

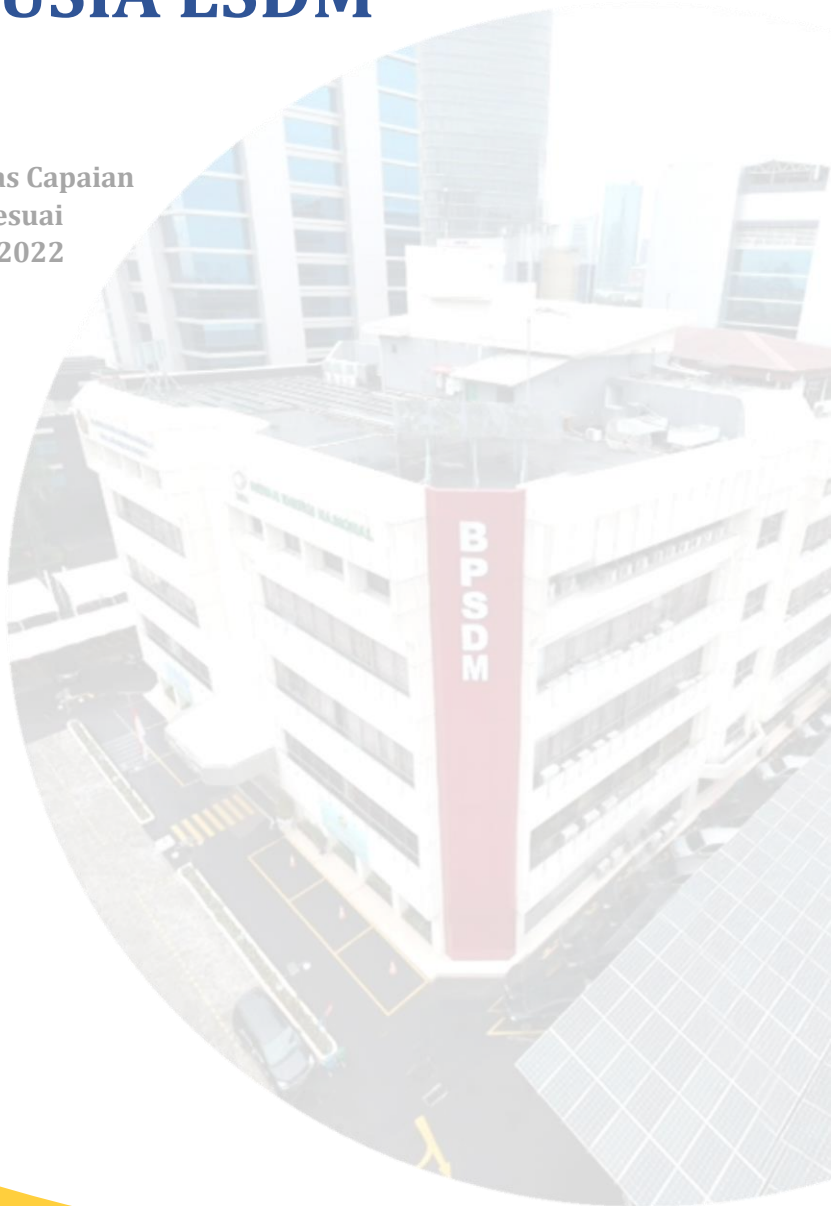


KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN KINERJA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ESDM TA. 2022

Pencapaian Atas Rencana Kinerja Dan Evaluasi Atas Capaian
Kinerja Terhadap Target Yang Telah Ditetapkan Sesuai
Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM Tahun Anggaran 2022





**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral**

Jl. Gatot Subroto Kav. 49,
Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12950

PENGANTAR



Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya serta dukungan seluruh rekan kerja, buku Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) telah selesai disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan seluruh program dan kegiatan tahun anggaran 2022 di lingkungan BPSDM ESDM.

Laporan Kinerja BPSDM ESDM juga merupakan wujud pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta sesuai Peraturan Menteri (Permen) PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian target mewujudkan energi berkeadilan di seluruh Indonesia. Peningkatan kualitas manusia Indonesia tertuang dalam visi Presiden Republik Indonesia Tahun 2020 - 2024 yang selanjutnya dilaksanakan dalam agenda ketiga dari 7 (tujuh) agenda pembangunan yaitu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Melihat pentingnya peran SDM tersebut, BPSDM ESDM sesuai dengan tugas dan fungsinya mempunyai tanggung jawab besar dalam mewujudkan SDM yang kompeten dan profesional serta handal di sektor ESDM. BPSDM ESDM harus mampu menciptakan SDM yang mumpuni, inovatif dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global, khususnya pada era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang berkembang pada saat ini.

Adanya pandemi *Covid-19* yang masih berlangsung di tahun 2022 menjadi tantangan bagi BPSDM ESDM dalam memberikan pelayanan bidang pendidikan dan pelatihan sektor ESDM agar tetap berjalan dengan baik dan berkualitas.

Dengan berbagai indikator capaian yang dituangkan dalam laporan kinerja ini yang sesuai dengan sasaran strategis yang ingin dicapai, dapat memberikan gambaran obyektif tentang kinerja organisasi selama satu tahun. Capaian kinerja ini akan digunakan sebagai salah satu masukan untuk kegiatan pada tahun berikutnya. Dengan demikian diharapkan kinerja pada masa mendatang akan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Akhirnya dengan disusunnya Laporan Kinerja ini diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan kepada seluruh pihak terkait mengenai tugas fungsi BPSDM ESDM sehingga dapat memberikan umpan balik guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal, Laporan Kinerja dijadikan landasan motivasi bagi BPSDM ESDM untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi dengan jalan selalu menyesuaikan indikator-indikator kinerja yang telah ada dengan perkembangan tuntutan *stakeholders*, sehingga dapat semakin dirasakan keberadaannya oleh masyarakat dengan pelayanan yang profesional.

Jakarta, Februari 2023

Kepala BPSDM ESDM



Prahoro Nurtjahyo

RINGKASAN

EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada BPSDM ESDM atas penggunaan anggaran. Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis capaian kinerja, indikator kinerja utama BPSDM ESDM pada umumnya menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari capaian 17 (tujuh belas) indikator kinerja dan 10 (sepuluh) sasaran strategis yang tercantum dalam IKU dan perjanjian kinerja BPSDM ESDM tahun 2022.

Adapun capaian Indikator Kinerja BPSDM ESDM pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri, adalah sebanyak 27.772 orang atau 179% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 15.500 orang.
2. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara, adalah sebanyak 21.724 orang atau 117% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 18.600 orang.
3. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat, adalah sebanyak 1.961 orang atau 106% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 1.850 orang.
4. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM, adalah sebanyak 24.985 orang atau 124% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 20.100 orang.
5. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Mahasiswa Politeknik, adalah sebanyak 1.262 orang atau 96% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 1.310 orang.
6. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) BPSDM ESDM telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 136% atau 275,56 miliar rupiah dari target penerimaan PNBP sebesar 202,09 miliar rupiah.

7. Capaian Indikator Kinerja Akreditasi dan Sertifikasi BAN-PT yaitu sebanyak 1 (satu) sertifikat atau 100% dari target yang ditetapkan.
8. Capaian Indikator Kinerja Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM yang terakreditasi, yaitu sebanyak 19 (sembilan belas) Lembaga Diklat Sektor ESDM yang telah dilakukan penilaian akreditasi, atau 106% dari target yang ditetapkan yaitu sebanyak 18 (delapan belas) Lembaga.
9. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Dokumen NSPK, adalah sebanyak 435 dokumen atau 133% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 327 dokumen.
10. Capaian Indikator Kinerja Optimalisasi TIK yang handal dan terintegrasi, yaitu sebanyak 10 aplikasi atau 142% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 7 aplikasi.
11. Capaian Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Pengguna Layanan diklat yang dilakukan pada 8 (delapan) satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM yaitu Sekretariat BPSDM ESDM, PPSDM KEBTKE, PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, PPSDM Aparatur, PEM Akamigas, Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT), dan PEP Bandung pada tahun anggaran 2022 adalah dengan kategori baik atau dengan indeks 3,54 (indeks) atau 104% dari target indeks sebesar 3,40 (indeks).
12. Capaian Indikator Kinerja Indeks Maturitas SPIP pada tahun 2022 mencapai nilai 4,032 (indeks) atau 100% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 4,0 (indeks skala 5).
13. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM pada tahun 2022 mencapai nilai 87,05 (nilai skala 100) atau 100% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 87 (nilai skala 100).
14. Capaian Indikator Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM pada tahun 2022 sebesar 98,18 (indeks) atau 114% dari target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 86 (indeks).
15. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan yang dilaksanakan BPSDM ESDM telah mencapai target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM pada tahun 2022 sebesar 72,13% atau 100% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 72,13%.
16. Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2022 sebesar 83,06 (indeks) atau 101% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 83,00 (indeks).

17. Capaian Indikator Kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM ESDM telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai IKPA BPSDM ESDM pada tahun 2022 sebesar 93,46 atau 103% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 90,5.

Kinerja BPSDM ESDM pada tahun 2022, dari 17 (tujuh belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM ESDM, sebanyak 12 (dua belas) IKU tercapai dengan klasifikasi Sangat Baik (kinerja capaian $>100\%$), dan 5 (lima) IKU tercapai dengan klasifikasi Baik (kinerja capaian $75\% \leq 100\%$). Namun demikian sangat disadari masih terdapat sejumlah tantangan dalam pencapaian kinerja sepanjang tahun 2022, diantaranya kondisi ekonomi global, transisi energi, pemulihan ekonomi nasional, beberapa sistem penilaian baru, perubahan organisasi, dan faktor teknis lainnya yang memiliki dampak besar bagi keberhasilan pencapaian target kinerja pemerintah khususnya pada bidang pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu, BPSDM ESDM senantiasa berupaya meningkatkan kinerja dari tahun ke tahun agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iv
Ringkasan Eksekutif.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	2
Maksud dan Tujuan	3
Tugas dan Fungsi	3
Struktur Organisasi	8
Isu Strategis BPSDM ESDM	8
Sumber Daya Manusia	10
Sistematika Penyajian	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA	14
Rencana Strategis	15
Penetapan Kinerja	25
Pengukuran Kinerja	27
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	29
Capaian Kinerja Utama Tahun 2022	30
Kinerja Lainnya	94
Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM.....	96
Akuntabilitas Keuangan	99
BAB IV PENUTUP.....	102
Penutup	102

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM ESDM 2020 – 2024 <i>Stakeholder Perspective</i>	22
Tabel 2.2 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM ESDM 2020 – 2024 <i>Customer Perspective</i>	23
Tabel 2.3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM ESDM 2020 – 2024 <i>Internal Process Perspective</i>	24
Tabel 2.4 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM ESDM 2020 – 2024 <i>Learning & Growth Perspective</i>	24
Tabel 2.5 Sasaran Strategis dan Target Indikator Indikator Kinerja BPSDM ESDM TA. 2022	26
Tabel 3.1 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022	30
Tabel 3.2 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional Tahun 2022.....	32
Tabel 3.3 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan sektor industri..	33
Tabel 3.4 Upaya Ke Depan terkait capaian jumlah peserta pelatihan sektor industri.....	36
Tabel 3.5 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan aparatur sipil negara	38
Tabel 3.6 Tantangan dan Upaya Ke Depan pelaksanaan pelatihan ASN.....	41
Tabel 3.7 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat	43
Tabel 3.8 Sebaran Jumlah Lulusan Pelatihan Masyarakat Kementerian Kelautan dan Perikanan yang Bekerja di Dunia Industri (DuDi) Tahun 2021 (sumber: Lakin Kementerian KKP, 2021	45
Tabel 3.9 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat	48
Tabel 3.10 Target dan capaian indikator jumlah mahasiswa politeknik	51
Tabel 3.11 Upaya Perbaikan untuk menjaga kualitas pengembangan SDM sektor ESDM	53
Tabel 3.12 Sasaran Strategis II – Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM.....	54
Tabel 3.13 Realisasi penerimaan PNBP di Lingkungan BPSDM ESDM.....	55
Tabel 3.14 Target dan capaian indikator Akreditasi dan sertifikasi oleh BAN PT ...	57
Tabel 3.15 Target dan Capaian indikator Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM.....	61
Tabel 3.16 Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM	61
Tabel 3.17 Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi	65
Tabel 3.18 Target dan capaian indikator Jumlah dokumen NSPK	67
Tabel 3.19 Target dan realisasi Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM	68

Tabel 3.20 Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM Tahun 2022	69
Tabel 3.21 Target dan realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	72
Tabel 3.22 Kriteria Penilaian Indeks Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017	72
Tabel 3.23 Kriteria Unsur Pelayanan Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017	73
Tabel 3.24 Hasil Survey Indeks Kepuasan Pengguna Layanan TA 2022 – BPSDM ESDM	74
Tabel 3.25 Unsur dan Fokus Pengukuran Maturitas SPIP	76
Tabel 3.26 Capaian Realisasi Indikator Indeks Maturitas SPIP	77
Tabel 3.27 Interval Skor penilaian indeks Maturitas SPIP	77
Tabel 3.28 Capaian realisasi indikator Nilai SAKIP BPSDM ESDM	80
Tabel 3.29 Komponen Penilaian SAKIP	80
Tabel 3.30 Perbandingan Hasil Penilaian SAKIP BPSDM ESDM 2020 – 2022	81
Tabel 3.31 Target dan capaian indikator Indeks Reformasi Birokrasi	83
Tabel 3.32 Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM	84
Tabel 3.33 Target dan capaian indikator nilai evaluasi kelembagaan.....	85
Tabel 3.34 Komponen dan hasil penilaian evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM..	86
Tabel 3.35 Target dan capaian indikator indeks IP ASN BPSDM ESDM tahun 2022	90
Tabel 3.36 Detail Hasil Penilaian IP ASN BPSDM ESDM	91
Tabel 3.37 Target dan capaian indikator kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	93
Tabel 3.38 Detail hasil penilaian IKPA BPSDM ESDM	93
Tabel 3.39 Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas Tahun 2022	94
Tabel 3.40 Realisasi Anggaran per Unit Eselon II Tahun 2022.....	99

DAFTAR Gambar

Gambar 1.1 Tugas dan fungsi BPSDM ESDM	4
Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPSDM ESDM	8
Gambar 1.3 Jumlah SDM Berdasarkan Jabatan	11
Gambar 1.4 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan	11
Gambar 1.5 Jumlah SDM Berdasarkan Pendidikan	12
Gambar 1. 6 Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin	12
Gambar 2.1 Agenda Pembangunan RPJMN IV Tahun 2020-2024	15
Gambar 2.2 Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024	17
Gambar 2.3 Kerangka Peta Strategi	22
Gambar 2.4 Peta Strategis BPSDM ESDM Tahun 2020-2024	25
Gambar 2.5 Status Indeks Capaian IKU	28
Gambar 3.1 Perbandingan capaian dan realisasi jumlah peserta pelatihan sektor industri pada tahun 2020 dan 2022 (kiri); Perbandingan target dan realisasi peserta pelatihan sektor industri 2022 (kanan).....	33
Gambar 3.2 (kiri) Pelaksanaan pelatihan pengujian air untuk pegawai Medco E&P Natuna Ltd PPSDM Migas; (kanan) Pelaksanaan pelatihan juru ledak PPSDM Geominerba	34
Gambar 3.3 Tren Pelaksanaan Pelatihan Industri bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022.....	34
Gambar 3.4 Perbandingan kinerja pelatihan yang menysasar sektor industri pada Kementerian Kominfo (data 2021) dengan kinerja pelatihan indsutri BPSDM ESDM pada tahun 2022.....	35
Gambar 3.5 (kiri) Pelaksanaan pelatihan well logging untuk ASN, sebagai upaya peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian ESDM.....	37
Gambar 3.6 Perbandingan capaian realisasi jumlah peserta pelatihan ASN pada tahun 2020 dan 2022	39
Gambar 3.7 Tren pelaksanaan pelatihan ASN bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA 2022.....	39
Gambar 3.8 Perbandingan kinerja pelatihan ASN pada Kementerian Kominfo (data 2021) dengan kinerja pelatihan ASN BPSDM ESDM pada tahun 2022	40
Gambar 3.9 Gambar 3.9 (Kiri Atas) Pelaksanaan Pelatihan dan Sertifikasi Masyarakat – PLTS Terpusat untuk Operator/Pengelola bagi Masyarakat Sulsel; (Kanan Atas) Pelatihan Masyarakat Operator Pesawat Angkut dan Ikat Beban; (Kiri Bawah) Pelatihan Operator Forklift; (Kanan Bawah) Diklat Pemandu Geowisata di Provinsi Bangka Belitung.....	42

Gambar 3.10 Perbandingan capaian realisasi jumlah peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun 2022	43
Gambar 3.11 Sebaran peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat BPSDM ESDM TA 2022	44
Gambar 3.12 Tren Pelaksanaan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022	44
Gambar 3.13 Pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM di lingkungan satuan kerja BPSDM ESDM; (kiri) Uji Kompetensi Tenaga Teknik Operator Scaffolding yang diselenggarakan oleh PPSDM Migas; (kanan) Uji Kompetensi PLTMH bagi Operator dan/atau Pengelola Angkutan oleh PPSDM KEBTKE	47
Gambar 3.14 Perbandingan capaian realisasi jumlah sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM pada tahun 2022.....	48
Gambar 3.15 Tren Pelaksanaan sertifikasi kompetensi bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022.....	49
Gambar 3.16 Perbandingan kinerja kegiatan sertifikasi pada Kementerian Kominfo (Lakin 2021) dengan kinerja pelatihan ASN BPSDM ESDM pada tahun 2022	49
Gambar 3.17 Jumlah Mahasiswa di lingkungan BPSDM ESDM dilihat berdasarkan program studi tahun 2022	51
Gambar 3.18 Kegiatan Praktikum Lapangan Program Studi Teknologi Geologi PEP Bandung (Kiri); Kegiatan pengabdian masyarakat PEM Akamigas, Pelatihan dan Pembuatan Pembangkit Listrik Untuk Penerangan Jalan Masyarakat Desa Temenggeng, Kabupaten Blora (Kanan) ...	52
Gambar 3.19 Grafik perbandingan penerimaan PNPB BPSDM ESDM tahun 2020 - 2022	54
Gambar 3.20 Grafik perbandingan target dan realisasi PNPB BPSDM ESDM Tahun 2022.....	56
Gambar 3.21 Timeline proses akreditasi PEP Bandung	57
Gambar 3.22 Proses Akreditasi PEP Bandung.....	58
Gambar 3.23 Sertifikat Akreditasi PEP Bandung.....	60
Gambar 3.24 Perbandingan capaian realisasi Akreditasi Lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi tahun 2022.....	61
Gambar 3.25 Penggunaan Sistem Aplikasi pada Penilaian Akreditasi KA-LDP ESDM.....	65
Gambar 3.26 Capaian realisasi capaian jumlah dokumen NSPK pada tahun 2022.....	67
Gambar 3.27 Tampilan antarmuka aplikasi Data <i>Executive Information System</i> – DEIS (atas); Tampilan antarmuka SiAKAD PEP Bandung	70
Gambar 3.28 (atas) Tampilan antarmuka E- Performance PPSDM Migas	71
Gambar 3.29 Tahap pengumpulan data penilaian indeks kepuasan pelanggan.....	73
Gambar 3.30 Tahap pengolahan data penilaian indeks kepuasan pelanggan.....	73

Gambar 3.31 Contoh simulasi penilaian indeks kepuasan pelanggan.....	74
Gambar 3.32 Peta hasil penilaian nilai evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM yang berada pada tingkat komposit 2 (P-4).....	89
Gambar 3.33 Prestasi mahasiswa PEM Akamigas Tahun 2022.....	96
Gambar 3.34 Diagram perbandingan pagu anggaran (APBN) dengan capaian kegiatan pengembangan SDM ESDM.....	97
Gambar 3.35 Diagram perbandingan jumlah SDM BPSDM ESDM dengan capaian kegiatan pengembangan SDM ESDM.....	98
Gambar 3.36 Kurva S Kinerja serapan anggaran BPSDM ESDM TA 2022.....	101

BAB I

PENDAHULUAN



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia. Karena, sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. Saat ini sumber daya manusia sudah tidak lagi dipandang sebagai sumber daya belaka, tetapi merupakan suatu modal atau aset dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dilihat sebagai aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan serta sebagai investasi bagi suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang handal menjadi landasan utama dalam mewujudkan kemandirian energi bagi bangsa Indonesia, karena dapat mempengaruhi percepatan pembangunan dalam bidang energi, yang sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025. Hal ini disadari betul oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) sehingga menjadi dasar dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM melalui program diklat (teknis, fungsional, dan manajemen), dikjar, sertifikasi profesi, akreditasi lembaga diklat sektor ESDM, dan program pengembangan SDM lainnya secara sistematis dan terarah. Program yang sistematis akan menciptakan SDM yang ahli dan terampil sesuai dengan jenjang karirnya.

Pelaporan Kinerja BPSDM ESDM merupakan bagian dari 4 (empat) komponen penyusun Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) disamping Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. AKIP dibangun sebagai upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan sekaligus *result oriented government*. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sebuah sistem dengan pendekatan manajemen berbasis kinerja (*Performance-based Management*) untuk penyediaan informasi kinerja yang berguna untuk pengelolaan kinerja. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta sebagai wujud pertanggungjawaban instansi pemerintahan yang baik.

Berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM sektor ESDM dilaksanakan untuk menjawab isu-isu strategis yang berkembang dalam kurun

tahun 2022. Pelaksanaan program dan kegiatan pada akhir tahun anggaran 2022 harus dievaluasi untuk mengetahui seberapa besar manfaat dan dampak program dan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik dan pemangku kepentingan lainnya. Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian/ Lembaga menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

1.2 Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM ESDM selama periode tahun anggaran 2022, juga sebagai bahan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi serta dalam laporan ini disajikan pula hasil pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan dengan menggunakan indikator yang telah ditetapkan sebagai parameter pengukuran kinerja.

Tujuan dari pelaporan kinerja untuk memberikan informasi kinerja BPSDM ESDM tahun 2022 yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BPSDM ESDM untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

1.3 Tugas dan Fungsi

Organisasi dan tata kerja BPSDM ESDM yang diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam BAB XI menyebutkan bahwa BPSDM ESDM di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. Tugas BPSDM ESDM adalah menyelenggarakan pengembangan SDM di bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi. Tugas tersebut dijalankan oleh BPSDM ESDM dengan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;

2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
4. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.



Gambar 1.1 Tugas dan fungsi BPSDM ESDM

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral dalam menjalankan tugas dan fungsinya didukung oleh Satuan Kerja, yang terdiri dari:

1. Sekretariat BPSDM ESDM

Sekretariat BPSDM ESDM mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral. Sekretariat BPSDM ESDM terdiri dari:

- a) Bagian Umum;
- b) Kelompok Kerja Program dan Manajemen Mutu;
- c) Kelompok Kerja Kepegawaian dan Organisasi; dan
- d) Kelompok Kerja Keuangan;

2. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE)

PPSDM KEBTKE melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi. PPSDM KEBTKE terdiri dari:

- a) Bagian Umum;
- b) Kelompok Kerja Program, Kerjasama, Evaluasi dan Penjaminan Mutu;
- c) Kelompok Kerja Perencanaan dan Standardisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d) Kelompok Kerja Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- e) Kelompok Jabatan Fungsional

3. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas)

PPSDM Migas mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang minyak dan gas bumi. PPSDM Migas terdiri dari:

- a) Bagian Umum;
- b) Kelompok Kerja Program, Perencanaan, Standardisasi, dan Kerja Sama;
- c) Kelompok Kerja Sarana Teknik Migas;
- d) Kelompok Kerja Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- e) Kelompok Jabatan Fungsional.

4. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara (PPSDM Geominerba)

PPSDM Geominerba mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang Geologi, Mineral dan Batubara. PPSDM Geominerba terdiri dari:

- a) Bagian Umum;
- b) Kelompok Kerja Program dan Evaluasi;
- c) Kelompok Kerja Perencanaan dan Standardisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia
- d) Kelompok Kerja Penyelenggaraan dan Pengelolaan Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- e) Kelompok Jabatan Fungsional.

5. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA)

PPSDMA mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. PPSDM Aparatur terdiri dari:

- a) Bagian Umum;
- b) Kelompok Kerja Program dan Evaluasi;
- c) Kelompok Kerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
- d) Kelompok Kerja Perencanaan dan Standardisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
- e) Kelompok Jabatan Fungsional.

6. Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (PEM Akamigas)

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ESDM nomor 55 tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Energi dan Mineral Akamigas, PEM Akamigas melaksanakan pendidikan pada jalur pendidikan formal Program Diploma IV yang ditujukan kepada keahlian dibidang Minyak dan Gas Bumi serta Panas Bumi. PEM Akamigas dibawah dan bertanggung jawab pada Kepala BPSDM ESDM, pembinaan teknis akademik oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan pembinaan teknis operasional dan administratif oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. Struktur organisasinya terdiri dari:

- a) Senat Akademik;
- b) Pemimpin (Direktur, Wakil Direktur);
- c) Dewan Penyantun;
- d) Satuan Penjaminan Mutu;
- e) Satuan Pengawas Internal;
- f) Kelompok Kerja Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan;

- g) Kelompok Kerja Umum dan Keuangan;
- h) Program Studi;
- i) Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat; dan
- j) Unit Penunjang.

7. Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung (PEP Bandung)

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ESDM nomor 27 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung, Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung (PEP Bandung) melaksanakan pendidikan Vokasi pada jalur pendidikan formal Program Diploma III yang ditujukan kepada keahlian dibidang Pertambangan dan Energi. PEP Bandung dibawah dan bertanggung jawab pada Kepala BPSDM ESDM, pembinaan teknis akademik oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan pembinaan teknis operasional dan administratif oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. Struktur organisasinya terdiri dari:

- a) Senat Akademik;
- b) Pimpinan (Direktur, Wakil Direktur);
- c) Dewan Penyantun;
- d) Satuan Penjaminan Mutu;
- e) Satuan Pengawas Internal;
- f) Subbagian Umum dan Rumah Tangga;
- g) Subkelompok Kerja Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan;
- h) Subkelompok Kerja Kerjasama, Kemahasiswaan, dan Alumni;
- i) Program Studi;
- j) Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat; dan
- k) Unit Penunjang.

Selain satuan kerja diatas, BPSDM ESDM juga memiliki Satuan Kerja Unit Pelaksana Teknis sebagai berikut:

1. Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT)

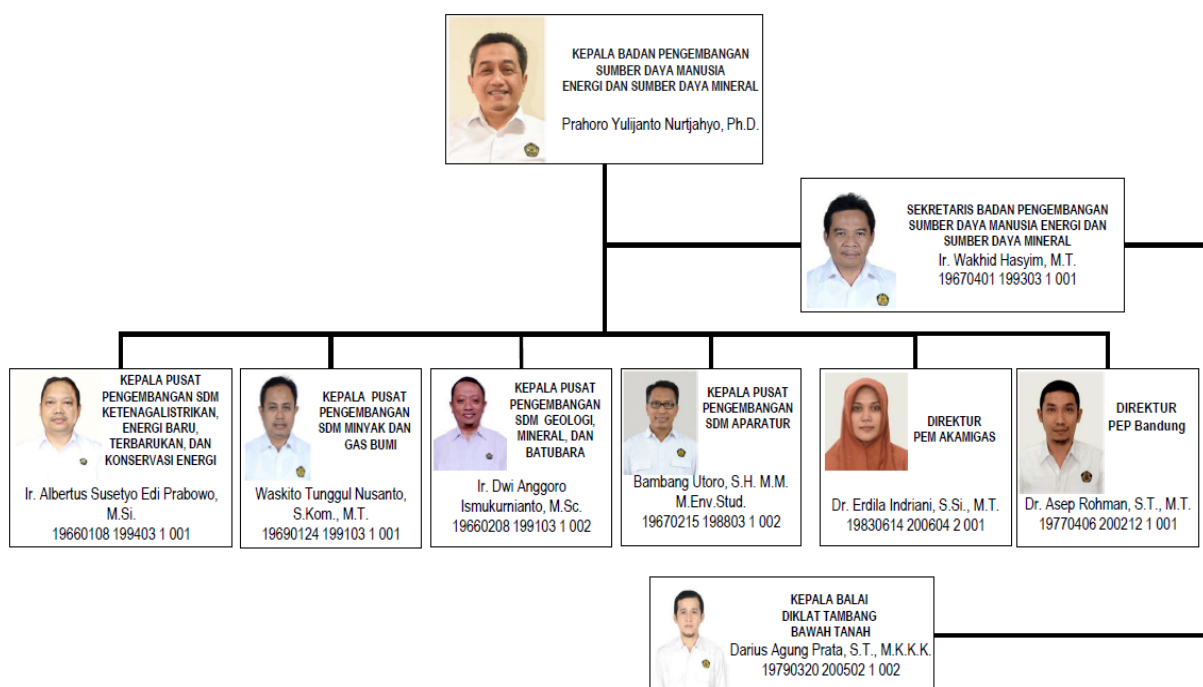
Sebagaimana diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Tambang Bawah Tanah. Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT) mempunyai tugas teknis penunjang dan operasional

melaksanakan bidang pendidikan dan pelatihan tambang bawah tanah. Susunan organisasi BDTBT terdiri dari:

- a) Subkelompok Kerja Tata Usaha;
- b) Subkelompok Kerja Program dan Kerjasama;
- c) Subkelompok Kerja Penyelenggaraan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan;
- d) Subkelompok Kerja Standar Teknis Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan; dan
- e) Kelompok Jabatan Fungsional

1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi BPSDM ESDM sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPSDM ESDM

1.5 Isu Strategis BPSDM ESDM

BPSDM ESDM yang sebagian besar satker dibawahnya merupakan satker yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) pada tahun 2022 dituntut untuk lebih memberikan pelayanan (dalam hal ini adalah pelayanan pengembangan SDM sektor ESDM) yang maksimal serta berprinsip pada efisiensi dan produktivitas. BPSDM ESDM harus dapat

meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan yang selama ini sudah baik agar dapat bersaing dengan kompetitor baik di dalam maupun luar negeri.

