



Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan



LAPORAN KINERJA

SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TAHUN 2024



LAPORAN KINERJA SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TAHUN 2024

Disusun oleh Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerja Sama Teknik

Naskah dan tata letak disiapkan oleh Dwi Ariyanto, Hasto Nugroho, Sofian Hadi Prasetyo, Nindia Bella Ardianti .

Bagian Program, EValuasi, Hukum dan Kerjasama Teknik mengucapkan terimakasih kepada Tim Kerja Program, Anggaran dan Evaluasi, Tim Kerja Data Informasi dan Hubungan Masyarakat, Tim Kerja Hukum dan Kerja Sama Teknik, Tim Kerja Keuangan, Tim Kerja Kepegawaian, dan Sub Bagian Tata Usaha yang telah berkontribusi menyumbangkan data, gagasan, ide serta dokumentasi sehingga Laporan Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat tersusun.

Dokumen ini dapat diunduh melalui tautan :



bit.ly/LaporanKinerjaSetBP2SDMKLHK2024





Ir. Jefry Susyafrianto, MM

Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja (LKj) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia ini disusun untuk melaksanakan amanat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor P.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku yang telah diperjanjikan dalam Penetapan Kinerja (PK) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia Tahun 2024.

Laporan Kinerja (LKj) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia Tahun 2024 ini merupakan pertanggungjawaban Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia terhadap stakeholders atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja dalam rangka mencapai sasaran strategis dalam Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Badan P2SDM Tahun 2020-2024. Tahun 2023 merupakan capaian tahun ke empat dari pelaksanaan Rencana Satrategis (Renstra) Tahun 2020-2024.

Penyusunan laporan ini mengutamakan prinsip transparansi dan akuntabilitas sehingga pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran tentang capaian kinerja yang telah diwujudkan oleh Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia dalam mendukung kinerja organisasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia selama tahun 2024.

Laporan kinerja ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pejabat/pegawai di lingkungan Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia dalam memperbaiki kinerjanya, serta diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam menyusun program di masa mendatang, sehingga lebih efektif, efisien, terukur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan."



Jakarta, 15 Januari 2025
Sekretaris Badan,

Ir. Jefry Susyafrianto, MM
NIP. 196804041996031004

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Ringkasan Eksekutif	vii

Pendahuluan

Latar Belakang	2
Struktur Organisasi	3
Sumberdaya Manusia	4

Perencanaan Kinerja

Rencana Strategis 2020-2024	9
Rencana Kerja 2024	12
Perjanjian Kinerja 2024	13

Akuntabilitas Kinerja

Reviu Dokumen Perencanaan 2024	17
Reviu Hasil Evaluasi SAKIP	19
Metode Pengukuran	21
Hasil Pengukuran Kinerja	22
IKK 1. Nilai SAKIP Badan P2SDM	29
IKK 2. Level Maturitas SPIP	35
IKK 3. Laporan Keuangan yang tertib dan akuntabel	41
IKK4. Nilai Kinerja Anggaran	47
Realisasi Anggaran Tahun 2024	53

Penutup

Lampiran

CAPAIAN TAHUN 2024

IKK 2

Level Maturtitas SPIP

Target : Level 4

Realisasi : Level 3,84
(95,5%)

IKK 1

Penilaian Mandiri Nilai SAKIP Sekretariat Badan P2SDM

Target : 80 poin

Realisasi : 87,77 poin
(109,71%)

106,38%

Capaian Kinerja Sekretariat
Badan P2SDM

IKK 3

Laporan Keuangan Badan P2SDM yang tertib dan akuntabel

Target : 1 dokumen

Realisasi : 1 dokumen
(100%)

96,46%

Realisasi Anggaran untuk
memenuhi sasaran yang
diperjanjikan.

IKK 4

Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan P2SDM

Target : 82,5 poin

Realisasi : 98,84 poin
(119,81%)

0,85

Efisiensi penggunaan
anggaran Sekretariat Badan
P2SDM. Sebagai catatan,
angka efisiensi kurang dari
angka 1 menunjukkan bahwa
penggunaan anggaran efektif
untuk memenuhi sasaran.

Ringkasan Eksekutif

Laporan Kinerja (LKj) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 menyajikan keberhasilan capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja oleh Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia kepada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber daya Manusia selama Tahun 2024 serta hal yang perlu diperbaiki.

Dalam pencapaian maupun analisis kinerja berdasarkan sasaran tersebut. Berdasarkan Dokumen Perjanjian Kinerja Sekretaris Badan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024, terdapat 4 (empat) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang diperjanjikan yaitu:

1. Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan capaian 87,77 poin atau 109,71 persen dari target 80 poin.
2. Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan capaian Level 3,84 atau 95,5 persen dari terget Level 4.
3. Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tertib dan akuntabel dengan capaian 1 dokumen atau 100% dari target 1 dokumen.
4. Nilai Kinerja Anggaran Kantor Pusat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan capaian 98,84 poin atau 119,81 persen dari target 82,5poin.

Hasil pengukuran dari indikator kinerja kegiatan menunjukkan bahwa Nilai Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2024 sebesar 106,38 persen dengan capaian pelaksanaan anggaran sebesar Rp31.209.733.909 atau sebesar 96,46 persen dari pagu anggaran sebesar Rp32.354.307.000.

Adapun rasio efektivitas capaian kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 yaitu 1,03 dan rasio efisiensi capaian kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 mempunyai nilai yang sama yaitu sebesar 0,85. Hal menunjukkan bahwa Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah efektif dan efisien dalam menggunakan sumberdaya manusia dan anggaran untuk mencapai kinerja.

Meskipun demikian, Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkomitmen terus menerus menyempurnakan dan mengembangkan sistem akuntabilitas kinerja sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja.

BAB I



PENDAHULUAN

Latar Belakang | Struktur Organisasi | Tugas dan Fungsi | Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Laporan Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas penggunaan anggaran. Laporan Kinerja ini juga merupakan ikhtisar kinerja yang meliputi nilai kinerja, realisasi anggaran, dan efisiensi kinerja. Nilai kinerja tersebut didapatkan pada rerata dari masing-masing capaian Indeks Kinerja Kegiatan (IKK) dalam bentuk persentase. Efisiensi diperoleh berdasarkan hasil nilai kinerja dibagi dengan persentase realisasi.

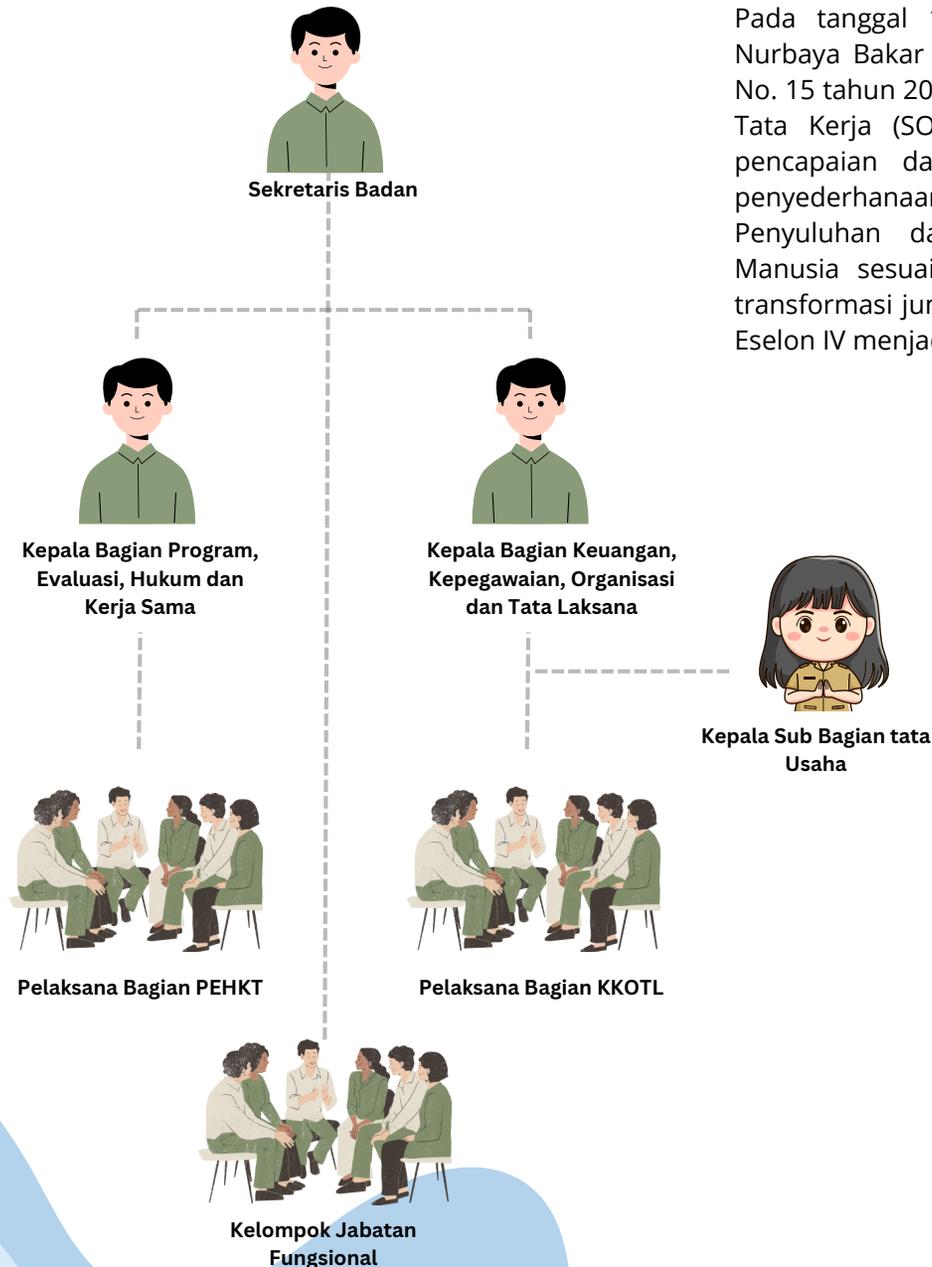
Penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 54 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 ini dibuat dengan menyajikan serangkaian keberhasilan dan kegagalan atas pencapaian rencana, tindakan dan kegiatan atas perencanaan dan perjanjian kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan birokrasi yang akuntabel, transparan, dan profesional melalui program Reformasi Birokrasi.

Laporan kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 ini juga menjelaskan tentang pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan yang memadai dari hasil analisis terhadap pengukuran kinerja Tahun 2024. Tujuan penyajian laporan kinerja ini adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Biro Perencanaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan tugas dan fungsi tersebut, Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi garda terdepan dalam berinteraksi dengan para pihak baik internal Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun dengan Eselon I lingkup Kementerian LHK maupun Kementerian/ Lembaga lain serta masyarakat khususnya dalam hal penyelenggaraan administrasi dan pelayanan publik. Membumikan tugas dan fungsinya dalam kerja sehari-hari secara terukur dan sistematis menjadi modal penting dan tujuan setiap unit kerja lingkup Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya untuk peningkatan kinerja organisasi.

Laporan kinerja merupakan ikhtisar penjelasan ringkas tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja dan memenuhi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), didasarkan pada Perjanjian Kinerja yang telah disepakati, maka disusunlah Laporan Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.

