

JURNAL ENERGI

MEDIA KOMUNIKASI KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

**BPSDM ESDM
FOKUS PADA
PENINGKATAN
KOMPETENSI SDM**



Welcome to Jurnal Energi

Sektor energi memiliki kontribusi penting bagi masa depan sebuah bangsa dan negara. Peran dan tantangan sektor energi pun terus mengalami peningkatan dan perkembangan dari tahun ke tahun. Seiring dengan itu, sektor energi tentunya membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia mumpuni, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Karenanya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian ESDM hadir untuk memenuhi dan menjawab tantangan sektor energi, khususnya dari aspek SDM. Dalam tataran sektor ESDM, BPSDM memegang peranan penting dalam mendidik, melatih, dan mengembangkan tenaga-tenaga ahli di bidang ESDM.

Maka, melalui pusat, balai, dan sekolah tinggi yang berada di bawahnya, BPSDM menyelenggarakan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan), Dikjar (Pendidikan dan Pengajaran), pembinaan, maupun kegiatan pengembangan kompetensi dan keahlian lainnya. Di sisi lain, BPSDM ESDM tak pernah berhenti untuk mengembangkan inovasi dan layanan demi memberikan manfaat positif bagi masyarakat dan negara.

Untuk itu, sejumlah unit di lingkungan BPSDM ESDM pun bertransformasi menjadi Badan Layanan Umum. BLU sekaligus menjadi strategi BPSDM dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Di bawah pimpinan IGN Wiratmaja Pura, BPSDM diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM ESDM, yakni SDM yang andal, kompeten, profesional, dan inovatif di bidang ESDM.

Pada akhirnya, kehadiran BPSDM ESDM diharapkan mampu mendukung peran strategis sektor energi sebagai salah satu sumber penerimaan negara terbesar, yang akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional.

The energy sector has important contributions to the future of a nation. The role and challenge of the energy sector keep increasing and developing year by year. Along with fact, the energy sector certainly requires the availability of qualified human resources, either in terms of quality or quantity.

Therefore, the Human Resources Development Agency (BPSDM) of the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM) exists to meet and respond the challenges from the energy sector, in particular from the aspect of Human Resources (SDM). Within the Energy and Mineral Resources (ESDM) sector level, the Human Resources Development Agency (BPSDM) plays an important role to educate, train and develop experts in the field of Energy and Mineral Resources (ESDM).

So, through centers, workshops and colleges under it, the Human Resources Development Agency (BPSDM) holds Training and Education (Diklat), Education and Teaching (Dikjar), coaching and other competence and expertise development activities. On the other hand, the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Energy and Mineral Resources (ESDM) never stops developing innovation and services to give positive benefits for community and the country.

For such purpose, a number of units within the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Energy and Mineral Resources (ESDM) transforms into a Public Service Agency (BLU). The BLU is also the strategy of the Human Resources Development Agency (BPSDM) to provide the best service to the public. Chaired by IGN Wiratmaja Pura, the Human Resources Development Agency (BPSDM) is expected to be able to improve the quality and quantity of Human Resources (SDM) of the Energy and Mineral Resources (ESDM), to be reliable, competent, professional and innovative Human Resources (SDM) in the field of the Energy and Mineral Resources (ESDM).

At last, the existence of the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Energy and Mineral Resources (ESDM) is expected to be able to support the strategic role of the energy sector as one of the largest sources of state revenue, which will boost economic growth and national development.

JURNAL
ENERGI

BPSDM ESDM FOKUS PADA
PENINGKATAN
KOMPETENSI SDM



PENANGGUNG JAWAB :

Menteri ESDM
Ignasius Jonan
Wakil Menteri ESDM
Arcandra Tahar

Sekretaris Jenderal
Ego Syahrial

Kepala Biro Komunikasi, Layanan Informasi

Publik, dan Kerja Sama
Agung Pribadi

Kepala Biro Hukum
Hufron Asrofi

Kepala Biro Umum
Endang Sutisna

Kepala Pusat Data dan Teknologi Informasi

ESDM
Agus Cahyono

Kepala Biro Perencanaan
Harya Adityawarman

Kepala Biro Keuangan
Erika Retnowati

**Kepala Bagian Komunikasi dan Layanan
Informasi Publik**
Ariana Soemanto

**Kepala Sub Bagian Rencana dan Program
Komunikasi dan Informasi**
Khoiria Oktaviani

Kepala Sub Bagian Layanan Informasi Publik
Arid Riza Abadi

Kepala Sub Bagian Hubungan Kelembagaan
Bambang Wijatmoko

Redaktur
Ridwan Afandi
Wenty Aryatie
Dian Eka Puspitasari
Bunga Adi Mirayanti

Editor:

Dyah Kusuma Dewi, Kinara Ayu Hati, Evi Novia
Rini, Feky Astuti, Apriwansyah, Riza Dian, Amna,
Surtinah, Vagunaldi, Arti Ilhami, Esti Rahayu

Desain Grafis dan Fotografer:

Ardhi Handoyo, Dwi Antoningtyas, Riza Dian
Triwibowo, Nur Ali, Naufal Azizi

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

DAFTAR ISI | CONTENTS

Edisi 02 | 2018

4	Potret
8	Infografis
10	Liputan Utama
24	Sosok
28	Inovasi
32	Mitra
36	Liputan Khusus
44	Opini
46	Jendela









Kinerja BPSDM KEMENTERIAN ESDM

Per September 2018

PENDAPATAN BLU

- Pendapatan PNBP BLU: Rp 116,04 M (96,86%)
- Target PNBP BLU Kementerian Keuangan: Rp119,80 M

DIKLAT

- Industri: 5.807 dari target 7.291 Peserta (80%)
- Masyarakat: 1.315 dari target 1.385 peserta (95%)
- Aparatur: 1.983 dari target 2.095 peserta (95%)

SERTIFIKASI

- Bid. Migas: 9.434 dari 12.000 Orang (79%)
- Bid. geominerba: 2.187 dari 2.500 orang (87%)
- Bid. KEBTKE: 806 dari 600 orang (134%)

PENDIDIKAN

- Penerimaan mahasiswa baru 237 orang
- 7 Predikat juara pada kompetisi inovasi mahasiswa tingkat nasional
- Tugas Belajar: 15 Orang

GOOD GOVERNANCE

- 669 Pegawai dinyatakan bersih narkoba (100%)
- 18 LPH Inspektorat Jenderal sudah ditindaklanjuti (100%)
- 72,66 Nilai SAKIP BPSDM ESDM (Sangat baik)
- 205 orang lapor LHKPN (100%)

► Transformasi BPSDM ESDM

OPTIMALISASI PEGAWAI:

97 pegawai inpassing dari penunjang (Non Engine) menjadi WI/Dosen/Instruktur (Engine)

PEMBANGUNAN KARAKTER & KEPEMIMPINAN:

163 pegawai Pejabat Struktural KESDM oleh Marinir & Kopassus

PROGRAM MAGANG:

185 pegawai PNS di 18 BU/ BUT Sektor ESDM

OPTIMALISASI ASET:

- Peresmian Hotel Geowisata Inn
- Kerja sama pembangunan RS. Migas Cepu
- Penanaman Pohon & Penataan Lahan Kampus Lapangan Cepu dan Cisolok

KEGIATAN SOSIAL:

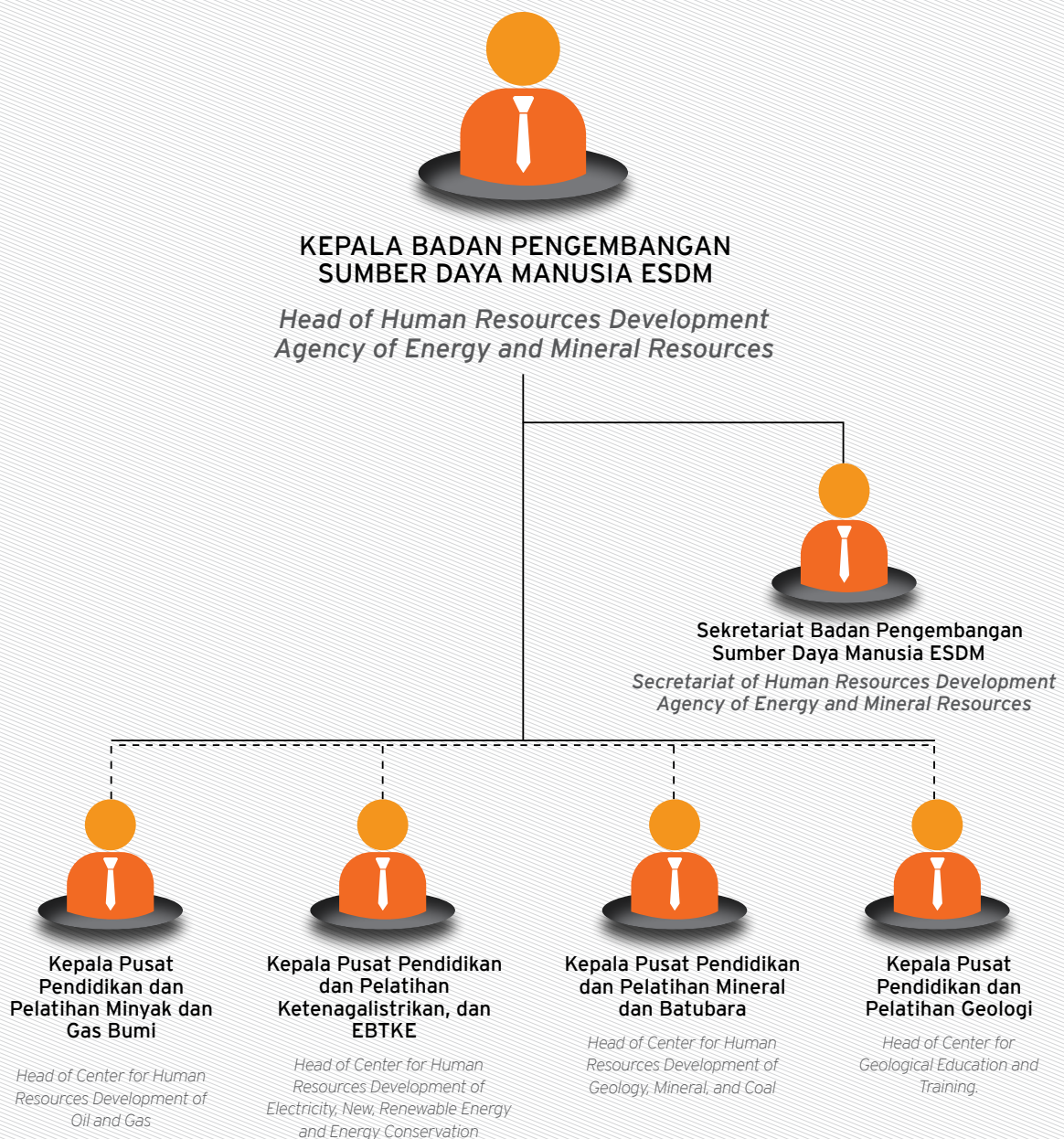
- Donor darah
- Buka puasa bersama warga sekitar Cepu
- Relawan Gempa Lombok • Relawan Gempa & Tsunami Palu-Donggala

PENINGKATAN PELAYANAN:

- Pelayanan Terpadu Satu Atap Sistem Penilaian Kinerja Harian (Sakira)
- Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE)
- Penambahan 46 Skema Sertifikasi Kompetensi

Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Organizational Structure Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources



Alamat

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Address of Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources

SEKRETARIAT BPSDM ESDM

Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 49 Jakarta, Indonesia 12950
Telp: +62-215254508 | Fax: +62-52558633
<http://www.diklat.esdm.go.id> | info@diklat.esdm.go.id

JAM KERJA

Senin-Kamis: 07.30–16.00 wib | Jumat: 07.30–16.30 wib

PUSAT DIKLAT MINYAK DAN GAS BUMI

Jl. Sorogo No. 1 Cepu
Blora, Jawa Tengah 58315
Telp: 0296-421888 | Fax: 0296-421891
<http://www.pusdiklatmigas.esdm.go.id>
informasi@pusdiklatmigas.esdm.go.id

