



KEMENTERIAN
KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA



Kementerian Kehutanan
Corporate University

2025 LAPORAN KINERJA ➔ PUSAT DIKLAT SDM



Jl. Mayjen Ishak Juarsa, Gunung Batu 141 Bogor
www.pusdiklat.bp2sdm.kehutanan.go.id



**LAPORAN KINERJA (LKj)
PUSAT DIKLAT SDM
KEMENTERIAN KEHUTANAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR



Laporan Kinerja (LKj) Instansi Pemerintah Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (Pusat Diklat SDM) Kementerian Kehutanan Tahun 2025 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusat Diklat SDM selama Tahun 2025, sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.



Laporan kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 memuat serangkaian keberhasilan atas pencapaian rencana, tindakan dan kegiatan atas perencanaan dan perjanjian kinerja Pusat Diklat SDM dalam mewujudkan birokrasi yang akuntabel, transparan, dan profesional melalui program Reformasi Birokrasi. Laporan kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 ini juga menjelaskan tentang pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan yang memadai dari hasil analisis terhadap pengukuran kinerja tahun 2025.

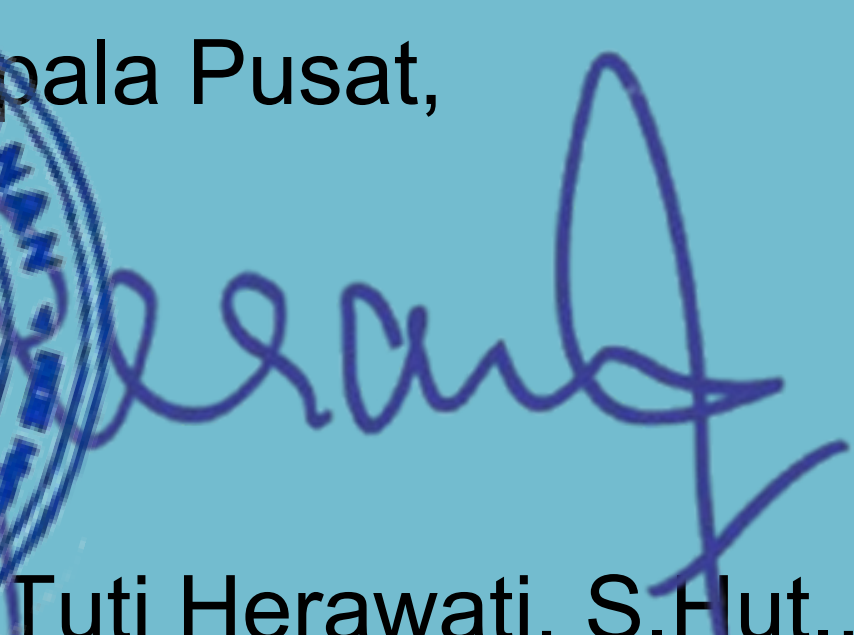
Tujuan penyajian laporan kinerja ini adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Pusat Diklat SDM untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya sebuah harapan yang dititipkan pada dokumen laporan kinerja ini yaitu menjadi bagian masukan dalam penyusunan dokumen dan strategis perencanaan tahun berikutnya.

Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan Laporan Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 diucapkan terima kasih. Semoga laporan ini dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan sesuai tujuan penyusunannya.

Bogor, **20** Januari 2026

Kepala Pusat,




Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si
NIP. 19731215 199803 2 003

RINGKASAN EKSEKUTIF LAPORAN KINERJA

Laporan Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 disusun untuk menjawab kesepakatan kinerja yang terukur sesuai Perjanjian Kinerja serta menjawab tuntutan publik terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah khususnya Pusat Diklat SDM. Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil (*outcome*), Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 terdapat 3 (tiga) kegiatan yaitu Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia, Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan, dan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BP2SDM.

Sasaran kegiatan adalah membangun pendidikan dan pelatihan SDM kehutanan yang inovatif dan berdaya saing, menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan, meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup BP2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang professional dan berintegritas, dan meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup BP2SDM.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan merupakan unsur penunjang tugas Kementerian Kehutanan yang berfokus pada pengembangan kompetensi aparatur dan non-aparatur guna mendukung tata kelola kehutanan yang berkelanjutan. Tahun 2025 menandai awal periode Rencana Strategis (Renstra) 2025-2029, yang mana Pusat Diklat SDM berhasil mencatatkan performa kinerja yang sangat baik di tengah dinamika efisiensi anggaran nasional. Capaian Kinerja Strategis secara keseluruhan, rata-rata capaian kinerja Pusdiklat SDM tahun 2025 mencapai **103,47%**. Beberapa pencapaian kunci meliputi:

A. *Stakeholder Perspective*

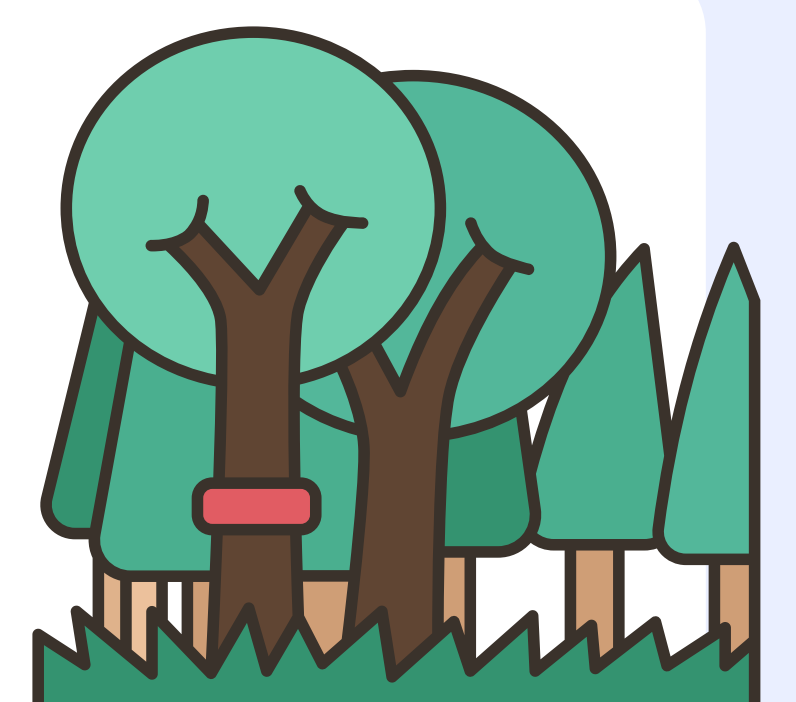
Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi



Pengukuran capaian kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 pada indikator kinerja kegiatan ini dari target sebesar 72% diperoleh realisasi sebesar 80,43% dengan presentase 111,71%. Jumlah SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi sebanyak 17.193 orang dari 21.376 orang pada tahun 2025.

Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif

Capaian kinerja untuk IKK jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif dari target 1 (satu) unit telah terealisasi sebanyak 100% dengan 1 unit KHDTK Diklat Kehutanan yang memiliki Nilai Indeks efektivitas pengelolaan KHDTK di atas 90 poin diraih oleh BP2SDM Wilayah IV di Kadipaten.



Nilai Efektivitas pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK)

Nilai Efektivitas pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Diklat mencapai indeks 73,09 Poin dari target 70 Poin atau terealisasi sebesar 104.41%, menunjukkan kualitas fungsi KHDTK Diklat Kehutanan sebagai laboratorium lapangan yang terjaga dengan baik serta sebagai *Center of Excellence*.



Pendidikan Vokasi

Pendidikan Vokasi: Menghasilkan 456 lulusan SMK Kehutanan Negeri yang kompeten dari target 457 orang atau realisasi 99.78%, dengan tingkat serapan kerja di bidang kehutanan sebesar 30,43%, memenuhi target strategis 30% penyiapan tenaga teknis menengah.

B. Customer Perspective

Pelatihan SDM Aparatur

Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan berhasil melampaui target dengan realisasi 7147 orang (100,44%) dari target 7116 orang, melalui penyelenggaraan pelatihan melalui sumber dana DIPA Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan.



Pelatihan SDM Non Aparatur

Pelatihan SDM Non Aparatur Kehutanan dengan capaian kinerja 100% yaitu realisasi 96 orang dari target 96 orang

Karyasiswa

Karyasiswa S2 dan S3 mencapai 100% dengan capaian kinerja 10 orang dari target 10 orang.



Massive Open Online Course (MOOC)

Pengembangan *Massive Open Online Course* (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) berhasil mencapai kinerja dengan capaian 5 skema pelatihan MOOC dari 5 skema pelatihan (100%) melalui pengembangan material dan metode pelatihan

Layanan pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK)

Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan mencapai kinerja 100% dari target 1 layanan.



Layanan Pembinaan SMK Kehutanan

Layanan Pembinaan SMK Kehutanan mencapai kinerja 100% dari target 1 layanan.

C. Internal Process, Learning and Growth

Akuntabilitas dan Tata Kelola Indikator tata kelola organisasi menunjukkan hasil yang sangat memuaskan:

SPIP

Maturitas SPIP: Mencapai level 3,94 dari target 3.3 atau terealisasi 119,39%, mencerminkan sistem pengendalian internal yang matang dan adaptif terhadap risiko



SAKIP

Nilai SAKIP: Mencapai 87,83 Poin (Sangat Baik) dari target 72 Poin, meningkat dari tahun sebelumnya.

Nilai Kinerja Anggaran (NKA)

Nilai Kinerja Anggaran Pusat Diklat SDM mencapai 97,07 poin dari target 82,5 poin atau sebesar 117,66%, hal ini menunjukkan pelaksanaan anggaran pada Pusat Diklat SDM sangat efektif dan optimal sesuai dengan target perencanaan dan target kinerja yang telah ditetapkan



Realisasi Anggaran Pusat Diklat SDM pada Tahun 2025 sebesar Rp37.363.413.573,- dari total pagu revisi tahun 2025 sebesar Rp41.025.766.000,- atau terealisasi sebesar 91.07%. Pusdiklat SDM berhasil melaksanakan kebijakan efisiensi belanja negara (Inpres No. 1 Tahun 2025) dengan melakukan penghematan sebesar Rp5,13 Miliar. Pada akhir TA 2025 terdapat blokir anggaraan sebesar Rp3,62 Miliar, sehingga realisasi anggaran apabila dihitung dengan menggunakan pagu efektif (tanpa blokir anggaran) sebesar 99,90%. Meskipun terdapat pengurangan anggaran pada pos perjalanan dinas dan operasional, tingkat efisiensi penggunaan sumber daya tetap optimal dengan rata-rata rasio 0,53, membuktikan bahwa target output tetap dapat dicapai melalui inovasi metode kerja digital.

V

Kendala dan Upaya Tindak Lanjut

Kendala dan Upaya Tindak Lanjut Tantangan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan anggaran operasional fisik dan perlunya sinkronisasi kurikulum dengan standar pasar kerja hijau (*green jobs*). Sebagai solusi, Pusat Diklat SDM telah memperkuat kemitraan dengan dunia industri dan memperluas jangkauan diklat melalui skema *blended learning* serta pengembangan MOOC, namun belum semua pelatihan aparatur dapat memanfaatkan metode MOOC karena keterbatasan kurikulum dan material pelatihan pada metode tersebut.

Disamping itu, Pusat Diklat SDM juga terus melakukan upaya penguatan *Corporate University* (CorpU) dengan cara melanjutkan persiapan dan penerapan Strategi Pembelajaran Terintegrasi (CorpU) di lingkup Kementerian Kehutanan guna menyelaraskan kompetensi SDM dengan visi kementerian secara holistik.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR i

RINGKASAN EKSEKUTIF ii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I PENDAHULUAN

1.Struktur Organisasi3

2.Tugas dan Fungsi4

3.Sumber Daya Manusia5

4.Isu Strategis6

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis (Renstra) Pusat Diklat SDM Tahun 2025 - 20297

2.2 Rencana Kerja Tahunan (RKT) Satuan Kerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 ...11

2.3 Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 202513

2.4 Pohon Kinerja18

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA19

3.1. Capaian Kinerja Organisasi.....25

3.1.1 Capaian Indikator Kinerja Kegiatan.....33

3.1.1.1 Analisis Capaian terhadap Target Tahunan54

3.1.1.2 Analisis Capaian terhadap Target Lima Tahunan57

3.1.1.3 Analisi Capaian terhadap Tahun -Tahun Sebelumnya59

3.1.1.4 Benchmarking Kinerja62

3.1.1.5 Rekomendasi Perbaikan Kedepan64

3.2. Efisiensi Penggunaan Anggaran65

3.2.1. Realisasi Anggaran66

3.2.2. Nilai Kinerja Anggaran70

3.3. Capaian Prioritas Nasional 72

BAB IV PENUTUP 81

vii

Daftar Tabel

Tabel 1. Target Indikator Kinerja Pusat Diklat Tahun 2025-2029	9
Tabel 2. Matriks Cascading dan Crosscutting Kinerja Pusat Diklat SDM	10
Tabel 3. Perjanjian Kinerja Awal Pusat Diklat SDM Tahun 2025	14
Tabel 4. Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Diklat SDM Tahun 2025	17
Tabel 5. Perubahan Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025	20
Tabel 6. Revisi DIPA-1 Efisiensi Anggaran	22
Tabel 7. Kronologis Revisi Anggaran DIPA Pusat Diklat SDM	23
Tabel 8. Hasil Reviu Penilaian SAKIP Lingkup Badan P2SDM Tahun 2024	24
Tabel 9. Kegiatan, Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Pusat Diklat	27
Tabel 10. Hasil Pengukuran Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025	29
Tabel 11. Hasil Pengukuran Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025	30
Tabel 12. Hasil Pengukuran Efisiensi Kinerja	31
Tabel 13. Hasil Pengukuran Efektivitas Kinerja	32
Tabel 14. Jumlah SDM yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	34
Tabel 15. Rekapitulasi Hasil Penilaian Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK-HD Lingkup Badan P2SDM Tahun 2025	41
Tabel 16. Rekapitulasi Hasil Penilaian Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK-HD lingkup Badan P2SDM Tahun 2021-2025	42
Tabel 17. Sebaran Lulusan SMK Kehutanan Negeri Tahun 2021-2025	45
Tabel 18. Sebaran Lulusan SMK Kehutanan Negeri yang Bekerja di Bidang Kehutanan Tahun 2024-2025	51
Tabel 19. Perbandingan Capaian Kinerja terhadap Target Tahunan	54
Tabel 20. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah (Renstra)	57
Tabel 21. Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2021 s.d Tahun 2025	59
Tabel 22. Realiasi Anggaran Tahun 2021 – 2025	63
Tabel 23. Realiasi Anggaran per Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2025	66
Tabel 24. Realiasi Anggaran per Rincian Output Tahun 2025	67
Tabel 25. Realiasi Anggaran per Rincian Output Tahun 2025	70
Tabel 26. Realisasi Pelatihan Non Aparatur	73

viii

Daftar Gambar

Gambar 1. Struktur Organisasi Pusat Diklat SDM Kehutanan	4
Gambar 2. Data Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin per Desember 2025	5
Gambar 3. Data Pegawai berdasarkan Pendidikan per Desember 2025	5
Gambar 4. Data Pegawai berdasarkan Jabatan per Desember 2025	16
Gambar 5. Peta Strategi Pusat Diklat SDM	16
Gambar 6. Pohon Kinerja Pusat Diklat SDM (Sumber: Tim Rencana Kerja dan Anggaran)	18
Gambar 7. Pelaksanaan Benchmarking ke Balai P2SDM Wilayah IV	62
Gambar 8. Realiasi Anggaran Tahun 2021 – 2025	65
Gambar 9. Kegiatan Prioritas Nasional Lingkup BP2SDM.....	72
Gambar 10. Pelatihan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	74
Gambar 11. Pelatihan Kepemimpinan Administrasi Angkatan I Tahun 2025	75
Gambar 12. Ruang Laktasi, Fasilitas Pelatihan yang Ramah Gender	75



ix Daftar Lampiran

- Lampiran I. Perjanjian Kinerja Awal Pusat Diklat SDM Tahun 2025
- Lampiran II. Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Diklat SDM Tahun 2025

BAB I PENDAHULUAN

Peraturan Presiden Nomor 140 tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara telah melakukan pemisahan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menjadi Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup/ Badan Pengendalian Lingkungan Hidup. Selanjutnya terdapat Peraturan Presiden No 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan yang mendasari terbitnya Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia berikutnya disebut Pusat Diklat SDM merupakan unit kerja Eselon II lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) 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.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diarahkan guna 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.

Laporan Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 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. Struktur Organisasi

Pusat Diklat SDM terdiri atas Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, Subbagian Tata Usaha serta jabatan fungsional dan jabatan pelaksana. Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pemberian bimbingan teknis, evaluasi, dan pelaporan pembinaan pendidikan menengah dan karyasiswa, pelaksanaan dan pengembangan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan, pembinaan pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus pendidikan dan pelatihan kehutanan serta sarana dan prasarana pelatihan, serta pengakuan lembaga pelaksana pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan.

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan urusan administrasi sumber daya manusia, administrasi keuangan, administrasi barang milik negara, ketatausahaan, tata persuratan, kearsipan, kerumahtanggaan, koordinasi data dan informasi, penyiapan penyusunan rencana kerja dan anggaran, serta koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern pusat.

