



KEMENTERIAN
KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN KINERJA

PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM



2025

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatNya sehingga Laporan Kinerja (LKj) Pusat Perencanaan Pengembangan SDM (Pusrenbang SDM) Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pelaksanaan program, kegiatan dan penggunaan anggaran atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM selama tahun 2025.

Penyusunan LKj ini sesuai amanat Peraturan Menteri 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.

Pada tahun 2025, rata-rata capaian kinerja Pusrenbang SDM adalah sebesar 103,93 % dengan penyerapan anggaran sebesar Rp. 5.678.342.594,- atau 91,99% dari PAGU anggaran sebesar Rp. 6.172.518.000,-. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, Pusrenbang SDM telah berkinerja secara optimal dan melaksanakan kegiatan secara efisien dengan nilai rasio efisien sebesar 0,89.

Terima kasih terhadap semua pihak yang telah berkontribusi dan membantu penyusunan laporan ini. Semoga LKj ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan perbaikan dalam perencanaan program dan anggaran, peningkatan tata kelola serta peningkatan kinerja Pusrenbang SDM pada tahun selanjutnya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, Januari 2026
Kepala Pusat,

Dr. U. Mamat Rahmat, S.Hut., M.P
NIP. 19721028 199803 1 003

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusrenbang SDM) merupakan unit kerja/perangkat organisasi di dalam Kementerian Kehutanan cq. Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis perencanaan pengembangan dan penilaian kompetensi sumber daya manusia aparatur dan non aparatur kehutanan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan.

Sebagai instansi pemerintah, Pusrenbang SDM memiliki kewajiban untuk memberikan pelaporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM selama Tahun 2025.

Laporan Kinerja Tahun 2025 disusun mengacu pada Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029. Selanjutnya ditetapkan rencana kinerja dari pelaksanaan Perencanaan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang dituangkan pada Rencana Kerja Tahunan (RKT) Satuan Kerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun. Rencana kinerja tersebut merupakan penjabaran dari Perjanjian Kinerja antara Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dengan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM sebagai kegiatan beserta sasaran dan indikator kinerja yang terukur.

Berdasarkan Rencana Kerja tahun 2025, Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM mempunyai sasaran kegiatan "Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK", dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), yaitu:

- 1.** Sertifikasi Profesi dan SDM, 1.500 Orang;
- 2.** Penyusunan/Kaji Ulang/Pemberlakuan Standar Kompetensi SDM, 2 Dokumen; dan
- 3.** Penilaian Kompetensi Mendukung Manajemen Talenta SDM Aparatur Kehutanan, 350 Orang.

Adapun capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2025 terhadap pencapaian 3 (tiga) IKK sebesar 112 % dengan dukungan realisasi anggaran sebesar 96,96% dari PAGU anggaran. Dengan rasio efektivitas capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2025 mencapai 1 dan rasio efisiensi capaian kinerja Pusrenbang SDM mencapai 0,96. Hal ini menunjukkan bahwa Pusrenbang SDM telah efektif dan efisien dalam mendayagunakan seluruh sumberdaya untuk mencapai target kinerja.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
PENDAHULUAN	
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. TUGAS DAN FUNGSI	2
1.3. ORGANISASI	3
1.4. SUMBERDAYA MANUSIA	4
PERENCANAAN KINERJA	
2.1. RENSTRA PUSRENBANG SDM 2025 – 2029	5
2.2. RENJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2025	8
2.3. PERJANJIAN KINERJA	11
AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. REVIEW TERHADAP DOKUMEN PERENCANAAN	12
3.2. REVIU TERHADAP EVALUASI SAKIP	12
3.3. METODE PENGUKURAN	13
3.4. HASIL PENGUKURAN	15
3.5. EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA	20
3.6. REALISASI ANGGARAN	26
PENUTUP	28
LAMPIRAN	

1.1. LATAR BELAKANG

Laporan Kinerja (LKj) adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sesuai ketentuan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah jo. Pasal 1 angka 11 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja (LKj) tahunan berisi ringkasan tentang keluaran dari kegiatan dan hasil yang dicapai dari program, yang paling sedikit mencakup: a. pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; b. c. d. realisasi pencapaian target kinerja organisasi; penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan perbandingan capaian kinerja kegiatan dan program sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis organisasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja (wajib) menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Entitas Akuntabilitas Kinerja tersebut menyelenggarakan SAKIP.

Evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang telah dilaksanakan telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah.

Selanjutnya, terdapat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor P.53 Tahun 2014 mengatur tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pengaturan tersebut mengamanatkan agar setiap kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi oleh karena itu diperlukan suatu sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan berkekuatan hukum (legitimate) yang dapat menjamin terselenggaranya pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari KKN.

Evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang telah dilaksanakan telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2. TUGAS DAN FUNGSI

Sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM merupakan salah satu Unit Kerja pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang mempunyai tugas melaksanakan tugas melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi bimbingan teknis perencanaan dan pengembangan sumber daya aparatur dan masyarakat lingkungan hidup dan kehutanan. Untuk menjalankan tugas tersebut, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana, program, kerjasama, kebijakan teknis sistem dan materi penilaian kompetensi serta pelaksanaan perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
2. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
3. Pengembangan standar kompetensi dan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
4. Penyelenggaraan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;

5. Bimbingan teknis di bidang perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
6. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan penilaian kompetensi dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan; dan
7. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, dan pelaporan administrasi pusat.