Pandemi global *Covid-19* yang melanda Indonesia sejak awal tahun 2020 juga telah memberikan dampak yang begitu besar bagi perekonomian nasional, termasuk pada industri energi dan pertambangan nasional. Kondisi ini sedikit banyak mempengaruhi kinerja BPSDM ESDM dalam memberikan pelayanan pengembangan SDM Sektor ESDM, dimana tingkat investasi sektor ESDM sempat mengalami penurunan yang juga mempengaruhi efisiensi di berbagai aspek penurunan biaya pengembangan SDM di sektor industri. Namun kondisi tersebut berangsur-angsur pulih kembali seiring dengan upaya Pemerintah untuk memulihkan sektor perekonomian yang berfokus pada kegiatan produktif dengan tetap memberikan rasa aman dan nyaman.

RPJMN 2020-2024 yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020, dengan sasaran mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Sasaran tersebut dilaksanakan melalui 7 (tujuh) agenda pembangunan Indonesia yang salah satunya adalah “Meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing”, dimana BPSDM ESDM senantiasa mengambil peran aktif untuk mewujudkan agenda pembangunan SDM khususnya di sektor ESDM.

Untuk mewujudkan agenda pembangunan “Meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing”, Kementerian ESDM menyusun arah kebijakan dan strategi nasional khusus pada 5 (lima) agenda pembangunan yang terkait langsung dengan tugas dan fungsi Kementerian ESDM, yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri ESDM Nomor 16 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024, dimana arah kebijakan dan strategi dimaksud adalah sebagai berikut:

Agenda Pembangunan 3: Meningkatkan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing

Pembangunan Indonesia 2020-2024 ditujukan untuk membentuk SDM yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Untuk mencapai tujuan tersebut, kebijakan pembangunan manusia diarahkan pada pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan, pemenuhan pelayanan dasar dan perlindungan sosial, peningkatan kualitas anak, perempuan dan pemuda, pengentasan kemiskinan, serta peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja.

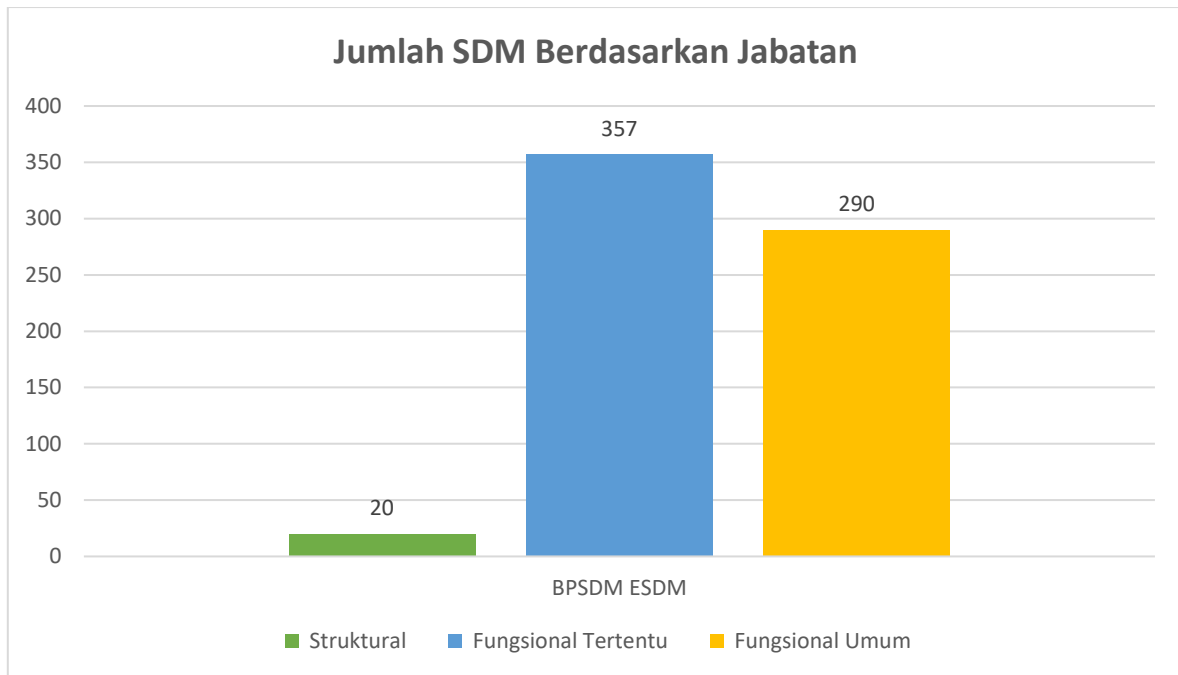
Pengembangan SDM dalam 5 (lima) tahun ke depan melalui:

- Penguatan pelatihan sektor industri;
- Penguatan pelatihan ASN;
- Penguatan pelatihan vokasi bagi masyarakat;
- Penguatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik; dan
- Penguatan pendidikan tinggi berkualitas.

1.6 Sumber Daya Manusia

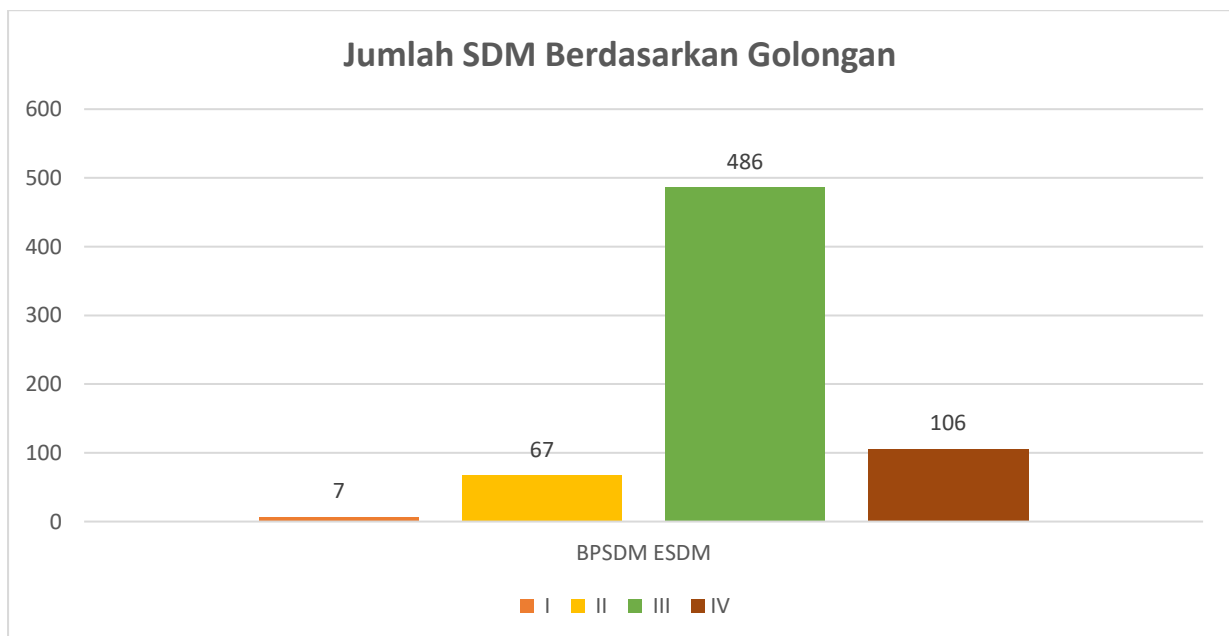
Sumber daya manusia (SDM) yang profesional merupakan aset paling bernilai bagi BPSDM ESDM dalam menjalankan roda organisasi. Sumber daya manusia BPSDM ESDM terdiri dari pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS. Kekuatan SDM PNS di lingkungan BPSDM ESDM berdasarkan jabatan fungsional, golongan, pendidikan, dan jenis kelamin TMT sampai dengan 31 Desember 2022 secara rinci diuraikan pada Gambar 1.3 sampai dengan Gambar 1.6.

SDM PNS BPSDM ESDM saat ini secara keseluruhan berjumlah 667 (enam ratus enam puluh dua) orang termasuk 1 (satu) orang yang diperbantukan di BPH Migas. Dalam melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM, BPSDM ESDM didukung oleh kekuatan SDM jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu. Pegawai dengan jabatan fungsional tertentu mendominasi kekuatan SDM PNS BPSDM ESDM dengan porsi sebesar 54% (357 orang). Sedangkan jumlah pegawai dengan jabatan fungsional umum memiliki porsi sebesar 43% (290 orang).



Gambar 1.3 Jumlah SDM Berdasarkan Jabatan

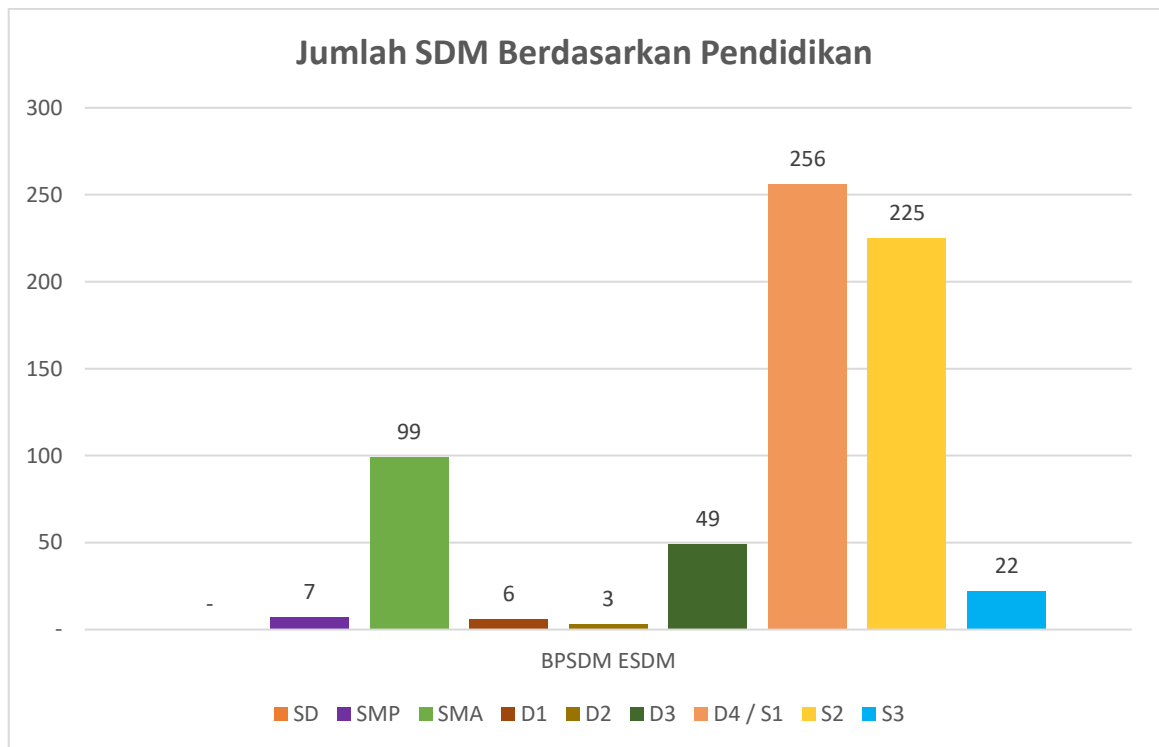
Kekuatan SDM PNS BPSDM ESDM berdasarkan golongan mayoritas terkonsentrasi pada golongan III. Hampir separuh lebih yaitu pada golongan III sebesar 73% (486 orang) dan terbanyak kedua yaitu pada golongan IV sebesar 16% (106 orang) (Gambar 1.4).



Gambar 1.4 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan

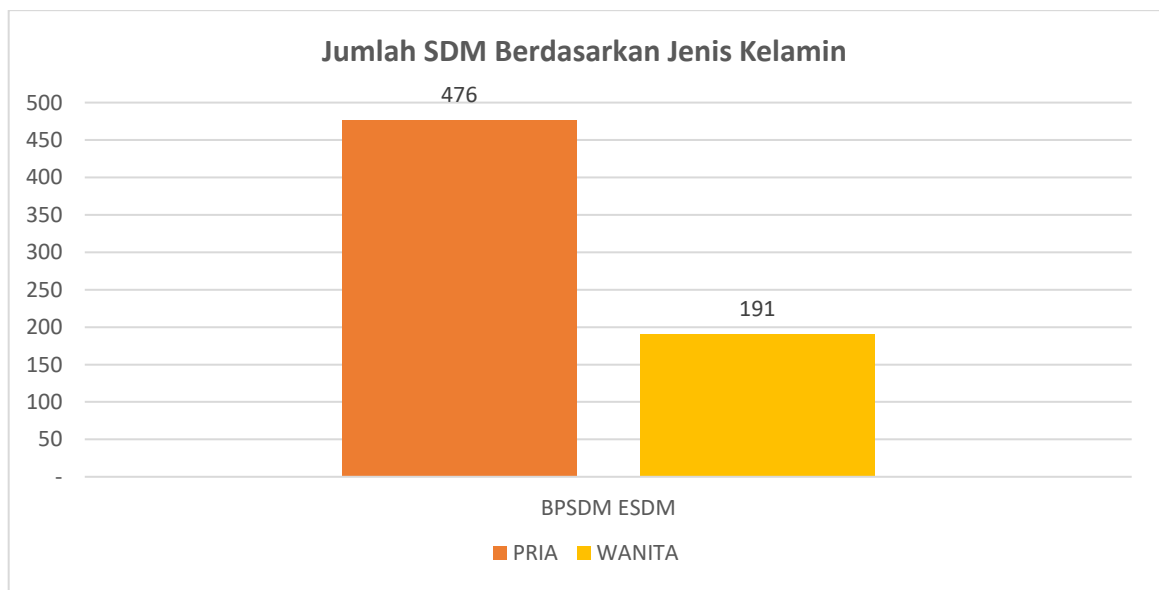
Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir SDM PNS BPSDM ESDM, terlihat bahwa pendidikan jenjang Sarjana Strata 1 (S1/D4) dan Sarjana

Strata 2 (S2) paling banyak populasinya. Pendidikan S1 sebesar 38% (256 orang) dan pendidikan S2 sebesar 34% (225 orang) (Gambar 1.5).



Gambar 1.5 Jumlah SDM Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan komposisi jenis kelamin, sumber daya manusia PNS BPSDM ESDM hampir seluruhnya diisi oleh laki-laki yaitu sebesar 71% (476 orang) dan perempuan sebesar 29% (191 orang) (Gambar 1.6).



Gambar 1.6 Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin

1.7 Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian Laporan Kinerja adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada Bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2022.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

a. Capaian Kinerja Organisasi

Pada Subbab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

b. Kinerja Lainnya

Pada Subbab ini dibahas secara singkat kinerja lainnya BPSDM ESDM diluar pelaksanaan kegiatan inti yang meliputi optimalisasi aset dan penghargaan dan prestasi yang diperoleh BPSDM ESDM pada Tahun Anggaran 2022.

c. Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Pada Subbab ini dibahas secara singkat perbandingan anggaran (rupiah murni) yang digunakan untuk mencapai hasil keluaran kegiatan.

d. Akuntabilitas Keuangan

Pada Subbab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

Bab IV Penutup

Pada Bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II PERENCANAAN KINERJA



Lomba Foto KESDM 2022 Pemanfaatan Panel Surya
Masjid Istiqlal- @batubeulah



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

2.1.1. Visi dan Misi

Rencana strategis (Renstra) BPSDM ESDM tahun 2020-2024 dalam pengembangan kapasitas SDM sektor ESDM mengacu kepada Visi dan Misi Presiden Republik Indonesia. Visi dan Misi dimaksud dituangkan dalam dokumen RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 dan menjadi acuan dalam menyusun dokumen Renstra. Adapun agenda pembangunan RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Agenda Pembangunan RPJMN IV Tahun 2020-2024

Merujuk kepada visi misi dan arah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025, RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 ditujukan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh SDM berkualitas dan berdaya saing.

Dalam pencapaian visi yang mendukung SDM berkualitas dan berdaya saing, didukung sembilan misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua. Peran BPSDM ESDM dalam mendukung visi dimaksud diimplementasikan ke dalam tiga misi dengan program aksi di dalamnya, yaitu:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia.

Setelah tahapan besar percepatan pembangunan infrastruktur, tahapan besar berikutnya kita akan fokus pada investasi peningkatan kualitas manusia Indonesia yang maju, unggul, dan sejahtera. Program aksi yang dilaksanakan:

Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, dengan tujuan untuk menyiapkan SDM yang terampil diperlukan revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan perkembangan teknologi.

Peran BPSDM ESDM mendukung aksi dimaksud dengan peningkatan kualifikasi SDM dalam menghadapi dunia kerja melalui Politeknik. BPSDM ESDM memiliki dua Politeknik yang bergerak di sektor ESDM, yaitu Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (PEM Akamigas) dan Politeknik Energi dan Pertambangan (PEP) Bandung. Dalam menjalankan kegiatan belajar mengajarnya menyesuaikan kurikulumnya sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan perkembangan teknologi.

2. Pembangunan yang merata dan berkeadilan.

Upaya memperkecil ketimpangan antar daerah juga menjadi fokus perhatian pada periode pertama pemerintahan dan dilanjutkan ke periode kedua melalui program aksi:

Mengembangkan Potensi Ekonomi Daerah untuk Pemerataan Pembangunan Antar Wilayah

Peran BPSDM ESDM mendukung rencana aksi dimaksud melalui penyiapan sumber daya manusia yang terampil serta terintegrasi dengan kebutuhan pengembangan industri sektor ESDM.

3. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Salah satu karakteristik negara maju adalah memiliki demokrasi yang sehat serta birokrasi yang bersih, efektif, dan terpercaya. Untuk itu, diperlukan aktualisasi demokrasi Pancasila serta reformasi birokrasi dan tata kelola secara berkelanjutan melalui program aksi:

Mengembangkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional

Kita harus memiliki Aparatur Sipil Negara yang profesional (*smart ASN*) dan bekerja dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi informasi (*smart office*).

2.1.2. Tujuan

“Menghasilkan SDM pengelola (industri, ASN internal KESDM/Pusat maupun ASN Pemerintah Daerah, dan Masyarakat) sektor ESDM yang kompeten dan profesional melalui pelatihan, pendidikan vokasi dan sertifikasi.”

2.1.3 Arah Kebijakan

A. Arah Kebijakan Nasional

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Terdapat 4 (empat) pilar dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) ke IV tahun 2020-2024 yang merupakan amanat RPJPN 2005-2025 untuk mencapai tujuan utama dari rencana pembangunan nasional periode terakhir, yaitu :

1. Kelembagaan politik dan hukum yang mantap;
2. Kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat;
3. Struktur ekonomi yang semakin maju dan kokoh; dan
4. Terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga.

Keempat pilar tersebut diterjemahkan ke dalam 7 agenda pembangunan yang di dalamnya terdapat program prioritas, kegiatan prioritas, dan proyek prioritas.



Gambar 2.2. Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024

B. Arah Kebijakan BPSDM ESDM

Agenda pembangunan yang terkait langsung dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM adalah Agenda Pembangunan 3 (tiga), yaitu **“Meningkatkan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing”**, melalui:

1. Penguatan Pelatihan Sektor Industri

- a. Peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta, asosiasi, dan akademisi dalam pelatihan nasional dan internasional, meliputi regulasi untuk mendorong peran industri/swasta mendukung pelatihan industri.
- b. Reformasi penyelenggaraan pelatihan industri, meliputi:
 - penguatan pembelajaran inovatif dengan penyelarasan program pelatihan/bidang keahlian mendukung pengembangan sektor unggulan dan kebutuhan industri/ swasta;
 - penyelarasan judul pelatihan dan kurikulum sesuai kebutuhan industri;
 - penyelarasan pola pembelajaran;
 - penguatan pembelajaran bahasa asing;
 - penguatan pelaksanaan pelatihan vokasi sistem ganda (*dual TVET system*) yang menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktik dan magang di industri;
 - perluasan penerapan *teaching factory/teaching industry* berkualitas sebagai salah satu sistem pembelajaran standar industri;
 - revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran dan praktek kerja pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai standar;
 - peningkatan kerja sama pemanfaatan fasilitas praktik kerja di industri, termasuk unit produksi/*teaching factory/teaching industry*.
- c. Peningkatan kualitas dan kompetensi Widyaiswara dan Instruktur, melalui:
 - peningkatan pelatihan Widyaiswara dan Instruktur sesuai kompetensi;
 - peningkatan keterlibatan instruktur/praktisi dari industri untuk mengajar di satuan pendidikan dan pelatihan vokasi; dan
 - peningkatan pemagangan Widyaiswara dan Instruktur di industri.

2. Penguatan Pelatihan Aparatur Sipil Negara,

- a. Pelatihan teknis bagi Aparatur Sipil Daerah/Pemda Pengelola ESDM, berupa:

- peningkatan peran dan kerja sama Pemerintah Daerah dalam proses seleksi peserta pelatihan;
 - pemetaan kebutuhan peserta yang berasal dari pemerintah daerah yang melaksanakan kegiatan di subsektor ESDM, sehingga kebutuhan peningkatan kualitas pelatihan di daerah dapat merata di seluruh Indonesia;
 - penyelarasan judul pelatihan dan kurikulum sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah;
 - penguatan pelaksanaan pelatihan vokasi sistem ganda (*dual TVET system*) yang menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktik.
- b. Pelatihan bagi Aparatur Internal KESDM (pelatihan fungsional, pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan sosial kultural, seminar/konferensi/sarasehan, *coaching* dan mentoring, magang, tugas belajar dan *assessment center*).
- penambahan ruang lingkup pelatihan yang mendukung kinerja ASN KESDM (peningkatan Indeks Profesionalitas/IP ASN KESDM);
 - pengembangan metode pelatihan dengan menggunakan metode *e-learning* maupun *blended learning*;
 - revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran dan praktek kerja pelatihan sesuai standar;
 - pembentukan Lembaga Sertifikasi Bidang Manajemen SDM guna melaksanakan sertifikasi bidang manajemen SDM sesuai surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/VII/2019;
 - peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta dalam program magang, meliputi regulasi untuk mendorong peran industri/swasta mendukung magang;
 - pengajuan usulan fungsional asesor;
 - pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi/*Assessment*.
- c. Peningkatan kualitas dan kompetensi widyaiswara dan asesor, melalui:
- peningkatan pelatihan widyaiswara dan asesor sesuai kompetensi;
 - peningkatan keterlibatan instruktur/praktisi dari lembaga pendidikan, industri/swasta untuk mengajar di satuan pelatihan vokasi; dan

- peningkatan pemagangan widyaiswara di lembaga pendidikan dan industri.

3. Penguatan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat

- a. Pelaksanaan kegiatan pelatihan ini dilaksanakan untuk mendukung agenda pembangunan ke 3 (tiga) yang tertuang di dalam RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 untuk meningkatkan kualitas SDM dengan dasar hukum Permen ESDM Nomor 36 Tahun 2015 tentang Bantuan Pendidikan dan Pelatihan serta Beasiswa Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral;
- b. Alokasi anggaran yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan berasal dari BPSDM ESDM;
- c. Melibatkan peran dan kerjasama Pemerintah Daerah dalam proses seleksi peserta pelatihan;
- d. Pemetaan kebutuhan peserta yang berasal dari daerah penghasil/ daerah yang melaksanakan kegiatan di sektor ESDM dan/atau berasal dari daerah tertinggal, terpencil, terdepan dan terluar atau pedalaman dan/atau daerah berpotensi bencana, sehingga kebutuhan peningkatan kualitas pelatihan di daerah dapat merata di seluruh Indonesia.

4. Penguatan Proses Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik

- a. Peningkatan kerjasama peran dan kerjasama industri/swasta dalam proses pemberian sertifikasi;
- b. Pengembangan standar kompetensi sesuai kebutuhan industri dengan penambahan beberapa skema;
- c. Penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas pelaksanaan sertifikasi profesi;
- d. Sinkronisasi sistem sertifikasi sektor ESDM;
- e. Penambahan jumlah asesor; dan
- f. Penambahan jumlah Tempat Uji Kompetensi.

5. Penguatan Pendidikan Tinggi Berkualitas

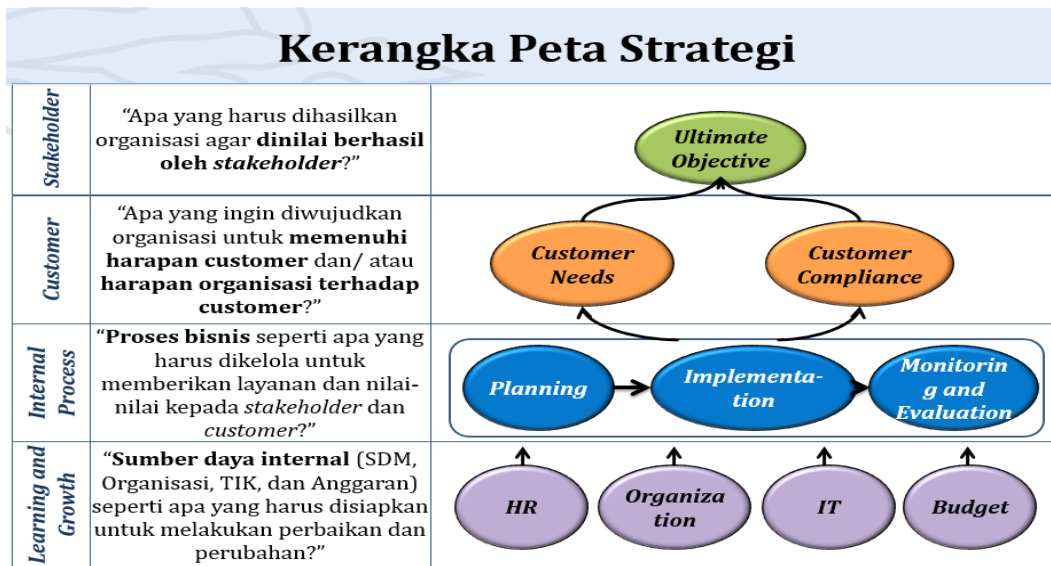
- a. Pengembangan perguruan tinggi sebagai produsen iptek-inovasi dan pusat keunggulan (*Center of Excellence*) yang mencakup penguatan fokus bidang ilmu sesuai potensi daerah setempat;
- b. Peningkatan kualitas dan pemanfaatan penelitian dengan meningkatkan interaksi perguruan tinggi dan industri;

- c. Peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan akreditasi program studi dan lembaga ke Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT);
- d. Peningkatan kualitas dan kompetensi Dosen, melalui :
 - peningkatan pelatihan Dosen sesuai kompetensi;
 - peningkatan keterlibatan instruktur/praktisi dari industri untuk mengajar di satuan pendidikan tinggi vokasi; dan
 - peningkatan pemagangan Dosen di industri;
 - peningkatan sertifikasi dosen oleh Kemendikbud.
- e. Peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi melalui pengembangan prodi yang adaptif dan desain kurikulum pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pembangunan daerah, program untuk percepatan masa tunggu bekerja;
- f. Perwujudan diferensiasi misi dengan mendorong fokus perguruan tinggi dalam mengemban tridharma perguruan tinggi, yakni sebagai *research university*, *teaching university*, atau *vocational university*.