2. Struktur Organisasi



Pada tanggal 1 Juli 2021, Ibu Menteri LHK Siti Nurbaya Bakar telah menyetujui Peraturan Menteri No. 15 tahun 2021 mengenai Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) yang dibentuk sebagai upaya pencapaian dari fokus kerja pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi. Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan SOTK terbaru mengalami transformasi jumlah bagian serta peralihan penjabat Eselon IV menjadi pemegang jabatan fungsional.

3. Tugas dan Fungsi

Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan tugas dan fungsi:

1. koordinasi dan penyusunan rencana, program, kerjasama, pemantauan, evaluasi, konsultasi publik dan pelaporan kinerja;
2. koordinasi dan pelaksanaan pengumpulan, pengolahan data dan pengelolaan sistem informasi, serta hubungan masyarakat;
3. koordinasi dan pelaksanaan urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana, fasilitasi reformasi birokrasi dan inovasi pelayanan publik;
4. koordinasi dan penyiapan rancangan peraturan perundang-undangan dan telaahan peraturan perundang-undang, administrasi kerja sama, serta pemberian pertimbangan dan advokasi hukum; dan
5. pelaksanaan urusan administrasi keuangan, tata usaha, rumah tangga, keuangan dan perlengkapan di lingkungan badan.

Dalam menjalankan tugasnya Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerja Sama Teknik dan Bagian Keuangan, Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana.

1. Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerja Sama Teknik

Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerja Sama Teknik mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi

- penyusunan dan pelaksanaan rencana, program dan anggaran,
- pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja,
- pengolahan data dan pengelolaan teknologi sistem informasi,
- hubungan masyarakat,
- rancangan peraturan perundang-undangan dan telaahan peraturan perundang-undangan,
- kerja sama teknik,
- pemberian pertimbangan dan advokasi hukum

2. Bagian Keuangan, Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana

Bagian Keuangan, Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi dan pelaksanaan

- urusan kepegawaian,
- organisasi dan tata laksana,
- fasilitasi reformasi birokrasi,
- administrasi keuangan,
- tata usaha, rumah tangga, dan perlengkapan.

2a. Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha yang mempunyai tugas melakukan pelaksanaan

- urusan administrasi kepegawaian,
- administrasi keuangan,
- administrasi barang milik negara,
- tata persuratan, kearsipan, kerumahtanggaan,
- koordinasi data dan informasi,
- koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern Sekretariat Badan

4. Sumber Daya Manusia

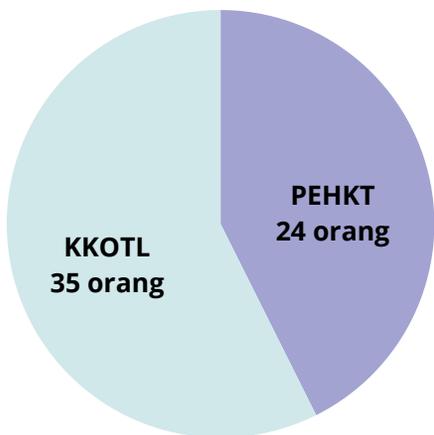


Sekretariat Badan P2SDM memiliki pegawai sebanyak 61 Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional. SDM tersebut terdiri dari 47 ASN dan 16 PPNPN yang menjadi 2 bagian. Bagian Program, Evaluasi, Hukum dan Kerjasama sebanyak 24 orang dan Bagian Keuangan, Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana sebanyak 35 orang. Selain itu terdapat 2 orang pegawai yang penugasan di BRGM. Pada Tahun 2024 ini terdapat 2 orang pensiun dan 2 orang mutasi.

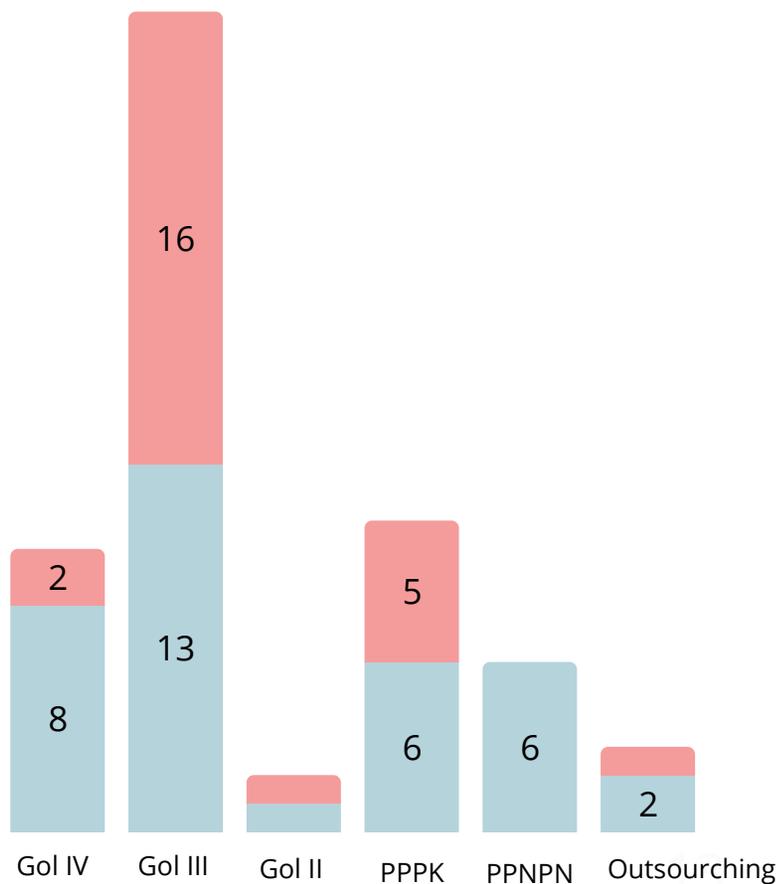
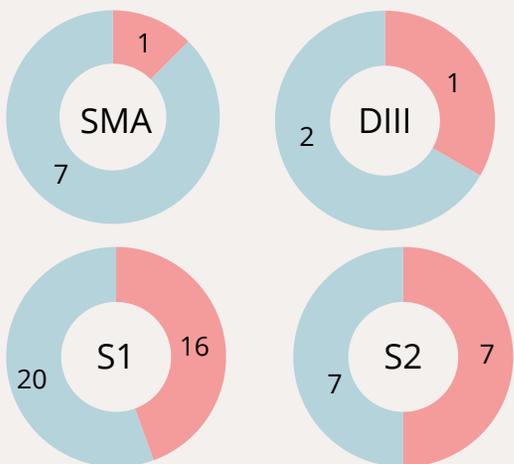


36 orang

25 orang



Tingkat Pendidikan



PEMBINAAN PEGAWAI 2024

Yogyakarta, 4 -6 September 2024



Pembinaan pegawai adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat berkembang secara berkelanjutan dalam organisasi dan merupakan salah satu langkah strategis organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Foto : Renal GB - 2024

BAB II



PERENCANAAN KINERJA

Rencana Strategis 2020–2024 | Rencana Kerja 2024 | Perjanjian Kinerja 2024

1. Rencana Strategis 2020–2024

Sasaran Program Kegiatan Dukungan Manajemen

Meningkatnya tata kelola pemerintahan bidang LHK yang Akuntabel, Responsif dan berpelayanan prima



Sasaran Kegiatan

Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik pada Badan P2SDM

*Kegiatan : Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya
Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM*



2020

Nilai SAKIP BP2SDM : 72 Poin
Level Maturitas SPIP : Level 3
Dokumen Laporan Keuangan
yang Tertib dan Akuntabel :
1 Dokumen

2022

Nilai SAKIP BP2SDM : 76 Poin
Level Maturitas SPIP : Level 3
Dokumen Laporan Keuangan
yang Tertib dan Akuntabel :
1 Dokumen

2024

Nilai SAKIP BP2SDM : 80 Poin
Level Maturitas SPIP : Level 4
Dokumen Laporan Keuangan
yang Tertib dan Akuntabel :
1 Dokumen

2021

Nilai SAKIP BP2SDM : 74 Poin
Level Maturitas SPIP : Level 3
Dokumen Laporan Keuangan
yang Tertib dan Akuntabel :
1 Dokumen

2023

Nilai SAKIP BP2SDM : 78 Poin
Level Maturitas SPIP : Level 4
Dokumen Laporan Keuangan
yang Tertib dan Akuntabel :
1 Dokumen

Rencana Strategis merupakan instrumen dasar kerangka kerja penyelenggaraan kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Teknis lainnya lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama jangka waktu satu periode 5 (lima) tahun secara terarah dan berkesinambungan guna mendukung penyelenggaraan program Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024, diterbitkan melalui Peraturan Kepala Badan P2SDM Nomor P.7/P2SDM/SET/REN.0/9/2020. Adanya perubahan Struktur organisasi dan tata kerja pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maka dilakukan penyesuaian terhadap arsitektur kinerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sehingga Rencana Strategis tersebut direvisi berdasarkan Keputusan Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor SK.30/SET.11/KKOTL/PEG.0/9/2022.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretariat Badan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendukung 1 (satu) Kegiatan Utama yang ada di Badan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan penjabaran selanjutnya pada 3 Indikator Kinerja Kegiatan. Indikator kinerja kegiatan (IKK) merupakan ukuran keberhasilan yang akan dicapai Sekretariat Badan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya lingkup Badan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan capaian sasaran strategis yang telah ditetapkan.



RAPAT KOORDINASI TEKNIS **BADAN P2SDM**

JAKARTA, 12 - 13 JANUARI 2024

Rapat Koordinasi Teknis Badan P2SDM Tahun 2024 yang diikuti oleh 17 Satker lingkup Badan P2SDM menjadi forum untuk mengevaluasi program-program yang telah dilaksanakan dan mengetahui kinerja yang dicapai, serta menentukan strategi dalam percepatan pelaksanaan kegiatan pada tahun berjalan.

Foto : Akmal Rafi - 2024

2. Rencana Kerja 2024

Rencana Kerja (Renja) Sekretariat Badan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024, ditetapkan melalui Surat Keputusan Sekretaris Badan P2SDM Nomor SK.43/SET.11/PEHKT/ REN.12/12/2023. Renja merupakan instrumen dasar untuk kerangka kerja, perkiraan pembiayaan kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas lainnya dalam mendukung penyelenggaraan Program Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2024.

Pagu anggaran Renja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 merupakan pagu indikatif sebagai batas atas belanja dalam penyusunan rancangan/usulan kegiatan sesuai hasil *Trilateral Meeting* antara Bappenas, Kementerian Keuangan, dan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui Badan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alokasi anggaran untuk pelaksanaan kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya sebesar Rp 32.347.630.000 dengan jumlah pagu blokir sebesar Rp 1.090.010.000.