1.3. ORGANISASI

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM didukung oleh 2 (dua) bidang yaitu Bidang Perencanaan dan Pengembangan SDM Aparatur Kehutanan, dan Bidang Perencanaan dan Pengembangan SDM Non Aparatur Kehutanan.

Selain itu, untuk mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan operasional dan dukungan manajemen perkantoran, Pusrenbang SDM didukung oleh Sub Bagian Tata Usaha. Sesuai Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan, struktur organisasi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sebagaimana disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Struktur Organisasi Pusrenbang SDM

1.4. SUMBERDAYA 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	11	20	31
PPPK Penuh Waktu	6	3	9
PPPK Paruh Waktu	1	0	1
Jumlah	18	23	41

Tabel 2. Data pegawai berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah
Doktor	1
Pascasarjana	10
Sarjana	21
Diploma IV	1
Diploma III	4
SLTA	4
Jumlah	41

Tabel 3. Data pegawai berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah
Struktural	4
Fungsional Tertentu	25
Pelaksana	11
PPPK Paruh Waktu	1
jumlah	41

Tabel 4. Data pegawai berdasarkan golongan

Golongan	Jumlah
IV	7
III	21
II	3
IX	7
V	2
Non	1
Jumlah	41

2.1. RENCANA STRATEGIS PUSRENBANG SDM TAHUN 2025 - 2029

A. SASARAN KINERJA PUSRENBANG SDM

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
			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 Laporan
			Pengembangan Standar Kompetensi SDM Non Aparatur	1 Laporan
		Penilaian Kompetensi Mendukung anajemen 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

C

B. INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PUSRENBANG SDM TAHUN 2025 - 2029

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:

Tabel 5. Keterkaitan Sasaran Program Badan P2SDM dan Sasaran Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2025-2029

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.

2.2. RENCANA KERJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2024

A. TARGET RENCANA KERJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2025

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:

Tabel 6. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2025-2029

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
Perencanaan Pengembangan SDM	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Jumlah standar kompetensi SDM kehutanan yang disusun dan dikembangkan	2 Dokumen
		Jumlah SDM kehutanan yang bersertifikat kompetensi	1.500 orang
		Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM kehutanan	350 orang

B. PEMBIAYAAN TAHUN. 2025

Dalam rangka mendukung pembiayaan penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengembangan SDM, pada Tahun 2025 Pusrenbang SDM didukung alokasi pagu anggaran sebesar Rp. 6.043.763.000,- yang tertuang pada dokumen Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2024 Satuan Kerja Kantor Pusat BP2SDM sesuai dengan Surat Pengesahan Nomor: SP DIPA-029.08.1.465019/2024. yang rinciannya disajikan sebagaimana Tabel berikut:

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Unit Kegiatan	Elemen Kegiatan	Alokasi Anggaran
Perencanaan Pengembangan SDM	Meningkatnya kapasitas SDM Kehutanan	Uji Kompetensi SDM LHK (1.500 Orang)	SDM Aparatur LHK yang mendapatkan layanan uji kompetensi/ sertifikasi	1,350,000,000
			Fasilitasi uji kompetensi SDM Non Aparatur bidang lingkungan hidup dan kehutanan	800,000,000
			Layanan Lembaga Sertifikasi LHK (LSP/LSK)	411.745.000
		Penyusunan / kaji ulang/ Pemberlakuak Standar Kompetensi SDM (2 dokumen)	Penyusunan Standar Kompetensi dan Pemberlakuan Standar kompetensi SDM	500,000,000
			Jumlah standar kompetensi SDM Aparatur bidang Kehutanan	250,000,000
			Jumlah standar kompetensi SDM Non Aparatur bidang Kehutanan	250,000,000
		Penilaian Kompetensi Mendukung Manajemen Talenta SDM Aparatur Kehutanan (350 Orang)	Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur	800,000,000
			Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur LHK	700,000,000
			Pengembangan Kapasitas Asesor SDM	100,000,000
		Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (75 Poin)	Layanan BMN	2,000,000
			Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1,029,144,000
			Layanan Umum	88,000,000
Jumlah				4.980.889.000

2.3. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel.

Perjanjian Kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2025 merupakan perjanjian antara Kepala Pusrenbang SDM dengan Kepala Badan P2SDM untuk wujudkan target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen RKT Tahun 2025. Tujuan Perjanjian Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai wujud nyata komitmen 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 untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah; dan
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai (SKP).

Pada Tahun 2025, perjanjian kinerja ditetapkan dengan anggaran sebesar Rp. 4.980.889.000,- dan target kinerja sesuai pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Perjanjian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
Meningkatnya Kualitas perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia kehutanan	Nilai Indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan Catatan:Baru tersedia di tahun 2026	
	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan Catatan:Baru tersedia di tahun 2026	
	Peta profil kompetensi SDM aparatur	350 Orang
	Jumlah SDM Kehutanan Bersertifikat Kompetensi	1.500 Orang
	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja	2 Jenis Standar

Selengkapnya, dokumen Perjanjian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025 terdapat pada lampiran.