PUSAT DIKLAT MINERAL DAN BATUBARA

Jl. Jenderal Sudirman No. 623
Bandung 40211
Telp: 022-6076756 | Fax: 022-6035506
<http://www.pusdiklat-minerba.esdm.go.id>
info@pusdiklat-minerba.esdm.go.id

SEKOLAH TINGGI ENERGI DAN MINERAL (STEM AKAMIGAS)

Jl. Gajah Mada No. 38 Cepu
Blora, Jawa Tengah
Telp: 0296-421897 | Fax: 021-425939
<http://www.stem-akamigas.esdm.go.id>

PUSAT DIKLAT KETENAGALISTRIKAN, ENERGI BARU, TERBARUKAN, DAN KONSERVASI ENERGI

Jl. Poncol Raya No. 39 Ciracas
Jakarta Timur 13740
Telp: 021-8729101 - 06 | Fax: 021-8729109
<http://pusdiklatkebtke.esdm.go.id>

PUSAT DIKLAT GEOLOGI

Jl. Cisitua Lama No. 37
Bandung 40135
Telp: 022-2502428 | Fax: 022-2506224
<http://www.pusdiklat-geologi.esdm.go.id>

PUSAT DIKLAT GEOLOGI

Jl. Cisitua Lama No. 37
Bandung 40135
Telp: 022-2502428 | Fax: 022-2506224
<http://www.pusdiklat-geologi.esdm.go.id>

BALAI DIKLAT TAMBANG BAWAH TANAH

Jl. Soekarno-Hatta Sungai Durian,
Sawahlunto,
Sumatera Barat 27428
Telp: 0754-61604 | Fax: 0754-62191
<http://www.bdtbt.esdm.go.id>
diklat@bdtbt.esdm.go.id

BPSDM ESDM:

SIAPKAN SDM ESDM YANG KOMPETEN, PROFESIONAL, DAN BERDAYA SAING TINGGI

THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES (BPSDM ESDM): PREPARE COMPETENT, PROFESSIONAL AND HIGH COMPETITIVE HUMAN RESOURCE OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES



Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli dan andal di bidang energi dan sumber daya mineral (ESDM) merupakan elemen utama yang dibutuhkan dalam pengelolaan sekaligus pengembangan sektor ESDM. Seiring pertumbuhan sektor ESDM yang demikian pesat, kebutuhan akan SDM ESDM yang kompeten pun semakin meningkat. Tak hanya dari sisi jumlah, melainkan juga dari sisi kualitas dan kapabilitas. Untuk itu, dibutuhkan sebuah badan yang mampu mengembangkan serta menelurkan SDM-SDM yang memiliki kompetensi dan kapabilitas mumpuni di bidang ESDM. Maka, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) ESDM pun hadir guna mewujudkan hal tersebut.

Sumber: Kementerian ESDM



BERBASIS KOMPETENSI

BPSDM ESDM merupakan salah satu Unit Eselon I yang berada di lingkungan Kementerian ESDM (KESDM). Unit ini didirikan pada tahun 2001 sebagai Badan Pendidikan dan Pelatihan (Badiklat) ESDM. Sebagai unit strategis di lingkungan KESDM, BPSDM mengusung suatu tujuan, yaitu mewujudkan SDM bidang ESDM yang andal, berdaya saing global, dan profesional melalui pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, Badiklat ESDM senantiasa melaksanakan tugas utamanya, yaitu menyelenggarakan pengembangan SDM di bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, EBTKE (Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi), dan geologi. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPSDM menyelenggarakan fungsi berupa penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program serta pelaksanaan pengembangan SDM di bidang migas, ketenagalistrikan, minerba, EBTKE, dan geologi.

Selain itu, BPSDM juga melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan SDM di bidang ESDM sekaligus melaksanakan administrasi BPSDM ESDM. Tugas dan fungsi tersebut dilaksanakan berdasarkan ketetapan dalam Peraturan Menteri ESDM No. 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Dengan hadirnya BPSDM ESDM, diharapkan dapat terwujud kelembagaan yang kuat melalui akreditasi kediklatan, penyusunan kebijakan diklat, pengembangan sarana prasarana, pengembangan

kerja sama dan jejaring kerja, serta pengembangan sistem informasi diklat.

Dengan terwujudnya lembaga diklat yang terakreditasi, maka akan menumbuhkan kepercayaan pengguna diklat. Dengan demikian, pengembangan SDM yang berbasis kompetensi akan dapat terlaksana melalui peningkatan kapasitas SDM.

KEBIJAKAN

Untuk mewujudkan hal tersebut, BPSDM ESDM menyusun kebijakan yang menitikberatkan pada penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas SDM penyusunan perangkat kebijakan, peningkatan sarana dan prasarana, peningkatan kerja sama jejaring kerja dan promosi, serta pengelolaan sistem informasi.

Kebijakan itu pun, kemudian, diejawantahkan dalam sejumlah program utama, seperti Penguatan Kelembagaan Pendidikan dan Pelatihan serta pembentukan Pusat Assesment dan Lembaga Sertifikasi Profesi yang independen dan terakreditasi.

Selain diklat yang terstruktur dan berbasis kompetensi, untuk meningkatkan kapasitas SDM, BPSDM juga menyelenggarakan pendidikan reguler berjenjang DI-DIV dan Spl sektor ESDM serta penyertaan pada program pendidikan formal untuk jenjang S1-S3. Untuk itu, BPSDM ESDM juga melaksanakan pengembangan sarana dan prasarana diklat, pengadaan gedung, dan asrama.

Disamping itu, BPSDM juga semakin meningkatkan kerja sama di bidang pendidikan dan pelatihan dengan instansi pemerintah dan *stakeholders*, baik di

dalam maupun luar negeri. Kemudian, BPSDM juga mengembangkan dan mengelola Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan.

SATUAN KERJA

Sebagai institusi yang berperan menciptakan SDM yang kompeten, BPSDM ESDM didukung oleh tenaga-tenaga pengajar yang berpengalaman dan profesional, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi, yang berasal dari dalam maupun luar negeri. Modul diklat dan materi pembelajaran pun disusun berdasarkan teori terkini yang dilengkapi dengan pengalaman teknis maupun manajerial di lapangan serta informasi kebijakan peraturan, maupun ketetapan pemerintah yang baru.

Metode pembelajaran yang diusung BPSDM ESDM ini memiliki komposisi 60:40, yaitu 60% pembelajaran teori di kelas dan 40% praktik kasus dan pemecahan masalah teknis maupun manajerial di lapangan. Metode pembelajaran disampaikan melalui ceramah, diskusi kelas, serta simulasi teknis untuk mendapatkan pemahaman terhadap permasalahan yang dihadapi di dunia kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya, BPSDM ESDM didukung oleh empat satuan kerja yang terdiri dari satu Sekretariat BPSDM ESDM dan empat Pusat Pengembangan SDM. Adapun keempat Pusat Pengembangan SDM tersebut terdiri dari Pusat Pengembangan SDM Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi; Pusat Pengembangan SDM Minyak dan Gas Bumi; Pusat Pengembangan SDM Geologi, Mineral, dan Batubara; serta Pusat Pengembangan SDM Aparatur.

Dengan terwujudnya lembaga diklat yang terakreditasi, maka akan menumbuhkan kepercayaan pengguna diklat. Dengan demikian, pengembangan SDM yang berbasis kompetensi akan dapat terlaksana melalui peningkatan kapasitas SDM.

Selain keempat Pusat Pengembangan SDM, BPSDM ESDM juga menaungi sebuah Perguruan Tinggi, yaitu PEM AKAMIGAS. Sekolah tinggi yang berada di Cepu ini telah berdiri sejak tahun 1963, yang dulunya dikenal sebagai Akademi Perminyakan Pertamina. Sebagai sebuah Sekolah Tinggi, pembinaan PEM AKAMIGAS dari sisi teknis akademik dilakukan oleh Kementerian Ristek dan Dikti. Sedangkan, pembinaan teknis operasional dilakukan oleh Kementerian ESDM.

Dalam hierarki organisasi Kementerian ESDM, juga terdapat satu Balai Pendidikan dan Pelatihan, yaitu Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT) yang dibentuk dari sebuah Sekolah Teknik Tambang Menengah (STTM) Ombilin yang didirikan pada tahun 1953 di Sawahlunto, Sumatra Barat. BDTBT berada di bawah naungan Pusat Pengembangan SDM Geologi, Mineral, dan Batubara.



Sumber: Kementerian ESDM



Sumber: Kementerian ESDM

Expert and reliable Human Resources (HR) in the field of Energy and Mineral Resources (ESDM) are the main elements required to manage and develop the Energy and Mineral Resources (ESDM) sectors. In accordance with the rapid growth of the Energy and Mineral Resources (ESDM) sector, the need for competent Human Resource (HR) of Energy and Mineral Resources (ESDM) keeps increasing. It is not only in term of quantity, but also it is also in term of quality and capability. For the reason, it is required an agency that is able to develop and produce competent and capable human resources in the fields of Energy and Mineral Resources (ESDM). Therefore, the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Energy and Mineral Resources (ESDM) exists to realize it.

COMPETENCE BASED

The Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) is one of the Units of Echelon I within the Ministry of Energy and Mineral Resources (KESDM). This unit was established in 2001 as the Agency for Education and Training (Badiklat) of Energy and Mineral Resources (ESDM). As a strategic unit within the Ministry of Energy and Mineral Resources (KESDM), The Human Resources Development Agency (BPSDM) has single purpose, it is to realize reliable, globally competitive and professional Human Resources (SDM) of Energy and Mineral Resources (ESDM) through competence-based education and training.

To achieve the aforementioned purpose, the Agency for Education and Training (Badiklat) of Energy and Mineral Resources (ESDM) always performs its main duty, it develops Human Resources (SDM) in the fields of oil and gas,

electricity, minerals and coal, EBTKE (New, Renewable Energy and Energy Conservation) and geology. To implement the duty, the Human Resources Development Agency (BPSDM) has the function to prepare technical policies, plans and programs as well as to organize Human Resources (SDM) development in the fields of oil and gas, electricity, mineral and coal, EBTKE (New, Renewable Energy and Energy Conservation) and geology.

In addition, the Human Resources Development Agency (BPSDM) also monitors, evaluates and reports the implementation of Human Resources (SDM) development in the field of Energy and Mineral Resources (ESDM) at the same time implements the administration of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM). The duty and functions are performed based on the provisions of the Regulation of the Minister of Energy and

Mineral Resources (ESDM) No. 13 of 2016 on the Organization and Work Procedure of the Ministry of Energy and Mineral Resources.

The presence of Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) is expected to realize strong agency through the accreditation of education and training, preparation of training and education policies, development of facilities and infrastructure, development of cooperation and networking and development of education and training information systems.

The realization of the accredited training institution will grow the trust of the education and training users. Thus, the development of competence-based Human Resources (SDM) will be realized by improving Human Resources (SDM) capacity.

POLICY

To realize the matters abovementioned, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) prepares a policies focusing on institutional strengthening, improvement of Human Resources (SDM) capacity who will prepare policy instruments, improvement of facilities and infrastructure, improvement of networking cooperation and promotion and managing information systems.

The policy is then interpreted in number of main programs, such as Strengthening Education and Training Agency and Center for Assessment and Independent and Accredited Professional Certification Agency.

In addition to structured and competence based training and education, to improve Human Resources (SDM) capacity, the Human Resources Development Agency (BPSDM) also organizes leveled regular education of DI-DIV and Spl of Energy and Mineral Resources (ESDM) sector and participation in formal education of the S1-S3 degree programs. For such purpose, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) also develops training and education facilities and infrastructure, constructing buildings and dormitories.

Furthermore, the Human Resources Development Agency (BPSDM) also improves the cooperation in the field of education and training with governmental

agencies and stakeholders, both domestic and abroad. Then, the Human Resources Development Agency (BPSDM) also develops and manages the Education and Training Information System.

WORK UNIT

As the institution that plays a role to create competent Human Resources (SDM), the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) is supported by experienced and professional teaching staff, both from academics and practitioners, either domestic or foreign ones. The training modules and learning materials are also prepared based on the latest theories supplemented by technical and managerial experience in the field and the information on regulatory policies, and latest government regulations.

