

RENCANA STRATEGIS

2025 - 2029



**PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM
KEMENTERIAN KEHUTANAN**



SK KEPALA
PUSAT

KATA PENGANTAR

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2025-2029 yang telah ditetapkan oleh Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama yang dijabarkan dalam 7 (tujuh) agenda pembangunan dan menjadi strategi dalam pelaksanaan misi nawacita dan pencapaian sasaran visi Indonesia 2045. Salah satunya adalah terkait pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan dalam pembangunan suatu negara, karena itu salah satu focus pembangunan yang ditetapkan Presiden adalah peningkatan kualitas dan daya saing SDM.

Penyusunan Rencana Strategis Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM ini mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Kehutanan dan Rencana Strategis 9adan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2025 - 2029, dan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor **P.63/MENLHK/ SETJEN/SET.1/10/2019** tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian LHK tahun 2025-2029.

Melalui dokumen Rencana Strategis Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029, rumusan arah kebijakan strategis dan proyeksi kerangka kerja jangka menengah untuk Kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM ditetapkan dengan tujuan agar kinerja Pusat Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.

Jakarta, Januari 2025

Kepala Pusat

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

1.2. Potensi dan Permasalahan

BAB 2 VISI, MISI, TUJUAN 2020 - 2024

2.1. VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGIS KEMENTERIAN KEHUTANAN

2.2. VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGIS BADAN P2SDM

BAB 3 KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN

3.1 KEGIATAN, SASARAN KEGIATAN DAN OUTPUT KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM .

3.2 KOMPONEN KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

3.3 PENGARUSUTAMAAN

BAB 4 TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. PETA SASARAN PROGRAM, SASARAN KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

4.2. TARGET KINERJA

4.3. KERANGKA PENDANAAN

BAB 5 PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

Sektor kehutanan memegang peran penting dalam pembangunan berkelanjutan karena memiliki hubungan yang erat dengan tiga dimensi utama pembangunan berkelanjutan, yaitu lingkungan, ekonomi, dan sosial. Pada dimensi lingkungan sektor kehutanan berkontribusi besar terhadap perlindungan dan pelestarian lingkungan, terutama dalam menjaga keseimbangan ekosistem hutan dan keanekaragaman hayati. Hutan berfungsi sebagai penyerap karbon (*carbon sink*) yang membantu mengurangi konsentrasi gas rumah kaca di atmosfer, yang penting dalam mitigasi perubahan iklim. Selain itu, hutan juga menjadi habitat bagi berbagai spesies flora dan fauna, yang penting bagi kelestarian ekosistem dunia. Pengelolaan hutan yang berkelanjutan dapat membantu mencegah deforestasi dan degradasi lahan, yang memiliki dampak negatif terhadap lingkungan. Pada dimensi ekonomi, sektor kehutanan juga memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia, baik dalam skala lokal maupun nasional. Kehutanan menyediakan berbagai produk hutan, seperti kayu, karet, getah, dan hasil hutan non-kayu (seperti madu dan jamur), yang dapat diproses lebih lanjut untuk meningkatkan nilai tambah. Sedangkan pada dimensi sosial sektor kehutanan memiliki peran yang sangat penting dalam pemberdayaan masyarakat lokal dan peningkatan kesejahteraan sosial. Dengan melibatkan masyarakat dalam pengelolaan hutan secara partisipatif, seperti melalui hutan desa atau kemitraan kehutanan masyarakat, sektor kehutanan dapat memberikan manfaat ekonomi langsung kepada komunitas yang bergantung pada hutan untuk kehidupan mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi kemiskinan dan ketimpangan sosial, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat setempat.

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

menuju Indonesia Emas 2045. Visi Kementerian Kehutanan yang sejalan dengan Visi Indonesia Emas 2045 untuk tahapan pertama 2025-2029 dengan tema Penguatan Fondasi Transformasi “Pengelolaan Hutan Berkelanjutan, Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat serta Sekarbonisasi Sektor Kehutanan”. Pada Visi Kementerian Kehutanan tersebut terdapat frasa kunci yaitu Pengelolaan Hutan Berkelanjutan dan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Hutan. Rumusan Visi Kementerian Kehutanan tersebut diterjemahkan kedalam 4 (empat) Misi yang merupakan Gambaran mengenai rumusan umum atas upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi Misi yang dijabarkan RPJMN 2025 – 2029.

Misi pembangunan Kehutanan dalam perencanaan 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan Perlindungan Ekosistem Hutan yang Terjaga dan Mendukung Sekarbonisasi Hutan;
2. Mewujudkan Ekonomi Berbasis Sumberdaya Hutan Yang Lestari;
3. Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat dalam Pengelolaan Hutan Secara Adil dan Setara; dan
4. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Bidang Kehutanan yang Baik

Pusat Perencanaan Pengembangan SDM (Pusrenbang SDM) Kehutanan sebagai salah satu unit kerja Eselon II di Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM diberi mandat untuk melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis perencanaan pengembangan dan penilaian kompetensi sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan. Untuk mencapai hal tersebut, Pusrenbang SDM menetapkan arah kebijakan dan strategi yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tahun 2025-2029 sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM Kehutanan tahun 2025- 2029. Rencana strategis ini hadir di tengah dinamika perubahan struktur organisasi kementerian, yang memisahkan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) menjadi dua entitas terpisah, yakni Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup. Perubahan ini memberikan tantangan sekaligus peluang untuk meningkatkan efektivitas dan fokus kebijakan di masing-masing kementerian, terutama dalam upaya pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.

KONDISI UMUM

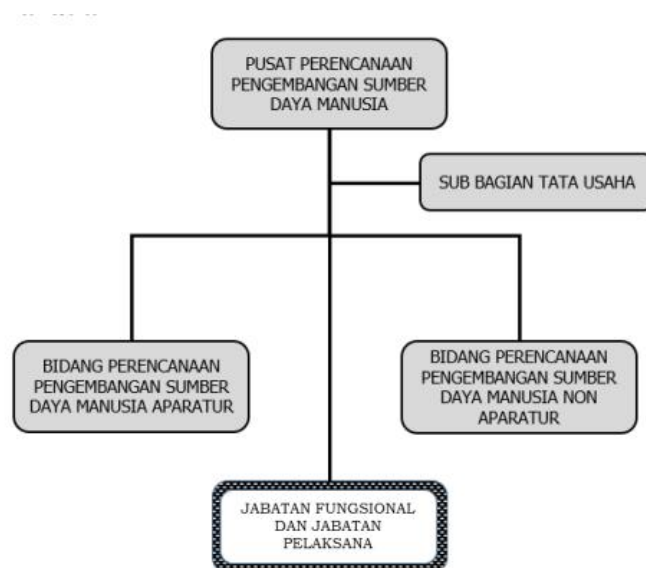
TUGAS

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



CAPAIAN RENSTRA PUSRENBANG SDM

2020 – 2024

Pelaksanaan program dan kegiatan pada periode Rencana Strategis (Renstra) Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024 menghadapi tantangan yang cukup berat, terutama pada masa pandemi COVID-19. Kondisi pandemi menyebabkan berbagai keterbatasan dalam pelaksanaan kegiatan, baik dari sisi mobilitas, metode pelaksanaan, maupun efektivitas program. Untuk menanggapi situasi tersebut, serta berdasarkan arahan Ibu Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusrenbang SDM memulai transformasi kinerja melalui serangkaian langkah strategis. Salah satu langkah penting adalah pengembangan Sistem Pemetaan Kompetensi secara online, yang memungkinkan pelaksanaan pemetaan kompetensi SDM tetap berjalan meski dalam kondisi pandemi. Sebagai bagian dari adaptasi terhadap dinamika yang ada, dilakukan penyempurnaan atau revisi terhadap Pusrenbang DM Tahun 2020-2024. Dalam revisi ini, ditetapkan 3 (tiga) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai tolok ukur utama pencapaian kinerja Pusrenbang SDM. Berdasarkan hasil evaluasi sampai dengan bulan Desember 2024, rata-rata capaian kinerja terhadap 3 (tiga) IKK tersebut mencapai 71,99%. Capaian ini menunjukkan adanya progres yang signifikan meskipun terdapat beberapa tantangan. Rincian capaian kinerja untuk setiap IKK selama periode 2020-2024 disajikan pada tabel berikut.