3.1. REVIU TERHADAP DOKUMEN PERENCANAAN

Berdasarkan perencanaan kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025 yang mengacu pada dokumen perencanaan baik Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja terlihat bahwa terhadap perubahan atau revisi anggaran yang dilaksanakan selama tahun berjalan. Pagu anggaran pada Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sebesar Rp. 4.980.889.000,- (Empat Milyar Sembilan Ratus Delapan Puluh Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Sembilan Ribu Rupiah) dengan pagu blokir sebesar Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah).

3.2. REVIU TERHADAP HASIL EVALUASI SAKIP

Pada tahun 2025, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah melaksanakan penilaian mandiri SAKIP melalui aplikasi E-SAKIP. Masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki terutama terkait pelaporan kinerja dimana pada Laporan Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 belum menyampaikan narasi/penjelasan/analisis terkait perbandingan capaian kinerja dengan target kinerja, perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya, serta perbandingan terhadap progres Renstra terutama pada sub bab evaluasi dan analisis pada masing-masing capaian IKK. Adapun tindak lanjut dari kelemahan tersebut di atas adalah

1. Pada Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2025, Pusat Perencanaan Pengembangan menyampaikan narasi/penjelasan terkait upaya yang dilakukan dalam pencapaian kinerja sehingga target kinerja yang telah ditetapkan dapat di penuhi.
2. Pada Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2024, Pusat Perencanaan Pengembangan menyampaikan narasi/penjelasan terkait perbandingan antara capaian kinerja tahun berjalan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya;

3. Pada Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2025, Pusat Perencanaan Pengembangan menyampaikan narasi/penjelasan progres capaian Renstra; dan.
4. Pada Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2025 terutama pada sub bab evaluasi dan analisis, Pusat Perencanaan Pengembangan menyampaikan narasi/penjelasan terkait capaian kinerja pada masing-masing IKK baik IKK Utama maupun IKK pendukung.

3.3. METODE PENGUKURAN

Pengukuran Kinerja dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan penyelenggaraan Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Pengukuran dilakukan terhadap empat metode yaitu persentase capaian kinerja, progress terhadap pelaksanaan Renstra, efektivitas kinerja dan efisiensi kinerja. Adapun perhitungan menggunakan formula sebagai berikut :

CAPAIAN KINERJA

Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target kinerja tahun 2025

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

EFEKTIFITAS KINERJA

Membandingkan % capaian kinerja tahun 2025 dengan % capaian kinerja tahun 2024

$$\text{Efektivitas Kinerja} = \frac{\% \text{ Fisik tahun berjalan}}{\% \text{ Fisik tahun sebelumnya}} \times 100\%$$

EEFISIENSI KINERJA

Membandingkan antara % realisasi anggaran tahun 2025 dengan % capaian kinerja tahun 2025

$$Efisiensi\ Kinerja = \frac{\% \text{ Keuangan tahun berjalan}}{\% \text{ Fisik tahun berjalan}} \times 100\%$$

PROGRES RENSTRA

Membandingkan capaian selama periode Renstra dengan target Renstra 2025 s/d 2029

$$Progres\ Renstra = \frac{\sum \text{Realisasi 2025 - 2029}}{\sum \text{Target 2025 - 2029}} \times 100\%$$

3.4. HASIL PENGUKURAN

A. PROSENTASE CAPAIAN KINERJA

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, rata-rata prosentase capaian kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025 terhadap perjanjian kinerja adalah 112 % yang berarti bahwa Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah berhasil melampaui target sesuai perjanjian kinerja tahun 2025. Rincian capaian untuk masing- masing Indikator Kinerja Kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Prosentase capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian		% Capaian Kinerja
		Target PK	Realisasi	
1	Jumlah SDM Kehutanan Bersertifikat Kompetensi	1.500 Orang	1.633 Orang	108,87
2	Jumlah standar kompetensi SDM Kehutanan yang disusun dan dikembangkan	2 Dokumen	2 Dokumen	100
3	Penilaian kompetensi untuk manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	350 Orang	445 Orang	127,14
Rata-rata prosentase capaian kinerja				112

Berdasarkan tabel di atas, seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tahun 2025 dapat tercapai seluruhnya, bahkan 2 (dua) Indikator Kinerja Kegiatan yaitu "Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi" dan "Penilaian kompetensi untuk manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan" 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.

B. EFEKTIFITAS KINERJA

Berdasarkan hasil pengukuran efektifitas kinerja, rata-rata efektifitas kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2025 dengan membandingkan antara capaian kinerja tahun 2025 dengan capaian kinerja tahun 2024 sebesar 1 yang berarti bahwa kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM pada Tahun 2025 Efektif.