The learning method provided by the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) has the composition of 60:40, 60% is classroom theoretical learning and 40% case practice and solving technical and managerial problems in the field. The learning methods are delivered through lectures, class discussions and technical simulations in order to gain an understanding of the problems encountered in the real work.





Sumber: Kementerian ESDM

To perform its duties, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) is supported by four work units consisting of one Secretariat of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) and four Center for Human Resource Development. The four centers consist of the Center for Human Resource

Development of Electricity, New, Renewable Energy and Energy Conservation; Center for Human Resource Development of Oil and Natural Gas; Center for Human Resource Development of Geological, Mineral and Coal; and Center for Human Resource Development of Staffs.

In addition to the four Center for Human Resource Development, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) also oversees a college, namely PEM AKAMIGAS. This college located in Cepu was founded in 1963, which previously known as Akademi Perminyakan Pertamina (Pertamina Petroleum Academy). As a college, the guidance of PEM AKAMIGAS, in term of the academic technical, is carried out by the Ministry of Research and Technology and Higher Education. While, the operational technical guidance is carried out by the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM).

In the organizational hierarchy of the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM), there is also one Education and Training Center, it is the Underground Mining Education and Training Center (BDTBT) that was established from Mining Technical Vocational School (STTM), Ombilin, which was founded in 1953 in Sawahlunto, West Sumatra. Underground Mining Education and Training Center (BDTBT) is under the supervision of the Center for Human Resource Development of Geological, Mineral and Coal.



RENSTRA ESDM 2015-2019: BPSDM ESDM FOKUS PADA PENINGKATAN KOMPETENSI SDM

*STRATEGIC PLAN (RENSTRA) OF 2015-2019:
THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY OF ENERGY
AND MINERAL RESOURCES (BPSDM ESDM) FOCUSES ON
HUMAN RESOURCE (SDM) COMPETENCE IMPROVEMENT*

Untuk mencapai visinya dalam melahirkan SDM yang profesional dan berdaya saing tinggi di bidang ESDM, Badan Pengembangan SDM (BPSDM) ESDM Kementerian ESDM melangkah sesuai dengan panduan yang tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian ESDM (Renstra KESDM) 2015-2019. Renstra KESDM 2015-2019 tersebut akan menjadi kerangka berpikir strategis, arahan, sekaligus landasan dalam pengambilan keputusan terkait dengan pengembangan SDM di bidang ESDM yang mampu menjawab tantangan bisnis sektor ESDM.



SASARAN STRATEGIS

Renstra KESDM 2015–2019 merupakan penjabaran operasional dari visi dan misi Pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Presiden No. 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015–2019. Adapun visi pembangunan nasional pada periode 2015–2019 adalah “terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.

Renstra ini tak hanya sebatas dokumen saja, melainkan menjadi *guidance* bagi KESDM maupun *stakeholders* dalam mengelola energi dan sumber daya mineral ke depannya. Kendati telah menjadi suatu ketetapan,

Renstra KESDM ini merupakan *living document* yang tidak kaku terhadap perubahan sesuai perkembangan tahun berjalan.

Renstra KESDM 2015–2019 ini juga merupakan perencanaan KESDM yang mencakup mapping kondisi sektor ESDM selama kurun waktu 5 tahun, sasaran 5 tahun ke depan, strategis pencapaian sasaran, serta indikasi kerangka pendanaan untuk 5 tahun ke depan. Pada periode 2015–2019, KESDM memiliki 12 sasaran strategis yang merupakan penjabaran dari 5 tujuan yang ingin dicapai KESDM pada periode ini.

TABEL II-2 TUJUAN, SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA KESDM TAHUN 2015-2019

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
1	Terjaminnya penyediaan energi dan bahan baku domestik	(1) Mengoptimalkan kapasitas penyediaan energi fosil	3
		(2) Meningkatkan alokasi energi domestik	2
		(3) Meningkatkan akses dan infrastruktur energi	3
		(4) Meningkatkan diversifikasi energi	2
		(5) Meningkatkan efisiensi energi dan pengurangan emisi	2
		(6) Meningkatkan produksi mineral & PNT	2
2	Terwujudnya optimalisasi penerimaan negara dari sektor ESDM	(7) Mengoptimalkan penerimaan negara dari sektor ESDM	1
3	Terwujudnya subsidi energi yang lebih tepat sasaran dan harga yang kompetitif	(8) Mewujudkan subsidi energi yang lebih tepat sasaran	1
4	Terwujudnya peningkatan investasi sektor ESDM	(9) Meningkatkan investasi sektor ESDM	1
5	Terwujudnya manajemen & SDM yang profesional serta peningkatan kapasitas IPTEK dan pelayanan bidang geologi	(10) Mewujudkan manajemen dan SDM yang profesional	6
		(11) Meningkatkan kapasitas iptek	3
		(12) Meningkatkan kualitas informasi dan pelayanan bidang geologi.	3
TOTAL		12	29

Salah satu dari lima tujuan KESDM tahun 2015–2019 adalah terwujudnya manajemen dan SDM yang profesional serta peningkatan kapasitas iptek dan pelayanan bidang geologi. Tujuan ini dijabarkan dalam 3 sasaran strategis, yaitu mewujudkan manajemen dan SDM yang profesional, meningkatkan kapasitas iptek, serta meningkatkan kualitas informasi dan pelayanan bidang geologi.

Sasaran berupa mewujudkan SDM profesional, salah satu indikator kinerjanya adalah persentase penyelenggaraan Diklat berbasis kompetensi. Di tahun 2015 lalu, ditargetkan sebanyak 50% dari diklat yang direncanakan dan meningkat menjadi 65% di tahun 2019 mendatang, seiring dengan peningkatan kualitas sarana prasarana dan pengajar. Indikator kinerja berikutnya adalah indeks kepuasan pengguna layanan Diklat yang ditargetkan mencapai indeks sebesar 20 di tahun 2019.

SASARAN MEWUJUDKAN MANAJEMEN YANG PROFESIONAL

NO.	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2019	SATUAN
1	Opini BPK atas Laporan Keuangan KESDM	WTP	Predikat
2	Persentase Pembinaan Pengelolaan Pegawai	97	%
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah AKIP	A	Predikat
4	Jumlah unit utama yang memperoleh predikat WBK	3	Unit
5	Persentase Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	65	%
6	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Diklat	20	Indeks

RUMUSAN KEBIJAKAN

Untuk mencapai sasaran strategis, KESDM pun merumuskan 12 kebijakan. Salah satu kebijakan tersebut (kebijakan-12) terkait dengan pengembangan SDM yang menjadi ruang lingkup tugas BPSDM ESDM, yaitu meningkatkan pengawasan, manajemen, dan kompetensi SDM.



Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam pengelolaan sektor ESDM. Tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas dan berpotensi, pelaksanaan pertambangan tidak akan optimal sesuai dengan prinsip pertambangan yang baik dan benar. Karenanya, harus dilakukan upaya peningkatan kompetensi bagi SDM-SDM ESDM. Untuk itu, dirumuskan pula strategi dan rencana aksi tahun 2015–2019 dalam peningkatan kompetensi SDM.

Adapun strategi dan rencana peningkatan kompetensi SDM berupa penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi yang disertai dengan penambahan dan penyempurnaan perangkat kebijakan penyelenggara diklat. Di tahun 2016 ini, ditargetkan sebanyak 52 diklat berbasis kompetensi dan meningkat menjadi 57 diklat

pada tahun 2017. Di akhir periode (2019), ditargetkan penyelenggaraan 65 diklat berbasis kompetensi.

Untuk pengembangan PNS, dilakukan identifikasi jenis-jenis diklat yang akan menjadi prioritas dalam pengembangannya. Identifikasi jenis diklat dilakukan dengan cara memilih diklat yang paling banyak diminati, yaitu yang memiliki *demand* tinggi.

Selain penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi, strategi peningkatan kompetensi SDM berikutnya adalah dengan peningkatan sertifikasi personil sektor ESDM, termasuk peningkatan kompetensi/sertifikasi widyaiswara (tenaga pengajar/dosen). Kemudian, dilaksanakan pula percepatan proses pelaksanaan akreditasi lembaga diklat profesi oleh BPSDM ESDM. Percepatan juga dilakukan terhadap Standar Kerja Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI) sektor ESDM dan penyiapan perangkat STEM AKAMIGAS.

Kerja sama dengan instansi Pemerintah, swasta, KKKS, dan pelaku bisnis sektor ESDM juga perlu ditingkatkan guna mendukung upaya peningkatan kompetensi SDM ESDM. Strategi berikutnya adalah dengan melakukan optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana diklat serta peningkatan kualitas sarana dan prasarana diklat.

Peningkatan kompetensi ini tidak hanya dilakukan terhadap personil/SDM ESDM saja, tetapi juga terhadap masyarakat. Hal ini bertujuan untuk mengisi peluang pasar kerja tenaga terampil, baik di dalam maupun luar negeri, dalam rangka mendorong percepatan penyediaan tenaga profesional di sektor ESDM. Peningkatan kompetensi masyarakat dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan sebagai bentuk tanggung jawab sosial (CSR) dengan menggandeng para pelaku usaha guna mengoptimalkan pemanfaatan potensi dana CSR lembaga pada bidang ESDM.

TARGET KINERJA BPSDM ESDM TAHUN 2015--2019

No	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET				
			2015	2016	2017	2018	2019
Sasaran Strategis: Terwujudnya sumber daya manusia sektor energi dan sumber daya mineral yang memiliki kompetensi, profesional, berdaya saing tinggi, dan bermoral dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan							
1	Persentase Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	%	50	52	57	62	65
2	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	Indeks	80	80	81	81	82
3	Persentase Lulusan STEM dengan IPK paling sedikit 3,00	%	70	77	80	85	87
4	Persentase Jumlah Karya Ilmiah Widyaiswara/ Dosen yang Dipublikasikan	%	46	47	48	49	50
5	Persentase Widyaiswara/Dosen yang Dinilai Minimal Baik (kegiatan evaluasi Widyaiswara/ Dosen)	%	80	83	86	88	90
Sasaran Strategis: Terwujudnya infrastruktur Diklat Sektor ESDM sesuai kebutuhan							
6	Persentase Sarana Diklat yang Terakreditasi	%	14	32	51	69	85
Sasaran Strategis: Terwujudnya peran penting bidang pendidikan dan pelatihan ESDM dalam penerimaan negara							
7	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) kegiatan Jasa Pendidikan dan Pelatihan	Miliar Rp	200	200	200	200	200

To achieve the vision to produce professional and highly competitive Human Resources (SDM) in the field of Energy and Mineral Resources (ESDM), the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources (BPSDM ESDM) of the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM) takes steps in accordance with the guidelines stated in the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM) Strategic Plan (Renstra KESDM) of 2015-2019. The Ministry of EMR's Strategic Plan (Renstra KESDM) of 2015-2019 will be a strategic thinking framework, direction, at the same time as the basis to make decision in relation to the Human Resource Development the field of Energy and Mineral Resources (ESDM) that is able to answer the challenges of the Energy and Mineral Resources (ESDM) sector business.

STRATEGIC TARGET

The Ministry of Energy and Mineral Resources' Strategic Plan (Renstra) of 2015-2019 is an operational description of the Government's vision and mission as stated in Presidential Regulation No. 2 of 2015 on National Medium Term Development Plan (RPJMN) of 2015-2019. The vision of national development of the period of 2015-2019 is "to realize the Indonesia as sovereign, independent and having personality state based on mutual cooperation."

This Strategic Plan is not only a document, but it becomes a guidance for the Ministry of Energy and Mineral Resource (KSDM) and the stakeholders to manage future energy and mineral resources. Though it has been stipulated, the Ministry of Energy and Mineral Resources' Strategic Plan is a living document that is not firm and it is subject to changes in accordance with the progress of the current year.

The Ministry of Energy and Mineral Resources' Strategic Plan of 2015-2019 is also the plan of Minister of Energy and Mineral Resource that includes Energy and Mineral Resources sectors condition mapping for 5 years, the target of next 5 years, strategic achievement of the targets and indications of the funding framework for the next 5 years. In the period of 2015-2019, the Minister of Energy and Mineral Resources has 12 strategic objectives that are the description of the 5 objectives to be achieved by the Minister of Energy and Mineral Resources in this period.