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Renstra 2020 - 2024	Satuan	Realisasi Pertahun					Realisasi s/d Desember 2024	%
				2020	2021	2022	2023	2024		
1	Data Informasi Pengembangan SDM Aparatur LHK	25	Jenis Jabatan	5	5	5	5	5	25	100
2	Data Informasi Pengembangan SDM Non Aparatur LHK	25	Jenis Jabatan	5	5	5	5	5	25	100
3	Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi	35.000	Orang	1.022	1.219	666	1.006	1.677	5.590	15,97
Rata-rata capaian Renstra										71,99

Berdasarkan evaluasi kinerja terhadap capaian Renstra 2020-2024, terdapat 1 (satu) Indikator Kinerja Kegiatan yang sampai dengan tahun 2024, yang merupakan tahun akhir dari periode Renstra tetapi progres capaiannya sangat rendah yaitu 15,97 % atau sekitar 5.590

orang dari 35.000 orang target yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi karena, pada awal penetapan target Indikator Kinerja Kegiatan terkait **“Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi”**, target yang ditetapkan sangat optimis dengan target 7.000 orang pertahun, dimana pada tahun akhir periode Renstra diharapkan akan mencapai 35.000 orang. Target 7.000 orang ini berkaitan dengan program pemerintah tentang kartu prakerja, dimana target ini juga berhubungan dengan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Namun pada perjalanan periode Renstra, program kartu prakerja di laksanakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga pelaksanaan sertifikasi kompetensi pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan cq Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tidak dapat menyentuh program kartu prakerja. Sehingga sasaran kegiatan sertifikasi dan uji kompetensi SDM LHK diarahkan pada SDM Aparatur dan Non Aparatur KLHK.

Rendahnya realisasi IKK ini pun disebabkan ketersediaan anggaran per tahun, sehingga untuk mengatasi hal ini, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM membuka peluang kerja sama dengan pihak-pihak terkait baik lingkup KLHK, Instansi pemerintah daerah maupun pihak terkait lainnya untuk memberikan fasilitasi uji kompetensi untuk SDM LHK baik Aparatur maupun Non Aparatur, dengan mekanisme *cost sharing*.

IKK 1. DATA INFORMASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR

Data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur LHK, diperoleh dari kegiatan pemetaan kompetensi yang pengumpulan datanya dilakukan secara online melalui aplikasi SPEKTRA (Sistem Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur). Target Renstra untuk Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah 25 jabatan, dimana selama 5 (lima) tahun periode 2020 – 2024 akan diperoleh data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur untuk 5 jenis jabatan. Sampai dengan tahun 2024, telah tercapai 25 Jabatan yang telah dipetakan kompetensinya atau dapat dikatakan tercapai 100 %. Adapun jenis jabatan yang dipetakan mulai dari tahun 2020 s/d 2024 adalah sebagai berikut:



OUTPUT

Output kegiatan pemetaan kompetensi adalah data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur berupa profil kompetensi yang dapat digunakan sebagai dokumen perencanaan pengembangan kompetensi SDM. Terjadi titik belok di 2022 sejak terbitnya Permen 15/2021 kewenangan Pusrenbang tidak terbatas hanya menangani pejabat fungsional binaan KLHK saja, melainkan diperluas dengan kewenangan melakukan assessment terhadap seluruh SDM KLHK

OUTCOME

Organisasi mulai mendapatkan manfaat dari hasil pemetaan kompetensi SDM, dimana akan membantu jajaran pimpinan untuk merancang program pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur di unit kerjanya, selain itu hasil pemetaan kompetensi ini dapat dijadikan dasar untuk penataan SDM sesuai dengan kompetensi dan potensinya dalam mendukung manajemen talenta.

FAKTOR PENDUKUNG

1. Ketersediaan Infrastruktur dan Sistem yang memadai Adanya SPEKTRA sebagai sistem informasi yang mendukung dalam pengumpulan data pemetaan kompetensi serta pengolahan data hasil pemetaan kompetensi secara real time, dan mampu menyajikan data sesuai kebutuhan.

2. Assessment Center Assessment Center merupakan prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi atribut atau kemampuan SDM agar relevan dengan efektivitas organisasi. Kegiatan yang dilakukan dalam assessment center adalah penilaian kinerja dengan menggunakan lebih dari satu metode untuk memprediksi perilaku seorang pegawai melalui beberapa simulasi. Indikator yang digunakan dalam penilaian kompetensi antara lain meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (self-awareness), kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking), kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving), kecerdasan emosional (emotional quotient), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi dan komitmen (grit). Proses assessmen dilakukan oleh tim penilai atau asesor SDM yang terlatih.

IKK 2. DATA INFORMASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM NON APARATUR

Data informasi pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur LHK, diperoleh dari kegiatan pemetaan kompetensi yang pengumpulan datanya dilakukan secara online melalui Google Form. Target Renstra untuk Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah 25 jabatan, dimana selama 5 (lima) tahun periode 2020 – 2024 akan diperoleh data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur untuk 5 jenis jabatan. Sampai dengan tahun 2024, telah tercapai 25 Jabatan yang telah dipetakan kompetensinya atau dapat dikatakan tercapai 100 %. Adapun jenis jabatan yang dipetakan mulai dari tahun 2020 s/d 2024 adalah sebagai berikut



OUTPUT

Output kegiatan pemetaan kompetensi adalah data informasi pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur berupa profil kompetensi yang dapat digunakan sebagai dokumen perencanaan pengembangan kompetensi SDM.

OUTCOME

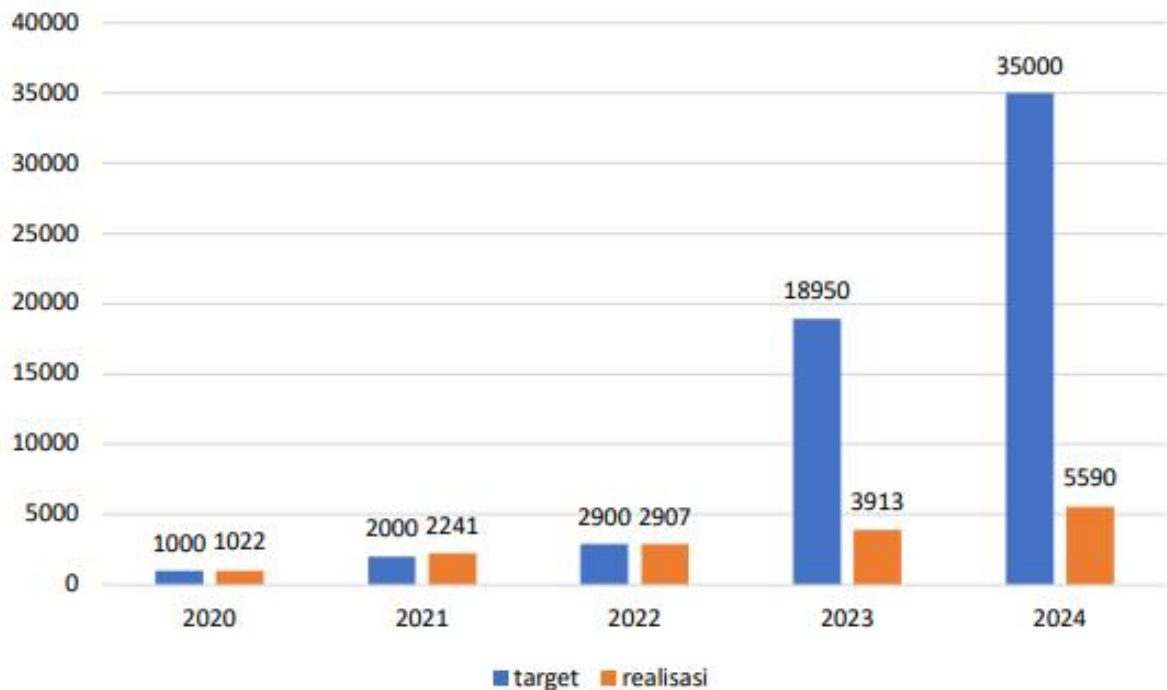
Tersusunnya roadmap pengembangan SDM Non Aparatur, akan memberikan manfaat kepada organisasi pembina tenaga non aparatur dalam merencanakan dan melaksanakan pengembangan kompetensi SDM sehingga menjadi lebih efektif, efisien dan tepat sasaran.