Dalam pelaksanaan tugasnya, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana yang berada pada Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan maupun Subbagian Tata Usaha dibagi menjadi yaitu :

1. Tim Kerja Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan
2. Tim Kerja Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan
3. Tim Kerja Penyelenggaraan Pelatihan
4. Tim Kerja Evaluasi dan Pengakuan Lembaga Pelatihan
5. Tim Kerja Pendidikan Tinggi
6. Tim Kerja Pendidikan Menengah
7. Tim Kerja Sumber Daya Manusia
8. Tim Kerja Keuangan
9. Tim Kerja Ketatausahaan, Kearsipan, Data dan Informasi
10. Tim Kerja Barang Milik Negara dan Kerumahtanggaan
11. Tim Kerja Rencana Kerja dan Anggaran



Gambar 1. Struktur Organisasi Pusat Diklat SDM Kehutanan

2. Tugas dan Fungsi

Pusat Diklat SDM mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi aparatur dan non-aparatur kehutanan. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

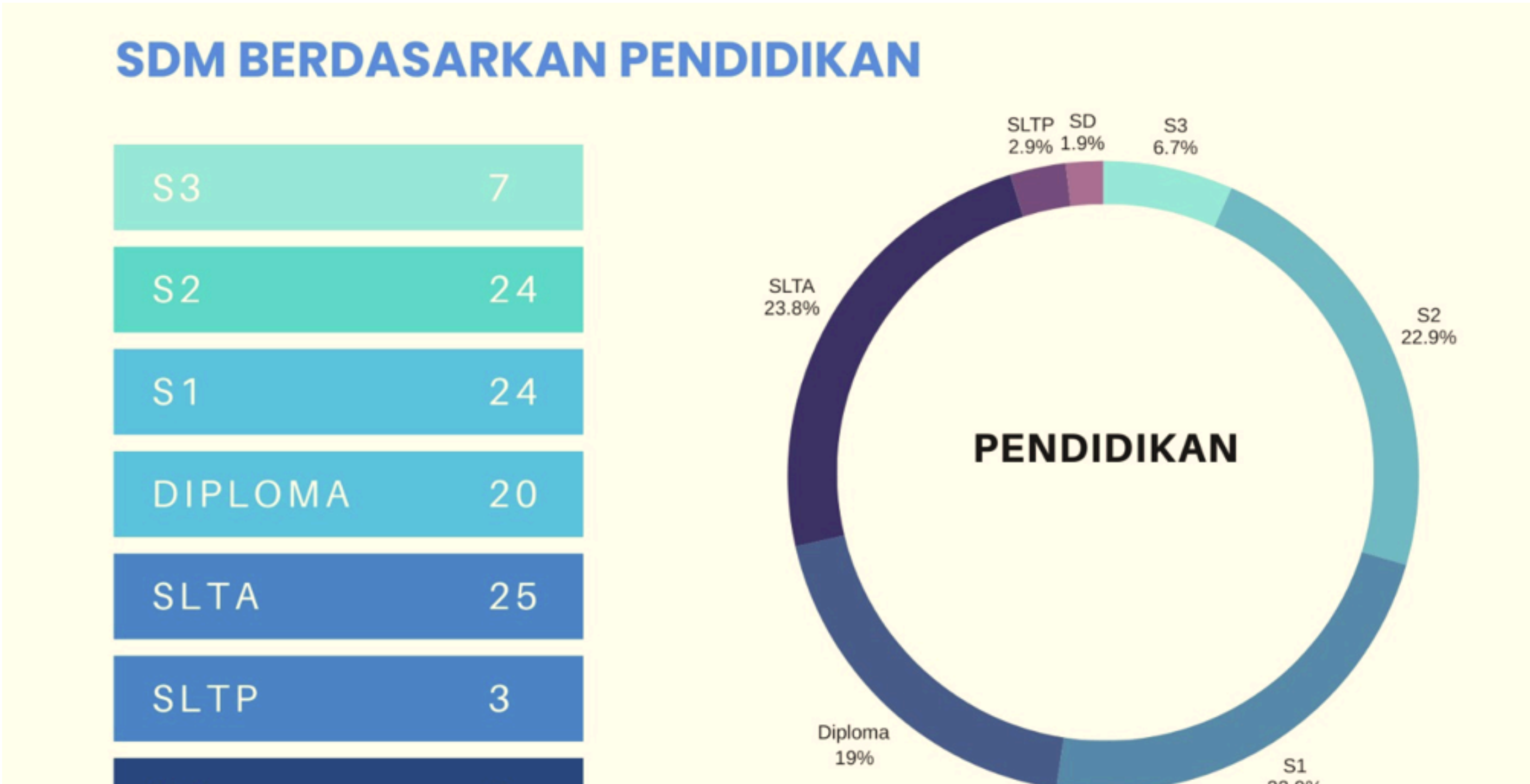
- penyiapan penyusunan kebijakan teknis pendidikan, pelatihan, pengakuan lembaga pelaksana pelatihan, dan pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus pendidikan dan pelatihan kehutanan serta sarana dan prasarana pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan;
- pelaksanaan pendidikan, pelatihan, pengakuan Lembaga pelaksana pelatihan, dan pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus pendidikan dan pelatihan kehutanan serta sarana dan prasarana pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan;
- pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pendidikan, pelatihan, pengakuan Lembaga pelaksana pelatihan, dan pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus pendidikan dan pelatihan kehutanan serta sarana dan prasarana pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan; dan
- pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat.

3. Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana diatas, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia per Bulan Desember 2025 dengan rincian sebagai berikut :



Gambar 2. Data Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin per Desember 2025 (Sumber: Tim Kerja SDM)



Gambar 3. Data Pegawai berdasarkan Pendidikan per Desember 2025 (Sumber: Tim Kerja SDM)



Gambar 4. Data Pegawai berdasarkan Jabatan per Desember 2025 (Sumber: Tim Kerja SDM)

4. Isu Strategis

Pengembangan SDM di sektor kehutanan selama ini masih dipandang sebagai *supporting system*, belum menjadi inti dalam sistem tata kelola kehutanan, padahal penyelesaian persoalan tata kelola hutan tidak hanya mengandalkan pendekatan teknis dan administratif saja, tetapi menuntut penguatan kapasitas dan kapabilitas SDM yang kompeten dan berintegritas.

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 yang berkualitas.

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.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis (Renstra) Pusat Diklat SDM Tahun 2025 -2029

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Diklat SDM 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 Diklat SDM 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 Diklat SDM melakukan penyesuaian terhadap dokumen perencanaan Pusat Diklat SDM Tahun 2025-2029 dengan mengacu pada peraturan dimaksud.

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.

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.

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 kerangka program Kementerian Kehutanan, kegiatan BP2SDM mendukung pada 3 (tiga) Program Kementerian Kehutanan yang meliputi: Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan, Program Pendidikan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen. Program pengelolaan hutan Berkelanjutan di BP2SDM diselenggarakan oleh Pusat Penyuluhan.

Sementara itu, Pusat Diklat SDM bersama dengan Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan, BP2SDM Wilayah dan SMKKN menyelenggarakan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. 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.

Selain itu, Pusat Diklat SDM menyelenggarakan Program Dukungan Manajemen bersama seluruh unit kerja lingkup BP2SDM lainnya. 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.

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

- 1.T4.SS4.1.SP4.1 Indeks Pengembangan SDM Kehutanan
- 2.T4.SS4.1.SP4.3 Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
- 3.T4.SS4.1.SP4.4 Persentase Lulusan SMK Kehutanan yang Bekerja di Bidang Kehutanan

Adapun rincian besaran target Indikator Kinerja Pusat Diklat Tahun 2025 2029 berdasarkan sasaran kegiatan yang dilaksanakan oleh Pusat Diklat SDM sebagai berikut:

Tabel 1. Target Indikator Kinerja Pusat Diklat Tahun 2025-2029

Target IKK Pusat Diklat SDM s.d. 2029	Tahun					Target Akhir Renstra
	2025	2026	2027	2028	2029	
T4.SS4.1.SP4.3.SK1.4 Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 persen	74 persen	76 persen	78 persen	80 persen	80 Persen (bukan kumulatif)
T4.SS4.1.SP4.2.SK3.4 Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 orang	1.750 orang	2.000 orang	2.250 orang	2.500 orang	7.350 orang
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.SK1.3 Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak	1.022 Unit	1.587 Unit	2.152 Unit	2.717 Unit	3.282 Unit	10.760 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 (bukan kumulatif)

MATRIKS CASCADING DAN CROSSCUTTING KINERJA PUSAT DIKLAT SDM

Tabel 2. Matriks Cascading dan Crosscutting Kinerja Pusat Diklat SDM

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

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
		SK1	(IKP 3) Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Badan P2SDM	Dit. Planologi, Universitas
			(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	Pusdiklat dan SMKKN	kemendikdasmen, Bappenas, Dunia Usaha dan Dunia Industri, BNSP, Dinas Kehutanan, Kemenaker, APHI

2.2 Rencana Kerja Tahunan Satuan Kerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025

Tahun 2025 merupakan masa transisi dari pemerintahan periode sebelum nya ke periode yang baru. Banyak penyesuaian-penyesuaian yang dilakukan dalam masa transisi agar keberlanjutan Pembangunan nasional tetap berjalan tanpa adanya kendala. Hal ini pun tidak terkecuali bagi seluruh instansi pemerintahan termasuk Pusat Diklat SDM.

Rencana Kerja Tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025- 2029 yang memuat dokumen perencanaan suatu instansi pemerintah untuk periode 1 (satu) tahun, serta berisi kebijakan, program, dan pedoman untuk pelaksanaan kinerja suatu instansi pemerintah. Rencana Kerja Tahun 2025 disusun untuk membantu menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah, terukur sesuai dengan tugas dan fungsi Pusat Diklat SDM.

Pada tahun 2025 adanya beberapa penyesuaian terkait kegiatan yang akan dilaksanakan dikarenakan adanya Intruksi Presiden mengenai Efisiensi Belanja APBN. RKT Tahun 2025 merupakan awal periode dari Renstra Pusat Diklat SDM Tahun 2025-2029 yang berisi sasaran dan program serta rencana capaian kinerja untuk seluruh indikator kinerja kegiatan. Dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2025 bertujuan agar program dan kegiatan yang sudah direncanakan sesuai dengan tugas serta fungsi Pusat Diklat SDM yang nantinya dapat berlangsung secara akuntabel dan transparan. Dengan disusunnya RKT dimaksudkan untuk memudahkan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian, pengorganisasian serta bahan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan sesuai yang telah direncanakan.

Selanjutnya, dalam rangka mewujudkan kegiatan yang berhasil dan berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara semua pihak yang terkait baik internal maupun eksternal.

RKT Pusat Diklat SDM Tahun 2025 diharapkan menjadi pedoman bagi seluruh tim kerja untuk pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pimpinan, pelaksana, serta staf secara efektif, efisien, dan ekonomis berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga kinerja instansi dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM Kehutanan, maka kebijakan pendidikan dan pelatihan (diklat) SDM LHK diarahkan pada upaya peningkatan profesionalisme pelaksanaan tugas aparatur dan pihak-pihak lain (*stakeholder*) yang terkait dengan pembangunan Kehutanan. Pada Rencana Kerja tahun 2024 pola mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi melalui pembelajaran *online* dan tatap muka (*Blended Learning*).

Selain itu, pada tahun 2025 Pusat Diklat telah menambah pelatihan dalam bentuk *Massive Open Online Course* (MOOC). Hal tersebut bertujuan agar cakupan pelatihan bisa lebih luas dengan waktu dan anggaran yang bisa lebih efisien. Untuk mencapai target sasaran dan IKP, penyelenggaraan kegiatan Pusat Diklat SDM terdiri dari 3 sasaran kegiatan yaitu:

1. Meningkatnya kapasitas SDM bidang kehutanan;
2. Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Diklat Kehutanan;
3. Menyediakan tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang kompeten dan bersertifikat.

Dalam pelaksanaanya untuk mencapai sasaran target yang sudah diberikan, Pusat Diklat SDM dibantu oleh Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah I - VII (BP2SDM Wilayah I - VII) dan SMK Kehutanan Negeri lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Sebagai Unit Kerja Eselon II, sasaran target Pusat Diklat SDM sudah mengakomodir sasaran target yang ada di BP2SDM Wilayah I -VII dan SMK Kehutanan Negeri.

2.3 Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 merupakan perjanjian antara Kepala Pusat Diklat SDM dengan Kepala Badan P2SDM untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen RKT Tahun 2025. Melalui perjanjian kinerja ini maka terjadi kesepakatan komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Tujuan Perjanjian Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai (SKP).

Pada Tahun 2025, terdapat perjanjian kinerja yang ditetapkan oleh Pusat Diklat SDM. Perjanjian kinerja awal ditetapkan pada tahun 2025 dengan target sesuai dengan tabel di bawah ini :

Tabel 3. Perjanjian Kinerja Awal Pusat Diklat SDM Tahun 2025

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 persen*
2.			Jumlah Unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit
3.	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Menciptakan Tenaga Teknis Menengah Kejuruan Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	Jumlah lulusan SMKKN yag sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang**
4.			Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang Kehutanan	30 Persen**
5.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup BP2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang professional dan berintegritas	Nilai maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	3,3 Poin
6.		Meningkatnya kualitas reformasi yang responsive, akuntabel, dan efisien di lingkup BP2SDM	Nilai SAKIP Pusat Diklat SDM	72 Poin

Sejalan dengan adanya perubahan peta strategi yang ditetapkan oleh Kementerian Kehutanan, Perjanjian kinerja antara Kepala Pusat Diklat SDM dengan Kepala Badan P2SDM yang ditetapkan pada tahun 2025 mengalami penyesuaian. Kementerian Kehutanan menyusun peta strategi yang merupakan representasi visual dari kinerja Kementerian dalam mencapai tujuan pembangunan. Peta strategi ini disusun berdasarkan *balance scorecard*.

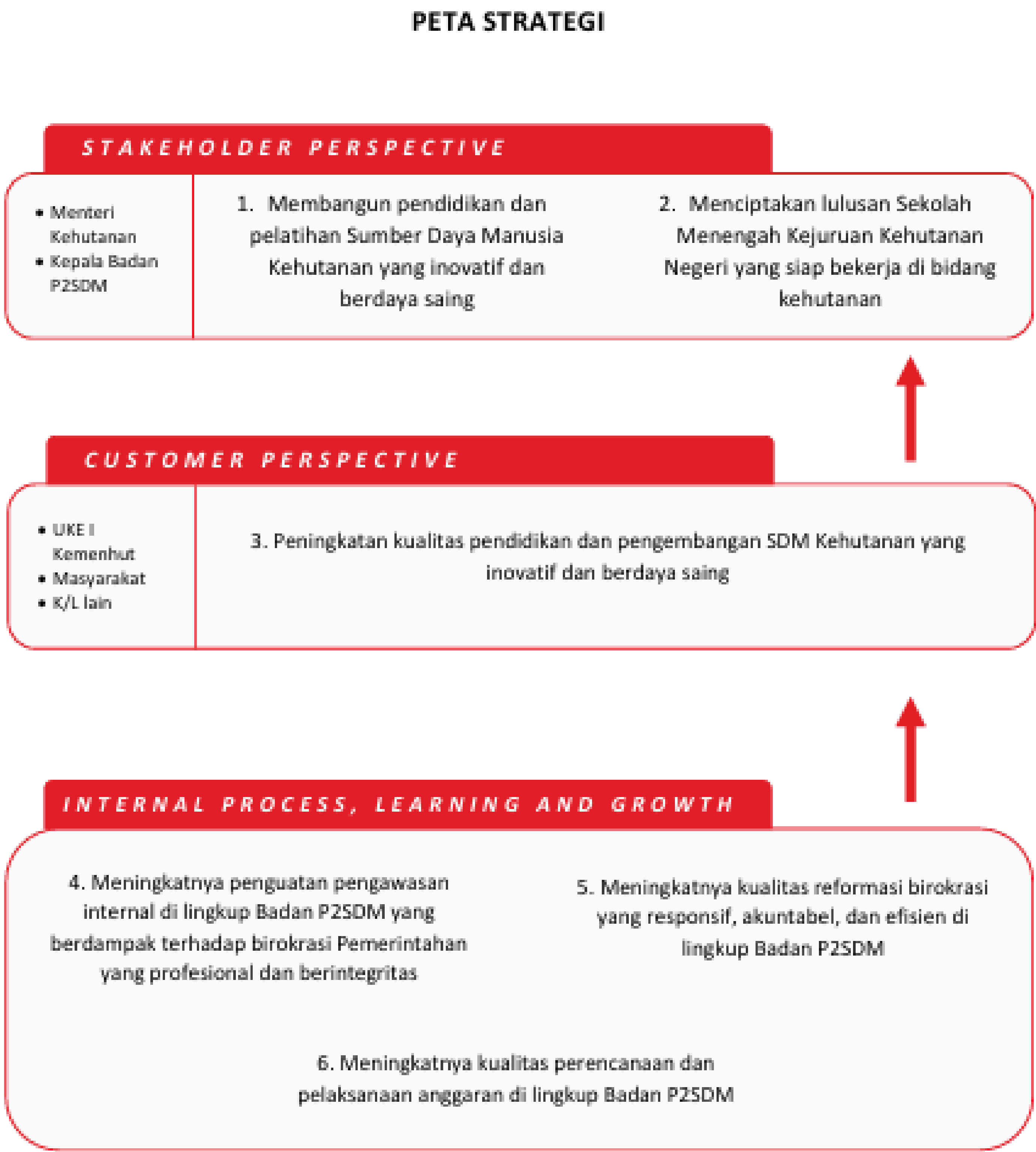
Metode tersebut digunakan untuk mengukur kinerja dari berbagai perspektif yang berbeda dan seimbang. Beragam perspektif yang dinilai dalam peta strategis dimaksud antara lain *stakeholder perspective*, *customer perspective*, *internal process*, dan *learning and growth*

Peta strategis disusun sebagai pedoman utama bagi seluruh entitas/unit kerja di lingkup Kementerian Kehutanan termasuk Pusat Diklat SDM untuk memastikan keterpaduan arah, keselarasan program, serta efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian Visi Kementerian Tahun 2025–2029. Melalui peta strategis ini, setiap unit kerja memiliki rujukan yang terstruktur dan terarah dalam menyusun rencana aksi, menetapkan indikator kinerja, serta mengimplementasikan kebijakan dan program pembangunan kehutanan secara sinergis.

Selain itu, peta strategis ini juga dirancang untuk menumbuhkan kinerja berdampak, yaitu hasil yang nyata dan dirasakan langsung oleh masyarakat, lingkungan, dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian, peta strategis tidak hanya menjadi alat perencana dan pengukur kinerja, tetapi juga menjadi penggerak transformasi kelembagaan Kementerian menuju tata kelola pembangunan kehutanan yang lebih lestari, inklusif, dan berkelanjutan.

Sejalan dengan hal tersebut, Pusat Diklat SDM pun telah merumuskan Peta Strategi yang mengacu pada Visi dan misi BP2SDM dengan tetap menyelaraskan dengan visi dan misi Kementerian Kehutanan sehingga dapat mendukung pembangunan kehutanan yakni: "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.

Selain itu, Visi tersebut 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. Berikut ini rumusan Peta Strategi Pusat Diklat SDM :



Gambar 5. Peta Strategi Pusat Diklat SDM (Sumber: Tim Rencana Kerja dan Anggaran)

Berdasarkan peta strategi di atas, Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 mengalami perubahan yang signifikan karena terbagi menjadi 3 (tiga) perspektif yaitu : *Stakeholder Perspective*, *Customer Perspective* dan *internal Process, Learning and Growth*. Berikut ini Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025.