Rincian efektifitas kinerja pada masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Efektifitas capaian kinerja Pusrenbang SDM tahun 2025

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Prosentase Kinerja		Efektifitas	Kategori
		2025	2024		
1	Jumlah SDM Kehutanan Bersertifikat Kompetensi	108,87	111,80	0,97	Cukup Efektif
2	Jumlah standar kompetensi SDM Kehutanan yang disusun dan dikembangkan	100	100	1,00	Efektif
3	Penilaian kompetensi untuk manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	127,14	100	1,27	Efektif
Rata-rata efektifitas kinerja				1,08	Efektif

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa efektifitas kinerja untuk masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan menunjukkan nilai efektifitas sebesar 1, yang berarti bahwa efektifitas kinerja untuk setiap Indikator Kinerja Kegiatan masuk dalam kategori "Efektif".

Hal ini dapat tercapai dengan berbagai upaya untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga capaian kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM di tahun 2025 ini tidak menurun dan cenderung meeningkat jika dibandingkan dengan capaian kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM pada tahun sebelumnya.

Adapun upaya yang dilakukan, antara lain dengan meenyusun jadwal pelaksanaan kegiatan, baik pemetaan kompetensi SDM Aparatur maupun Non Aparatur serta uji kompetensi dan fasilitasi uji kompetensi.

Memperkuat koordinasi dengan pihak-pihak terkait baik itu Unit Kerja eselon I lingkup Kementerian Kehutanan, Instansi Pemerintah Daerah maupun pihak-pihak terkait lainnya sehingga dalam proses pelaksanaan kegiatan, kendala dan hambatan dapat diminimalisir dan dapat ditindaklanjuti secara cepat.

C. EFISIENSI KINERJA

Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM pada Tahun 2025 sudah efisien, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata efisiensi sebesar 0,95 yang berarti penggunaan anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah optimal untuk mencapai target IKK.

Tingginya nilai efisiensi kinerja Tahun 2025, ditunjang dengan capaian kinerja pada setiap IKK yang telah ditetapkan. Rincian efisiensi kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Efisiensi kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Prosentase Realisasi Anggaran 2025	Prosentase Capaian Kinerja 2025	Efisiensi	Kategori
1	Jumlah SDM Kehutanan Bersertifikat Kompetensi	94,12	108,87	1,16	Efisien
2	Jumlah standar kompetensi SDM Kehutanan yang disusun dan dikembangkan	99,95	100	1,00	Efisien
3	Penilaian kompetensi untuk manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	99,95	127,14	1,27	Efisien
Rata-rata efisiensi kinerja				1,14	Efisien

Berdasarkan tabel di atas, keseluruhan indikator kinerja kegiatan termasuk kategori efisien, dimana penggunaan anggaran pada masing-masing indikator kinerja sudah optimal dalam pencapaian target kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sudah baik, dan perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi pada tahun-tahun berikutnya agar capaian kinerja dapat lebih selaras dengan pencapaian kinerja anggaran.

D. CAPAIAN RENSTRA

Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata progres capaian Renstra Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sampai dengan Tahun 2025 mencapai 17,43%. Secara rinci, progres capaian Renstra sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Progres capaian Renstra sampai dengan tahun 2025

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Renstra	Realisasi	Progres (%)
			2025	
1	Jumlah SDM kehutanan yang bersertifikat kompetensi	10.000 Orang (kumulatif)	1.633 orang	16,33
2	Jumlah standar kompetensi SDM kehutanan yang disusun dan dikembangkan	10 Dokumen (kumulatif)	2 Dokumen	20
3	Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM kehutanan	7.350 Orang (kumulatif)	350 orang	15,97
Rata-rata progres capaian Renstra				17,43

Cxccc

3.5. EVALUASI DAN ANALISIS DATA

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

JUMLAH SDM LHK YANG BERSERTIFIKAT KOMPETENSI

TARGET : 1.500 ORANG

REALISASI : 1.633 ORANG c

CAPAIAN : 108,87 %

PROGRESS 5 TAHUN : 16,33 %

Uji kompetensi/sertifikasi kompetensi SDM Kehutanan dilaksanakan untuk memperoleh SDM yang kompeten dan profesional dalam melakukan kegiatan di Bidang Kehutanan. SDM kehutanan, sebagai salah satu pendukung program pembangunan kehutanan perlu disertifikasi dengan tujuan untuk mengukur dan mengetahui kompetensinya.

Target sasaran uji kompetensi Tahun 2025 adalah pejabat fungsional binaan Kementerian Kehutanan yang akan naik jenjang jabatan setingkat lebih tinggi, perpindahan jabatan dari kategori keterampilan ke kategori keahlian, dan perpindahan jabatan dari jabatan lain ke dalam jabatan fungsional binaan Kementerian Kehutanan baik yang berada di Pemerintah Pusat maupun di Pemerintah Daerah.

Sertifikasi juga diharapkan dapat menjamin bahwa presisi serta akurasi hasil kinerja SDM Kehutanan sesuai dengan target program dalam pembangunan Kehutanan.

Persyaratan mengikuti uji kompetensi bagi pejabat fungsional yang akan naik jenjang jabatan setingkat lebih tinggi Adalah wajib memenuhi jumlah angka kredit yang dipersyaratkan serta mengikuti dan lulus uji kompetensi. Sedangkan untuk persyaratan uji kompetensi perpindahan jabatan mengikuti persyaratan yang telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, menitikberatkan pada ketersediaan formasi pada unit kerja, pengalaman bidang 2 tahun dan usia maksimal pada jabatan fungsional yang dituju, serta mengikuti dan lulus uji kompetensi.