Pagu Anggaran per Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Pagu (Rp)
Nilai SAKIP Badan P2SDM	80 poin	1.347.978.500
Level Maturitas SPIP	Level 4	26.155.439.500
Laporan Keuangan yang Tertib dan Akuntabel	1 Dokumen	2.180.272.500
Nilai Kinerja Anggaran	82,5 poin	2.670.616.500
Jumlah		32.354.307.000

Pagu Anggaran per Rincian Output

Rincian Output	Target RO	Pagu (Rp)
Layanan Umum	1 layanan	4.869.000.000
Layanan BMN	1 layanan	1.000.000
Layanan Perkantoran	1 Layanan	25.882.687.000
Layanan Sarana Internal	1 Layanan	1.601.620.000
Jumlah		32.354.307.000

Pagu Anggaran per Jenis Belanja

Jenis Belanja	Pagu (Rp)	
Belanja Pegawai	21.826.940.000	
Belanja Barang	8.925.747.000	
Belanja Modal	1.601.620.000	
Jumlah		32.354.307.000

3. Perjanjian Kinerja 2024

Sebagai tindak lanjut dari terbitnya DIPA Kantor Pusat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia TA 2024, telah dilaksanakan Perjanjian Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 antara Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bulan Desember 2023. Dengan adanya pergeseran anggaran pada masing-masing unit kerja Eselon II, maka dilakukan revisi Perjanjian Kinerja antara pejabat Eselon II dan Kepala UPT dengan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2024 telah dilakukan Revisi Perjanjian Kinerja sebanyak 4 (empat) kali. Perjanjian Kinerja ke-4 di tandatangi pada tanggal 12 Desember 2024.



REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Ir. Jefry Susyafrianto, M.M.
Jabatan : Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
 selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. A. Palguna Ruteka
Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
 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 akan melaksanakan pengawasan melekat berjenjang, internalisasi revolusi mental serta mendorong dan membangun generasi berwawasan lingkungan. 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.

Pihak Kedua,



Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Jakarta, 12 Desember 2024

Pihak Pertama,



Ir. Jefry Susyafrianto, M.M.
NIP. 19680404 199603 1 004

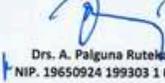
REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Semula	Target Menjadi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai 5AKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	80 Poin	80 Poin
2.			Level Matutris SP/PP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Level 4	Level 4
3.	BP2SDM		Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Tertib dan Akuntabel	1 Dokumen	1 Dokumen
4.			Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	97,25 Poin	82,5 Poin

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

Klasifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)	Target RO Semula	Target RO Menjadi	Anggaran (Rp)
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Umum	1 Layanan	1 Layanan	4.862.323.000
	Layanan BMN	1 Layanan	1 Layanan	1.000.000
	Layanan Perkantoran	1 Layanan	1 Layanan	25.882.687.000
EBB- Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal	1 Layanan	1 Layanan	1.601.620.000
Total				32.347.630.000

Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM



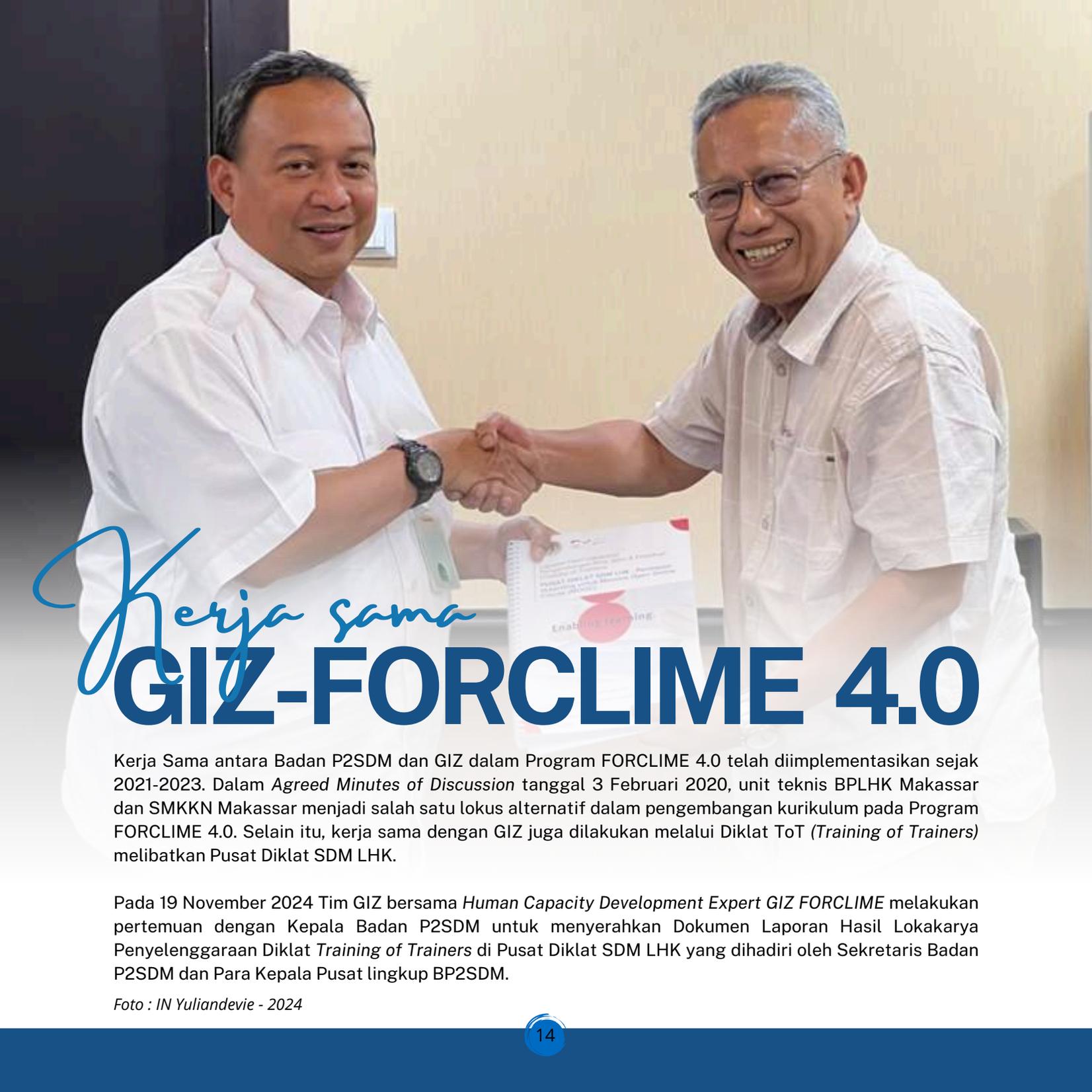
Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Jakarta, 12 Desember 2024

Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM



Ir. Jefry Susyafrianto, M.M.
NIP. 19680404 199603 1 004

A photograph of two men in white shirts shaking hands. The man on the left is wearing a watch. They are holding a document together. The document has a red logo and some text, including the word 'Enabling'.

Kerja sama GIZ-FORCLIME 4.0

Kerja Sama antara Badan P2SDM dan GIZ dalam Program FORCLIME 4.0 telah diimplementasikan sejak 2021-2023. Dalam *Agreed Minutes of Discussion* tanggal 3 Februari 2020, unit teknis BPLHK Makassar dan SMKKN Makassar menjadi salah satu lokus alternatif dalam pengembangan kurikulum pada Program FORCLIME 4.0. Selain itu, kerja sama dengan GIZ juga dilakukan melalui Diklat ToT (*Training of Trainers*) melibatkan Pusat Diklat SDM LHK.

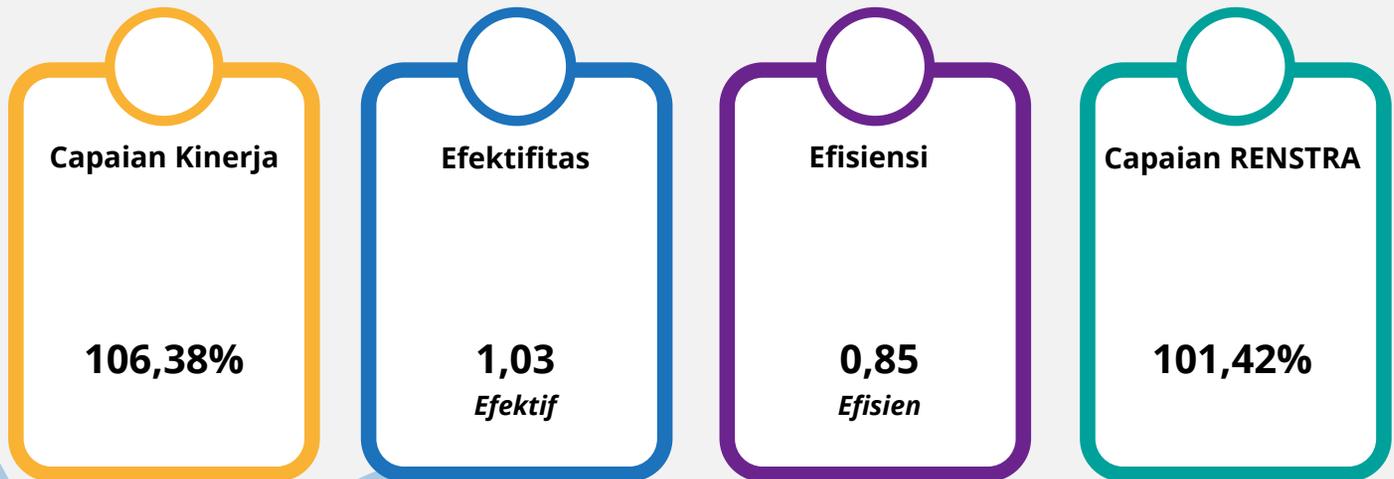
Pada 19 November 2024 Tim GIZ bersama *Human Capacity Development Expert GIZ FORCLIME* melakukan pertemuan dengan Kepala Badan P2SDM untuk menyerahkan Dokumen Laporan Hasil Lokakarya Penyelenggaraan Diklat *Training of Trainers* di Pusat Diklat SDM LHK yang dihadiri oleh Sekretaris Badan P2SDM dan Para Kepala Pusat lingkup BP2SDM.

Foto : IN Yuliandevie - 2024

Capaian IKK



Hasil Pengukuran Kinerja



BAB III



AKUNTABILITAS KINERJA

Reviu Atas Dokumen Perencanaan 2024 | Reviu Atas Hasil Evaluasi SAKIP 2024 | Metode Pengukuran | Hasil Pengukuran

1. Reviu Atas Dokumen Perencanaan 2024

Rencana Kinerja Sekretariat Badan P2SDM merupakan rencana kinerja anggaran lingkup Kantor Pusat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mendukung kegiatan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, Peningkatan Penyuluhan, dan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp58.147.979.000,00. Sepanjang Tahun Anggaran 2024 terdapat kebijakan *refocusing* pada sumber dana rupiah murni pada belanja non oprasional dan belanja perjalanan dinas, pemenuhan belanja pegawai, dan penambahan RO Layanan BMN. Hingga akhir tahun anggaran 2024 pagu anggaran Kantor Pusat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia turun sebesar 2,29 persen (Rp1,329,668,000) dari pagu awal sebesar Rp56.818.311.000,00 .