2.1.4 Sasaran Strategis

Sasaran Strategis Program Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM 2020-2024 sebagai penjabaran visi, misi, tujuan ditetapkan melalui tahapan-tahapan berdasarkan tujuan yang akan dicapai dan arah kebijakan yang tercantum kedalam Peta Strategi. Peta Strategi BPSDM ESDM menggunakan pendekatan metoda *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi kedalam empat perspektif, yakni *stakeholders prespective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*.

Sasaran Strategis BPSDM ESDM melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah seiring dengan arah kebijakan pembangunan Kementerian ESDM yang memiliki paradigma bahwa sumber daya energi tidak dijadikan sebagai komoditas ekspor semata, tetapi sebagai modal pembangunan nasional untuk mewujudkan ketahanan dan kemandirian energi. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional untuk mengelola sumber daya energi dan mineral yang dimiliki Indonesia.



Gambar 2.3. Kerangka Peta Strategi

A. Stakeholders Perspective

Terdiri dari 2 (dua) Sasaran Strategis, yaitu sebagai berikut:

(SS-1) Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional, dengan indikator kinerja:

- Jumlah peserta pelatihan sektor industri (orang)
- Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara (orang)
- Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (orang)
- Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (orang)
- Jumlah Mahasiswa Politeknik (orang)

(SS-2) Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM, dengan indikator kinerja:

- Jumlah penerimaan negara bukan pajak (%)

Tabel 2.1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024

Stakeholder Perspective

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
STAKEHOLDER PERSPECTIVE						
SS 1. Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional						
1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri (orang)*)	12.070	14.483	17.379	20.855	25.027
2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara (orang)*)	3.827	6.580	6.797	6.986	7.303
3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (orang)*)	734	881	1.057	1.267	1.522

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (orang)*	22.875	27.451	32.941	39.529	47.434
5	Jumlah Mahasiswa Politeknik (orang)*	1.260	1.590	1.838	2.018	2.078
SS 2. Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM						
6	Jumlah penerimaan negara bukan pajak (%)	100	100	100	100	100

B. Customer Perspective

Terdiri dari 1 (satu) Sasaran Strategis, yaitu sebagai berikut:

(SS-6) Meningkatnya kualitas pelayanan, dengan indikator kinerja:

a) Indeks kepuasan pengguna layanan (Indeks)

Tabel 2.2. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024
Customer Perspective

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
CUSTOMER PERSPECTIVE						
SS 6. Meningkatnya kualitas pelayanan						
10	Indeks kepuasan pengguna layanan (indeks)	3,31	3,32	3,33	3,34	3,36

C. Internal Process Perspective

Terdiri dari 4 (empat) Sasaran Strategis, yaitu sebagai berikut:

(SS-3) Institusi pendidikan vokasi yang unggul, pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja sektor yang unggul, pelatihan dan *talent management* Aparatur KESDM, dengan indikator kinerja:

a) Akreditasi dan sertifikasi BAN PT (sertifikat)

b) Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi (lembaga)

(SS-4) Sarana dan prasarana pembelajaran yang kreatif dan efektif sesuai dengan kebutuhan sektor, dengan indikator kinerja:

a) Jumlah dokumen NSPK (dokumen)

(SS-7) Kebijakan pengembangan SDM sektor ESDM yang menunjang kebijakan pengelolaan sektor ESDM, dengan indikator kinerja:

a) Jumlah regulasi yang disusun (regulasi)

(SS-8) Sarana dan prasarana pembelajaran yang kreatif dan efektif sesuai dengan kebutuhan sektor, dengan indikator kinerja:

a) Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)

b) Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)

Tabel 2.3. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024

Internal Process Perspective

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE						
SS 3. Institusi pendidikan vokasi yang unggul, pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja sektor yang unggul, pelatihan dan talent management Aparatur KESDM						
7	Akreditasi dan sertifikasi BAN PT (sertifikat)	-	4	2	-	3
8	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi (lembaga)	5	6	7	8	9
SS 4. Sarana dan prasarana pembelajaran yang kreatif dan efektif sesuai dengan kebutuhan sektor						
9	Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	316	253	250	250	253
SS 7. Kebijakan pengembangan SDM sektor ESDM yang menunjang kebijakan pengelolaan sektor ESDM						
12	Jumlah regulasi yang disusun (regulasi)	110	111	112	113	114
SS 8. Pengendalian Mutu yang optimal						
13	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4	4,1	4,2	4,3	4,5
14	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	84	86	88	89	90

D. Learning and Growth Perspective

Terdiri dari 4 (empat) Sasaran Strategis, yaitu sebagai berikut:

(SS-5) Optimalisasi TIK yang handal dan terintegrasi, dengan indikator kinerja:

Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)

(SS-9) Kebijakan pengembangan SDM sektor ESDM yang menunjang kebijakan pengelolaan sektor ESDM, dengan indikator kinerja:

a) Indeks Reformasi Birokrasi

(SS-10) Organisasi yang Fit dan SDM Unggul, dengan indikator kinerja:

a) Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)

b) Indeks Profesionalitas ASN (%)

(SS-11) Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal, dengan indikator kinerja:

a) Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

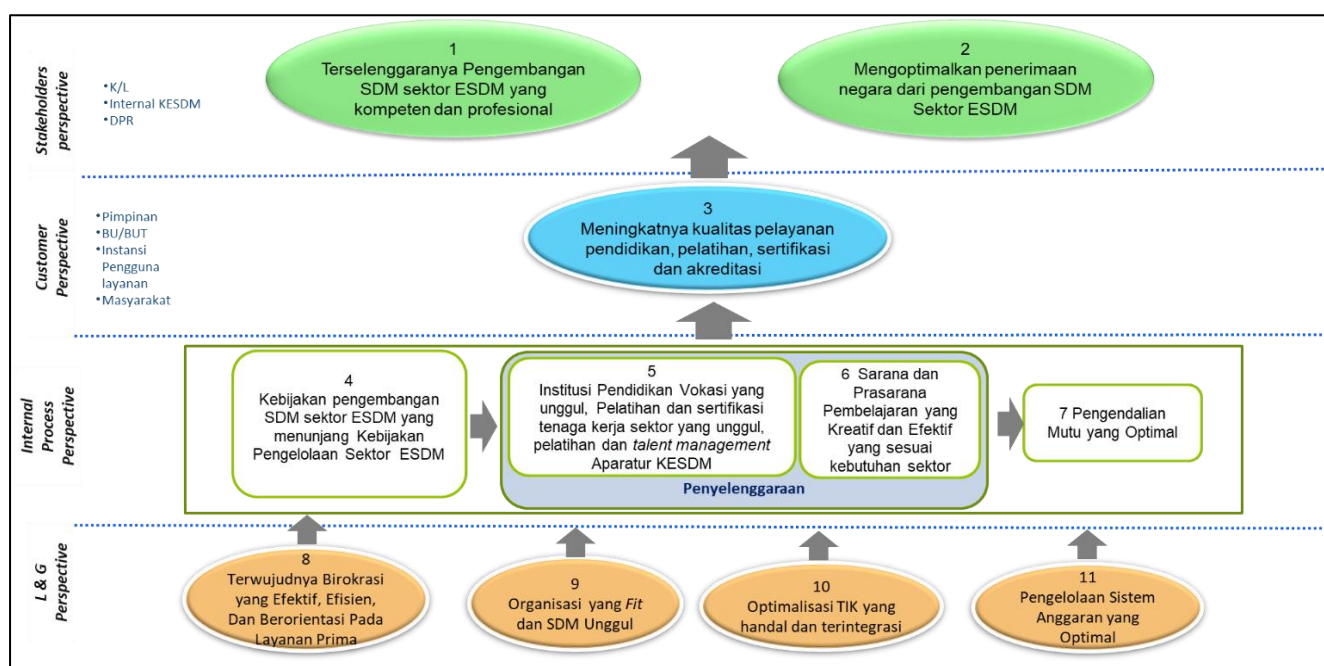
Tabel 2.4. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024

Learning & Growth Perspective

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE						
SS 5. Optimalisasi TIK yang handal dan terintegrasi						
10	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	6	7	8	9	10
SS 9. Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi Pada Layanan Prima						
15	Indeks Reformasi Birokrasi	85	85,8	86	86,7	87
SS 10. Organisasi yang Fit dan SDM Unggul						

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
16	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	78,5	78,5	78,5	78,5	79
17	Indeks Profesionalitas ASN (%)	81	82	83	84	85
SS 11. Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal						
18	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90	90,25	90,5	90,75	91

Peta Strategis BPSDM ESDM 2020-2024 dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:



Gambar 2.4. Peta Strategis BPSDM ESDM Tahun 2020-2024

2.2 Penetapan Kinerja

Penetapan Kinerja BPSDM ESDM Tahun 2022 merupakan pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, dan merupakan tekad dan janji yang akan dicapai antara pimpinan unit kerja yang menerima amanah/tanggung jawab/ kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tanggung jawab/ kinerja dalam hal ini antara Kepala BPSDM ESDM dengan Menteri ESDM. Adapun indikator-indikator pada PK dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.5. Sasaran Strategis dan Target Indikator Indikator Kinerja BPSDM ESDM TA.2022

Perspective	Sasaran Strategis (SS)*		Indikator Kinerja (IK)		Target Perjanjian Kinerja
Stakeholders Perspective	SS1	Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri	15.500
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara	18.600
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat	1.850
			4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	20.100
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.310
	SS2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100
Internal Process Perspective	SS3	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM	7	Akreditasi dan sertifikasi BAN PT (sertifikat)	1
			8	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya (Lembaga)	18
	SS4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	9	Jumlah dokumen NSPK dokumen	327
Learning & Growth Perspective	SS5	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	10	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	7
Customer Perspective	SS6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	11	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,40
Internal Process Perspective	SS7	Pengendalian Mutu yang optimal	12	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4,00
			13	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	87

Perspective	Sasaran Strategis (SS)*		Indikator Kinerja (IK)		Target Perjanjian Kinerja
Learning & Growth Perspective	SS8	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	14	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	86,00
	SS9	Organisasi yang Fit dan SDM Unggul	15	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	72,13
			16	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	83,00
	SS10	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	17	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90,5

Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM Tahun Anggaran 2022 merupakan perjanjian kinerja yang disusun pada masa transisi pergantian periode Renstra 2015-2019 dengan Renstra 2020-2024. Masa transisi tersebut berimbas kepada terdapat ketidaksesuaian pada beberapa item Sasaran Strategis maupun Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM yang disahkan pada bulan Desember 2022 dengan IKU BPSDM ESDM pada Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020 yang ditetapkan pada 16 November 2020. Terdapat beberapa perbedaan target pada PK BPSDM ESDM dan target pada Dokumen Renstra BPSDM ESDM 2020-2024 sebagai langkah penyesuaian terhadap dinamisme perubahan kebijakan dan anggaran (refokusing anggaran) yang muncul sebagai akibat disrupsi pandemi *Covid-19*.

2.3 Pengukuran Kinerja

1. Rumus Pengukuran

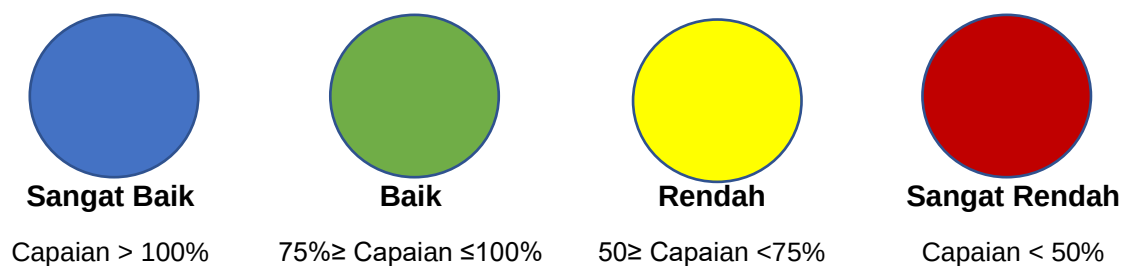
Pengukuran capaian kinerja BPSDM ESDM Tahun 2022, dilakukan dengan membandingkan antara data target dan realisasi IKU, sehingga diperoleh indeks capaian IKU. Penghitungan indeks capaian IKU di lingkungan BPSDM ESDM menggunakan perhitungan jenis polarisasi *maximize*, dimana semakin tinggi nilai aktual/realisasi IKU terhadap target, maka semakin baik capaian kinerjanya.

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian sasaran strategis dan sasaran program. Analisis capaian sasaran program juga dilakukan sebagai pendukung capaian kinerja sasaran strategis yang dilakukan terhadap indikator

kinerja utama. Pengukuran capaian kinerja BPSDM ESDM tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi yang ditetapkan dari masing-masing indikator kinerja dengan menggunakan perhitungan jenis polarisasi maximize. Rumus perhitungan capaian kinerja didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

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

Hasil Capaian kinerja pada setiap indikator kinerja kemudian diklasifikasikan kedalam status capaian IKU. Adapun status Indeks capaian IKU tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2.5 Status Indeks Capaian IKU

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Utama Tahun 2022

Dalam menunjang target tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral pada tahun 2022 terdapat sepuluh sasaran strategis seperti tercantum dalam dokumen perjanjian kinerja. Masing-masing sasaran strategis diukur oleh capaian indikator kinerja program BPSDM ESDM (Tabel 3.1) yang terbagi kedalam 17 (tujuh belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri ESDM No. 229K/09/MEM/2020 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dan Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM.

Pada tahun 2022, dari 17 (tujuh belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM ESDM, sebanyak 5 (lima) IKU atau 30% tercapai dengan kasifikasi Baik dan 12 (dua belas) IKU (70%) tercapai dengan klasifikasi Sangat Baik. Terdapat 1 IK yang memiliki nilai dibawah 100% yakni jumlah mahasiswa politeknik. Sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022.

Perspective	Sasaran Strategis (SS)*		Indikator Kinerja (IK)		Target PK	Capaian 2022	% Capaian 2022
Stakeholders Perspective	SS1	Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri	15.500	27.772	179%
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara	18.600	21.724	117%
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat	1.850	1.961	106%
			4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	20.100	24.985	124%
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.310	1.262	96%
	SS2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100	136	136%
	SS3	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul,	7	Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	1	1	100%

Perspective	Sasaran Strategis (SS)*		Indikator Kinerja (IK)		Target PK	Capaian 2022	% Capaian 2022
Internal Process Perspective		Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM	8	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi (Lembaga)	18	19	106%
	SS4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	9	Jumlah dokumen NSPK dokumen	327	435	133%
Learning & Growth Perspective	SS5	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	10	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	7	10	142%
Customer Perspective	SS6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	11	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,40	3,54	104%
Internal Process Perspective	SS7	Pengendalian Mutu yang optimal	12	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4,00	4,032	100%
			13	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	87	87,05	100%
Learning & Growth Perspective	SS8	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	14	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	86	98,18	114%
	SS9	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	15	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	72,13	72,13	100%
			16	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	83,00	83,06	101%
	SS10	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	17	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90,5	93,46	103%

A. Sasaran Strategis I – Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang Kompeten dan Professional

Pada tahun anggaran 2022 sasaran strategis ini secara umum berkinerja baik dimana persentase capaian seluruh indikator pada Sasaran Strategis ini sebagian besar memiliki realisasi diatas 100% dibandingkan target yang ditetapkan. Sasaran strategis ini terdiri atas 5 (lima) indikator yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran strategis “Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan

professional”. IKU ini merupakan cascading dari IKU (level 0) Kementerian yaitu IKU Jumlah pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional. Adapun IKU Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional Tahun 2022.

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Stakeholders Perspective	SS1	Terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat
			4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik

Perhitungan sasaran strategis terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional dihitung berdasarkan jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi SDM melalui kegiatan pelatihan, sertifikasi dan pendidikan vokasi yang masing-masing dilaksanakan oleh satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM sesuai dengan karakteristik pada sub sektornya masing-masing.

IK 1. Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia khususnya pada sektor ESDM, Badan Pengembangan SDM ESDM menyelenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM melalui kegiatan pelatihan untuk industri. Tahun 2022 merupakan tahun dimana mulai pulihnya kondisi dari dampak pandemi *Covid-19* terjadi pergeseran pola pelaksanaan pelatihan sektor industri dimana pelaksanaan pelatihan secara daring menggeser pola pelaksanaan pelatihan secara luring sebagai imbas dari adanya pandemi *Covid-19*.

Pada tahun 2022 BPSDM ESDM melalui satuan kerja PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, PPSDM KEBTKE telah menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM melalui pelatihan industri sebanyak 27.772 orang atau 179%

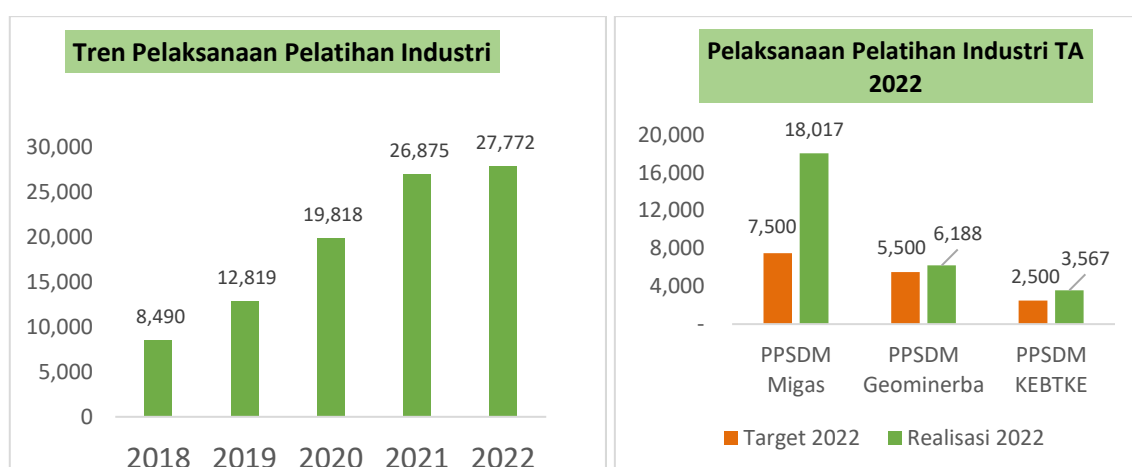
melampaui target yang ditetapkan pada tahun anggaran 2022 sebesar 15.500 orang sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan sektor industri.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah peserta pelatihan sektor industri	15.500	27.772	179%

Pelaksanaan pelatihan industri yang diselenggarakan BPSDM ESDM menunjukkan tren peningkatan jumlah peserta dari tahun ke tahun, kinerja pelatihan industri meningkat sebesar 3,34% bila dibandingkan kinerja pada tahun 2021. Peserta pelatihan industri pada tahun anggaran 2022 sebesar 64,88% berasal dari Sub Sektor Migas, 22,28% berasal dari Sub Sektor Geologi Mineral Batubara dan 12,84% berasal dari Sub Sektor Ketenagalistrikan-Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (EBTKE).

Capaian Jumlah peserta pelatihan sektor industri pada tahun 2022 dengan kinerja sangat baik ini merupakan cerminan kinerja satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM melalui kegiatan pelatihan untuk industri di sektor ESDM. Capaian realisasi ini jika dilihat dari satuan kerja pelaksanaanya dapat dilihat pada grafik berikut ini.

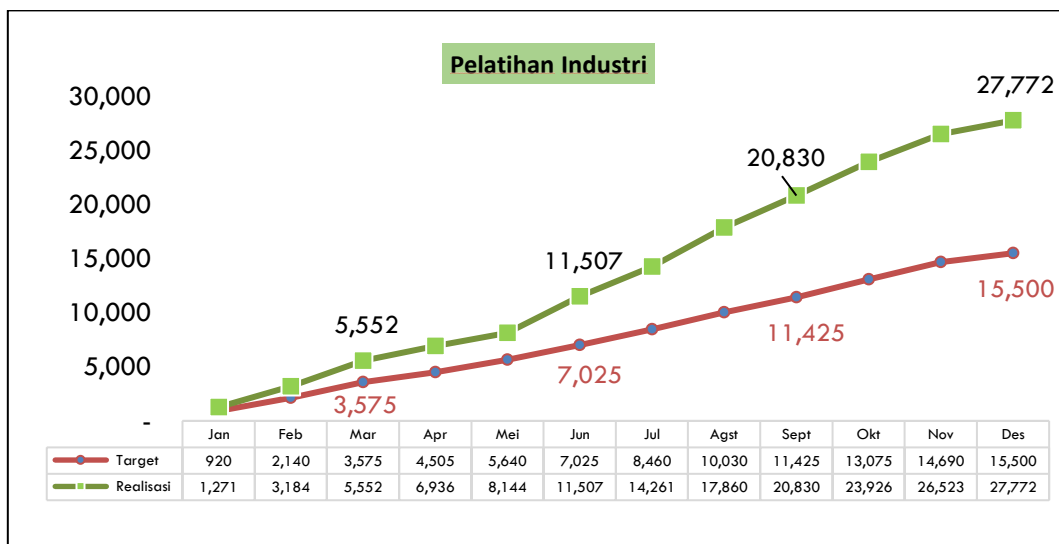


Gambar 3.1 Perbandingan capaian realisasi jumlah peserta pelatihan sektor industri pada tahun 2020 dan 2022 (kiri); Perbandingan target dan realisasi peserta pelatihan sektor industri 2022 (kanan).



Gambar 3.2 (kiri) Pelaksanaan pelatihan pengujian air untuk pegawai Medco E&P Natuna Ltd PPSDM Migas; (kanan) Pelaksanaan pelatihan juru ledak PPSDM Geominerba.

Tren realisasi pelaksanaan pelatihan industri di lingkungan BPSDM ESDM secara konsisten menunjukkan kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir (Gambar 3.3). Hal ini merupakan cerminan kinerja seluruh satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM untuk meningkatkan kompetensi SDM industri sektor ESDM di Indonesia. Pelatihan industri merupakan salah satu upaya BPSDM ESDM dalam meningkatkan serta menjamin kualitas SDM yang bergerak dalam sektor ESDM.

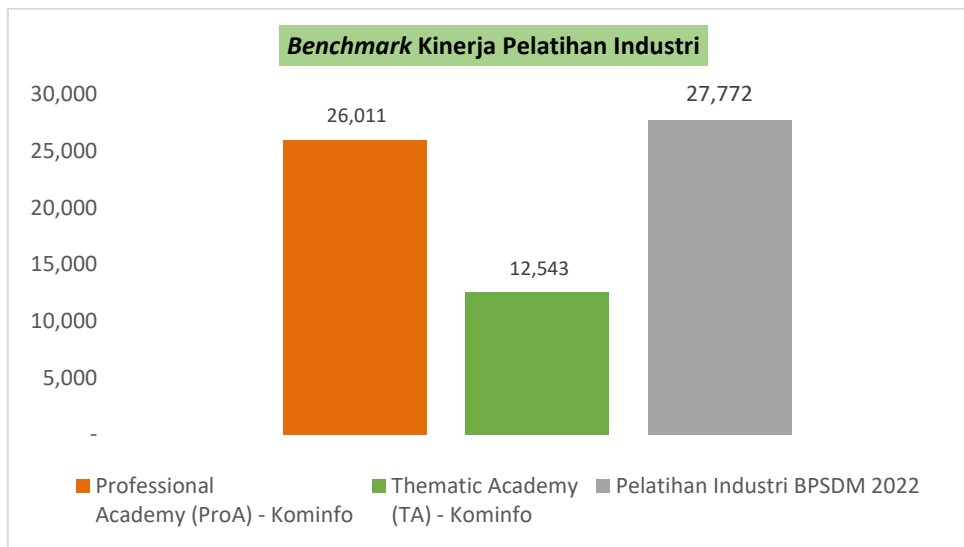


Gambar 3.3 Tren Pelaksanaan Pelatihan Industri di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022

Benchmark Kinerja

Untuk menghasilkan hasil kinerja yang optimal dalam pengembangan SDM yang kompeten dan profesional, maka telah dilakukan *benchmark* terhadap kinerja

pengembangan SDM sektor ESDM dari Instansi/BU/BUT yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM khususnya dari kegiatan pelatihan industri.



Gambar 3.4 Perbandingan kinerja pelatihan yang menyasar sektor industri pada Kementerian Kominfo (data 2021) dengan kinerja pelatihan industri BPSDM ESDM pada tahun 2022.

Evaluasi

Dibalik keberhasilan capaian indikator “jumlah peserta pelatihan sektor industri”, terdapat beberapa kendala yang ditemukan diantaranya adalah sebagai berikut:

- Ketersediaan perangkat kediklatan yang belum sesuai dengan kebutuhan industri;
- Dengan meningkatnya pelaksanaan pelatihan secara luring, dengan terbatasnya SDM sehingga membatasi kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara paralel dalam suatu waktu;
- Infrastruktur jaringan internet yang handal belum tersebar secara merata di Indonesia khususnya pelatihan industri yang menyasar pekerja industri yang berkerja di *site*/lapangan.

Untuk menyiasati kendala-kendala tersebut di atas, BPSDM ESDM telah melakukan langkah-langkah pencegahan maupun penanganan yang diantaranya adalah sebagai berikut:

- Penyusunan dokumen-dokumen penunjang pelatihan berupa dokumen Norma, Estándar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) (kurikulum, modul, materi uji dsb) yang bersinergi dengan praktisi terkait;

- b. Penjadwalan kegiatan pelatihan yang bersinergi dengan pelaksanaan sertifikasi untuk mencegah *over* kapasitas penyelenggaraan pelatihan dalam satu waktu, dimana sebagian dari realisasi pelatihan industri ditunjang oleh pelaksanaan sertifikasi kompetensi teknis oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di lingkungan BPSDM ESDM, yang mengharuskan peserta yang ingin melaksanakan sertifikasi kompetensi harus melalui kegiatan pelatihan sesuai dengan skema sertifikasi yang diikuti;
- c. Pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan secara daring, luring, maupun *hybrid* yang mempertimbangkan kondisi/keterjangkauan target peserta pelatihan sehingga peserta pelatihan industri dapat mengikuti kegiatan pelatihan secara baik.

Upaya Ke Depan

Kegiatan pelatihan industri yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya, sebagai upaya mewujudkan pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional perlu dilakukan secara berkesinambungan, terlebih dengan adanya disrupsi pandemi *Covid-19* yang masih terjadi di tahun 2022 dan isu-isu yang berkembang dewasa ini. Upaya yang dapat dilakukan BPSDM ESDM untuk menjawab tantangan di masa yang akan datang antara lain adalah sebagai berikut:

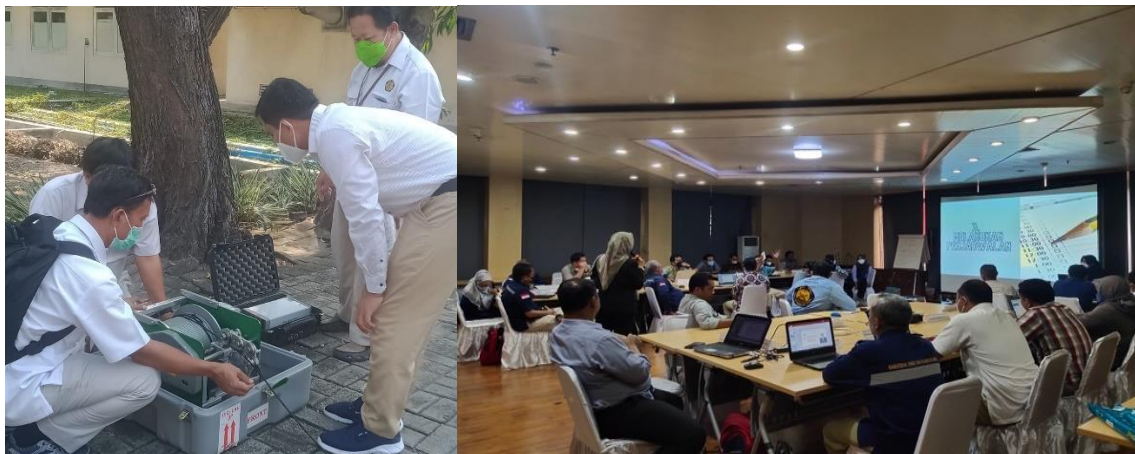
Tabel 3.4 Upaya Ke Depan terkait capaian jumlah peserta pelatihan sektor industri.