FAKTOR PENDUKUNG

1. Adanya SKKNI sebagai acuan dalam penyusunan instrumen pengukuran kompetensi SDM Non Aparatur.
2. Jejaring kerja dengan pihak-pihak terkait, baik instansi pembina SDM Non Aparatur, Lembaga Sertifikasi Profesi maupun asosiasi SDM Non Aparatur yang sangat mendukung dalam pendataan sebaran responden, penyebaran instrumen serta monitoring pelaksanaan pemetaan kompetensi.

IKK 3. JUMLAH SDM LHK BERSERTIFIKAT KOMPETENSI

Data Jumlah SDM LHK yang bersertifikat kompetensi, diperoleh dari kegiatan Uji Kompetensi untuk SDM Aparatur dan LHK dan Fasilitasi Uji Kompetensi untuk SDM Non Aparatur. Target Renstra untuk Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah 35.000 orang. Sampai dengan tahun 2024, telah tercapai 5.590 Orang yang berhak mendapatkan sertifikat kompetensi atau dapat dikatakan tercapai 15,97 %. Adapun progres capaian Renstra tahun 2020 s/d 2024 secara akumulatif adalah sebagai berikut:



Berdasarkan grafik di atas, sampai dengan tahun 2024, yang merupakan tahun akhir dari periode Renstra tetapi progres capaiannya sangat rendah yaitu 15,97 % atau sekitar 5.590 orang dari 35.000 orang target yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi karena, pada awal penetapan target Indikator Kinerja Kegiatan terkait “**Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi**”, target yang ditetapkan sangat optimis dengan target 7.000 orang pertahun, dimana pada tahun akhir periode Renstra diharapkan akan mencapai 35.000 orang.

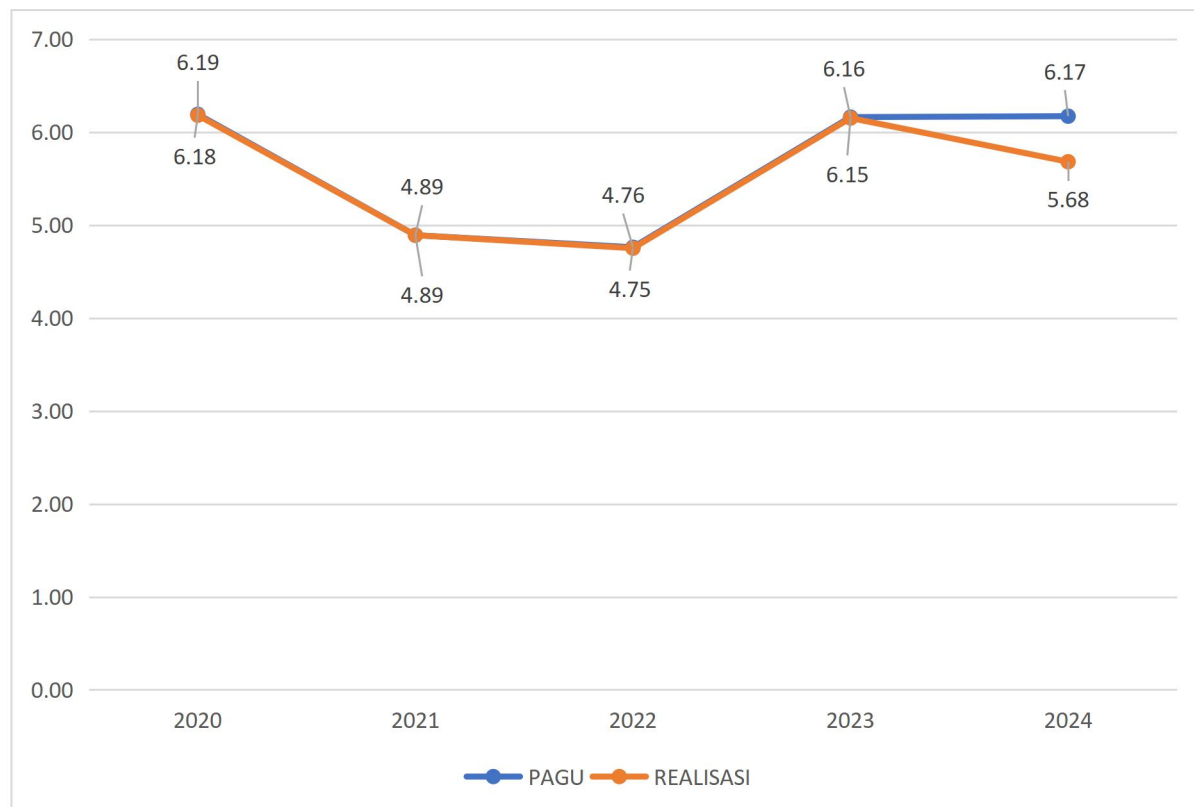
Target 7.000 orang ini berkaitan dengan program pemerintah tentang kartu prakerja, dimana target ini juga berhubungan dengan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Namun pada perjalanan periode Renstra, program kartu prakerja di laksanakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga pelaksanaan sertifikasi kompetensi pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan cq Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tidak dapat menyentuh program kartu prakerja. Sehingga sasaran kegiatan sertifikasi dan uji kompetensi SDM LHK dirahkan pada SDM Aparatur dan Non Aparatur KLHK.

Rendahnya realisasi IKK ini pun disebabkan ketersediaan anggaran per tahun, sehingga untuk mengatasi hal ini, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM membuka peluang kerja sama dengan pihak-pihak terkait baik lingkup KLHK, Instansi pemerintah daerah maupun pihak terkait lainnya untuk memberikan fasilitasi uji kompetensi untuk SDM LHK baik Aparatur maupun Non Aparatur, dengan mekanisme *cost sharing*.

CAPAIAN ANGGARAN PUSRENBANG

2020 – 2024

Selama periode Tahun 2020 s/d 2029, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM didukung oleh pembiayaan anggaran sebesar Rp. 28.167.806.000,- (Dua puluh delapan milyar seratus enam puluh tujuh juta delapan ratus enam ribu rupiah), dengan alokasi anggaran pertahun sebagaimana gambar di bawah ini.



Berdasarkan gambar di atas, alokasi pagu anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM mengalami penurunan pada tahun kedua dan ketiga periode RENSTRA. Hal ini disebabkan adanya refocussing anggaran untuk pemulihan kondisi setelah adanya pandemi Covid-19. Sedangkan pada tahun 2024, terlihat adanya gap yang cukup jauh antara pagu dan realisasi, dimana realisasi hanya mencapai 91,99 %, dikarenakan adanya pagu blokir akibat kebijakan automatic adjusment dari Kementerian Keuangan.