No	Pagu Semula	Pagu Menjadi	Tanggal	Keterangan
1	58.147.979.000	58.147.979.000	25 Januari 2024	Revisi Anggaran Automatic Adjustment (AA) Badan P2SDM TA 2024
2	58.147.979.000	58.147.979.000	16 Februari 2024	Pergeseran anggaran dalam 1 (satu) RO dan Satker yang sama dalam rangka pemutakhiran data Petunjuk Operasional Kegiatan dan Perubahan rencana penarikan dana dalam halaman III DIPA
3	58.147.979.000	58.147.979.000	22 April 2024	Pergeseran anggaran dalam 1 (satu) RO dan Satker yang sama dalam rangka pemutakhiran data Petunjuk Operasional Kegiatan dan Perubahan rencana penarikan dana dalam halaman III DIPA
4	58.147.979.000	58.147.979.000	29 Mei 2024	Pergeseran anggaran dalam 1 (satu) RO dan Satker yang sama dalam rangka pemutakhiran data Petunjuk Operasional Kegiatan dan Perubahan rencana penarikan dana dalam halaman III DIPA
5	58.147.979.000	60.758.891.000	2 Juli 2024	Penghapusan catatan Halaman IV-a berupa buka blokir kode 2 (Harus dilengkapi dokumen clearance terkait Pengembangan Aplikasi) dan Revisi Anggaran pada K/L berupa pergeseran antar program dalam satu unit kerja Eselon 1

No	Pagu Semula	Pagu Menjadi	Tanggal	Keterangan
6	60.758.891.000	60.758.891.000	11 Juli 2024	Pergeseran anggaran dalam 1 (satu) RO dan Satker yang sama dalam rangka pemutakhiran data Petunjuk Operasional Kegiatan dan Perubahan rencana penarikan dana dalam halaman III DIPA
7	60.758.891.000	61.712.171.000	30 Juli 2024	Penambahan Pagu Biaya Operasional Penyuluh Tahun 2024
8	61.712.171.000	61.712.171.000	28 Agustus 2024	Pemutakhiran POK
9	61.712.171.000	57.639.890.000	2 Oktober 2024	Pergeseran antar RO untuk pemenuhan RO generik baru (RO SBKU) lingkup Badan P2SDM dan Revisi Anggaran pada K/L berupa pergeseran antar program dalam satu unit kerja Eselon 1
10	57.639.890.000	56.818.311.000	22 Oktober 2024	Relaksasi Blokir Automatic Adjustment Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2024 dan Optimalisasi Tahap II untuk pemenuhan belanja pegawai
11	56.818.311.000	56.818.311.000	20 November 2024	Penghematan/self blocking terkait Pembatasan Belanja Perjalanan Dinas secara mandiri.
12	56.818.311.000	56.818.311.000	12 Desember 2024	Pergeseran anggaran antar Unit Kerja Eselon I Untuk Pemenuhan Belanja Pegawai, dalam rangka Penyesuaian PPh Pasal 21 Tarif Efektif Rata-Rata (TER)
13	56.818.311.000	56.818.311.000	24 Desember 2024	Pemutakhiran POK

2. Reviu Atas Hasil Evaluasi SAKIP 2024

Pada tahun 2024, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meraih nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebesar 87,77 poin dengan predikat Memuaskan. Pencapaian ini didasarkan pada Surat Inspektur Jenderal KLHK Nomor SP.75/ITJEN/ITWIL.2/RHS/WAS.2.1/4/2024 tanggal 17 April 2024 tentang Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Tahun 2024 pada Badan P2SDM. Nilai tersebut melampaui target yang telah ditetapkan, yaitu 80 poin untuk tahun 2024.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2023, terdapat peningkatan sebesar 11,58 poin, yang menunjukkan komitmen Badan P2SDM dalam melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap tata kelola kinerja. Peningkatan ini

mencerminkan efektivitas langkah-langkah strategis yang telah dilakukan, termasuk penguatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja.

Namun demikian, meskipun nilai SAKIP 2024 menunjukkan hasil yang sangat baik, terdapat sejumlah rekomendasi dari evaluasi tersebut yang perlu diperhatikan untuk mendorong peningkatan kinerja di tahun-tahun mendatang. Rekomendasi tersebut telah ditindaklanjuti sepenuhnya oleh Badan P2SDM, dengan fokus pada peningkatan aspek tertentu dalam tata kelola kinerja, seperti konsistensi pelaporan, penguatan manajemen risiko, dan optimalisasi penggunaan sumber daya. Rincian tindak lanjut atas rekomendasi tersebut dapat dilihat pada tabel penjelasan berikut.

No	Rekomendasi	Upaya Tindak Lanjut
1	Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja pada website secara tepat waktu	Badan P2SDM telah menginventarisir kembali dokumen perencanaan maupun pelaporan tahun 2024 untuk dapat diunggah tepat waktu.
2	Menyusun dan menetapkan Indikator Kinerja dengan memperhatikan seluruh aspek dan risiko agar sustainable, dan dapat direalisasikan, menantang serta realistis	Badan P2SDM akan menyusun Indikator Kinerja Program dan Kegiatan di dokumen Renstra Badan P2SDM Tahun 2025 - 2029 dan Renja Badan P2SDM 2025 yang memperhatikan seluruh aspek dan risiko agar sustainable, dan dapat direalisasikan, menantang serta realistis
3	Menetapkan kebijakan penempatan/penghapusan jabatan dengan mempertimbangkan hasil kinerja yang telah dilaksanakan	Badan P2SDM saat ini sedang menyusun analisis kebutuhan pengembangan kompetensi untuk mendukung meritokrasi & manajemen talenta lingkup Kementerian Kehutanan.
4	melaksanakan kegiatan survei yang relevan dan sesuai kebutuhan	Badan P2SDM akan menyiapkan perangkat survei yang relevan dan sesuai kebutuhan serta melaksanakan survei sesuai dengan yang dibutuhkan

No	Rekomendasi	Upaya Tindak Lanjut
5	Menyempurnakan metode penilaian dan pengumpulan data kinerja agar dapat dijadikan bahan pelaksanaan evaluasi kinerja secara memadai	Badan P2SDM telah melakukan revisi pada Pedoman pengukuran kinerja dengan menyempurnakan alur pengumpulan data kinerja melalui Keputusan Kepala Badan P2SDM nomor 16 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan P2SDM nomor SK.30/P2SDM/SET.11/REN0/12/2022 Tentang Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja Rencana Strategis Tahun 2020-2024
6	Melakukan pengawasan secara lebih intensif pada penyusunan dokumen capaian kinerja sehingga data dan informasi yang tersedia bisa berkesinambungan	Badan P2SDM akan melakukan pemantauan secara intensif dan periodik melalui kegiatan rekonsiliasi data capaian kinerja lingkup Badan P2SDM yang menjadi dasar dalam penyusunan Dokumen Capaian Kinerja Badan P2SDM
7	pelaporan untuk lebih informatif sehingga dapat memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Badan P2SDM akan menyusun laporan kinerja yang lebih informatif dan disampaikan ke seluruh pegawai dan stakeholder terkait (salah satunya melalui website/media sosial) sebagai sarana penyampaian informasi sehingga dapat memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi

3. Metode Pengukuran

Capaian Kinerja

Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan target Kinerja Tahun 2024

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

Progres Renstra

Membandingkan capaian selama periode Renstra dengan target Renstra 2020-2024

$$\text{Capaian Renstra} = \frac{\sum \text{Realisasi 2020 s.d. 2024}}{\text{Target 2020 s.d. 2024}} \times 100\%$$

Efektifitas Kinerja

Membandingkan % kinerja Tahun 2024 dengan %capaian kinerja tahun 2023

$$\text{Efektivitas} = \frac{\% \text{ Fisik Tahun Berjalan}}{\% \text{ Fisik Tahun Sebelumnya}} \times 100\%$$

Efektivitas ≥ 1 maka efektif
Efektivitas < 1 maka Belum Efektif

Efisiensi Kinerja

Membandingkan antara pelaksanaan anggaran dengan capaian kinerja (fisik) Tahun 2024

$$\text{Efisiensi} = \frac{\% \text{ Keuangan Tahun Berjalan}}{\% \text{ Fisik Tahun Berjalan}} \times 100\%$$

Efisiensi > 1 maka Belum Efisien
Efisiensi ≤ 1 maka Efisien

4. Hasil Pengukuran

a. Capaian Kinerja

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, rata-rata persentase capaian kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 terhadap perjanjian kinerja revisi sebesar 106,38% yang berarti Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melampaui target sesuai perjanjian kinerja Tahun 2024. Rincian capaian pada masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan disajikan pada tabel berikut :

No	Indikator Kinerja Kegiatan	% Capaian		% Capaian Kinerja
		Target PK	Realisasi	
1.	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	80 poin	87,77 poin	109,71 %
2.	Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Level 4	Level 3,84	95,5 %
3.	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	1 Dokumen	1 Dokumen	100 %
4.	Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	82,5 poin	98,84 poin	119,81%
Rata-rata Persentase Capaian Kinerja				106,38 %

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 1 Indikator Kinerja Kegiatan yang tidak tercapai yaitu Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hal ini dikarenakan rendahnya penilaian pada komponen pelaksanaan dikarenakan terdapat dokumen pendukung yang belum lengkap, belum up to date, serta adanya perbedaan pengukuran kertas kerja PM khususnya pada komponen pencapaian tujuan.

b. Efektifitas Kinerja

Berdasarkan hasil pengukuran Efektivitas kinerja, rata-rata efektivitas kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 terhadap efektivitas kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 sebesar 1,03 yang berarti Kinerja Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2024 **Efektif**. Rincian Efektivitas Kinerja pada masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan disajikan pada tabel berikut :

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Persentase Kinerja		Efektivitas	Kategori
		2024	2023		
1.	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	109,71	94,41	1,16	Efektif
2.	Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	95,50	100,00	0,96	Tidak Efektif
3.	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tertib dan akuntabel	100,00	100,00	1,00	Efektif
4.	Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	119,81	0	1,00	Efektif
Rata-rata Efektivitas Kinerja				1,03	Efektif

Indikator Kinerja Kegiatan Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan nilai 0,75 (**Tidak efektif**) karena tidak tercapainya Level Maturitas SPIP dari target Level 4. Hal ini disebabkan rendahnya penilaian pada komponen pelaksanaan dikarenakan terdapat dokumen pendukung yang belum lengkap, belum up to date, serta adanya perbedaan pengukuran kertas kerja PM khususnya pada komponen pencapaian tujuan.

c. Efisiensi Kinerja

Secara umum kinerja Sekretariat Badan P2SDM pada Tahun 2024 sudah efisien, ditunjukkan dari rata-rata nilai efisiensi sebesar 0,85 yang berarti penggunaan anggaran Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah optimal untuk mencapai target IKP. Tingginya nilai efisiensi pada Tahun 2024 ditunjang oleh tercapainya IKK Level Maturitas SPIP dan Laporan Keuangan yang tertib dan akuntabel. Rincian efisiensi kinerja disajikan sebagaimana tabel berikut.

