



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
REPUBLIK INDONESIA

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

# LAPORAN KINERJA

Pencapaian Rencana Kinerja Dan Evaluasi Atas Capaian Kinerja Terhadap Target Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM  
Tahun Anggaran 2023



BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA ESDM  
TA. 2023



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

## 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 2023 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.

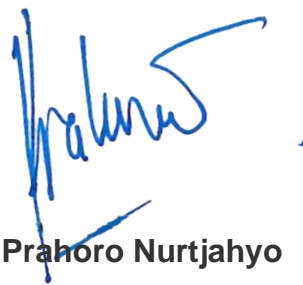


Dengan berbagai indikator capaian yang dituangkan dalam laporan kinerja ini yang sesuai dengan sasaran strategis yang ingin dicapai, dapat memberikan gambaran obyektif tentang kinerja organisasi selama satu tahun. Capaian kinerja ini akan digunakan sebagai salah satu masukan untuk kegiatan pada tahun 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 serta kinerja 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 2024**

Kepala BPSDM ESDM



**Prahero Nurtjahyo**

# RINGKASAN

## EKSEKUTIF

Laporan Kinerja BPSDM ESDM Tahun 2023 disusun dalam rangka pelaksanaan amanat dari UU Nomor 28 Tahun 1999 (asas akuntabilitas), Peraturan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja juga 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 18 (delapan belas) indikator kinerja dan 11 (sebelas) sasaran program yang tercantum dalam IKU dan perjanjian kinerja BPSDM ESDM tahun 2023.

Adapun capaian Indikator Kinerja BPSDM ESDM pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri, adalah sebanyak 33.229 orang atau 198% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 16.800 orang.
2. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara, adalah sebanyak 22.452 orang atau 113% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 19.819 orang.
3. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat, adalah sebanyak 1.689 orang atau 137% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 1.236 orang.
4. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM, adalah sebanyak 28.593 orang atau 143% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 20.050 orang.

5. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Mahasiswa Politeknik, adalah sebanyak 1.415 orang atau 106% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 1.340 orang.
6. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) BPSDM ESDM telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 156% atau 326,25 miliar rupiah dari target penerimaan PNBP sebesar 209,43 miliar rupiah.
7. Capaian Indikator Kinerja Jumlah regulasi yang disusun yaitu sebanyak 164 (seratus enam puluh empat) dokumen atau 149% dari target yang ditetapkan sebesar 110 dokumen.
8. Capaian Indikator Kinerja Akreditasi dan Sertifikasi BAN-PT yaitu sebanyak 1 (satu) sertifikat atau 100% dari target yang ditetapkan.
9. Capaian Indikator Kinerja Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM yang terakreditasi, yaitu sebanyak 16 (enam belas) Lembaga Diklat Sektor ESDM yang telah dilakukan penilaian akreditasi, atau 107% dari target yang ditetapkan yaitu sebanyak 15 (lima belas) Lembaga.
10. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Dokumen NSPK, adalah sebanyak 443 dokumen atau 201% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 220 dokumen.
11. Capaian Indikator Kinerja Optimalisasi TIK yang handal dan terintegrasi, yaitu sebanyak 11 aplikasi atau 138% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 8 aplikasi.
12. 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 2023 adalah dengan kategori baik atau dengan indeks 3,58 (indeks) atau 107% dari target indeks sebesar 3,34 (indeks).
13. Capaian Indikator Kinerja Indeks Maturitas SPIP pada tahun 2023 mencapai nilai 3,44 (indeks) atau 80% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 4,30 (indeks skala 5), capaian tahun 2023 merupakan nilai rujukan dari capaian indeks Maturitas SPIP Kementerian ESDM.
14. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM pada tahun 2023 mencapai nilai 87,45 (nilai skala 100) atau 98% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 89,00 (nilai skala 100).



15. Capaian Indikator Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM pada tahun 2023 sebesar 86,89 (indeks) atau 100% dari target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 86 (indeks).
16. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan yang dilaksanakan BPSDM ESDM telah mencapai target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM pada tahun 2023 sebesar 72,13% atau 92% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 78,50%, nilai pada tahun 2023 merupakan hasil penilaian pada tahun 2020 dan akan dilaksanakan penilaian kembali pada tahun 2024.
17. Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2023 sebesar 88,48 (indeks) atau 108% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 82,13 (indeks).
18. Capaian Indikator Kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM ESDM telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai IKPA BPSDM ESDM pada tahun 2023 sebesar 99,66 atau 110% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 90,5.

# DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>III</b>
<b>Ringkasan Eksekutif.....</b>	<b>V</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>VII</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>VIII</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>X</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
Latar Belakang .....	2
Maksud dan Tujuan .....	3
Tugas dan Fungsi .....	3
Struktur Organisasi .....	8
Isu Strategis BPSDM ESDM .....	9
Sumber Daya Manusia .....	10
Sistematika Penyajian .....	13
 <b>BAB II PERENCANAAN KINERJA .....</b>	 <b>14</b>
Rencana Strategis .....	15
Penetapan Kinerja .....	25
Alokasi Anggaran .....	27
Pengukuran Kinerja .....	30
 <b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	 <b>31</b>
Capaian Kinerja Utama Tahun 2023 .....	32
Kinerja Lainnya .....	103
Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM.....	107
Akuntabilitas Keuangan .....	111
 <b>BAB IV PENUTUP.....</b>	 <b>117</b>
Penutup .....	118



## 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 &amp; Growth Perspective</i> .....	24
Tabel 2.5 Sasaran Strategis dan Target Indikator Indikator Kinerja BPSDM ESDM TA.2023.....	26
Tabel 2.6 Alokasi Anggaran Kementerian ESDM Tahun 2023 dan Rencana Kebutuhan Pendanaan pada Renstra 2020-2024.....	28
Tabel 2.7 Alokasi Anggaran Program Percepatan Penentasan Kemiskinan Ekstrem BPSDM ESDM 2023 .....	29
Tabel 3.1 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023 .....	32
Tabel 3.2 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional Tahun 2023.....	34
Tabel 3.3 Target dan Capaian Indikator Jumlah peserta pelatihan sektor industri..	35
Tabel 3.4 Upaya ke Depan terkait Capaian Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri.....	39
Tabel 3.5 Target dan Capaian Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara .....	40
Tabel 3.6 Tantangan dan upaya ke depan pelaksanaan Pelatihan ASN.....	43
Tabel 3.7 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat .....	45
Tabel 3.8 Sebaran Jumlah Lulusan Pelatihan Masyarakat Kementerian Kelautan dan Perikanan yang Bekerja di Dunia Industri (DuDi) Tahun 2022 (sumber: Lakin Kementerian KKP, 2022 .....	47
Tabel 3.9 Target dan Realisasi Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM.....	50
Tabel 3.10 Target dan Capaian Indikator Jumlah Mahasiswa Politeknik .....	53
Tabel 3.11 Upaya Perbaikan untuk menjaga kualitas pengembangan SDM sektor ESDM .....	55
Tabel 3.12 Indikator Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).....	56
Tabel 3.13 Realisasi Penerimaan PNBP di Lingkungan BPSDM ESDM.....	56
Tabel 3.14 Uraian Sumber Penerimaan BLU di Lingkungan BPSDM ESDM.....	57
Tabel 3.15 Target dan Capaian Indikator Akreditasi dan Sertifikasi oleh BAN PT...	59
Tabel 3.16 Target dan Capaian indikator Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM	62

Tabel 3.17 Akreditasi Lembaga Diklat sektor ESDM .....	63
Tabel 3.18 Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi .....	67
Tabel 3.19 Target dan capaian indikator Jumlah Dokumen NSPK .....	69
Tabel 3.20 Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM Tahun 2023 .....	71
Tabel 3.21 Target dan realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan .....	74
Tabel 3.22 Kriteria Penilaian Indeks Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 .....	76
Tabel 3.23 Layanan dan Jumlah Responden Survei .....	77
Tabel 3.24 <i>Importance Performance Matrix</i> .....	78
Tabel 3.25 Capaian Realisasi Indikator Indeks Maturitas SPIP .....	82
Tabel 3.26 Langkah Persiapan Penilaian Mandiri.....	82
Tabel 3.27 Tabel Hasil Penjaminan Kualitas .....	82
Tabel 3.28 Capaian Realisasi Indikator Nilai SAKIP BPSDM ESDM .....	85
Tabel 3.29 Komponen Penilaian SAKIP .....	86
Tabel 3.30 Perbandingan Hasil Penilaian SAKIP BPSDM ESDM 2020 – 2023 .....	87
Tabel 3.31 Target dan Capaian Indikator Indeks Reformasi Birokrasi .....	90
Tabel 3.32 Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM .....	90
Tabel 3.33 Penilaian RB General dan Tematik.....	91
Tabel 3.34 Target dan Capaian Indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan.....	95
Tabel 3.35 Komponen dan Hasil Penilaian Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM .....	95
Tabel 3.36 Target dan Capaian Indikator Indeks IP ASN BPSDM ESDM tahun 2023 .....	99
Tabel 3.37 Target dan Capaian Indikator Kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) .....	102
Tabel 3.38 Detail Hasil Penilaian IKPA BPSDM ESDM .....	103
Tabel 3.39 Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas Tahun 2023 .....	104
Tabel 3.40 Realisasi Anggaran per Unit Eselon II Tahun 2023.....	112

## 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 .....	30
Gambar 3.1 Perbandingan kinerja pelatihan sektor industri TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan komposisi kinerja pelatihan industri pada tahun 2023 (kanan).....	35
Gambar 3.2 Kurva S Realisasi Peserta Pelatihan Sektor Industri (Bulanan) TA 2022 dan TA 2023.....	36
Gambar 3.2 (atas) Pelaksanaan Pelatihan Teknis Pengoperasian dan Pemeliharaan Instalasi Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) bagi Operator dan Pengelola di PPSDM KEBTKE; (kiri bawah) pelatihan <i>Pemetaan Kemajuan Tambang Dengan Teknologi Pesawat Drone</i> ; (kanan bawah) Pelaksanaan pelatihan Petugas Pengambil Contoh (PPC) Minyak Bumi.....	37
Gambar 3.3 Perbandingan Kinerja Pelatihan yang menyasar sektor industri pada Kementerian Kominfo (data 2022) dengan kinerja pelatihan indsutri BPSDM ESDM pada tahun 2023.....	37
Gambar 3.4 Pelaksanaan pelatihan teknis pelaksanaan untuk ASN Kementerian ESDM, (kiri) pengenalan kegiatan sub sektor minerba (kanan) kegiatan pengenalan manifestasi energi panas bumi.....	39
Gambar 3.5 Perbandingan kinerja pelatihan sektor ASN TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN pada tahun 2023 (kanan).....	41
Gambar 3.6 Tren pelaksanaan pelatihan ASN bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA 2023.....	41