No	Tantangan/Isu	Upaya Ke Depan
1	Isu utama Fokus Presidensi G20 Indonesia (isu ke-3): "Transisi menuju energi yang berkelanjutan"	a. Meningkatkan peran aktif pengembangan SDM sebagai bagian <i>roadmap Net Zero Emission</i> Indonesia b. Merangkul industri sub sektor EBTKE untuk semakin mengembangkan SDM, melalui jejaring kerjasama industri c. Bekerja sama dengan Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur EBTKE dalam pelaksanaan pelatihan bagi calon operator di instansi yg mendapatkan hibah PLTS <i>rooftop</i>

No	Tantangan/Isu	Upaya Ke Depan
2	Infrastruktur jaringan internet yang handal belum tersebar secara merata di Indonesia khususnya pelatihan industri yang menyasar pekerja industri yang berkerja di <i>site</i> /lapangan.	Mensyaratkan koneksi jaringan internet yang handal bagi calon peserta pelatihan secara daring, agar tidak menghambat pelaksanaan pelatihan dan tujuan pembelajaran dapat tersampaikan secara optimal kepada peserta pelatihan.
3	Memperluas cakupan peserta pelatihan dari kalangan yang lebih luas lagi	Meningkatkan kegiatan promosi kegiatan pelatihan, diantaranya melalui media sosial.

IK 2. Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia khususnya pada sektor ESDM, Badan Pengembangan SDM ESDM menyelenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM melalui kegiatan pelatihan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelaksanaan pelatihan ASN seiring dengan semangat peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) yang mana pelatihan ASN merupakan salah satu dimensi dalam penilaian IP-ASN yaitu dimensi kompetensi. Pelaksanaan pelatihan ASN ditujukan untuk meningkatkan kompetensi ASN, khususnya bagi pegawai di lingkungan Kementerian ESDM.



Gambar 3.5 (kiri) pelaksanaan pelatihan *well logging* untuk ASN, sebagai upaya peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian ESDM; (kanan) Pelatihan *Effective Interpersonal Skills in Business Communication* Akt VII.

Pada tahun 2022 BPSDM ESDM telah berhasil menyelenggarakan pelatihan ASN untuk 21.724 orang atau 117% dari target 2022 sebesar 18.600 orang. Capaian

tersebut berasal dari kinerja satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM. Capaian indikator ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah peserta pelatihan aparatur sipil negara	18.600	21.724	117%

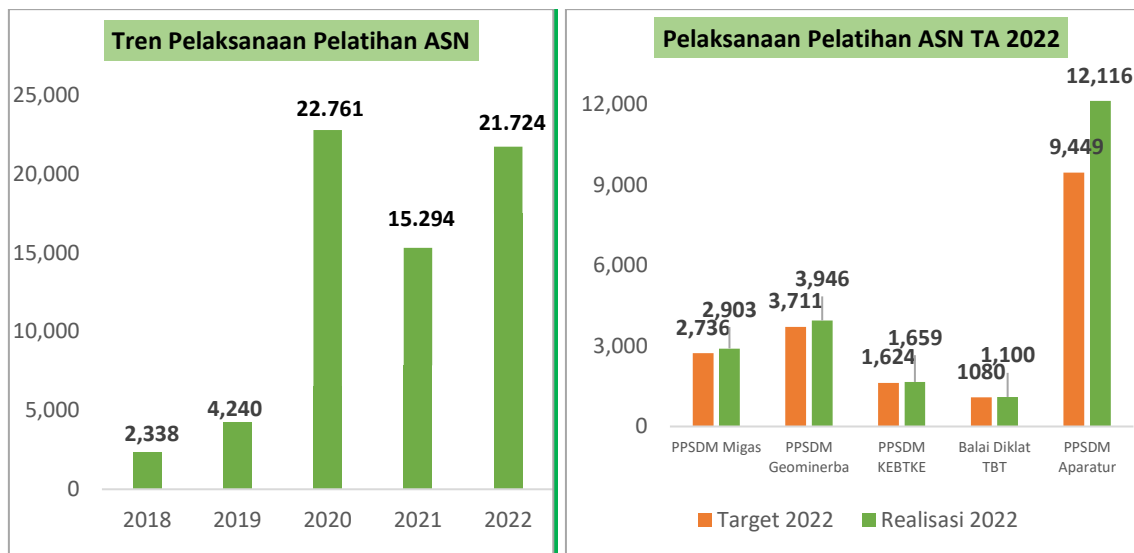
Pelaksanaan pelatihan ASN dilaksanakan diantaranya oleh PPSDM Migas dalam rangka peningkatan kompetensi ASN pada subsektor Migas, PPSDM Geominerba untuk peningkatan kompetensi ASN pada subsektor Geominerba, PPSDM KEBTKE untuk peningkatan kompetensi ASN pada subsektor KEBTKE, PPSDM Aparatur untuk peningkatan kompetensi ASN pada bidang manajerial dan kepemimpinan, serta BDTBT untuk peningkatan kompetensi ASN pada bidang Tambang Bawah Tanah.

Pelaksanaan pelatihan ASN yang diselenggarakan BPSDM ESDM menunjukkan tren peningkatan jumlah peserta dari tahun ke tahun, meningkat sebesar 42,04% bila dibandingkan kinerja pada tahun 2021. Peserta pelatihan ASN pada tahun anggaran 2022 sebesar 13,36% merupakan peserta pelatihan Sub Sektor Migas, 18,16% berasal dari Sub Sektor Geologi Mineral Batubara, 7,64% berasal dari Sub Sektor KEBTKE, 5,06% sub sektor tambang bawah tanah dan 55,77%. Pelatihan yang diselenggarakan merupakan pelatihan yang terdiri dari peningkatan kompetensi ASN dari aspek teknis (contoh: Pelatihan Teknik Analisis Mekanika Tanah), *legal* (Pelatihan Regulasi Migas), *commercial* (Pelatihan Tekno Ekonomi Pengembangan Infrastruktur EBT) dan *softskill* (Pelatihan *Problem Solving And Decision Making*). Perpaduan kemampuan penguasaan berbagai aspek tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan profesionalitas seluruh ASN di lingkungan Kementerian ESDM.

Pengembangan kompetensi SDM ASN dilakukan menggunakan metode pelatihan dan juga dilakukan melalui kegiatan seminar pengembangan SDM bertajuk “*One Hour University (OHU)*” yang dibawakan oleh narasumber-narasumber yang

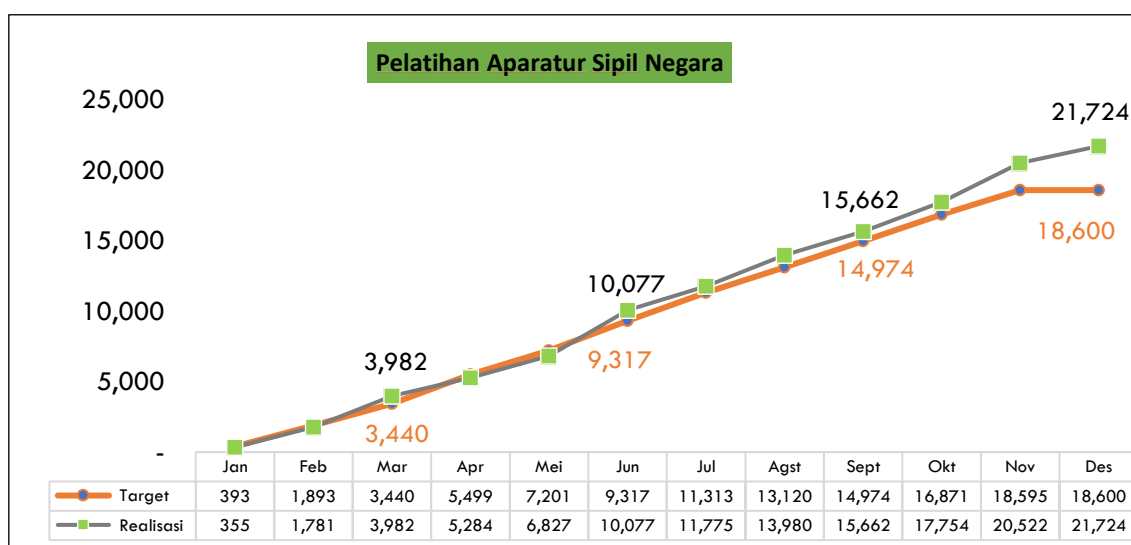
kompeten dibidangnya sesuai dengan tema-tema yang relevan dengan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian ESDM.

Capaian realisasi ini jika dilihat dari satuan kerja pelaksanaannya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 3.6 Perbandingan capaian realisasi jumlah peserta pelatihan ASN pada tahun 2020 dan 2022.

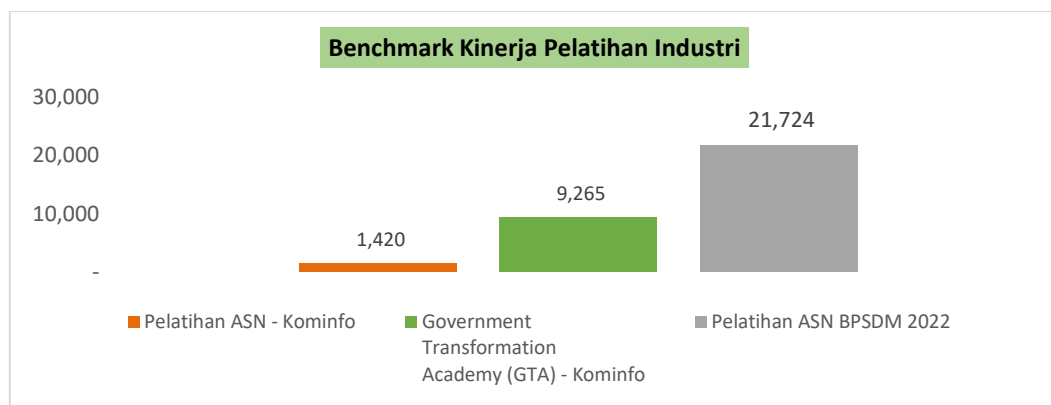
Tren realisasi pelaksanaan pelatihan ASN di lingkungan BPSDM ESDM secara konsisten menunjukkan kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir. Hal ini merupakan cerminan kinerja seluruh satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN di lingkungan Kementerian ESDM.



Gambar 3.7 Tren Pelaksanaan Pelatihan ASN bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022

Benchmark Kinerja

Untuk menghasilkan hasil kinerja yang optimal dalam pengembangan SDM yang kompeten dan profesional dilakukan *benchmark* terhadap kinerja pengembangan SDM sektor ESDM dari Instansi/BU/BUT yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM khususnya dari kegiatan pelatihan ASN. Kementerian Kominfo pada tahun 2021 menyelenggarakan pengembangan ASN melalui pelatihan dengan realisasi sebanyak 10.685 peserta, dengan postur pegawai ASN Kominfo sebanyak 2.879 orang. Sedangkan BPSDM ESDM menyelenggarakan pengembangan ASN melalui pelatihan dan seminar dengan realisasi sebanyak 21.724 peserta, dengan postur pegawai ASN KESDM sebanyak 5.368 orang.



Gambar 3.8 Perbandingan kinerja pelatihan ASN pada Kementerian Kominfo (data 2021) dengan kinerja pelatihan ASN BPSDM ESDM pada tahun 2022.

Evaluasi

Capaian positif indikator jumlah peserta pelatihan ASN, ditunjang dengan dilaksanakannya pelatihan secara daring yang mana dapat menjangkau peserta lebih luas serta memudahkan peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan di tempat asalnya. Adanya peningkatan capaian ini juga disebabkan oleh beberapa faktor lainnya diantaranya adalah sebagai berikut:

- Fokus peningkatan performa Indeks Profesionalitas ASN di Kementerian ESDM, dimana dimensi kompetensi, yang diperoleh dari pengembangan SDM melalui kegiatan pelatihan maupun seminar, memiliki bobot paling besar (40%) pada penilaian.
- Kemudahan penyelenggaraan kegiatan diklat secara daring, dimana pelaksanaan membutuhkan tenaga SDM penyelenggara diklat yang relatif lebih sedikit dibandingkan kegiatan luring sehingga kegiatan dapat dilaksanakan bersamaan dalam suatu waktu.

Selain itu juga terdapat tantangan ke depan yang harus dihadapi terkait indikator “jumlah peserta pelatihan ASN” di masa yang akan datang mengingat adanya isu-isu penting yang berkembang dalam pengembangan kompetensi ASN. Tantangan tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. *Refocussing* anggaran yang menyebabkan perubahan terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN.
- b. Tema pelatihan yang dapat mendukung sasaran maupun isu strategis di lingkungan Kementerian ESDM, seperti diantaranya target penerapan *Net Zero Emission*, peningkatan nilai tambah produk tambang di Indonesia (*smelter*).
- c. Mengadakan pelatihan yang sesuai dengan gap kompetensi yang dibutuhkan pegawai

Upaya Ke Depan

Kegiatan pelatihan ASN yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya, sebagai upaya mewujudkan pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional khususnya untuk ASN Kementerian ESDM perlu dilakukan secara berkesinambungan, terlebih dengan adanya pengalaman disrupsi pandemi *Covid-19* yang masih terjadi di tahun 2022. Upaya yang dapat dilakukan BPSDM ESDM di masa yang akan datang antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Tantangan dan Upaya Ke Depan pelaksanaan pelatihan ASN.

No	Tantangan/Permasalahan	Upaya Ke Depan
1	<i>Refocussing</i> anggaran yang menyebabkan perubahan terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN	Optimalisasi kegiatan pengembangan ASN melalui kegiatan-kegiatan secara daring maupun metode <i>blended learning</i>
2	Tema pelatihan yang dapat mendukung sasaran maupun isu strategis di lingkungan Kementerian ESDM	Senantiasa berkoordinasi dengan unit-unit di lingkungan Kementerian ESDM, untuk menjawab isu-isu strategis yang berkembang khususnya dalam penyiapan SDM ASN Kementerian ESDM yang kompeten dalam menjalankan tugas kedinasannya masing-masing
3	Mengadakan pelatihan yang sesuai dengan gap kompetensi yang dibutuhkan pegawai	Mengadakan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) di lingkungan Kementerian ESDM untuk memastikan kegiatan pengembangan SDM yang benar-benar dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan unit kerjanya.

IK 3. Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia khususnya pada masyarakat, Badan Pengembangan SDM ESDM menyelenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM melalui kegiatan pelatihan untuk masyarakat sebagaimana tercantum pada Peraturan Menteri ESDM No 13 Tahun 2022 tentang Bantuan Pendidikan dan Pelatihan Serta Beasiswa Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral.



Gambar 3.9 (Kiri Atas) Pelaksanaan Pelatihan dan Sertifikasi Masyarakat – PLTS Terpusat untuk Operator/Pengelola bagi Masyarakat Sulsel; (Kanan Atas) Pelatihan Masyarakat Operator Pesawat Angkut dan Ikat Beban; (Kiri Bawah) Pelatihan Operator Forklift; (Kanan Bawah) Diklat Pemandu Geowisata di Provinsi Bangka Belitung.

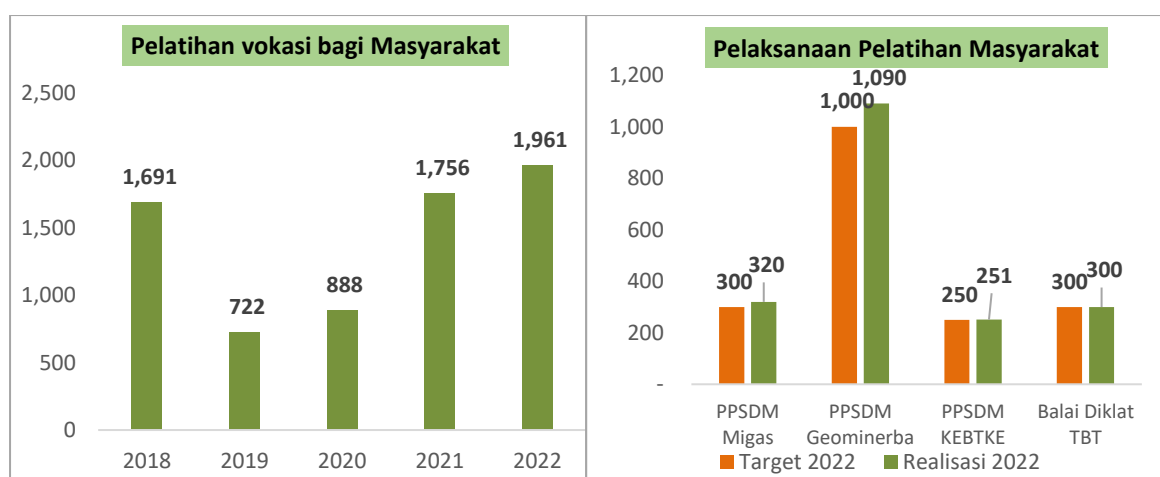
Pada tahun anggaran 2022 BPSDM ESDM melalui satuan kerja PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, PPSDM KEBTKE dan Balai Diklat TBT telah menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM melalui pelatihan masyarakat sebanyak 1.961 Orang atau 106% melampaui target yang ditetapkan

pada tahun anggaran 2022 sebesar 1.850 Orang sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat	1.850	1.961	106%

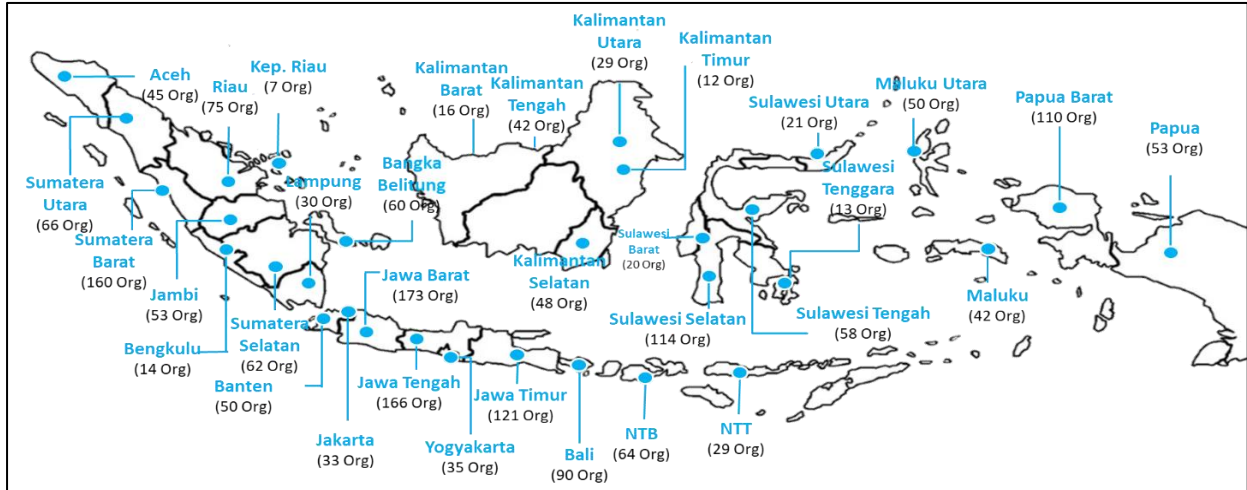
Capaian realisasi Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat ini dilihat berdasarkan satuan kerja pelaksanaannya disajikan pada grafik berikut ini.



Gambar 3.10 Perbandingan capaian realisasi jumlah Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat pada tahun 2022.

Realisasi pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat yang diselenggarakan BPSDM ESDM pada tahun 2022 menunjukkan tren peningkatan jumlah peserta meningkat sebesar 11,34% bila dibandingkan kinerja pada tahun 2021. Peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun anggaran 2022 sebesar 16,32% berasal dari Sub Sektor Migas, 55,58% berasal dari Sub Sektor Geologi Mineral Batubara, 12,80% berasal dari Sub Sektor Ketenagalistrikan-Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (EBTKE) dan 15,30% berasal dari Sub Sektor Tambang Bawah Tanah.

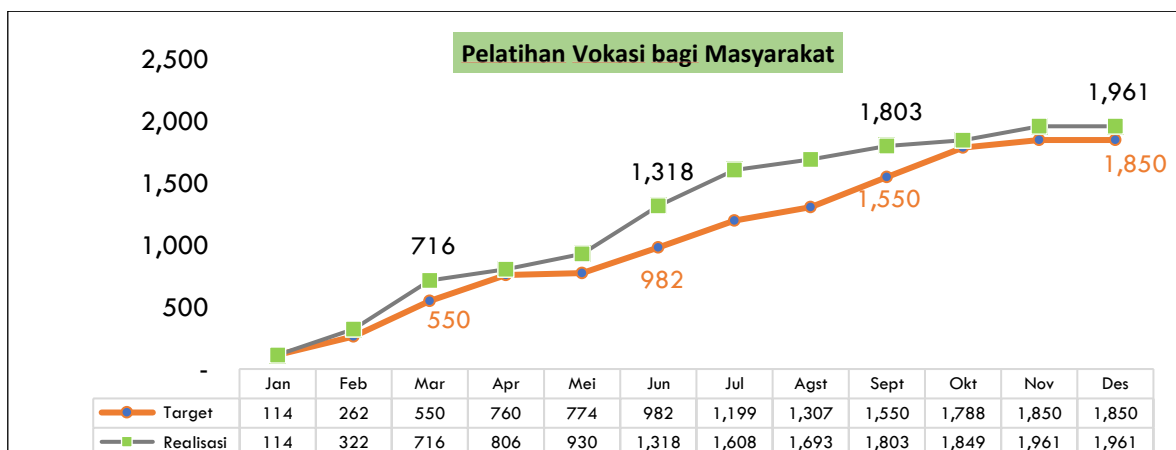
Pada tahun anggaran 2022 kegiatan pengembangan SDM melalui pelatihan vokasi bagi masyarakat telah dilaksanakan terhadap 1.961 Orang masyarakat yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia khususnya daerah yang memiliki potensi sumber daya alam sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.11 Sebaran Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat BPSDM ESDM TA. 2022

Pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat di tujuan kepada masyarakat yang tersebar di penjuru Indonesia khususnya untuk masyarakat yang berasal dari Daerah Penghasil/Daerah yang melaksanakan kegiatan di subsektor ESDM, daerah 3T (terpencil, terdepan, dan terluar) atau pedalaman, masyarakat tidak mampu, penyandang disabilitas, dan civitas akademika.

Tren realisasi pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat di lingkungan BPSDM ESDM secara konsisten menunjukkan kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir. Hal ini sebagaimana dapat terlihat pada grafik kurva S berikut ini.



Gambar 3.12 Tren Pelaksanaan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022.

Tren realisasi pelaksanaan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2022 berjalan sesuai dengan target bulanan yang ditetapkan pada awal triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir.

Benchmark Kinerja

Untuk menghasilkan hasil kinerja yang optimal dalam pengembangan SDM yang kompeten dan profesional dilakukan *benchmark* terhadap kinerja pengembangan SDM sektor ESDM dari Instansi/ BU/ BUT yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM khususnya dari kegiatan pelatihan masyarakat.

Tabel 3.8 Sebaran Jumlah Lulusan Pelatihan Masyarakat Kementerian Kelautan dan Perikanan yang Bekerja di Dunia Industri (DuDi) Tahun 2021 (sumber: Lakin Kementerian KKP, 2021).

No	Satuan Kerja	Lulusan Pelatihan Masyarakat KP	Terserap Dudi	Persentase
1	BPPP Medan	2.265	1.359	60,00
2	BPPP Tegal	4.247	2.548	60,00
3	BPPP Banyuwangi	5.580	3.348	60,00
4	BPPP Bitung	1.550	970	62,58
5	BPPP Ambon	1.393	860	61,74
Total		15.035	9.085	60,43

Dari tabel diatas terlihat metode pengukuran kinerja Pelatihan Masyarakat Kementerian Kelautan dan Perikanan yang memasukan perhitungan penyerapan pelatihan masyarakat di dunia industri. Metode tersebut memberikan gambaran BPSDM ESDM untuk dapat mengukur kinerja pelatihannya khususnya pelatihan masyarakat dengan mempertimbangkan serapan lulusan pelatihan yang terserap oleh industri. Sehingga pelaksanaan pelatihan masyarakat di lingkungan BPSDM ESDM dapat terukur sejauh mana kebermanfaatannya bagi masyarakat. Hal ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam penyusunan Renstra BPSDM ESDM 2025-2029.

Evaluasi

Capaian positif Jumlah peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat, ditunjang dengan dilaksanakannya pelatihan secara daring yang mana dapat menjangkau peserta lebih luas serta memudahkan peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan di tempat asalnya. Bila dilihat secara lebih dalam terdapat beberapa kekurangan dan hambatan pada pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat selama pelaksanaan

pelatihan di tahun 2022, kekurangan hambatan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat calon peserta pelatihan yang mengundurkan diri sesaat sebelum pelaksanaan pelatihan berlangsung.
- b. Infrastruktur jaringan internet yang handal belum tersebar secara merata di Indonesia khususnya pelatihan masyarakat pada daerah 3T (terdepan, terluar dan terbelakang).
- c. Masih belum optimalnya monitoring terhadap tingkat penyerapan lulusan pelatihan masyarakat oleh industri sektor ESDM.

Upaya Ke Depan

Kegiatan pelatihan vokasi bagi masyarakat yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya, merupakan upaya mewujudkan Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan professional melalui pelatihan vokasi masyarakat untuk meningkatkan kompetensi kerja yang telah yang dibutuhkan di dunia kerja dan mengembangkan daerah asalnya. Upaya perbaikan Ke Depan untuk meningkatkan kualitas serta dampak dari pelatihan vokasi masyarakat BPSDM ESDM dapat dilakukan melalui antara lain sebagai berikut:

- a. Fokus pada daerah dengan potensi sumber daya energi dan sumber daya mineral yang belum secara optimal dikembangkan.
- b. Menjaring peserta daerah 3T (terdepan, terluar dan terbelakang).
- c. Menjalin kerjasama industri untuk menyerap tenaga kerja terampil dari masyarakat khususnya bagi alumni pelatihan vokasi masyarakat yang diselenggarakan oleh BPSDM ESDM.
- d. Mengembangkan mekanisme/alat bantu untuk melakukan monitoring lulusan pelatihan masyarakat di industri.

IK 4. Indikator Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM

Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional dan/atau standar khusus. Dalam rangka mencapai sasaran strategis Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional, Badan pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM menyiapkan Sumber Daya Manusia Sektor ESDM yang kompeten

dan profesional melalui kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga Teknik sektor ESDM baik dari kalangan industri, ASN, maupun masyarakat yang bergerak di sektor ESDM.

Untuk mempercepat penyiapan tenaga kerja sektor ESDM, Badan Pengembangan SDM ESDM memiliki 2 (dua) Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) bertipe LSP P2, yaitu LSP ESDM dan LSP PPSDM Migas serta 1 (satu) Lembaga Sertifikasi Ketenagalistrikan (LSK). LSP ESDM melakukan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik pada sub sektor geologi mineral batubara, serta sub sektor EBTKE, LSP PPSDM Migas melakukan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik pada sub sektor migas dan LSK Ketenagalistrikan PPSDM KEBTKE melakukan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik pada sub sektor ketenagalistrikan.

Secara umum capaian penyelenggaraan layanan sertifikasi di lingkungan BPSDM ESDM mengalami peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun, hal ini merupakan bukti partisipasi aktif BPSDM ESDM untuk mengembangkan SDM yang kompeten dan berdaya saing di Indonesia. Pada tahun anggaran 2022 telah diselenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM melalui kegiatan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM kepada 24.985 Orang atau mengalami kenaikan sebesar 4,82% dibandingkan capaian pada tahun 2021 sebesar 23.832 Orang.