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Presentase Realisasi Anggaran 2024	Presentase Capaian Kinerja 2024	Efisiensi	Kategori
1.	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	79.73	109,71	0.73	Efisien
2.	Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	98.76	95,5	1,03	Efisien
3.	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	87.48	100,00	0.87	Efisien
4.	Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	89.73	119,81	0,75	Efisien
Rata-rata Efisiensi Kinerja				0,85	Efisien

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 1 Indikator Kinerja Kegiatan yang tidak Efisien yaitu Level Maturitas SPIP badan Penyuluhan dan pengembangan SDM. Ini disebabkan rendahnya penilaian pada komponen pelaksanaan dikarenakan terdapat dokumen pendukung yang belum lengkap, belum up to date, serta adanya perbedaan pengukuran kertas kerja PM khususnya pada komponen pencapaian tujuan. Selain itu anggaran untuk mendukung Indikator Kinerja Kegiatan Level Maturitas SPIP terserap sebesar 98,76% sedangkan capaian kinerja Level Maturitas SPIP Badan penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hanya mencapai Level 3,84 dari target Level 4 (95,5%). Hal ini menunjukkan perlunya upaya perbaikan kinerja Pencapaian Level Maturitas pada tahun-tahun selanjutnya agar dapat selaras dengan pencapaian kinerja anggaran.

d. Capaian Renstra

Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata progres capaian Renstra Sekretariat Badan P2SDM s.d Tahun 2024 sebesar 101,42 persen. Secara rinci progress capaian Renstra Tahun 2020-2024 sebagaimana Tabel berikut:

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Renstra 2020-2024	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Progres Renstra
1.	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	80 poin	85,07 poin	80,82 poin	71,75 poin	76,21 poin	87,77 poin	109,71%
2.	Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Level 4	Level 3	Level 3	Level 4	Level 3	Level 3,84	95,5%
3.	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang tertib dan akuntabel	5 dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 dokumen	100,00 %
4.	Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	82.5 poin	0 poin	0 poin	0 poin	0 poin	98,84 poin	100,00 %
Rata-rata Capaian								101,42%

e. Benchmarking

Benchmarking kinerja ini bertujuan untuk membandingkan kinerja dan memberikan gambaran pengelolaan kinerja termasuk pada Instansi lain sehingga dapat memberikan opsi untuk mengadopsi strategi yang lebih efektif. Benchmarking dilakukan pada Indikator Kinerja Kegiatan Nilai SAKIP dan Nilai Kinerja Anggaran. Pada Indikator Kinerja Kegiatan Nilai SAKIP Sekretariat Badan penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan benchmarking Kinerja dengan Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari, dan Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sedangkan pada Indikator Kinerja Kegiatan Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Sekretariat Badan penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan benchmarking Kinerja dengan Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari, Badan Standarisasi dan Instrumen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Nilai Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP)

Instansi	Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Nilai SAKIP
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26,54	25,98	13,31	21,94	87,77
Inspektorat Jenderal	25,19	26,58	13,13	18,46	83,36
Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari	25,74	24,90	12,63	20,15	83,43
Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan	25,13	24,64	12,40	20,83	83,00



Foto : Akmal Rafi – 2024

Benchmarking Kinerja

Jakarta, 13 November 2024

Benchmarking adalah teknik manajemen yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja organisasi dengan membandingkannya dengan standar atau praktik terbaik di organisasi yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama. Melalui *benchmarking*, organisasi dapat mengadopsi praktik-praktik yang efisien dan efektif dalam mengelola dan mengawal pencapaian kinerja yang telah direncanakan.

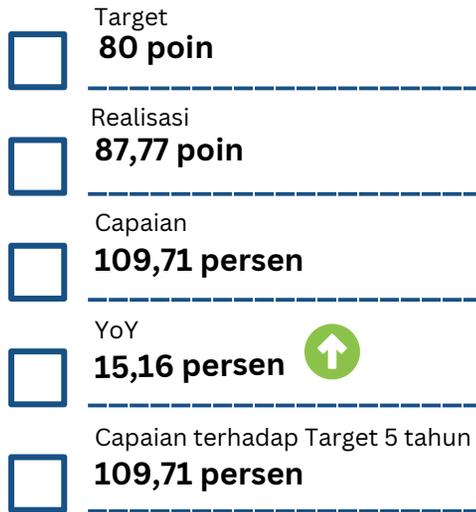
Benchmarking dilakukan dengan BPPSDM Kelautan dan Perikanan yang diikuti oleh seluruh Satker Pusat lingkup Badan P2SDM dan BPPSDM Kelautan dan Perikanan di Manggala Wanabakti - Jakarta.

Nilai Kinerja Anggaran (NKA)

Instansi	NKPA	IKPA	NKA
Kantor Pusat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	100	97,67	98,84
Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari	97,26	94,89	96,08
Kantor Pusat Badan Standarisasi dan Instrumen	100	95,90	97,95
Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan	94,86	96,88	95,87

Indikator Kinerja Kegiatan 1

Nilai SAKIP Badan P2SDM



SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai SIKLUS SAKIP aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Evaluasi terhadap SAKIP dilaksanakan setiap tahun guna menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas outcome program terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya good governance yang berorientasi hasil. Dalam peraturan Menteri PAN dan RB nomor 88 tahun 2021, komponen yang diukur dalam evaluasi SAKIP meliputi Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran Kinerja (30%), Pelaporan Kinerja (15%), Evaluasi Internal (25%).

BIMTEK SAKIP 2024

Implementasi SAKIP dalam Memperkuat Tata Kelola dan Akuntabilitas Kinerja BP2SDM

Tujuan utama dari bimbingan teknis ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada personel yang menangani akuntabilitas kinerja di Satker masing-masing. Dengan memfokuskan pada tata cara penilaian mandiri SAKIP, kegiatan ini diharapkan dapat membantu Satker dalam menjawab setiap indikator pada empat komponen utama SAKIP. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 23–24 Oktober 2024 bertempat di Pusat Diklat SDM LHK. Melalui kegiatan ini, Badan P2SDM berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SAKIP di seluruh Satker.

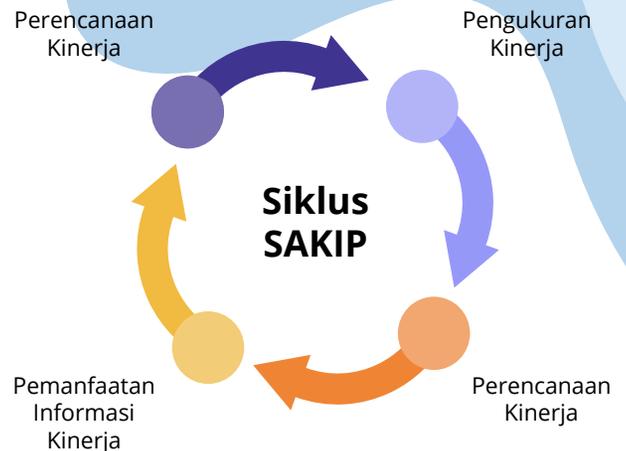
Foto: Akmal Rafi - 2024



Komponen Nilai SAKIP

Berdasarkan evaluasi pada setiap komponen, komponen perencanaan kinerja memperoleh nilai 26,54 poin dari bobot 30 poin (88,47%), meningkat secara presentase sebesar 10,53%. Komponen pengukuran kinerja memperoleh nilai 25,98 Poin dari target 30 poin (86,60%), meningkat secara presentase sebesar 11,97%, hal ini didukung dengan telah disusunnya pedoman pengukuran kinerja lingkup Badan P2SDM periode Renstra 2020-2024. Komponen pelaporan kinerja memperoleh nilai 13,31 poin dari bobot 15 poin (88,73%) meningkat 5,80%, kelemahan pada pelaporan kinerja Satker Pusat Diklat SDM LHK yang tidak membandingkan kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya. Komponen evaluasi internal memperoleh nilai sebesar 21,94 poin dari target 25 poin (87,76%), meningkat secara presentase sebesar 15,76%.

Jika merujuk hasil dokumen evaluasi SAKIP, Komponen perencanaan kinerja menjadi komponen dengan presentase peningkatan capaian tertinggi. Hal ini disebabkan karena telah disusunnya pedoman evaluasi implementasi SAKIP lingkup Badan P2SDM serta telah diterapkannya penilaian SAKIP Mandiri oleh Badan P2SDM serta seluruh Satker lingkup Badan P2SDM menggunakan aplikasi eSAKIP KLHK.



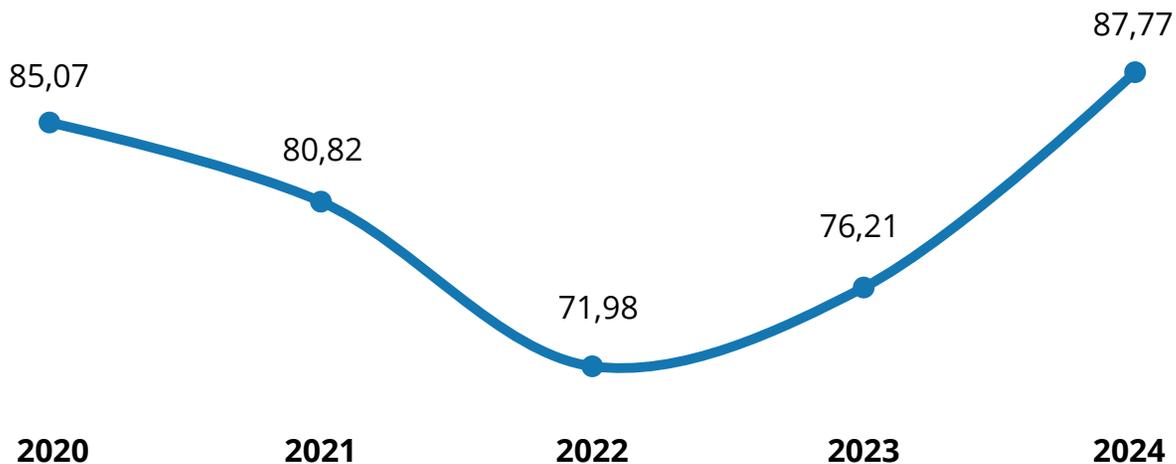
Komponen	Bobot	Nilai	%
Perencanaan Kinerja	30	26,54	88,47
Pengukuran Kinerja	30	25,98	86,60
Pelaporan Kinerja	15	13,31	88,73
Evaluasi Internal	25	21,94	87,76
Total	100	87,77	poin

Capaian Renstra 2020-2024

Evaluasi atas penerapan SAKIP dilakukan oleh Inspektorat Jendral KLHK untuk mengukur sejauh mana implementasi SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Evaluasi dilaksanakan pada Bulan Maret 2024 dengan hasil diperoleh sebesar 87,77 poin (109,71) dari target 80 poin.

Berdasarkan evaluasi pada setiap komponen, pelaporan kinerja merupakan komponen dengan presentase nilai paling tinggi dibandingkan bobotnya yaitu sebesar 82,93% sedangkan komponen perencanaan Kinerja sebesar 77,93%, pengukuran Kinerja sebesar 74,63% dan evaluasi internal memperoleh presentase nilai paling rendah yaitu 72,00%.

Perkembangan nilai SAKIP Badan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sejak tahun 2020-2024 mengalami trend kenaikan. Jika dibandingkan dengan tahun 2023, capaian pada tahun 2024 meningkat sebesar



Output

meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM sesuai kerangka reformasi birokrasi untuk menjamin kinerja yang optimal: "SAKIP" dengan nilai 76,21 Poin

Faktor Pendukung

1. Komitmen yang kuat dalam menindaklanjuti rekomendasi evaluasi SAKIP dari Inspektorat Jenderal KLHK.
2. Telah terbitnya Keputusan Menteri LHK nomor 975 tentang Pengelolaan Kinerja Organisasi lingkup KLHK yang dapat memberikan pedoman dalam pengelolaan SAKIP.
3. Bimbingan dan asistensi secara intensif terkait peningkatan akuntabilitas seluruh Satker lingkup Badan P2SDM
4. Koordinasi yang baik dengan Biro Perencanaan selaku pengampu akuntabilitas kinerja lingkup Kementerian LHK.
5. Pendampingan dari tim inspektorat jenderal KLHK dalam meningkatkan pengelolaan SAKIP di Badan P2SDM.
6. Penggunaan Aplikasi eSAKIP KLHK oleh seluruh Satker lingkup Badan P2SDM dalam pengumpulan data kinerja serta evaluasi SAKIP Mandiri

Outcome

Badan P2SDM dapat mempertanggungjawabkan dan menjalankan pelaksanaan tugas dan fungsi ke arah tata kelola pemerintahan yang baik

Kendala Pelaksanaan

1. Target-target kinerja tahunan yang ada di Badan P2SDM tidak dapat terakomodir sesuai dengan target kinerja pada Renstra karena keterbatasan alokasi anggaran yang diterima.
2. Masih terdapat beberapa Laporan Kinerja Satker lingkup Badan P2SDM yang belum memberikan informasi sesuai dengan standar untuk evaluasi SAKIP.