Gambar 3.7 Perbandingan kinerja pelatihan ASN pada Kementerian Kominfo (data 2022) dengan kinerja pelatihan ASN BPSDM ESDM pada tahun 2023.....	42
Gambar 3.8 Gambar 3.9 (Kiri Atas) Pelatihan Operator Pengeboran Eksplorasi untuk Masyarakat Provinsi Sumatera Utara; (Kanan Atas) Pelatihan Teknis dan Sertifikasi PLTS Terpusat bagi Operator atau Pengelola Untuk Masyarakat Kalimantan Utara, Maluku Utara, Papua Barat; (Kiri Bawah) Pelatihan Penyuluh Mitigasi Gunung Api di Provinsi Bali; (Kanan Bawah) Pelatihan Konversi Motor BBM Menjadi Motor Listrik.....	44
Gambar 3.9 Perbandingan kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan komposisi kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun 2023 (kanan).....	45
Gambar 3.10 Peta Sebaran peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat BPSDM ESDM TA 2023 .....	46
Gambar 3.11 Kurva S target dan realisasi peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat (bulanan) TA 2022 dan TA 2023.....	46
Gambar 3.12 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM di lingkungan satuan kerja BPSDM ESDM; (kiri) Sertifikasi Operasional Perawatan Pompa Air Tenaga Surya (PATS) bagi Operator; (kanan) Sertifikasi Operator Pesawat Angkat; (bawah) Sertifikasi juru ledak kelas III pada tambang terbuka.....	49
Gambar 3.13 Perbandingan kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan target dan pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun 2023 (kanan) .....	50
Gambar 3.14 Kurva S target dan realisasi peserta pelatihan sektor ASN (bulanan) TA 2022 dan TA 2023.....	51
Gambar 3.15 Perbandingan kinerja kegiatan sertifikasi pada Kementerian Kominfo (Lakin 2022) dengan kinerja pelatihan ASN BPSDM ESDM pada tahun 2023 .....	51
Gambar 3.16 Jumlah Mahasiswa di lingkungan BPSDM ESDM dilihat berdasarkan program studi tahun 2023.....	53
Gambar 3.17 (Kiri); Kegiatan Praktikum Mahasiswa Prodi Instrumentasi Migas; (Kanan) kegiatan perkuliahan dengan mengundang ahli yang berasal industri.....	54
Gambar 3.18 Sertifikat Akreditasi Program Studi Teknik Produksi Migas, PEM Akamigas.....	61
Gambar 3.19 Perbandingan Capaian Realisasi Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM yang terAkreditasi Tahun 2023.....	62
Gambar 3.20 Penggunaan Sistem Aplikasi pada Penilaian Akreditasi KALDP ESDM.....	68
Gambar 3.21 Tampilan antarmuka aplikasi <i>Data Executive Information System</i> – DEIS (atas); Tampilan antarmuka SiAKAD PEP Bandung (bawah).....	73

Gambar 3.22 Tampilan antarmuka E- <i>Performance</i> PPSDM Migas.....	73
Gambar 3.23 Grafik plot hasil survei dalam <i>Importance Performance Matrix</i> .....	79
Gambar 3.24 Peta hasil penilaian Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM yang berada pada peringkat komposit 2 (P-4).....	98
Gambar 3.25 Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas Tahun 2023.....	106
Gambar 3.26 Pelaksanaan Distribution Supervision dan Coal and Mineral Mining Safety Course di PPSDM Geominerba; (bawah) Pelaksanaan pelatihan <i>Natural Gas Transmission</i> di PPSDM Migas.....	107
Gambar 3.27 Diagram Perbandingan Pagu Anggaran (APBN) dengan Capaian Kegiatan Pengembangan SDM ESDM.....	109
Gambar 3.28 Capaian Nilai Efisiensi BPSDM ESDM TA 2023.....	110
Gambar 3.29 Diagram Perbandingan Jumlah SDM BPSDM ESDM dengan Capaian Kegiatan Pengembangan SDM ESDM.....	111
Gambar 3.30 Grafik Pergerakan pagu BPSDM ESDM TA 2023.....	111
Gambar 3.31 kurva S kinerja serapan anggaran BPSDM ESDM TA 2023.....	117

# 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.

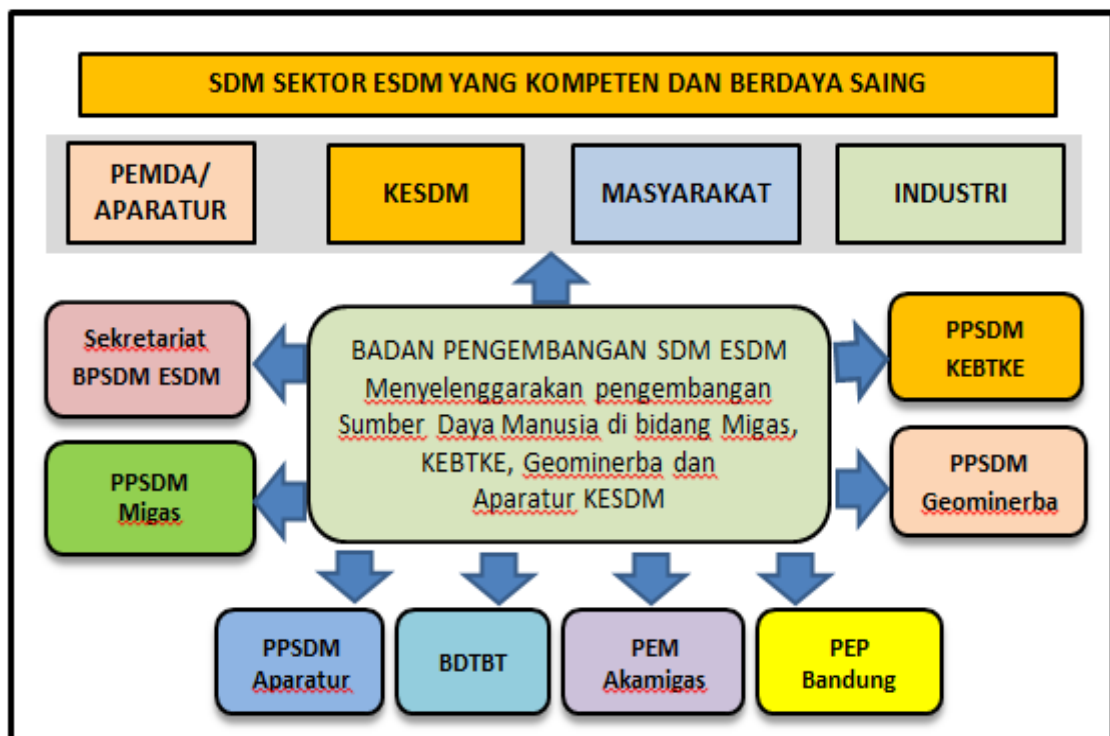
Tujuan dari pelaporan kinerja untuk memberikan informasi kinerja BPSDM ESDM tahun 2022 yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BPSDM ESDM untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

## 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) Pemimpin (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)**

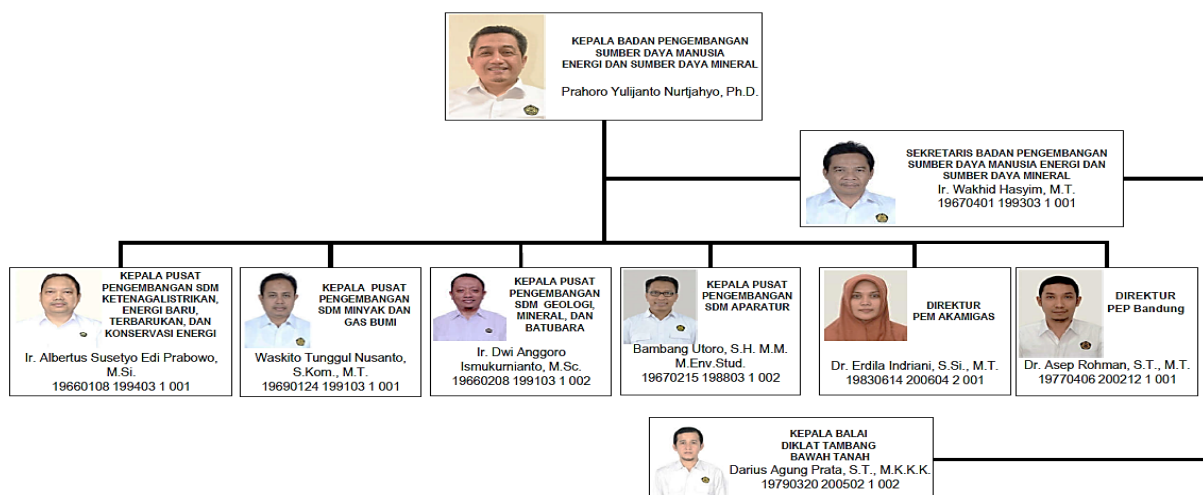
Sebagaimana diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Tambang Bawah Tanah. Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT) mempunyai tugas teknis penunjang dan operasional

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

Berdasarkan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 15 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM), Peraturan Menteri ESDM Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (PEM Akamigas), Peraturan Menteri ESDM Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung (PEP Bandung) dan Peraturan Menteri ESDM Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Tambang Bawah Tanah atau lebih dikenal dengan Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT). 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 2023 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:

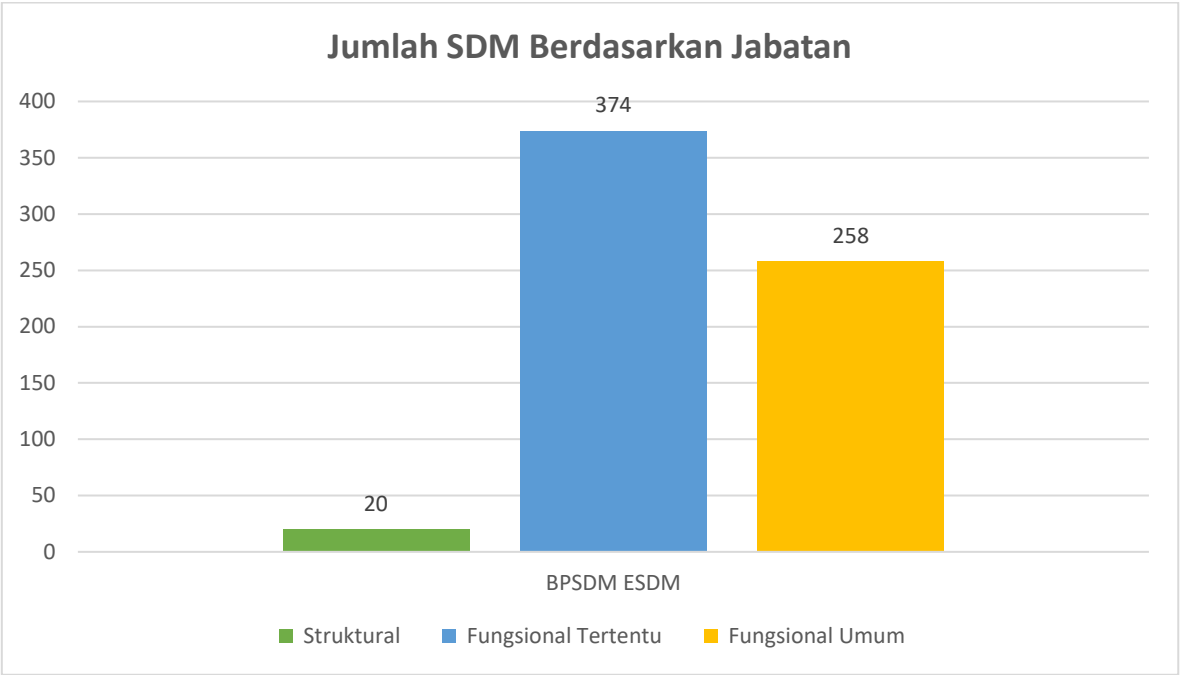
- Penguatan pelatihan sektor industri;
- Penguatan pelatihan ASN;
- Penguatan pelatihan vokasi bagi masyarakat;
- Penguatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik; dan
- Penguatan pendidikan tinggi berkualitas.

## **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 2023 secara rinci diuraikan pada Gambar 1.3 sampai dengan Gambar 1.6.

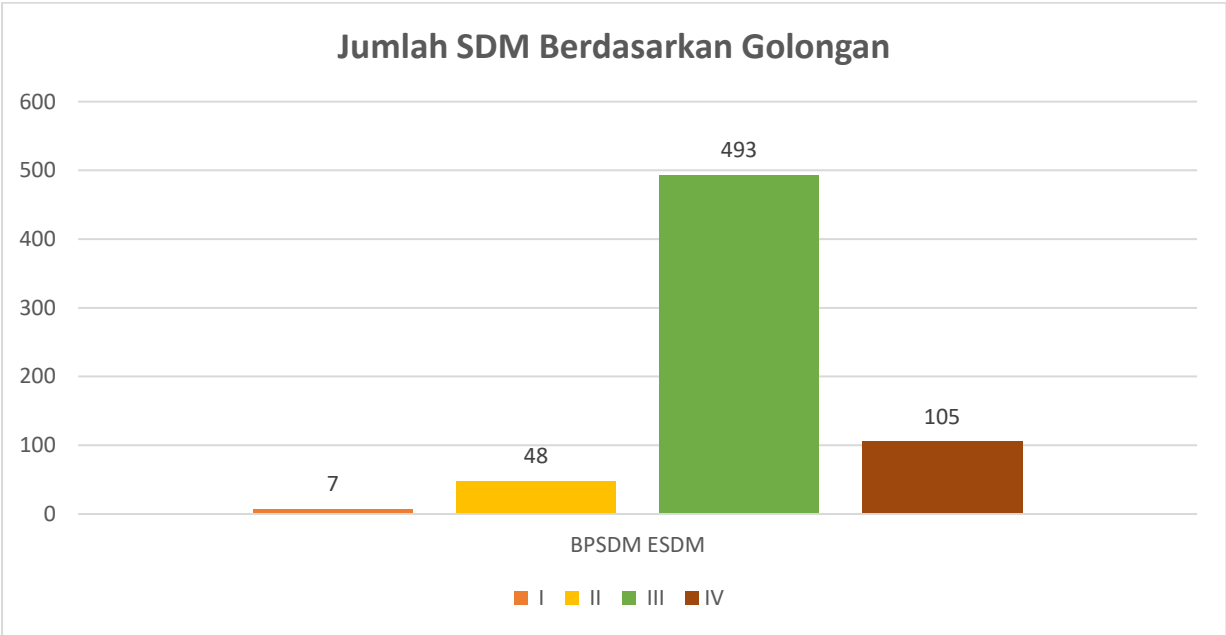
SDM PNS BPSDM ESDM saat ini secara keseluruhan berjumlah 652 (enam ratus lima puluh dua) orang termasuk. Dalam melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM, BPSDM ESDM didukung oleh kekuatan SDM jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu. Pegawai dengan jabatan fungsional tertentu mendominasi kekuatan SDM PNS BPSDM ESDM dengan porsi sebesar 57% (374 orang). Sedangkan jumlah

pegawai dengan jabatan fungsional umum memiliki porsi sebesar 40% (258 orang).



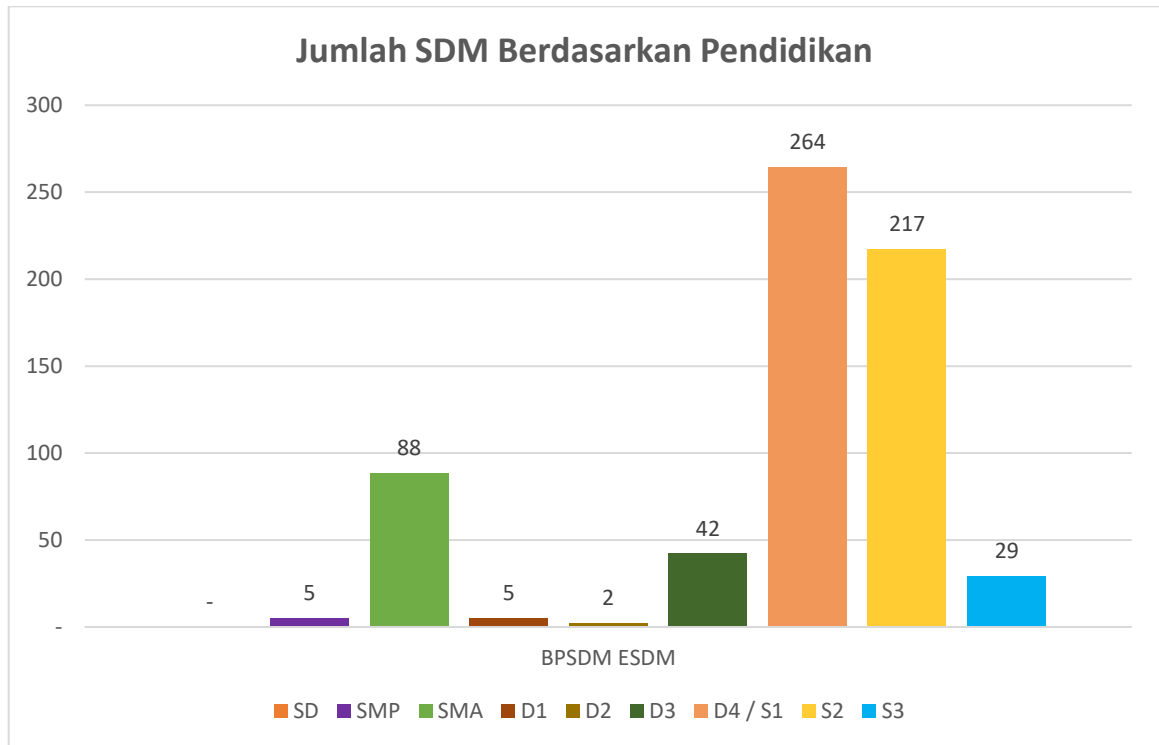
Gambar 1.3 Jumlah SDM Berdasarkan Jabatan

Kekuatan SDM PNS BPSDM ESDM berdasarkan golongan mayoritas terkonsentrasi pada golongan III. Hampir separuh lebih yaitu pada golongan III sebesar 76% (493 orang) dan terbanyak kedua yaitu pada golongan IV sebesar 16% (105 orang) (Gambar 1.4).