Kompetensi yang dinilai dalam uji kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang disesuaikan dengan standar kompetensi yang telah disusun untuk masing-masing jabatan yang disesuaikan dengan dimensi kompetensi.

Pada tahun 2025 sosialisasi uji kompetensi dilaksanakan sebelum kegiatan uji kompetensi berlangsung. Tujuan pelaksanaan sosialisasi ini adalah sebagai persiapan bagi peserta sebelum melaksanakan uji kompetensi dan penjelasan dari asesor terkait dengan dokumen dan langkah-langkah yang akan dilaksanakan selama proses uji kompetensi berlangsung.

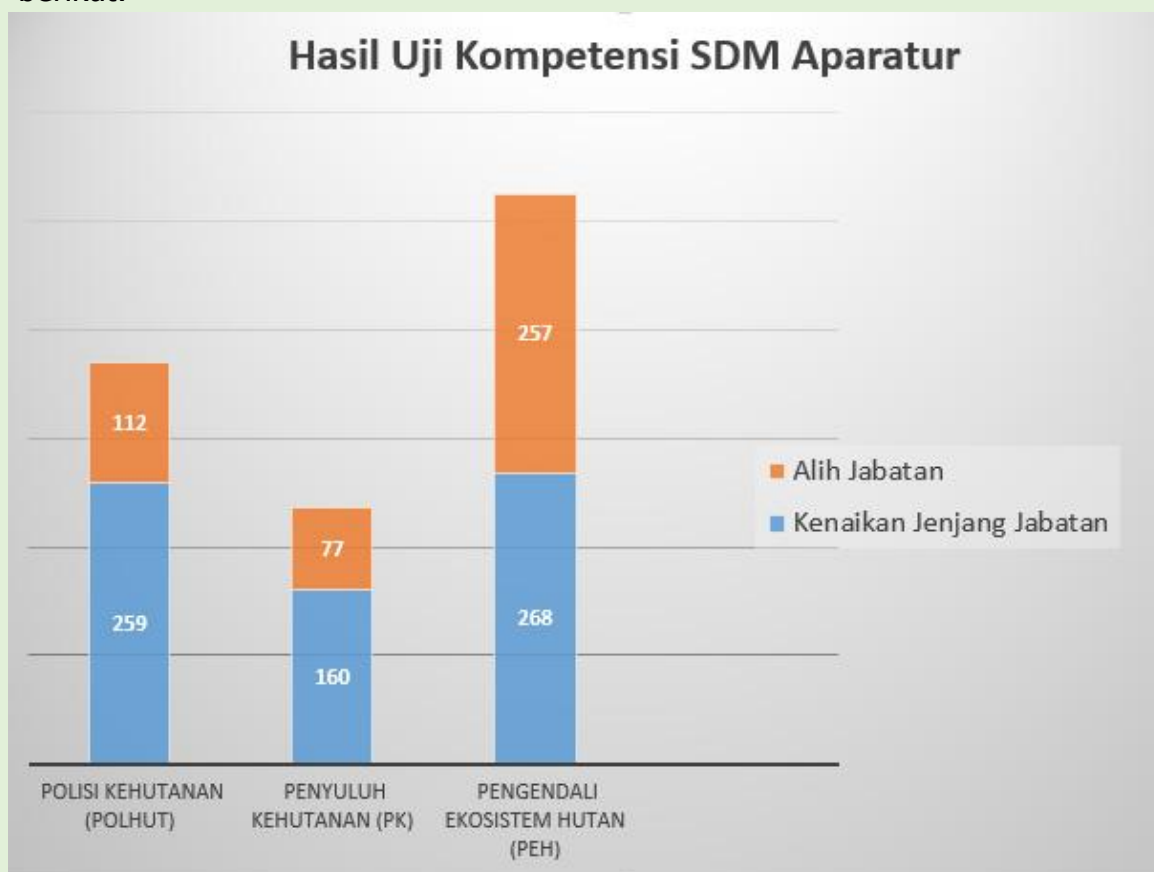
Pelaksanaan sosialisasi ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan awal kepada peserta uji kompetensi, sehingga pada saat pelaksanaan uji kompetensi peserta uji kompetensi/calon asesi telah siap dan memperoleh hasil kompeten. Jumlah Pejabat Fungsional yang lulus uji kompetensi dengan hasil kompeten menjadi indikator keberhasilan kegiatan sesuai target yang ditetapkan dan diharapkan.

Kendala dan masalah yang muncul dalam pelaksanaan uji kompetensi yang sering muncul adalah ada beberapa peserta uji kompetensi yang mundur dan masih kurang memahami standar sehingga mengurangi jumlah target peserta uji, namun demikian permasalahan ini dapat diselesaikan dengan adanya penambahan peserta lain dan adanya pelaksanaan sosialisasi sehingga target pelaksanaan uji kompetensi dapat tercapai.