BAB II

VISI, MISI, DAN SASARAN STRATEGIS

TAHUN 2025 – 2030

VISI MISI DAN TUJUAN STRATEGIS

KEMENTERIAN KEHUTANAN

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

***“Negara nusantara yang berdaulat,
maju dan berkelanjutan”***

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

1. Mewujudkan transformasi sosial untuk membangun manusia yang sehat, cerdas, kreatif, sejahtera, unggul, dan berdaya saing.
2. Mewujudkan transformasi ekonomi untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan inovasi iptek, ekonomi produktif (termasuk industri manufaktur, ekonomi biru, pertanian, pariwisata, ekonomi kreatif, UMKM dan koperasi, tenaga kerja, serta BUMN), penerapan ekonomi hijau, transformasi digital, integrasi ekonomi domestik dan konektivitas global, serta pembangunan perkotaan sebagai pusat pertumbuhan.
3. Mewujudkan transformasi tata kelola untuk membangun regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif.
4. Memantapkan supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia dengan memantapkan stabilitas ekonomi, politik, hukum dan keamanan nasional, serta

memperkuat ketangguhan diplomasi Indonesia di tingkat global dan membangun kekuatan pertahanan berdaya gentar kawasan.

5. Memantapkan ketahanan sosial budaya dan ekologi dengan memperkuat ketangguhan individu, keluarga, komunitas, masyarakat, pembangunan karakter, dan lingkungan yang mampu menyeimbangkan hubungan timbal balik antara sosial budaya dan ekologi, serta mengoptimalkan modal sosial budaya untuk tahan menghadapi berbagai bencana, perubahan dan guncangan, serta dapat berpartisipasi dalam pembangunan dan menjaga keberlanjutan sumber daya alam.
6. Pembangunan kewilayahan diwujudkan untuk meningkatkan pemerataan dan keadilan pembangunan melalui penerjemahan agenda transformasi sosial, ekonomi, dan tata kelola, yang dilengkapi dengan landasan transformasi supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia, serta ketahanan sosial budaya dan ekologi. Penerjemahan tersebut dilakukan sesuai karakteristik masing-masing wilayah.
7. Dukungan sarana dan prasarana yang berkualitas dan ramah lingkungan menjadi faktor kunci pengembangan wilayah sekaligus sebagai pilar pendukung agenda transformasi.
8. Kestinambungan pembangunan untuk mengawal pencapaian Indonesia Emas yang diwujudkan melalui kaidah pelaksanaan yang efektif serta pembiayaan pembangunan

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

***“Pengelolaan hutan berkelanjutan,
Peningkatan kesejahteraan masyarakat
serta Dekarbonisasi sektor kehutanan”***

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

1. Mewujudkan Perlindungan Ekosistem Hutan yang Terjaga dan Mendukung Dekarbonisasi Hutan
2. Mewujudkan Ekonomi Berbasis Sumberdaya Hutan yang Lestari
3. Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat dalam Pengelolaan Hutan secara Adil dan Setara

4. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Bidang Kehutanan yang Baik.

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

1. Perlindungan Ekosistem Hutan yang Berkelanjutan
2. Meningkatnya Potensi Ekonomi Bidang Kehutanan terhadap Perekonomian Nasional
3. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat Desa di Dalam dan Sekitar Kawasan Hutan
4. Tata Kelola Pemerintahan Bidang Kehutanan yang Bersih, Efektif, dan Berdaya Saing Mendorong Pembangunan Nasional dan Pelayanan Publik

Sasaran Strategis merupakan kondisi yang hendak dicapai oleh Kementerian Kehutanan pada akhir tahun perencanaan yaitu tahun 2029. Sasaran Strategis ini mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh kinerja kegiatan dan program yang disusun dalam menciptakan hasil/outcome. Sasaran Strategis juga merupakan ukuran pencapaian Kementerian Kehutanan yang dirumuskan sesuai dengan sasaran pembangunan yang termuat dalam RPJMN 2025-2029. Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan dalam periode pembangunan 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Perlindungan Ekosistem Hutan Yang Berkelanjutan dan Mendukung Dekarbonisasi Hutan
2. Meningkatnya Ekonomi Melalui Pemanfaatan dan Pengelolaan Hutan Lestari.
3. Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat desa di dalam dan Sekitar Hutan Melalui Akses Kelola Hutan Yang Adil dan Setara
4. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Digital yang Efektif, Lincah, kolaboratif, profesional dan berdampak

VISI MISI DAN TUJUAN

BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Visi, misi BP2SDM mengacu kepada visi misi Kementerian Kehutanan Tahun 2025-2029. Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan, visi BP2SDM dalam mendukung pembangunan kehutanan yaitu:

“Penguatan Kompetensi SDM Kehutanan dan Peran Serta Masyarakat di bidang kehutanan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045 yang berdaya saing, responsif, dan adaptif terhadap perubahan dalam mencapai ekonomi hijau dan produktivitas berkelanjutan”

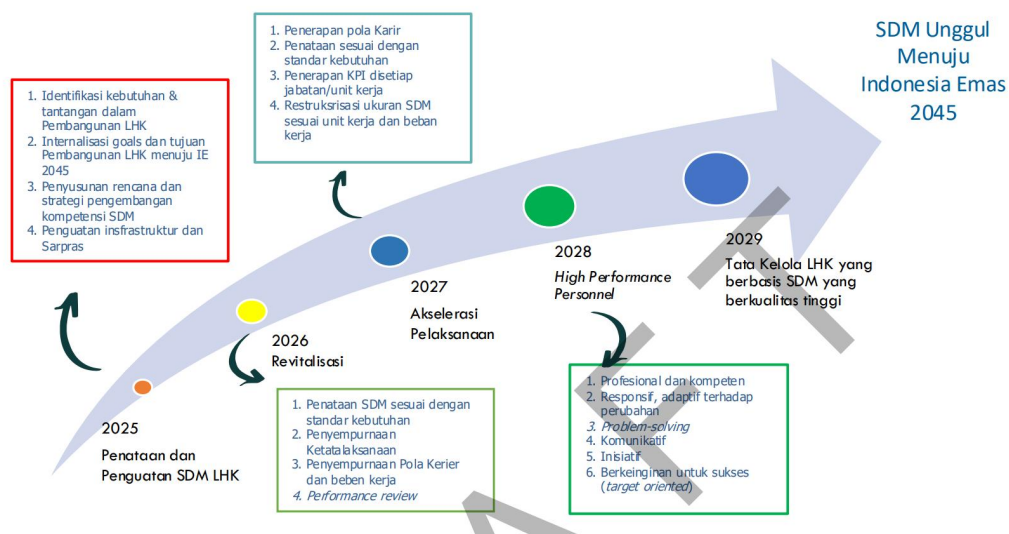
Dalam mewujudkan visi tersebut, misi Badan P2SDM disusun dengan mengacu pada Asta Cita Presiden. Berdasarkan tugas dan fungsinya, misi Badan P2SDM untuk mendukung terlaksananya misi Kementerian Kehutanan adalah:

1. Penguatan Manajemen Talenta dalam Penyiapan SDM Kompeten di Lingkungan Kementerian Kehutanan.
2. Penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM Aparatur dan Non Aparatur yang sesuai dengan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) SDM Bidang Kehutanan
3. Pengembangan metode pembelajaran/pelatihan yang efektif dan masif serta meningkatkan kapasitas pengajar pelatihan.
4. Pembangunan KHDTK Hutan Diklat sebagai Pusat Unggulan Pengembangan Kompetensi SDM.
5. Meningkatkan Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan melalui peningkatan jumlah Kelompok Tani Hutan yang mandiri.
6. Penguatan Komitmen dan Sinergitas Para Pihak dalam Penyuluhan dan Pendampingan Masyarakat di Tingkat tapak.
7. Meningkatkan serapan tenaga kerja sektor kehutanan dari lulusan SMK Kehutanan Negeri.