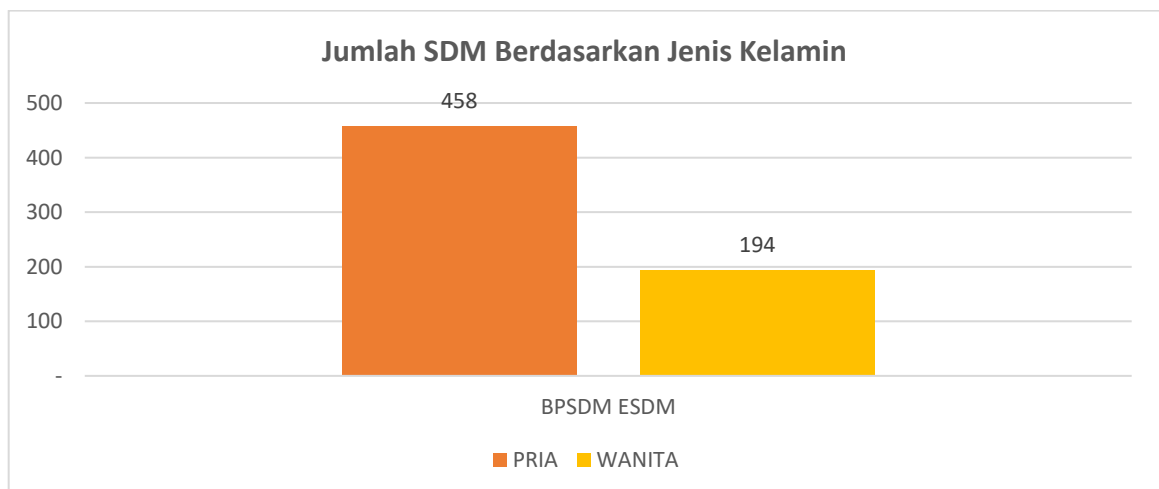
Gambar 1.4 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan

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 41% (264 orang) dan pendidikan S2 sebesar 33% (217 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 70% (458 orang) dan perempuan sebesar 30% (194 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 iSPued*) 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





## 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 *aSPeSPment 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/*ASPeSPment*.
- 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**

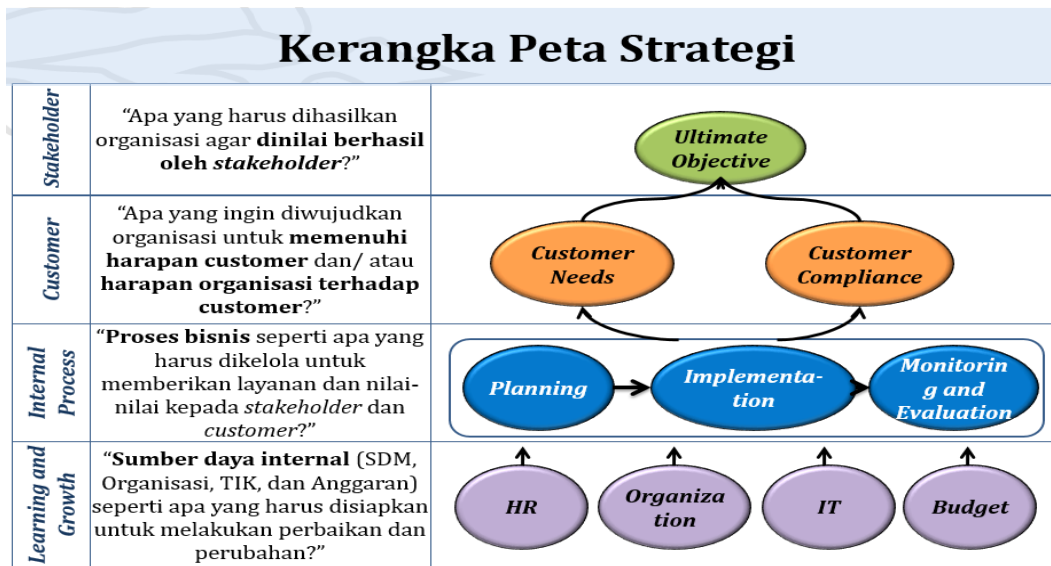
- a. Pengembangan perguruan tinggi sebagai produsen iptek-inovasi dan pusat keunggulan (*Center of Excellence*) yang mencakup penguatan fokus bidang ilmu sesuai potensi daerah setempat;
- b. Peningkatan kualitas dan pemanfaatan penelitian dengan meningkatkan interaksi perguruan tinggi dan industri;

- 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:

**(SP-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)

**(SP-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 (SP) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
STAKEHOLDER PERSPECTIVE						
SP 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
4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (orang)*)	22.875	27.451	32.941	39.529	47.434

Sasaran Strategis (SP) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
5	Jumlah Mahasiswa Politeknik (orang)*	1.260	1.590	1.838	2.018	2.078
SP 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:

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

- Indeks kepuasan pengguna layanan (Indeks)

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

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

## C. Internal ProceSP Perspective

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

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

- Akreditasi dan sertifikasi BAN PT (sertifikat)
- Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi (lembaga)

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

- Jumlah dokumen NSPK (dokumen)

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

- Jumlah regulasi yang disusun (regulasi)

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

- Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)
- Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)



Tabel 2.3. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM  
2020-2024 *Internal Proce SP Perspective*

Sasaran Strategis (SP) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
<b>INTERNAL PROCES PERSPECTIVE</b>						
SP 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
SP 4. Sarana dan prasarana pembelajaran yang kreatif dan efektif sesuai dengan kebutuhan sektor						
9	Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	316	253	250	250	253
SP 7. Kebijakan pengembangan SDM sektor ESDM yang menunjang kebijakan pengelolaan sektor ESDM						
12	Jumlah regulasi yang disusun (regulasi)	110	111	112	113	114
SP 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:

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

Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)

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

a) Indeks Reformasi Birokrasi

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

a) Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)

b) Indeks Profesionalitas ASN (%)

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

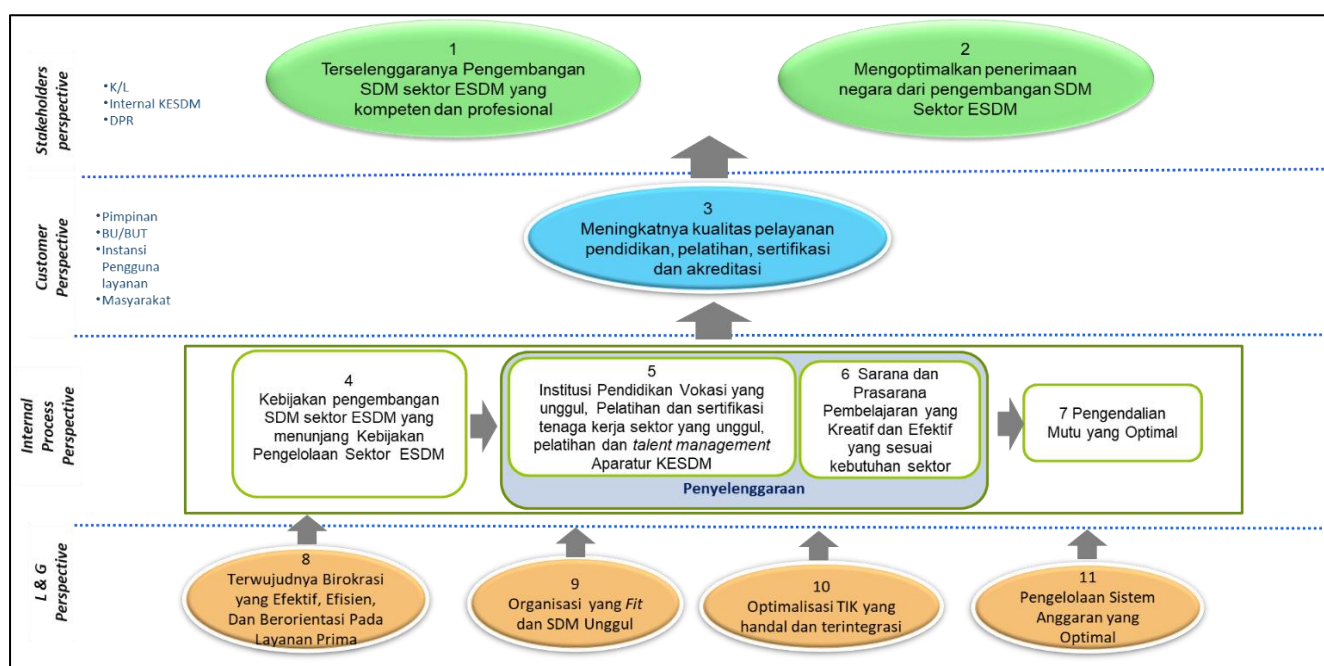
a) Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Tabel 2.4. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM  
2020-2024 *Learning & Growth Perspective*

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

Sasaran Strategis (SP) 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
SP 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.2023

Perspective	Sasaran Strategis (SP)*		Indikator Kinerja (IK)		Target Perjanjian Kinerja
<b>Stakeholders Perspective</b>	SP1	Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri	16.800
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara	19.819
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat	1.236
			4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	20.050
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.340
	SP2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100
<b>Internal Process Perspective</b>	SP3	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM		Jumlah regulasi yang disusun	110
			7	Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	1
			8	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi (Lembaga)	15
	SP4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	9	Jumlah dokumen NSPK dokumen	220
<b>Learning &amp; Growth Perspective</b>	SP5	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	10	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	8
<b>Customer Perspective</b>	SP6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	11	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,34
	SP7	Pengendalian Mutu yang optimal	12	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4,30

Perspective	Sasaran Strategis (SP)*		Indikator Kinerja (IK)		Target Perjanjian Kinerja
<i>Internal ProceSP Perspective</i>			13	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	89,00
<i>Learning &amp; Growth Perspective</i>	SP8	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	14	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	86,70
	SP9	Organisasi yang Fit dan SDM Unggul	15	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	78,50
			16	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	82,13
	SP10	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	17	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90,75

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 Alokasi Anggaran

Berdasarkan Lampiran I Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dinyatakan bahwa Perjanjian kinerja disusun setelah suatu instansi pemerintah telah menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan. Disamping itu Perjanjian Kinerja (PK) dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran.

Pada tanggal 24 November 2023 telah dilaksanakan penyerahan DIPA oleh Presiden RI kepada Menteri ESDM, dan pada tanggal 29 November 2023 telah dilaksanakan penyerahan DIPA oleh Menteri ESDM kepada para Pimpinan Eselon I dan Satuan Kerja di lingkungan Kementerian ESDM. Perjanjian Kinerja Menteri ESDM, para Pimpinan unit Eselon I dan Satuan Kerja (Satker) di lingkungan Kementerian ESDM tahun 2023 telah ditandatangani pada tanggal 21 Desember 2023.