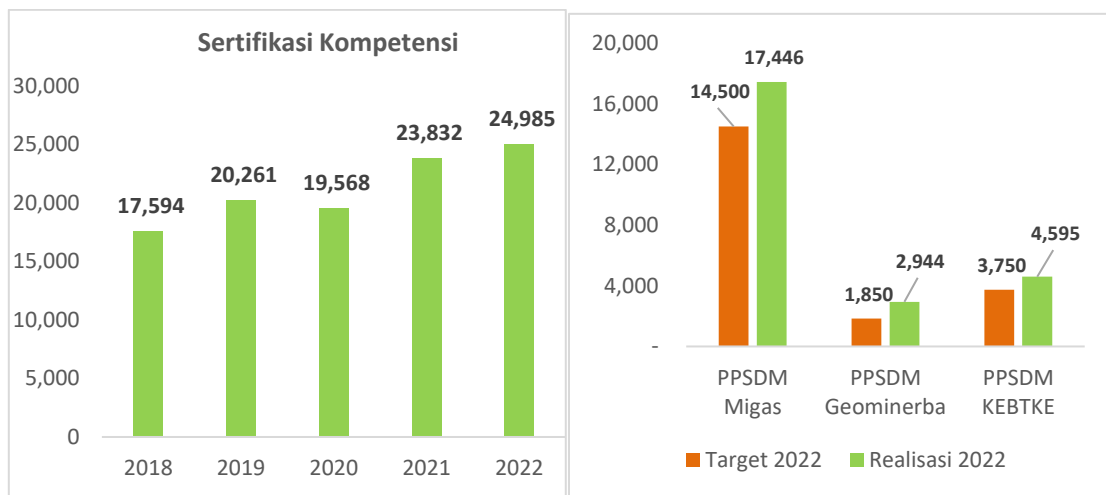


Gambar 3.13 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM di lingkungan satuan kerja BPSDM ESDM; (kiri) Uji Kompetensi Tenaga Teknik Operator Scaffolding yang diselenggarakan oleh PPSDM Migas; (kanan) Uji Kompetensi PLTMH bagi Operator dan/atau Pengelola Angkutan oleh PPSDM KEBTKE.

Tabel 3.9 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	20.100	24.985	124%

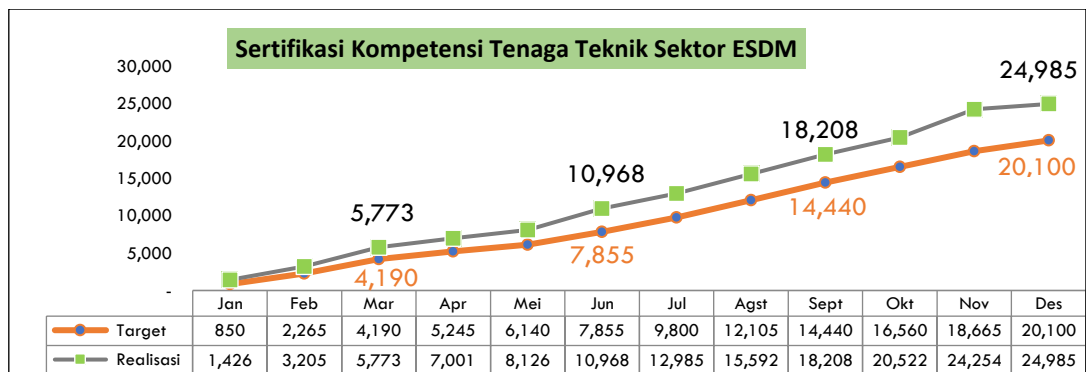
Capaian realisasi Indikator Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM ini dilihat berdasarkan satuan kerja pelaksanaannya disajikan pada grafik berikut ini.



Gambar 3.14 Perbandingan capaian realisasi Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM pada tahun 2022

Capaian positif tersebut ditopang oleh kenaikan peserta Sertifikasi Kompetensi pada satuan kerja PPSDM Migas dan PPSDM KEBTKE. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM oleh PPSDM Geominerba pada tahun 2022 mengalami kendala, dimana masih terdapat beberapa skema sertifikasi terutama skema sertifikasi juru ledak dan juru ukur yang masih belum 100% dapat dilaksanakan. Namun dalam perjalanannya mulai bisa dilaksanakan karena kondisi pandemi *Covid-19* berangsur pulih pada tahun 2022.

BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya menyelenggarakan uji kompetensi pada berbagai skema sertifikasi sesuai dengan kebutuhan *stakeholders* di sektor ESDM. Skema sertifikasi tersebut dilaksanakan oleh satuan kerja BPSDM ESDM melalui LSP dan LSK di lingkungan BPSDM ESDM.

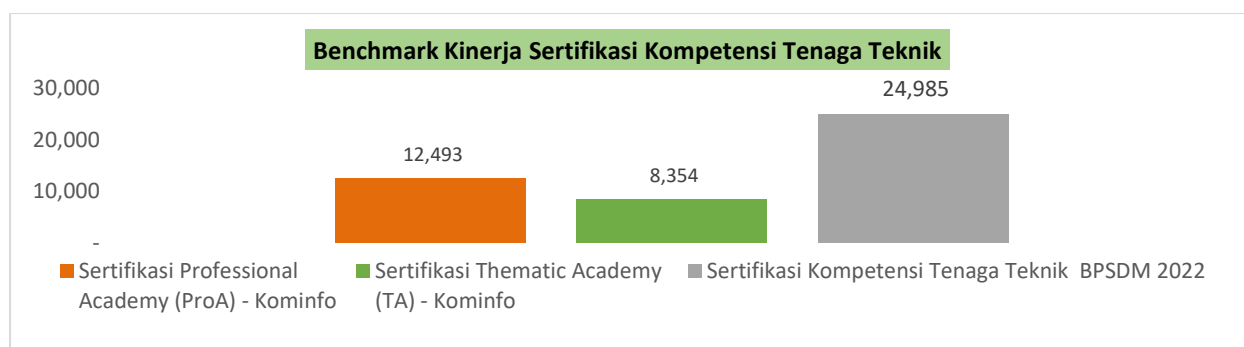


Gambar 3.15 Tren Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022

Tren realisasi pelaksanaan Pelatihan Sertifikasi Kompetensi tenaga teknik di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2022 secara konsisten memiliki kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir.

Benchmark Kinerja

Untuk menghasilkan hasil kinerja yang optimal dalam pengembangan SDM yang kompeten dan profesional dilakukan *benchmark* terhadap kinerja pengembangan SDM sektor ESDM dari Instansi/ BU/ BUT yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM khususnya dari kegiatan Sertifikasi Kompetensi tenaga teknik. Pada gambar dibawah ini merupakan gambaran umum perbandingan kinerja pelaksanaan sertifikasi di lingkungan Kementerian Kominfo dan kinerja pelaksanaan sertifikasi yang diselenggarakan BPSDM ESDM.



Gambar 3.16 Perbandingan kinerja kegiatan sertifikasi pada Kementerian Kominfo (Lakin 2021) dengan kinerja pelatihan ASN BPSDM ESDM pada tahun 2022

Evaluasi

Capaian positif capaian indikator Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM pada tahun 2022 memiliki sejumlah catatan yang dapat menjadi bahan evaluasi penyelenggaraan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga Teknik yang dilaksanakan di masa yang akan datang. Beberapa poin catatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pilihan skema sertifikasi yang masih harus terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pasar.
- b. Terdapat perusahaan yang menunda/membatalkan keikutsetaan pegawainya untuk mengikuti sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM akibat pandemi *Covid-19*.

Upaya Ke Depan

Kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya, merupakan upaya mewujudkan pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional melalui uji kompetensi sektoral yang dibutuhkan oleh *stakeholder* ESDM. Upaya pengembangan dan perbaikan secara berkelanjutan harus terus dilakukan untuk menjaga kualitas pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional. Upaya perbaikan kedepan untuk meningkatkan serta menjaga kualitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM ESDM dapat dilakukan melalui antara lain sebagai berikut:

- a. Terus mengembangkan skema uji kompetensi yang berkembang di dunia industri dan diminati oleh *stakeholder* kedalam skema LSP/LSK BPSDM ESDM.
- b. Mengembangkan secara berkelanjutan sistem uji sertifikasi yang semakin memudahkan pelayanan sertifikasi di lingkungan BPSDM ESDM baik daring maupun luring.
- c. Mengembangkan secara berkelanjutan sarana perangkat diklat-sertifikasi yang ada sesuai dengan kemajuan teknologi yang ada dan dibutuhkan oleh *stakeholder*.

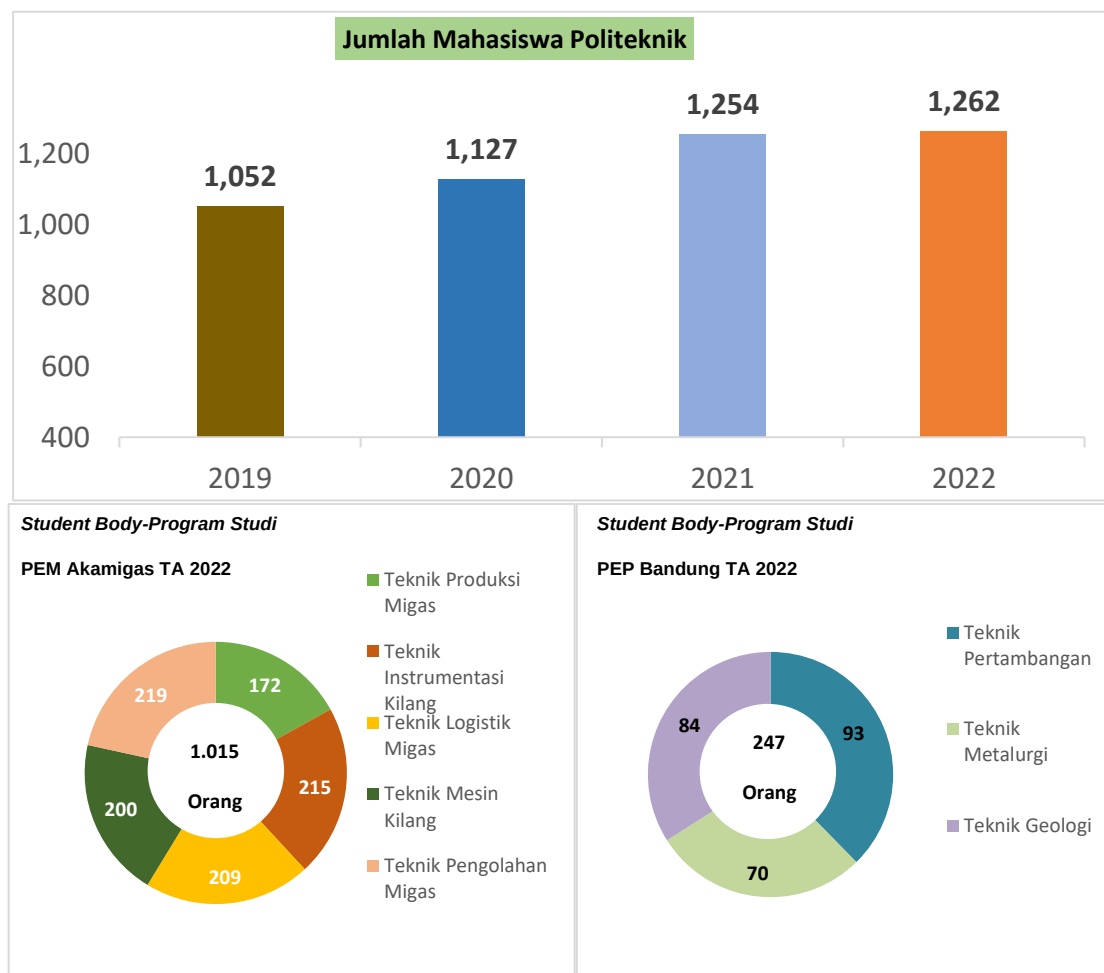
IK 5. Indikator Jumlah Mahasiswa Politeknik

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sektor ESDM oleh BPSDM ESDM juga dilakukan melalui pendidikan vokasi melalui Politeknik Energi dan Mineral (PEM) Akamigas yang berlokasi di Cepu dan Politeknik Energi dan Pertambangan (PEP) Bandung. Setiap politeknik di lingkungan BPSDM ESDM memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. PEM Akamigas bergerak di Pendidikan vokasi subsektor migas, sedangkan PEP Bandung bergerak di Pendidikan vokasi subsektor geologi-mineral batubara. Capaian indikator jumlah mahasiswa politeknik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10 Target dan capaian indikator jumlah mahasiswa politeknik

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.310	1.262	96%

Capaian realisasi Jumlah Mahasiswa Politeknik di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2022 relatif stabil dibandingkan dengan capaian jumlah mahasiswa pada tahun 2020 dimana PEM Akamigas memiliki 1.015 (seribu lima belas) mahasiswa dan PEP Bandung memiliki 247 (dua ratus empat puluh tujuh) mahasiswa.



Gambar 3.17 Jumlah Mahasiswa di lingkungan BPSDM ESDM dilihat berdasarkan program studi tahun 2022.



Gambar 3.18 Kegiatan Praktikum Lapangan Program Studi Teknologi Geologi PEP Bandung (Kiri); Kegiatan pengabdian masyarakat PEM Akamigas, Pelatihan dan Pembuatan Pembangkit Listrik Untuk Penerangan Jalan Masyarakat Desa Temenggeng, Kabupaten Blora (Kanan).

Evaluasi

Capaian jumlah mahasiswa politeknik BPSDM ESDM yang belum mencapai target pada tahun 2022 diantaranya disebabkan oleh adanya kendala-kendala antara lain sebagai berikut:

- a. Terdapat mahasiswa yang mengundurkan diri saat tahun pembelajaran berlangsung, hal ini mempengaruhi capaian indikator mahasiswa politeknik di lingkungan BPSDM ESDM;
- b. Bergesernya kalender akademik;
- c. Moratorium pembukaan program studi baru;
- d. Skema sertifikasi yang sesuai untuk *fresh graduate* Pendidikan vokasi masih terbatas.

Upaya Ke Depan

Kegiatan penyelenggaraan pendidikan vokasi di lingkungan BPSDM ESDM merupakan salah satu upaya mewujudkan pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional melalui uji kompetensi sektoral yang dibutuhkan oleh *stakeholder* ESDM. Upaya pengembangan dan perbaikan secara berkelanjutan harus terus dilakukan untuk menjaga kualitas pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.11 Upaya Perbaikan untuk menjaga kualitas pengembangan SDM sektor ESDM

No	Permasalahan/ Hambatan	Akar Masalah	Upaya Perbaikan
1	Calon pendaftar/mahasiswa mengundurkan diri	1. Pendaftar/Calon Mahasiswa diterima di Perguruan Tinggi lain 2. Sarana Prasarana yang belum memadai	1. Memperbanyak alternatif promosi dan memperluas jangkauan promosi 2. Mengikuti <i>trend</i> pasar lahan promosi yang sesuai seperti social media yang sering digunakan anak-anak SMA/SMK/MA.
3	Bergesernya kalender akademik	Jadwal Penerimaan Mahasiswa Baru Tidak Tepat (berbenturan dengan jadwal PMB Perguruan Tinggi lain)	1. Membuka gelombang pendaftaran kembali 2. Menumbuhkan rasa ingin tahu pelamar terhadap PEP Bandung (dengan prestasi dan lulusan yang sudah bekerja)
4	Moratorium pembukaan program studi baru	Kebijakan	Membuka program spesialisasi energi baru terbarukan (EBT) pada program studi eksisting
5	skema sertifikasi yang sesuai untuk fresh graduate Pendidikan vokasi masih terbatas		1. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan vokasi dengan kurikulum, metode pembelajaran, sarana dan prasarana, serta Dosen yang kompeten dalam bidangnya untuk setiap program studi 2. Mengikutsertakan mahasiswa dengan sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang studi yang ditekuni, melalui skema-skema sertifikasi yang tersedia

B. Sasaran Strategis II – Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM

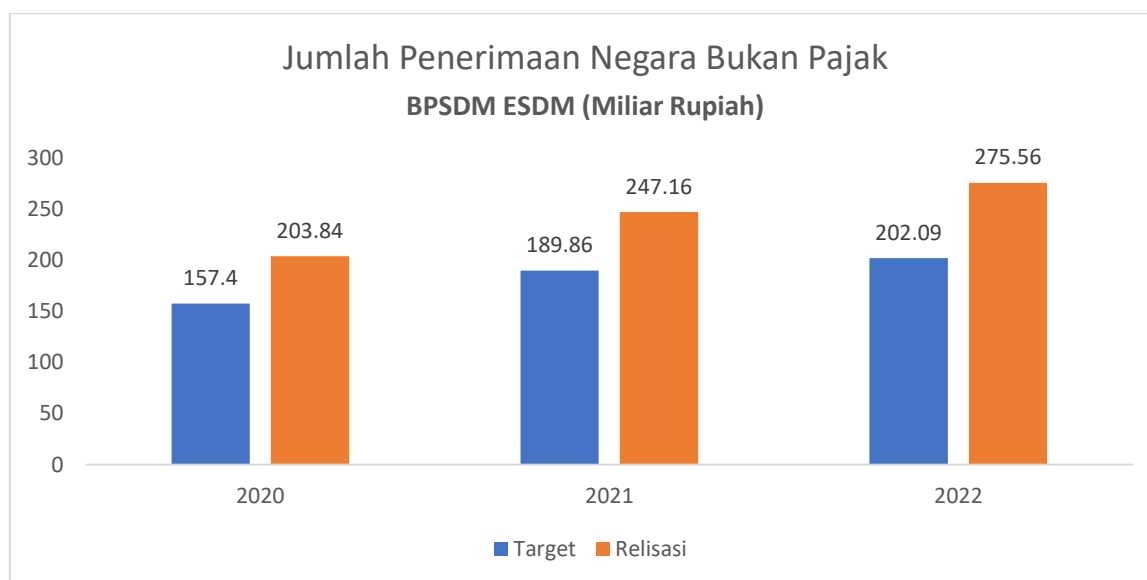
Sasaran strategis “Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM” terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian penerimaan PNBPN BLU di lingkungan BPSDM ESDM.

IK 6. Indikator Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)

Merupakan indikator yang menunjukkan nilai persentase PNBPN dari hasil penyelenggaraan layanan diklat/dikjar dan usaha pendapatan usaha satuan kerja BLU di lingkungan BPSDM ESDM. Adapun Capaian IKU Persentase Realisasi Pendapatan PNBPN, sebagai berikut:

Tabel 3.12 Sasaran Strategis II - Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)	100	136	136%



Gambar 3.19 Grafik perbandingan penerimaan PNBPN BPSDM ESDM tahun 2020 – 2022

Pada tahun 2022 indikator kinerja realisasi PNBPN ini di lingkungan BPSDM ESDM telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 136% atau Rp.

275.563.766.800 dari target penerimaan PNBP BLU pada PK (level 2) Rp. 202.087.898.000. Rincian penerimaan PNBP di lingkungan BPSDM ESDM adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13 Realisasi penerimaan PNBP di Lingkungan BPSDM ESDM

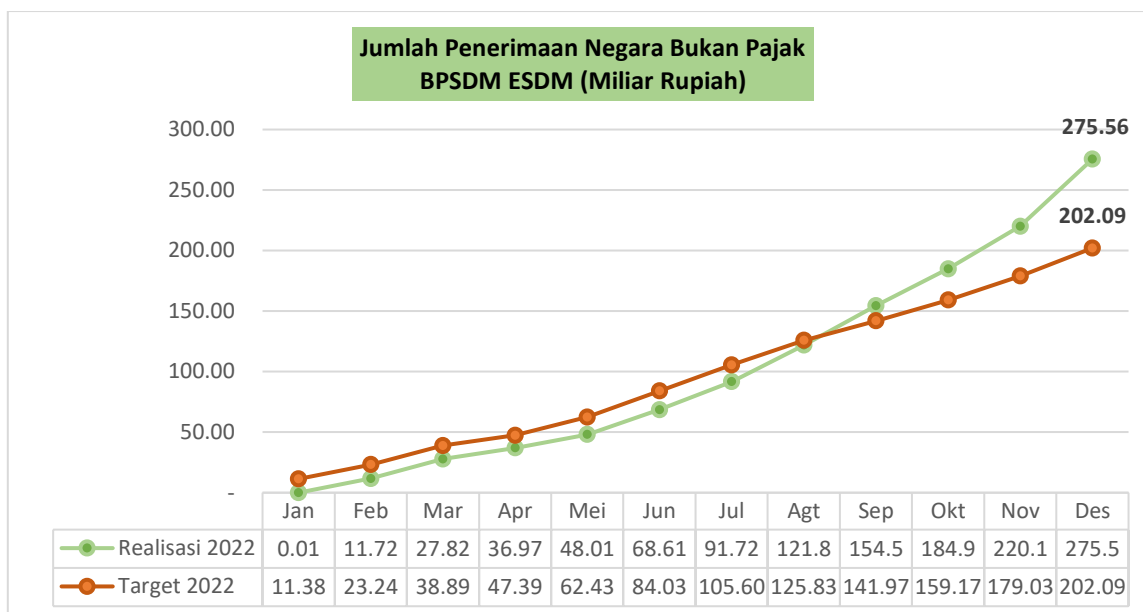
Satuan Kerja	Target* 2022	Penerimaan PNBP	% Realisasi
PPSDM Migas	87.836.000.000	129.230.836.702	147%
PEM Akamigas	52.053.099.000	65.677.464.979	126%
PPSDM Geominerba	45.298.299.000	54.724.953.237	121%
PPSDM KEBTKE	16.900.500.000	25.930.511.882	153%
Total	202.087.898.000	275.563.766.800	136%

*) Target PK Eselon II (level 2)

Evaluasi

Realisasi penerimaan PNBP di Lingkungan BPSDM ESDM sempat mengalami hambatan pada semester pertama 2022 namun dengan adanya penyesuaian kegiatan khususnya sertifikasi-pelatihan secara daring, BPSDM ESDM mampu mencapai target yang ditetapkan. Hal ini juga didukung dengan unit usaha satker BLU yang mengembangkan dan mengoptimalkan aset yang dimilikinya untuk mencapai target penerimaan PNBP tahun 2022. Penerimaan PNBP BPSDM ESDM pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar Rp. 43.319.419.245 atau 21% dibandingkan tahun sebelumnya. Dalam mencapai kinerja PNBP pada tahun 2022, ditemukan beberapa kendala, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Moratorium pembukaan program studi baru oleh Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset dan Teknologi, yang berimbas pada satuan kerja PEM Akamigas.
- 2) Implementasi kegiatan pengembangan SDM dari kerjasama baru dapat terealisasi pada semester II.



Gambar 3.20 Grafik perbandingan target dan realisasi PNBP BPSDM ESDM tahun 2022.

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM melalui seluruh satker yang ada dibawahnya harus terus mampu menjawab segala tantangan yang ada dan mampu beradaptasi dengan segala kondisi yang dihadapinya PPSDM KEBTKE harus terus mampu menjawab segala tantangan yang ada dan meningkatkan kegiatan marketing, promosi, serta mempererat jejaring kerjasama dengan berbagai *stakeholder* di sektor ESDM.

C. Sasaran Strategis III – Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM

Sasaran strategis “Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM” pada tahun 2022 terdiri atas 2 (dua) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian saran strategis berdasarkan indikator Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat) dan Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi (lembaga).

IK 7. Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)

Salah satu kewajiban pelaksana pendidikan tinggi adalah melaksanakan penjaminan mutu, agar mutu pendidikan yang dilaksanakan sesuai dengan standar

nasional pendidikan. Pelaksanaan penjaminan mutu eksternal salah satunya adalah dengan melaksanakan akreditasi untuk memperoleh sertifikat yang mencerminkan *judgement* terhadap *assessment* mutu perguruan tinggi:

Tabel 3.14. Target dan capaian indikator Akreditasi dan Sertifikasi oleh BAN PT.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM	Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	1	1	100%

Timeline pelaksanaan akreditasi PEP Bandung dimulai sejak bulan Januari sampai dengan bulan Desember, digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.21 Timeline proses akreditasi PEP Bandung.

Proses pelaksanaan akreditasi PEP Bandung pada tahun 2022, diuraikan dalam tahapan sebagai berikut:

1. Persiapan

Sebagai lembaga perguruan tinggi yang baru berdiri dan belum memiliki pengalaman dalam akreditasi perguruan tinggi maka dilakukan beberapa strategi dalam persiapan akreditasi perguruan tinggi. Adapun strategi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- Pembentukan Tim Penyusun Akreditasi Perguruan Tinggi Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung. Tim ini bertujuan untuk menyiapkan instrumen akreditasi perguruan tinggi dan seluruh dokumen pendukung dari data Laporan Kinerja Perguruan Tinggi dan Laporan Evaluasi Diri.
- Simulasi penilaian diri kegiatan ini untuk melihat nilai dari setiap kriteria-kriteria

yang ada pada dokumen akreditasi perguruan tinggi dan juga melihat nilai yang kurang dari setiap kriteria penilaiannya untuk segera diperbaiki.



Gambar 3.22 Proses akreditasi PEP Bandung.

- c. Narasumber didatangkan dari Politeknik Manufaktur Bandung dan juga dari beberapa Perguruan Tinggi yaitu Suharyadi Pancono, E. Kuncoro, dan Lindrianasari. Seluruh narasumber merupakan asesor dari BAN-PT yang diundang bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai akreditasi perguruan tinggi dan menjadi *reviewer* dokumen akreditasi yang telah disusun oleh tim akreditasi.
- d. Rapat koordinasi kegiatan yang dilakukan secara periodik bertujuan untuk melakukan koordinasi setiap anggota tim dan memonitor kemajuan dari penyiapan dokumen akreditasi serta melakukan perbaikan dari setiap kekurangan kriteria-kriteria dari instrument akreditasi.
- e. Rapat penyusunan dokumen akreditasi yang dilakukan untuk memfasilitasi seluruh koordinator beserta anggota setiap kriteria (C1-C9) untuk menyusun dokumen Laporan Evaluasi Diri (LED). Sedangkan koordinator Laporan Kinerja Perguruan Tinggi (LKPT) bersama Koordinator Data akademik mahasiswa, koordinator data SDM dan bidang Umum, serta koordinator bidang Kerjasama menyusun data LKPT. Kegiatan ini sekaligus mensinkronkan data-data yang tersedia di LKPT dengan data yang di LED agar tidak ada perbedaan data yang dilaporkan. Berikut ini dokumentasi kegiatan saat melakukan koordinasi dan pertemuan dengan narasumber untuk membekali tim persiapan akreditasi perguruan tinggi PEP Bandung.

2. Pelaksanaan

Setelah tim persiapan akreditasi telah menyerahkan seluruh dokumen akreditasi yang diperlukan pada sistem akreditasi BAN-PT, selanjutnya akan dilakukan pemeriksaan berkas oleh BAN-PT. Jika seluruh dokumen telah lengkap maka dilaksanakan asesmen lapangan BAN-PT oleh tim asesor.

Agenda asesmen lapangan BAN-PT diuraikan sebagai berikut:

- a. Asesmen lapangan dibuka oleh Direktur PEP Bandung dan tim Asesor memberikan sambutan sekaligus menjelaskan prosedur pelaksanaan asesmen lapangan.
- b. Panel AL dipimpin langsung oleh asesor dari BAN-PT.
- c. Kegiatan pertama meliputi konfirmasi terkait: kebijakan makro pengembangan institusi, sistem tata pamong, sistem pengelolaan, capaian institusi yang dilaporkan, dan rencana pengembangan PT.
- d. Penetapan data LKPT final yang akan dijadikan dasar penilaian butir kuantitatif
- e. Konfirmasi pelaksanaan, hasil dan efektivitas proses SPMI yang meliputi seluruh siklus PPEPP. Pengecekan dokumen standar, manual, *instrument/ tools*, dan laporan berkala hasil SPMI di Unit Pengelola Program Studi dan Dokumen yang relevan.
- f. Konfirmasi data dan informasi dalam Laporan Evaluasi Diri (LED).
- g. Konfirmasi aspek yang terkait dengan pelaksanaan pengelolaan perguruan tinggi untuk area fungsional: program akademik (tridarma) dan pengelolaan sumberdaya (SDM, keuangan, aset dan fasilitas, serta sistem informasi).
- h. Konfirmasi terkait keterlibatan, harapan, kepuasan dan masukan dari *stakeholders* eksternal terkait luaran PT.
- i. Pada akhir sesi, tim asesor menyampaikan berita acara asesmen lapangan kepada Direktur PEP Bandung dan Tim Akreditasi untuk segera menanggapi hasil temuan tim asesor.

3. Hasil

Setelah melalui proses asesmen lapangan dan tim akreditasi PEP Bandung telah melakukan perbaikan dari setiap kriteria yang disampaikan pada Berita Acara Asesmen Lapangan BAN-PT. Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung menunggu hasil penilaian yang dilakukan oleh Tim Asesor BAN-PT dan menentukan peringkatnya. Pada tanggal 18 Oktober 2022 melalui Sistem Akreditasi BAN-PT telah menerbitkan hasil akreditasi yang menunjukkan Status Perguruan Tinggi PEP Bandung

sudah terakreditasi dengan **nilai sebesar 270 peringkat Baik** yang berlaku sampai dengan 18 Oktober 2027, seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 3.23 Sertifikat Akreditasi PEP Bandung

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM melalui seluruh satker penyelenggara pendidikan vokasi di lingkungan BPSDM ESDM, akan senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan untuk menjamin mutu kualitas lulusan yang profesional sesuai dengan tuntutan dan perkembangan teknologi yang ada serta menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing yang tinggi.