8. Penguatan peran generasi Pelestari Hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC Sektor Kehutanan dan Pembangunan Kehutanan Lainnya;
9. Penguatan Sistem Tata Kelola dan Manajemen Data yang transparan, akuntabel dan reliabel.

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

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



Dalam kerangka kinerja Kementerian Kehutanan, BP2SDM mendukung pada misi, tujuan dan sasaran strategis Kementerian Kehutanan, yaitu pada:

- Misi ke-3 Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat dalam pengelolaan hutan secara Adil dan Setara dengan tujuan Kesejahteraan masyarakat desa di dalam dan sekitar kawasan hutan yang meningkat. dan sasaran strategis yaitu Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat desa di dalam dan sekitar hutan melalui Akses Kelola Hutan yang Adil dan Setara. (T3.SS1)

- Misi ke-4 yaitu : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan bidang Kehutanan yang Baik dengan tujuan Tata Kelola Pemerintahan bidang Kehutanan yang bersih, efektif, dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan public dan sasaran strategis adalah Meningkatnya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, kolaboratif, profesional, dan berdampak (T4.SS1)

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

TAHUN 2025-2029

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

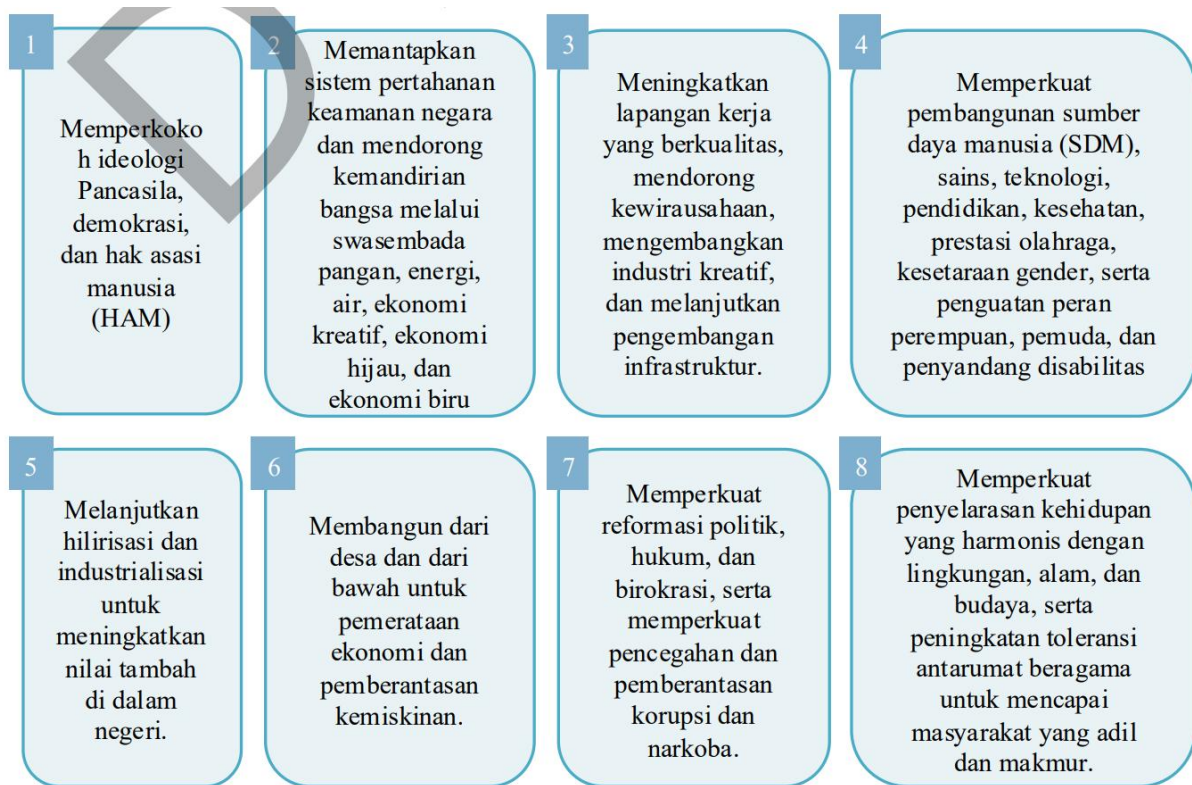
KEMENTERIAN KEHUTANAN

Terpilihnya Presiden baru dan terbentuknya kabinet baru, menegaskan bahwa arah pembangunan nasional 5 tahun kedepan untuk dilakukan secara transparan, terukur dalam mencapai Indonesia Emas 1945 dengan internalisasi asta cita ke dalam Prioritas Nasional

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.

Internalisasi Asta Cita/Prioritas nasional Dalam mendukung Kementerian Kehutanan, mendukung Pembangunan Kehutanan 2025-2029. Kementerian Kehutanan mendukung Asta

Asta Cita yang juga merupakan Prioritas Nasional pada poin 2 Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru, poin 3, Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur. Poin 4 Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas, Poin 6 Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan, Dan Poin 8 Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan Makmur.



Indikator Kinerja Utama Kementerian Kehutanan 2025-2029 diarahkan untuk mendukung Asta Cita/Prioritas Nasional dengan kluster sebagai berikut :

1. IKU Kontribusi sektor kehutanan terhadap PDB nasional (berdasarkan harga berlaku), Nilai PNBP fungsional Kementerian Kehutanan,) mendukung IE 5 Penerapan Ekonomi Hijau pada Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan S2 Meningkatnya ekonomi melalui pemanfaatan dan pengelolaan hutan lestari. IKU Penurunan Laju Deforestasi,

mendukung IE 15 Lingkungan Hidup Berkualitas pada Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan yang pertama yaitu Meningkatnya perlindungan ekosistem hutan yang berkelanjutan. IKU Persentase penurunan emisi GRK dari sektor hutan mendukung IE17. Resiliensi terhadap bencana dan perubahan iklim, kedua IKU tersebut mendukung Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan S1 Meningkatnya perlindungan ekosistem hutan yang berkelanjutan dan mendukung PN 2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru. 2.

2. IKU Serapan Tenaga Kerja Sektor Kehutanan mendukung IE 4. Iptek, inovasi dan produktivitas ekonomi pada Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan S2 Meningkatnya Meningkatnya ekonomi melalui pemanfaatan dan pengelolaan hutan lestari dan mendukung PN3. Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur. IKU Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM Kehutanan, dan Persentase lulusan SMKKN yang berkerja di bidang Kehutanan mendukung IE2. Pendidikan berkualitas yang merata serta mendukung Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan S.4 Meningkatnya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, kolaboratif, profesional, dan berdampak yang menuju pencapaian PN 4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas 3.
3. IKU Luas hutan yang dilepaskan untuk TORA, Kepastian dan Legitimasi Kawasan Hutan dan Nilai Indeks Desa Membangun (IDM) desa di dalam dan sekitar kawasan hutan mendukung IE3. Perlindungan sosial yang adaptif Sasaran Strategis S3 Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat desa di dalam dan sekitar hutan melalui Akses Kelola Hutan yang Adil dan Setara yang mendukung .PN 6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan. 4.
4. IKU Penurunan kejadian bencana kebakaran hutan di lokasi prioritas mendukung IE17. Resiliensi terhadap bencana dan perubahan iklim pada PN 8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan Makmur.