Tahun 2025, target kegiatan Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM Kehutanan sebanyak 1.500 orang, yang terdiri dari SDM Aparatur sebanyak 1.200 orang dan SDM Non Aparatur sebanyak 300 orang. Dan telah dilakukan uji kompetensi terhadap 1.844 orang.

Adapun jumlah SDM yang dinyatakan kompeten melalui kegiatan tersebut sebanyak 1.633 orang yang terdiri dari 1.133 SDM Aparatur Kehutanan dan 500 SDM Non Aparatur Kehutanan.

Rincian jumlah SDM Kehutanan yang dinyatakan kompeten sebagaimana berikut:



**DATA HASIL FASILITASI UJI KOMPETENSI SERTIFIKASI PROFESI
KEMENTERIAN KEHUTANAN
TAHUN 2025**

NO	KOTA, PROVINSI	LSP	SKEMA	TOTAL KOMPETEN
1	Jawa Timur	Kehutanan Indonesia (HI)	Pemanfaatan Hasil Hutan Bukan Kayu Kelompok Batang	14
			Pengujian Kayu Bulat	4
			Perencanaan Hutan	14
			GANISPH Perencana Wisata Alam	20
		LSP Perhutani	Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan(GANISPH) Pemanenan Hutan	37
			Okupasi Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan (GANISPH) Pembinaan Hutan	7
			Okupasi Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan (GANISPH) Pemandu Wisata Alam	8
			Okupasi Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan (GANISPH) Pembinaan Hutan	36
				140
2	Jawa Tengah	Bina Mutu Lingkungan dan Kehutanan (BLK)	GANISPH Pengujian Kayu Gergajian	5
			GANISPH Pengujian Kayu Bulat	20
			GANISPH Pemanfaatan HHBK Kelompok Minyak	1
			GANISPH Pemanfaatan HHBK Kelompok Batang	30
			GANISPH Pengujian Kayu Bulat	5

			GANISPH Perencanaan Wisata Alam	1
			GANISPH Perencanaan Hutan	1
				63
3	Sumatera Utara	Hutan Indonesia (HATI)	GanisPH Pengujian Kayu gergajian	8
			GanisPH Pengujian Kayu Bulat	22
			GanisPH Pengujian Kelompk Getah (Jipoktah)	8
			Pengujian Kayu Bulat & GANISPH Pengujian Kayu Gergajian	2
				40

	KOTA, PROVINSI	LSP	SKEMA	TOTAL KOMPETEN
4	Riau	Rimbawan dan Lingkungan (RLI)	Manggala 1 Agni Jenjang 1	32
			Jenjang 2a Manggala Agni 2	14
			JENJANG 2b Operator Operator SPBK	1
			Jenjang 2c Operator & Mekanik Peralatan Pemadam Kebakaran	3
			Jenjang 3a Manggala Agni 3	10
			Penata Posko Siaga	1
			Penata Logistik dan Pergudangan	5
			Operator SPBK dan Informasi HOTSPOT	9
			Operator Peralatan Pemadam	2
			Kepala Regu Manggala Agni Jenjang 4	7
			Jenjang 3c Penata Logistik Pergudangan	6
			Jenjang 4 Kepala Regu	6

			Mekanik Peralatan Pemadam	2
			Jenjang 3b Penata Posko	2
			GanispH Pengujian Kayu Bulat	37
			GANISPH HHBK Jasa Lingkungan	24
			GANISPH Pengukuran dan Perpetaan	7
			GANISPH Perencanaan Hutan	6
			GANISPH Pemanenan Hutan	2
			GANISPH Pembinaan Hutan	13
			P-CHIP	1
				190
5	Sulawesi Tengah	LSP Binamutu Lingkungan Kehutanan (BLK)	GANISPH Perencanaan Hutan	8
			GANISPH Pemanfaatan HHBK Kelompok Getah	6
			GANISPH Pengujian Kayu Bulat	5
			GANISPH Pemanfaatan HHBK Kelompok Getah	7
			GANISPH Pemanfaatan HHBK Kelompok Batang	16
			GANISPH Pengukuran dan Perpetaan Hutan	20
6	Sumatera Selatan	LSP Hutan Lestari Mandiri Profesi (HLMP)	GANISPH Pengujian Kayu Bulat	4
			GANISPH Pengujian Serpih Kayu	1
				67
				500

Setiap tahun, usulan calon peserta uji kompetensi baik usulan dari pusat maupun daerah dapat dikatakan sangat banyak. Namun, belum semuanya dapat difasilitasi dikarenakan anggaran yang tersedia tidak memadai. Untuk mengatasi kendala tersebut, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM cq Pusat Perencanaan Pengembangan SDM berkoordinasi dengan unit kerja baik lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maupun Dinas/Instansi Daerah yang membidangi Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk melaksanakan uji kompetensi dengan skema kerjasama (cost sharing).

CAPAIAN RENSTRA 2025 - 2029

Data Jumlah SDM LHK yang bersertifikat kompetensi, diperoleh dari kegiatan Uji Kompetensi untuk SDM Aparatur Kehutanan dan Fasilitasi Uji Kompetensi untuk SDM Non Aparatur. Target Renstra untuk Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah 10.000 orang. Sampai dengan tahun 2025, telah tercapai 1.633 Orang yang berhak mendapatkan sertifikat kompetensi atau dapat dikatakan tercapai 16,33 %.