Tabel 2.6. Alokasi Anggaran Kementerian ESDM Tahun 2023 dan Rencana Kebutuhan Pendanaan pada Renstra 2020-2024

Eselon I Kementerian ESDM	Alokasi Anggaran Tahun 2023 (Miliar Rupiah)
02001   Setjen Kementerian ESDM	447,61
02002   Itjen Kementerian ESDM	106,91
02004   Ditjen Migas	1.528,20
02005   Ditjen Ketenagalistrikan	701,80
02006   Ditjen Minerba	754,48
02007   Setjen DEN	56,26
02012   BPSDM ESDM	522,61
02013   Badan Geologi	834,51
02014   BPH Migas	211,22
02015   Ditjen EBTKE	1.340,63
02016   BPMA	79,73

No	Unit KESDM	2020	2021	2022	2023	2024
		dalam Miliar Rupiah				
1	Sekretariat Jenderal	387,08	437,14	464,14	499,90	515,82
2	Inspektorat Jenderal	120,66	131,71	163,50	173,36	182,72
3	Ditjen Minyak dan Gas Bumi	2.013,62	1.995,37	465,64	466,31	475,25
4	Ditjen Ketenagalistrikan	125,58	174,98	273,18	294,52	320,08
5	Ditjen Mineral dan Batubara	445,99	486,86	455,90	458,90	458,90
6	Setjen DEN	49,05	49,81	216,79	238,45	262,29
7	Badan Litbang ESDM	576,93	541,77	748,67	738,84	761,90
8	BPSDM ESDM	599,98	527,26	1.036,07	1.029,24	1.044,05
9	Badan Geologi	767,68	1.002,60	1.295,18	1.424,70	1.567,17
10	BPH Migas	249,70	271,17	250,64	251,86	253,13
11	Ditjen EBTKE	802,38	1.150,63	1.065,58	1.048,38	1.005,45
12	Badan Pengelola Migas Aceh	77,79	69,10	130,59	143,68	161,48
	<b>Total</b>	<b>6.216,44</b>	<b>6.838,40</b>	<b>6.565,88</b>	<b>6.768,14</b>	<b>7.008,24</b>

Alokasi Anggaran terkait dengan Program Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem (PPKE) Tahun 2023 berdasarkan Instruksi Presiden RI Nomor 4 Tahun 2022 tentang PPKE yang berlaku sampai dengan 31

Desember 2024, dimana K/L yang diamatkan mengambil Langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melakukan percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem dengan memastikan ketepatan sasaran dan integrasi program antar Kementrian/Lembaga dengan melibatkan peran serta Masyarakat yang difokuskan pada lokasi prioritas percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem.

BPSDM ESDM turut andil program diklat yang ditujukan kepada masyarakat melalui program peningkatan pendapatan masyarakat melalui kegiatan-kegiatan diklat masyarakat di berbagai bidang ESDM dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.7 Alokasi Anggaran Program Percepatan Penentasan Kemiskinan Ekstrem BPSDM ESDM 2023

No	Program	Rencana 2023 (Miliar Rupiah)
A	<b>Peningkatan Pendapatan Masyarakat</b>	<b>17,45</b>
	Diklat Masyarakat Bidang Geologi, Mineral dan Batubara	4,77
	Diklat Masyarakat Bidang KEBTKE	2,71
	Diklat Masyarakat Bidang Minyak Dan Gas Bumi	5,85
	Diklat Masyarakat Bidang Tambang Bawah Tanah	4,11

## 2.4 Pengukuran Kinerja

### 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.

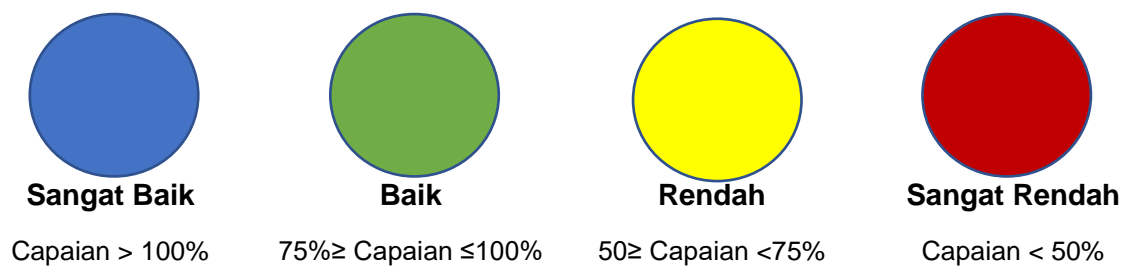
Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian sasaran strategis dan sasaran program. Analisis capaian sasaran program juga dilakukan sebagai



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 2023

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 18 (delapan 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 2023, 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 2023.

Perspective	Sasaran Program*		Indikator Kinerja (IK)		Target PK	Capaian 2023	% Capaian 2023
Stakeholders Perspective	SP1	Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri	16.800	33.229	198%
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara	19.819	22.452	113%
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat	1.236	1.689	137%
			4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	20.050	28.593	143%
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.340	1.415	106%
	SP2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100	156	156%
Internal Process Perspective	SP3	Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	7	Jumlah regulasi yang disusun	110	164	149%

	SP4	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan <i>Talent Management</i> Aparatur KESDM	8	Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	1	1	100%
			9	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi (Lembaga)	15	16	107%
	SP5	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	10	Jumlah dokumen NSPK dokumen	220	443	201%
<b>Learning &amp; Growth Perspective</b>	SP6	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	11	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	8	11	138%
<b>Customer Perspective</b>	SP7	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	12	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,34	3,58	107%
<b>Internal Process Perspective</b>	SP8	Pengendalian Mutu yang optimal	13	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4,30	3,44	80%
			14	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	89,00	87,45	98%
<b>Learning &amp; Growth Perspective</b>	SP9	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	15	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	86,70	86,89	100%
	SP10	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	16	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	78,50	72,13	92%
			17	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	82,13	88,23	107%
	SP11	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	18	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90,75	99,66	110%

#### A. Sasaran Program I – Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang Kompeten dan Profesional

Pada tahun anggaran 2023 sasaran program ini secara umum berkinerja baik dimana persentase capaian seluruh indikator sebagian besar memiliki realisasi diatas 100% dibandingkan target yang ditetapkan. Sasaran program ini terdiri atas 5 (lima) indikator yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran program “Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional”. IKU ini merupakan cascading dari IKU (level 0) Kementerian yaitu IKU Jumlah pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional. Adapun IKU Sasaran program ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Program Terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional Tahun 2023.

Indikator		2023			2024	Renstra 2020-2024			
		Target Renstra 2023	Target PK Es1	Realisasi	Target PK Es1	Target Renstra 2020-2024 (a)	Realisasi Renstra 2020-2023 (b)	(b)+Target 2024 (c)	Saldo (Realisasi-Target) (c-a)
		70.655	59.245	87.378	68.215	305.782	298.255	366.470	60.688
1	Jumlah Peserta Pelatihan Bidang Industri Sektor ESDM (Orang)	20.855	16.800	33.229	25.200	89.814	107.694	132.894	43.080
2	Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Orang)	6.986	19.819	22.452	18.543	31.493	82.231	100.774	69.281
3	Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Orang)	1.267	1.236	1.689	1.482	5.461	6.294	7.776	2.315
4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (Orang)	39.529	20.050	28.593	21.650	170.230	96.978	118.628	- 51.602
5	Jumlah Mahasiswa Politeknik (Orang)	2.018	1.340	1.415	1.340	8.784	5.058	6.398	- 2.386

Pada tahun anggaran 2023 BPSDM telah menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM sebanyak 87.378 Orang atau 147% dari target yang ditetapkan sebesar 59.245 Orang. Secara kumulatif, realisasi sasaran "Terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional" hingga tahun 2023 telah mencapai 98% dari target renstra 2020-2024. Diproyeksikan pada akhir periode renstra 2020-2024 capain sasaran program ini akan dapat mencapai 120% atau surplus 60.688 orang dari target. Pada tahun 2023 terdapat perbedaan jumlah target pada PK level 0 dan PK level 1, dimana pada level 0 menggunakan target renstra dan level 1 menggunakan basis data renja, hal ini disebabkan adanya ketidak sinkronan penyusunan informasi kinerja, pada tahun 2024 diharapkan penyusunan target dapat tersinkronisasi dengan lebih baik. Perbedaan target renstra dan PK level 1 juga disebabkan dengan adanya perbedaan antara



kerangka rencana pendanaan pada penyusunan renstra dan alokasi anggaran BPSDM ESDM pada TA 2023.

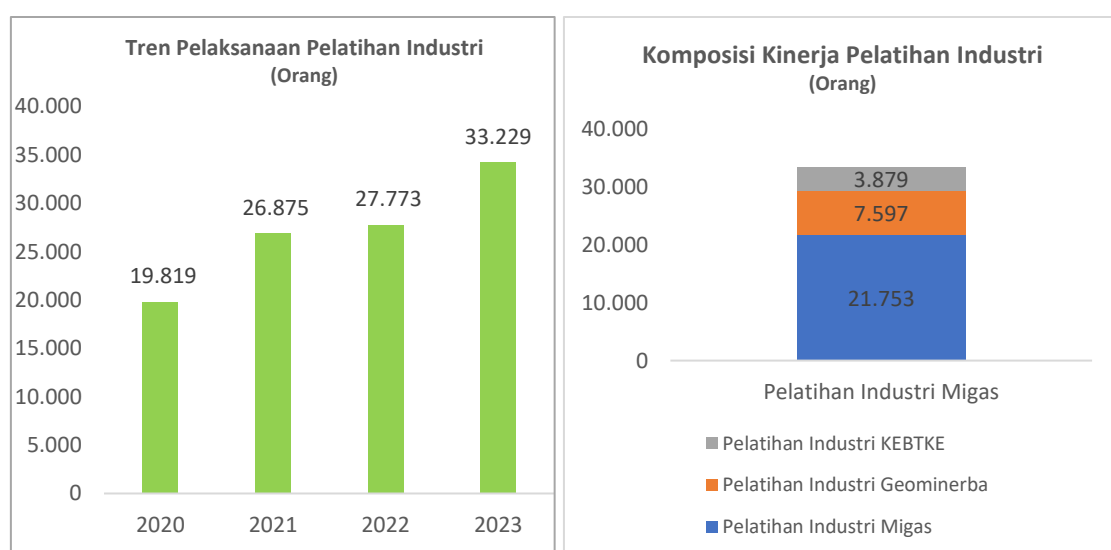
### IK 1. Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri

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

Tabel 3.3 Target dan Capaian indikator jumlah peserta pelatihan sektor industri

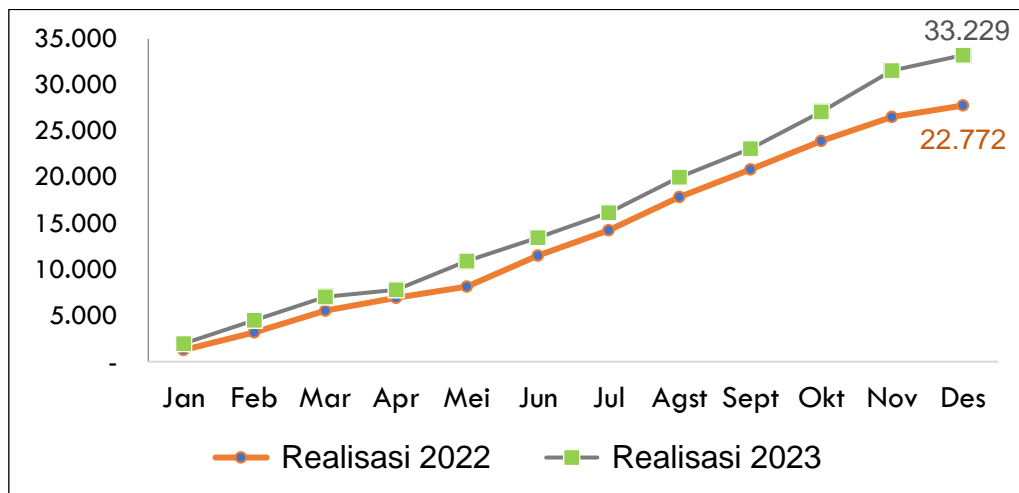
Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Jumlah peserta pelatihan sektor industri	16.800	19.818	26.875	27.772	33.229	198%

Pelaksanaan pelatihan industri yang diselenggarakan BPSDM ESDM menunjukkan tren peningkatan jumlah peserta dari tahun ketahun, kinerja pelatihan industri meningkat sebesar 46% bila dibandingkan kinerja pada tahun 2022. Peserta pelatihan industri pada tahun anggaran 2023 sebesar 65% bersasal dari Sub Sektor Migas, 23% berasal dari Sub Sektor Geologi Mineral Batubara, dan 12% berasal dari Sub Sektor Ketenagalistrikan-Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (EBTKE)



Gambar 3.1 Perbandingan kinerja pelatihan sektor industri TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan komposisi kinerja pelatihan industri pada tahun 2023 (kanan)

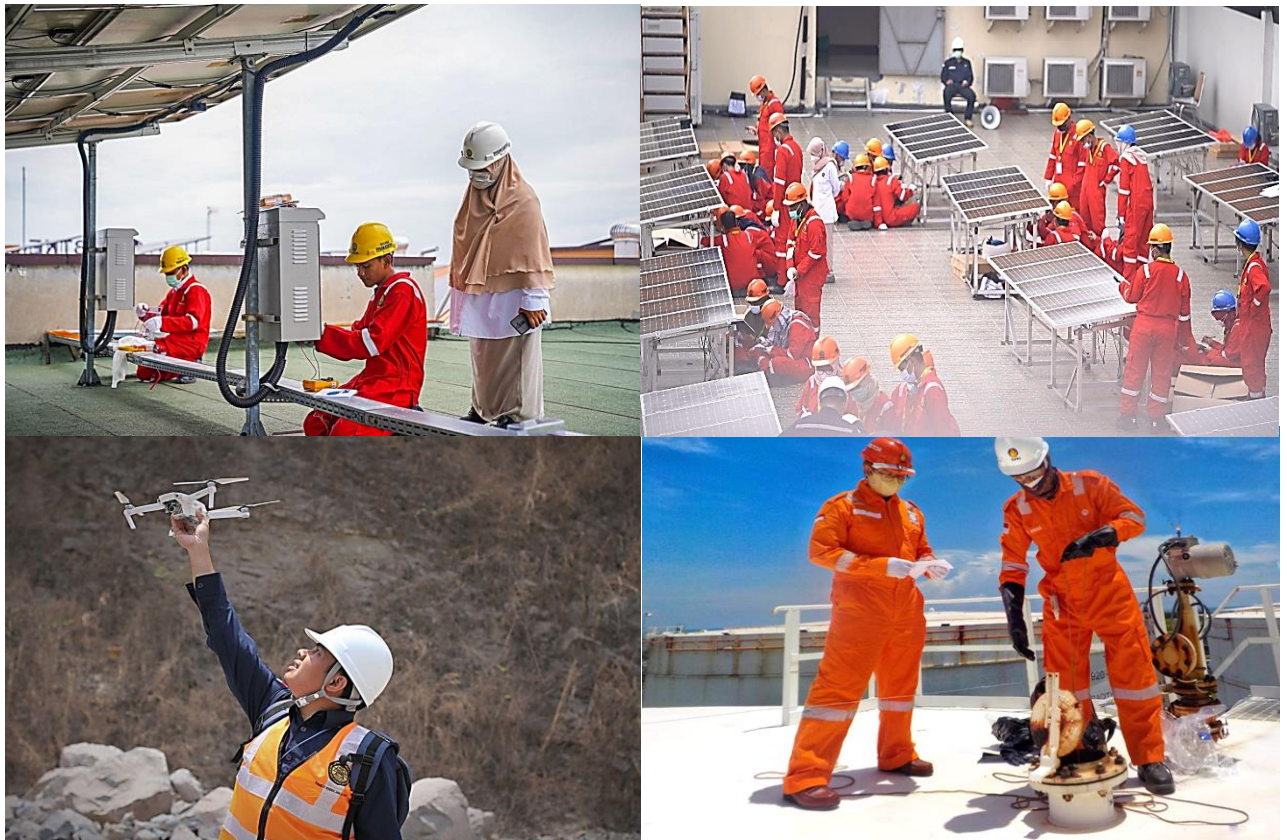
Tren realisasi pelaksanaan pelatihan industri di lingkungan BPSDM ESDM secara konsisten menunjukkan kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir dan telah menunjukkan tren peningkatan dibandingkan pelaksanaan pada tahun 2022. Hal ini merupakan cerminan kinerja seluruh satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM untuk meningkatkan kompetensi SDM industri sektor ESDM di Indonesia. Realisasi pelatihan industri juga ditunjang oleh pelaksanaan sertifikasi kompetensi teknis oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di lingkungan BPSDM ESDM, dimana LSP tersebut merupakan LSP P3 yang mengharuskan peserta yang ingin melaksanakan sertifikasi kompetensi harus melalui kegiatan pelatihan sesuai dengan skema sertifikasi yang diikuti.



Gambar 3.2 Kurva S realisasi peserta pelatihan sektor industri (bulanan) TA 2022 dan TA 2023

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.

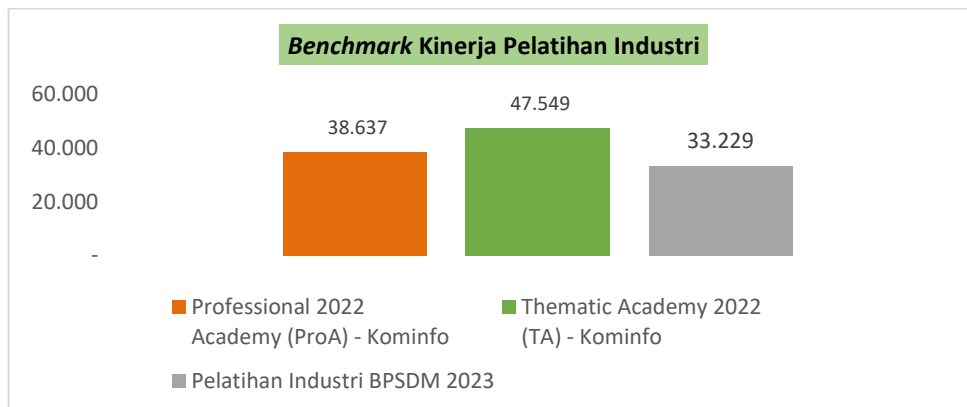




Gambar 3.2 (atas) Pelaksanaan Pelatihan Teknis Pengoperasian dan Pemeliharaan Instalasi Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) bagi Operator dan Pengelola di PPSPDM KEBTKE; (kiri bawah) pelatihan *Pemetaan Kemajuan Tambang Dengan Teknologi Pesawat Drone*; (kanan bawah) Pelaksanaan pelatihan Petugas Pengambil Contoh (PPC) *Minyak Bumi*

### 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 3.3. Perbandingan kinerja pelatihan yang menyasar sektor industri pada Kementerian Kominfo (data 2022) dengan kinerja pelatihan industri BPSPDM ESDM pada tahun 2023.

## Evaluasi

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

- a. Ketersediaan perangkat kediklatan yang belum sesuai dengan kebutuhan industri akan pelatihan *tailor made* yang disesuaikan permintaan industri;
- b. Dengan meningkatnya pelaksanaan pelatihan secara luring, dengan terbatasnya SDM sehingga membatasi kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara paralel dalam suatu waktu;

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

- a. 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;

## 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, 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	“Transisi menuju energi yang berkelanjutan”	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan peran aktif pengembangan SDM sebagai bagian <i>roadmap Net Zero EmiSPion</i> Indonesia</li> <li>b. Merangkul industri sub sektor EBTKE untuk semakin mengembangkan SDM, melalui jejaring kerjasama industri</li> <li>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></li> </ul>
2	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 3.4 Pelaksanaan pelatihan teknis pelaksanan untuk ASN Kementerian ESDM, (kiri) pengenalan kegiatan sub sektor minerba (kanan) kegiatan pengenalan manifestasi energi panas bumi.