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

BADAN PENYULUHAN DAN

PENGEMBANGAN SDM

Pencapaian target Pembangunan kehutanan tidak akan terlepas dari komponen Sumber Daya Manusia. Berdasarkan data jumlah sumber daya manusia Kementerian Kehutanan secara keseluruhan berjumlah orang SDM aparatur yang tersebar di 8 Unit Kerja Eselon I mulai dari kantor pusat hingga Unit Pelaksana Teknis dan ±75 ribu orang SDM Non Aparatur. Potensi ini merupakan suatu tantangan sekaligus kekuatan dalam pencapaian berbagai target kinerja sektor kehutanan. Untuk dapat mendukung tercapainya tujuan, Kementerian Kehutanan memerlukan SDM yang mempunyai kompetensi, berintegritas, profesional, berkinerja tinggi, dan mempunyai moralitas yang baik, serta mampu mengabdikan dan berkomitmen.

Pembangunan kehutanan dan pembangunan SDM harus selalu bersinergi. Untuk menjaga kelestarian dan keberlanjutan kawasan hutan strategi pengelolaan hutan di tingkat tapak menjadi salah satu pilihan terbaik. Aspek pengelolaan hutan di tingkat tapak harus mencakup tata kelola pemangku kawasan hutan, Inovasi pembangunan kawasan hutan dan kompetensi SDM dalam mengelola kawasan hutan.

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

Arah kebijakan dan strategi BP2SDM Tahun 2025-2029 diarahkan dalam mendukung tercapainya Indikator kinerja Utama Kementerian Kehutanan dan Asta Cita/Prioritas Nasional. Adapun target kinerja BP2SDM mendukung terhadap Asta Cita 3 dan Asta 4.

ASTA CITA 3

Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur

PROGRAM KERJA ASTA CITA	INTERVENSI BP2SDM	UNIT KERJA PENANGGUNG JAWAB
Mendorong Kewirausahaan untuk Menciptakan Lapangan Kerja yang Berkualitas		
a. Menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dengan mengutamakan tenaga kerja lokal untuk mengurangi tingkat pengangguran b. Mendorong digitalisasi UMKM sebagai salah satu jalan utama dalam memperkuat perekonomian Indonesia dan menghasilkan manfaat sosio- ekonomi yang lebih luas bagi komunitas dan masyarakat	1. Meningkatnya serapan tenaga kerja sektor kehutanan 2. Meningkatnya Nilai Transaksi Ekonomi KTH	PUSBANGKOM, PUSRENBANG, SMKKN DAN PUSAT PENYULUHAN
Mendorong Industri Kreatif		
a. Menciptakan sumber-sumber pertumbuhan ekonomi baru, termasuk pariwisata, ekonomi kreatif, ekonomi digital, usaha rintisan, industri syariah, dan maritim berbasis komunitas b. Merevitalisasi dan memperkuat peran Koperasi Unit Desa (KUD), pasar rakyat, dan penguatan kelembagaan masyarakat yang bekerja di sektor pertanian, kehutanan, perikanan, kelautan, peternakan, UMKM, pariwisata, dan ekonomi kreatif c. Memberikan insentif bagi pengembangan destinasi wisata tematik yang memiliki pasar wisatawan global	1. Meningkatnya akses kelola kawasan hutan oleh masyarakat melalui kemitraan konservasi dan pemberdayaan masyarakat 2. Meningkatkan generasi muda yang berorientasi kewirausahaan bidang usaha komoditas kehutanan	PUSLUH DAN PUSAT GENERASI PELESTARI HUTAN

ASTA CITA 4

Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas

PROGRAM KERJA ASTA CITA	INTERVENSI BP2SDM	UNIT KERJA PENANGGUNG JAWAB
Penguatan Sistem Peningkatan Kualitas SDM		
a. Meningkatkan kerja sama antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan pihak industri guna peningkatan pemanfaatan digital dan teknologi b. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui berbagai pelatihan kerja yang	1. Meningkatnya serapan tenaga kerja sektor kehutanan dari lulusan SMK Kehutanan Negeri 2. Meningkatnya lulusan SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat 3. Meningkatnya kualitas SDM bidang kehutanan	PUSBANGKOM, PUSRENBANG, SMKKN, BPPK DAN PUSAT PENYULUHAN

PROGRAM KERJA ASTA CITA	INTERVENSI BP2SDM	UNIT KERJA PENANGGUNG JAWAB
bersertifikasi		
Memperkuat Pendidikan, Sains, dan Teknologi		
a. Membenahi kurikulum Perguruan Tinggi, Pendidikan Vokasi dan Politeknik berbasis riset, inovatif, aplikatif, dan inkubasi yang terhubung dengan industri b. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas sekolah-sekolah kejuruan dalam segala bidang keahlian teknis, melakukan revitalisasi balaibalai latihan kerja c. Menggandeng perusahaan swasta bermitra dengan BUMN untuk membuka program beasiswa dan magang bagi lulusan di perguruan tinggi dan sekolah kejuruan	1. Meningkatnya serapan tenaga kerja sektor kehutanan dari lulusan SMK Kehutanan Negeri 2. Meningkatnya lulusan SMK bidang kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	PUSBANGKOM PUSRENBANG, SMKKN DAN PUSAT PENYULUHAN

ASTA CITA 6

Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan.

PROGRAM KERJA ASTA CITA	INTERVENSI BP2SDM	UNIT KERJA PENANGGUNG JAWAB
Memberantas Kemiskinan		
Mendorong kemandirian bagi masyarakat miskin dan kurang mampu agar dapat meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya melalui program bantuan, pemberdayaan, dan kemitraan.	1. Meningkatnya Nilai Transaksi Ekonomi melalui peningkatan jumlah Kelompok Tani Hutan yang mandiri 2. Meningkatnya akses kelola kawasan hutan oleh masyarakat melalui kemitraan konservasi dan pemberdayaan masyarakat	PUSAT PENYULUHAN

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

1. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

Program pengelolaan hutan Berkelanjutan di BP2SDM diselenggarakan oleh Pusat Penyuluhan. Kegiatan Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan yaitu Kegiatan Peningkatan Penyuluhan. Arah program ini adalah menghadirkan tapak hutan yang mampu membantu

memulihkan ekonomi nasional. Sebagai entitas pembangunan, geliat ekonomi tapak hutan diupayakan semakin tangguh, terus tumbuh memproduksi barang dan jasa. Meningkatkan dan mempertahankan kelestarian hutan baik di hutan produksi, hutan lindung, dan hutan konservasi. Hal ini dikaitkan dengan fungsi Pusat Penyuluhan dalam kegiatan penyuluhan dan pendampingan di dalam dan sekitar Kawasan hutan. Adapun Strategi pada Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan di BP2SDM yaitu:

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

2. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

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

- 1) Pengembangan Kurikulum SMKKN dengan menyesuaikan kebutuhan dunia kerja

- 2) Menyusun mekanisme dan regulasi untuk pemagangan lulusan SMKKN yang baru lulus
- 3) Meningkatkan jejaring Kerjasama dengan dunia kerja dan dunia industri sektor LHK
- 4) Melaksanakan expo untuk memperkenalkan keahlian lulusan SMKKN kepada dunia kerja dan dunia industrisektor LHK.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Penyelenggaraan Jenis Diklat Prioritas dan Spesifik yang dibutuhkan melalui Sinkronisasi kebutuhan diklat dengan kebutuhan UKE Eselon I Teknis dan Pendataan kurikulum pelatihan dan Penyusunan kurikulum-kurikulum yang belum tersedia berdasarkan hasil IKD.
- 8) Pembangunan KHDTK Hutan Diklat sebagai Pusat Unggulan Pengembangan Kompetensi SDM melalui Pembangunan KDTK sebagai model pengelolaan kawasan dengan ciri khas keunikan tertentu, Peningkatan kapasitas SDM pengelola KHDTK dan Penyusunan NSPK standar pengelolaan KHDTK Hutan Diklat.
- 9) Penguatan peran generasi Pelestari Hutan di tingkat tapak untuk pencapaian target NDC Sektor Kehutanan dan Pembangunan Kehutanan Lainnya melalui penguatan kewirausahaan ekonomi kreatif generasi muda
- 10) Pembentukan dan peningkatan kapasitas kader generasi muda Pelestari Hutan sebagai agen perubahan dalam implementasi pengendalian perubahan iklim Sektor Kehutanan dan Pembangunan Kehutanan Lainnya melalui Sosialisasi dan kampanye generasi muda untuk perubahan, penjangkaran dan pemberian apresiasi kepada generasi muda innovator hijau.