One of the five objectives of the Minister of Energy and Mineral Resources in 2015-2019 is to realize the management and professional human resources and the improvement of science and technology capacity and services in the field of geology.

One of the performance indicators of target realization of professional Human Resource is organization of competence-based training. In 2015, the targeted plan of the training was 50% and it increased to 65% in the next 2019, along with the improvement of quality of teaching facilities and infrastructure. The next performance indicator

is the user satisfaction index of Education and Training service that is targeted to reach the index of 20 in 2019.

FORMULATING POLICY

To achieve the strategic targets, the Minister of Energy and Mineral Resources also formulates 12 policies. One of them (policy-12) is related to human resource development that is the scope of the duty of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources, it is to increase supervision, management and Human Resource competence.

Human resource is the main capital to manage the Energy and Mineral Resources sector. Without the support of qualified and potential Human Resources, mining work will not be optimal in accordance with good and correct mining principles. Therefore, the





Sumber: Kementerian ESDM

efforts to increase competence for the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources shall be made. For this purpose reason, strategies and action plans are also formulated in 2015-2019 in order to improve Human Resource competence.

The strategies and plans to improve Human Resources competence are in the forms of competence-based training supplemented by the addition and improvement of the training instruments for education and training providers. In 2016, it is targeted 52 competence-based trainings and it is increased to 57 training in 2017. In the end of the period (2019), it is targeted to hold 65 competence-based trainings.

For Civil Servant development, the types of training to be carried as the development priority are identified. The types of education and training are identified by selecting the training attracting the most participants, also known as one having the highest demand.

In addition to organizing competence-based education and training, the next Human Resource competence improvement strategy is to improve the competence/certification of the personnel in EMR sectors, including improving the competence/certification of trainers (widyaaiswara) (teachers/lectures). Then, the process of accreditation of professional education and training institutions was accelerated by the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources. The Indonesian National Competence Standards (SKKNI) of the Energy and Mineral Resources sectors and the preparation of the STEM AKAMIGAS instrument are also accelerated.

The cooperation with Government agencies, private sector, KKKS and the businessmen of Energy and Mineral Resources sectors also needs improving in order to support efforts to improve the competence of Human Resource of Energy and Mineral Resources. The next strategy is to optimize the use of training facilities and infrastructure and to improve the quality of education and training facilities and infrastructure.

This competence improvement is not only implemented to EMRS; personnel/ Human Resource of Energy and Mineral Resources, but it is also implemented to the community. Its purpose is to fill the vacancy of skilled labor market, either domestic and abroad, in order to accelerate the provision of professionals in the Energy and Mineral Resources sectors. The community competence can be improved through various activities as a form of corporate social responsibility (CSR) by asking the businessmen to take a part to optimize the utilization of potential institution CSR fund in the EMR sector.



IGN WIRATMAJA PUJA TIGA TEROBOSAN, TINGKATKAN PERAN & LAYANAN BPSDM

IGN WIRATMAJA PUJA
THREE BREAKTHROUGHS, IMPROVING THE ROLE & SERVICE OF
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY (BPSDM)

Sumber: Kementerian ESDM

Dengan pengalaman di dunia pendidikan sebagai seorang Guru Besar Fakultas Teknik Mesin ITB, I Gusti Nyoman (IGN) Wiratmaja Puja digadang akan mampu membawa perubahan di bidang pengembangan SDM ESDM. Maka, sejak medio 2017 lalu, Wiratmaja pun dipercaya sebagai Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) ESDM. Dengan tiga langkah terobosan yang digadangnya, Wirat mengajak seluruh insan ESDM—khususnya di lingkungan BPSDM ESDM—untuk bekerja efektif, efisien, bersih dan profesional guna memberikan pelayanan berkualitas prima dan tepat waktu bagi masyarakat.

TEROBOSAN

Kehadiran Wirat di lingkungan BPSDM telah memberikan warna tersendiri dalam upaya pengembangan SDM-SDM di sektor ESDM di Tanah Air. Sejak kepemimpinannya satu tahun lalu, Wirat telah merumuskan tiga hal yang menjadi langkah terobosan BPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengembangan SDM sektor energi.

Adapun ketiga langkah terobosan tersebut adalah, pertama, menetapkan sejumlah unit di lingkungan BPSDM ESDM sebagai Badan Layanan Umum (BLU). Untuk tahap awal, ditetapkan 4 unit sebagai BLU, yakni Politeknik Energi dan Mineral (PEM) AKAMIGAS; Pusat Pengembangan SDM Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas); PPSDM Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (KEBTKE); dan PPSDM Geologi dan Mineral Batubara (Geominerba).

"Berdasarkan *roadmap* kami, 5 hingga 10 tahun ke depan, BLU akan menjadikan unit-unit ini lebih '*slim*' (efisien dan efektif) dan juga lebih modern karena mereka harus lebih kompetitif di dunia luar," jelas Wirat. (BLU secara lengkap diulas dalam Rubrik Liputan Khusus)

Terobosan kedua adalah melakukan utilisasi aset-aset yang dimiliki BPSDM ESDM. Wirat menyebutkan bahwa BPSDM memiliki aset-aset potensial yang selama ini belum dimanfaatkan secara optimal. Karena itu, utilisasi aset merupakan upaya BPSDM untuk mengaktifkan kembali sejumlah aset tidur.

Utilisasi aset yang dilaksanakan berupa menghidupkan gedung wisma di Bandung sebagai hotel serta rumah sakit yang berada di Cepu. Kemudian, pada lahan kosong yang dimiliki BPSDM, akan dibangun sebuah SPBU. Sementara di Cepu, BPSDM juga tengah menyiapkan pembangunan LNG guna memanfaatkan gas yang melimpah di sekitar kilang Cepu.

"Dengan melakukan utilisasi aset, tentunya akan mendorong pegawai untuk lebih kreatif. Di sisi lain, utilisasi aset juga akan meningkatkan pendapatan unit-unit BLU yang, nantinya, bisa digunakan untuk meningkatkan pelayanan dan pengembangan SDM," ungkap Wirat.

Sementara, langkah terobosan ketiga yang diusung Wirat adalah membangun kebersamaan. Dalam hal ini, Wirat mengajak seluruh insan BPSDM untuk melangkah pada jalur dan irama yang sama, yaitu cepat, efektif, dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

"Selain ketiga langkah terobosan tersebut, kami (BPSDM) juga mempersiapkan anak-anak didik kami agar siap memasuki era globalisasi hingga mampu bersaing di kancah internasional," harap Wirat.

GURU BESAR

Sektor energi, memang, bukan lagi hal baru bagi Wiratmaja. Selepas menyelesaikan pendidikan sarjana di ITB pada 1987, Wiratmaja terjun di sektor energi. Selain berpengalaman dalam rekayasa mekanikal sebagai konsultan ahli teknik di beberapa perusahaan energi, Doktor lulusan University of Kentucky, AS, ini juga memiliki pengalaman di bidang pendidikan dan pengembangan SDM.

Wiratmaja pernah menjabat sebagai instruktur pelatihan di beberapa perusahaan gas dan pertambangan. Tak hanya itu, selama menjabat di lingkungan Kementerian ESDM, Lulusan ITB Terbaik Kedua ini pun merupakan seorang Guru Besar ITB.

Kiprah dan pengalaman Wiratmaja di dunia pendidikan dan pengembangan SDM, diharapkan mampu meningkatkan pengelolaan BPSDM. Dengan demikian, BPSDM dapat hadir sebagai sebuah lembaga profesional yang mampu menelurkan SDM-SDM yang kompeten, andal, dan profesional di sektor ESDM.

PROFIL

LAHIR

Tabanan, 21 Desember 1963

PROFESI

Kepala BPSDM ESDM (2017–sekarang)

KARIR

- Staf Ahli Bidang Kelembagaan dan Perencanaan Strategis Kementerian ESDM (2013)
- Direktur Jenderal Minyak dan Gas Kementerian ESDM (2015)

PENDIDIKAN

- Sarjana (ITB)
- Magister (University of Kentucky, AS)
- Doktoral (University of Kentucky, AS)



With experience in the world of education as a Professor of the Faculty of Mechanical Engineering, ITB, I Gusti Nyoman (IGN) Wiratmaja Puja is expected to be able to make changes in the field of Human Resource Development of Energy and Mineral Resources. So, since mid-2017, Wiratmaja was trusted as the Head of Human Resources Development Agency (BPSDM) of Energy and Mineral Resources. With the three breakthrough steps he took, Wirat invited all Energy and Mineral Resources personnel—especially within the vicinity of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources—to work effectively, efficiently, cleanly and professionally to provide excellent and timely quality services to the community.

BREAKTHROUGHS

Wirat's presence in Human Resources Development Agency has given the different color in the effort to develop Human Resource in the Energy and Mineral Resources sectors in the nation. Under his leadership since one year ago, Wirat has formulated three matters to be the breakthrough steps of Human Resources Development Agency to perform duties and functions to developing the Human Resource sectors in the energy sector.

The three breakthrough steps are, the first, to transform a number of units within the Human Resources Development Agency as the Public Service Agency (BLU). In the initial stage, 4 units are designated as the Public Service Agency, they are the Energy and Mineral Polytechnic (PEM) AKAMIGAS; Center for Human Resource Development of Oil and Gas (PPSDM Migas); Center for Human Resource Development of Electricity, New, Renewable Energy, and Energy Conservation (KEBTKE); and Center for Human Resource Development of Geology Mineral and Coal (Geominerba).

"Based on our roadmap, in next 5 to 10 years, the BLUs will become 'slimmer' (efficient and effective) units and also more modern since they must be more competitive in the world," Wirat explained. (Public Service Agency is fully reviewed in the Special Coverage Rubric)

The second breakthrough is the utilization of assets owned by the Center for Human Resource Development of Energy and Mineral Resources. Wirat said that the Center for Human Resource Development has potential assets that have not been utilized optimally. Therefore, asset utilization is the effort of the Human Resources Development Agency to reactivate a number of sleeping assets.

The asset utilization is implemented in the form of reviving the guesthouse in Bandung as the hotel and hospital in Cepu. Then, on the vacant land of the Human Resources Development Agency is going to build a Gas Station. While in Cepu, the Human



Resources Development Agency also prepares a LNG development utilizing the abundant gas around the Cepu refinery.

"By utilizing the asset, of course, it will encourage the employees to be more creative. On the other hand, the asset utilization will also increase the income of Public Service Agency units which, later, can be used to improve Human Resource services and development," said Wirat.

Meanwhile, the third breakthrough step made by Wirat is to build togetherness. In this case, Wirat invited all personnel of the Human Resources Development Agency to step on the same track and rhythm, it shall be fast, effective and efficient to achieve one goal.



"In addition to these three breakthrough steps, we (the Human Resources Development Agency / BPSDM) also prepare our students to be ready to enter the globalization era to be able to compete internationally," Wirat expected.

PROFESSOR

The energy sector is not a new matter for Wiratmaja. After completing his undergraduate education in ITB in 1987, Wiratmaja entered the energy sector. In addition to have the experience in mechanical engineering as an engineering consultant in several energy companies, the doctor graduated from the University of Kentucky, USA, also has experience in the field of education and Human Resource development.

Wiratmaja has served as a training instructor in several gas and mining companies. Furthermore, while serving a certain position in the Ministry of Energy and Mineral Resources, this Second Best ITB Graduate was also a Professor of ITB.

Wiratmaja's progress and experience in the world of education and Human Resource development are expected to be able to improve the management of the Human Resources Development Agency. Thus, Human Resources Development Agency can be present as a professional institution that is able to produce competent and reliable Human Resource professionals in the Energy and Mineral Resources sector.

E-LEARNING: TINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PEMBELAJARAN

E-LEARNING: IMPROVE LEARNING EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY

Perkembangan Teknologi Informatika yang demikian pesat telah menyentuh berbagai sektor, tak terkecuali sektor pendidikan. Kemajuan teknologi ini telah memberikan beragam kemudahan dalam pelaksanaan pendidikan. Salah satunya dengan dikembangkannya aplikasi pembelajaran elektronik yang memungkinkan pembelajaran jarak jauh melalui e-learning. Sebagai salah satu lembaga penyelenggara pendidikan, Badan Pengembangan SDM (BPSDM) ESDM pun memanfaatkan sistem pembelajaran elektronik untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan pelatihan di bidang ESDM.