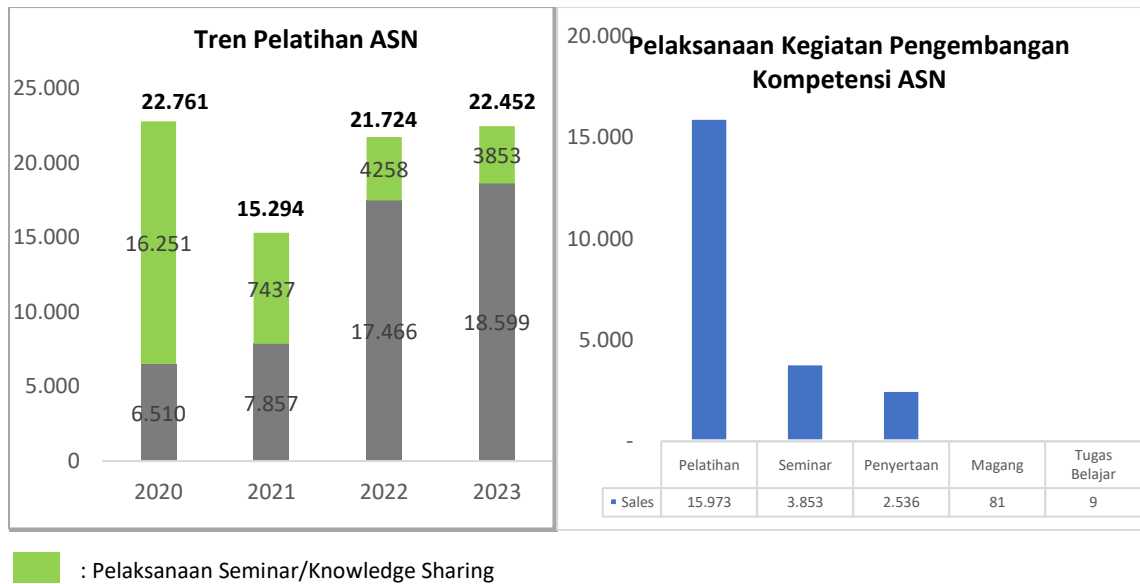
Pada tahun 2023 BPSDM ESDM telah berhasil menyelenggarakan pelatihan ASN untuk 22.452 orang atau 113% dari target 2023 sebesar 19.819 orang. Capaian indikator ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Target dan Capaian Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Jumlah peserta pelatihan aparatur sipil negara	19.819	22.761	15.294	21.724	22.452	113%

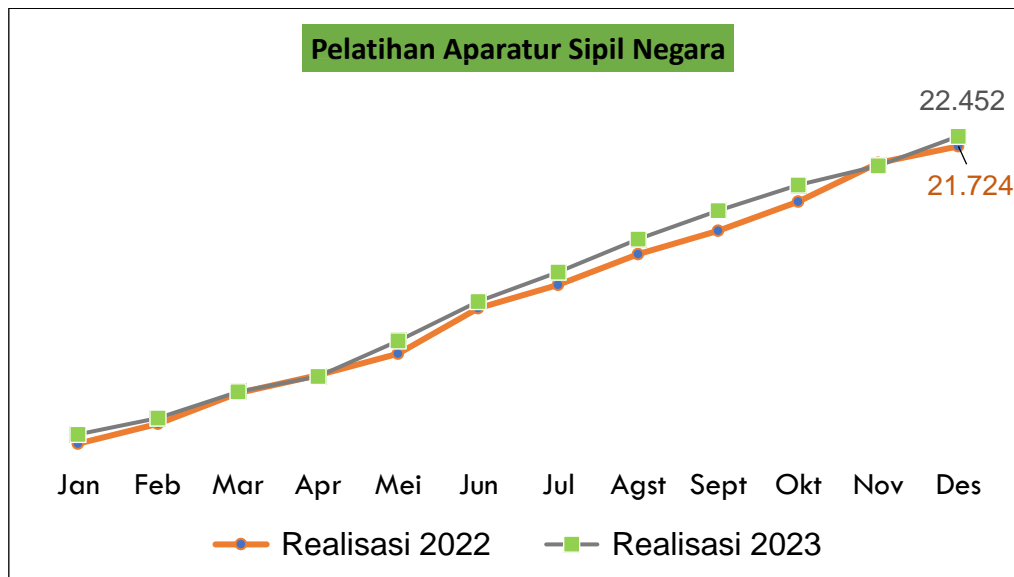
Pelatihan yang diselenggarakan merupakan pelatihan yang terdiri dari peningkatan kompetensi ASN dari aspek teknis (contoh: Pelatihan Teknik Analisis Mekanika Tanah), legal (Pelatihan Regulasi Migas), commercial (Pelatihan Tekno Ekonomi Pengembangan Infrastruktur EBT) dan softskill (Pelatihan Problem 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 khususnya dalam sisi managerial 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 pelaksanaanya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 3.5 Perbandingan kinerja pelatihan sektor ASN TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN pada tahun 2023 (kanan)

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.



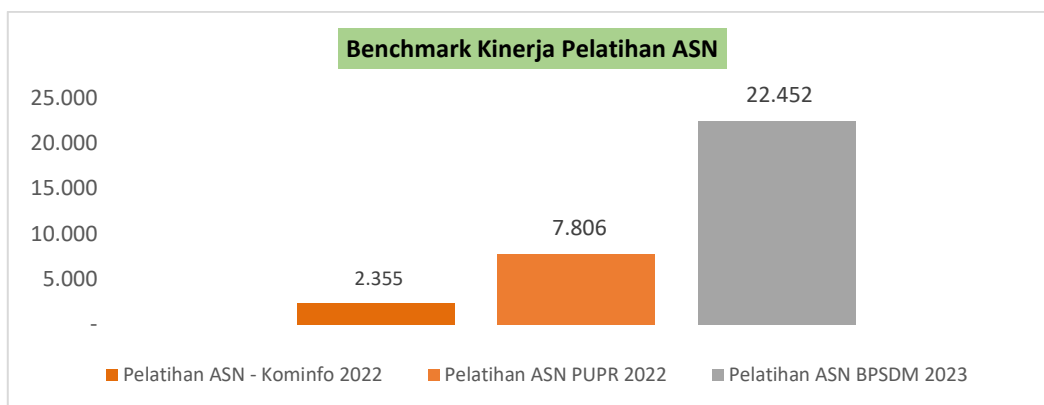
Gambar 3.6 Tren Pelaksanaan Pelatihan ASN bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022 dan TA 2023

### 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 2022 menyelenggarakan pengembangan ASN melalui pelatihan dengan realisasi sebanyak 2.355 peserta, dengan postur pegawai ASN Kominfo sebanyak 2.879 orang. Sedangkan BPSDM ESDM menyelenggarakan pengembangan ASN dengan realisasi sebanyak 22.452 Orang, dengan postur pegawai ASN KESDM sebanyak 5.343 orang.



Gambar 3.7 Perbandingan kinerja pelatihan ASN pada Kementerian Kominfo dan Kementerian PU (data 2022) dengan kinerja pelatihan ASN Kementerian ESDM pada tahun 2023.

## 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 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.

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. 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*).

- b. Mengadakan pelatihan yang sesuai dengan gap kompetensi yang dibutuhkan pegawai dan sesuai dengan jenjang karir setiap 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. 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	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.
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

### 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.





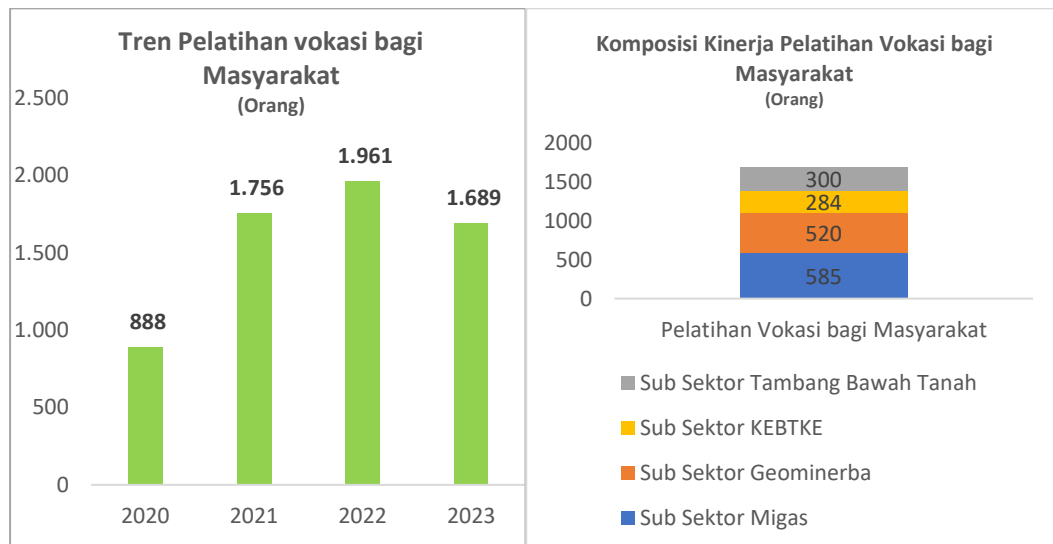
Gambar 3.8 (Kiri Atas) Pelatihan Operator Pengeboran Eksplorasi untuk Masyarakat Provinsi Sumatera Utara; (Kanan Atas) Pelatihan Teknis dan Sertifikasi PLTS Terpusat bagi Operator atau Pengelola Untuk Masyarakat Kalimantan Utara, Maluku Utara, Papua Barat; (Kiri Bawah) Pelatihan Penyuluh Mitigasi Gunung Api di Provinsi Bali; (Kanan Bawah) Pelatihan Konversi Motor BBM Menjadi Motor Listrik.