3. Dukungan Manajemen

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

- 1) Identifikasi dan Pendataan tenaga kerja di sektor kehutanan yang meliputi SDM aparatur, non aparatur dan masyarakat.
- 2) Penyelesaian Grand Design Pengembangan Kompetensi SDM Kehutanan melalui Identifikasi gap kompetensi melalui penilaian/pemetaan kompetensi, Penyusunan Dokumen AKPK (Analisis Pengembangan Kompetensi), Ekspose profiling kompetensi SDM.
- 3) Penguatan manajemen talenta melalui Penyiapan standar kompetensi SDM, Penambahan ruang lingkup LSP P2 Kementerian Kehutanan, Pendampingan Registrasi dan Dukungan Layanan LSP serta penguatan Aplikasi SPEKTRA sebagai Dukungan Pemetaan SDM Aparatur Kehutanan
- 4) Penguatan manajemen Data Lingkup Badan P2SDM melalui Penguatan sistem informasi data penyuluhan dan pengembangan SDM sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan Keputusan yang tepat sasaran sesuai kebutuhan organisasi
- 5) Penguatan Sistem Pengendalian Internal melalui Penguatan manajemen risiko guna memastikan kegiatan yang dilaksanakan sesuai untuk mencapai tujuan organisasi
- 6) Penguatan Tata Kelola Keuangan dengan memastikan bahwa pengelolaan keuangan seluruh Satuan Kerja dilakukan secara akuntabel, transparan, dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah
- 7) Penguatan NSPK dan Kerjasama melalui Inventarisasi dan pengkinian peraturan/NSPK dengan kondisi terkini serta penguatan kerjasama dengan berbagai pihak untuk peningkatan kompetensi SDM

BAB IV

PROGRAM DAN KEGIATAN

SASARAN PROGRAM DAN INDIKATOR KINERJA PROGRAM BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Sebagaimana kabinet pada Pemerintahan Presiden RI Tahun 2024, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengalami perubahan menjadi Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup. Hal ini juga diperkuat melalui Peraturan Presiden Nomor 175 Tahun 2024 tentang Kementerian Kehutanan, Perpres Nomor 182 Tahun 2024 tentang Kementerian Lingkungan Hidup, dan Perpres Nomor 183 Tahun 2024 tentang Badan Pengendalian Lingkungan Hidup. Sehubungan dengan hal tersebut, struktur kinerja dan target kegiatan pada BP2SDM juga mengalami penyesuaian. Badan P2SDM masih mendukung 3 (tiga) Program dari 5 (lima) program pada Kementerian Kehutanan, yaitu:

1. **Program Dukungan Manajemen** dengan sasaran Meningkatnya kinerja pelayanan birokrasi Kementerian Kehutanan yang agile, efektif, dan efisien. Program ini diarahkan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transformasi pelayanan publik sebagai upaya peningkatan reformasi birokrasi dalam bidang kehutanan. Pada program ini, kegiatan BP2SDM yang mendukung adalah melalui Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BP2SDM.
2. **Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan** dengan sasaran Peningkatan nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan. Program ini diarahkan untuk Meningkatkan dan mempertahankan kelestarian dengan menghadirkan tapak hutan yang mampu membantu memulihkan ekonomi nasional dan ketahanan pangan. BP2SDM mendukung program ini melalui kegiatan Peningkatan Penyuluhan;
3. **Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi** dengan sasaran Meningkatkan lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan serta Meningkatkan kualitas SDM sektor kehutanan. Program ini diarahkan untuk meningkatkan kapasitas SDM Kehutanan serta menyiapkan SDM Kehutanan termasuk generasi pelestari hutan dalam pengelolaan kehutanan yang berkelanjutan serta menyiapkan lulusan SMK kejuruan kehutanan untuk dapat langsung bekerja di bidang Kehutanan dan dunia usaha guna membantu meningkatkan produktivitas hutan dan perbaikan lingkungan. BP2SDM mendukung

program ini melalui kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM, Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan, Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan dan Pengembangan Generasi Pelestari Hutan. BP2SDM juga menjadi penanggung jawab pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Kementerian Kehutanan memiliki 4 (empat) Tujuan yang akan dicapai melalui 4 (empat) Sasaran Strategis serta diukur keberhasilannya melalui 12 (dua belas) Indikator Kinerja Utama. Berdasarkan rancangan indikator tersebut, BP2SDM mendukung pada 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian Kehutanan yaitu “Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan” dan “Nilai Reformasi Birokrasi”.

Dalam rangka mendukung pencapaian IKU tersebut, BP2SDM mendukung melalui 5 (lima) Indikator Kinerja Program yaitu:

1. Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan
2. Proporsi Lulusan SMK Kehutanan yang Bekerja dibidang Kehutanan Meningkat
3. Indeks Pengembangan Sumber Daya Manusia
4. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
5. Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan

Secara rinci, dukungan BP2SDM dalam mendukung IKU Kementerian Kehutanan sebagaimana tabel berikut

Sasaran Strategis KLHK	Indikator Kinerja Utama KLHK	Sasaran Indikator Kinerja Program	Indikator Kinerja Program
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, 1,1 Triliun Rupiah (IKP-1)
	Nilai Reformasi Birokrasi	Meningkatkan lulusan SMK Kehutanan yang bekerja di bidang kehutanan	Proporsi lulusan SMK Kehutanan yang bekerja dibidang kehutanan meningkat (IKP-2)
T4.SS1 Meningkatnya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, kolaboratif, profesional, dan berdampak	Nilai Reformasi Birokrasi	Meningkatkan kualitas SDM sektor kehutanan	Indeks Pengembangan SDM (IKP-3)
		Meningkatnya kinerja pelayanan birokrasi Kementerian Kehutanan yang agile, efektif, dan efisien	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (IKP-4)
			Nilai Maturitas SPIP Kementerian Kehutanan (IKP-5)

SASARAN KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Penyelenggaraan kegiatan Badan P2SDM dijabarkan menjadi 5 (lima) kegiatan utama dan 1 (satu) kegiatan dukungan manajemen yaitu:

1. Perencanaan dan Pengembangan SDM;
2. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia LHK;
3. Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan;
4. Pengembangan Generasi Pelestari Hutan;
5. Peningkatan Penyuluhan;
6. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya BP2SDM.

Kegiatan tersebut kemudian dijabarkan melalui 13 (tiga belas) indikator kinerja kegiatan (IKK). Penyusunan dokumen perencanaan menggunakan kebijakan penyusunan redesain sistem perencanaan penganggaran yang mengikuti dan disesuaikan dengan klasifikasi rincian output (KRO) yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil pembahasan resmi dan mengikuti pedoman penentuan rincian output (RO), kegiatan Badan P2SDM dijabarkan melalui 16 (enam belas) rincian output kegiatan.