Sumber: Kementerian ESDM

E-LEARNING

Secara harfiah, *e-learning* didefinisikan sebagai pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) yang memanfaatkan teknologi komputer, jaringan komputer, dan/atau internet. *E-learning* ini merupakan dasar dan konsekuensi logis dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. *E-learning* memungkinkan pembelajar untuk belajar hanya dari tempatnya masing-masing melalui komputer, tanpa harus secara fisik pergi mengikuti pembelajaran di kelas.

E-learning kerap pula dipahami sebagai suatu bentuk pembelajaran berbasis web yang dapat diakses dari intranet di jaringan lokal atau internet. Penerapan *e-learning* dapat mempersingkat jadwal target waktu pembelajaran dan, tentu saja, menghemat biaya yang harus dikeluarkan oleh sebuah program studi atau program pendidikan.

Sebagai unit organisasi di bawah naungan Kementerian ESDM yang bertugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang ESDM, BPSDM ESDM pun memanfaatkan aplikasi *e-learning* dalam penyelenggaraan diklatnya. Mengingat, peserta diklat bidang ESDM ini tersebar di seluruh Indonesia yang, sebelumnya, harus menempuh jarak jauh untuk mengikuti suatu diklat.

Dengan implementasi *e-learning* di lingkungan BPSDM ESDM, diharapkan dapat membantu pusdiklat-pusdiklat yang berada di bawah naungan BPSDM ESDM dalam mengoptimalkan proses pembelajaran dan evaluasi para peserta diklat. Penerapan *e-learning* sekaligus menjadi langkah BPSDM ESDM dalam melaksanakan salah satu Arah Kebijakan BPSDM ESDM, yaitu Pengembangan Sistem Informasi Diklat.

PENGEMBANGAN & PENGELOLAAN

Penerapan *e-learning* pada BPSDM ESDM secara otomatis mengubah

sistem pembelajaran manual menjadi sistem pembelajaran berbasis web. Sebelum menggunakan *e-learning*, BPSDM ESDM menggunakan CD interaktif dan metode pembelajarannya berlangsung secara offline. Dengan demikian, peserta diklat harus mengikuti diklat di suatu tempat dan waktu yang telah ditentukan.

Secara ekonomi, jelas sistem pembelajaran manual ini membutuhkan banyak biaya. Mulai dari biaya penyediaan tempat, biaya transportasi, hingga pemborosan waktu. Dengan kondisi tersebut, sistem pembelajaran manual ini belum dapat memberikan layanan yang maksimal kepada para peserta diklat.

Karena itu, aplikasi *e-learning* diperlukan sebagai sistem pembelajaran yang fleksibel dan lebih hemat biaya. Namun, kehadiran *e-learning* tidak sebagai sistem yang menggantikan sistem pembelajaran yang telah berjalan sebelumnya, melainkan lebih bersifat membantu/mendukung sistem pembelajaran yang telah ada sehingga bisa meningkatkan kualitas layanan diklat bagi peserta diklat dengan jarak jauh.

Pengembangan aplikasi *e-learning* itu sendiri dianalisis dengan menggunakan metode PIECES serta dianalisis sesuai kebutuhan pengguna. Aplikasi ini dirancang dengan menggunakan perangkat lunak Moodle 2.0.9 dan Xampp 1.7.4.

Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment (Moodle) merupakan sebuah paket software atau program aplikasi pembelajaran dinamis dengan menggunakan model yang berorientasi objek, yaitu mengubah sebuah media pembelajaran ke dalam bentuk situs. Aplikasi ini memungkinkan peserta diklat untuk masuk ke dalam "ruang kelas" digital dan mengakses materi-materi pembelajaran.

Sementara, Xampp adalah perangkat lunak bebas yang mendukung banyak sistem operasi dan merupakan kompilasi dari beberapa program. Xampp berfungsi sebagai *server* yang berdiri sendiri (*localhost*) yang terdiri atas program Apache HTTP Server, MySQL database, dan penerjemah bahasa yang ditulis dengan bahasa pemrograman PHP.

Pembelajaran elektronik yang dikembangkan di BPSDM ESDM ini telah memiliki konten-konten yang sesuai dengan standar CBT (*Computer Base Training*). Selain itu, *e-learning* ini juga telah dilengkapi dengan Sertifikat Elektronik.

Dalam pemanfaatannya, *e-learning* juga membutuhkan tata cara pengelolaan tersendiri. Tata cara pengelolaan ini, hendaknya, telah dikuasai oleh para administrator maupun operator. Tata cara tersebut meliputi cara menggunakan aplikasi *e-learning*, cara menyajikan materi diklat yang efektif dan mudah dipahami peserta, serta cara menentukan bobot penilaian yang akan menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai perkembangan pemahaman peserta diklat. Yang tak kalah penting adalah peran *helpdesk* yang akan menjadi pusat informasi bagi para user apabila mengalami kendala saat menggunakan *e-learning*.

Awalnya, aplikasi *e-learning* ini masih diimplementasikan pada *localhost*, yaitu <http://localhost/esdm/>. Namun kini, *e-learning* telah diterapkan di pusdiklat-pusdiklat yang berada di bawah naungan BPSDM ESDM, seperti Pusdiklat Geologi dan Pusdiklat Minerba. *e-learning* yang dikembangkan di Pusdiklat Minerba merupakan hasil kerja sama dengan The International Mining for Development Centre (IM4DC).



Sumber: Kementerian ESDM

The rapid development of Information Technology has entered into various sectors, including the education sector. This technological progress has provided various facilities to provide education. One of which is the development of electronic learning applications that allows distance learning through e-learning. As one of the educational institutions, the Human Resource Development Agency (BPSDM), Energy and Mineral Resources also utilizes the electronic learning system to improve the quality of education and training services in the Energy and Mineral Resources sectors.

E-LEARNING

Literally, e-learning is defined as distance learning making use of computer technology, computer networks and/or the internet. This e-learning is the basis and logical consequence of the development of information and communication technology. E-learning allows learners to learn just from their respective places using a computer, without having to physically participate in classroom learning.

E-learning is often realized as the form of web-based learning that is accessible from intranets on local networks or the internet. The application of e-learning can shorten the target timetable of learning

and, of course, save costs that shall be incurred in a study program or educational program.

As an organizational unit under the supervision of the Ministry of Energy and Mineral Resources whose duty is to organize education and training in Energy and Mineral Resources sectors, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources also makes use of e-learning application to organize the training. Considering that the participants of the education and training of Energy and Mineral Resources sectors are spread throughout Indonesia, which previously has to travel long distances to attend a training program.

The implementation of e-learning in the vicinity of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources is expected to help the education and training centers under the supervision of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources to optimize the learning process and evaluation of the education and training participants. The application of e-learning at the same time becomes the step of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources to implement one of the Directions of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources

Policy, namely the Development of Education and Training Information Systems.

DEVELOPMENT & MANAGEMENT

The application of e-learning in the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources automatically transforms the manual learning system into a web-based learning system. Before using e-learning, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources uses an interactive CD and the learning is carried out offline. Thus, education and training participants must participate the education and training in a certain place and time.

Economically, it is obvious that this manual learning system requires much money. In addition it requires cost to provide space, transportation costs to waste time. With the condition, this manual learning system has not been able to provide maximum service to education and training participants.

Therefore, the e-learning application is required as it is a flexible and more cost-effective learning are. However, the existence of e-learning is not a system to substitute the pervious implemented learning system, but it assists/supports the existing learning system thereby it can improve the quality of training services for training participants remotely.

The development of e-learning applications itself is analyzed using the PIECES method and is analyzed according to the users' needs. This application was designed using Moodle 2.0.9 and Xampp 1.7.4 software's.

The Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment

(Moodle) is a software package or dynamic learning application program using an object-oriented model, which transforms a learning media into a website. This application allows the education and training participants to enter into digital "classrooms" and access learning materials.

Meanwhile, Xampp is free software that supports many operating systems and is a combination of several programs. Xampp has the function as a stand-alone server (localhost) consisting of the Apache HTTP Server program, MySQL database and language translator written in the PHP programming language.

Electronic learning developed in the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources has contents that are in accordance with CBT (Computer Base Training) standards. In addition, this e-learning has also been supplemented by an Electronic Certificate.

In its utilization, e-learning also requires management procedures.

This management procedures shall be controlled by administrators and operators. The procedures include how to use e-learning applications, how to present training materials effectively and easily understood by the participants and how to determine the assessment degree that will be one of the benchmarks to assess the development of training participants' understanding. Not less important is the helpdesk role that will become an information center for users if they find problems when they use e-learning.

Initially, this e-learning application was still implemented in localhost, namely <http://localhost/esdm/>. However, no the e-learning has been implemented in the education and training centers under the supervision of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources, such as the Center for Education and Training of Mineral and Coal. e-learning developed in the Center for Education and Training of Mineral and Coal is the result of cooperation with The International Mining for Development Center (IM4DC).



Sumber: Kementerian ESDM

BPSDM ESDM: SIAPKAN SDM BIDANG EBT, TINGKATKAN POTENSI PANAS BUMI

THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY OF ENERGY AND MINERAL
RESOURCES (BPSDM ESDM):
PREPARE GEOTHERMAL HUMAN RESOURCE, INCREASE THE GEOHERMAL POTENTIAL

Di tengah cadangan energi fosil yang kian menipis, pengembangan energi baru terbarukan (EBT) semakin gencar dilakukan di berbagai negara. Energi bersih yang digadang sebagai energi masa depan ini pun telah menjadi prioritas dalam pengembangan sektor energi di Indonesia. Untuk itu, BPSDM ESDM pun menggiatkan upaya pengembangan SDM di bidang EBT dan Konservasi Energi (EBTKE). Salah satunya dengan menggandeng Pemerintah Selandia Baru dalam upaya pengembangan SDM di bidang EBT.



SDM PANAS BUMI

Awal September 2018 lalu, BPSDM ESDM menandatangani *Partnership Arrangement* (PA) dengan Pemerintah Selandia Baru. Penandatanganan yang dilakukan bertepatan dengan acara The 6th Indonesia International Geothermal Convention and Exhibition 2018 tersebut terkait pengembangan SDM dalam rangka peningkatan potensi panas bumi. Mengingat, letak wilayah Indonesia yang berada di jalur cincin api (*ring of fire*), menjadikan negeri ini kaya akan potensi panas bumi.

Disamping pengembangan SDM di bidang panas bumi, kerja sama ini juga dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kompetensi pengajar dan para pekerja di industri panas bumi. Untuk pengembangan SDM bidang panas bumi di Indonesia, Pemerintah Selandia Baru mengucurkan dana sebesar 6,8 juta dolar Selandia Baru.

Dana tersebut, nantinya, akan digunakan sebagai pembiayaan dalam meningkatkan kualitas penguatan kelembagaan dan mendukung terlaksananya pelatihan untuk BU/BUT di bidang panas bumi. Pembiayaan juga diperuntukan bagi upaya peningkatan kualitas dan kemampuan pelatihan yang disediakan oleh lembaga pendidikan Indonesia yang relevan serta identifikasi pelatih dan program pelatihan yang potensial, termasuk *Training of Trainer* (ToT).

Melalui kerja sama ini, diharapkan mampu memperluas peluang bagi komunitas lokal untuk terlibat secara positif dalam sektor ini sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang terampil. Dengan demikian, kerja sama ini dapat memberikan manfaat yang lebih adil bagi pembangunan ekonomi Indonesia.

KERJA SAMA BERKELANJUTAN

Kerja sama BPSDM ESDM dengan Pemerintah Selandia Baru ini bukanlah kali pertama. Melainkan, merupakan kelanjutan dari kerja sama yang pernah dilakukan di tahun-tahun sebelumnya antara BPSDM dengan Pemerintah Selandia Baru.

Sejak 30 September 2014, BPSDM ESDM melalui PPSDM KEBTKE telah menandatangani *Partnership Arrangement* (PA). PA terkait kerja sama Pusdiklat KEBTKE dengan The New Zealand Ministry of Foreign Affairs and Trade on Geothermal Energy Human Resources Development. Kerja sama dengan masa kontrak satu tahun ini menghasilkan dokumen *Strategic Geothermal Energy Human Resources Development Plan* (SGHRDP).