Tabel 4. Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Diklat SDM Tahun 2025

STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan		Target
1	2	3		4
1	Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	1.1	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH) Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	-
		1.2	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 Persen
		1.3	Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit
		1.4	Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	-
		1.5	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	70 Poin
2	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	2.1	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 orang
		2.2	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan*	30%

*IKK yang mendukung IKP Badan P2SDM

CUSTOMER PERSPECTIVE				
No.	Sasaran	Indikator / Rincian Output		Target
1	2	3		4
3	Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan SDM Kehutanan yang Inovatif dan Berdaya Saing	3.1	Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan	7.116 Orang
		3.2	Pelatihan SDM Non Aparatur Kehutanan	96 Orang
		3.3	Karyasiswa S2 dan S3	10 Orang
		3.4	Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	5 Jenis
		3.5	Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	1 Layanan
		3.6	Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	1 Layanan

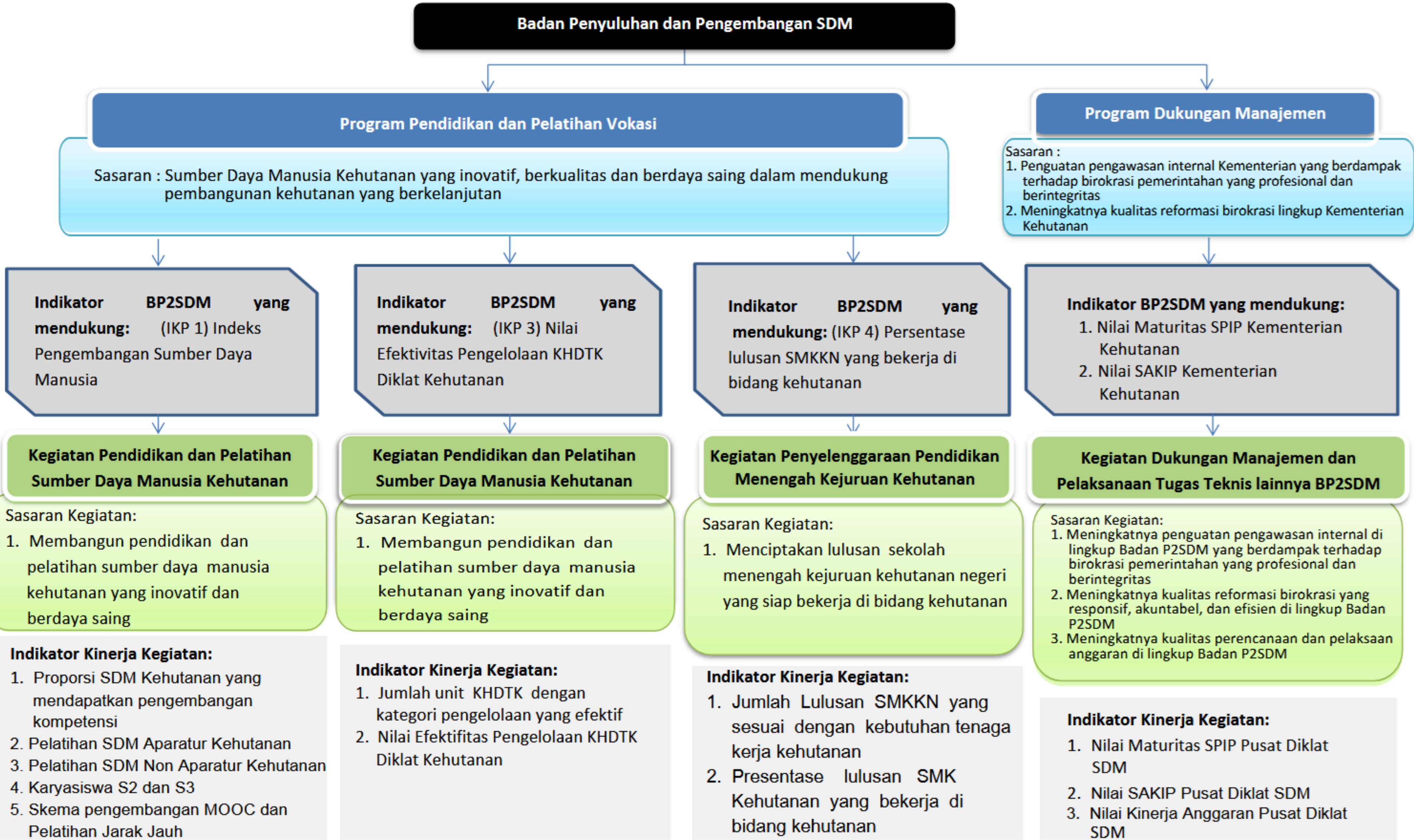
INTERNAL PROCESS, LEARNING AND GROWTH				
No.	Sasaran	Indikator		Target
1	2	3		4
4	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan P2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	4.1	Nilai Maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	3,30 poin
5	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel, dan efisien di lingkup Badan P2SDM	5.1	Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	72 poin
6	Meningkatnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di lingkup Badan P2SDM	6.1	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	82,5 Poin

Selengkapnya, dokumen Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 dan Revisi Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 terdapat pada lampiran 2.

2.4 Pohon Kinerja

Pohon kinerja adalah alat visual atau kerangka logis yang memetakan hubungan sebab-akibat antara tujuan strategis organisasi dengan berbagai elemen pendukungnya (input, proses, output, hasil antara), untuk memastikan keselarasan dan akuntabilitas dalam mencapai kinerja yang diinginkan, sering digunakan dalam pemerintahan untuk penjabaran kinerja dari tingkat strategis hingga individu. Pohon kinerja digunakan untuk menjelaskan mengenai proses penjabaran dan penyelarasan kinerja dan target kinerja secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah. Berikut Pohon Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025:

POHON KINERJA PUSAT DIKLAT SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025



Gambar 6. Pohon Kinerja Pusat Diklat SDM (Sumber: Tim Rencana Kerja dan Anggaran)

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban suatu instansi pemerintah termasuk Pusat Diklat SDM untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara terukur.

Akuntabilitas kinerja pemerintah adalah elemen kunci dalam memastikan setiap program dan kebijakan yang dilaksanakan mampu memberikan dampak positif bagi masyarakat. Akuntabilitas bukan hanya tentang mempertanggungjawabkan tindakan, tetapi juga memastikan bahwa setiap pegawai dan instansi pemerintah bekerja secara transparan dan efisien.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan salah satu bentuk media untuk melaporkan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan tujuan dan sasaran organisasi sesuai amanat dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN. Pengejawantahan dari Undang – undang tersebut diatur dalam Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap instansi pemerintah diwajibkan melakukan akuntabilitas kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam bentuk laporan kinerja.

Laporan Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 masih mengacu kepada Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: SK.975/MENLHK/SETJEN/REN.2/8/2023 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Kementerian Kehutanan untuk memastikan bahwa pengelolaan kinerja organisasi dalam menciptakan akuntabilitas kinerja yang baik.

A. Reviu terhadap Dokumen Perencanaan

Pada bulan Maret Tahun 2025 telah disusun Perjanjian Kinerja antara Kepala Pusat Diklat SDM dengan Kepala Badan P2SDM yang mengacu pada rancangan awal cascading kinerja dalam Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Badan P2SDM. Dokumen perjanjian kinerja tersebut disusun sebagai dasar pelaksanaan dan pengendalian kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025. Namun dalam proses penyelarasan perencanaan kinerja, Rancangan Renstra Kementerian Kehutanan selanjutnya mengalami penyempurnaan melalui pembahasan internal di lingkungan Kementerian Kehutanan serta melalui trilateral meeting dengan Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Keuangan.

Penyempurnaan Rancangan Renstra tersebut berdampak pada penyesuaian arsitektur dan cascading kinerja Kementerian Kehutanan, yang selanjutnya berimplikasi pada perubahan indikator dan target kinerja Badan P2SDM dan tentu saja berpengaruh terhadap indikator dan target kinerja Pusat Diklat SDM. Oleh karena itu, Perjanjian Kinerja antara Kepala Pusat Diklat SDM dengan Kepala Badan P2SDM perlu dilakukan penyesuaian agar selaras dengan arah kebijakan dan perencanaan kinerja terbaru. Adapun perubahan Perjanjian Kinerja dimaksud sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Perubahan Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025

No	Indikator Awal	Target Awal	Indikator Baru	Target Baru
Stakeholder Perspective				
1	-	-	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH) Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	-
2	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 Persen	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 Persen
3	Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 unit	Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 unit
4			Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	-
5			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	70 Poin
6	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang
7	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30%	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30%

Tabel 5. Perubahan Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025

No	Indikator Awal	Target Awal	Indikator Baru	Target Baru
<i>Customer Perspective</i>				
1			Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan	7.116 Orang
2			Pelatihan SDM Non Aparatur Kehutanan	96 Orang
3			Karyasiswa S2 dan S3	10 Orang
4			Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	5 Jenis
5			Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	1 Layanan
6			Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	1 Layanan
<i>Internal Process, Learning and Growth</i>				
1	Nilai Maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	3,30 Poin	Nilai Maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	3,30 Poin
2	Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	72 Poin	Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	72 Poin
3			Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	82,5 Poin

Perjalanan PAGU

DIPA Pusat Pusat Diklat SDM tahun 2025 adalah Rp41.469.766.000,-. DIPA Anggaran sudah ada perubahan yang didalam nya terdapat beberapa penyesuaian yaitu

- 1.Revisi DIPA-1 Efisiensi Anggaran sesuai Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 6. Revisi DIPA-1 Efisiensi Anggaran

Kode	Nama Kegiatan	Jumlah (Rp)
7297.BAH.001.051	Layanan Pengelolaan KHDTK	50.000.000
7297.EBC.001.053	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	50.000.000
7298.BAH.001.051	Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	3.524.790.000
7320.EBA.962.052	Layanan Dukungan Manajemen Satker	391.614.000
7320.EBA.994.002	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.098.886.000
7320.EBB.951.051	Pengadaan sarana fasilitas perkantoran	15.000.000
Total		5.133.290.000

- 2. Revisi DIPA-2 Pemutakhiran Halaman III DIPA Triwulan II;
- 3. Revisi DIPA-3 Relaksasi Anggaran;
- 4. Revisi DIPA-4 Revisi KRO dan RO Pelatihan (SCE);
- 5. Revisi DIPA-5 Pemutakhiran Halaman III DIPA Triwulan III;
- 6. Revisi DIPA-6 Realokasi Belanja Pegawai Antar Satker Lingkup Badan P2SDM;
- 7. Revisi DIPA-7 Pemutakhiran Halaman III DIPA Triwulan IV;
- 8.Revisi DIPA-8 Realokasi Belanja Pegawai Antar Satker Lingkup Badan P2SDM dan KRO BMN;
- 9. Revisi DIPA-9 Revisi Kanwil DJPb Jawa Barat;
- 10. Revisi DIPA-10 Pemutakhiran POK;
- 11. Revisi DIPA-11 Revisi Realokasi Belanja Pegawai.

Berikut adalah kronologis revisi anggaran DIPA yang dilakukan oleh Pusat Diklat SDM Tahun Anggaran 2025:

Tabel 7. Kronologis Revisi Anggaran DIPA Pusat Diklat SDM

NO	REVISI KE	TANGGAL	URAIAN	PAGU SEBELUM	PAGU MENJADI	PENAMBAHAN/ PENGURANGAN
1	DIPA AWAL	02 Desember 2024		18,839,409,000	18,839,409,000	-
2	REVISI 1	22 Februari 2025	Revisi Blokir Automatic Adjustment	42,551,169,000	42,551,169,000	-
3	REVISI 2	11 April 2025	Revisi Pemutakhiran RPD Halaman III DIPA Triwulan II	42,551,169,000	42,551,169,000	-
4	REVISI 3	24 April 2025	Revisi buka blokir belanja operasional	42,551,169,000	41,585,224,000	- 965,945,000
5	REVISI 4	19 Mei 2025	Revisi KRO SCE	41,585,224,000	41,585,224,000	-
6	REVISI 5	10 Juli 2024	Revisi Pemutakhiran RPD Halaman III DIPA Triwulan III	41,585,224,000	41,585,224,000	-
7	REVISI 6	02 September 2025	Revisi Realokasi Belanja Pegawai	41,585,224,000	41,469,766,000	- 115,458,000
8	REVISI 7	06 Oktober 2025	Revisi Pemutakhiran RPD Halaman III DIPA Triwulan IV	41,469,766,000	41,469,766,000	-
9	REVISI 8	03 November 2025	Revisi dalam hal pagu tetap	41,469,766,000	41,469,766,000	-
10	REVISI 9	13 November 2025	Revisi dalam hal pagu tetap	41,469,766,000	41,469,766,000	-
11	REVISI 10	11 Desember 2025	Pemutakhiran POK	41,469,766,000	41,469,766,000	-
12	REVISI 11	16 Desember 2025	Revisi Realokasi Belanja Pegawai	41,469,766,000	41,025,766,000	- 444,000,000

B. Reviu Terhadap Hasil Evaluasi SAKIP Lingkup Badan P2SDM Tahun 2024

Dalam rangka peningkatan kualitas pengelolaan kinerja dan akuntabilitas kinerja satker lingkup Badan P2SDM Tahun 2024, Kepala Badan P2SDM cq Sekbadan P2SDM telah menerbitkan Memorandum perihal Penyampaian Akun Aplikasi eSAKIP Kementerian Kehutanan (Kemenhut), Penilaian Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024, dan Hasil Penjaminan Mutu atas Penilaian Mandiri SAKIP Tahun 2025. Berdasarkan memo tersebut, Pusat Diklat SDM telah menyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 dan telah mengupload pada eSAKIP Kementerian Kehutanan tepat waktu.

Penilaian terhadap Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 mendapatkan nilai 98,00 dengan Hasil Penjaminan Mutu Penilaian SAKIP Badan P2SDM Tahun 2025 yaitu 87,48 poin atau menempati urutan ke-4 diantara 17 satker lingkup BP2SDM. Selain itu, pada memo tersebut terdapat rekomendasi dalam upaya peningkatan SAKIP Satker Lingkup BP2SDM Tahun 2025 termasuk Pusat Diklat SDM. Menindaklanjuti Hasil Reviu Penilaian Mandiri SAKIP dari BP2SDM secara umum bagi satker Pusat Diklat SDM yaitu diantaranya adalah :

Tabel 8. Hasil Reviu Penilaian SAKIP Lingkup Badan P2SDM Tahun 2024

No.	Komponen	Kelemahan	Tindak lanjut
1.	Perencanaan kinerja	Pada dokumen perencanaan perlu ditambahkan narasi terkait penentuan target berdasarkan perbaikan kinerja tahun sebelumnya, serta strategi yang akan dilakukan satker untuk peningkatan kinerja.	Pada dokumen perencanaan Pusat Diklat SDM telah berupaya menambahkan narasi tentang penentuan target berdasarkan kebutuhan serta kesesuaian anggaran yang tersedia berdasarkan perbaikan kinerja sebelumnya dengan strategi yang diperlukan untuk peningkatannya.
2.	Pengukuran kinerja	Pusat Diklat SDM agar dapat melakukan rapat rutin minimal setiap triwulan untuk melakukan monitoring /pengukuran kinerja dan mendokumentasikan undangan, notulen serta foto	Pusat Diklat SDM telah melakukan rapat rutin para ketua tim kerja dengan Pimpinan secara berkala serta mendokumentasikannya melalui undangan rapat, daftar hadir, foto dokumentasi dan notulen rapat.
3.	Pelaporan kinerja	Sudah sesuai	Pusat Diklat SDM akan berupaya lebih baik dalam manajemen waktu pengumpulan dokumen ke dalam E-SAKIP serta perbaikan dokumen sesuai aturan yang berlaku.
4.	Evaluasi Internal	Pusat Diklat SDM agar menunjukkan bukti/inovasi peningkatan kinerjanya dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja (bisa disampaikan dalam LKj)	Pusat Diklat SDM telah menunjukkan bukti/inovasi peningkatan kinerjanya melalui 5 (lima) skema pengembangan MOOC yang tersedia dalam platform LMS Kemenhut dengan standar kurikulum yang terus ditingkatkan sesuai kebutuhan user.

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja organisasi adalah tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama (IKU), mencakup pencapaian target, kualitas hasil kerja (produk/jasa), efisiensi, dan kontribusi terhadap misi organisasi, yang kemudian menjadi dasar untuk menilai kinerja individu pegawai. Untuk mengetahui keberhasilan dan/atau kegagalan dari target kinerja Pusat Diklat SDM dilakukan pengukuran kinerja diantaranya adalah capaian kinerja, efektivitas kinerja, efisiensi kinerja, capaian progres renstra tahun 2025-2029 dan analisis capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan capaian rencana dan/atau keberhasilan capaian kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran.

1. Dalam melakukan pengukuran kinerja digunakan formulasi Pengukuran Capaian Kinerja sebagai berikut:

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

2. Pengukuran efektivitas capaian kinerja sasaran/outcome tahun berjalan dilakukan perbandingan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya, cara penilaian efektivitas pelaksanaan kinerja adalah sebagai berikut :

$$\text{Efektivitas Kinerja} = \frac{\% \text{ Capaian kinerja fisik tahun berjalan}}{\% \text{ Capaian kinerja fisik tahun sebelumnya}} \times 100\%$$

Apabila Efektivitas kinerja ≥ 1 berarti efektif sedangkan apabila efektivitas kinerja < 1 berarti tidak efektif.

3. Pengukuran efisiensi capaian kinerja sasaran tahun berjalan dilakukan melalui perbandingan antara capaian kinerja (fisik) tahun sebelumnya dengan capaian kinerja (fisik) tahun berjalan. Rumus pengukuran efisiensi capaian kinerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Efisiensi Kinerja} = \frac{\% \text{ Realisasi anggaran tahun 2025}}{\% \text{ Realisasi kinerja fisik}} \times 100\%$$

- Apabila hasil perbandingan yang diperoleh > 1 maka pelaksanaan capaian sasaran termasuk kategori tidak efisien. Apabila perbandingan yang dihasilkan ≤ 1 , maka capaian kinerja sasaran termasuk kategori efisien.

4. Pengukuran progres Renstra dilakukan dengan membandingkan capaian periode Renstra tahun berjalan dengan target Renstra Tahun 2025– 2029. Untuk melakukan pengukuran capaian Renstra digunakan rumus sebagai berikut:

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

Hasil Pengukuran Capaian

Kinerja Implementasi kegiatan Pusat Diklat SDM sesuai nomenklatur dokumen perencanaan terakomodir dalam kegiatan, sasaran kegiatan, dan indikator kinerja kegiatan. Di bawah ini penjabaran dari 3 (tiga) perspektif yang telah ditentukan dalam Perjanjian Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025:

Tabel 9. Kegiatan, Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Pusat Diklat

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)
Stakeholder Perspective			
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)
2			Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi
3			Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif
4			Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK
5			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*
6	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan
7			Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)
Customer Perspective			
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia	Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan SDM Kehutanan yang Inovatif dan Berdaya Saing	Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan
2			Pelatihan SDM Non Aparatur Kehutanan
3			Karyasiswa S2 dan S3
4			Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (DLP)
5			Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
6			Layanan Pembinaan SMK Kehutanan
Internal Process, Learning and Growth			
1	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup BP2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	Nilai Maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
2		Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup BP2SDM	Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM
3		Meningkatnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di lingkup Badan P2SDM	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Diklat SDM

Hasil Pengukuran Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 10. Hasil Pengukuran Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025

No	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
Stakeholder Perspective				
1	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	-	-	-
2	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72%	80,43%	111,71%
3	Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 unit	1 unit	100%
4	Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	-	-	-
5	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	70 Poin	73,09 Poin	104,41%
6	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang	456 Orang	99,78%
7	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30%	30,43%	101,45%
Rata-rata Capaian				103,47%

Berdasarkan tabel diatas, Capaian Pusat Diklat SDM Tahun 2025 dapat dikategorikan sangat baik (melebihi target) dengan rata-rata capaian kinerja sebesar 103,47%. Adapun hasil pengukuran kinerja untuk Indikator Customer Perspective serta Internal Process, Learning and Growth dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Pengukuran Kinerja Pusat Diklat SDM Tahun 2025

No	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
Customer Perspective				
1	Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan	7.116 Orang	7.147 Orang	100,44%
2	Pelatihan SDM Non Aparatur Kehutanan	96 Orang	96 Orang	100%
3	Karyasiswa S2 dan S3	10 Orang	10 Orang	100%
4	Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	5 Jenis	5 Jenis	100%
5	Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	1 Layanan	1 Layanan	100%
6	Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	1 Layanan	1 Layanan	100%
Internal Process, Learning and Growth				
1	Nilai Maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	3,30 Poin	3,94 Poin	119,39%
2	Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	72 Poin	87,83 Poin	121,99%
3	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	82,5 Poin	97,07 Poin	117,66%

Berdasarkan tabel diatas, Capaian kinerja untuk Indikator Customer Perspective serta Internal Process, Learning and Growth secara keseluruhan melebihi target sehingga dapat dikategorikan sangat baik.