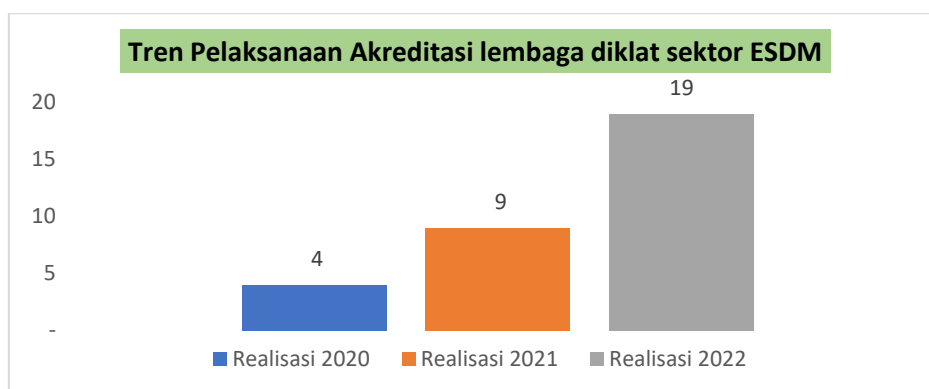
IK 8. Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM

Merupakan indikator yang menunjukkan kegiatan akreditasi lembaga diklat sektor ESDM. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Komisi Akreditasi Lembaga Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumber Daya Mineral (KA-LDP ESDM) berdasarkan Permen ESDM No. 21 tahun 2019 tentang Akreditasi Lembaga Penyelenggara Diklat Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral. Adapun Capaian IK Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM, sebagai berikut:

Tabel 3.15. Target dan capaian indikator akreditasi lembaga diklat sektor ESDM

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi	18	19	106 %

Pada tahun 2022 jumlah lembaga diklat sektor ESDM yang dilakukan penilaian akreditasi telah melampaui target yang ditetapkan, yaitu sejumlah 19 (sembilan belas) lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan sektor ESDM atau 211% dari capaian realisasi pada tahun 2021.



Gambar 3.24 Perbandingan capaian realisasi Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi tahun 2022

Capaian realisasi jumlah Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM oleh BPSDM ESDM pada tahun 2022 mengalami kenaikan bila dibandingkan pada tahun sebelumnya dimana terjadi peningkatan lebih dari 2 (dua) kali lipat pelaksanaan pada tahun 2021. Lembaga penyelenggara diklat tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.16 Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM

NO	NAMA LEMBAGA PENYELENGGAR A DIKLAT	LOKASI	NAMA PROGRAM DIKLAT	KET.	MASA BERLAKU
1	PTGarda Power Mandiri	Semarang	Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran <i>Low Rank Coal</i> pada PLTU Batubara	Akreditasi B	4 (Empat) Tahun

2	PT Mumpuni Inti Mandiri	Bekasi	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C	3 (Tiga) Tahun

				Akreditasi C	

NO	NAMA LEMBAGA PENYELENGGAR A DIKLAT	LOKASI	NAMA PROGRAM DIKLAT	KET.	MASA BERLAKU
			Pengawas Operasional Madya	****	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Utama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
3	PT Traindo Bangun Negeri	Bekasi	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Madya	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Utama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi A *****	5 (Lima) Tahun
			Pengawas Operasional Madya	Akreditasi A *****	5 (Lima) Tahun
			Pengawas Operasional Utama	Akreditasi A *****	5 (Lima) Tahun
4	PT Sinergi Safetypreneur Multiusaha	Bogor	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Madya	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
5	PT Tujuh Sriwijaya Gemilang	Palembang	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Madya	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
6	Pusat Pembinaan Pelatihan dan Sertifikasi Mandiri	Jakarta	Asesor Badan Usaha Muda Bidang Ketenagalistrika n	Akreditasi B ****	4 (Empat) Tahun
			Asesor Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrika n	Tidak Terakreditasi	-
7	PT Indo Training	Balikpapan	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Madya	Tidak Terakreditasi	-
8	PT Cipta Mandala Indonesia	Surabaya	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Madya	Tidak Terakreditasi	-

NO	NAMA LEMBAGA PENYELENGGAR A DIKLAT	LOKASI	NAMA PROGRAM DIKLAT	KET.	MASA BERLAKU
			Pengawas Operasional Utama	Tidak Terakreditasi	-
9	LPK Kita Papua Kompeten (Papua Academy)	Timika	Pengelasan 3G- 6G	Tidak Terakreditasi	-
			Teknisi Kelistrikan Instalasi Umum dan Motor 3 Phase	Tidak Terakreditasi	-
10	PT Sriwijaya Bangkit Energy	Muara Enim	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C	3 (Tiga) Tahun

11	PT Sampulu Adijaya Prakarsa	Jakarta	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi B	4 (Empat) Tahun

			Pengawas Operasional Madya	Akreditasi B	4 (Empat) Tahun

			Juru Ukur Tambang	Akreditasi B	4 (Empat) Tahun

			Pengoperasian GPS Geodetik dan RTK	Akreditasi C	3 (Tiga) Tahun

			<i>Flying Drone and Data Processing</i>	Akreditasi C	3 (Tiga) Tahun

12	Koperasi Prima Daya Migas	Jakarta	Inspektur Pipa Penyalur Migas	Akreditasi A	5 (Lima) Tahun

13	PLN UPDL Semarang	Semarang	Pemeliharaan Transmisi	Akreditasi A	5 (Lima) Tahun

14	PLN UPDL Suralaya	Suralaya	Pemeliharaan Pompa	Akreditasi B	4 (Empat) Tahun

			Pengoperasian PLTU Batubara Tipe CFB	Akreditasi B	4 (Empat) Tahun

			Pemeliharaan Motor dan Generator	Akreditasi C	3 (Tiga) Tahun

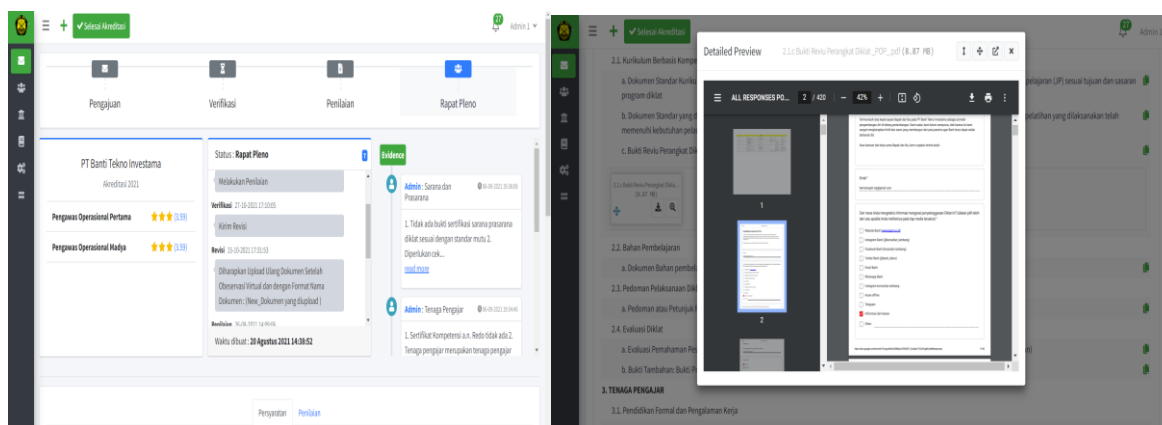
NO	NAMA LEMBAGA PENYELENGGAR A DIKLAT	LOKASI	NAMA PROGRAM DIKLAT	KET.	MASA BERLAKU
			Pengoperasian Boiler CFB dan Alat Bantunya	Akreditasi B ****	4 (Empat) Tahun
15	PPSDM KEBTKE	Jakarta	Audit Energi Pada Bangunan Gedung	Akreditasi B ****	4 (Empat) Tahun
			Audit Energi Sistem Termal & Mekanikal	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Audit Energi Sistem Kelistrikan	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
16	PT Kita Borneo Kompeten	Samarinda	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Ahli K3 Umum	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Madya	Tidak Terakreditasi	-
17	PT Panca Sriwijaya Energi	Palembang	Pengawas Operasional Pertama	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Madya	Akreditasi C ***	3 (Tiga) Tahun
			Pengawas Operasional Utama	Tidak Terakreditasi	-
18	PT Eltasa Prima Konsulta	Yogyakarta	Pengawas Operasional Pertama	Tidak Terakreditasi	-
			Ahli K3 Pertambangan	Tidak Terakreditasi	-
19	PT Expertindo Training & Consulting	Yogyakarta	Pengawas Operasional Pertama	Tidak Terakreditasi	-
			Pengawas Operasional Madya	Tidak Terakreditasi	-

Sebagai salah satu wujud tanggung jawab BPSDM ESDM dalam memastikan kualitas dari lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan sektor ESDM, BPSDM ESDM melalui KA-LDP ESDM melaksanakan akreditasi terhadap lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM di Indonesia. Pada tahun 2022 dari 19 (Sembilan belas) lembaga yang dilakukan penilaian akreditasi, terdapat 46 (empat puluh enam) program diklat yang diajukan dimana terdapat 12 (dua belas) program diklat yang mendapatkan hasil “tidak terakreditasi”. Hal ini disebabkan lembaga diklat tersebut belum dapat menunjukkan bukti maupun dokumen data dukung sesuai standar yang disyaratkan dalam penilaian akreditasi. Untuk dapat menggambarkan kualitas dari lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM, KA-LDP ESDM melakukan penilaian akreditasi berdasarkan 4 (empat) dimensi penilaian yang terdiri atas:

Tabel 3.17 Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi

No	Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi	Bobot
1	Kelembagaan	5%
2	Perangkat Diklat	30%
3	Tenaga Pengajar	45%
4	Sarana Dan Prasarana	20%

Proses penilaian akreditasi yang dilaksanakan KA-LDP ESDM, dilaksanakan menggunakan sistem aplikasi sehingga mempermudah pelaksanaan akreditasi. Melalui penggunaan sistem penilaian berdasarkan aplikasi diharapkan proses akreditasi dapat berlangsung secara cepat, efektif, dan menjamin transparansi proses akreditasi.



Gambar 3.25 Penggunaan Sistem Aplikasi pada Penilaian akreditasi KA-LDP ESDM

Evaluasi

Kualitas lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM memiliki peran yang sangat vital dimana akan berbanding lurus dengan kualitas SDM yang dihasilkannya khususnya pada sektor ESDM. Untuk itu pelaksanaan akreditasi oleh BPSDM ESDM diharapkan dapat menjangkau lembaga-lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM secara lebih luas dan keberadaan dari KA-LDP ESDM lebih dikenal secara lebih luas. Dengan semakin banyaknya lembaga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang terakreditasi, maka BPSDM ESDM turut membantu menciptakan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional.

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM melalui KA-LDP ESDM harus mampu menjamin kualitas penyelenggaraan pengembangan SDM sektor ESDM, melalui akreditasi lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM baik internal BPSDM ESDM itu sendiri maupun BU/BUT serta lembaga pelatihan profesional lainnya di seluruh Indonesia. BPSDM ESDM akan secara berkelanjutan mensosialisasikan pentingnya pelaksanaan akreditasi lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM serta memperkuat cakupan lembaga yang akan menjadi target akreditasi.

D. Sasaran Strategis IV – Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor

Sasaran strategis “Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor” terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator kerjanya.

Perhitungan indikator kinerja “Jumlah dokumen NSPK” dihitung berdasarkan jumlah dokumen Norma, Standar, Pedoman dan Kriteria (NSPK) kediklatan yang dihasilkan oleh satuan kerja dibawah BPSDM ESDM, dokumen tersebut meliputi:

1. Dokumen Standar Kurikulum.
2. Dokumen Rancangan Standar Kompetensi / Standar Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI) / Standar Kompetensi Khusus (SKK) / Standar Internasional (SI) / Dokumen Analisis Kompetensi.
3. Modul/Bahan Ajar/Bahan Tayang.
4. Dokumen Materi Uji.
5. Pedoman/SOP

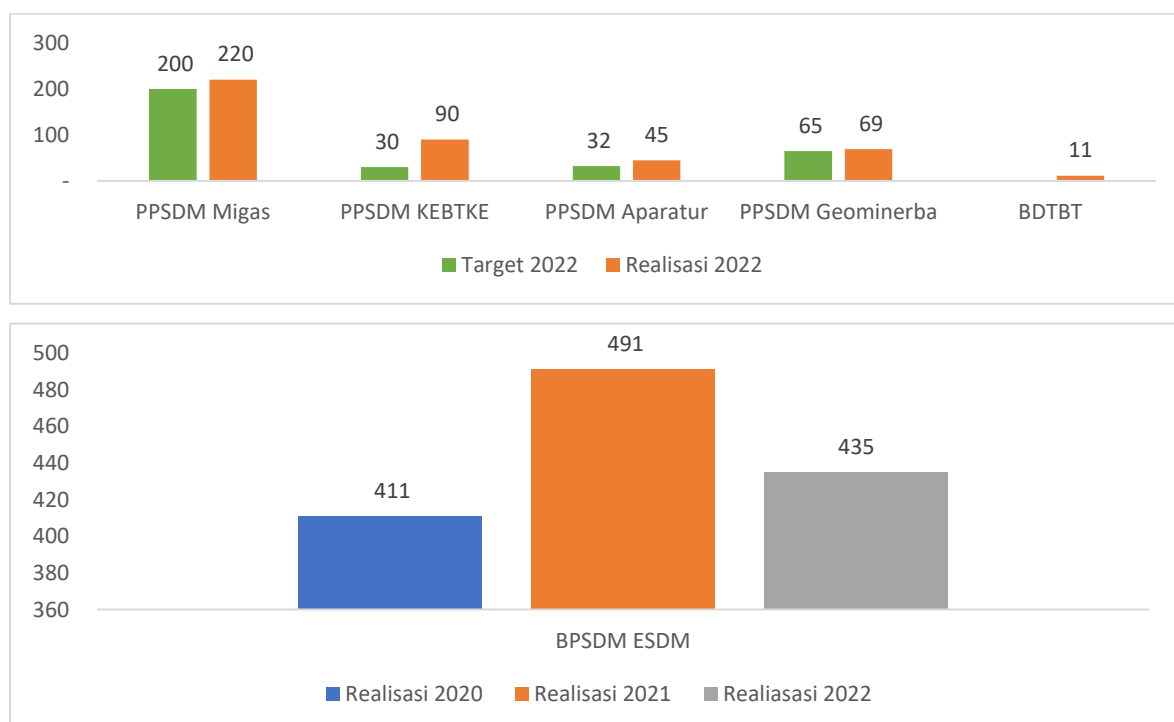
IK 9. Jumlah Dokumen NSPK

Merupakan indikator yang menunjukkan dokumen perangkat kediklatan yang lengkap dan memadai dalam proses pengembangan kompetensi dalam pelaksanaan pelatihan di lingkungan BPSDM ESDM. Adapun Capaian IK Jumlah Dokumen NSPK pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.18. Target dan capaian indikator Jumlah dokumen NSPK

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	327	435	133%

Secara umum realisasi capaian jumlah dokumen NSPK di BPSDM ESDM pada tahun 2022 berkinerja sangat baik dimana secara total mencapai 133% dari target yang ditetapkan. Adapun capaian tersebut berasal dari dokumen NSPK yang disusun oleh satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM. Berikut adalah detail jumlah dokumen NSPK pada tahun 2022.



Gambar 3.26 Capaian realisasi capaian jumlah dokumen NSPK pada tahun 2022

Evaluasi

Penyusunan dokumen NSPK dilakukan seturut dengan tuntutan kebutuhan perangkat kediklatan dalam penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan BPSDM ESDM. Adanya penurunan kinerja jumlah dokumen NSPK yang disusun pada tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2021 disebabkan oleh penurunan kebutuhan penyusunan dokumen NSPK sebagai sarana penunjang pelatihan. Penyusunan dokumen NSPK juga didasarkan pada perkembangan teknologi dan jenis/judul pelatihan yang ada, sehingga pelatihan yang dilaksanakan dapat memiliki standar yang selalu aktual dan dapat menjawab kebutuhan *stakeholders* pengguna jasa pengembangan kompetensi SDM sektor ESDM.

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM melalui seluruh satker yang ada dibawahnya senantiasa harus mampu menjawab segala tantangan yang ada dan mampu beradaptasi dengan segala kondisi yang dihadapinya. Agilitas dalam mengembangkan dokumen NSPK kediklatan juga harus terus dipertahankan di masa yang akan datang. Penyusunan NSPK khususnya terkait pelatihan yang mendukung transisi energi perlu ditingkatkan dan menjadi perhatian.

E. Sasaran Strategis V – Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi

Sasaran strategis “Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi” terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian saran strategis berdasarkan indikator kinerjanya.

IK 10. Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM

Merupakan indikator yang menunjukkan Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM di lingkungan BPSDM ESDM. Adapun Capaian IK ini pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.19. Target dan realisasi Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM

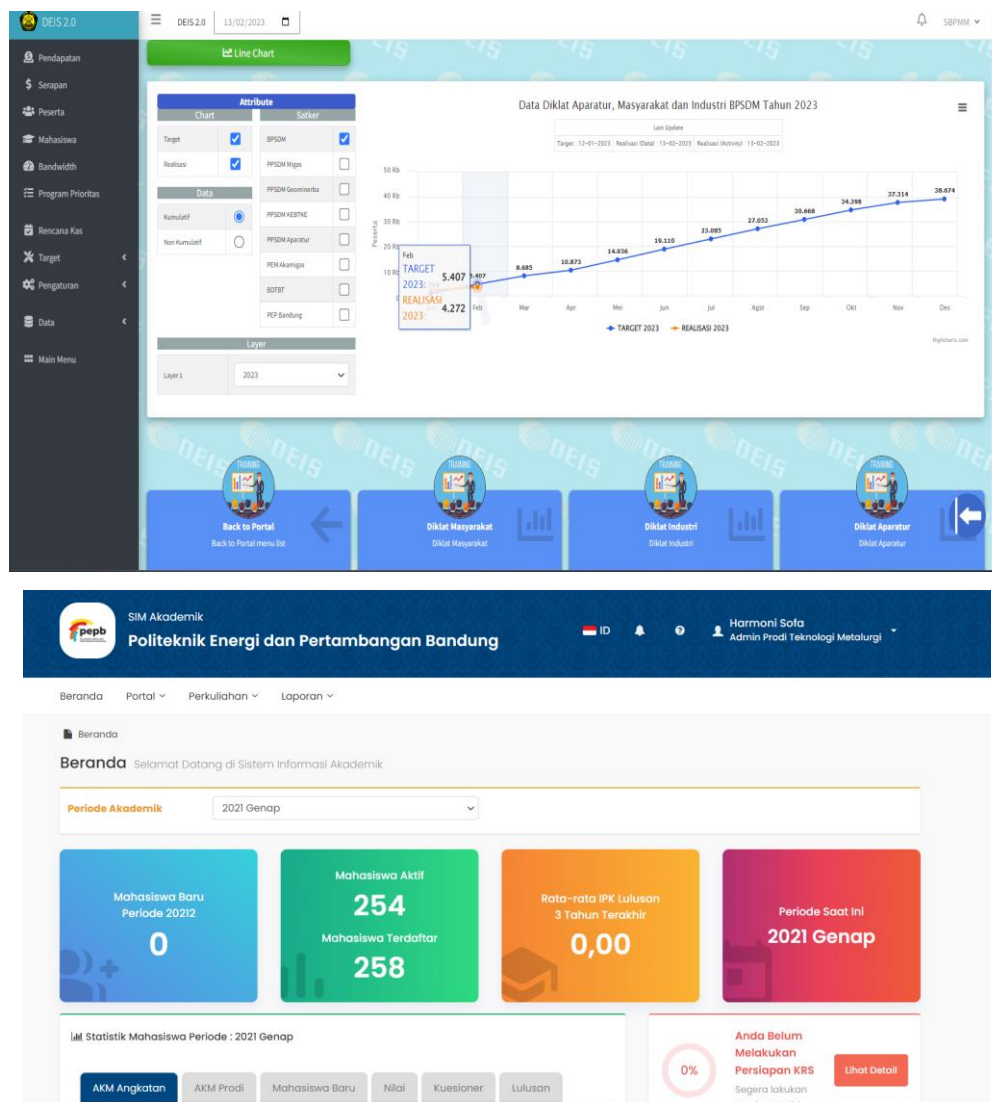
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	7	10	142 %

Pada tahun 2022 BPSDM ESDM telah menghasilkan dan mengembangkan Aplikasi Pengembangan SDM yang meliputi:

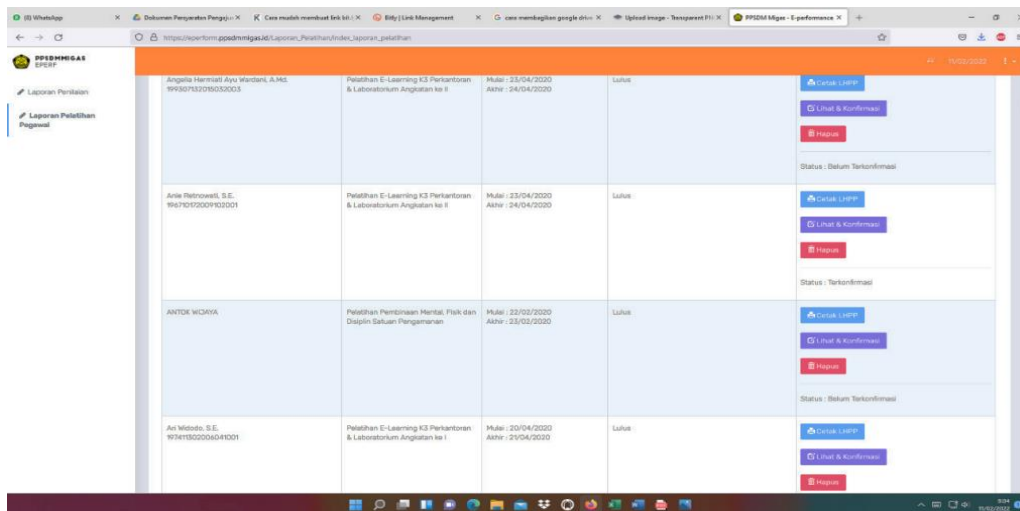
Tabel 3.20 Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM tahun 2022

No	Sistem Aplikasi	Keterangan
1	<i>Data Executive Information System</i>	<i>Dashboard</i> yang digunakan untuk menampilkan data grafik anggaran, kegiatan, peserta pelatihan sertifikasi, dan data-data kinerja organisasi lainnya.
2	Aplikasi KA-LDP ESDM	Aplikasi ini dikhususkan bagi lembaga diklat sektor ESDM yang mengajukan penilaian akreditasi.
3	SID Industri dan Masyarakat	Aplikasi yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan industri dan masyarakat.
4	Sistem informasi ISYANA	layanan digital PPSDM KEBTKE dalam pelayanan diklat, sertifikasi, bimbingan teknis dan wisma dimana pengguna jasa layanan dapat memantau jadwal, melakukan pembayaran dan melakukan konfirmasi terhadap jenis layanan yang mereka butuhkan sekaligus fasilitas tambahan <i>check in</i> penginapan wisma konservasi yang dapat diakses dimanapun dan kapanpun.
5	LMS PPSDM KEBTKE	media pembelajaran yang digunakan dalam pelaksanaan <i>distance learning</i> PPSDM KEBTKE.
6	PPSDM <i>E-Performance</i>	PPSDM <i>E-Performance</i> , merupakan aplikasi pengukuran kinerja pegawai PPSDM Migas dengan mengintegrasikan penilaian terhadap pelatihan yang diikuti oleh masing-masing pegawai.
7	RAISA - GISELE	Aplikasi yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan.
8	MyAkamigas SSO dan <i>Security Management</i>	MyAkamigas SSO (<i>single sign-on</i>) dan <i>Security Management</i> merupakan aplikasi yang mengatur hak akses sistem informasi di lingkungan PEM Akamigas dengan menggunakan single ID (<i>username</i> dan <i>password</i>) di lingkungan PEM Akamigas. Proses bisnis dari aplikasi MyAkamigas SSO dan <i>Security Management</i> yakni berupa integrasi data dan hak akses seluruh user di PEM Akamigas dengan masing-masing aplikasi yang terdapat pada PEM Akamigas melalui modul <i>Security Management</i>. Setelah terintegrasi, user dapat masuk melalui SSO Kementerian ESDM dan dialihkan ke laman MyAkamigas yang berisi aplikasi yang sesuai dengan <i>role/grupnya</i>. Aplikasi eksisting yang terdapat pada MyAkamigas SSO ini adalah: 1. SELENA (Seleksi Nasional) PEM Akamigas; 2. SILVYA (SI Layanan Vyatra) PEM Akamigas; 3. <i>Digital Library</i>; 4. KELANA (<i>E-Learning</i>) PEM Akamigas; 5. SABRINA Ver.1;

No	Sistem Aplikasi	Keterangan
9	Aplikasi Sistem Informasi Kediklatan Aparatur - SIDA	mengintegrasikan <i>update</i> dan monitoring data NSPK (Kurikulum dan Modul), biodata widyaiswara, penjadwalan pelatihan, pendaftaran pelatihan yang transparan, rekapitulasi data peserta, hasil belajar peserta, dan nilai IP-ASN lembaga. Dengan aplikasi SIDA, diharapkan perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara terintegrasi, efektif dan efisien.
10	siAkad Cloud PEP Bandung	mengelola semua kegiatan administrasi dan operasional perguruan tinggi. Layanan siAkad Cloud untuk menunjang aktivitas akademik dan memudahkan dalam melakukan pelaporan ke PD- DIKTI.



Gambar 3.27 Tampilan antarmuka aplikasi *Data Executive Information System – DEIS* (atas);
Tampilan antarmuka *SiAKAD PEP Bandung* (bawah)



Gambar 3.28 Tampilan antarmuka E-Performance PPSPM Migas

Evaluasi

Sistem informasi dapat menjadi alat untuk mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan tugas dan fungsi utama BPSDM ESDM dalam mengembangkan kompetensi SDM sektor ESDM. Pengembangan sistem informasi ini harus dijalankan secara terkonsep dengan baik sehingga pengembangan yang dilakukan terarah dan sesuai dengan kebutuhan. Diperlukan adanya suatu *roadmap* terkait sistem informasi ini sebagai panduan dalam pengembangan dan pemanfaatan Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM di masa yang akan datang.

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM melalui Sekretariat BPSDM ESDM akan menyusun *roadmap* pengembangan IT di lingkungan BPSDM ESDM agar pengembangan dan pemanfaatan sistem yang ada maupun sistem baru dapat menghasilkan pemanfaatan yang optimal dan tepat guna.

F. Sasaran Strategis VI – Meningkatkan Kualitas Pelayanan

Sasaran strategis “Meningkatnya Kualitas Pelayanan” terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian saran strategis berdasarkan indikator kerjanya.

IK 11. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)

Aspek-aspek atau unsur pelayanan yang diukur dalam perhitungan Indeks Kepuasan Pengguna Layanan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017

tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Tabel 3.21. Target dan realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,40	3,54	104 %

Pengambilan data dilakukan menggunakan metode angket/kuesioner yang disampaikan kepada responden yang dalam hal ini adalah peserta diklat yang mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh masing-masing satuan kerja, baik itu diklat aparatur, diklat industri, diklat masyarakat serta pelayanan lainnya. Kuesioner yang masuk akan diolah menggunakan komputer untuk mendapat IKM. Nilai IKM dihitung dengan menggunakan “Nilai rata-rata tertimbang” masing-masing unsur pelayanan, dalam menghitung indeks kepuasan masyarakat terhadap 9 (sembilan) unsur pelayanan yang dikaji. Hasil survey kepuasan masyarakat selama periode tahun 2022 di lingkungan BPSDM ESDM secara umum masuk dalam kategori “Sangat Baik” dan telah melampaui target tahun 2022 (3,40 indeks) yaitu telah tercapai indeks kepuasan pelanggan sebesar 3,54 (indeks).