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 Kementerian Kehutanan, Instansi pemerintah daerah maupun pihak terkait lainnya untuk memberikan fasilitasi uji kompetensi untuk SDM LHK baik Aparatur maupun Non Aparatur, dengan mekanisme cost sharing.

3.6. REALISASI ANGGARAN

Tahun 2025 Realisasi Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 4.829.362.867,- atau sebesar 96.96 persen dari pagu anggaran Rp. 4.980.889.000,-. Tidak maksimalnya capaian anggaran dikarenakan adanya pagu blokir sebesar Rp 150.000.000,-. Rincian realisasi anggaran sebagai berikut :

No	Rincian Output (RO)	Pagu	Realisasi	%
1	Uji Kompetensi SDM LHK	2.561.745.000	2.411.068.823	96,85
2	Penyusunan/ kaji ulang/ pemberlakuan standar kompetensi SDM LHK	500.000.000	499.750.824	95,88
3	Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur LHK	800.000.000	799.633.783	99,09
4	Layanan Umum dan Layanan perkantoran	2.238.288.000	2.237.818.874	82,73
Total		4.980.889.000	4.829.362.867	96,96

PENUTUP

Laporan Kinerja (LKj) Pusrenbang SDM Tahun 2025 ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM dengan mengacu pada Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Penyusunan Laporan Kinerja Pusrenbang SDM mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri 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.

Adapun kesimpulan dari Laporan Kinerja Pusrenbang SDM, yaitu:

1. Capaian kinerja Pusrenbang SDM tahun 2025 sebesar 112 % menunjukkan bahwa semua target kinerja yang telah ditetapkan telah tercapai.
2. Hasil pengukuran efektifitas dan efisiensi kinerja, menunjukan bahwa kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah efektif dan efisien dalam pencapaian target kinerja tahun 2025

Akhirnya dengan disusunnya Laporan Kinerja ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan kepada seluruh pihak terkait mengenai tugas dan fungsi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM. Secara internal Laporan Kinerja ini dapat dijadikan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA (AWAL)



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. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.

Jabatan : Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan 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