PA kembali ditandatangani oleh kedua negara pada Juli 2016. Di tahun tersebut, BPSDM ESDM mendapatkan bantuan teknis dan pengembangan kapasitas untuk memfasilitasi peningkatan produksi energi terbarukan. Kerja sama ini juga sebagai tindak lanjut dari pengembangan panas bumi di Indonesia.

Di tahun 2017, kerja sama berlanjut. Penandatanganan PA dilakukan dengan masa berlaku 3 tahun. Di tahun ini, diselenggarakan *Geothermal Well Drilling Course* di PPSDM Migas. Kemudian, pihak Selandia Baru juga menempatkan *Technical Assistance* atau ahli di bidang panas bumi dari Selandia baru di PPSDM KEBTKE.

Melalui kerja sama ini, diharapkan mampu memperluas peluang bagi komunitas lokal untuk terlibat secara positif dalam sektor ini sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang terampil. Dengan demikian, kerja sama ini dapat memberikan manfaat yang lebih adil bagi pembangunan ekonomi Indonesia.

Penempatan tenaga ahli juga dilakukan di tahun ini. Di mana, dua orang *Technical Assistance* yang berasal dari East Harbour Energy Ltd dan Ketua Masyarakat Energi Terbarukan Indonesia (METI) ditempatkan di lingkungan BPSDM ESDM selama 4 minggu. Dari penempatan *expert* ini, diperoleh rekomendasi pengembangan SDM panas bumi di Indonesia dan juga sebagai dasar pembuatan PA antara BPSDM ESDM dengan Ministry Foreign Affairs and Trade (MFAT) New Zealand.

Selain penempatan *expert*, di tahun ini juga dirumuskan pengembangan Geothermal earning Center of Excellence (GLCoE). Dalam rencana pengembangan GLCoE, BPSDM ESDM yang dimotori PPSDM KEBTKE menggandeng WINTEC. Pada rapat perumusan yang telah dilaksanakan di bulan Agustus dan September 2018, telah menetapkan pembuatan PA, *Quick Wins*, dan *Roadmap* Kegiatan GLCoE; identifikasi SKKNI; serta identifikasi partner lain dalam pengembangan SDM subsektor panas bumi di Indonesia.

In the midst of depletion of fossil energy reserves, the development of new and renewable energy (EBT) is increasingly being carried out in various countries. The clean energy that is expected as a future energy has also been a priority to develop of the energy sector in Indonesia. For this purpose, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources also promotes the efforts to develop human resources in the field of New, Renewable Energy and Energy Conservation (EBTKE). One of them is by joining cooperation with the New Zealand Government to develop human resources in the New and Renewable Energy Sectors.

HUMAN RESOURCE OF GEOTHERMAL

In the beginning of September 2018, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources entered a Partnership Arrangement (PA) with New Zealand Government. The agreement that was signed to coincide with the 6th Indonesia International Geothermal Convention and Exhibition 2018 event related to the development of Human Resources in order to increase geothermal potential. Considering the location of the Indonesia territory that is on the ring of fire, makes this country rich in geothermal potential.

In addition to the development of Human Resources in the geothermal sectors, this cooperation was also implemented to increase the capacity and competence of teachers and workers in the geothermal industry. To develop geothermal Human Resources in Indonesia, the New Zealand Government provides 6.8 million New Zealand dollars.

The fund, later, will be used as financing source to improve the quality of institutional strengthening and to support the implementation of training for BU/BUT in the geothermal sector. Financing also aims at taking the efforts to improve the quality and capability of training provided by



Sumber: Kementerian ESDM



relevant Indonesian educational institutions and identification of potential trainers and training programs, including Training of Trainers (ToT).

Through this cooperation, it is expected to be able to enhance the opportunities for local communities to be positively involved in this sector so they can obtain skilled employment. Thus, this cooperation can provide more equitable benefits for Indonesia's economic development.



SUSTAINABLE COOPERATION

The cooperation between the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources and the New Zealand Government is not the first one. However, it is the follow up of the cooperation that has been implemented in previous years between the Human Resources Development Agency and the New Zealand Government.

Since September 30, 2014, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources through the Center for Human Resource Development of Electricity, New, Renewable Energy, and Energy Conservation (KEBTKE) has signed a Partnership Arrangement (PA). The PA is related to the cooperation of the Training Center of Center for Human Resource Development of Electricity, New, Renewable Energy, and Energy Conservation (KEBTKE) with The New Zealand Ministry of Foreign Affairs and Trade on Geothermal Energy Human Resources Development. The cooperation with the duration of one-year contract produces a document of the Strategic Geothermal Energy Human Resources Development Plan (SGHRDP).

The PA was re-signed by the two countries in July 2016. In that year, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources received technical assistance and capacity development to facilitate the increase of renewable energy production. This cooperation is also a follow up to geothermal development in Indonesia.

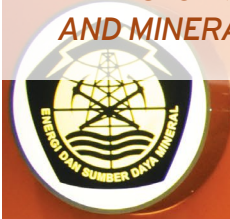
In 2017, the cooperation continues. The PA is signed for the validity period of 3 years. This year, a Geothermal Well Drilling Course was held in the Center for Human Resource Development of Oil and Gas. Then, New Zealand also assigns Technical Assistance or experts in geothermal fields from New Zealand in Center for Human Resource Development of Electricity, New, Renewable Energy, and Energy Conservation.

The experts are also assigned this year. In the assignment, two Technical Assistance from East Harbor Energy Ltd and Chairman of the Indonesian Renewable Energy Society (METI) were assigned in the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources for 4 weeks. From the experts' assignment, it is obtained recommendations for developing geothermal human resources in Indonesia and also as the basis to enter PA between the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources and Foreign Affairs and Trade (MFAT) Ministry of New Zealand.

In addition to expert assignment, this year the development of the Geothermal Earning Center of Excellence (GLCoE) is also formulated. In the plan to develop the GLCoE, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources driven by Center for Human Resource Development of Electricity, New, Renewable Energy, and Energy Conservation (KEBTKE) joins cooperation with WINTEC. In the formulation meeting held in August and September 2018, it has regulated the preparation of PA, Quick Wins and Roadmap of GLCoE Activities; SKKNI identification; and identification of other partners to develop the geothermal subsector in Indonesia.

Transformasi BPSDM ESDM: Tingkatkan Pelayanan Melalui BLU

TRANSFORMATION OF THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY OF ENERGY
AND MINERAL RESOURCES (BPSDM ESDM): IMPROVE THE SERVICES THROUGH BLU



PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
KEMENTERIAN ENERGI



Sumber: Kem

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, Badan Pengembangan SDM (BPSDM) ESDM bertransformasi menjadi Badan Layanan Umum (BLU). Melalui BLU, BPSDM ESDM hadir sebagai lembaga Pemerintah yang profesional, andal, mandiri, dan bereputasi.

EFISIENSI & PRODUKTIVITAS

Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik berupa penyediaan barang atau jasa, tanpa mengutamakan keuntungan. Melainkan, pelayanan yang diberikan berdasarkan prinsip efisiensi dan produktivitas.

BLU merupakan wujud komitmen Pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang tertuang dalam PP No. 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas PP No. 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU). Di sisi lain, BLU juga merupakan bentuk reformasi keuangan negara yang mengusung pengelolaan anggaran berbasis kinerja.

Pada dasarnya, BLU mengadopsi praktik bisnis yang sehat. Dengan demikian, setiap instansi Pemerintah yang berstatus BLU memiliki fleksibilitas dalam mengelola keuangannya berdasar prinsip efisiensi dan produktivitas.

Dalam hal ini, pelaksanaan anggaran menjadi lebih terstruktur dan berorientasi pada *outcome* dan *benefit*. Kendati berorientasi pada *benefit*, BLU tidak mengutamakan untuk mencari profit. Melainkan, lebih berorientasi pada peningkatan aspek akuntabilitas dan pengembangan paradigma melayani masyarakat.



Sumber: Kementerian ESDM



Sumber: Kementerian ESDM

JIWA MELAYANI

Sejak 2017 lalu, sejumlah unit di bawah BPSDM ESDM telah bertransformasi menjadi BLU. Unit tersebut terdiri dari Politeknik Energi dan Mineral (PEM) AKAMIGAS; Pusat Pengembangan SDM Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas); PPSDM Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (KEBTKE); dan PPSDM Geologi dan Mineral Batubara (Geominerba).

Dengan status BLU, keempat unit BPSDM ESDM tersebut memiliki fleksibilitas dalam pelaksanaan anggarannya. Namun, tetap memiliki kendali yang ketat terhadap aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta pertanggungjawabannya. Hal tersebut diharapkan akan berujung pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Adapun layanan yang diberikan BLU BPSDM ESDM meliputi jasa pendidikan, jasa pelatihan, jasa sertifikasi, jasa keahlian, jasa bengkel, jasa laboratorium, jasa pengolahan minyak, jasa pengolahan air, serta jasa penggunaan sarana pendidikan dan pelatihan.

Seperti halnya PPSDM Migas yang meningkatkan layanan melalui peningkatan efisiensi layanan dengan menyediakan Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSA). Kehadiran PTSA diharapkan dapat memangkas proses pelayanan serta mewujudkan pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, dan terjangkau. PTSA juga memungkinkan penyediaan layanan kepada masyarakat dalam lingkup yang lebih luas.

Peningkatan layanan juga dilakukan melalui penambahan ruang lingkup Skema Sertifikasi Kompetensi. Hingga Triwulan III/2018, dilakukan penambahan 17 ruang lingkup di bidang migas, penambahan 10 ruang lingkup di bidang Geominerba, dan penambahan 19 ruang lingkup di bidang KEBTKE.

Kemudian, dilakukan pula penambahan Tempat Uji Kompetensi (TUK) di luar PPSDM Migas (32 TUK) dan di luar PPSDM Geominerba (12 TUK). Langkah peningkatan lainnya berupa Komputerisasi Uji Sertifikasi Kompetensi dan Layanan Penerbitan Surat Keterangan Sehat bagi peserta sertifikasi.

REVITALISASI ASET

Peningkatan layanan juga dilakukan PPSDM Geominerba melalui revitalisasi dan optimalisasi aset yang dimilikinya. Dalam hal ini, Wisma Geominerba yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman, Bandung. Tepatnya, di depan Puslibat Tekmira. Lokasi yang strategis menjadi salah satu alasan PPSDM Geominerba untuk mengoptimalkan wisma sebagai penginapan. Dengan mengusung *brand* baru, Wisma Geominerba pun bertransformasi menjadi Geowisata Inn.

Awalnya, Geowisata Inn diperuntukkan bagi kalangan terbatas, yaitu pegawai Kementerian ESDM dan peserta diklat. Namun, semenjak PPSDM Geominerba berstatus BLU, Geowisata Inn dibuka pula bagi masyarakat umum, yang diresmikan pada 4 Mei 2018 lalu.

Selain Geominerba Inn, revitalisasi aset juga dilakukan terhadap Kampus Lapangan Cisolok dan Cipatat, Padalarang. Rencananya, disamping untuk tempat diklat, akan disiapkan pula paket wisata. Mengingat, kawasan di sekitar kampus

memiliki potensi wisata yang bagus. Revitalisasi juga dilakukan terhadap Museum Gunung Api dan Pusat Pelatihan Geowisata Geopark Batur.

Optimalisasi aset dilaksanakan pula dengan mengoperasikan (aktivasi) RS Migas Cepu melalui penandatanganan MoU dengan Pertamina Bina Medika (4 Mei 2018). Rumah sakit ini ditargetkan *launching* pada Juni 2019 mendatang. Nantinya, rumah sakit ini diperuntukkan bagi masyarakat Cepu dan sekitarnya yang selama ini bergantung pada faskes di Semarang dan Surabaya.

BPSDM ESDM juga memanfaatkan Lapangan Balun sebagai Kampus Lapangan PEM AKAMIGAS. Pengelolaan oleh PEM AKAMIGAS melalui skenario Kerja Sama Operasi (KSO) dengan PT Pertamina EP Asset 4 Cepu.