Efisiensi capaian kinerja merupakan persentase realisasi anggaran tahun 2025 dibandingkan dengan persentasi kinerja (fisik) tahun 2025. Hasil Pengukuran efisiensi kinerja sebagaimana tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Pengukuran Efisiensi Kinerja

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Presentas e Realisasi Anggaran 2025	Presentas e capaian Kinerja 2025	Efisiensi	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025			
2			Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	99.64%	111.71%	0.89	Efisien
3			Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	83.32%	100.00%	0.83	Efisien
4			Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025			
5			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	83.32%	104.41%	0.80	Efisien
5	Penyelenggaraa n Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	5.80%	99.78%	0.06	Efisien
6			Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	5.80%	101.45%	0.06	Efisien

Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Diklat SDM memiliki rasio efisiensi dengan status Efisien (≤ 1) dengan rata-rata 0.53. Dari hasil pengukuran efisiensi kinerja Tahun 2025, dapat dilihat bahwa realisasi kinerja tahun 2025 baik anggaran dan fisik telah sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah dibuat. Efisiensi kinerja tertinggi pada tahun 2025 terdapat pada IKK Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan serta Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan dengan nilai 0,06. Untuk kedua indikator tersebut terkena blokir anggaran namun dengan anggaran yang tersedia, IKK masih dapat tercapai karena fungsi Pusat Diklat SDM sebagai Pembina SMKK.

• Efektivitas Capaian Kinerja

Efektivitas capaian kinerja merupakan perbandingan persentase capaian kinerja tahun 2025 dengan persentase capaian kinerja tahun 2024. Pada tahun 2025, indikator kinerja kegiatan mengalami perubahan yang signifikan sehingga banyak yang tidak dapat dibandingkan dengan IKK pada tahun 2024. Hasil Pengukuran efektivitas kinerja sebagaimana tabel

Tabel 13. Hasil Pengukuran Efektivitas Kinerja

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Presentas e Kinerja 2025	Presenta se Kinerja 2024	Efektivitas	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025 dan 2024			
2			Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	111.71%	tidak ada	tidak dapat dibandingkan	tidak dapat dibandingkan
3			Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	100.00%	tidak ada	tidak dapat dibandingkan	tidak dapat dibandingkan
4			Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025 dan 2024			
5			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	104.41%	107.51%	0.97	Tidak Efektif
5	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	99.78%	99.19%	1.01	Efektif
6			Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	101.45%	tidak ada	tidak dapat dibandingkan	tidak dapat dibandingkan

Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Diklat SDM yang memiliki hasil perbandingan efektivitas adalah Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dan Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan (Nomenklatur sebelumnya adalah Jumlah lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat). Pada IKK Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan mendapatkan kategori **Tidak Efektif** dengan nilai rasio adalah 0,97. Terdapat penurunan nilai efektivitas pengelolaan KHDTK dikarenakan terus dilakukannya monitoring dan verifikasi lapang yang lebih intensif dan berkala serta pendampingan pembahasan kriteria dan indikator terhadap dokumen pendukung pada indeks efektivitas KHDTK sehingga banyak ditemukan masih adanya penetapan unsur-unsur yang dinilai terlalu tinggi dan diperlukan penyesuaian sesuai kondisi yang ada di lapangan. Sementara itu untuk IKK Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan memperoleh kategori **Efektif** dengan nilai rasio adalah 1,01.

3.1.1 Capaian Indikator Kinerja Kegiatan

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

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.

Pada Tahun 2025 tidak terdapat target dan realisasi IKK tersebut.

B. Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi

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.

Sebagai wujud dari strategi transformasi Badan P2SDM menjadi sistem inti dalam pembangunan kehutanan sekaligus menjadi langkah strategis untuk mewujudkan forestry human excellence membentuk SDM Kehutanan yang unggul, adaptif, inovatif dan berdaya saing global, Badan P2SDM telah membangun corporate university (CorPu) dan resmi diluncurkan oleh Menteri Kehutanan. CorPu merupakan sistem pembelajaran terintegrasi yang terstruktur dan berkesinambungan sejalan dengan kebutuhan organisasi Kementerian Kehutanan. CorPu memungkinkan terbentuknya learning ecosystem yang menghubungkan strategi pembangunan kehutanan dengan pengembangan kapasitas SDM

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

Kementerian Kehutanan Corporate University (CorPu) merupakan pendekatan strategis dalam pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) kehutanan yang terintegrasi, berkelanjutan, dan selaras dengan kebutuhan organisasi serta agenda pembangunan kehutanan nasional. Melalui CorPu, proses pembelajaran tidak hanya berfokus pada pelatihan konvensional, tetapi dirancang sebagai ekosistem pembelajaran yang menghubungkan kebijakan, kinerja, dan pengembangan talenta secara utuh.

Penerapan CorPu mendukung peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural SDM Kehutanan agar mampu menjawab tantangan pengelolaan hutan yang semakin kompleks. Pembelajaran berbasis CorPu menekankan pada relevansi dengan tugas dan fungsi, pemecahan masalah nyata di lapangan, serta penerapan knowledge sharing dan best practices antar unit kerja dan pemangku kepentingan.

Selain itu, CorPu mendorong budaya belajar berkelanjutan (continuous learning) melalui pemanfaatan berbagai metode pembelajaran, seperti pembelajaran berbasis proyek, mentoring, coaching, pembelajaran digital, dan kolaborasi dengan mitra strategis. Dengan demikian, SDM Kehutanan tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, tetapi juga sikap profesional, adaptif, inovatif, dan berintegritas.

Melalui penguatan CorPu, diharapkan terwujud SDM Kehutanan yang unggul dan berdaya saing, mampu menjadi penggerak transformasi organisasi, serta berkontribusi nyata dalam mewujudkan pengelolaan hutan lestari dan pembangunan kehutanan yang berkelanjutan.

Pada Tahun 2025, pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Pusat Diklat SDM serta Balai P2SDM Wilayah I sampai dengan VII berhasil menjangkau 17.193 orang SDM kehutanan. Dengan jumlah sasaran sebesar 21.376 orang, capaian ini setara dengan **80,43%** SDM kehutanan yang memperoleh pengembangan kompetensi dari target 70%. Capaian tersebut diperoleh melalui berbagai bentuk kegiatan, antara lain:

Tabel 14. Jumlah SDM yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

No.	Jenis <u>Pelatihan</u>	<u>Jumlah</u> <u>(Orang)</u>
1	<u>Pelatihan Aparatur full APBN</u>	7.357
2	<u>Pelatihan Aparatur kerjasama</u>	2.288
3	<u>Lulusan Pelatihan MOOC</u>	6.591
4	<u>Lulusan Karya Siswa</u>	10
5	Community of Practice (COP)	934

Pengembangan Kompetensi pada tahun 2025 didominasi oleh pelatihan dasar bagi PNS maupun orientasi bagi PPPK. Adapun berbagai jenis pengembangan kompetensi yang dilaksanakan sebagaimana lampiran. Manfaat dari pengembangan kompetensi ini dirasakan secara langsung, baik oleh individu maupun organisasi. Bagi individu, kegiatan pengembangan kompetensi membuka peluang peningkatan kapasitas diri, memperluas wawasan, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menialankan tugas.

Sementara itu, bagi organisasi, pengembangan kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk memastikan bahwa jenis dan materi pengembangan kompetensi yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan, Badan P2SDM secara rutin melaksanakan identifikasi kebutuhan pelatihan, termasuk melalui penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) atau roadmap pengembangan kompetensi. Dokumen tersebut menjadi acuan penting dalam memastikan arah pengembangan SDM kehutanan yang lebih terencana dan selaras dengan kebutuhan organisasi Kementerian Kehutanan.

Output dan Outcome

Output yang dihasilkan dari indikator kinerja ini yaitu terukurnya Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi dengan nilai capaian 70 persen sebagai hasil dari pelaksanaan berbagai program pengembangan kapasitas sumber daya manusia kehutanan. Outcome yang diharapkan dari hasil pengukuran proporsi SDM tersebut adalah tersajinya gambaran yang objektif mengenai dampak nyata pengembangan SDM kehutanan terhadap peningkatan kualitas, kesiapan, dan daya saing SDM aparatur kehutanan. SDM kehutanan semakin adaptif, terampil, dan mampu menjalankan peran secara efektif dalam menghadapi dinamika pengelolaan hutan. Pada akhirnya, capaian ini menjadi rujukan penting bagi Badan P2SDM dalam memastikan arah kebijakan pengembangan SDM tetap konsisten, relevan, dan berkelanjutan pada periode berikutnya.

Efektivitas

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

Efisiensi

Pencapaian kinerja Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi terhadap target sebesar 111,71% diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp18.950.969.813,00 atau sebesar 99,64% dari pagu anggaran Rp19.020.000.000,00, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 0,89 dengan kategori efisien. Secara nyata, Pusat Diklat SDM melakukan upaya-upaya efisiensi dalam pengembangan SDM Kehutanan melalui pelaksanaan pelatihan menggunakan metode *blended learning*, *full e-learning*, *Massive Open Online Course* (MOOC) maupun webinar. Selain itu juga dilaksanakan pelatihan dengan skema *Sharing Cost* melalui kerjasama dengan berbagai pihak. Pada Tahun 2025 Badan P2SDM mengembangkan 5 jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan dengan skema MOOC, hal ini juga dapat mendorong pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ke depan dapat menjangkau lebih banyak sasaran dengan penggunaan anggaran yang lebih efisien.

Faktor Pendukung capaian Kinerja

1. Tersedianya media pembelajaran secara luring melalui Learning Management System (LMS) dengan jangkauan yang luas.
2. Ketersediaan SDM baik widyaiswara maupun pengelola dan penyelenggaraan pelatihan yang memadai pada Pusat Diklat SDM dan Balai P2SDM wilayah.
3. Tersedianya skema/metode pelatihan *Massive Online Course* (MOOC).

Kendala

Pencapaian kinerja yang baik pada indikator Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi diantaranya:

1. Keterbatasan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan aparatur serta karyasiswa
2. Belum semua pelatihan dapat dilaksanakan menggunakan metode e-learning ataupun PJJ
3. Skema pelatihan MOOC masih terbatas

Upaya Tindak Lanjut

Guna menghadapi kendala yang ada, Pusat Diklat SDM telah melakukan upaya tindak lanjut diantaranya :

1. Memperbanyak pelatihan dengan menggunakan skema PJJ dan blended learning.
2. Menyelenggarakan pengembangan kapasitas SDM secara daring dengan memanfaatkan teknologi Informasi (Pelaksanaan COP dan Zoomatan).
3. Terus mengembangkan pelatihan dengan skema MOOC.

C. 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.

Dengan semakin banyaknya unit KHDTK yang dikelola secara efektif, diharapkan pengelolaan kawasan hutan khusus dapat menjadi model penerapan prinsip-prinsip pengelolaan hutan lestari di tingkat tapak. Selain itu, capaian indikator ini menjadi bukti keberhasilan dalam memperkuat kapasitas kelembagaan, meningkatkan tata kelola, serta mendorong kontribusi KHDTK terhadap pencapaian target pembangunan kehutanan nasional.

Berdasarkan peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya manusia Nomor 6/P2SDM/SET.II/DIK.0/12/2022 tentang pembinaan dan monitoring pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus pendidikan dan pelatihan kehutanan, unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif merupakan KHDTK dengan kategori pengelolaan Baik/Tinggi dengan nilai indeks efektivitas pengelolaan KHDTK 90-100. Indikator ini merupakan indikator baru pada Renstra Pusat Diklat SDM Tahun 2025-2029. Capaian Tahun 2025 untuk indikator ini sebanyak 1 (satu) unit dari target 1 (satu) unit atau terealisasi sebesar 100%. Unit KHDTK yang memiliki pengelolaan yang efektif pada tahun 2025 adalah KHDTK Diklat Sawala-Mandapa yang dikelola oleh Balai P2SDM wilayah IV dengan nilai indeks efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan sebesar 90 Poin.

Output dan Outcome

Output yang dihasilkan dari indikator kinerja ini yaitu tersedianya unit KHDTK Diklat Kehutanan dengan pengelolaan yang efektif sebanyak 1 unit sebagai hasil dari pemanfaatan kawasan hutan dalam konteks pendidikan dan pelatihan kehutanan .

Outcome yang diharapkan dari hasil pengukuran jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif tersebut adalah tersajinya gambaran arah pemanfaatan kawasan hutan dalam konteks pendidikan dan pelatihan kehutanan serta tercerminnya tingkat keberhasilan pengelolaan KHDTK diklat kehutanan dalam mendukung proses pembelajaran dan pelatihan kehutanan sesuai standar dan sasaran yang telah ditetapkan.

Efektivitas

Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif merupakan indikator kinerja yang baru diterapkan pada Tahun 2025 sehingga pengukuran efektivitas kinerja tidak dapat dilakukan karena belum adanya data pembandingan capaian kinerja pada tahun sebelumnya.

Efisiensi

Pencapaian kinerja Jumlah Unit KHDTK dengan Kategori Pengelolaan yang efektif terhadap target sebesar 100% diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp249.961.099,00 atau sebesar 83,32% dari pagu anggaran Rp300.000.000,00, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 0,83 dengan kategori efisien. Secara nyata, Pusat Diklat SDM melakukan upaya-upaya efisiensi dalam pengembangan SDM Kehutanan melalui monitoring dan konsultasi pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan secara daring serta Pengembangan kapasitas SDM Pengelola KHDTK Diklat Kehutanan melalui workshop.

Faktor Pendukung Capaian Kinerja

1. Adanya pengembangan kapasitas pengelola KHDTK Diklat Kehutanan melalui workshop/bimbingan teknis.
2. Adanya monitoring serta pembinaan KHDTK Diklat lingkup Badan P2SDM

Kendala

Pencapaian kinerja yang baik pada indikator umlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi diantaranya:

1. Keterbatasan anggaran untuk pengelolaan KHDTK Diklat
2. Lemahnya persepsi stakeholder internal pengelola tentang pentingnya KHDTK
3. Keterbatasan SDM Pengelola baik terkait kompetensi maupun kecukupan jumlah SDM
4. KHDTK masih dipandang sebagai cost centre, beban pembiayaan bagi unit pengelola

Upaya Tindak Lanjut

Upaya tindak lanjut yang telah dilakukan diantaranya:

1. Membentuk tim pembina KHDTK yang bertugas untuk melakukan pembinaan terhadap pengelola KHDTK lingkup Badan P2SDM.
2. Melakukan monitoring pengelolaan KHDTK secara berkala.
3. Melakukan pengembangan kapasitas bagi pengelola KHDTK lingkup Badan P2SDM melalui rapat koordinasi.

D. 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 Renstra Badan P2SDM Tahun 2025-2029 85 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.

Pada Tahun 2025 tidak terdapat target dan realisasi IKK ini.

E. Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan

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

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

Pengelola KHDTK Diklat Kehutanan memiliki beberapa kewajiban utama, yaitu:

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

Guna mengukur keberhasilan pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan, dilakukan penilaian efektivitas pengelolaan berdasarkan kriteria dan indikator yang telah ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan P2SDM Nomor P.6/P2SDM/SET.11/DIK.0/12/2022 tentang Pembinaan dan Monitoring Pengelolaan Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan.

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

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

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

Penilaian Nilai efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dititik beratkan pada 6 Kriteria yaitu:

- 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%)

Perhitungan Nilai Tertimbang untuk masing-masing indikator sebagai berikut:

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

- 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)
 - Jl_k : Jumlah indikator kriteria k

Indeks efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan diperoleh berdasarkan hasil evaluasi pengelolaan KHDTK dengan menggunakan sistem skoring meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan kegiatan, Kerjasama pengelolaan, pemanfaatan hutan pada areal KHDTK, Pembangunan sarana dan prasarana pendukung, pelaporan pengelolaan. Nilai tersebut merupakan rata-rata dari hasil penilaian mandiri oleh masing-masing Balai P2SDM dengan verifikasi dan validasi oleh tim dari Pusat Diklat SDM. Pengukuran Indeks KHDTK Diklat ini dilakukan untuk 7 KHDTK Diklat yang dikelola oleh Balai P2SDM lingkup Badan P2SDM yaitu:

- 1.KHDTK Diklat Pondok Buluh
- 2.KHDTK Bukit Suligi
- 3.KHDTK Sawala Mandapa
- 4.KHDTK Loa Haur
- 5.KHDTK Sisimeni Sanam
- 6.KHDTK Tabo-Tabo
- 7.KHDTK Rumpin dan Taman Makam Rimbawan

Tabel 15. Rekapitulasi Hasil Penilaian Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK-HD Lingkup Badan P2SDM Tahun 2025

No.	Satuan Kerja	Nama KHDTK	Nilai Total Indeks Pengelolaan
1	Balai P2SDM Wilayah I	Pondok Buluh	73,58
2	Balai P2SDM Wilayah II	Bukit Suligi	71,08
3	Balai P2SDM Wilayah III	Rumpin, Bogor	71,92
4	Balai P2SDM Wilayah IV	Sawala Mandapa	90,00
5	Balai P2SDM Wilayah V	Loa Haur	58,08
6	Balai P2SDM Wilayah VI	Tabo-Tabo	68,58
7	Balai P2SDM Wilayah VII	Sisimeni Sanam	78,42
Rata - Rata Nilai Total Indeks Pengelolaan			73,09

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

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

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

Tabel 16. Rekapitulasi Hasil Penilaian Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK-HD lingkup Badan P2SDM Tahun 2021-2025

Nilai Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK	2021	2022	2023	2024	2025
	67,81	74,86	74,55	75,26	73,09

Output dan Outcome

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

Efektivitas

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

Efisiensi

Pencapaian kinerja Nilai Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK terhadap target sebesar 104%,41 diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp249.961.099,00 atau sebesar 83,32% dari pagu anggaran Rp300.000.000,00, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 0,80 dengan kategori efisien. Secara nyata, Pusat Diklat SDM melakukan upaya-upaya efisiensi dalam pengembangan SDM Kehutanan melalui monitoring dan konsultasi pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan secara daring serta Pengembangan kapasitas SDM Pengelola KHDTK Diklat Kehutanan melalui workshop.