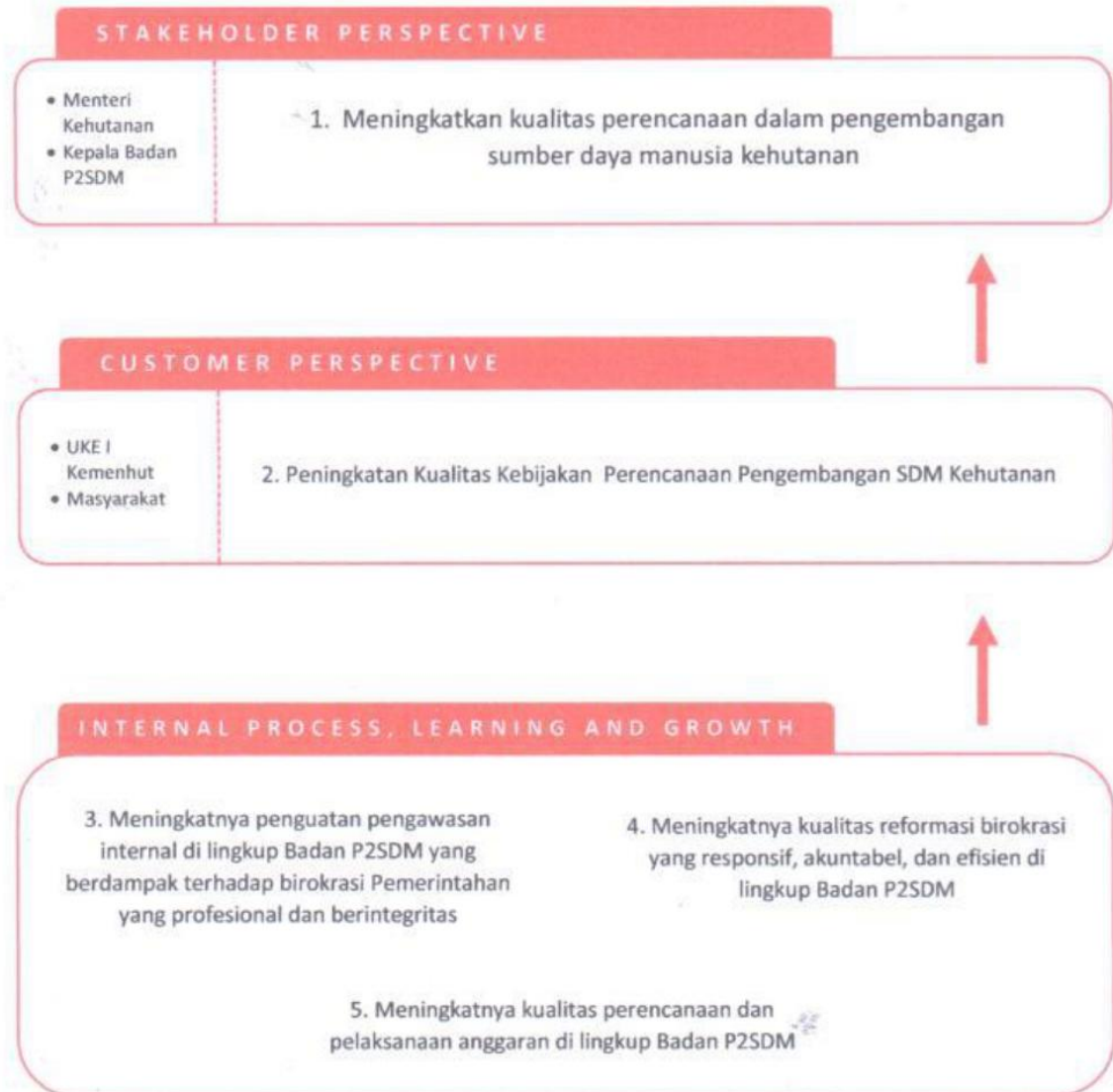
Pihak Kedua,

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

Pihak Pertama,


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

PETA STRATEGI



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

STAKEHOLDER PERSPECTIVE

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan		Target
1	2	3		4
1	Meningkatkan kualitas perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia kehutanan	1.1	Nilai indeks berAKHLAK Kementerian Kehutanan Catatan: baru tersedia di Tahun 2026	-
		1.2	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor kehutanan Catatan: baru tersedia di Tahun 2026	-
		1.3	Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	350 orang
		1.4	Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 orang
		1.5	Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan*	2 Jenis Standar

*IKK yang mendukung IKP Badan P2SDM

CUSTOMER PERSPECTIVE

No.	Sasaran	Indikator / Rincian Output		Target
1	2	3		4
2	Peningkatan Kualitas Kebijakan Perencanaan Pengembangan SDM Kehutanan	2.1	Jumlah SDM Kehutanan yang menerapkan budaya kerja berAKHLAK Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	-
		2.2	Penataan kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja kehutanan Catatan : baru tersedia di Tahun 2026	-
		2.3	Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	350 Orang
		2.4	Penyusunan/kaji ulang/pemberlakuan standar kompetensi SDM kehutanan	2 Dokumen
		2.5	SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	1.500 Orang

INTERNAL PROCESS, LEARNING AND GROWTH

No.	Sasaran	Indikator		Target
1	2	4		5
3	Meningkatnya penguatan pengawasan internal di lingkup Badan P2SDM yang berdampak terhadap birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas	3.1	Nilai Maturitas SPIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	3,30 poin
4	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi yang responsif, akuntabel, dan efisien di lingkup Badan P2SDM	4.1	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	72 poin
5	Meningkatnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di lingkup Badan P2SDM	5.1	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	82,5 Poin

ANGGARAN PROGRAM DAN RINCIAN OUTPUT TAHUN 2025
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Program/Kegiatan/Rincian Output	Anggaran
	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	
	<i>Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM</i>	
1.	Penilaian kompetensi untuk mendukung manajemen talenta SDM Aparatur Kehutanan	Rp 800.000.000,-
2.	Penyusunan/ kaji ulang/ pemberlakuan standar kompetensi SDM Kehutanan	Rp 500.000.000,-
3.	Uji Kompetensi SDM Kehutanan	Rp 2.561.745.000,-
	Program Dukungan Manajemen	
	<i>Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM</i>	
4.	Layanan Umum	Rp 88.000.000,-
5.	Layanan Perkantoran	Rp 983.882.000,-
6.	Layanan BMN	Rp 2.000.000,-
	Jumlah	Rp 4.935.627.000,-

Jakarta, 18 Desember 2025

**Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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

**Kepala Pusat Perencanaan
Pengembangan Sumber Daya Manusia**


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

RENCANA AKSI TAHUN 2025
PUSAT PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Indikator Kinerja	Anggaran (Rp)	Target	Satuan	Target Output Bulanan														
				Jan	Feb	Mar	April	Mei	Junl	Jul	Ag	Sep	Okt	Nov	Des			
Peta profil kompetensi SDM aparatur kehutanan	800.000.000	350	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	350	350	350	350	350	350
Penurunan tingkat kesenjangan antara kapasitas SDM dengan kebutuhan pasar kerja kehutanan*		2	Jenis Standar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Penyusunan/kaji ulang/pemberlakuan standar kompetensi SDM kehutanan	500.000.000	2	Dokumen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Jumlah SDM kehutanan bersertifikat kompetensi	2.561.745.000	1.500	Orang	-	-	-	-	400	450	600	750	1.000	1500	1500	1500	1500	1500	1500
Nilai Maturita : SPIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	1.073.982.000	3,3	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,3
Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM		72	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72
Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM		82,5	Poin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82,5

*IKK yang mendukung IKP Badan P2SDM

Jakarta, 18 Desember 2025
Kepala Pusat Perencanaan
Pengembangan Sumber Daya Manusia


Dr. Tutu Herawati, S.Hut., M.Si.
NIP. 19731215 199803 2003