Peningkatan layanan kepada masyarakat juga dilaksanakan BPSDM ESDM melalui kerja sama dengan sejumlah Badan Usaha (BU) ataupun Badan Usaha Tetap (BUT) di sektor ESDM. Dengan langkah dan upaya yang ditempuh BPSDM ESDM sebagai BLU diharapkan mampu menghadirkan SDM ESDM yang profesional, kompeten, dan berjiwa melayani.

In order to improve service to the community, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources transforms into a Public Service Agency (BLU). Through the Public Service Agency, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources is present as a government institution that is professional, reliable, independent and reputable.

EFFICIENCY & PRODUCTIVITY

Public Service Agency (BLU) is a Government agency established to provide services to the community, either in the form of goods or services, without prioritizing profits. However, the services provided are based on efficiency and productivity principles.

BLU is a realization of the Government's commitment to improve service to the community as stated in the Government Regulation (PP) No. 74 of 2012 on the Amendments of the Government Regulation (PP) No. 23 of 2005 on Financial Management of Public Service Bodies (PK-BLU). On the other hand, BLU is also the state financial reform to promote the management of performance-based budgets.

Basically, BLU adopts sound business practices. Thus, any Government agency with the BLU status has flexibility to manage the finances based on the principles of efficiency and productivity. In this case, the budget is implemented in more structured and oriented towards outcomes and



benefits. Although benefit-oriented, a BLU does not prioritize for profit. However, it is more oriented towards improvement aspects of accountability and developing the paradigm to serve the community.

THE SPIRIT TO SERVE

Since 2017, a number of units under the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources have been transformed into BLU. They are the Energy and Mineral Polytechnic (PEM) AKAMIGAS; Center for Human Resource Development of Oil and Gas (PPSDM Migas); Center for Human Resource Development of Electricity, New, Renewable Energy, and Energy Conservation (KEBTKE); and Center for Human Resource Development of Geology Mineral and Coal (Geominerba).

With the BLU status, the four units of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources have the flexibility to implement the budget. However, they still have strict control on the aspects of planning, implementation, evaluation and accountability.

It is expected to achieve the services improvement to the community. The services provided by the BLU of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources include education services, training



Sumber: Kementerian ESDM

services, certification services, expertise services, workshop services, laboratory services, oil processing services, water treatment services and the use of education and training facilities.

Just as Center for Human Resource Development of Oil and Gas (PPSDM Migas) that improves the services through increasing service efficiency by providing One Stop Integrated Services (PTSA). The existence of PTSA is expected to shorten the service process and realize fast, easy, inexpensive, transparent and affordable service. PTSA also allows the provision of services for the public in a wider scope.

The improvement of services is also carried out through the addition of the scope of the Competence Certification Scheme. Until Quarter III/2018, there are 17 additional scopes in the oil and gas sector, 10 additional scopes in the Geology, Mineral and Coal (Geominerba) sectors, and 19 additional scopes in the Electricity, New, Renewable Energy, and Energy Conservation sectors.

Then, the Places of Competence Test (TUK) are also added beyond Center for Human Resource Development of Oil and Gas (32 TUK) and beyond the Center for Human Resource Development of Geology Mineral and

Coal (12 TUK). Other improvement steps are in the forms of Computerized Competence Certification Tests and Health Certificate Issuance Services for certification participants.

ASSET REVITALIZATION

The service improvement is also carried out by Center for Human Resource Development of Geology Mineral and Coal (Geominerba) through revitalizing and optimizing the assets. In this case, Wisma Geominerba located in Jalan Jenderal Sudirman, Bandung. Precisely, in front of Puslibat Tekmira. The strategic location is one of the reasons for Center for Human Resource Development of Geology Mineral and Coal (Geominerba) to optimize the guesthouse as an inn. By making the new brand, Wisma Geominerba was transformed into Geowisata Inn.

Initially, Geowisata Inn was intended for limited customers, they are the employees of Ministry of Energy and Mineral Resources and training participants. However, since Center for Human Resource Development of Geology Mineral and Coal (Geominerba) has the status of BLU, Geowisata Inn is also opened for the public, it was inaugurated on May 4, 2018.

In addition to the Geominerba Inn, asset revitalization was also carried out on the Field Campus of Cisolok and Cipatat Padalarang. The plan states that in addition to training centers, there will be also tour packages. Considering that the area around the campus has good tourism potential. The revitalization was also carried out on the Volcano Museum and the training Center of Geowisata Geopark Batur.

Asset optimization is also carried out by operating (activating) Hospital Migas Cepu through the signing of the MoU with Pertamina Bina Medika (May 4, 2018). The hospital is targeted to launch in the June 2019 to come. Later, this hospital is intended for the Cepu community and people in the surrounding areas, which depend on their health facilities in Semarang and Surabaya.

The Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources also makes use of Balun Field as Field Campus of PEM AKAMIGAS. It managed by PEM AKAMIGAS through the Joint Operation (KSO) scenario with PT Pertamina EP Asset 4 Cepu.

The improvement of services to the public is also carried out by the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources through cooperation with a number of Business Entities (BU) or Permanent Business Entities (BUT) in the Energy and Mineral Resources sectors. With the steps and efforts taken by the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources as the BLU, it is expected to be able to present professional, competent and service-minded the Human Resources Development of Energy and Mineral Resources.

Transformasi BPSDM ESDM: Torehan Prestasi di 2018

TRANSFORMATION OF THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY OF ENERGY
AND MINERAL RESOURCES (BPSDM ESDM): ACHIEVEMENT REACHED IN 2018

Sumber: Kementerian ESDM

Sepanjang tahun 2018, Badan Pengembangan SDM (BPSDM) ESDM membukukan sejumlah pencapaian, baik dalam hal pengembangan SDM maupun pelayanan kepada masyarakat. Pencapaian ini pun menjadi salah satu indikasi keberhasilan BPSDM ESDM dalam menjalankan fungsinya sebagai Badan Layanan Umum (BLU).

KONTRIBUSI PNBP

Transformasi BPSDM ESDM menjadi BLU mendorong reformasi badan dalam berbagai aspek, dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Di sisi lain, reformasi mendorong peningkatan efisiensi dan produktivitas di lingkungan BPSDM ESDM.

Sepak terjang BPSDM ESDM ini pun mampu memberikan kontribusi positif terhadap Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari sektor energi. Kementerian Keuangan menetapkan target PNBP dari BLU BPSDM ESDM tahun 2018 sebesar Rp 119,8 miliar. Hingga triwulan III/2018, BPSDM ESDM berhasil meraih pendapatan sebesar Rp 116,04 miliar atau 96,86%.

Pendapatan tersebut berasal dari jasa dan layanan yang dijalankan BPSDM. Di antaranya, pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan bagi industri, masyarakat, dan aparatur. Diklat industri dari target 7.291 peserta tercapai 5.807 peserta (80%).

Sedangkan diklat untuk masyarakat dan aparatur, berhasil mencapai angka 95%. Begitupun dengan sertifikasi, BPSDM berhasil melampaui target yang ditetapkan, terutama sertifikasi di bidang Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (EBTKE).



Dalam hal ini, BPSDM ESDM telah melakukan sertifikasi bidang EBTKE terhadap 806 orang dari 600 orang (134%). Sementara di bidang migas, tersertifikasi 9.434 orang dari target 12.000 orang (79%) dan bidang Geominerba tersertifikasi 2.187 orang dari 2.500 orang (87%).

Hingga per 30 September 2018, total pelatihan dan sertifikasi mencapai 5.919 dari 7.291 orang (81%). Dengan demikian, terjadi peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya, yaitu 2.167 (2016) dan 3.422 (2017).

Pencapaian juga berhasil ditorehkan lembaga-lembaga pendidikan berstatus BLU yang berada di bawah naungan BPSDM ESDM, yaitu Politeknik Energi dan Mineral (PEM) AKAMIGAS; Pusat Pengembangan SDM Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas); PPSDM Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (KEBTKE); dan PPSDM Geologi dan Mineral Batubara (Geominerba).

Sepanjang tahun 2018, penerimaan mahasiswa tercatat sebanyak 237 orang. Lembaga pendidikan tersebut juga meraih 7 predikat juara pada Kompetisi Inovasi Mahasiswa Tingkat Nasional.

OPTIMALISASI ASET

Reformasi dan transformasi juga dilaksanakan dari sisi internal BPSDM ESDM. Salah satunya dengan optimalisasi pegawai. sebanyak 97 pegawai berhasil *inpassing* dari tenaga penunjang (*non engine*) menjadi tenaga *engine*, seperti Widyaiswara/Dosen/Instruktur.

Selain itu, pengembangan SDM internal juga dilaksanakan melalui Program Magang. Tak kurang dari 185 pegawai PNS diikuti dalam program tersebut yang ditempatkan di 18 BU/BUT di sektor ESDM. Begitupun dengan pembangunan karakter dan kepemimpinan, yang dilaksanakan terhadap 163 pejabat struktural Kementerian ESDM

Status sebagai BLU juga mendorong BPSDM ESDM mengambil sejumlah langkah dan strategi guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Langkah tersebut berupa optimalisasi aset dan peningkatan pelayanan.

Adapun langkah optimalisasi aset yang dilakukan, antara lain peresmian Hotel Geowisata Inn, kerja sama pembangunan RS Migas Cepu, serta penanaman pohon dan penataan lahan Kampus Lapangan Cepu dari Cisolok. Sementara, langkah peningkatan pelayanan berupa Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSA), Sistem Penilaian Kinerja Harian (Sakira), Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE), serta penambahan 46 Skema Sertifikasi Kompetensi.



Sumber: Kementerian ESDM

Throughout 2018, the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Energy and Mineral Resources recorded a number of achievements, either in terms of Human Resource development or services to the community. This achievement is also one of the indications of the success of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources to perform its functions as a Public Service Agency (BLU).

CONTRIBUTION OF PNBP

The transformation of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources into BLU encourages the reform of the agency in various aspects, with the objective to improve services to the community. On the other hand, the reform encourages efficiency and productivity improvement within the vicinity of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources.

The action of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources is also able to positively contribute to Non-Tax State Revenues (PNBP) from the energy sector. The Ministry of Finance set the target of Non-Tax State Revenues from BLU of Non-Tax State Revenues in 2018 amounting to Rp. 119.8 billion. Until quarter III/2018, The Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources has gained the revenue of Rp 116.04 billion or 96.86%.

This revenue comes from services managed by the Human Resources Development Agency. They include the education and training (training) for industry, society and staffs. Of the target of 7,291 participants in the Industrial education and training, it reached 5,807 participants (80%).

While the training for the community and staffs, it succeeded to reach 95%. It does so with the certification, the Human Resources Development Agency succeeded to exceed the set targets, especially the certification in the field of New, Renewable Energy and Energy Conservation (EBTKE).

In this case, the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources has issued the certification of the New, Renewable Energy and



Sumber: Kementerian ESDM



Energy Conservation (EBTKE) for 806 individuals of 600 individuals (134%). While in the oil and gas sector, 9,434 people were certified of the target of 12,000 people (79%) and in the Geology, Mineral and Coal (Geominerba) sector 2,187 individual of 2,500 individuals (87%).

As of September 30, 2018, the total training and certification reached 5,919 of 7,291 individuals (81%). Thus, there was an increase from previous years, of 2,167 (2016) and 3,422 (2017).



Achievements were also made by Education Agencies of the BLU status under the supervision of the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources, they are they are the Energy and Mineral Polytechnic (PEM) AKAMIGAS; Center for Human Resource Development of Oil and Gas (PPSDM Migas); Center for Human Resource Development of Electricity, New, Renewable Energy, and Energy Conservation (KEBTKE); and Center for Human Resource Development of Geology Mineral and Coal (Geominerba).

Throughout 2018, there are 237 student admissions. The educational agency also won 7 championship titles in the National Student Innovation Competition.

ASSET OPTIMIZATION

Reforms and transformations are also carried out internally within the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources. One of them is by optimizing employees. There are 97 employees qualify the position from supporting personnel (non-engine) into engine personnel, such as Trainers/ Lecturers/Instructors.