Tabel 3.22. Kriteria Penilaian Indeks Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017

Nilai Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,532 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

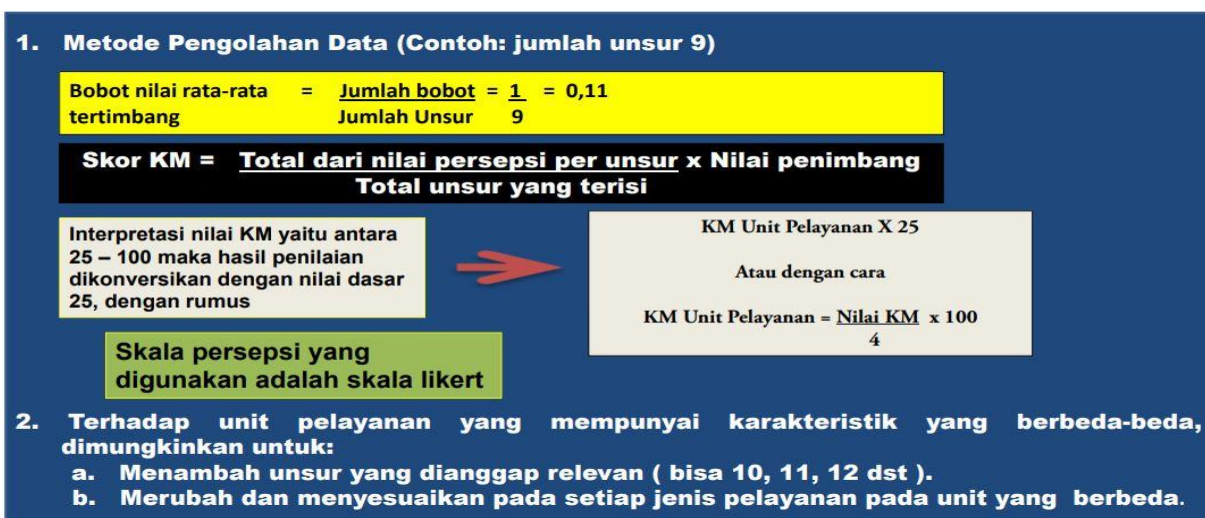
Nilai kepuasan ini merupakan cerminan bagi BPSDM ESDM untuk terus melakukan upaya perbaikan terus menerus dalam peningkatan kualitas layanan diklat dengan didukung oleh fasilitas sarana dan prasarana, dukungan SDM kediklatan dan kedikjaran, perangkat diklat dan dikjar, serta aspek lainnya.

Tabel 3.23. Kriteria Unsur Pelayanan Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017

No.	Unsur SKM
1.	Persyaratan
2.	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur
3.	Waktu Penyelesaian
4.	Biaya/Tarif
5.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan
6.	Kompetensi Pelaksana
7.	Perilaku Pelaksana
8.	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan
9.	Sarana dan Prasarana



Gambar 3.29. Tahap Pengumpulan Data Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan



Gambar 3.30. Tahap Pengolahan Data Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan

CONTOH PENGOLAHAN DATA

Contoh:

Apabila diketahui nilai rata-rata unsur dari masing-masing unit pelayanan adalah sebagaimana tabel berikut :

NO	UNSUR PELAYANAN	NILAI UNSUR PELAYANAN
1.	Persyaratan pelayanan	3,45
2.	Prosedur pelayanan	2,65
3.	Waktu pelayanan	3,53
4.	Biaya/Tarif pelayanan	2,31
5.	Produk spesifikasi jenis layanan	3,21
6.	Kompetensi pelaksana	2,13
7.	Perilaku pelaksana	3,12
8.	Penanganan Pengaduan	2,43
9.	Sarana dan Prasarana	1,55

Maka untuk mengetahui nilai indeks unit pelayanan dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$(3,45 \times 0,11) + (2,65 \times 0,11) + (3,53 \times 0,11) + (2,31 \times 0,11) + (3,21 \times 0,11) + (2,13 \times 0,11) + (3,12 \times 0,11) + (2,43 \times 0,11) + (1,55 \times 0,11) = \text{Nilai indeks adalah } 2,6818$$

Dengan demikian nilai indeks unit pelayanan hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai IKM setelah dikonversi = Nilai Indeks x Nilai Dasar = $2,6818 \times 25 = 67,045$

b. **Mutu pelayanan C.**

Kinerja unit pelayanan Kurang Baik

Peningkatan kualitas pelayanan diprioritaskan kepada unsur yang mempunyai nilai paling rendah untuk diperbaiki

Gambar 3.31. Contoh Simulasi Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan

Tabel 3.24. Hasil Survey Indeks Kepuasan Pengguna Layanan T.A. 2022 - BPSDM ESDM

No	Satuan Kerja	Target [^] (indeks)	Realisasi 2022 (Indeks)
1	Sekretariat BPSDM	3,35	3,45
2	PPSDM Migas	3,43	3,56
3	PPSDM Geominerba	3,46	3,61
4	PPSDM KEBTKE	3,43	3,57
5	PPSDM Aparatur	3,56	3,59
6	PEP Bandung	3,25	3,35
7	PEM Akamigas	3,34	3,61
8	Balai Diklat TBT	3,40	3,58
	BPSDM ESDM	3,40	3,54

[^]) Target PK Eselon II (level 2)

Evaluasi

Peningkatan nilai indeks kepuasan pengguna layanan BPSDM ESDM T.A. 2022 melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut merupakan dampak dari *continuous improvement* yang dilakukan setiap satker dilingkungan BPSDM ESDM untuk meningkatkan kualitas layanannya. Peningkatan-peningkatan tersebut dilaksanakan berdasarkan input dari hasil evaluasi kepuasan pengguna layanan yang dilaksanakan secara periodik. Input perbaikan yang dilaksanakan selama periode T.A. 2022 diantaranya adalah kecepatan penanganan keluhan pelanggan, evaluasi tarif diklat yang kompetitif, peningkatan kompetensi pengajar secara periodik serta peningkatan kualitas dari sarana prasarana yang ada.

Untuk peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM secara berkelanjutan, salah satu caranya yaitu melalui pengukuran tingkat kepuasan layanan. Indeks Kepuasan Layanan BPSDM ESDM Tahun 2022 diperoleh angka sebesar 3,54 atau nilai mutu pelayanan kategori A dengan ukuran Kinerja Unit Pelayanan masuk kategori "sangat baik". Nilai yang diperoleh ini berasal dari perhitungan angka pembobotan nilai masing-masing satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM.

Upaya Ke Depan

Capaian nilai kepuasan pengguna layanan diklat BPSDM ESDM merupakan hal yang sangat krusial untuk menilai kualitas pelayanan diklat BPSDM ESDM bagi *stakeholder*-nya yang meliputi kualitas substantif pengajaran, kemampuan penyampaian materi pengajar, pelayanan panitia diklat serta kualitas fasilitas penunjang diklat lainnya. BPSDM ESDM ke depannya harus terus menjaga dan terus berupaya meningkatkan kualitas layanan diklat secara konsisten dan memberikan layanan terbaik bagi para pengguna layanan diklat.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk semakin meningkatkan kepuasan pengguna layanan diklat antara lain adalah dengan terus meningkatkan kualitas Widyaiswara/Dosen baik secara teknis maupun kemampuan mengajar dengan cara mengikutsertakan Widyaiswara/Dosen dalam bimtek tingkat nasional maupun internasional, peningkatan kualitas sarana/prasarana diklat, perangkat diklat dan dikjar, serta aspek lainnya.

G. Sasaran Strategis VIII – Pengendalian Mutu yang Optimal

Sasaran strategis “Pengendalian Mutu yang Optimal” terdiri atas 2 (dua) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator kinerjanya yaitu Indeks Maturitas SPIP dan Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM.

IK 13 Indikator Indeks Maturitas SPIP

Merupakan indikator yang menunjukkan nilai indeks maturitas terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang diselenggarakan dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, sebagaimana dimuat pada ayat (3) Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Untuk itu, Kementerian ESDM telah menyelenggarakan SPIP dengan berdasarkan pada Peraturan Menteri ESDM Nomor 17 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral. Pada ayat (1) Pasal 3 Peraturan Menteri diatas, masing-masing unit utama di Kementerian ESDM wajib menerapkan SPIP yang meliputi unsur-unsur seperti tercantum pada tabel 3.25.

Tabel 3.25 Unsur dan Fokus Pengukuran Maturitas SPIP

No	Unsur SPIP	Jumlah Fokus Maturitas
1	Lingkungan pengendalian	8
2	Penilaian risiko	2
3	Kegiatan pengendalian	11
4	Informasi dan Komunikasi	2
5	Pemantauan pengendalian intern	2
Jumlah		25

Adapun Capaian IKU Indeks Maturitas SPIP di Lingkungan BPSDM ESDM, sebagai berikut:

Tabel 3.26 Capaian Realisasi Indikator Indeks Maturitas SPIP

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Pengendalian Mutu yang optimal	Indeks Maturitas SPIP	4,0	4,032	100%

Penilaian indeks maturitas SPIP didasarkan atas pedoman penilaian yang tertuang pada Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terintegrasi pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang ditetapkan pada 7 April 2022.

Proses penilaian indeks maturitas SPIP dilakukan melalui proses bertahap yang dimulai dari Penilaian Mandiri (PM) oleh manajemen sampai dengan Penjaminan Kualitas (PK) oleh APIP hingga dilakukan evaluasi oleh BPKP atas hasil penilaian Mandiri yang telah dilakukan Penjaminan Kualitas (PK). Kegiatan Penjaminan Kualitas atas Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP di Lingkungan Kementerian ESDM TA 2022 dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober sampai dengan 31 Oktober 2022.

Hasil Penilaian tersebut kemudian dikelompokkan kedalam interval skor untuk melihat tingkat maturitas SPIP unit yang dilakukan penilaian. Adapun interval tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.27. Interval Skor Indeks Maturitas SPIP

LEVEL	TINGKAT MATURITAS	INTERVAL SKOR
0	BELUM ADA	$0 < \text{SKOR} < 1,0$
1	RINTISAN	$1,0 \leq \text{SKOR} < 2,0$
2	BERKEMBANG	$2,0 \leq \text{SKOR} < 3,0$
3	TERDEFINISI	$3,0 \leq \text{SKOR} < 4,0$
4	TERKELOLA DAN TERUKUR	$4,0 \leq \text{SKOR} < 4,5$
5	OPTIMUM	$4,5 \leq \text{SKOR} \leq 5$

Hasil penilaian mandiri indeks maturitas SPIP BPSDM ESDM sebesar 4,032 berada pada level terkelola dan terukur atau tingkat 4 (empat) dari 5 (lima) tingkat maturitas SPIP. Namun penilaian ini masih didasarkan atas hasil penilaian mandiri

yang dilakukan Penjaminan Kualitas oleh Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM, dimana hingga saat laporan ini disahkan, BPKP belum menerbitkan hasil evaluasi atas penilaian mandiri tersebut.

Karakteristik hasil penilaian indeks maturitas SPIP KESDM khususnya BPSDM ESDM secara umum telah menunjukkan kemampuan atas mendefinisikan kinerjanya dengan baik dan strategi pencapaian kinerjanya telah relevan dan terintegrasi, struktur dan proses pengendalian telah efektif, namun belum adaptif terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Evaluasi

Capaian indeks maturitas SPIP BPSDM ESDM pada kategori terkelola dan terukur (level 4), menunjukkan bahwa BPSDM ESDM memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Telah menerapkan pengendalian intern yang efektif.
- b. Terdapat pengendalian standar (Kebijakan dan SOP) dan dilakukan pengujian/pemantauan secara periodik untuk mengevaluasi desain dan pelaksanaan pengendalian.
- c. Masing-masing personel pelaksana kegiatan yang selalu mengendalikan kegiatan pada pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri maupun tujuan Kementerian.
- d. Evaluasi atas pengendalian intern telah dilakukan secara formal, berkala, dan terdokumentasi.
- e. Manajemen mampu mendeteksi banyak permasalahan pengendalian dan terdapat tindak lanjut atas kelemahan pengendalian yang teridentifikasi.

Namun capaian tersebut juga menunjukkan masih adanya hal yang harus ditingkatkan lagi dimana capaian indeks maturitas SPIP Terkelola dan Terukur (level 4) menunjukkan belum adanya pengembangan berkelanjutan dan terintegrasi, termasuk mengantisipasi perubahan yang terjadi dan penggunaan alat otomatis.

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM akan senantiasa mengembangkan dirinya untuk lebih baik Ke depannya dengan meningkatkan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah menjadi lebih baik di masa yang akan datang dan akan senantiasa meningkatkan hal yang

menjadi catatan pada saat penilaian SPIP dilaksanakan. Diharapkan dengan *continuous improvement* BPSDM ESDM dapat mencapai tingkat maturitas SPIP Optimum (level 5) di masa yang akan datang.

IK 14 Indikator Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM

Merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP dapat menggambarkan penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi yang saling terintegrasi (sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan) dan berfokus pada peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintahan, mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Penguatan Akuntabilitas Kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 17 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan atas Implementasi Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral; serta Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 533.K/74/IJN/2016 tanggal 27 Juni 2016 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Inspektorat Jenderal sesuai tugas dan fungsinya telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2021 Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM Tahun 2022 sesuai Surat Perintah Inspektur Jenderal Nomor 106.Pr/PW.03/IJN.III/2022 tanggal 25 Mei 2022. Adapun hasil evaluasi tersebut menghasilkan nilai penilaian SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.28. Capaian realisasi indikator Nilai SAKIP BPSDM ESDM

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Pengendalian Mutu yang optimal	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM	87	87,05	100%

Pada tahun 2022 realisasi nilai SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM mencapai nilai 87,05 (indeks) atau 100% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini meningkat jika dibandingkan dengan perolehan nilai SAKIP BPSDM ESDM di tahun 2021 dengan raihan 85,35 (indeks). Perolehan nilai ini berdasarkan hasil penilaian yang dilaksanakan oleh Tim Inspektorat Jenderal KESDM terhadap 4 (empat) komponen penilaian yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Internal. Detail hasil penilaian SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM per komponen penilaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.29. Komponen Penilaian SAKIP

No	Komponen	Bobot	Sub. Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	Nilai 25,20 (80,00% nilai maksimum) - Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia. - Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>Crosscutting</i>). - Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2	Pengukuran Kinerja	30%	Nilai 27,00 (90,00% nilai maksimum) - Pengukuran Kinerja telah dilakukan; - Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. - Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

No	Komponen	Bobot	Sub. Komponen
3	Pelaporan Kinerja	15%	Nilai 12,60 (84,00% nilai maksimum) • Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja. • Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya akan tetapi dalam Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (<i>benchmark</i> Kinerja). • Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
4	Evaluasi Internal	25%	Nilai 22,25 (89,00% nilai maksimum) • Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan: • Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber daya yang memadai akan tetapi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi Informasi (Aplikasi). • Implementasi AKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.
Total		100%	

Tabel 3.30. Perbandingan Hasil Penilaian SAKIP BPSDM ESDM 2020-2022

No.	Komponen	Bobot		Nilai 2020	Nilai 2021	Nilai 2022
		Permen PAN RB No 12 Tahun 2015	Permen PAN RB No 88 Tahun 2021			
1	Perencanaan Kinerja	30%	30%	25,30	28,90	25,20
2	Pengukuran Kinerja	25%	30%	24,38	24,38	27,00
3	Pelaporan Kinerja	15%	15%	11,35	12,18	12,60
4	Evaluasi Internal	10%	25%	8,83	8,21	22,25

No.	Komponen	Bobot		Nilai 2020	Nilai 2021	Nilai 2022
		Permen PAN RB No 12 Tahun 2015	Permen PAN RB No 88 Tahun 2021			
5	Capaian Kinerja	20%	-	15,50	12,50	-
	Total	100%	100%	85,36	86,17	87,05
	Kategori/ Predikat			A/ Memuaskan	A/ Memuaskan	A/ Memuaskan

Evaluasi

Berdasarkan evaluasi terhadap penerapan SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM terdapat catatan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan aplikasi E-Kinerja.
2. Menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) dalam melaksanakan Evaluasi AKIP.
3. Melakukan pemantauan secara berkala terhadap rencana aksi pada tahun berjalan serta melakukan evaluasi terhadap rencana aksi yang telah dibuat.
4. Memperbaiki dokumen Laporan Kinerja tahun berikutnya dengan:
 - Menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* kinerja).
 - Menyajikan informasi tentang analisi efisiensi penggunaan Sumber Daya untuk masing-masing kinerjanya.
 - Menyajikan informasi keuangan yang terkait pada setiap pencapaian sasaran kinerja unit organisasi.
5. Meningkatkan kualitas pelaporan kinerja dan memanfaatkan informasi kinerja untuk perbaikan capaian kinerja pada periode berikutnya.
6. Melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM akan senantiasa mengembangkan dirinya untuk lebih baik Ke depannya dengan meningkatkan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Hasil evaluasi penilaian SAKIP akan dijadikan acuan dalam melakukan perbaikan di masa yang akan datang.

H. Sasaran Strategis IX – Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien dan Berorientasi Layanan Prima

Sasaran strategis “Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima” terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator kerjanya.

IK 15. Indikator Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM

Merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek sumber daya manusia aparatur (*people*), proses bisnis (*culture*) dan kelembagaan (*structure*). Tujuan Reformasi Birokrasi dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025 adalah mengurangi penyalahgunaan kewenangan, menjadikan negara yang memiliki *most-improved bureaucracy*, meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, perumusan dan pelaksanaan kebijakan atau program instansi, menjadikan birokrasi yang antisipatif, proaktif, efektif dan efisien dalam menghadapi globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan strategis.

Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi diperoleh melalui Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dengan menggunakan instrumen yang sudah dirumuskan oleh tim Kemenpan RB sesuai dengan Permen PAN-RB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Adapun Capaian IKU indeks reformasi birokrasi di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.31. Target dan capaian indikator Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien dan Berorientasi Layanan Prima	Indeks Reformasi Birokrasi	86	98,18	114%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi nilai Indeks Reformasi Birokrasi (Indeks) telah melebihi target yang ditetapkan. Capaian kinerja Reformasi Birokrasi BPSDM pada tahun 2022 sebesar 114%, apabila dihitung persentase dari nilai maksimum komponen pengungkit. BPSDM ESDM memberikan kontribusi nilai pada

Komponen Pengungkit Penilaian Reformasi Birokrasi sebesar 35,64 terhadap nilai maksimum sebesar 36,30. Penilaian tersebut berdasarkan pada hasil penilaian yang dilakukan oleh Asesor PMPRB.

Tabel 3.32. Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM

No	Komponen Penilaian	Nilai Max	Nilai 2021	Nilai 2022
I	Pengungkit			
I.A	Pemenuhan	14,60	14,37	14,14
1	Manajemen Perubahan	2,00	1,87	1,86
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	1,00	1,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2,00	2,00	2,00
4	Penataan Tatalaksana	1,00	0,97	0,97
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,40	1,330	1,28
6	Penguatan Akuntabilitas	2,50	2,50	2,50
7	Penguatan Pengawasan	2,20	2,20	2,13
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,50	2,50	2,40
I.B	Reform	21,7	21,57	21,50
1	Manajemen Perubahan	3,00	3,00	3,00
2	Deregulasi Kebijakan	2,00	2,00	2,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,5	1,50	1,50
4	Penataan Tatalaksana	3,75	3,75	3,75
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	2,00	1,87	1,87
6	Penguatan Akuntabilitas	3,75	3,75	3,68
7	Penguatan Pengawasan	1,95	1,95	1,95
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	3,75	3,75
	Sub Total Komponen Pengungkit	36,30	35,94	35,64

Evaluasi

Berdasarkan penilaian yang dilakukan terhadap Reformasi Birokrasi di lingkungan BPSDM ESDM secara umum menunjukkan hasil yang cukup optimal dimana memperoleh 98,18% dari nilai maksimal komponen pengungkit Indeks

Reformasi Birokrasi, namun masih terdapat beberapa komponen yang dapat ditingkatkan di masa yang akan datang, komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Komponen Pemenuhan
 - Penataan Manajemen Perubahan
 - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
- b. Komponen *Reform*
 - Penataan Sistem Manajemen SDM

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM berkomitmen untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan dan menjaga sistem pelaksanaan birokrasi sesuai dengan kaidah peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di masa yang akan datang.

I. Sasaran Strategis X – Organisasi yang Fit dan Unggul

Sasaran strategis “Organisasi yang Fit dan Unggul” terdiri atas 2 (dua) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator kinerjanya.

IK 16. Indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan

Merupakan indikator yang digunakan sebagai wadah evaluasi organisasi pemerintah yang dapat menjadi sebuah landasan bagi instansi pemerintah dalam memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi sesuai dengan lingkungan strategis yang menjadi tugas fungsi organisasinya. Pelaksanaan Evaluasi Kelembagaan merujuk pada amanat Permen PAN-RB No. 20 tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah dimana penilaiannya dilaksanakan pada periode 3 (tiga) tahun sekali. Adapun Capaian IKU Nilai Evaluasi Kelembagaan di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.33. Target dan capaian indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Organisasi yang Fit dan Unggul	Nilai Evaluasi Kelembagaan	72,13	72,13	100%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat capaian kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM pada tahun 2022 sebesar 72,13 atau 100% dari target kinerja yang ditetapkan. Penilaian evaluasi kelembagaan mencakup dua dimensi pokok dari suatu organisasi yaitu struktur organisasi dan proses organisasi. Masing-masing dimensi pokok tersebut terdiri atas penjabaran beberapa subdimensi, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.34. Komponen dan hasil penilaian Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM

Dimensi/ Sub Dimensi	Indikator	Penilaian		Penjelasan
		2018	2021	
Dimensi Struktur				
Sub Dimensi Kompleksitas	Kompleksitas struktur organisasi.	14,58	17,08	Nilai Meningkat : Kompleksitas yang merujuk pada tingkat diferensiasi (pemisahan tugas-tugas) sudah berjalan dengan baik melalui mekanisme koordinasi kontrol, dan komunikasi yang efektif pada unit-unit yang ada sehingga pimpinan telah memastikan bahwa setiap unit bekerja dengan baik
	Tingkat spesialisasi atau jabatan.			
	Tata hubungan antar spesialis atau pejabat.			
	Tingkat pembagian pelayanan berdasarkan tempat (daerah/wilayah).			
Sub Dimensi Formalisasi	Tingkat kejelasan dan ketegasan “peraturan” mengenai pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja dan bagaimana cara kerjasamanya.	9,37	8,03	Nilai Menurun : - Revisi Proses Bisnis BPSDM sebagai turunan atas Proses Bisnis KESDM (Kepmen ESDM No. 201.K/HK.02/MEM.S/2022) belum di susun dan di tetapkan resmi untuk menjadi pedoman pelaksanaan operasional pencapaian sasaran strategis organisasi menindaklanjuti penyederhanaan birokrasi perlu : 1) Disusun tata hubungan kerja. 2) Evaluasi seluruh SOP. 3) Monitoring terhadap pelaksanaan SOP tersebut.
	Tingkat kejelasan “prosedur kerja” secara praktis (langkah kerja yang berurutan secara logis dan terkait dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja).			
	Tingkat kejelasan “kebijakan kerja” sehingga pejabat atau pegawai memperoleh kebebasan memutuskan menurut pendapat sendiri tanpa melanggar prinsip peraturan atau hukum yang berlaku dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja.			
	Tingkat pembakuan proses kerja.			

Dimensi/ Sub Dimensi	Indikator	Penilaian		Penjelasan
		2018	2021	
	Tingkat pembakuan dimensi-dimensi produk (pelayanan) yang harus dihasilkan.			
	Tingkat pembakuan keterampilan kerja.			
Sub Dimensi Sentralisasi	Tingkat keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi atau tingkat kejelasan "kebijakan kerja" sehingga pejabat atau pegawai memperoleh kebebasan memutuskan menurut pendapat sendiri tanpa melanggar prinsip peraturan atau hukum yang berlaku dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja.	10,51	10,51	Nilai Tetap : Menindaklanjuti penyederhanaan birokrasi perlu updating Keputusan Menteri ESDM nomor 6169 K/70/MEM/2016 tentang pendelegasian wewenang dan mandat di bidang kepegawaian yang di inisiasi oleh Biro SDM KESDM.
Dimensi Proses				
Sub Dimensi Keselarasan	Keterkaitan sasaran strategis organisasi dengan visi, tujuan dan misi organisasi.	9,68	6,87	Nilai Menurun : - Proses kerja idealnya mengacu kepada proses bisnis. BPSDM harus menyusun turunan Proses Bisnis KESDM (Kepmen ESDM No. 201.K/HK.02/MEM.S/2022) untuk menjadi pedoman pelaksanaan operasional pencapaian sasaran strategis organisasi. - Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral belum/belum semua dipetakan secara jelas.
	Keterkaitan proses kerja dengan sasaran strategis organisasi.			
	Keterkaitan proses kerja dengan struktur organisasi.			
	Harmonisasi proses kerja secara vertikal dan horizontal.			
	Pendokumentasian proses kerja.			
Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan	Kesesuaian struktur organisasi dan tata kerja dengan ketentuan yang berlaku.	9,28	8,21	Nilai Menurun : - Belum semua proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). - Belum seluruh Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan belum terdapat tools untuk mengukur efektifitas pelaksanaan tugas secara mandiri.
	Kejelasan pemetaan kepentingan dari para pemangku kepentingan yang terdapat di dalam struktur organisasi.			
	Transparansi informasi di dalam pengambilan keputusan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan.			

Dimensi/ Sub Dimensi	Indikator	Penilaian		Penjelasan
		2018	2021	
	Akuntabilitas di dalam wujud kejelasan struktur, fungsi dan peran/tanggung-jawab. Responsibilitas mekanisme pertanggungjawaban dan pelaporan. Independensi setiap fungsi di dalam struktur sesuai dengan kewenangannya. Perlakuan yang proporsional sesuai dengan kedudukan, fungsi, dan peran setiap elemen di dalam struktur organisasi.			
Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses	Evaluasi Metode Kerja.	7,5	6,25	Nilai Menurun : - Standar Operasional Prosedur belum dilakukan pembaharuan secara periodik. - SOP perlu di evaluasi mengakomodir penyederhanaan birokrasi.
	Pembaharuan Metode Kerja			
Subdimensi Manajemen Risiko	Budaya Risiko.	7,5	6,67	Nilai Menurun : - Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi namun belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan menggunakan metode yang dapat dipertanggungjawabkan (sesuai dictionary kuesioner). - Belum terdapat sistem monitoring risiko untuk mengetahui sejauh mana tindakan untuk meminimalisir risiko dilaksanakan dilaksanakan atau untuk mengukur keefektifan pengendalian risiko.
	Kematangan Penerapan Manajemen Risiko.			
Subdimensi Teknologi Informasi	Kecukupan Kebijakan Teknologi Informasi.	10	8,5	Nilai Menurun : - Kebijakan RITIK (Rencana Induk Teknologi Informasi dan Komunikasi) intern BPSDM belum sepenuhnya ditetapkan resmi dalam keputusan tersendiri, sebagai tindak lanjut Kepmen 1927 yang menyatakan bahwa unit organisasi KESDM dapat menyusun RITIK internal.
	Rancangan Arsitektur Teknologi Informasi.			
	Pemanfaatan Teknologi Informasi.			

Evaluasi

Berdasarkan penilaian yang dilakukan terdapat beberapa dimensi evaluasi kelembagaan yang memerlukan fokus untuk upaya perbaikan di masa yang akan datang, dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi Struktur
 - Subdimensi Formalisasi.
- b. Dimensi Proses Organisasi
 - Sub Dimensi Keselarasan.
 - Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan.
 - Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses.
 - Subdimensi Manajemen Risiko.
 - Subdimensi Teknologi Informasi.

Evaluasi Organisasi BPSDM berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah telah dilaksanakan dengan hasil komposit 72,13 berada pada peringkat P-4 yang artinya dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marginal.

PERINGKAT	Kondisi Dimensi Struktur dan Proses	Kemampuan akomodasi kebutuhan internal dan adaptasi lingkungan eksternal	Kekurangan
Peringkat Komposit 1 (P-5) Skor 81-100	Sangat efektif	Sangat tinggi	-
Peringkat Komposit 2 (P-4) Skor 61-80	Efektif	Tinggi	Kelemahan kecil
Peringkat Komposit 3 (P-3) Skor 41-60	Cukup efektif	Mampu	Kelemahan biasa
Peringkat Komposit 4 (P-2) Skor 21-40	Kurang efektif	Kurang mampu	Kelemahan serius
Peringkat Komposit 5 (P-1) Skor 0-20	Tidak efektif	Tidak mampu	Kelemahan sangat serius

Gambar 3.32. Peta hasil penilaian Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM yang berada pada peringkat komposit 2 (P-4)

Upaya Ke Depan

Hasil dari evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM menjadi acuan BPSDM ESDM sebagai organisasi Pemerintah agar terus berbenah dan menjadi organisasi yang lebih baik di masa yang akan datang.