Faktor Pendukung capaian Kinerja

1. Adanya pengembangan kapasitas pengelola KHDTK Diklat Kehutanan melalui workshop/bimbingan teknis.
2. Adanya monitoring serta pembinaan KHDTK Diklat lingkup Badan P2SDM
3. Pendampingan pembahasan kriteria dan indikator terhadap dokumen pendukung pada indeks efektifitas khdtk

Kendala

Pencapaian kinerja yang baik pada indikator Nilai Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi diantaranya:

1. Keterbatasan anggaran untuk pengelolaan KHDTK Diklat
2. Lemahnya persepsi stakeholder internal pengelola tentang pentingnya KHDTK
3. Keterbatasan SDM Pengelola baik terkait kompetensi maupun kecukupan jumlah SDM
4. Adanya kebijakan yang membatasi peluang kerja sama dengan pihak lain turut menjadi kendala dalam penguatan pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan. Terbatasnya ruang untuk menjalin kerja sama strategis mengakibatkan KHDTK belum optimal dalam memperoleh dukungan tambahan, baik dari sisi pembiayaan, pemanfaatan kawasan, maupun pengembangan program bersama.
5. Terbatasnya sarana prasarana KHDTK

Upaya dan Tindak Lanjut

Upaya dan tindak lanjut yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut diantaranya:

1. Dalam menyikapi keterbatasan anggaran, khususnya pada balai yang menerima pelimpahan pengelolaan KHDTK eks Badan Standardisasi dan Instrumen, perlu diprioritaskan upaya untuk memastikan kepastian pengelolaan kawasan. Kepastian ini menjadi dasar dalam penyusunan dokumen rencana pengelolaan KHDTK yang disesuaikan dengan potensi dan peruntukan masing-masing kawasan. Rencana pengelolaan tersebut selanjutnya digunakan sebagai acuan penetapan prioritas kegiatan dan pengalokasian anggaran.
2. Melakukan pendampingan dalam penyusunan RPJP KHDTK Hutan Diklat dan dokumen perencanaan lainnya.
3. Mendorong peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK melalui pelatihan teknis pengelolaan kawasan, perencanaan pemanfaatan KHDTK sebagai sarana pelatihan, serta penguatan kompetensi manajerial.
4. Mendorong pengembangan kerja sama nonkomersial, pemanfaatan kerja sama teknis, serta kolaborasi dengan perguruan tinggi, lembaga riset, dan unit internal Kementerian Kehutanan agar KHDTK dapat memperoleh dukungan tambahan dalam bentuk peningkatan kapasitas, pemanfaatan kawasan, dan pengembangan program pembelajaran tanpa bergantung pada dukungan pendanaan langsung.

F. Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan

Penyelenggaraan Pendidikan SMK Kehutanan Negeri merupakan salah satu kewenangan pemerintah pusat berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Selanjutnya dalam Peraturan Menteri LHK Nomor P.42/Menlhk/Setjen/Kum.1/4/2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri menyatakan bahwa penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri (SMKKN) bertujuan untuk menyediakan tenaga teknis menengah kehutanan yang sehat, berilmu, kreatif, cakap, mandiri, responsif, demokratis dan menjadi motor penggerak Pembangunan kehutanan di lapangan dalam rangka mewujudkan kelestarian hutan untuk kesejahteraan masyarakat serta memiliki daya saing tingkat nasional maupun internasional. Untuk mencapai tujuan tersebut, lulusan SMK Kehutanan diberikan materi pembelajaran di kelas, praktik lapang dan magang sedemikian rupa sehingga memiliki kompetensi dan daya saing agar siap mengisi kebutuhan tenaga kerja di tingkat tapak.

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.

Tabel 17. Sebaran Lulusan SMK Kehutanan Negeri Tahun 2021-2025

No	Satker	Tahun Lulusan				
		2021	2022	2023	2024	2025
1	SMKKN Pekanbaru	97	102	102	103	87
2	SMKKN Kadipaten	98	99	101	102	98
3	SMKKN Samarinda	109	105	102	102	97
4	SMKKN Makassar	105	99	101	101	95
5	SMKKN Manokwari	66	65	66	79	79
Total		475	470	472	487	456

Karakteristik unik dari lembaga pendidikan vokasi adalah adanya jeda waktu (time lag) selama 3 tahun antara input (siswa masuk) dan output (lulusan). Oleh karena itu, ketercapaian target Renstra untuk IKK 1 sesungguhnya sangat bergantung pada konsistensi kapasitas penerimaan siswa baru (intake capacity) dan efisiensi proses pendidikan

Pada Tahun 2025 capaian Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah Lulusan SMKKN yang sesuai dengan Kebutuhan Tenaga Kerja Kehutanan sebesar 456 orang dari target 457 Orang atau terealisasi sebesar 99,78%. Tidak terpenuhinya target yang telah ditentukan ini dikarenakan terdapat 1 (satu) orang peserta didik dari SMKKN Manokwari mendapat sanksi disiplin sehingga tidak lulus (Drop out).

Output dan Outcome

Output dari indikator kinerja kegiatan yaitu tercapainya jumlah lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan. Outcome yang dihasilkan dari kegiatan ini yaitu meningkatnya peluang lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang bekerja sebagai tenaga terampil menengah yang kompeten, bersertifikat dan berdaya saing dalam dunia usaha dan dunia industri bidang teknis LHK.

Efektivitas

Pencapaian kinerja Tahun 2025 sebesar 99.78% lebih tinggi apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2024 sebesar 99,19% dengan perhitungan nilai efektifitas sebesar 1.01 atau dikategorikan efektif.

Efisiensi

Pencapaian kinerja jumlah lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan terhadap target sebesar 99,78% diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp216.953.108,00 atau sebesar 5,80% dari pagu anggaran Rp3.741.760.000,00, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 0,06 dengan kategori efisien. Secara nyata, Pusat Diklat SDM melakukan upaya-upaya efisiensi dalam pengembangan SDM Kehutanan melalui *Community of Practice* Guru yang dilaksanakan rutin setiap bulan dengan tema yang beragam.

Faktor Pendukung capaian Kinerja

1. Adanya Workshop Pembinaan Teknis SMKK yang terdapat tindak lanjut yaitu proses MoU BP2SDM dengan APHI
2. Adanya Pelatihan Asesor Kompetensi & RCC dengan peserta yang berasal dari Asesor LSP Pusdiklat SDM LHK
3. *Community of Practice Guru* yang dilaksanakan rutin setiap bulan dengan tema yang beragam

Kendala

Pencapaian kinerja yang baik pada indikator jumlah lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanantidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi diantaranya:

1. Keterbatasan anggaran untuk pembinaan SMKKN lingkup Badan P2SDM
2. Ketidaksesuaian antara kebutuhan industri kehutanan dan profil lulusan. Meskipun sekolah telah berupaya menyelaraskan kurikulum vokasi, kebutuhan tenaga kerja kehutanan sering mengalami dinamika yang cepat, terutama pada bidang-bidang seperti teknologi pemetaan, pengelolaan hutan berbasis digital, dan mitigasi perubahan iklim.
3. Variasi kemampuan dan kesiapan kerja peserta didik. Perbedaan kemampuan teknis maupun soft skills antarpeserta didik masih menjadi kendala dalam memastikan semua lulusan memiliki kesiapan kerja yang sama. Lulusan dengan kompetensi yang belum sepenuhnya optimal biasanya membutuhkan waktu lebih panjang untuk masuk ke dunia kerja atau mengikuti proses seleksi industri
4. Terbatasnya sarana prasarana praktik tertentu. Walaupun fasilitas sekolah sudah cukup memadai untuk kebutuhan pembelajaran dasar, beberapa peralatan praktik modern seperti drone, alat pemetaan digital, dan perangkat analisis GIS masih terbatas.

Upaya Tindak Lanjut

Upaya tindak lanjut yang telah dilakukan diantaranya:

1. Penyelarasan kurikulum dengan standar industri kehutanan terbaru, dimana pelaksanaannya melibatkan praktisi kehutanan, perwakilan perusahaan HTI/HPH, perguruan tinggi, dan lembaga sertifikasi profesi.
2. Peningkatan intensitas pembelajaran berbasis praktik membantu meningkatkan keterampilan kerja sekaligus membuka peluang rekrutmen langsung setelah magang.
3. Perluasan jejaring kemitraan dan rekrutmen lulusan. Manajemen sekolah aktif menjalin kerja sama baru dengan perusahaan kehutanan swasta, BUMN sektor kehutanan, dan organisasi konservasi. Selain itu, dilakukan MoU yang mencakup peluang rekrutmen, magang, dan program sertifikasi. Langkah ini bertujuan memperluas pasar kerja bagi lulusan.
4. Pengembangan sarana prasarana pendukung kompetensi digital.

G. Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan

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

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

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

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

Pengukuran indikator kinerja Persentase Lulusan SMK Kehutanan yang Bekerja di Bidang Kehutanan dilakukan dengan menilai tingkat penyerapan alumni SMK Kehutanan Negeri ke dalam dunia kerja sektor kehutanan dalam kurun waktu 2 tahun terakhir setelah kelulusan. Untuk Tahun 2025, pengukuran dilakukan dengan membandingkan jumlah lulusan tahun 2024 dan 2025 yang telah bekerja di sektor kehutanan terhadap seluruh lulusan SMK Kehutanan Negeri pada tahun tersebut. Pendekatan pengukuran ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai transisi lulusan dari dunia pendidikan ke dunia kerja, mengingat tidak seluruh lulusan dapat langsung terserap pada tahun pertama kelulusan. Indikator ini dapat menggambarkan tingkat relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan yang selanjutnya menjadi bahan evaluasi dalam penyempurnaan kurikulum, penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri, serta perumusan kebijakan pengembangan SMK Kehutanan yang adaptif terhadap dinamika pembangunan kehutanan nasional.

Berdasarkan data penelusuran lulusan SMK Kehutanan Negeri Tahun 2024–2025, secara keseluruhan tingkat penyerapan lulusan yang bekerja di bidang kehutanan mencapai 30,43% dari target yang ditetapkan sebesar 30% (presentase kinerja mencapai 101,45%). Capaian ini diperoleh dari total 943 lulusan selama dua tahun terakhir, dengan 287 lulusan di antaranya telah bekerja pada sektor kehutanan. Indikator kinerja ini baru ditetapkan pada Tahun 2025 sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya. Apabila dibandingkan dengan target pada akhir Renstra Tahun 2025-2029 yang sebesar 50%, maka progres presentase capaian kinerja sampai dengan Tahun 2025 telah mencapai 60,86%

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

Sementara itu, SMKKN Kadipaten dan SMKKN Makassar menunjukkan tingkat penyerapan yang masih berada di bawah rata-rata nasional, masing-masing sebesar 28,50% dan 30,61%. Adapun SMKKN Manokwari mencatatkan persentase bekerja paling rendah, yaitu sebesar 7,59%. Rendahnya capaian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain terbatasnya lapangan kerja kehutanan formal di wilayah setempat, keterbatasan akses informasi pasar kerja dan jejaring kerja sama dengan pengguna lulusan di wilayah Papua juga menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya tingkat penyerapan lulusan.

Tabel 18. Sebaran Lulusan SMK Kehutanan Negeri yang Bekerja di Bidang Kehutanan Tahun 2024-2025

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

Hasil analisis ini menjadi acuan penting bagi Pusat Diklat SDM dalam merumuskan strategi penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri, penyelarasan kurikulum agar semakin relevan dengan kebutuhan pasar kerja, serta penguatan pembentukan orientasi dan kesiapan mental siswa untuk berkarier di sektor kehutanan. Upaya ini juga diarahkan untuk menegaskan kembali peran SMK Kehutanan sebagai penyedia tenaga kerja teknis tingkat menengah yang dipersiapkan untuk langsung bekerja di lapangan, sejalan dengan kebutuhan sektoral ke depan, termasuk kebijakan peningkatan jumlah Polisi Kehutanan yang salah satu potensinya berasal dari lulusan SMK Kehutanan Negeri.

Output dan Outcome

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

Efektivitas

Pengukuran efektivitas tidak dapat dilakukan pada tahun 2025 karena merupakan indikator kinerja yang baru ditetapkan pada tahun 2025 sehingga tidak dapat dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya. Namun demikian, pencapaian kinerja yang belum sepenuhnya mencapai target ini memerlukan beberapa upaya peningkatan kinerja kedepan diantaranya:

1. Memperkuat dan memperluas kerja sama dengan dunia usaha dan dunia kerja sektor kehutanan, termasuk unit pengelola kawasan hutan, perusahaan kehutanan, serta instansi pemerintah terkait, agar lulusan SMK Kehutanan Negeri memiliki akses yang lebih besar terhadap peluang rekrutmen dan penempatan kerja di bidang kehutanan
2. Melakukan penyelarasan kurikulum dan penguatan kompetensi teknis lulusan agar lebih sesuai dengan kebutuhan riil lapangan, termasuk kebutuhan tenaga teknis operasional dan dukungan kebijakan sektor kehutanan seperti pengamanan hutan dan pemenuhan kebutuhan Polisi Kehutanan
3. Menanamkan orientasi kerja sejak dini kepada siswa SMK Kehutanan Negeri melalui pembinaan karakter, pembekalan karier, dan pengenalan dunia kerja kehutanan, sehingga lulusan memiliki kesiapan mental dan komitmen untuk berkarier langsung di sektor kehutanan sesuai peruntukan pendidikan vokasi.
4. Mengoptimalkan pelaksanaan penelusuran lulusan (tracer study) dan memperkuat pendampingan alumni, terutama pada masa transisi dari sekolah ke dunia kerja, melalui fasilitasi informasi lowongan, sertifikasi pendukung, dan penguatan jejaring dengan pengguna lulusan.
5. Mendorong integrasi lulusan SMK Kehutanan Negeri dalam kebijakan pengembangan SDM kehutanan ke depan, sehingga SMK Kehutanan dapat berperan sebagai salah satu sumber utama pemenuhan kebutuhan tenaga kerja menengah dan tenaga teknis kehutanan, termasuk dalam mendukung kebijakan penambahan Polisi Kehutanan.

Efisiensi

Pencapaian indikator kinerja Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan mencapai 101.45% dari target, diperoleh dengan penggunaan sumber daya anggaran sebesar Rp216.953.108,00 atau sebesar 5,80% dari pagu anggaran Rp3.741.760.000,00, sehingga berdasarkan hasil perhitungan, nilai efisiensi kinerja berada pada angka 0,06 dengan kategori efisien.

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

Kendala

Pencapaian kinerja yang baik pada indikator Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan. Beberapa kendala utama yang memengaruhi pencapaian ini antara lain:

1. Ketersediaan lapangan kerja di sektor kehutanan, khususnya pada level operasional, masih terbatas dan tidak merata antar wilayah, sehingga tidak seluruh lulusan dapat langsung terserap setelah lulus.
2. Minat sebagian lulusan untuk bekerja di sektor kehutanan masih relatif rendah karena karakteristik pekerjaan lapangan, lokasi kerja yang jauh, serta tingkat kesejahteraan yang dirasakan belum menarik.
3. Belum seluruh kompetensi yang dimiliki lulusan sepenuhnya selaras dengan kebutuhan spesifik pengguna, terutama untuk pekerjaan kehutanan yang bersifat teknis khusus dan berbasis proyek yang membutuhkan pengalaman kerja.
4. Masih terbatasnya jejaring kerja sama sekolah dengan dunia usaha dan dunia kerja kehutanan di beberapa wilayah, sehingga peluang rekrutmen lulusan belum optimal.
5. Pendataan alumni masih belum optimal akibat keterbatasan data yang mutakhir, tingginya mobilitas lulusan, serta rendahnya partisipasi sebagian alumni dalam melaporkan status pekerjaan setelah lulus.

Upaya tindak Lanjut

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

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

3.1.1.1 Analisis Capaian terhadap Target Tahunan

Tabel 19. Perbandingan Capaian Kinerja terhadap Target Tahunan

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Realisasi
(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stakeholder Perspective / IKK						
1	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	Unit	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025		
2		Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Persen	72.00%	80.43%	111.71%
3		Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	Unit	1	1	100.00%
4		Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Hektar	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025		
5		Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	Poin	70	73.09	104.41%
5	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	Orang	457	456	99.78%
6		Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Persen	30%	190.00 %	633.33%
Customer Perspective						
1	Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan SDM Kehutanan yang Inovatif dan Berdaya Saing	Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan	Orang	7,116	7,147	100.44%
2		Pelatihan SDM Non Aparatur Kehutanan	Orang	96	96	100.00%
3		Karyasiswa S2 dan S3	Orang	10	10	100.00%
4		Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	Jenis	5	5	100.00%
5		Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Layanan	1	1	100.00%
6		Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	Layanan	1	1	100.00%

Internal Process, Learning and Growth						
1	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup BP2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	Nilai Maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	Poin	3.3	3.94	119.39%
2	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup BP2SDM	Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	Poin	72	87.83	121.99%
3	Meningkatnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di lingkup Badan P2SDM	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Diklat SDM	Poin	82.5	97.07	117.66%

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa Pusat Diklat SDM telah mencapai kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi terpenuhi bahkan telah melampaui target yang dicapai. Hal tersebut dari terlihat dari *customer perspective* dan *internal process, learning and growth* dengan nilai persentase capaian IKK tertinggi yaitu sebesar 121,99% untuk Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sementara untuk *stakeholder perspective*, untuk IKK Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Ini dikarenakan terdapat 1 (satu) orang peserta didik dari SMKKN Manokwari mendapat sanksi disiplin sehingga tidak lulus (*Drop out*).

Analisis capaian kinerja Pusat Diklat SDM tahun 2025 diukur berdasarkan indikator-indikator yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025. Secara umum, realisasi kinerja menunjukkan capaian yang sangat positif dengan rata-rata kategori Sangat Baik.

Untuk target IKK Proporsi SDM Kehutanan yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi sebesar 72% dengan realisasi 80,43%. Capaian ini melampaui target sebesar **111,71%**. Keberhasilan ini didorong oleh implementasi metode pelatihan digital, termasuk pengembangan 5 jenis skema *Massive Open Online Course* (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) yang mampu menjangkau lebih banyak peserta secara efisien.

Selanjutnya IKK Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dengan target yaitu 70 Poin serta realisasi sebesar 73,09 Poin. Capaian mencapai 104,41% dari target. Verifikasi akhir menunjukkan tren positif pada 7 unit KHDTK yang dikelola, dengan nilai tertinggi dicapai oleh KHDTK Sawala Mandapa (90,00 Poin) dan terendah pada KHDTK Loa Haur (58,08 Poin). Untuk IKK Lulusan SMK Kehutanan yang Bekerja di Bidang Kehutanan melalui target sebanyak 30% dengan perolehan realisasi yaitu 30,43%. Meskipun terdapat tantangan penyerapan tenaga kerja, Pusat Diklat SDM melalui pendataan secara menyeluruh dari 5 (lima) SMKKN berhasil melampaui target melalui penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan industri. Total lulusan tahun 2024 dan 2025 yang terlacak bekerja di sektor kehutanan adalah sebanyak 280 orang dari total 943 lulusan.

3.1.1.2 Analisis Capaian terhadap Target Lima Tahunan (Renstra)

Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauh mana capaian kinerja tahun 2025 berkontribusi terhadap pencapaian target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM periode 2025-2029. Tahun 2025 merupakan awal tahun renstra tahun 2025-2029, oleh karena penghitungan capaian progress renstra dapat terlihat dari realisasi capaian kinerja tahun 2025 dibandingkan dengan target selama tahun renstra 2025-2029.

Tabel 20. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah (Renstra)

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target 2025-2029	Capaian s.d 2025	% Progres Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	10,760	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025	
2			Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	80.00%	80.43%	100.54%
3			Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	7	1	14.29%
4			Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	400	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025	
5			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	74	73.09	98.77%
5	Penyelenggaraa n Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	2285	456	19.96%
6			Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	50%	30.43%	60.87%

Berdasarkan capaian tahun 2025 terhadap target akhir tahun 2029 dapat dilihat bahwa Proporsi SDM Kehutanan yang Kompeten dengan target akhir renstra tahun 2025- 2029 adalah 80% dengan realisasi pada tahun 2025 yaitu 80,43%. Pusat Diklat SDM telah berhasil mencapai ambang batas target renstra lima tahunan lebih awal pada tahun pertama. Hal ini merupakan dampak positif dari akselerasi pembelajaran digital (MOOC dan PJJ). Untuk tahun 2026-2029, fokus akan dialihkan pada pemeliharaan kualitas dan pemutakhiran substansi modul pelatihan agar tetap relevan dengan dinamika sektor kehutanan.

Untuk IKK Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan berdasarkan target akhir renstra tahun 2025-2029 yaitu 80 poin dengan capaian realisasi mencapai 73,09 Poin. Pencapaian saat ini berada pada angka 91,36% dari target akhir Renstra menunjukkan tren positif dalam pengelolaan kawasan hutan untuk tujuan diklat. Kedepannya diperlukan konsistensi dalam pendanaan sarana prasarana pada 7 (tujuh) lokasi KHDTK untuk menutup selisih (*gap*) sebesar 6,91 poin dalam empat tahun ke depan.

IKK Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif telah sesuai dengan target renstra tahun pertama. IKK Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan dinilai telah sesuai dengan target yang diharapkan walaupun masih terdapat kendala teknis dalam pencapaiannya karena terdapat sanksi disiplin terhadap peserta didik yang menyebabkan pengurangan jumlah lulusan. Terakhir, untuk IKK Persentase Lulusan SMK Kehutanan yang Bekerja di Bidang Kehutanan dengan target akhir renstra tahun 2025-2029 sebesar 50% dan telah mampu melampaui target renstra tahun pertama yang mencapai 30,43%. Perlunya kebutuhan untuk memperluas jejaring kerjasama dengan dunia usaha dan industri (DUDI) serta peningkatan sertifikasi kompetensi siswa agar target 50% di tahun 2029 dapat terlampaui.

3.1.1.3 Analisis Capaian terhadap Tahun-Tahun Sebelumnya

Tabel 21. Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2021 s.d Tahun 2025

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realiasi 2021	Realiasi 2022	Realiasi 2023	Realiasi 2024	Realisasi 2025
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stakeholder Perspective / IKK										
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	Unit	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025					
2			Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Persen	72,00	-	-	-	-	80,43
3			Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	Unit	1	0	0	0	0	1
4			Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Hektar	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025					
5			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	Poin	70	67,81	74,86	74,55	75,26	73,09
6	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	Orang	457	475	470	472	487	456
7			Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di	Persen	30	-	18,31	19,53	34,48	30,43

Berdasarkan tabel perbandingan capaian Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2025 dengan tahun-tahun sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi merupakan Indikator Kinerja Kegiatan baru sehingga belum dapat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya sebab memiliki baseline yang berbeda.

Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif juga merupakan indikator kegiatan kinerja baru namun datanya dapat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Unit KHDTK yang dikategorikan memiliki pengelolaan yang efektif merupakan unit KHDTK yang memiliki Nilai Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat ≥ 90 poin. Untuk Tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 belum ada KHDTK Diklat lingkup Badan P2SDM yang dikategorikan sebagai unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan Pusat Diklat SDM terhadap pengelolaan KHDTK lingkup Badan P2SDM telah berhasil sehingga pada tahun 2025 dapat terealisasi 1 unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif.

Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan memiliki tren yang cenderung fluktuatif dimana sejak tahun 2021 hingga 2022 nilainya naik lalu turun pada tahun 2023 kemudian naik Kembali di tahun 2024 dan turun kembali di tahun 2025. Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan merupakan rata-rata dari nilai Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat di 7 Balai P2SDM. Walaupun target tahun 2025 telah terlampaui namun capaian tahun 2025 lebih rendah apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan pada tahun 2025 anggaran untuk pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan terkena blokir sehingga kegiatan pengelolaannya tidak berjalan secara maksimal. Ke depannya Pusat Diklat akan terus melakukan pembinaan terhadap unit KHDTK Diklat kehutanan lingkup Badan P2SDM baik melalui peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK maupun monitoring dan supervisi sehingga pengelolaannya dapat berjalan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Capaian Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan memiliki tren yang fluktuatif. Capaian Tahun 2025 nilainya lebih rendah apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan dipengaruhi oleh jumlah penerimaan siswa SMKKN setiap tahunnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah penerimaan siswa SMKKN cenderung turun setiap tahunnya. Selain dikarenakan jumlah anggaran yang terus menurun untuk Pendidikan SMKK Kehutanan, minat calon siswa/pendaftar SMKK Kehutanan juga cenderung menurun. Kedepannya Pusat Diklat SDM sebagai Pembina Pendidikan SMKK Kehutanan akan terus melakukan perbaikan dari segala sisi termasuk peningkatan kapasitas pendidik.

Capaian Indikator Kinerja Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan cenderung naik dari tahun 2022 hingga tahun 2024 namun menurun di tahun 2025. Hal ini dikarenakan untuk lulusan tahun 2025 masih banyak siswa yang melakukan magang mandiri (tidak dikategorikan bekerja namun peningkatan kapasitas) di unit usaha kehutanan serta terdapat siswa yang bekerja di luar bidang kehutanan (tidak masuk kategori bekerja di bidang kehutanan). Kedepannya Pusat Diklat SDM sebagai Pembina Pendidikan SMKK Kehutanan akan terus melakukan perbaikan dengan cara pemberian sertifikat uji kompetensi yang terstandarisasi oleh BNSP bagi lulusan SMKK Kehutanan sehingga meningkatkan kualitas lulusan SMKKN Kehutanan serta membuat MOU dengan DUDI (APHI) terkait penyerapan tenaga kerja dari lulusan SMKKN Kehutanan lingkup BP2SDM.

- **Nilai SAKIP:** Nilai SAKIP Pusdiklat SDM terus menunjukkan tren kenaikan dari **87,77 Poin** pada tahun 2024 menjadi **87,83 Poin** pada tahun 2025. Hal ini membuktikan komitmen berkelanjutan dalam transparansi dan pelaporan kinerja yang terperinci melalui aplikasi eSAKIP.
- **Nilai Maturitas SPIP:** Capaian tahun 2025 sebesar **3,94 Poin** menunjukkan peningkatan dari target tahunan dan standar periode sebelumnya, yang mencerminkan sistem pengendalian internal yang semakin agile, efektif, dan efisien.

Kesimpulan Perbandingan

Transformasi dari metode pelatihan klasikal menuju *blended learning* dan *full e-learning* yang dimulai sejak masa pandemi (2020) telah mencapai titik optimal pada tahun 2025. Meskipun anggaran operasional dilakukan pengetatan, pemanfaatan teknologi digital terbukti mampu mempertahankan, bahkan meningkatkan capaian output peserta pelatihan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

3.1.1.4 *Benchmarking Kinerja*

Pelaksanaan *Benchmarking* merupakan suatu upaya penilaian performa Pusat Diklat SDM dengan membandingkannya dengan unit kerja lain. Tujuan utama adalah untuk meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang dengan cara memperbaiki performa yang kurang baik. Komponen pembandingnya dengan mengukur kebijakan, strategi, program, kegiatan dan/atau hal lainnya yang telah dilaksanakan.

Pada tahun 2025, Pusat Diklat SDM telah melakukan *benchmarking* ke Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM) Wilayah IV di Kadipaten pada tanggal 29 Oktober Tahun 2025. Pemilihan lokasi *benchmarking* ke BP2SDM Wilayah IV karena merupakan satuan kerja yang memiliki kegiatan yang sama yaitu melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan dengan sasaran kegiatan yaitu Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing. Selain itu juga berdasarkan Memo Penilaian Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024, BP2SDM Wilayah IV mendapatkan Nilai 95 dan Hasil Penjaminan Mutu atas Penilaian Mandiri SAKIP Tahun 2025 yaitu 82,01 yang dinilai Baik.



Gambar 7 Pelaksanaan Benchmarking ke Balai P2SDM Wilayah IV

Berdasarkan hasil pelaksanaan *benchmarking* yang dilakukan, Tim Pusat Diklat SDM telah berdiskusi mengenai capaian kinerja yang BP2SDM Wilayah IV maupun Pusat Diklat SDM. Target dan realisasi kinerja pada BP2SD Wilayah IV dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 22. Capaian Kinerja Balai P2SDM Wilayah IV

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stakeholder Perspective / IKK							
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH)	Unit	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025		
2			SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Orang	420	420	100.00%
3			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Poin	70	90	128.57%
4			Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	Hektar	tidak ada target dan realisasi di tahun 2025		
Customer Perspective							
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan SDM Kehutanan yang Inovatif dan Berdaya Saing	Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan	Orang	30	30	100.00%
2			Pelatihan SDM Non Aparatur Kehutanan	Orang	390	390	100.00%
3			Pengembangan KHDTK Diklat Kehutanan	Unit	1	1	100.00%
Internal Process, Learning and Growth							
1	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup BP2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan	Nilai Maturitas SPIP Balai Penguluhan dan Pengembangan SDM Wilayah IV	Poin	3.3	3.53	106.97%
2		Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup BP2SDM	Nilai SAKIP Balai Penguluhan dan Pengembangan SDM Wilayah IV	Poin	72	85.55	118.82%
3		Meningkatnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di lingkup BP2SDM	Nilai Kinerja Anggaran Balai penguluhan dan Pengembangan SDM Wilayah IV	Poin	82.5	100	121.21%

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari *stakeholder perspective* terdapat 1 IKK Utama yang melebihi target yang ditentukan yaitu Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan dengan realisasi 90 poin dari target sebesar 70 poin atau 128.57 persen. Hal tersebut disebabkan karena kesiapan dokumen dan laporan kegiatan-kegiatan pengelolaan KHDTK sebagai bukti pendukung penilaian pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan Sawala Mandapa sehingga pada saat penilaian mendapatkan hasil yang lebih baik dari target yang ditentukan dalam perjanjian kinerja tahun 2025. Sementara itu, untuk capaian kinerja dari IKK utama lainnya yaitu SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi mendapat persentase capaian kinerja sebesar 100%.

Kendala yang dihadapi oleh BP2SDM Wilayah IV seperti halnya lembaga pelatihan yang dialami oleh semua instansi lingkup BP2SDM pada umumnya yaitu masih sering terjadi pergantian peserta pada saat Pelatihan akan dilaksanakan. Pergantian peserta pelatihan banyak disebabkan karena pengunduran diri dengan berbagai alasan sampai pada pemanggilan calon peserta pelatihan yang tidak bisa dihubungi sampai batas waktu yang ditentukan. Adapun tindak lanjut dari kendala klasik yang dihadapi setiap lembaga pelatihan adalah dengan kesigapan penyelenggara pelatihan untuk berkoordinasi dengan Instansi pengirim calon peserta pelatihan untuk pergantian peserta apabila dimungkinkan maupun menghubungi para pihak lain yang berada dalam wilayah pelayanan pelatihan BP2SDM Wilayah IV untuk mendapatkan calon peserta pelatihan lain.

Kepala Seksi Penyelenggaraan dan Kerjasama Diklat yang mendampingi selama proses benchmarking menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan BP2SDM Wilayah IV dapat terealisasi dengan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan dengan adanya koordinasi dan kerjasama yang solid dari penyelenggara pelatihan termasuk panitia pelaksana, widyaiswara dan seluruh pihak yang terlibat sesuai arahan dari pimpinan.

3.1.1.5 Rekomendasi Perbaikan Kedepan

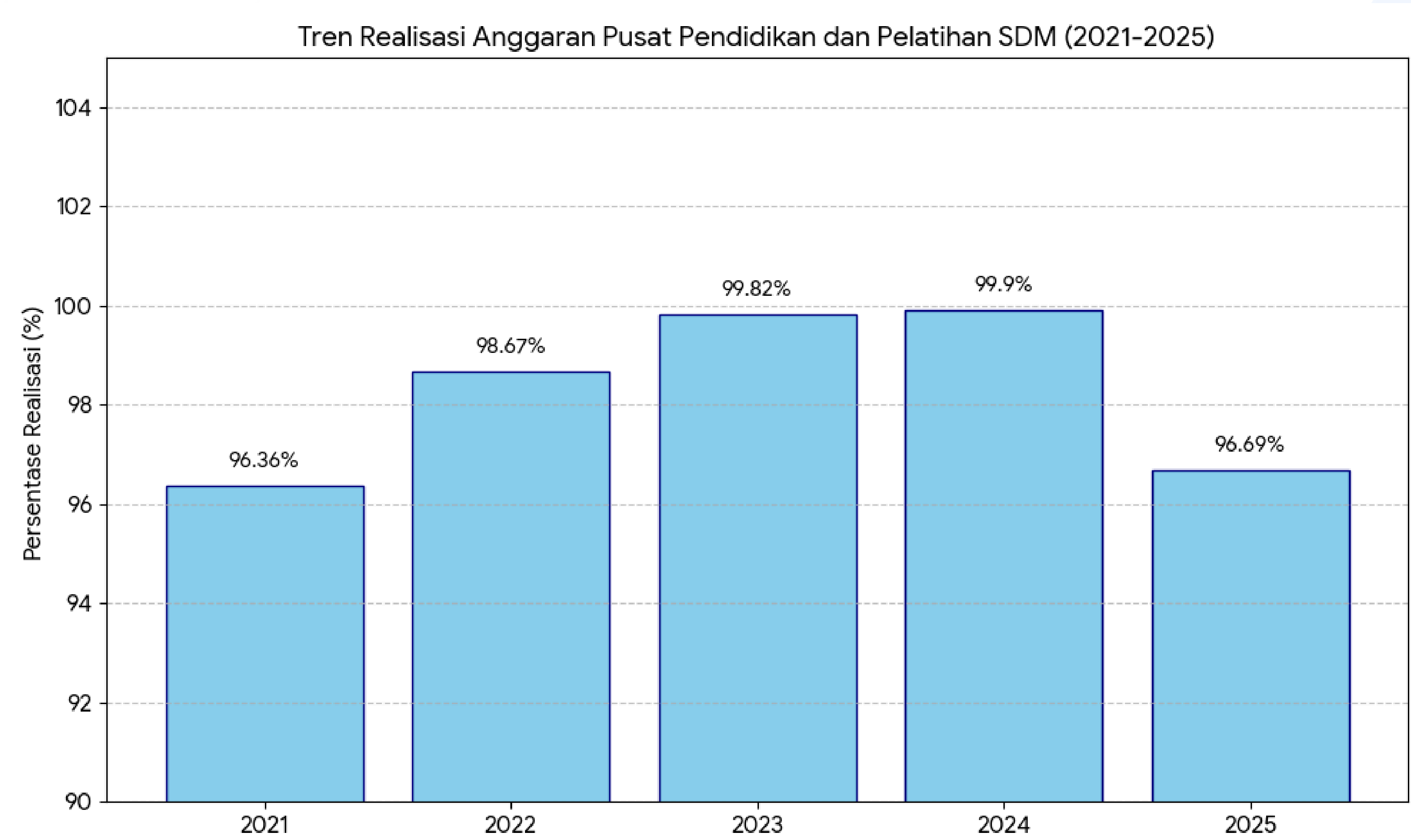
Berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi kinerja terhadap Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), secara umum pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan sesuai dengan rencana serta menunjukkan capaian yang positif. Mayoritas target kinerja dapat direalisasikan melalui dukungan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang cukup efektif. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang memerlukan perhatian, terutama terkait keterbatasan sumber daya, dinamika kebijakan, efektivitas pelaksanaan kegiatan, serta optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi kinerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan kualitas kinerja pada periode selanjutnya, direkomendasikan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut:

1. Pengembangan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM Yang efektif melalui optimalisasi metode MOOC dalam pelatihan, penguatan sistem LMS/ E-learning agar lebih mudah diakses, menarik dan menyenangkan sebagai sarana belajar dan Pengkinian materi dan kurikulum pelatihan secara berkala.
2. Peningkatan kapasitas SDM pengajar dan pengelola pelatihan melalui peningkatan keahlian dalam penggunaan teknologi informasi dan digitalisasi, upgrade kompetensi widyaiswara baik dalam manajerial, teknis maupun vokasi dan pelaksanaan evaluasi kinerja widyaiswara.
3. Penyelenggaraan jenis diklat prioritas dan spesifik yang dibutuhkan melalui sinkronisasi kebutuhan diklat dengan kebutuhan UKE 1 teknis dan pendataan kurikulum pelatihan dan penyusunan kurikulum-kurikulum yang belum tersedia berdasarkan hasil IKD.
4. Pembangunan KHDTK hutan diklat sebagai pusat unggulan pengembangan kompetensi SDM melalui pembangunan KHDTK sebagai model pengelolaan kawasan dengan ciri khas keunikan tertentu, peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK dan penyusunan NSPK standar pengelolaan KHDTK hutan diklat.
5. Pengembangan kurikulum SMKKN dengan menyesuaikan kebutuhan dunia kerja.
6. Peningkatan serapan lulusan SMKKN sebagai tenaga kerja terampil sektor kehutanan melalui pembangunan jejaring kerja sama dengan dunia kerja dan dunia industri, pembinaan alumni, pemagangan, job fair, job expo dsb.
7. Penguatan Sistem Pengendalian Internal melalui Penguatan manajemen risiko guna memastikan kegiatan yang dilaksanakan sesuai untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Penguatan *Corporate University* (CorpU): Melanjutkan persiapan dan penerapan Strategi Pembelajaran Terintegrasi (CorpU) di lingkup Kementerian Kehutanan guna menyelaraskan kompetensi SDM dengan visi kementerian secara holistik.

3.2. Efisiensi Penggunaan Anggaran

Realisasi anggaran Pusdiklat SDM menunjukkan performa yang sangat tinggi dan stabil dalam lima tahun terakhir:



Gambar 8. Realiasi Anggaran Tahun 2021 - 2025

Ditinjau dari tren penggunaan anggaran dalam beberapa tahun terakhir, Pusat Diklat SDM Kehutanan menunjukkan kecenderungan peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi. Hal ini tercermin dari kemampuan unit kerja dalam mempertahankan bahkan meningkatkan capaian IKK dengan pertumbuhan anggaran yang relatif terkendali.

Tren efisiensi ini didukung oleh perbaikan berkelanjutan dalam perencanaan kegiatan, optimalisasi metode pembelajaran, serta pemanfaatan sumber daya secara lebih efektif. Penerapan pembelajaran berbasis kebutuhan dan penguatan koordinasi internal turut berkontribusi dalam menekan biaya tanpa menurunkan kualitas hasil diklat

Tren efisiensi yang ditunjukkan mencerminkan adanya upaya perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), khususnya dalam pengendalian biaya, pemilihan metode pelaksanaan kegiatan, serta fokus pada prioritas strategis. Hal ini memperkuat penerapan prinsip value for money dalam pengelolaan anggaran

3.2.1. Realisasi Anggaran

Realisasi Anggaran Pusat Diklat SDM pada Tahun 2025 sebesar Rp37.363.413.573,- dari total pagu revisi tahun 2025 sebesar Rp41.025.766.000,- atau terealisasi sebesar 91.07%. Pusdiklat SDM berhasil melaksanakan kebijakan efisiensi belanja negara (Inpres No. 1 Tahun 2025) dengan melakukan penghematan sebesar Rp5,13 Miliar. Pada akhir TA 2025 terdapat blokir anggraan sebesar Rp3,62 Miliar, sehingga realisasi anggaran apabila dihitung dengan menggunakan pagu efektif (tanpa blokir anggaran) sebesar 99,90%. Meskipun terdapat pengurangan anggaran pada pos perjalanan dinas dan operasional, tingkat efisiensi penggunaan sumber daya tetap optimal dengan rata-rata rasio 0,53, membuktikan bahwa target output tetap dapat dicapai melalui inovasi metode kerja digital.

Realisasi Anggaran per indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2025

Tabel 23. Realiasi Anggaran per Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2025

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Pagu	Realisasi	% Realisasi
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PPPU)	-		-
2			Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	19.020.000.000	18.950.969.813	99,64%
3			Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	300.000.000	249.961.099	83,32%
4			Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK	-	-	
5			Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	300.000.000	249.961.099	83,32%
6	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	3.741.760.000	216.953.108	5,80%
7	Kejuruan Kehutanan	Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	3.741.760.000	216.953.108	5,80%

Realisasi Anggaran per Rincian Output Tahun 2025
Tabel 24. Realiasi Anggaran per Rincian Output Tahun 2025

No	Kegiatan	Klarifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)	Pagu	Realisasi	%
1	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya	BAH Pelayanan Publik Lainnya (layanan)	001 Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan (layanan)	300.000.000	249.961.099	83,32%
2	Manusia Kehutanan	EBC Layanan Manajemen SDM Internal (Orang, Layanan, Rekomendasi)	001 Karyasiswa S2 dan S3 (Orang)	1.650.000.000	1.599.897.240	96,96%
3		EBC Layanan Manajemen SDM Internal (Orang, Layanan, Rekomendasi)	002 Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) (Layanan)	500.000.000	497.170.063	99,43%
4		SCE Pelatihan Bidang Kehutanan dan	001 SDM Kehutanan yang mendapatkan	16.870.000.000	16.853.902.510	99,90%

Realisasi Anggaran per Rincian Output Tahun 2025

5	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	BAH Pelayanan Publik Lainnya (layanan)	001 Layanan Pembinaan SMK Kehutanan (layanan)	3.741.760.000	216.953.108	5,80%
6	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal (Layanan, Laporan, Dokumen, Rekomendasi, Unit)	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	17.712.620.000	17.694.155.712	99,90%
7		EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal (Layanan, Laporan,	962 Layanan Umum (Layanan)	108.386.000	108.373.841	99,99%
8		EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal (Layanan, Laporan, Dokumen, Rekomendasi, Unit)	956 Layanan BMN (Layanan)	8.000.000	8.000.000	100,00%
9		EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal (Unit, m2, Paket)	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	135.000.000	135.000.000	100,00%

Efisiensi penggunaan anggaran Pusat Diklat SDM Kehutanan dinilai memadai dan terkelola dengan baik, karena menunjukkan keterkaitan yang jelas antara perencanaan, pelaksanaan anggaran, dan capaian kinerja. Penggunaan anggaran tidak hanya berorientasi pada penyerapan, tetapi telah diarahkan untuk mendukung pencapaian IKK secara efektif.

Penggunaan anggaran Pusat Diklat SDM Kehutanan Tahun 2025 menunjukkan tren efisiensi yang positif dan konsisten. Dengan realisasi anggaran yang terkendali, unit kerja mampu mencapai target kinerja secara optimal serta mendukung pencapaian sasaran strategis dan PN 4. Kondisi ini mencerminkan pengelolaan anggaran yang akuntabel, efektif, dan berorientasi hasil sesuai prinsip SAKIP. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, penggunaan anggaran Pusat Diklat SDM Kehutanan menunjukkan efisiensi yang konsisten dan berorientasi hasil, serta mendukung pencapaian sasaran strategis dan implementasi SAKIP secara berkelanjutan. Berdasarkan analisis tren tersebut, penggunaan anggaran Pusat Diklat SDM Kehutanan menunjukkan tren efisiensi yang positif, sejalan dengan peningkatan kinerja dan pencapaian sasaran strategis. Kondisi ini mencerminkan pengelolaan anggaran yang efektif, akuntabel, dan mendukung penerapan SAKIP secara berkelanjutan. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa penggunaan anggaran pada Pusat Diklat SDM Kehutanan Tahun 2025 telah dilaksanakan secara efisien, tercermin dari kesesuaian antara input (anggaran) dan output/outcome (capaian IKK). Kondisi ini menunjukkan pengelolaan anggaran yang akuntabel dan berorientasi hasil, sejalan dengan prinsip Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

3.2.2. Nilai Kinerja Anggaran

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) adalah indikator kinerja yang digunakan untuk menilai kesesuaian perencanaan kinerja anggaran dan pelaksanaan kinerja anggaran. Penilaian ini bertujuan memastikan bahwa anggaran digunakan sesuai rencana, menghasilkan output yang diharapkan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Nilai Kinerja Anggaran merupakan Indikator kinerja yang baru diterapkan pada tahun 2025 untuk seluruh unit kerja maupun satuan kerja di lingkup KLHK sesuai dengan arahan dari Biro Perencanaan sehingga Indikator tersebut pada saat ini hanya tercantum pada Rencana Kerja Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Berdasarkan pengungkitnya, NKA terdiri atas nilai capaian kinerja atas penggunaan Anggaran yang dilihat dari Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) dengan bobot 50% yang dapat diperoleh dari aplikasi SMART dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dengan bobot 50% yang diperoleh dari aplikasi OMSPAN. Hal ini diatur dalam PMK nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, Serta Akuntansi dan Pelaporan Anggaran. Komponen NKPA terdiri dari Capaian RO, Penggunaan SBK dan Efisiensi SBK. Sedangkan komponen IKPA terdiri dari Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, Penyerapan Anggaran, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, Pengelolaan UP dan TUP, Capaian Output dan Dispensasi SPM.

Pada Tahun 2025, Pusat Diklat SDM berhasil memperoleh Nilai Kinerja Anggaran sebesar 97,07 poin dari target 82,5 poin yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja sehingga presentase capaian kinerja sebesar 117,66%. capaian kinerja tersebut terdiri atas NKPA sebesar 100 poin dan IKPA sebesar 94,14 poin. Nilai Kinerja Anggaran pada tahun 2025 menurun bila dibandingkan dengan tahun 2024 yang memperoleh nilai sebesar 98,34 poin. Berdasarkan tabel hasil perhitungan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dapat dilihat nilai aspek kualitas perencanaan anggaran hanya 86,73 poin dikarenakan ada kode revisi 2xx yang diajukan lebih dari 2 kali pada semester 2 sehingga menyebabkan nilai revisi DIPA turun. Selain itu, indikator Deviasi Halaman III DIPA juga harus menjadi perhatian untuk perbaikan ke depannya.

Tabel 25. Realiasi Anggaran per Rincian Output Tahun 2025

Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total
Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja kontraktual	Penyelesaian tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output	94,14
80,00	93,45	86,14	100,00	100,00	98,95	100,00	
10	15	20	10	10	10	25	
8,00	14,02	17,23	10,00	10,00	9,89	25,00	
86,73	96,27				100,00		

Disamping itu aspek Kualitas Pelaksanaan Anggaran juga belum mencapai nilai yang maksimal. Indikator yang menjadi perhatian adalah Penyerapan Anggaran dimana hanya mendapatkan 17,23 poin dari total 20 poin. Penyerapan anggaran Pusat Diklat SDM Tahun 2025 tidak maksimal dikarenakan terdapat blokir anggaran sehingga persentase realisasi anggaran hanya mencapai 91,07%. Serta pelaksanaan kegiatan dalam hal ini banyak pelatihan yang baru selesai di akhir tahun anggaran juga menjadi penyebab realisasi anggaran tidak mencapai atau di bawah target setiap bulannya.

Ke depannya, Pusat Diklat SDM LHK harus lebih cermat dalam menentukan target penyerapan anggaran setiap bulannya dengan mempertimbangkan trend penyerapan tahun-tahun sebelumnya serta tata waktu pelaksanaan kegiatan di tahun berjalan sehingga gap antara target dan realisasi penyerapan anggaran tidak terlalu besar.

Output dari indikator kinerja ini yaitu meningkatkan kesesuaian perencanaan kinerja anggaran dan pelaksanaan kinerja anggaran pada satker Pusat Diklat SDM.

Outcome yang dihasilkan dari indikator kinerja ini adalah Pusat Diklat SDM dapat menyesuaikan perencanaan kinerja anggaran dan pelaksanaan kinerja anggaran. sehingga anggaran digunakan sesuai rencana, menghasilkan output yang diharapkan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

3.3. Capaian Prioritas Nasional

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 Pusat Diklat SDM mendukung terhadap Prioritas Nasional 4 yaitu “Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas”.

Rincian Output (RO) SDM Kehutanan yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi secara langsung mendukung pencapaian Prioritas Nasional (PN) 4, yaitu Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Pengembangan kompetensi SDM kehutanan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan teknis, manajerial, fungsional, serta peningkatan kapasitas berbasis kebutuhan organisasi dan tantangan pembangunan kehutanan berkelanjutan.

Melalui peningkatan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, SDM kehutanan diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memadai dalam mendukung pengelolaan hutan lestari, pengendalian perubahan iklim, pelestarian keanekaragaman hayati, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar hutan. Hal ini sejalan dengan arah PN 4 yang menekankan pembangunan manusia unggul, berdaya saing, dan adaptif terhadap perubahan.

2. KEGIATAN PRIORITAS NASIONAL LINGKUP BP2SDM



Dukungan Kegiatan Badan P2SDM terhadap Prioritas Nasional (PN)

Prioritas Nasional 2

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

PP 21-Pengelolaan Hutan Lestari

PP 10 - Swasembada Pangan

KP 03-Penguatan Pengelolaan Hutan Lestari

KP 11 - Pengembangan Pangan Lokal dan Nabati

ProP 01-Peningkatan Kapasitas Pengelola - Pemerintah

ProP04 - Ketahanan Pangan Melalui Perhutanan Berbasis Masyarakat

RO: 001- Pengembangan KHDTK Diklat

RO: 001 Peningkatan kemandirian usaha kelompok tani hutan (KTH) (Kelompok Masyarakat)

Prioritas Nasional 4

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

PP 07 - Penguatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Tenaga Kerja

KP 03 - Penguatan Pelatihan Vokasi

KP 01 - Penguatan Pendidikan Menengah Vokasi

ProP 01 - Pelatihan Vokasi di Sektor Strategis

ProP 01 - Penerapan kurikulum dan pembelajaran pada satuan pendidikan menengah vokasi berbasis industri

RO: 001-SDM Kehutanan yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi

RO: 001-Peserta didik SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat

Gambar 9. Kegiatan Prioritas Nasional Lingkup BP2SDM

Dukungan RO ini juga berkontribusi pada penguatan tata kelola kehutanan yang efektif dan akuntabel melalui peningkatan kapasitas aparatur dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan program, serta pengawasan dan evaluasi kegiatan kehutanan. SDM yang kompeten menjadi faktor kunci dalam memastikan kebijakan dan program kehutanan dapat diimplementasikan secara tepat sasaran, efisien, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM kehutanan tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan organisasi, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang terhadap kualitas pembangunan sektor kehutanan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target PN 4 dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Kegiatan Pusat Diklat yang mendukung PN 4 adalah SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi dengan target tahun 2025 sebesar 7.212 orang dan terealisasi sebanyak 7.243 orang (100,43%).

Dari 7.243 orang SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi, sebanyak 7.147 orang mendapatkan pengembangan kompetensi Pelatihan Aparatur dan 96 orang mendapatkan pengembangan kompetensi Pelatihan Non Aparatur.

Tabel 26. Realisasi Pelatihan Non Aparatur

No	Jenis Pelatihan	Realisasi
1	Pelatihan Training of Trainer (ToT) Pelatihan Safeguards Lingkungan, Sosial dan Gender	30
2	Pelatihan Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan (GANISPH) Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK)	40
3	Pelatihan Remote Pilot Rating Sistem Pesawat Udara Kecil Tanpa Awak (SPUKTA)	30
4	Pelatihan Kerangka REDD+ dan Safeguard Lingkungan, Sosial, dan Gender	80
5	Pelatihan PEH Terampil	40
6	Pelatihan Calon Auditor Pengelolaan Hutan (PHL) untuk Hutan Negara	12
7	Workshop Penerapan ASN CorpU Kementerian kehutanan	200
8	Bimbingan Teknis Keterampilan Pembuatan Presentasi Efektif Bagi Eksekutif	50
9	Workshop Penyamaan Persepsi Calon Pengajar LATSAR 2025	68
10	Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) Angkatan I	40
11	Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) Angkatan II	22
12	Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) Angkatan III	23
13	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I	40
14	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan II	40
15	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan III	40
16	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan IV	39
17	Pelatihan AKPK	20
18	Pelatihan Dasar CPNS	1689
19	Pelatihan PPPK	4614
20	Pelatihan Penilaian Sumber Benih	30
21	Pelatihan Agroforestry	96
Total		7243

Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) pada Pusat Diklat SDM

Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam penyelenggaraan pelatihan sektor kehutanan dilaksanakan untuk menjamin kesetaraan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat bagi seluruh peserta, baik perempuan maupun laki-laki, dalam pengembangan kompetensi SDM kehutanan. Penerapan PUG menjadi bagian integral dari upaya peningkatan kualitas SDM yang inklusif, profesional, dan berkeadilan.

Pada tahap **perencanaan**, prinsip PUG diterapkan melalui analisis kebutuhan pelatihan yang responsif gender dengan mempertimbangkan peran, tantangan, dan karakteristik SDM kehutanan, termasuk keterwakilan perempuan pada jabatan teknis, fungsional, dan struktural. Penetapan sasaran peserta memperhatikan keseimbangan gender serta mendorong peningkatan partisipasi perempuan pada pelatihan teknis kehutanan, manajerial, dan kepemimpinan. Kurikulum dan materi pelatihan disusun secara inklusif, bebas dari stereotip gender, serta relevan dengan konteks kerja kehutanan di lapangan.



Gambar 10. Pelatihan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

Pada tahap **pelaksanaan**, PUG diimplementasikan melalui penyelenggaraan pelatihan yang ramah gender dengan menyediakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan nondiskriminatif. Metode pembelajaran dirancang partisipatif sehingga peserta perempuan dan laki-laki memperoleh kesempatan yang setara untuk berkontribusi dalam diskusi, praktik lapangan, dan simulasi. Pengaturan waktu, metode, serta fasilitas pelatihan disesuaikan untuk mendukung partisipasi optimal seluruh peserta.

Pada tahap **monitoring dan evaluasi**, penerapan PUG dilakukan melalui pengumpulan data peserta pelatihan terpilah menurut jenis kelamin, serta evaluasi tingkat partisipasi dan capaian hasil pelatihan. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan perbaikan penyelenggaraan pelatihan kehutanan agar semakin responsif gender dan berkelanjutan.

Melalui implementasi PUG pada pelatihan sektor kehutanan, diharapkan terwujud peningkatan kompetensi SDM kehutanan yang setara, inklusif, dan berkeadilan gender, serta mendukung pencapaian target pembangunan sektor kehutanan secara berkelanjutan.

Input ;

1. Kebijakan internal pelatihan yang mengintegrasikan prinsip PUG
2. Kurikulum dan modul pelatihan yang responsif gender
3. Data peserta dan sasaran pelatihan terpisah menurut jenis kelamin
4. Widyaiswara/narasumber yang memahami perspektif gender



Gambar 11. Pelatihan Kepemimpinan Administrasi Angkatan I Tahun 2025

Proses :

1. Seleksi peserta pelatihan yang memperhatikan keseimbangan gender
2. Metode pembelajaran partisipatif dan inklusif
3. Penyediaan fasilitas pelatihan yang ramah gender
4. Pelaksanaan pelatihan tanpa diskriminasi dan bias gender



Gambar 12. Ruang Laktasi, Fasilitas Pelatihan yang ramah gender

Output ;

1. Meningkatnya proporsi peserta pelatihan perempuan dan laki-laki secara berimbang
2. Terlaksananya pelatihan kehutanan yang responsif gender
3. Tersedianya laporan pelatihan dengan data terpisah gender

Outcome ;

1. Meningkatnya kompetensi SDM kehutanan secara setara dan inklusif
2. Meningkatnya peran dan partisipasi perempuan dalam pengelolaan kehutanan
3. Terwujudnya pengembangan SDM kehutanan yang berkeadilan gender dan berkelanjutan

Langkah Nyata Inovasi Pengembangan Kapasitas SDM

Community of Practice (CoP)

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



Pengembangan Kapasitas SDM tanpa memerlukan anggaran yang besar



Terdapat lebih dari 934 orang yang telah mengikuti CoP



Aktivitas

"Zoom'atan merupakan bentuk kegiatan *Community of Practice (CoP)*" pertemuan daring rutin yang diselenggarakan setiap hari jumat dari Fungsional Widyaiswara bagi Widyaiswara dan seluruh ASN Kemenhut".

"*Community of Practice (CoP)* Guru SMK Kehutanan merupakan aktivitas pertemuan rutin bagi para guru SMK Kehutanan setiap 1 (satu) bulan sekali dengan Fokus Bahasan: Isu yang dibahas mencakup kebijakan, teknis kehutanan, inovasi manajemen ASN, hingga peningkatan kualitas pelatihan."

COP Penting bagi Pusat Diklat SDM sebagai Standardisasi Mutu: memastikan kualitas pelatihan di berbagai Balai Diklat (seperti di Kadipaten, Makassar, Pematang Siantar, dll.) memiliki standar yang sama. Efisiensi Pengetahuan: Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai senior tidak hilang saat mereka pensiun karena sudah didokumentasikan dan dibagikan melalui komunitas. Adaptasi Cepat: Membantu organisasi merespons isu global dengan cepat, seperti target *Indonesia's FOLU Net Sink 2030*.

5 Skema Pengembangan MOOC



Skema Pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) di Pusat Diklat SDM Kehutanan merupakan langkah strategis dalam mewujudkan transformasi digital di sektor kehutanan. Dengan beralih ke platform *Learning Management System* (LMS), Pusdiklat mampu memutus hambatan geografis dan biaya, sehingga peningkatan kapasitas SDM dapat dilakukan secara masif, inklusif, dan efisien.

Skema Pengembangan ini dilakukan dengan membangun material-material pelatihan digital secara konsisten yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan pelatihan dan mendorong peningkatan kapasitas SDM secara masif dan efisien melalui platform *Learning Management System* (LMS) digital.

1. Pelatihan Core Value ASN BerAKHLAK
2. Pelatihan Tata Naskah Dinas Korespondensi
3. Pelatihan Penyelenggaraan Nilai Ekonomi Karbon (NEK) Sektor FOLU
4. Pelatihan Pendampingan Perhutanan Sosial
5. Pelatihan Pengarusutamaan Gender (PUG)

5 (lima) Skema Pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) di Pusat Diklat SDM Kehutanan memberikan keunggulan berupa: 1) Skalabilitas: Ribuan peserta dapat belajar secara bersamaan tanpa terbatas kapasitas kelas fisik. 2) Kemandirian: Peserta (terutama yang bertugas di Unit Pelaksana Teknis/UPT di pelosok) dapat belajar kapan saja sesuai ritme kerja mereka (*Self-paced learning*). 3) Standarisasi: Menjamin bahwa materi yang diterima oleh pegawai di pusat maupun di daerah memiliki kualitas dan kedalaman informasi yang sama.

Implementasi CorpU, Wujudkan Transformasi SDM Maju

Kementerian Kehutan Corporate University telah diresmikan pada tanggal 15 Agustus 2025 oleh Menteri Kehutan Republik Indonesia.

Implementasi *Corporate University* (CorpU) pada lingkup kementerian kehutan, khususnya dalam konteks transformasi SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan pergeseran paradigma dari pelatihan tradisional menuju pembelajaran yang terintegrasi dengan strategi bisnis organisasi.

Pilar Implementasi CorpU Kementerian Kehutan mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*), yang menjadi landasan penerapan sistem pembelajaran terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pembangunan nasional, serta didukung oleh undang-undang baru seperti UU ASN 2023 dan aturan turunan seperti KEPLAN 306 Tahun 2024 tentang pedoman penyelenggaraan CorpU tingkat instansi.



Tujuan Utama CorpU (ASN):

- Menyediakan metode pengembangan kompetensi yang terintegrasi.
- Menghubungkan pembelajaran dengan kinerja unit kerja dan instansi.
- Mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi dan pembangunan nasional.

KEMENTERIAN KEHUTANAN CORPORATE UNIVERSITY

Dalam mewujudkan SDM Maju, implementasi CorpU di Kementerian Kehutanan bersandar pada pilar utama berikut:

A. Ekosistem Pembelajaran (*Learning Ecosystem*)

Pembelajaran tidak lagi hanya terjadi di dalam kelas. CorpU menciptakan ekosistem yang mencakup: 70% *Experiential Learning*: Belajar melalui penugasan proyek dan praktik lapangan (misal: pengelolaan kawasan hutan). 20% *Social Learning*: Belajar melalui mentoring, *coaching*, dan komunitas praktisi (*Community of Practice*). 10% *Formal Learning*: Pelatihan kelas atau MOOC formal.

B. Digitalisasi: *Learning Management System* (LMS)

Transformasi ini diwujudkan melalui platform digital yang memungkinkan pegawai di seluruh pelosok Indonesia (ditingkat tapak) mengakses materi pembelajaran kapan saja tanpa harus datang ke pusat pelatihan.

C. Kurikulum Berbasis Isu Strategis

Materi yang disusun bukan lagi sekadar teori umum, melainkan langsung menjawab tantangan sektor kehutanan saat ini, contohnya: Mitigasi perubahan iklim dan Indonesia's FOLU Net Sink 2030, Perhutanan Sosial, dan Penerapan teknologi penginderaan jauh untuk pemantauan hutan.

Wujud Transformasi SDM Maju

- Implementasi CorPu menciptakan perubahan nyata dalam profil pegawai:
 - **Agilitas (*Agility*)**: Pegawai lebih cepat beradaptasi dengan regulasi baru dan perubahan kondisi lingkungan global.
 - **Berorientasi Kinerja**: Setiap pelatihan yang diikuti harus berdampak langsung pada Key Performance Indicator (KPI) unit kerjanya.
 - **Knowledge Sharing**: Budaya berbagi ilmu menjadi kewajiban. Pakar senior mentransfer pengetahuan taktis (*tacit knowledge*) kepada pegawai muda sebelum pensiun.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis capaian kinerja Pusat Diklat SDM tahun 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pencapaian Target Strategis: Pusdiklat SDM secara umum telah mencapai kinerja dengan kategori Sangat Baik. Indikator utama seperti proporsi SDM yang mendapatkan pengembangan kompetensi mencapai 80,43%, melampaui target awal tahun sebesar 72%.
- Keberhasilan Transformasi Digital: Implementasi metode *Massive Open Online Course* (MOOC) dan *Blended Learning* terbukti efektif dalam memperluas jangkauan pelatihan serta meningkatkan efisiensi waktu dan biaya di tengah kebijakan efisiensi anggaran.
- Efisiensi Anggaran: Pusdiklat SDM berhasil melaksanakan mandat Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dengan melakukan penghematan dengan rata - rata 0,53.
- Tata Kelola Organisasi: Peningkatan Nilai SAKIP menjadi 87,83 poin dan Nilai Maturitas SPIP menjadi 3,94 poin menunjukkan komitmen kuat dalam mewujudkan birokrasi yang akuntabel, adaptif, dan melayani.

B. Rekomendasi dan Langkah Strategis Masa Depan

Untuk menjaga keberlanjutan kinerja dalam sisa periode Rencana Strategis 2025-2029, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM merekomendasikan langkah-langkah berikut:

- Penguatan *Corporate University* (CorpU): Melanjutkan persiapan dan penerapan Strategi Pembelajaran Terintegrasi (CorpU) di lingkup Kementerian Kehutanan guna menyelaraskan kompetensi SDM dengan visi kementerian secara holistik.
- Peningkatan Serapan Lulusan SMK Kehutanan: Memperluas jejaring kerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) untuk meningkatkan persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di sektor kehutanan agar dapat mencapai angka 50% pada akhir.
- Standardisasi KHDTK: Melakukan pembinaan teknis intensif bagi unit Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) yang masih memiliki indeks efektivitas rendah guna mencapai target kemandirian pengelolaan kawasan.
- Digitalisasi Data Alumni: Membangun sistem penelusuran (*tracer study*) alumni diklat dan lulusan SMKKN yang terintegrasi untuk memantau dampak nyata pelatihan terhadap kinerja organisasi secara jangka panjang.

Laporan Kinerja ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam evaluasi kebijakan tahun berjalan serta menjadi dasar perencanaan program kerja tahun 2026 agar tetap selaras dengan arah kebijakan nasional menuju Indonesia Emas 2045

Lampiran I Perjanjian Kinerja Awal Pusat Diklat SDM Tahun 2025

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

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

Nama : Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.

Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drh. Indra Exploitasia, M.Si

Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 25 April 2025

Pihak Kedua,

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

Pihak Pertama,

Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.
NIP. 19670815 199203 2 002

Lampiran I Perjanjian Kinerja Awal Pusat Diklat SDM Tahun 2025

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA

No. (1)	Kegiatan (2)	Sasaran Kegiatan (3)	Indikator Kinerja (4)	Target (5)
1.	Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 Persen*
2.			Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit
3.	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Membangun pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 Orang**
4.			Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	30 Persen**
5.	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BP2SDM	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup BP2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	Nilai Maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	3,3 Poin
6.		Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel dan efisien di lingkup BP2SDM	Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	72 Poin

Klarifikasi rincian output (KRO)/Rincian Output (RO)

Klarifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)	Target RO	Anggaran (Rp)
SCE-Pelatihan Bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup	SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	8.183 Orang*	16.870.000.000
EBC-Layanan Manajemen Sumber Daya Manusia Internal	Karyasiswa S2 dan S3	10 Orang	1.650.000.000
	Skema pengembangan <i>Massive Open Online Course</i> (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh	5 Layanan	500.000.000
BAH-Pelayanan Publik lainnya	Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	1 Layanan	300.000.000
	Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	1 Layanan	3.741.760.000
EBA- Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Umum	1 Layanan	108.386.000
	Layanan Perkantoran	1 Layanan	18.280.078.000
EBB-Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal	1 Paket	135.000.000
TOTAL			41.585.224.000

Catatan : * Total target termasuk yang dilaksanakan pada Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM

** Total target termasuk yang dilaksanakan pada SMKKN


Jakarta, 25 April 2025

Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya ManusiaDrh. Indra Exploitasia, M.Si
NIP. 19660618 199203 2 002Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Sumber Daya ManusiaDr. Ir. Kusdamayanti, M.Si
NIP. 19670815 199203 2 002

RENCANA AKSI TAHUN 2025
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Catatan: * Total target termasuk yang dilaksanakan pada Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM;
 ** Total target termasuk yang dilaksanakan pada SMKKN

Sumber Daya Manusia



Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.
NIP. 19670815 199203 2 002

Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.

♫ NIP. 19670815 199203 2 002

Lampiran II Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Diklat SDM Tahun 2025

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

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

Nama : Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.

Jabatan : Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drh. Indra Exploitasia, M.Si

Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

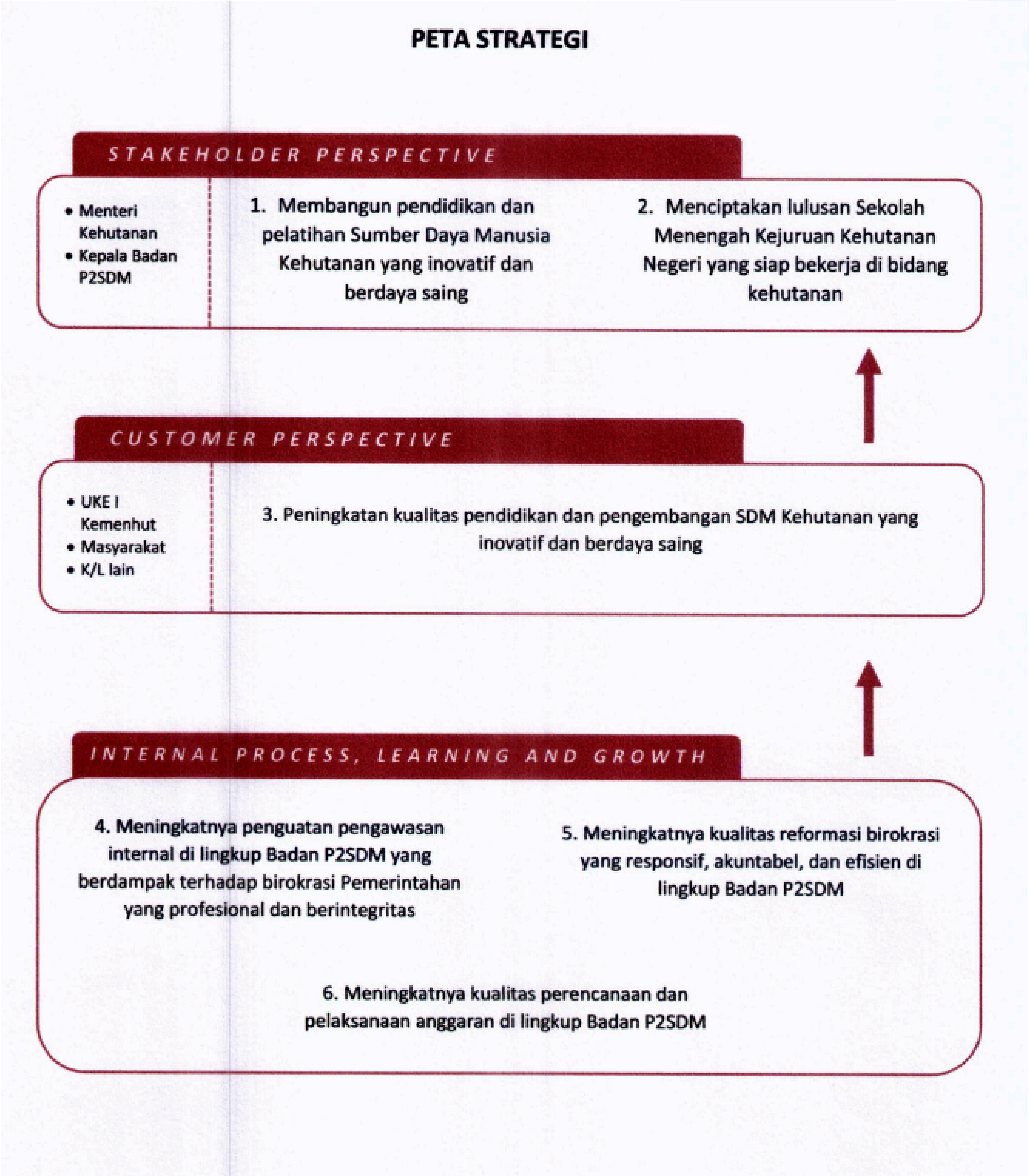
Jakarta, 18 Desember 2025

Pihak Kedua,

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

Pihak Pertama,

Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.
NIP. 19670815 199203 2 002



Lampiran II Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Diklat SDM Tahun 2025

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA

STAKEHOLDER PERSPECTIVE

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan		Target
1	2	3		4
1	Membangun pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kehutanan yang inovatif dan berdaya saing	1.1	Penguatan kapasitas pengelola kawasan hutan di tingkat tapak (KPH, KUPS, dan PBPH) Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	-
		1.2	Proporsi SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	72 Persen
		1.3	Jumlah unit KHDTK dengan kategori pengelolaan yang efektif	1 Unit
		1.4	Luasan pemulihan ekosistem di KHDTK Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	-
		1.5	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan*	70 Poin
2	Menciptakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri yang siap bekerja di bidang kehutanan	2.1	Jumlah lulusan SMKKN yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja kehutanan	457 orang
		2.2	Persentase lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan*	30%

*IKK yang mendukung IKP Badan P2SDM

CUSTOMER PERSPECTIVE

No.	Sasaran	Indikator / Rincian Output		Target
1	2	3		4
3	Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan SDM Kehutanan yang Inovatif dan Berdaya Saing	3.1	Pelatihan SDM Aparatur Kehutanan	7.116 Orang
		3.2	Pelatihan SDM Non Aparatur Kehutanan	96 Orang
		3.3	Karyasiswa S2 dan S3	10 Orang
		3.4	Skema pengembangan Massive Open Online Course (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)	5 Jenis
		3.5	Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	1 Layanan
		3.6	Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	1 Layanan

INTERNAL PROCESS, LEARNING AND GROWTH

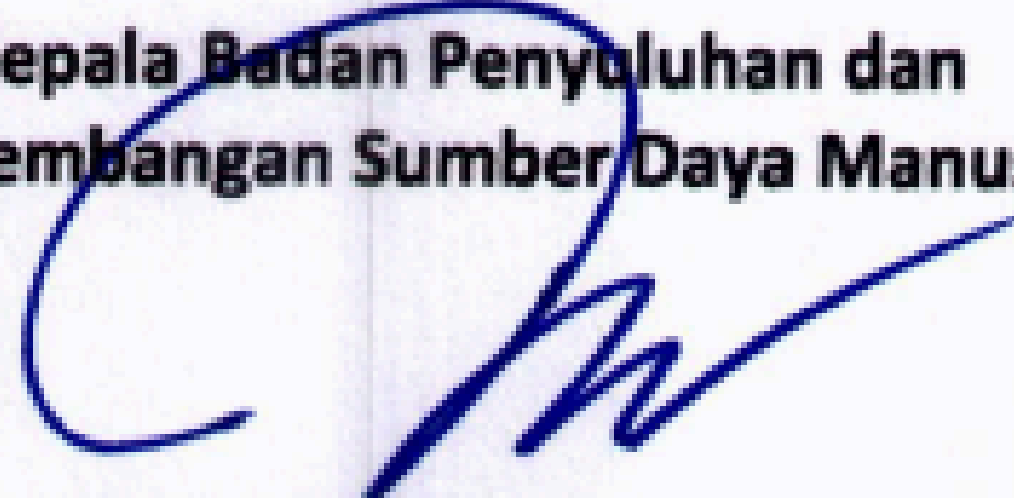
No.	Sasaran	Indikator		Target
1	2	3		4
4	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan P2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	4.1	Nilai Maturitas SPIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	3,30 poin
5	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel, dan efisien di lingkup Badan P2SDM	5.1	Nilai SAKIP Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	72 poin
6	Meningkatnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di lingkup Badan P2SDM	6.1	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM	82,5 Poin

ANGGARAN PROGRAM DAN RINCIAN OUTPUT TAHUN 2025
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Program/Kegiatan/Rincian Output	Anggaran
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		
<i>Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan</i>		
1.	SDM Kehutanan yang mendapatkan pengembangan kompetensi	Rp 16.870.000.000,-
2.	Karyasiswa S2 dan S3	Rp 1.650.000.000,-
3.	Skema pengembangan <i>Massive Open Online Course</i> (MOOC) dan Pelatihan Jarak Jauh	Rp 500.000.000,-
4.	Layanan Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan	Rp 300.000.000,-
<i>Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan</i>		
5.	Layanan Pembinaan SMK Kehutanan	Rp 3.741.760.000,-
Program Dukungan Manajemen		
<i>Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM</i>		
6.	Layanan Umum	Rp 108.386.000,-
7.	Layanan Perkantoran	Rp 17.712.620.000,-
8.	Layanan Sarana Internal	Rp 135.000.000,-
9.	Layanan BMN	Rp 8.000.000,-
Jumlah		Rp 41.025.766.000,-

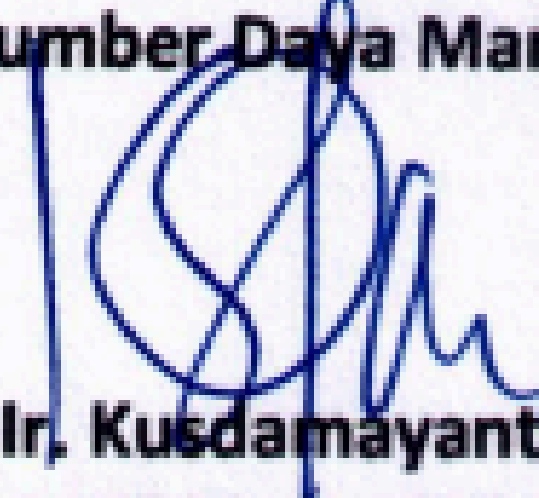
Jakarta, 18 Desember 2025

Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



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

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Sumber Daya Manusia



Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.
NIP. 19670815 199203 2 002

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA



Email Address:

pusdiklatsdm@kehutanan.go.id



Website:

pusdiklat.bp2sdm.kehutan.go.id



Location:

**Jl. Mayjen Ishak Juarsa, Gunung
Batu, Kotak Pos 141 Bogor**