The Best SAKIP 2024

KEMENTERIAN LHK

Badan P2SDM mencapai Nilai SAKIP tertinggi di Tahun 2024 melewati Ditjen PHL, Inspektorat Jenderal, dan Ditjen PKTL dengan nilai sebesar 87,77 (kategori AA/memuaskan). Hasil ini merupakan lonjakan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya yang hanya mencapai 76,21 poin (kategori BB/Baik).

Pencapaian ini merupakan usaha keras dari seluruh satker di Badan P2SDM yang dikoordinir oleh Sekretariat Badan P2SDM melalui rapat-rapat koordinasi, bimbingan teknis, asistensi dan bimbingan intensif serta penerbitan NSPK terkait pengelolaan kinerja untuk memberikan pedoman dan meningkatkan pemahaman satker terhadap akuntabilitas kinerja di Badan P2SDM.

Terbitnya Keputusan Menteri LHK Nomor 975 Tahun 2023 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Kementerian LHK mendorong pengelolaan kinerja di satker lebih terarah dan terstruktur. Selain itu, pemanfaatan aplikasi eSAKIP KLHK memberi sarana bagi satker untuk bisa menata dan mengelola kinerjanya dengan lebih terstruktur, tertata dan terdokumentasi dengan baik.

87,77
poin



Indikator Kinerja Kegiatan 2

Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM



Level Maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) adalah ukuran untuk menilai tingkat kemampuan suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan pengendalian intern yang efektif. Level ini digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengendalian intern diterapkan, dikelola, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, serta memastikan akuntabilitas dan transparansi.

Tujuan dari Level Maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) adalah untuk mengukur dan meningkatkan kemampuan instansi pemerintah dalam menerapkan pengendalian intern yang efektif. Pengukuran ini membantu memastikan bahwa sistem pengendalian intern tidak hanya diterapkan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi, akuntabilitas, dan transparansi.

Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP didasarkan pada Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2021 Tanggal 7 April 2021 tentang Penilaian Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi pada Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah.

MATURITAS SPIP



XXX

Foto : Sidik DK - 2024

Maturitas SPIP adalah tingkat kematangan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dalam mencapai tujuan pengendalian. Penilaian maturitas SPIP dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Pengelolaan RPI dan Maturitas SPIP lingkup Badan P2SDM dikoordinir oleh Sekretariat Badan P2SDM melalui rapat-rapat koordinasi, pembinaan dan asistensi serta monitoring terhadap pelaksanaan RPI dan Maturitas SPIP seluruh Satker lingkup Badan P2SDM.

Objek Penilaian Maturitas SPIP

Penetapan Tujuan

Bobot : 40 %
Skor : 2

Komponen ini menilai mengenai kualitas perencanaan sebuah organisasi dengan melihat sasaran strategis dan strategi pencapaian sasaran startegis organisasi.

Pencapaian Tujuan

Bobot : 30 %
Skor : 1,5

Komponen ini menilai struktur dan proses dari unsur SPIP yang tercermin dari 5 unsur SPIP yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

Struktur dan Proses

Bobot : 30 %
Skor : 1,5

Komponen ini menilai capaian dari 4 tujuan penyelenggaraan SPIP organisasi yang meliputi **efektivitas dan efisiensi**, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Capaian RENSTRA 2020–2024

Level Maturitas SPIP Sekretariat Badan P2SDM diperoleh dari hasil penjaminan kualitas penilaian mandiri (PMM) SPIP Badan P2SDM yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal KLHK. Dari ekspos hasil penjaminan kualitas terhadap Penilaian Mandiri Maturitas SPIP Eselon I Lingkup Kementerian LHK, Badan P2SDM memperoleh nilai sebesar 3,5 yang menunjukkan bahwa tingkat Maturitas SPIP Badan P2SDM sudah dalam kategori terdefinisi (Level 3).

Hasil ini telah mencapai target yang ditetapkan (level 3) sehingga capaiannya sebesar 100 persen. Level 4 ini menunjukkan bahwa organisasi telah mampu mendefinisikan kinerjanya dengan baik dan strategi pencapaian kinerjanya telah relevan dan terintegrasi, struktur dan proses pengendalian telah efektif namun belum adaptif terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Pada Tahun 2024 Level Maturitas Badan P2SDM mencapai Level 3,84 (terdefinisi) sehingga jika dibandingkan tahun 2023 Capaian Level Maturitas SPIP masih sama. Perkembangan Level Maturitas SPIP sejak tahun 2020 hingga 2023 mengalami tren penurunan. Komponen Penetapan Tujuan dan Pencapaian Tujuan mengalami penurunan dan Komponen Struktur dan Proses mengalami Kenaikan.



Output

hasil evaluasi dan dampak yang diperoleh dari penerapan dan pengelolaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada berada pada Level 3 (Terdefinisi)

Outcome

Organisasi mulai mendapatkan manfaat nyata dari penerapan pengendalian intern yang lebih sistematis dan terukur, dengan peningkatan transparansi dan efisiensi. Proses pemantauan dan evaluasi yang rutin meningkatkan pengelolaan anggaran dan pencapaian tujuan. peningkatan kualitas kinerja pemerintah secara keseluruhan, yang dapat memberikan manfaat besar bagi masyarakat, efisiensi penggunaan anggaran, serta pengelolaan risiko yang lebih baik

Faktor Pendukung

1. Komitmen Pimpinan

Pimpinan yang berkomitmen akan memberikan arahan yang jelas, mendukung anggaran, serta mendorong seluruh elemen organisasi untuk ikut berpartisipasi dalam pengendalian intern.

2. Kualitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Keberhasilan SPIP sangat bergantung pada kemampuan dan kompetensi pegawai, terutama dalam mengenali, menganalisis, dan mengelola risiko.

3. Ketersediaan Infrastruktur dan Sistem yang Memadai

Teknologi dan sistem informasi yang memadai untuk mendukung pengawasan dan pelaporan yang transparan sangat penting. Sistem informasi yang baik dapat membantu dalam memantau dan mengidentifikasi risiko secara real-time.

7. Pengawasan dan Evaluasi yang Berkelanjutan

Pengawasan yang terstruktur dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan SPIP merupakan faktor penting untuk memastikan sistem ini tetap berjalan efektif.

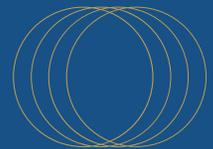


PENGELOLAAN ARSIP BP2SDM

Pengelolaan arsip adalah proses mengatur, memelihara, dan mengelola arsip agar tetap aman, teratur, dan mudah diakses. Pengelolaan arsip yang baik dan sesuai kaidah dapat menjadikan arsip sebagai sumber informasi, komunikasi, sejarah, dan pertanggungjawaban. Pengelolaan arsip yang baik dapat menunjang produktivitas perusahaan, menjaga integritas informasi, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi

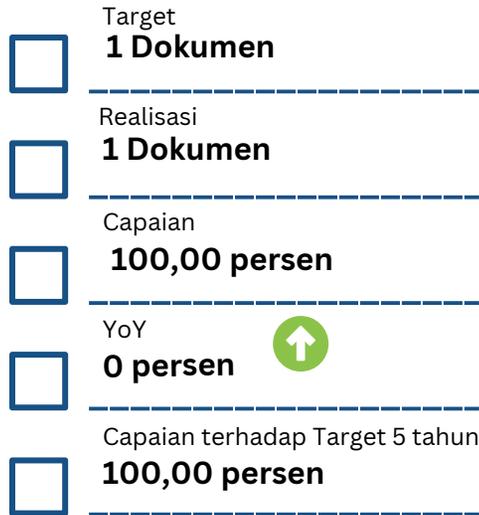
Tim Arsip Paris Sekretariat Badan P2SM melakukan pengelolaan arsip di Sekretariat Badan dan Badan P2SDM rutin setiap 4 bulan sekali yang dalam pengelolaannya bekerjasama dengan Kantor Arsip Kementerian LHK di Cimanggis.

Foto : Nurul F & Nurhayati - 2024



Indikator Kinerja Kegiatan 3

Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Tertib dan Akuntabel



Laporan Keuangan merupakan suatu siklus tahunan yang dimulai pertengahan semester dimana untuk tahun berjalan seluruh dokumen administrasi mulai dilakukan audit, sehingga pada akhir tahun anggaran, telah tersedia Laporan Keuangan (unaudited) untuk Semester I tahun anggaran berjalan tersebut. Siklus ini berimplikasi pada periode pemantauan kinerja untuk indikator opini BPK atas Laporan Keuangan ini.

Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) Kementerian LHK dalam empat tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan kualitas. Setelah mendapatkan opini WDP pada dua tahun pertama pasca penggabungan Kementerian Kehutanan dengan Kementerian Lingkungan Hidup, Laporan Keuangan tahun 2020 hingga 2023 (saat ini) berturut-turut mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Pengelolaan BMN

Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) adalah serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, penatausahaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, penilaian, penghapusan, pemindahtanganan, dan pengawasan

Sekretariat Badan P2SDM selaku koordinator pengelolaan BMN Lingkup Badan P2SDM secara rutin melaksanakan monitoring dan pembinaan pengelolaan BMN kepada seluruh Satker lingkup Badan P2SDM seperti melalui pelaksanaan Kegiatan Rekon BMN lingkup Badan P2SDM.



Foto : Irfan F - 2024



Risalah Laporan Keuangan Badan P2SDM Tahun 2023

1. LAPORAN REALISASI ANGGARAN

Pendapatan-LRA dan Belanja selama periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2023. Realisasi Pendapatan Negara pada Tahun Anggaran 2023 adalah berupa Pendapatan Negara Bukan Pajak sebesar Rp1.482.740.233 atau mencapai 297,68 persen dari estimasi Pendapatan-LRA sebesar Rp500.000.000.

Realisasi Belanja Negara Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp301.431.568.051 atau 99,94 persen dari anggaran belanja sebesar Rp305.223.325.000.

2. NERACA

Nilai Aset per 31 Desember 2023 dicatat dan disajikan sebesar Rp2.780.080.787.633, yang terdiri dari: Aset Lancar sebesar Rp20.661.175, Aset Tetap (neto) sebesar Rp2.778.097.387.964, dan Aset Lainnya (neto) sebesar Rp1.962.738.494.

Nilai Kewajiban dan Ekuitas masing-masing sebesar Rp720.236.379 dan Rp2.779.360.551.254.

3. LAPORAN OPERASIONAL

Pendapatan-LO untuk periode sampai dengan 31 Desember 2023 adalah sebesar Rp1.175.538.633, sedangkan jumlah beban adalah sebesar Rp284.219.215.896 sehingga terdapat Defisit Kegiatan Operasional Rp(283.043.677.263), Surplus/Defisit dari Kegiatan Non Operasional dan Defisit Sebelum Pos-Pos Luar Biasa masing-masing sebesar Rp(5.658.054.244) dan Rp(288.701.731.507) sehingga entitas mengalami Defisit-LO sebesar Rp(288.701.731.507).

4. LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS

Ekuitas pada tanggal 01 Januari 2023 adalah sebesar Rp2.761.223.552.435 ditambah Defisit-LO sebesar Rp(288.701.731.507). Kemudian ditambah/dikurangi dengan koreksi-koreksi yang menambah/mengurangi ekuitas senilai Rp6.855.552.968, transaksi antar entitas senilai Rp299.983.177.358, kenaikan/penurunan ekuitas senilai Rp(18.136.998.819) sehingga Ekuitas entitas pada tanggal 31 Desember 2023 adalah senilai Rp2.779.360.551.254.

Capaian RENSTRA 2020–2024

2020

1 dokumen
Laporan Keuangan
Badan P2SDM
Tahun 2019

2021

1 dokumen
Laporan Keuangan
Badan P2SDM
Tahun 2020

2022

1 dokumen
Laporan Keuangan
Badan P2SDM
Tahun 2021

2023

1 dokumen
Laporan Keuangan
Badan P2SDM
Tahun 2022

2024

1 dokumen
Laporan Keuangan
Badan P2SDM
Tahun 2024

Pada triwulan I antara bulan Januari s.d. Maret hal terpenting yang dilaksanakan adalah penyepakatan angka asersi final antara tiga pihak yaitu KLHK, Kementerian Keuangan (Direktorat Jenderal Perbendaharaan, dan BPK-RI).

Pada triwulan II antara bulan April hingga Juni dilakukan sinkronisasi Laporan Keuangan (audited) dengan BPK-RI. Pada periode ini juga dilakukan penyampaian Laporan Keuangan Audited ke Kementerian Keuangan dan penyusunan renaksi tindak lanjut konsep LHP BPK-RI. Ini merupakan siklus puncak dari penilaian Laporan Keuangan Kementerian /Lembaga.

Pada triwulan III opini atas Laporan Keuangan tahun 2022 disampaikan BPK-RI. Pada periode ini Laporan Keuangan semester II juga disampaikan kepada BPK-RI.

Triwulan IV merupakan periode penyusunan laporan keuangan untuk triwulan IV sekaligus merupakan periode penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK-RI atas laporan keuangan tahun sebelumnya.

22 Oktober 2024

Foto : Evan A - 2024

Penyusunan dan Penyampaian Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2023

1

LKKL Tahun 2023 (Unaudited) dihasilkan melalui data Aplikasi SAKTI dengan data transaksi yang 1 terbuku sampai dengan 31 Desember 2023

2

Memastikan seluruh satker lingkup Badan P2SDM telah menyelesaikan rekonsiliasi eksternal antara UAKPA dengan KPPN untuk periode Desember 2023 sampai dengan terbitnya Surat Hasil Rekonsiliasi (SHR)

3

Memastikan seluruh satker (termasuk subsatker) telah melakukan tutup buku Modul Persediaan dan Modul Aset Tetap, serta tutup permanen Modul GLP sampai dengan periode Desember 2023 (Periode 12 dan 13)

4

Memperhatikan batas waktu penyampaian LK Tahun 2023 (Unaudited) untuk setiap jenjang Unit Akuntansi dan Unit Pelaporan 12

5

Memastikan lembar muka/face setiap komponen LKKL Tahun 2023 (Unaudited) telah ditandatangani oleh Pengguna Anggaran

6

Memastikan LK Tahun 2023 (Unaudited) telah disertai dengan Pernyataan Tanggung Jawab dari Pengguna Anggaran serta Pernyataan Telah Direviu

Output

Menyajikan informasi komponen utama data keuangan (Laporan Realisasi, Neraca, Catatan atas Laporan Keuangan, Laporan Operasional, dan Laporan Perubahan Ekuitas) dalam bentuk Laporan Keuangan.

Outcome

Badan P2SDM dapat mempertanggungjawabkan dan menyajikan Laporan keuangan yang tertib dan akuntabel.

Faktor Pendukung

1. Penerapan Pengendalian Internal atas Pelaporan Keuangan
2. Digitalisasi dokumen sumber (SI-AKLAP)
3. Optimalisasi peranan APIP

Kendala Pelaksanaan

1. Penuntasan proses migrasi Saldo Awal SAKTI
2. Penyelesaian pendetaialan persediaan/ Aset Tetap
3. TDK Rekonsiliasi SPAN-SAKTI
4. Ketidakesesuaian akun dengan kode BMN/ persediaan
5. Pagu minus dan saldo tidak normal

Indikator Kinerja Kegiatan 4

Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

<input type="checkbox"/>	Target 82,5 poin
<input type="checkbox"/>	Realisasi 98,84 poin
<input type="checkbox"/>	Capaian 119,81 persen
<input type="checkbox"/>	YoY -
<input type="checkbox"/>	Capaian terhadap Target 5 tahun -

Nilai Kinerja Anggaran merupakan Indikator Kinerja Kegiatan yang baru pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Nilai Kinerja Anggaran adalah ukuran untuk mengevaluasi sejauh mana pelaksanaan anggaran sesuai dengan rencana, target, dan efektivitas penggunaan dana. Penilaian ini biasanya digunakan dalam konteks keuangan organisasi, perusahaan, atau pemerintahan. Nilai ini mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan kepatuhan dalam pengelolaan anggaran. Nilai Kinerja Anggaran terdiri dari Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Kegiatan dengan masing-masing memiliki bobot 50 persen.



NKA

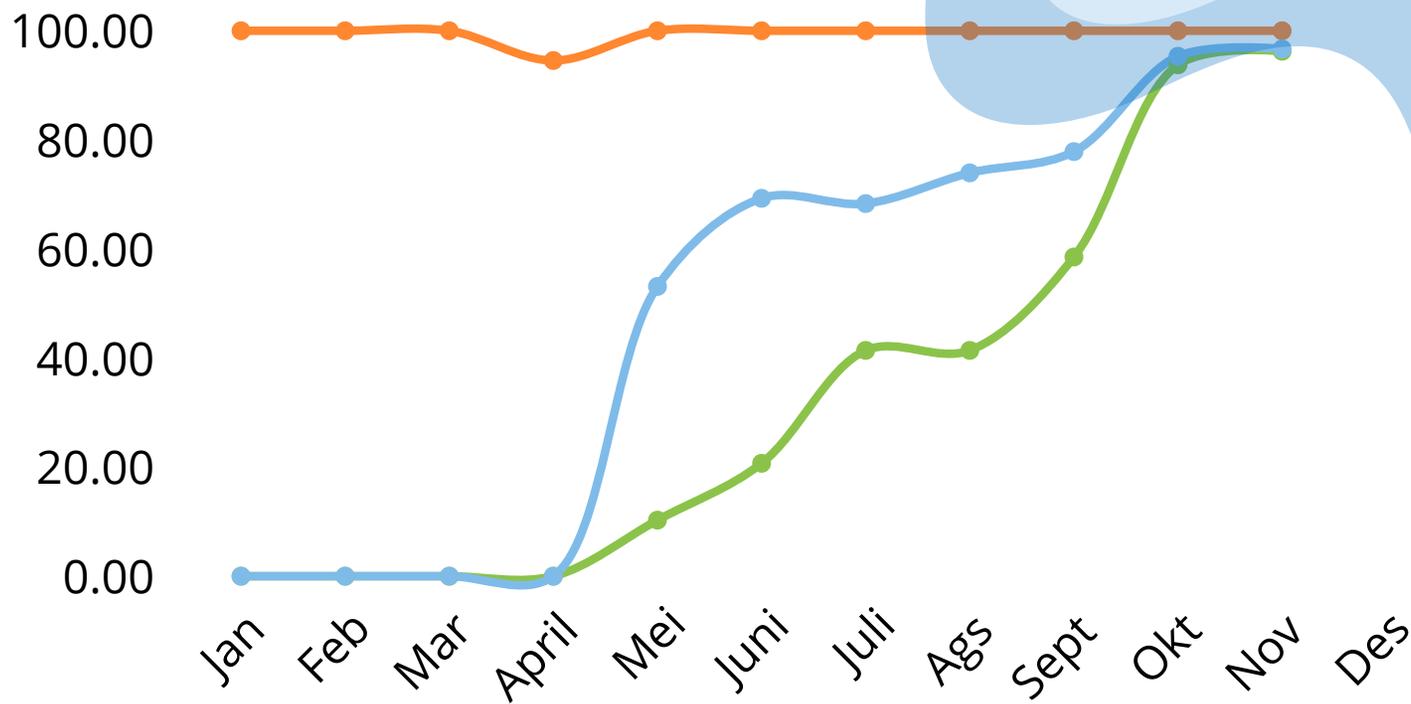
NILAI KINERJA ANGGARAN

Foto : Renal GS - 2024

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) adalah indikator kinerja yang digunakan untuk menilai kesesuaian perencanaan kinerja anggaran yang disebut dengan Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) dan pelaksanaan kinerja anggaran yang disebut Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). Kedua indikator tersebut masing-masing memberi sumbangsih sebesar 50% dalam NKA. Penilaian ini bertujuan memastikan bahwa anggaran digunakan sesuai rencana, menghasilkan output yang diharapkan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Nilai Kinerja Anggaran merupakan Indikator kinerja yang baru diterapkan pada tahun 2024 untuk seluruh unit kerja maupun satuan kerja di lingkup KLHK sesuai dengan arahan dari Biro Perencanaan sehingga Indikator tersebut pada saat ini hanya tercantum pada Rencana Kerja Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

Progres NKA IKPA dan NKPA Tahun 2024



Indikator	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
NKPA	0	0	0	0	10.28	20.70	41.40	41.40	58.52	93.76	96.25	100
IKPA	100	98,84	99,94	94,55	96,71	97,62	95,70	96,55	97,18	96,87	97,33	97,67
NKA	0	0	0	0	53.13	96.28	68.32	73.95	77.85	95.33	96.67	98,84

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA)

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kualitas proses perencanaan anggaran suatu instansi atau organisasi dalam mengalokasikan sumber daya keuangan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Penilaian ini mencerminkan sejauh mana perencanaan anggaran memenuhi prinsip efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi. Indikator pada Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran meliputi capaian rincian output (CRO) dengan bobot 75%, penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK) dengan bobot 10% dan Efisiensi Standar Biaya Keluaran (SBK) dengan bobot 15 %.

Indikator	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
CRO	0	0	0	0	13.7	55.19	55,19	68,47	78.01	91.67	95	100
Penggunaan SBK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100	100
Efisiensi SBK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100	100
NKPA	0	0	0	0	10.28	20.70	41.40	41.40	58.52	93.76	96.25	100

Pada awal tahun anggaran, NKPA belum dapat digunakan dikarenakan Aplikasi SMART DJA Kementerian Keuangan masih dalam proses penyiapan. Pada tahun 2024 Indikator penilaian NKPA berubah dari tahun-tahun sebelumnya, yaitu Capaian Rincian Output, Penggunaan Standar Biaya Keluaran dan Efisiensi Standar Biaya Keluaran. Rendahnya Nilai NKPA sampai dengan Triwulan III dikarenakan belum adanya Standar Biaya Keluaran. Pada Bulan September 2024 Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengusulkan Standar Biaya Keluaran dengan menambahkan 1 Rincian output yaitu Layanan Barang Milik Negara (BMN) dan dapat di realisasikan pada bulan November sehingga NKPA mendapatkan nilai maksimal.