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan
7294 - Peningkatan Penyuluhan	Meningkatnya Kemandirian usaha Kelompok Masyarakat	Jumlah Kelompok Tani Hutan yang meningkat kemandiriannya Peningkatan Kapasitas Penyuluh Kehutanan Pendamping KTH
7295 - Perencanaan dan Pengembangan SDM	Meningkatnya Kapasitas SDM Kehutanan	Jumlah standar kompetensi SDM Kehutanan yang disusun dan dikembangkan Jumlah SDM kehutanan Bersertifikat Kompetensi Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM kehutanan
7297 - Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kehutanan	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Lulusan pelatihan SDM Kehutanan Lulusan pendidikan karya siswa Jumlah Pengembangan pelatihan berbasis online
	Meningkatnya efektivitas pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus (KHDTK) Diklat Kehutanan	Nilai Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan
7298 - Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Tersedianya tenaga teknis menengah kejuruan kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	Jumlah Lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan Bersertifikat
7300 - Pengembangan Generasi Pelestari Hutan	Membentuk jiwa kewirausahaan kreatif sektor kehutanan	Jumlah generasi muda yang berorientasi kewirausahaan bidang usaha komoditas kehutanan
7320 - Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Meningkatnya Nilai SAKIP pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Meningkatnya Level Maturitas SPIP pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

SASARAN KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

Dalam mendukung kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM diberikan kewenangan dalam menjalankan kegiatan “**Perencanaan Pengembangan SDM**” dengan sasaran kegiatan “**Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan**”. untuk mewujudkan sasaran kegiatan tersebut, pelaksanaan kegiatan perencanaan pengembangan SDM dijabarkan melalui 3 (tiga) Indikator Kinerja Kegiatan, yaitu:

1. Jumlah standar kompetensi SDM kehutanan yang disusun dan dikembangkan;
2. Jumlah SDM kehutanan yang bersertifikat kompetensi; dan
3. Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM kehutanan.

Berdasarkan hasil pembahasan resmi dan mengikuti pedoman penentuan rincian output (RO), kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dijabarkan sebagaimana tabel di bawah ini

KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN
Perencanaan Pengembangan SDM	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Jumlah standar kompetensi SDM kehutanan yang disusun dan dikembangkan
		Jumlah SDM kehutanan yang bersertifikat kompetensi
		Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM kehutanan

● JUMLAH STANDAR KOMPETENSI SDM KEHUTANAN YANG DISUSUN DAN DIKEMBANGKAN

Standar kompetensi merupakan pilar utama peningkatan kapasitas SDM yang menjadi dasar dalam penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, pelatihan dan sertifikasi. Kebutuhan standar kompetensi SDM Kehutanan perlu diidentifikasi dan disusun agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan mendukung dengan tepat dalam pembangunan kehutanan

● JUMLAH SDM KEHUTANAN BERSERTIFIKAT KOMPETENSI

Dalam rangka memenuhi Sumber Daya Manusia bidang LHK yang kompeten, dilakukan uji kompetensi dan sertifikasi. Kegiatan uji kompetensi SDM Kehutanan dilakukan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pejabat fungsional Kementerian Kehutanan, yaitu: Polisi Kehutanan (POLHUT), Penyuluh Kehutanan (PK), Pengendali Ekosistem Hutan (PEH), dan

Non ASN. Uji kompetensi merupakan proses pengukuran dan penilaian kompetensi SDM Kehutanan dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mengacu pada standar kompetensi.

- **PENILAIAN KOMPETENSI UNTUK MENDUKUNG MANAJEMEN TALENTA SDM KEHUTANAN**

Penilaian kompetensi dilakukan untuk mendapatkan gap kompetensi serta profil kompetensi SDM Kehutanan yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam melakukan penataan SDM, pengembangan kompetensi dan juga promosi guna mendukung implementasi manajemen talenta Kementerian Kehutanan.

BAB V

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

PETA SASARAN BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Perumusan sasaran program dan kegiatan pada Badan P2SDM disusun dengan mengacu dari sasaran strategis Kementerian Kehutanan. Berdasarkan rancangan Rencana Strategis Badan P2SDM mendukung Tujuan dan Sasaran Strategis Kehutanan yaitu:

1. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat desa di dalam dan sekitar hutan melalui Akses Kelola Hutan yang Adil dan Setara (T3.SS1)
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, kolaboratif, profesional, dan berdampak (T4.SS1)

Dalam rangka mendukung Sasaran Strategis di atas, Badan P2SDM bertanggung jawab untuk mendukung 2 (dua) Indikator Kinerja Utama Kementerian Kehutanan, yaitu:

1. Nilai Transaksi Kelompok Tani Hutan
2. Nilai Reformasi Birokrasi Sebagai penjabaran dan penyelarasan Sasaran Strategis Kementerian Kehutanan,

BP2SDM telah menyusun Sasaran Program, Indikator Kinerja Program BP2SDM, Sasaran Kegiatan serta Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Badan P2SDM Tahun 2025-209. Untuk mengetahui konsistensi antara rumusan Sasaran dan Indikator Kinerja Kementerian Kehutanan dengan Sasaran dan Indikator Kinerja yang telah disusun Badan P2SDM, disusun Peta Cascading Arsitektur Kinerja seperti Gambar Adapun secara rinci, Cascading Arsitektur Kinerja Badan P2SDM dapat dilihat D pada Lampiran



TARGET KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

Target yang terdapat pada indikator kinerja kegiatan merupakan target yang akan dicapai oleh Pusat Perencanaan Pengembangan SDM pada Tahun 2025-2029. Sebagai tahun pertama restrukturisasi Kementerian, penyusunan indikator dan target kinerja yang disusun Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah mengikuti perubahan arsitektur kinerja dan telah mengikuti arah dan kebijakan Pemerintahan terbaru, namun masih terdapat kemungkinan penyesuaian sesuai arah dan kebijakan terkini. Adapun rincian besaran target Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada Tabel dibawah ini

KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET PERTAHUN					TARGET TOTAL
			2025	2026	2027	2028	2029	
Perencanaan Pengembangan SDM	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Jumlah standar kompetensi SDM kehutanan yang disusun dan dikembangkan	2 Doku men	2 Doku men	2 Doku men	2 Doku men	2 Doku men	10 Dokumen (kumulatif)
		Jumlah SDM kehutanan yang bersertifikat kompetensi	1.500 orang	1.750 orang	2.000 orang	2.250 orang	2.750 oarang	10.000 Orang (kumulatif)
		Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM kehutanan	350 orang	1.000 orang	1.500 orang	2.000 orang	2.500 orang	7.350 Orang (kumulatif)

KERANGKA PENDANAAN PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

Dalam rangka menunjang target pada Pusat Perencanaan Pengembangan SDM, rencana alokasi anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029 adalah sebesar Rp. 21,77 Milyar. Anggaran ini disusun dengan mempertimbangkan pencapaian target dan kemampuan kelembagaan dan SDM yang dimiliki. Alokasi anggaran yang disusun merupakan pembiayaan melalui mekanisme APBN Kementerian Kehutanan. Rincian kerangka pendanaan kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM seperti pada tabel berikut.

KEGIATAN	ALOKASI ANGGARAN (DALAM MILYAR RUPIAH)					JUMLAH
	2025	2026	2027	2028	2029	
Perencanaan Pengembangan SDM	3,86	4,05	4,30	4,60	4,96	21,77

BAB VI

PENUTUP

Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Kementerian Kehutanan dan Rencana Strategis Badan Penyuluhan Pengembangan SDM dengan mempertimbangkan kebijakan dan arahan Presiden RI periode 2024- 2029 pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Rencana program dan kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM yang disusun merupakan upaya yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan kapasitas SDM kehutanan baik pusat maupun daerah, termasuk masyarakat sebagai pelaku utama pembangunan kehutanan. Beberapa langkah pembaruan juga dilakukan guna mendukung kebijakan Presiden RI dan Pemerintah saat ini, serta perkembangan teknologi yang semakin berkembang pula termasuk dukungan terhadap ketahanan pangan nasional. Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tahun 2025-2029 ini menjadi pedoman perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kinerja pada satuan kerja di lingkup Pusat Perencanaan Pengembangan SDM. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seluruh elemen pelaksana program dan kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM harus dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien.