



KEMENTERIAN  
KEHUTANAN

# RENCANA KERJA

PUSAT PERENCANAAN  
PENGEMBANGAN SDM

2025

**SK KEPALA**

**PUSAT**

# KATA PENGANTAR

Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena Atas Berkat Rahmat dan Hidayahnya, Penyusunan Rencana Kerja Tahunan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dapat diselesaikan. Rencana Kerja Tahunan 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 Perencanaan Pengembangan SDM. Rencana Kerja Tahunan Satker Pusat Perencanaan Pengembangan 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.

Kami sangat menyadari bahwa penyusunan Rencana Kerja Tahunan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025 ini masih belum dari sempurna. Untuk itu kami mengharapkan masukan dari berbagai pihak, agar kesempurnaan penyusunannya dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan kegiatan tahun 2025. Akhirnya kami berharap dokumen rencana kerja tahunan ini dapat diimplementasikan dan bermanfaat sebagai panduan perencanaan kerja tahunan.

Jakarta, Januari 2025

Kepala Pusat

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

B. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

C. Struktur Organisasi dan SDM

II. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024

A. Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2024

B. Capaian Serapan Anggaran Tahun 2024

III. RENCANA KERJA TAHUN 2025

A. Strategi dalam mendukung Program KLHK dan Program Prioritas Nasional

B. Kegiatan, Sasaran Kegiatan, Unit Kegiatan dan Elemen Kegiatan Tahun 2025.

IV. PENUTUP

LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **LATAR BELAKANG**

Tahun 2025 merupakan masa transisi dari pemerintahan periode sebelumnya ke periode yang baru. Banyak penyesuaian-penyesuaian yang dilakukan dalam masa transisi agar keberlanjutan Pembangunan nasional tetap berjalan tanpa adanya kendala. Visi periode 2025-2029 adalah “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045” serta misi untuk mewujudkan nya disebut Asta Cita yang terdiri dari

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

Untuk mendukung terwujud nya cita-cita diatas terbentuk tema Pembangunan Kehutanan Tahun 2025 yaitu “Peningkatan produksi dan hilirisasi hasil hutan, untuk pemerataan pembangunan ekonomi wilayah”. Sesuai dengan tugas Badan P2SDM yaitu menyelenggarakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia kehutanan, fokus

utama kegiatan yang akan dilaksanakan harus mendukung visi misi yang sudah di canangkan. Dalam hal ini Badan P2SDM bisa mendukung Asta Cita point 3 dan point 4.

Salah satu pilar penting untuk tercapainya tujuan tersebut adalah terkait pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan kunci keberhasilan dalam pembangunan suatu negara, karena itu salah satu fokus pembangunan yang ditetapkan Presiden adalah peningkatan kualitas dan daya saing SDM. Guna menunjang tercapainya sasaran tersebut diatas, maka dalam penyusunan Rencana Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan, Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis perencanaan pengembangan dan penilaian kompetensi sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan penyusunan Rencana Kerja Tahunan. Dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM Kehutanan, maka kebijakan perencanaan pengembangan dan penilaian kompetensi SDM Kehutanan diarahkan pada upaya peningkatan profesionalisme pelaksanaan tugas aparatur dan pihak-pihak lain (*stake holder*) yang terkait dengan pembangunan bidang kehutanan.

Pada Rencana Kerja tahun 2025 pola mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi yaitu Sistem Informasi Pemetaan Kompetensi. Selain itu, ditahun 2025 Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia merencanakan akan memperkuat sistem penilaian kompetensi melalui Assessment Center. Hal tersebut bertujuan agar cakupan penilaian kompetensi bisa lebih luas dengan waktu dan anggaran yang bisa lebih efisien.

Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025 sebesar Rp. 6.043.763.000,-. Pagu tersebut terdiri untuk kegiatan Operasional Perkantoran. Pagu untuk melaksanakan kegiatan masih terblokir di Kantor Pusat dikarenakan adanya perubahan Kementerian dengan adanya SOTK yang baru.

## **KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI**

### **KEDUDUKAN**

Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan perangkat organisasi atau unit kerja eselon II yang dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kegiatan berada di bawah Badan P2SDM, Kementerian Kehutanan dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Pusat.

### **TUGAS**

Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis perencanaan pengembangan dan penilaian kompetensi sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan.

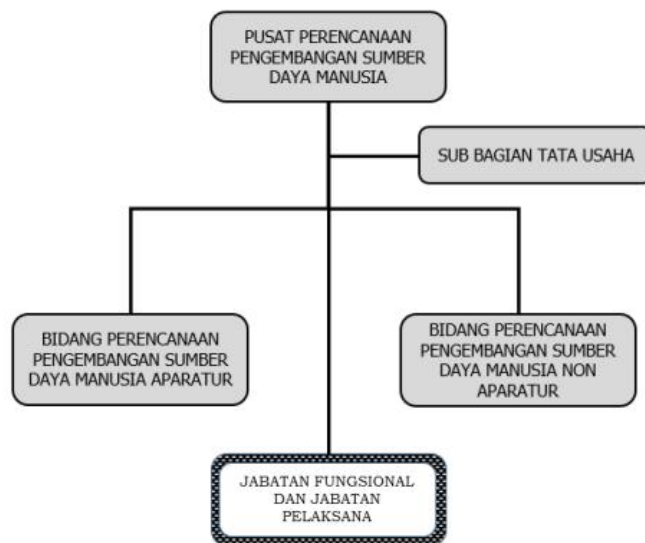
### **FUNGSI**

1. Penyiapan penyusunan kebijakan teknis perencanaan pengembangan sumber daya manusia kehutanan, standar kompetensi, dan penilaian kompetensi aparatur dan non aparatur kehutanan;
2. Pelaksanaan perencanaan pengembangan sumber daya manusia, standar kompetensi, dan penilaian kompetensi aparatur dan non aparatur kehutanan;
3. Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan perencanaan pengembangan sumber daya manusia, standar kompetensi, dan penilaian kompetensi aparatur dan non aparatur kehutanan; dan
4. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat.

### **STRUKTUR ORGANISASI**

Berdasarkan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM terdiri atas :

- a. Bidang Perencanaan Pengembangan SDM Aparatur;
- b. Bidang Perencanaan Pengembangan SDM Non Aparatur
- c. Subbagian Tata Usaha; dan
- d. Jabatan fungsional dan jabatan pelaksana



## SUMBER DAYA MANUSIA

Jumlah pegawai Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 pada bulan Desember 2024 adalah 40 (empat puluh) orang. Berikut ini jumlah pegawai di Pusat Perencanaan Pengembangan SDM berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan serta golongan jabatan.

Tabel 1. Data pegawai berdasarkan jenis kelamin

Jenis	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
PNS	8	21	<b>29</b>
PPPK	4	3	<b>7</b>
PPNPN	2	2	<b>4</b>
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>40</b>

Tabel 2. Data pegawai berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah
Doktor	1
Pascasarjana	10
Sarjana	21

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
Diploma	4
SLTA	4
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>

Tabel 3. Data pegawai berdasarkan jabatan

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Struktural	4
Fungsional Tertentu	18
Pelaksana	14
PPNPN	4
<b>jumlah</b>	<b>40</b>

Tabel 4. Data pegawai berdasarkan golongan

<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>
IV	7
III	21
II	1
IX	7
Non	4
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>

## **PENGARUSUTAMAAN**

Dalam rangka mempercepat pencapaian target-target pembangunan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola terhadap faktor eksternal lingkungan, terdapat empat pengarusutamaan yang menjadi kebijakan di Kementerian Kehutanan. Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sepenuhnya berkomitmen untuk dapat mewujudkan kebijakan pada setiap pengarusutamaan yang dilaksanakan oleh Kementerian Kehutanan tersebut. Keempat pengarusutamaan tersebut saling terkait dan saling mendukung yaitu:

### **1. Pengarusutamaan Pembangunan Berkelanjutan**

Pembangunan yang berkelanjutan merupakan pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengorbankan generasi masa depan, dengan

mengedepankan kesejahteraan yang mencakup tiga dimensi yakni sosial, ekonomi dan lingkungan. Pembangunan berkelanjutan pada dasarnya merupakan alat dan sarana untuk mencapai agenda pembangunan nasional, termasuk bidang kehutanan yang mensyaratkan partisipasi dan kolaborasi semua pihak.

## **2. Pengarusutamaan Gender (PUG)**

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pembangunan, mulai dari penyusunan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi. Tujuan dari PUG adalah menjamin terciptanya akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan Bidang Kehutanan bagi setiap masyarakat yang seimbang antara perempuan dan laki-laki.

Arah kebijakan PUG adalah perwujudan kesetaraan gender, sehingga mampu menciptakan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia, yang diupayakan dengan strategi yaitu: (1) mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, (2) berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan serta dalam memperoleh manfaat dari pembangunan, (3) penguatan pemahaman dan komitmen pemangku kepentingan, koordinasi dalam pelaksanaan PUG, baik pelaksanaan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender (PPRG) maupun penguatan kebijakan dan regulasi yang responsif gender, (4) penyediaan dan pemanfaatan data terpilah serta sarana dan prasarana yang responsif gender, dan (5) pengembangan inovasi untuk memudahkan pelaksanaan PUG.

Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah aktif dalam pelaksanaan percepatan pengarusutamaan kesetaraan gender. Dengan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung kesetaraan gender, serta meimplementasikan kesetaraan gender melalui pengembangan sistem pelayanan yang mendukung terlaksananya kesetaraan gender

## **3. Pengarusutamaan Modal Sosial dan Budaya**

Pengarusutamaan modal sosial dan budaya merupakan internalisasi nilai dan pendayagunaan kekayaan budaya untuk mendukung seluruh proses pembangunan. Pengetahuan tradisional (*local knowledge*), kearifan lokal (*local wisdom*), pranata sosial di masyarakat sebagai penjelmaan nilai-nilai sosial budaya komunitas harus menjadi pertimbangan dalam proses perencanaan serta penyusunan kebijakan dan program pembangunan nasional. Pengarusutamaan sosial budaya ini bertujuan dan berorientasi

pada penghargaan atas khazanah budaya masyarakat, sekaligus upaya pelestarian dan pemajuan kebudayaan bangsa.

#### **4. Pengarusutamaan Transformasi Digital**

Dalam hal pengarusutamaan digital, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM selama ini telah berupaya mengembangkan berbagai bentuk aplikasi efektivitas pengelolaan dan kemudahan akses perolehan data melalui pengelolaan website, dan berbagai pengembangan aplikasi seperti website Pusat Perencanaan Pengembangan SDM melalui link <http://pusrenbang.bp2sdm.menlhk.go.id/>, serta Sistem Informasi Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur. Dalam pelaksanaan uji kompetensi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM mengembangkan metode online. Hal tersebut bertujuan agar cakupan peserta uji bisa lebih luas dengan waktu dan anggaran yang bisa lebih efisien.

## BAB II

### CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024

#### CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024

Pengukuran tingkat capaian kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan. Pusat Perencanaan Pengembangan SDM mempunyai 3 (dua) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yaitu: IKK 1. Data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur LHK; IKK 2. Data informasi pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK dan IKK 3. Jumlah SDM LHK yang bersertifikat kompetensi.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, rata-rata prosentase capaian kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 terhadap perjanjian kinerja adalah 103,93 % yang berarti bahwa Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah berhasil melampaui target sesuai perjanjian kinerja tahun 2024. Rincian capaian untuk masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan adalah sebagai berikut:

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian		% Capaian Kinerja
		Target PK	Realisasi	
1	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	100
2	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	100
3	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	1.500 Orang	1.677 Orang	111,80
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja</b>				<b>103,93</b>

Berdasarkan tabel di atas, seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tahun 2024 dapat tercapai seluruhnya, bahkan 1 (satu) Indikator Kinerja Kegiatan yaitu “Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi” dapat melampaui target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuka peluang

kerjasama dengan Unit Eselon I, Instansi Daerah yang menangani bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta pihak-pihak yang berkepentingan lainnya dalam pelaksanaan uji kompetensi untuk SDM Aparatur maupun pelaksanaan fasilitasi uji kompetensi untuk SDM Non Aparatur, melalui mekanisme cost sharing.

## **CAPAIAN SERAPAN ANGGARAN**

Pagu anggaran pada Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sebesar Rp. 6.212.518.000,-. Namun pada tahun berjalan terdapat beberapa revisi yang merupakan tindaklanjut dari arahan dari Surat Menteri Keuangan Nomor S-1082/MK.02/2023 tanggal 29 Desember 2023 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga TA 2024 dan Memo Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor M.4/SETBP2SDM/BP2SDM/REN.4.11/ 1/2024 tanggal 17 Januari 2024 perihal Automatic Adjustment (AA) Badan P2SDM TA 2024, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM melakukan Pencadangan anggaran (Automatic Adjustment) sebesar Rp. 450.000.000,-.

Pencadangan anggaran (Automatic Adjustment) dan realokasi anggaran terdapat pada sumber dana Rupiah Murni (RM) baik pada belanja operasional maupun non operasional, berupa realokasi anggaran dengan penandaan blokir Automatic Adjustment dalam rangkaantisipasi kebutuhan prioritas dan mendesak di akhir tahun 2024. Pada bulan Juni 2024, berdasarkan Memo Kepala Badan P2SDM Nomor M.14/P2SDM/SETP2SDM/KEU.1/6/2024 tanggal 25 Juni 2024 dilakukan pemotongan Pagu Anggaran sebesar Rp.40.000.000,- yang berasal belanja Non Operasional.

Dan pada bulan November, berdasarkan Memo Kepala Badan P2SDM nomor M.23/BP2SDM/PEHKT/REN.4.11/11/2024 tanggal 11 November 2024 dilakukan penghematan anggaran perjalanan dinas sebesar Rp. 39.900.000,- berupa realokasi anggaran dengan penandaan blokir. Sampai pada akhir tahun, realokasi anggaran dengan penandaan blokir tidak dilakukan pergeseran anggaran dari BA 029 (Bagian Anggaran Kementerian LHK) ke BA BUN (Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara), sehingga pada akhir tahun 2024 pagu anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Menjadi Rp. 6.172.518.000,-.

Dan pada Tahun 2024 Realisasi Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp. 5.680.842.594,- atau sebesar 91,99 persen dari pagu anggaran Rp.

6.172.518.000,-. Tidak maksimalnya capaian anggaran dikarenakan adanya pagu blokir sebesar Rp 489.900,-. Rincian realisasi anggaran sebagai berikut :

No	Kegiatan	Rincian Output (RO)	Pagu	Realisasi	%
1	6748 Perencanaan Pengembangan SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	1.020.000.000	956.475.297	96,85 %
2	6748 Perencanaan Pengembangan SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1.150.000.000	1.102.591.693	95,88 %
3	6748 Perencanaan Pengembangan SDM	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM LHK	1.898.000.000	1.880.677.699	99,09 %
4	5439 Dukungan Manajemen	Layanan Umum dan Layanan perkantoran	2.104.518.000	1.741.097.905	82,73 %
<b>Total</b>			<b>6.172.518.000</b>	<b>5.680.842.594</b>	<b>91,99 %</b>

## **BAB III**

### **RENCANA KERJA TAHUN 2025**

#### **STRATEGI DALAM Mendukung PROGRAM KEMENTERIAN KEHUTANAN DAN PROGRAM PRIORITAS NASIONAL**

Dalam mendukung terwujudnya Asta Cita yang di canangkan oleh Presiden, Kementerian Kehutanan memiliki Tema Pembangunan “Peningkatan produksi dan hilirisasi hasil hutan, untuk pemerataan pembangunan ekonomi wilayah’. Tema tersebut mendukung tema Asta Cita yaitu:

1. PN-2 Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru.;
2. PN-4 Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesenjangan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda, dan Penyandang Disabilitas;
3. PN-6 Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.;
4. PN-8 Memperkuat penyesuaian kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur;

Badan P2SDM pada tahun 2025 terdapat 3 (tiga) program kegiatan yaitu: 1. Program Dukungan Manajemen dengan sasaran Meningkatnya tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima serta Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK; 2. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan dengan sasaran Meningkatnya Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) / Hutan Diklat serta Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK; 3. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan sasaran Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK. Untuk mendukung keberhasilan tujuan dari sasaran tersebut terdapat 6 (enam) target indikator kinerja program sesuai dengan Tabel berikut

<i>Sasaran Strategis</i>	<i>Indikator Kinerja Utama</i>	<i>Sasaran Program</i>	<i>Indikator Kinerja Program</i>
T3.SS1 Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat desa di dalam dan sekitar hutan melalui Akses Kelola Hutan yang Adil dan Setara	Nilai Transaksi Kelompok Tani Hutan	Peningkatan Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan	Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan
T4.SS1 Meningkatnya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, kolaboratif, profesional, dan berdampak	Nilai Reformasi Birokrasi	Meningkatkan lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan meningkat
		Meningkatkan kualitas SDM sektor kehutanan	Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM
		Meningkatnya kinerja pelayanan birokrasi Kementerian Kehutanan yang agile, efektif, dan efisien	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
			Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan

## KEGIATAN, SASARAN KEGIATAN, UNIT KEGIATAN DAN ELEMEN KEGIATAN TAHUN 2025

Dalam mewujudkan target sasaran kegiatan perencanaan pengembangan SDM, pada Tahun 2025 kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dibagi dalam Unit Kegiatan dan Elemen Kegiatan. Adapun rinciannya di sajikan dalam tabel di bawah ini:

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Unit Kegiatan	Elemen Kegiatan	Target 2025
Perencanaan Pengembangan SDM	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	SERTIFIKASI PROFESI DAN SDM (1.500 Orang)	Uji Kompetensi SDM Aparatur	1.000 Orang
			Pengembangan Kapasitas Asesor Teknis	1 Laporan
			Sertifikasi SDM Non Aparatur	500 orang
			Pemetaan Kompetensi SDM Non Aparatur	1 Laporan
			Layanan Lembaga Sertifikasi Profesi	1 Laporan

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Unit Kegiatan	Elemen Kegiatan	Target 2025
			Monitoring Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur	1 Laporan
		PENYUSUNAN /KAJI ULANG/PEMBERLAKUAN STANDAR KOMPETENSI SDM (2 Dokumen)	Penyusunan Standar Kompetensi dan Pemberlakuan Standar dalam rangka mendukung Program e-learning	1 Dokumen
			Pengembangan Standar Kompetensi SDM Non Aparatur	1 Dokumen
		Penilaian Kompetensi Mendukung Manajemen Talenta SDM Aparatur Kehutanan (350 Orang)	Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur	350 Orang
			Pengembangan Kapasitas Asesor SDM	1 Laporan
			Pembangunan Assesment Center (AC)	1 Laporan
		Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (75 Poin)	Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
			Operasional dan Pemeliharaan Kantor	12 Bulan
			Pengadaan Sarana Fasilitas Perkantoran	2 Paket

Alokasi anggaran untuk kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM pada Pusat Perencanaan Pengembangan SDM pada tahun 2025 adalah sebesar Rp. 6.212.518.000,- yang rinciannya disajikan sebagaimana Tabel berikut:

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Unit Kegiatan	Elemen Kegiatan	Alokasi Anggaran
<b>Perencanaan Pengembangan SDM</b>	<b>Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan</b>	SERTIFIKASI PROFESI DAN SDM (1.500 Orang)	Uji Kompetensi SDM Aparatur	1,285,790,000
			Pengembangan Kapasitas Asesor Teknis	64,210,000
			Sertifikasi SDM Non Aparatur	500,000,000
			Pemetaan Kompetensi SDM Non Aparatur	300,000,000
			Layanan Lembaga Sertifikasi Profesi	212,925,000

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Unit Kegiatan	Elemen Kegiatan	Alokasi Anggaran
			Monitoring Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur	198,820,000
		PENYUSUNAN /KAJI ULANG/PEMBERLAKUAN STANDAR KOMPETENSI SDM (2 Dokumen)	Penyusunan Standar Kompetensi dan Pemberlakuan Standar dalam rangka mendukung Program e-learning	250,000,000
			Pengembangan Standar Kompetensi SDM Non Aparatur	250,000,000
		Penilaian Kompetensi Mendukung Manajemen Talenta SDM Aparatur Kehutanan (350 Orang)	Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur	639,750,000
			Pengembangan Kapasitas Asesor SDM	60,250,000
			Pembangunan Assesment Center (AC)	100,000,000
		Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (75 Poin)	Layanan Dukungan Manajemen Satker	400,000,000
			Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1,702,018,000
			Pengadaan Sarana Fasilitas Perkantoran	80,000,000
<b>Jumlah</b>				<b>6.043.763.000</b>

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Rencana Kerja Tahunan Tahun 2025 Pusat Perencanaan Pengembangan SDM ini merupakan dokumen yang bertujuan untuk mengarahkan program dan kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM pada tahun 2025 dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pembangunan Nasional tahun 2025-2029. Penyusunan Rencana Kerja Tahunan P Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025, berlandaskan pada program dan kegiatan berdasarkan skala prioritas serta disesuaikan dengan kebijakan-kebijakan yang ada.

Dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2025 bertujuan agar program dan kegiatan yang sudah direncanakan sesuai dengan tugas serta fungsi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM yang nantinya dapat berlangsung secara akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan disusunnya Rencana Kerja Tahunan 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.