 8 (delapan) kompetensi bidang kehutanan
Formula Perhitungan	: $\% \text{ Bekerja} = ((A+B) / (C+D)) \times 100\%$ Ket: A = Jumlah lulusan yang bekerja di bidang kehutanan tahun sebelumnya B = jumlah lulusan yang bekerja di bidang kehutanan tahun berjalan C = Jumlah lulusan tahun sebelumnya D = jumlah lulusan tahun berjalan
Satuan	: Persen
Penanggung Jawab	: Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
Pengukuran	
Tingkat Kendali	: () Output kendali tinggi () Output Kendali rendah (√) Outcome
Pola Perhitungan	: () Akumulasi () Rata-rata (√) Nilai akhir
Polarisasi	: (√) Maximize () Minimize () Stabilize
Periode Pelaporan	: (√) Bulanan ()Akumulasi ()Triwulanan () Tahunan
Bukti Dukung	: Data siswa yang bekerja di sektor kehutanan
Cara Pengambilan Data	: Merekap hasil survey kepada para siswa lulusan SMK/Ikatan alumni/ sekolah.