In addition, the internal Human Resources development is also carried out through the Internship Program. Not less than 185 civil servants were enrolled in the program that is located in 18 BU/BUT in the Energy and Mineral Resources sectors. It also applies with the character and leadership development, it is implemented to 163 structural officials in the Ministry of Energy and Mineral Resources

The status as a BLU also encourages the Human Resources Development Agency of Energy and Mineral Resources to take a number of steps and strategies to improve efficiency and productivity. The steps are asset optimization and service improvement.

The asset optimization made are such as the inauguration of Geowisata Inn Hotel, cooperation of the construction of the Hospital of Migas Cepu and tree planting and land management of the Cepu Field Campus from Cisolok. Meanwhile, the step of service improvement is in the form of One-Stop Integrated Services (PTSA), Daily Performance Assessment System (Sakira), Electronic Office Manuscript Management (TNDE) and the addition of 46 Competence Certification Schemes.

Oleh: Rokhmah N. Suryaningsih - Ekonom,
Pengamat Sosial, Ekonomi dan Pasar modal

SDM YANG KOMPETEN DAN BERKUALITAS UNTUK HADAPI TANTANGAN GLOBAL

*COMPETENT AND QUALITY HUMAN RESOURCE
TO FACE GLOBAL CHALLENGES*

Pemberlakuan ASEAN Free Trade Area (AFTA) 2015 memberikan tantangan tersendiri bagi para praktisi sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Hal ini dikarenakan mereka dituntut untuk bisa mencetak SDM baru yang berkualitas sekaligus meningkatkan kemampuan SDM yang ada sekarang. Upaya itu dilakukan, tidak lain, agar SDM lokal bisa bersaing dengan tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Mengingat, dengan berlakunya AFTA 2015, terbukalah kran bagi masuknya tenaga kerja asing yang terampil ke Indonesia.

Untuk mengantisipasi kondisi ini, SDM Indonesia harus memiliki kemampuan untuk bisa bersaing, walaupun mereka hidup di negerinya sendiri. Ini berarti mereka harus mampu mempertahankan posisinya di tengah dinamika persaingan global yang semakin kompetitif. Termasuk, persaingan di sektor hulu migas.

Industri hulu migas merupakan sektor industri yang menyerap banyak tenaga kerja dan memiliki peran penting dalam pengembangan kapasitas SDM nasional serta menciptakan masyarakat madani, dengan cara memajukan standar pendidikan dan pelatihan di daerah-daerah. Disamping itu, pengembangan kapasitas SDM lokal juga bisa dilakukan melalui kesempatan kerja ataupun praktik kerja bagi penduduk di sekitar wilayah operasi industri hulu migas.

Hal ini seperti yang pernah disampaikan oleh J. Widjonarko, selaku Pelaksana Tugas (Plt) Kepala SKK Migas di tahun 2014 lalu, bahwa Perusahaan perlu mendorong upaya untuk meningkatkan daya saing putra daerah dalam kewirausahaan sehingga tingkat sosial ikut terangkat bersama dengan berkembangnya dunia usaha. Oleh karena itu, pimpinan dan praktisi SDM memiliki peran penting dalam mempersiapkan dan membangun SDM yang berkualitas, baik SDM yang berada dalam perusahaan maupun SDM-SDM daerah sekitar untuk membantu menciptakan masyarakat madani.

Dengan demikian, perlu ditetapkan standar kompetensi yang bersifat nasional sebagai acuan bagi para pengelola SDM, agar para pemimpin dan praktisi SDM mumpuni dalam mengemban tugas untuk membina pekerja serta calon pekerja. Pemberlakuan standar kompetensi secara nasional ini memiliki empat manfaat, yaitu (1) sebagai rujukan pelatihan, pendidikan, dan sertifikasi; (2) sebagai acuan dalam proses rekrutmen kerja; (3) sebagai sarana pengembangan karier; serta (4) sebagai acuan dalam menetapkan remunerasi.

SINERGI KEMBANGKAN KOMPETENSI

Dengan adanya standar kompetensi tersebut, para praktisi manajemen SDM di Indonesia memiliki standar kompetensi kerja yang berlaku nasional dengan acuan yang jelas. Hal ini, tentu saja, sangat membantu industri hulu migas yang menghadapi persoalan minimnya SDM lokal yang profesional

dan kompeten di bidang ini. Padahal, untuk memenuhi target pemerintah, Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) selaku operator di bisnis hulu migas, membutuhkan dukungan SDM yang kompeten.

Persoalan SDM ini, tentunya, membutuhkan suatu solusi yang hanya dapat terwujud melalui sinergi antara SKK Migas, KKKS, dan institusi pendidikan nasional. Sinergi ketiganya akan mampu mencetak tenaga profesional di industri hulu migas. Wujud sinergi tersebut, salah satunya, dalam bentuk Program *National Capacity Building* (NCB) yang dilaksanakan oleh SKK Migas.

Selain itu, untuk menyikapi persoalan minimnya SDM ahli migas, SKK Migas juga mencanangkan program pengembangan pekerja lintas kontraktor kontrak kerja sama dengan cara berkolaborasi untuk menyiapkan tenaga kerja Indonesia yang profesional serta memiliki keahlian dan keterampilan di bidang migas.

The enactment of ASEAN Free Trade Area (AFTA) 2015 gives its own challenges for Human Resource (SDM) practitioners in Indonesia. It is because they are required to be able to create new qualified Human Resources while at the same time improving their existing Human Resource capabilities. The effort was made, certainly in order to produce local human resources that are able to compete foreign workers entering Indonesia. Considering that, upon the enactment of the AFTA 2015, the gate for skilled foreign worker will open.

To anticipate this condition, Indonesian Human Resource must have the ability to be able to compete, though they live in their own country. It means that they must be able to defend their position in the middle of dynamics of increasingly global competition. Including, the competition in the upstream oil and gas sectors.

The upstream oil and gas industry is an industrial sector absorbing a large number of workers and it has an important role to develop national Human Resource capacity and to create civilized society, by improving education and training standards in the regions. Furthermore, the development of local Human Resources capacity can also be done through employment opportunities or work practices for residents around the operating area of the upstream oil and gas industry.

It is as stated by J. Widjonarko, as Acting (Plt) Chairman of SKK Migas of 2014, which the Company needs to encourage the efforts to increase the entrepreneurship competitiveness of local potential resident so that the social level is improved along with the development

of the business world. Therefore, Human Resources leaders and practitioners have an important role to prepare and develop quality Human Resources, both Human Resources within the company and human resources in the surrounding areas to realize civilized society.

Thus, it is necessary to set national competence standards as a reference for Human Resource manager, so that Human Resource leaders and practitioners are qualified to carry out the task to guide workers and potential workers. The application of national competence standards has four benefits, they are (1) as the reference for training, education and certification; (2) as the reference in the work recruitment process; (3) as a means of career development; and (4) as the reference to determine remuneration.

SYNERGY TO DEVELOP COMPETENCE

With the existence of the competence standards, Human Resource management practitioners in Indonesia have work competence standard that is nationally applicable and has clear references. Of course, it highly helps the upstream oil and gas industry that faces the issue of lack of professional and competent local Human Resources in this field. In fact, to meet the government's target, the Contractor of Cooperation Contract (KKKS) as the operator in the upstream oil and gas business, requires competent Human Resources support.

The Human Resource issue, of course, requires a solution that can only be achieved through the synergy between SKK Migas, KKKS and national education agency. The synergy of the three will be able to produce professionals in the upstream oil and gas industry. One of the forms of the synergy is the Program of National Capacity Building (NCB) implemented by SKK Migas.

Furthermore, in order to address the issue of lack of oil and gas expert Human Resources, SKK Migas also launched a cross development contractor of cooperation contract by making a collaboration to prepare a professional Indonesian workforce and having expertise and skills in the oil and gas sectors.

MANAJEMEN SDM BERBASIS KOMPETENSI: THE RIGHT MAN IN THE RIGHT PLACE

COMPETENT AND QUALITY HUMAN RESOURCE
TO FACE GLOBAL CHALLENGES

Kompetensi merupakan faktor yang memengaruhi kualitas sekaligus keberhasilan Sumber Daya Manusia (SDM). Bagi sebuah organisasi, kompetensi juga menjadi faktor penting dalam menentukan standar pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), kemampuan kerja seorang atas bidang tertentu. Karenanya, berkembanglah sebuah Sistem Manajemen SDM yang berbasis kompetensi.

KOMPETENSI

Dalam manajemen SDM, kompetensi dibedakan atas Kompetensi Manajerial (*Soft Competency*) dan Kompetensi Teknis (*Hard Competency*). Kompetensi Manajerial adalah yang berhubungan dengan kemampuan mengelola karyawan/berhubungan dengan orang lain. Misalnya saja, kemampuan memimpin, bekerja dalam tim, dan memecahkan masalah.

Sedangkan Kompetensi Teknis, adalah yang berhubungan secara spesifik dengan kapasitas fungsional perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan. Misalnya saja, kemampuan dasar di bidang pemasaran atau akuntansi.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai melalui Manajemen SDM Berbasis Kompetensi ini adalah menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat pula. Dengan kata lain ada kesesuaian antara posisi dan pemegang jabatan.

Konsep ini juga memastikan pegawai dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan sesuai dengan pengetahuan dan keahliannya. Untuk itu, dalam penerapan sistem manajemen ini, dilakukan penilaian terhadap kompetensi karyawan.

PENILAIAN KINERJA

Adapun keseluruhan proses penilaian terhadap kinerja terdiri atas (1) proses rekrutmen. Di mana, perusahaan telah menetapkan persyaratan kompetensi tertentu untuk posisi yang ditawarkan. Hal ini akan meningkatkan efektivitas pemanfaatan dana perekrutan sekaligus menentukan keberhasilan perusahaan karena dapat memilih SDM yang tepat.

Penilaian ke(2) berupa program pelatihan dan pengembangan SDM berdasarkan kompetensi masing-masing individu. Selain untuk meningkatkan kinerja SDM, strategi ini membuat langkah lebih fokus dan terarah sesuai kebutuhan.

Perusahaan juga dapat melakukan penilaian kompetensi SDM dalam (3) Program Pembinaan Karir. Penilaian akan memudahkan identifikasi kompetensi yang akan menjadi dasar penempatan/mutasi/promosi SDM pada suatu jabatan tertentu.

Kehadiran SDM kompeten di perusahaan, tentu akan menjadi aset berharga bagi perusahaan. SDM berkompeten sekaligus mencerminkan (4) pengembangan kinerja korporat. Manajemen SDM Berbasis Kompetensi juga mengatur tentang (5) penghargaan dan remunerasi sebagai timbal balik atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Competence is a factor affecting the quality and success of Human Resources (SDM). For an organization, competence is also an important factor to determine the standards of knowledge, skills, the ability to work on an individual of a particular field. For such purpose, it is develop a competence-based Human Resource Management System.

COMPETENCE

In the Human Resource management, competence is divided into Managerial Competency (Soft Competency) and Technical Competency (Hard Competency). Managerial competence is a competence related to the ability to manage employees/in relation with others. For example, the ability to lead, work in a team and solve problems.

Whereas Technical Competence is a competence related specifically to the company's functional capacity and the work performed. For example, basic skills in marketing or accounting.

One of the goals to be achieved through Competence-Based Human Resource Management is to put the right people in the right position. In other words there shall be a conformity between the position and the position holder.

This concept also ensures that the employees can contribute to the company according to their knowledge and expertise. For this reason, if this management system is implemented, the assessment of employee competencies shall be carried out.

PERFORMANCE ASSESSMENT

The overall process of assessing performance consists of (1) the recruitment process. In this process, the company has set certain competence requirements for the position offered. It will increase the effectiveness of the utilization of recruitment funds at the same time determine the success of the company as it can select the right Human Resource.

The Assessment to (2) is in the form of training programs and Human Resource development based on each individual competence. In addition to improve Human Resource performance, this strategy makes the steps more focused and directed as required.

The Company may also assess the Human Resource competence in (3) Career Development Program. The assessment will facilitate the identification of competence that will be the basis for the assignment/transfer/promotion of the Human Resource in a certain position.

The existence of competent Human Resources in the company will certainly be a valuable asset for the company. The competent Human Resource reflects (4) the development of corporate performance. The Competence-Based Human Resource Management also regulates (5) rewards and remuneration as the reward for contributions made to the company.