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah alat yang digunakan oleh Kementerian Keuangan untuk mengukur kualitas pelaksanaan anggaran pada Satuan Kerja (Satker) dan Kementerian/Lembaga (K/L). Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran terdiri dari 8 indikator yang terbagi dalam 3 bagian dengan masing-masing memiliki bobot yang berbeda. Penilaian IKPA terdiri dari Kualitas Perencanaan Anggaran yaitu Revisi DIPA dan Halaman III DIPA, Kualitas Pelaksanaan Anggaran yaitu Penyerapan Anggaran, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, dan Pengelolaan UP TUP; dan Kualitas Pelaksanaan Anggaran yaitu Capaian Output. Indikator Dispensasi SPM menjadi pengurang yang perhitungannya secara kumulatif di Bulan Desember.

Indikator	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
Revisi DIPA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Halaman III DIPA	100	93,44	100	100	100	94,49	93,34	92,10	92,02	92,46	91,46	93,12
Penyerapan Anggaran	100	100	100	62,08	80,49	90,52	81,17	89,47	92,66	90,66	90,60	94,50
Belanja Kontraktual	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Penyelesaian Tagihan	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pengelolaan UP TUP	100	98,28	99,36	98,20	98,81	98,71	98,70	98,31	98,43	98,43	98,38	98,02
Capaian Output	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Dispensasi SPM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IKPA	100	98,84	99,94	94,55	96,71	97,62	95,70	96,55	97,18	96,87	97,33	97,67

Output

Nilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan anggaran pada Kantor Pusat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Outcome

Keberhasilan Kantor Pusat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengelola anggaran secara efektif, efisien, dan akuntabel

Faktor Pendukung

1. Perencanaan anggaran yang tepat
2. Pemantauan dan pengendalian pelaksanaan anggaran yang dilakukan setiap bulan
3. Sumber Daya Manusia yang Kompeten, memahami proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi anggaran.
4. Pemantauan rutin terhadap pelaksanaan anggaran untuk memastikan kesesuaian dengan rencana.

Kendala Pelaksanaan

1. Penggunaan dana untuk kegiatan yang tidak sesuai dengan perencanaan
2. Kurangnya tindak lanjut dari hasil evaluasi anggaran sebelumnya

Realisasi Anggaran Tahun 2024

Tahun 2024 Realisasi Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp31.209.733.909 atau sebesar 96,46 persen dari pagu anggaran 32.354.307.000. Tidak maksimalnya capaian anggaran dikarenakan adanya pagu blokir sebesar Rp 1.090.010.000. Rincian realisasi anggaran sebagai berikut :

Pagu Anggaran per Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator Kinerja Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Nilai SAKIP Badan P2SDM	1.347.978.500	1.074.774.176	79,73
Level Maturitas SPIP	26.155.439.500	25.830.289.845	98,76
Laporan Keuangan Badan P2SDM yang Tertib dan Akuntabel	2.180.272.500	1.907.388.535	87,48
Nilai Kinerja Anggaran	2.670.616.500	2.396.281.353	89,73
Jumlah	32.354.307.000	31.208.733.909	96,46

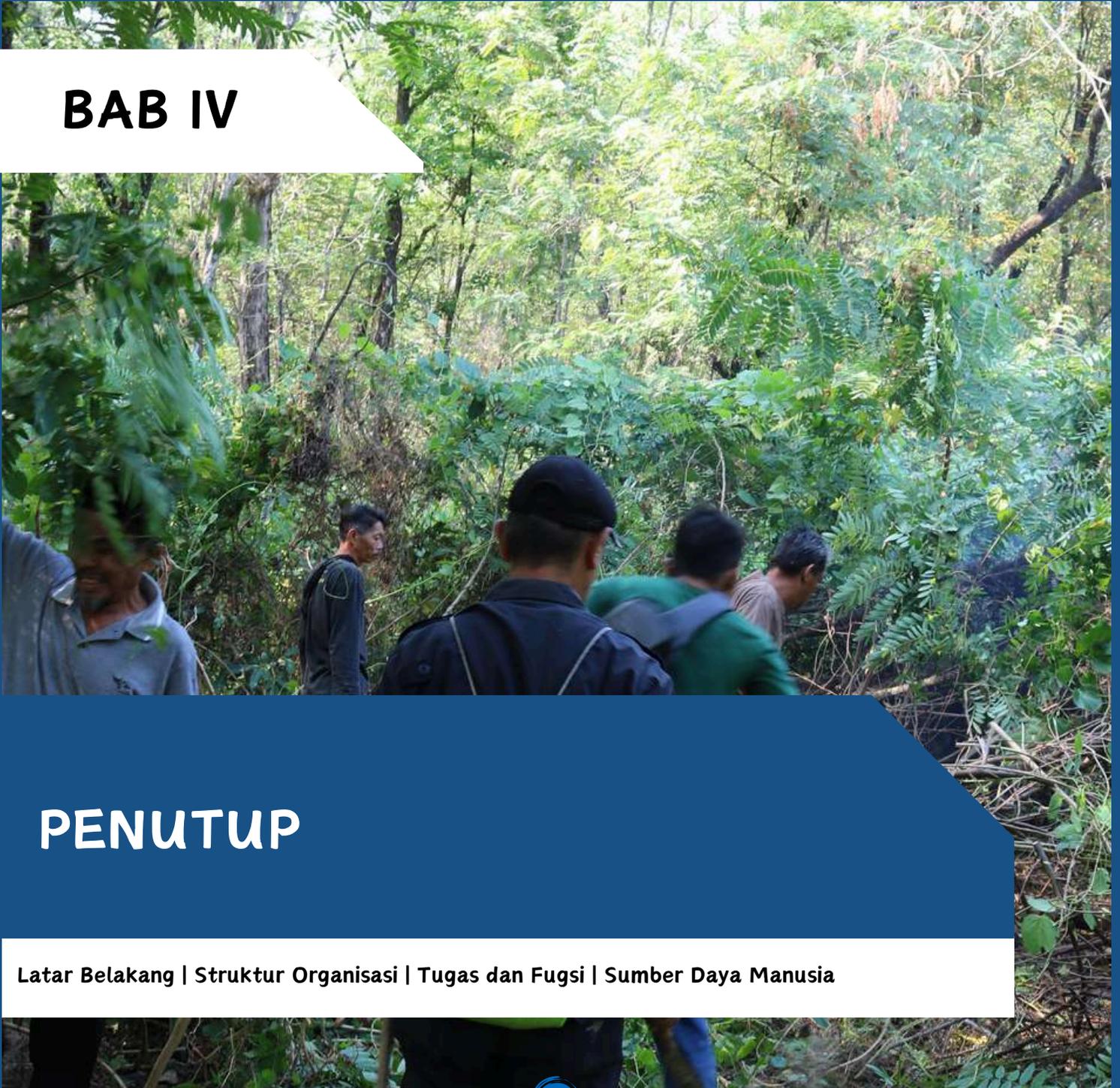
Pagu Anggaran per Rincian Output

Rincian Output	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Layanan Umum	4.869.000.000	14.903.396.606	90,59
Layanan BMN	1.000.000	1.000.000	100,00
Layanan Perkantoran	25.882.687.000	25.830.289.845	99,80
Layanan Sarana Internal	1.601.620.000	1.601.569.500	100,00
Jumlah	32.354.307.000	31.208.733.909	96,46

Pagu Anggaran per Jenis Belanja

Jenis Belanja	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Belanja Pegawai	21.826.940.000	21.780.471.321	99,79
Belanja Barang	8.925.747.000	7.827.693.088	87,70
Belanja Modal	1.601.620.000	1.601.569.500	100,00
Jumlah	32.354.307.000	31.208.733.909	96,46

BAB IV



PENUTUP

Latar Belakang | Struktur Organisasi | Tugas dan Fungsi | Sumber Daya Manusia

1. Laporan Kinerja Tahun 2024 menjadi Laporan terakhir pada periode Renstra 2020-2024 dengan capaian 3 IKK tercapai sesuai target Renstra bahkan pada IKK Nilai SAKIP Badan melebihi target. Namun masih ada satu capaian IKK yang belum mencapai target Renstra yaitu Level Maturitas Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang hanya mencapai 95,5% dari target karena rendahnya penilaian pada komponen pelaksanaan dikarenakan terdapat dokumen pendukung yang belum lengkap, belum up to date, serta adanya perbedaan pengukuran kertas kerja PM khususnya pada komponen pencapaian tujuan.

2. Selanjutnya, agar Laporan kinerja ini dapat bermanfaat di tahun 2025, maka Sekretariat Badan P2SDM akan mengambillangkah-langkah sebagai berikut:

Berusaha mempertahankan dan meningkatkan capaiannya terutama capaian IKK 1 Nilai SAKIP Badan P2SDM dengan meningkatkan pemahaman mengenai tata cara penilaian SAKIP serta kelengkapan dokumen-dokumen pendukungnya sesuai dengan peraturan yang baru melalui bimtek dan asistensi ke satker lingkup Badan P2SDM.

Sekretariat Badan akan lebih intensif dalam mengawal revisi Halaman III DIPA untuk keselarasan dalam pelaksanaan kegiatan dan mendukung peningkatan nilai IKPA



LAMPIRAN



REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Ir. Jefry Susyafrianto, M.M.
Jabatan : Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. A. Palguna Ruteka
Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

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 akan melaksanakan pengawasan melekat berjenjang, internalisasi revolusi mental serta mendorong dan membangun generasi berwawasan lingkungan. 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, 12 Desember 2024

Pihak Kedua,


Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Pihak Pertama,


Ir. Jefry Susyafrianto, M.M.
NIP. 19680404 199603 1 004

**REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Semula	Target Menjadi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	80 Poin	80 Poin
2.	BP2SDM		Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Level 4	Level 4
3.			Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Tertib dan Akuntabel	1 Dokumen	1 Dokumen
4.			Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	97,25 Poin	82,5 Poin

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

Klasifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)	Target RO Semula	Target RO Menjadi	Anggaran (Rp)
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Umum	1 Layanan	1 Layanan	4.862.323.000
	Layanan BMN		1 Layanan	1.000.000
	Layanan Perkantoran	1 Layanan	1 Layanan	25.882.687.000
EBB- Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal	1 Layanan	1 Layanan	1.601.620.000
Total				32.347.630.000

Jakarta, 12 Desember 2024

Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM



Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM



Ir. Jefry Susyafrianto, M.M.
NIP. 19680404 199603 1 004

REVISI RENCANA AKSI TAHUN 2024
SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Rincian Output Pendukung	Anggaran (Rp)	Target	Satuan	Target Output Bulanan												
						Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	
Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien. Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Penjaminan Mutu Nilai SAKIP Sekretariat Badan dan Pengembangan SDM	Layanan Umum Layanan BMN	4.862.323.000 1.000.000	80	Poin	-	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	
	Level Maturitas SPIP Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM			4	Level	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
	Laporan Keuangan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang Tertib dan Akuntabel			1	Dokumen	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1
	Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			82,5	Poin	-	-	35	45	50	55	60	60	60	75	80	82,5	

Jakarta, 12 Desember 2024
Sekretaris Badan Penyuluhan
dan Pengembangan SDM

Ir. Jefry Sunyafrianto, M.M.
NIP. 19680404 199603 1 004

Dokumen ini dapat diunduh melalui tautan :



bit.ly/LaporanKinerjaSetBP2SDMKLHK2024



Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Gd. Manggala Wanabakti, Blok I Lantai 14
Jalan Gatot Subroto Jakarta 10270