IK 17. Indikator Indeks IP ASN

Merupakan indikator yang digunakan sebagai satu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya digunakan untuk penilaian dan evaluasi guna kepentingan pengembangan profesionalitas atau kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan profesi ASN pada sektor ESDM. Adapun capaian IP ASN BPSDM ESDM tahun 2022, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.35. Target dan capaian indikator indeks IP ASN BPSDM ESDM tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Organisasi yang Fit dan Unggul	Indeks Profesionalitas ASN	83,00	83,06	101%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi IP ASN BPSDM ESDM telah mencapai target yang ditetapkan. Capaian Kinerja Nilai IP BPSDM ESDM pada tahun 2022 sebesar 83,06 atau 100% dari target kinerja yang ditetapkan. Penilaian IP ASN mencakup empat dimensi merujuk kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi

Merupakan riwayat pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh seorang ASN, mulai dari jenjang tertinggi sampai jenjang terendah. Bobot dimensi kualifikasi adalah 25% dari 100% nilai profesionalitas.

Dalam dimensi kualifikasi, masih banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh Kementerian ESDM, diantaranya masih banyaknya pegawai yang belum menjalani *assessment*.

2. Dimensi Kompetensi

Merupakan indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan ASN, baik itu diklat kepemimpinan, fungsional, teknis, dan seminar. Bobot dimensi kompetensi adalah 40% dari 100% nilai profesionalitas.

3. Dimensi Kinerja

Merupakan indikator penilaian prestasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai meliputi aspek sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Bobot dimensi kinerja adalah 30% dari 100% nilai profesionalitas.

Dalam dimensi kinerja, masih banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh Kementerian ESDM, diantaranya kinerja individu belum mengacu pada kinerja organisasi dan belum menjadi dasar pemberian tunjangan kinerja sehingga mengakibatkan kinerja pegawai pada setiap level tidak sepenuhnya selaras dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

4. Dimensi Disiplin

Merupakan indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami pegawai. Bobot dimensi disiplin adalah 5% dari 100% nilai profesionalitas.

Tabel 3.36. Detail hasil Penilaian IP ASN BPSDM ESDM

No	Satuan Kerja	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
		25%	40%	30%	5%		
1	Sekretariat BPSDM ESDM & BDTBT	15,13	36,53	26,60	4,87	83,13	Tinggi
2	PPSDM KEBTKE	16,83	36,08	27,50	4,91	85,32	Tinggi
3	PPSDM Migas	12,44	36,86	25,71	4,95	79,97	Sedang
4	PPSDM Geominerba	15,07	36,76	25,07	5,00	81,89	Tinggi
6	PPSDM Aparatur	14,66	38,31	25,70	4,86	83,54	Tinggi
7	PEM Akamigas	16,58	38,68	26,67	4,91	86,84	Tinggi

No	Satuan Kerja	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
		25%	40%	30%	5%		
8	PEP Bandung	18,50	37,00	26,33	4,33	86,17	Tinggi
	BPSDM ESDM	14,81	37,24	26,01	5	83,06	Tinggi

Evaluasi

Apabila dibandingkan perolehan nilai IP ASN BPSDM ESDM pada tahun 2021 sebesar 82,22 (kategori tinggi), Nilai IP ASN BPSDM ESDM tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 2%. Hal ini menunjukkan adanya upaya peningkatan profesionalitas ASN di lingkungan BPSDM ESDM. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan BPSDM ESDM dalam meningkatkan profesionalitasnya adalah dengan beberapa kegiatan sebagai berikut:

- Peningkatan kompetensi pegawai melalui berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan SDM lainnya.
- Upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan *reward* dan *punishment*, contoh remunerasi pegawai Badan Layanan Umum yang diukur berdasarkan kinerja masing-masing individu pegawai.
- Peningkatan disiplin pegawai.
- Mendorong pegawai untuk melakukan pengembangan dirinya melalui jalur peningkatan kualifikasi pendidikan.

Upaya Ke Depan

Hasil dari capaian IP ASN BPSDM ESDM menjadi acuan agar ASN di lingkungan BPSDM ESDM senantiasa mengembangkan dirinya menjadi ASN yang semakin profesional dan kompeten dalam menjalankan tugas fungsinya dalam organisasi BPSDM ESDM.

J. Sasaran Strategis XI – Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal

Sasaran strategis “Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal” terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator kinerjanya.

IK 18. Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Merupakan indikator yang digunakan sebagai alat evaluasi atau *spending review* terhadap optimalisasi peran belanja Kementerian/Lembaga dalam rangka

ketahanan fiskal dan ekonomi dengan berdasarkan 8 (delapan) Indikator Pelaksanaan Anggaran yaitu Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, Penyerapan Anggaran, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, Pengelolaan UP dan TUP, Dispensasi SPM, dan Capaian Output. Adapun Capaian IKU Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.37. Target dan capaian indikator kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Realisasi
Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90,5	93,46	103%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai IKPA BPSDM ESDM pada tahun 2022 sebesar 93,46 atau 103% dari target kinerja yang ditetapkan.

Tabel 3.38. Detail hasil Penilaian IKPA BPSDM ESDM

Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				
	Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Dispensasi SPM
Nilai	100	80,36	81,43	93,66	98,13	99,86	100
Bobot	10	10	20	10	10	10	5
Nilai Akhir	10,00	8,04	16,29	9,37	9,81	9,99	5,00
Nilai Aspek	90,18		94,62				

Keterangan	Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Nilai Akhir (Nilai Total/ Konversi Bobot)
	Capaian Output			
Nilai	99,87	92,01	100%	93,46
Bobot	25			
Nilai Akhir	24,97			
Nilai Aspek	99,87			

Evaluasi

Apabila dilihat pada tabel 3.38, deviasi terbesar pada penilaian IKPA BPSDM ESDM terletak pada kolom Kualitas Perencanaan Anggaran, dengan deviasi terhadap nilai maksimum sebesar 9,82.

Upaya Ke Depan

Sebagai upaya peningkatan kinerja pengelolaan anggaran, BPSDM ESDM harus meningkatkan kualitas perencanaan anggaran khususnya dengan merencanakan rencana penarikan dana secara cermat dengan turut memperhatikan jadwal pelaksanaan kegiatan dan tren realisasi anggaran tahun-tahun sebelumnya untuk mengurangi deviasi antara perencanaan penarikan dana terhadap realisasi anggaran setiap bulannya.

3.2 Kinerja Lainnya

Penghargaan dan Prestasi

Pada tahun 2022 BPSDM ESDM melalui Satuan Kerja dibawahnya berhasil menyabet berbagai Penghargaan tingkat nasional yang tentunya semakin mengukuhkan BPSDM ESDM sebagai instansi yang dirasakan manfaat keberadaannya baik oleh pemerintah, masyarakat serta Industri.

Prestasi Mahasiswa

Ditengah era disrupsi akibat pandemi *Covid-19* tidak mengurangi semangat mahasiswa PEM Akamigas dalam menuntut ilmu sekaligus berprestasi dalam berbagai ajang kompetensi yang diselenggarakan baik pada level nasional maupun internasional, berikut adalah prestasi yang berhasil dicapai oleh mahasiswa PEM Akamigas:

Tabel 3.39.Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas Tahun 2022

No	Prestasi	Juara	Penyelenggara	Lingkup
1	Oil & Gas Intellectual Parade (OGIP) 2022 "Oil Rig Design"	3	UPN Veteran Yogyakarta	Internasional
2	BOR EYES 2022 "Smart Competition"	2	SPE Universitas Padjajaran SC Bandung	Internasional
3	BOR EYES 2022 "Paper & Poster Competition"	2	SPE Universitas Padjajaran SC Bandung	Internasional
4	Black Sea Student Symposium 2022	2	Petroleum-Gas University Ploeisti, Rumania.	Internasional

No	Prestasi	Juara	Penyelenggara	Lingkup
5	Penghargaan Student Chapter Excellence Award dari SPE Internasional 2022.	1	SPE International	Internasional
6	Paper World Invention Competition & Exhibition 2022 Malaysia	1	University and Colleges Malaysia	Internasional
7	Innovation Weekafrica (IPFEST) 2022	1	Indonesian Young Scientist Association (IYSA)	Internasional
8	Study Case Logisticians Arena 1.0 : "The Logistics Strategy for Realizing the One Fuel Price Policy in Indonesia"	2	Pertamina Patra Niaga	Nasional
9	Kompetisi Sains Biologi (OSAGI) XII	1	Universitas Mulawarman	Nasional
10	Physics Competition dan Porseni 2022 "Lomba Karya Tulis Ilmiah Nasional"	2	Universitas Negeri Medan	Nasional
11	3 M-Paper Competition 2022 pada Ajang M-Paper Competition 2022 yang menyusung Tema "Peran Mahasiswa Teknik Mesin dalam Akselerasi Tercapainya Pembangunan Berkelanjutan"	3	Institut Teknologi Bandung	Nasional
12	Student Energy Quest Challenge	2	CEIPS (Central & Eastern Indonesia Petroleum Summit) 2022	Nasional
13	Prototype ETIC 2022 (Tim Petrik)	3	Energy Transition Innovation Challenge Kementerian ESDM 2022	Nasional
14	Prototype ETIC 2022 (Tim Petrik)	3	Energy Transition Innovation Challenge Kementerian ESDM 2022	Nasional
15	Boat Design Competition	3	Universitas Indonesia	Nasional
16	Student Energy Quest Challenge	2	CEIPS (Central & Eastern Indonesia Petroleum Summit) 2022	Nasional
17	Bidang Teknologi Tepat Guna	3	Krenova Blora	Nasional
18	PORSENI Politeknik Se Indonesia Taekwondo	2	PoliBan	Nasional
19	PORSENI Politeknik Se Indonesia Karate	3	PoliBan	Nasional
20	PIFAIR	1	Trisakti	Nasional
21	Papaer World Invention Competition & Exhibition 2022 Malaysia	1	Malaysia	Nasional
22	PPORPROV VII Jawa Timur 2022	2	Universitas Jember Kampus Bondowoso	Nasional
23	Logisticians' Arena	3	Universitas Pertamina	Nasional
24	Logisticians' Arena	1	Universitas Pertamina	Nasional
25	Marine Transportation Enginerring (Transfest 2022)	2	Departemen Teknik Transportasi Laut ITS	Nasional
26	Nace Competition 2022	1	Universitas Indonesia	Nasional



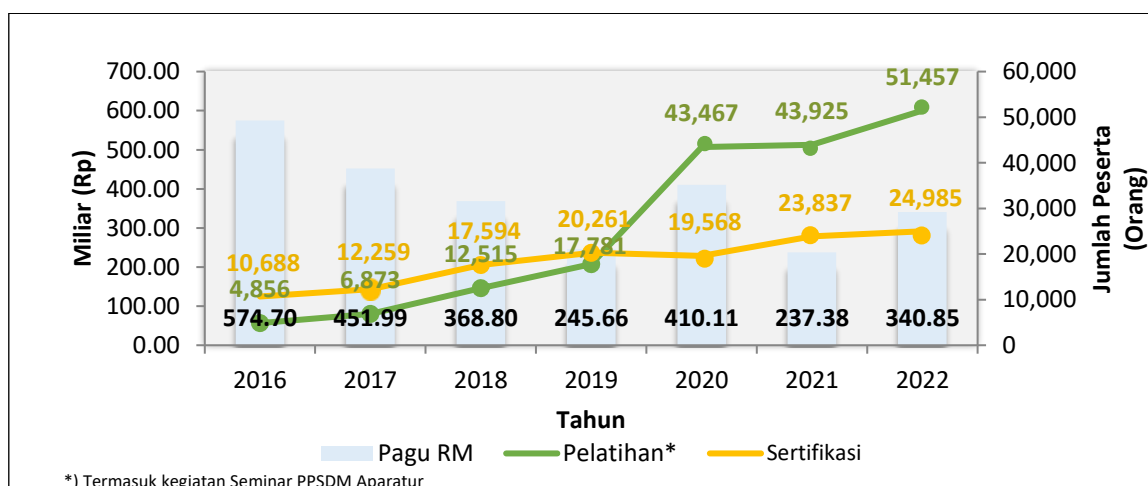
Gambar. 3.33 Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas Tahun 2022

3.3 Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Efisiensi kinerja Badan Pengembangan ESDM dapat dilihat dari aspek penggunaan anggaran yang diberikan serta upaya yang dilakukan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam situs resminya, efisiensi dapat diartikan sebagai “ketepatan cara dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya” atau “kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya”. Ini memberikan arti bahwa efisiensi dapat dilihat dari waktu, tenaga, dan biaya.

A. Efisiensi Anggaran

Secara normatif, anggaran memiliki peran penting dalam pencapaian target kinerja Pemerintah mengingat alokasi anggaran yang sesuai mampu mendorong pelaksanaan kinerja Pemerintah dalam mencapai target yang telah ditentukan dalam proses perencanaan sebelumnya. Berdasarkan rekam jejak kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM selama 5 (lima) tahun terakhir, faktor ketersediaan anggaran dan kebijakan alokasi anggaran mempengaruhi pencapaian beberapa indikator kinerja utama. Di tahun 2022, dengan total pagu anggaran (RM) Rp. 340.854.975.000 telah dilaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM (pelatihan ASN, Masyarakat, Industri) 77.704 orang. Ditengah era disrupsi akibat pandemi *Covid-19* BPSDM ESDM terus berupaya memberikan pelayanan terbaiknya melalui kegiatan pengembangan SDM sektor ESDM, beradaptasi dengan kondisi yang ada dimana terdapat penyelenggaraan diklat maupun sertifikasi yang dilaksanakan secara daring, luring dan paduan keduanya (*blended learning*).

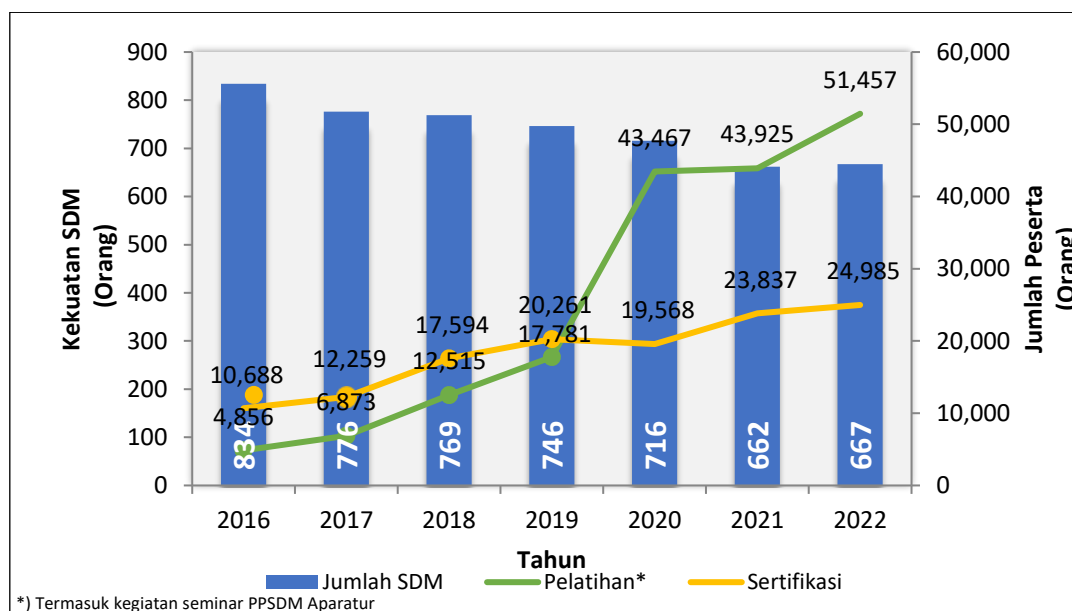


Gambar 3.34 Diagram perbandingan pagu anggaran (APBN) dengan capaian kegiatan pengembangan SDM ESDM

B. Efisiensi SDM

Efisiensi SDM merupakan perbandingan jumlah SDM dengan capaian keluaran *output* kegiatan. Kekuatan SDM di lingkungan BPSDM ESDM mengalami fluktuasi baik yang disebabkan oleh penerimaan calon pegawai negeri sipil baru dan pegawai yang telah memasuki usia pensiun serta mutasi dan rotasi yang terjadi di lingkungan Kementerian ESDM. Secara umum tren kekuatan SDM di lingkungan BPSDM ESDM mengalami tren penurunan berbanding terbalik dengan keluaran kegiatan pengembangan SDM sektor ESDM yang mengalami peningkatan yang

cukup signifikan dari tahun ke tahun. Hal ini terjadi disebabkan oleh optimalisasi pegawai yang ada dari jabatan fungsional umum menjadi jabatan fungsional tertentu (widyaiswara, dosen, maupun instruktur) yang mampu mengakselerasi kinerja pengembangan SDM Sektor ESDM.



Gambar 3.35 Diagram perbandingan jumlah SDM BPSDM ESDM dengan capaian kegiatan pengembangan SDM ESDM

C. Efisiensi Waktu

Upaya yang dilakukan oleh Badan Pengembangan SDM ESDM dalam hal meningkatkan efisiensi waktu dalam meningkatkan performa dalam pencapaian kinerja adalah dengan meningkatkan kecepatan layanan pengguna layanan pengembangan SDM ESDM dengan memanfaatkan teknologi informasi. Adanya pemanfaatan teknologi informasi dapat memangkas birokrasi yang dapat meningkatkan kecepatan pelayanan dan kepuasan pengguna layanan pengembangan SDM sektor ESDM.

3.4 Akuntabilitas Keuangan

A. Realisasi Anggaran

Pada tahun anggaran 2022 terjadi beberapa kali perubahan pagu BPSDM ESDM yang disebabkan oleh adanya beberapa kali *refocusing* anggaran akibat pandemi *Covid-19* dan penambahan pagu karena capaian pendapatan satuan kerja BLU yang telah melampaui target. Pagu akhir BPSDM ESDM TA 2022 sebesar Rp. 601.559.054.000, dengan komposisi Pagu Rupiah Murni (RM) sebesar Rp.

340.854.975.000,- dan Pagu Badan Layanan Umum (BLU) sebesar Rp. 260.704.079.000.

Tabel 3.40 Realisasi Anggaran per Unit Eselon II Tahun 2022

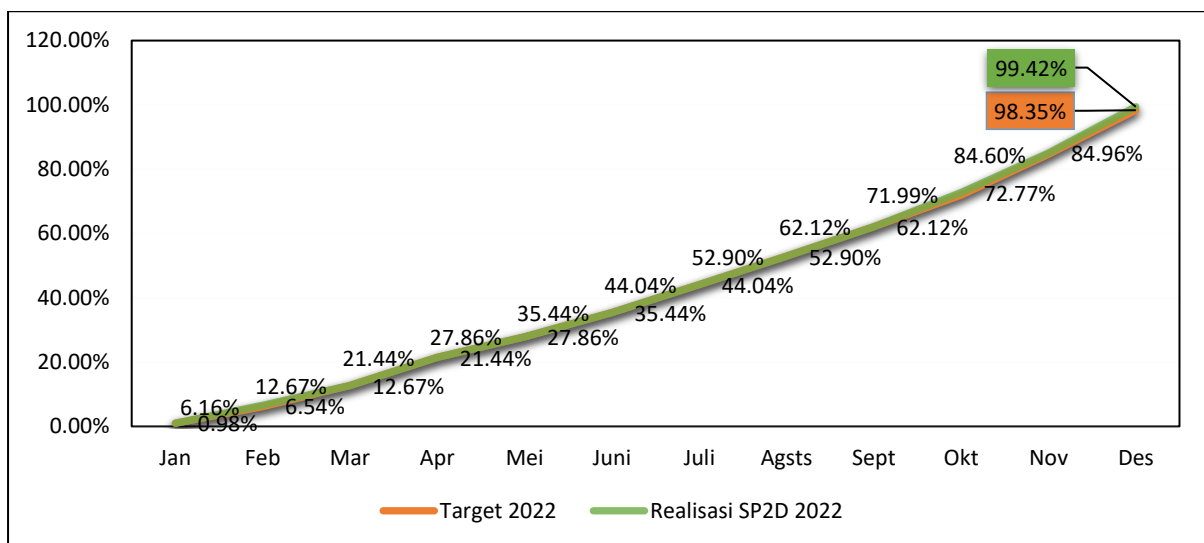
[-] Kegiatan	Output	Output			Kegiatan		
		Pagu	Realisasi	%	Pagu	Realisasi	%
[-] 1915 Pengelolaan Manajemen Keseekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	1915.ADE Akreditasi Lembaga	647.130.000	646.138.305	99,85%	169.194.034.000	167.869.025.723	99,22%
	1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	142.837.955.000	141.593.616.696	99,13%			
	1915.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	10.766.028.000	10.764.693.631	99,99%			
	1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	6.355.852.000	6.299.073.280	99,11%			
	1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	8.587.069.000	8.565.503.811	99,75%			
[-] 6344 Pendidikan Vokasi Sektor ESDM	6344.AEH Promosi	238.785.000	238.084.298	99,71%	79.152.470.000	79.043.609.601	99,86%
	6344.BAH Pelayanan Publik Lainnya	30.951.075.000	30.940.357.516	99,97%			
	6344.BMA Data dan Informasi Publik	164.046.000	163.773.995	99,83%			
	6344.CAA Sarana Bidang Pendidikan	16.528.183.000	16.527.930.485	100,00%			
	6344.SAG Pendidikan Vokasi Bidang Industri	31.270.381.000	31.173.463.307	99,69%			
[-] 6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM	6345.AEC Kerja sama	1.645.488.000	1.639.004.667	99,61%	233.189.906.000	232.281.605.032	99,61%
	6345.AEH Promosi	1.053.996.000	1.053.002.730	99,91%			
	6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria	2.068.422.000	2.065.021.531	99,84%			
	6345.BAH Pelayanan Publik Lainnya	127.684.169.000	127.454.802.433	99,82%			

		Output			Kegiatan		
[-] Kegiatan	Output	Pagu	Realisasi	%	Pagu	Realisasi	%
	6345.CAA Sarana Bidang Pendidikan	20.118.766.000	20.118.006.100	100,00%			
	6345.DCH Pelatihan Bidang Industri	590.000.000	588.815.401	99,80%			
	6345.SCB Pelatihan Bidang Infrastruktur	15.524.227.000	15.453.820.055	99,55%			
	6345.SCH Pelatihan Bidang Industri	64.504.838.000	63.909.132.115	99,08%			
[-] 6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	74.808.374.000	73.714.323.809	98,54%	74.808.374.000	73.714.323.809	98,54%
[-] 6452 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Pendidikan Vokasi dan Sektor ESDM	6452.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	40.299.891.000	40.262.380.701	99,91%	45.214.270.000	45.170.910.654	99,90%
	6452.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	3.029.958.000	3.024.666.020	99,83%			
	6452.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	1.884.421.000	1.883.863.933	99,97%			
Jumlah		601.559.054.000	598.079.474.819	99,42%	601.559.054.000	598.079.474.819	99,42%

Jika dilihat dari serapan anggaran di lingkungan BPSDM ESDM, dengan realisasi total (RM+BLU) sebesar 99,42%, hal ini menunjukkan kinerja BPSDM ESDM telah sesuai dengan rencana penganggaran-kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja serapan anggaran secara umum berkinerja baik, deviasi terjadi pada satuan kerja PPSDM Aparatur -0,15% dibandingkan target yang ditetapkan. Pada tahun 2022 efek negatif pandemi *Covid-19* sedikit demi sedikit berangsur membaik yang tercermin tren realisasi penyerapan anggaran.

No	Eselon II	Pagu APBN Desember 2022	Target 31 Desember 2022		Realisasi 31 Desember 2022 (SP2D)		Deviasi (SP2D)
		(Rp M)	(Rp M)	(%)	(Rp M)	(%)	(Dev %)
1	Sekretariat BPSDM	35,25	34,91	99,04	35,14	99,70	0,66
2	PPSDM Migas	189,50	187,34	98,86	188,69	99,57	0,72
3	PPSDM Geominerba	97,51	94,20	96,61	96,35	98,81	2,20
4	PPSDM KEBTKE	50,01	47,52	95,02	49,83	99,64	4,62
5	PPSDM Aparatur	89,89	89,03	99,05	88,90	98,90	- 0,15
6	PEM Akamigas	108,19	107,66	99,51	108,15	99,97	0,46
7	BDTBT	15,04	14,91	99,13	14,96	99,49	0,36
8	PEP Bandung	16,18	16,05	99,21	16,06	99,27	0,06
BPSDM ESDM		601,56	591,62	98,35	598,08	99,42	1,07

■ Deviasi > -3%
■ Deviasi -1% sd -3%
■ Deviasi < -1%
■ Melebihi target



Gambar 3.36 kurva S kinerja serapan anggaran BPSDM ESDM TA 2022

BAB IV PENUTUP



BAB IV PENUTUP

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral memiliki tugas menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia di sub sektor minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru terbarukan, konservasi energi, dan geologi.

Program pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM telah dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui kegiatan diklat, dikjar, dan kegiatan lainnya yang mendukung dalam pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM dalam rangka mendukung program strategis pemerintah.

Seluruh capaian kinerja BPSDM ESDM pada tahun anggaran 2022 telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi BPSDM ESDM untuk meningkatkan kinerja di masa-masa mendatang. Keberhasilan capaian kinerja tahun 2022 tidak terlepas dari adanya solusi untuk mengatasi hambatan dan kendala yang bersifat internal maupun eksternal. Kekurangan yang terjadi selama periode tahun anggaran 2022 menjadi catatan yang tentunya akan menjadi bahan evaluasi penyusunan kebijakan guna memperbaiki kinerja pada tahun mendatang. Evaluasi akan dilakukan terhadap capaian kinerja tahun anggaran 2022 ini agar kendala dan permasalahan yang mungkin timbul pada pelaksanaan anggaran tahun anggaran 2022 dapat ditekan dan diantisipasi sedini mungkin serta dicari solusi untuk mengatasinya.

Demikian laporan kinerja BPSDM ESDM tahun anggaran 2022 disusun. Laporan kinerja ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi kinerja bagi BPSDM ESDM, penyempurnaan pelaksanaan program pengembangan SDM sektor ESDM ke depannya serta sebagai informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Lampiran

Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM TA. 2022





PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ESDM
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

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

Nama : Prahoru Nurtjahyo
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Energi dan Sumber Daya Mineral

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Arifin Tasrif
Jabatan : Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral,

Arifin Tasrif

Jakarta, 27 Desember 2021

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia ESDM,

Prahoru Nurtjahyo

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ESDM

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Kompeten dan Profesional	1. Jumlah Peserta Pelatihan Bidang Industri Sektor ESDM (Orang)	15.500
		2. Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Orang)	18.600
		3. Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Orang)	1.850
		4. Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (Orang)	20.100
		5. Jumlah Mahasiswa Politeknik (Orang)	1.310
2	Mengoptimalkan Penerimaan Negara dari Pengembangan SDM Sektor ESDM	Jumlah PNB BPSPDM (%)	100
3	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan <i>Talent Management</i> Aparatur KESDM	1. Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	1
		2. Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM (Lembaga)	18
4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	Jumlah Dokumen NSPK (Dokumen)	327
5	Optimalisasi TIK yang Handal dan Terintegrasi	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	7
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Indeks Kepuasan Penggunan Layanan BPSPDM (Indeks skala 4)	3,4
7	Pengendalian Mutu yang Optimal	1. Tingkat Maturitas SPIP BPSPDM (Skala 5)	4
		2. Nilai SAKIP BPSPDM (Nilai)	87

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
8	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi pada Layanan Prima	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Indeks)	86
9	Organisasi BPSDM yang Fit dan SDM Unggul	1. Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM (%)	72,13
		2. Indeks Profesionalitas ASN BPSDM (Indeks)	83
10	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM (Nilai)	90,5

Program :

- | | |
|--|---------------------|
| 1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi | Rp. 253.478.997.000 |
| 2. Program Dukungan Manajemen | Rp. 292.226.611.000 |

Jumlah Anggaran : Rp 545.705.608.000,00
(Lima ratus empat puluh lima miliar tujuh ratus lima juta enam ratus delapan ribu Rupiah)

Pihak Kedua,
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral,


Arifin Tasrif

Jakarta, 27 Desember 2021

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia ESDM,


Prahoro Nurtjahyo