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 1.689 Orang atau 137% melampaui target yang ditetapkan pada tahun anggaran 2023 sebesar 1.236 Orang sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

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

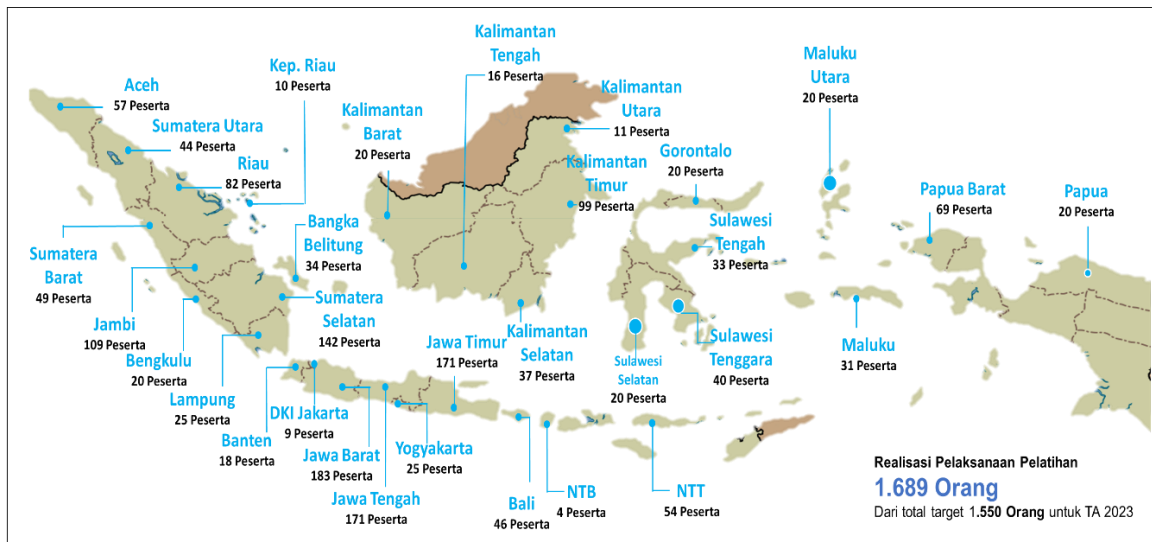
Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat	1.236	888	1.756	1.961	1.689	137%

Realisasi pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat yang diselenggarakan BPSDM ESDM pada tahun 2023 menunjukkan tren penurunan jumlah peserta meningkat sebesar 14% bila dibandingkan kinerja pada tahun 2022.



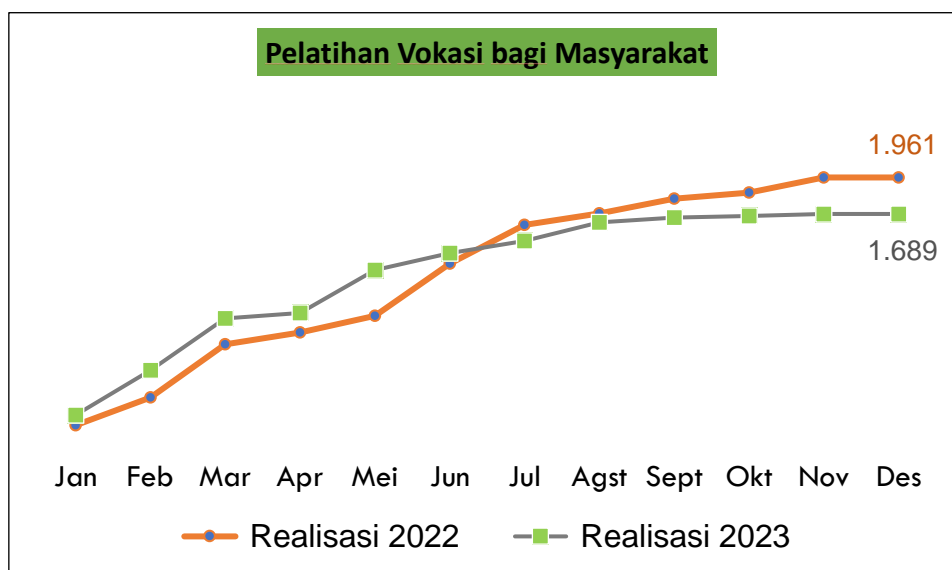
Gambar 3.9 Perbandingan kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan komposisi kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun 2023 (kanan)

Pada tahun anggaran 2023 kegiatan pengembangan SDM melalui pelatihan vokasi bagi masyarakat telah dilaksanakan untuk 1.689 Orang masyarakat yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia khususnya daerah yang memiliki potensi sumber daya alam. Orang sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.10 Peta Sebaran Peserta pelatihan vokasi bagi Masyarakat sektor ESDM TA 2023

Tren realisasi pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat di lingkungan BPSPDM ESDM dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir dapat terlihat pada grafik kurva S berikut ini.



Gambar 3.11 Kurva S target dan realisasi peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat (bulanan) TA 2022 dan TA 2023

Tren realisasi pelaksanaan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat di lingkungan BPSPDM ESDM pada tahun 2023 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 2022 (sumber: Lakin Kementerian KKP, 2022).

No	Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP)	Jumlah Masyarakat yang Dilatih (orang)	Jumlah yang terserap DUDI (orang)	Persentase Capaian yang terserap DUDI
1	Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Medan	3.757	2.442	65,00
2	Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Tegal	12.914	8.394	65,00
3	Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Banyuwangi	7.450	4.843	65,01
4	Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Bitung	2.120	1.384	65,28
5	Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Ambon	2.857	1.912	66,92
Total		29.098	18.975	65,21

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 2023, kekurangan hambatan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat calon peserta pelatihan yang mengundurkan diri sesaat sebelum pelaksanaan pelatihan berlangsung.
- b. 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 profesional 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 PPSPDM Migas serta satu (satu) Lembaga Sertifikasi Ketenagalistrikan (LSK). LSP ESDM melakukan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik pada sub sektor geologi mineral barut bara, serta sub sektor EBTKE, LSP PPSPDM Migas melakukan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik pada sub sektor migas dan LSK Ketenagalistrikan PPSPDM 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 ketahun, hal ini merupakan bukti partisipasi aktif BPSDM ESDM untuk mengembangkan SDM yang kompeten dan berdaya saing di Indonesia. Pada tahun anggaran 2023 telah diselenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM melalui kegiatan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM kepada 28.593 Orang atau mengalami kenaikan sebesar 14% dibandingkan capaian pada tahun 2022 sebesar 24.985 Orang.

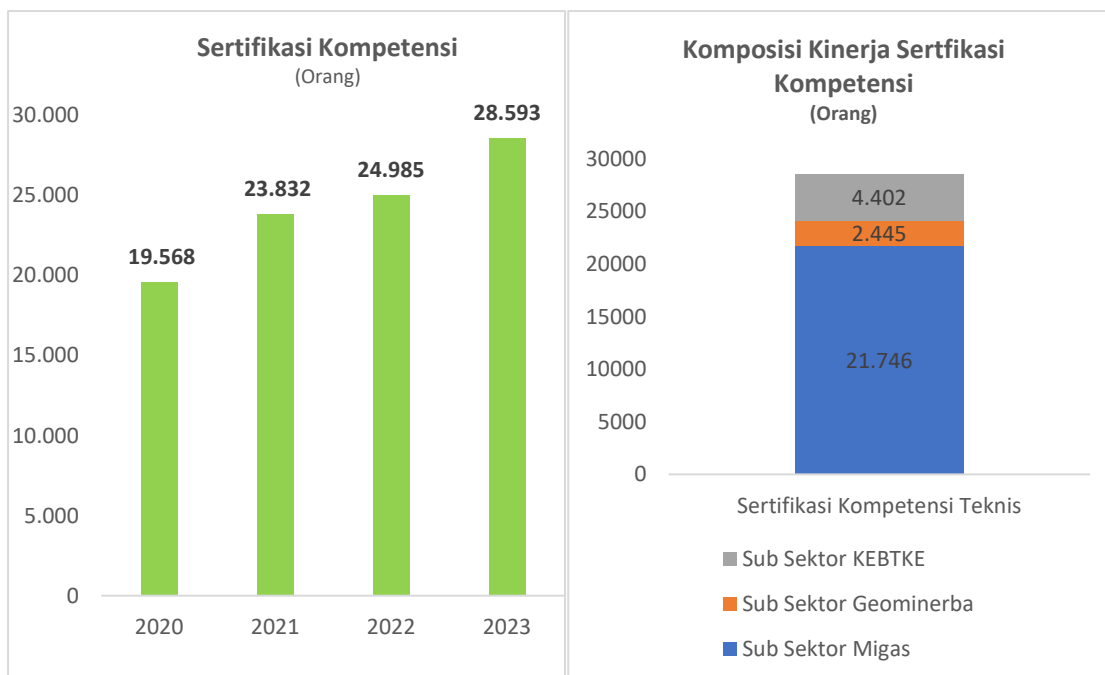


Gambar 3.12 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM di lingkungan satuan kerja BPSDM ESDM; (kiri) Sertifikasi Operasional Perawatan Pompa Air Tenaga Surya (PATS) bagi Operator; (kanan) Sertifikasi Operator Pesawat Angkat; (bawah) Sertifikasi juru ledak kelas III pada tambang terbuka.

Tabel 3.9 Target dan realisasi jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	20.050	19.568	23.832	24.985	28.593	143%

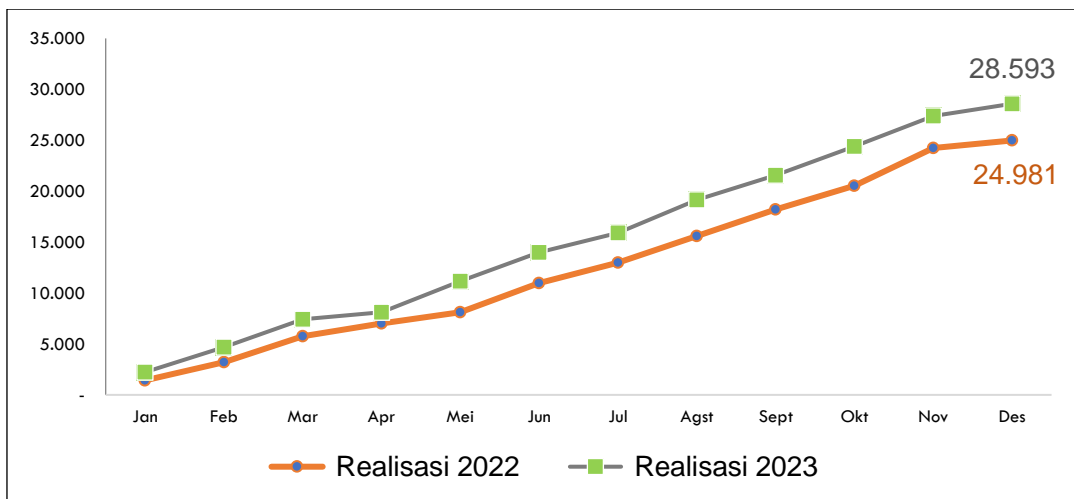
Capaian realisasi Indikator Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM ini dilihat berdasarkan satuan kerja pelaksanaannya disajikan pada grafik berikut ini.



Gambar 3.13 Perbandingan kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan target dan pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun 2023 (kanan)

Tren realisasi pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor 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.

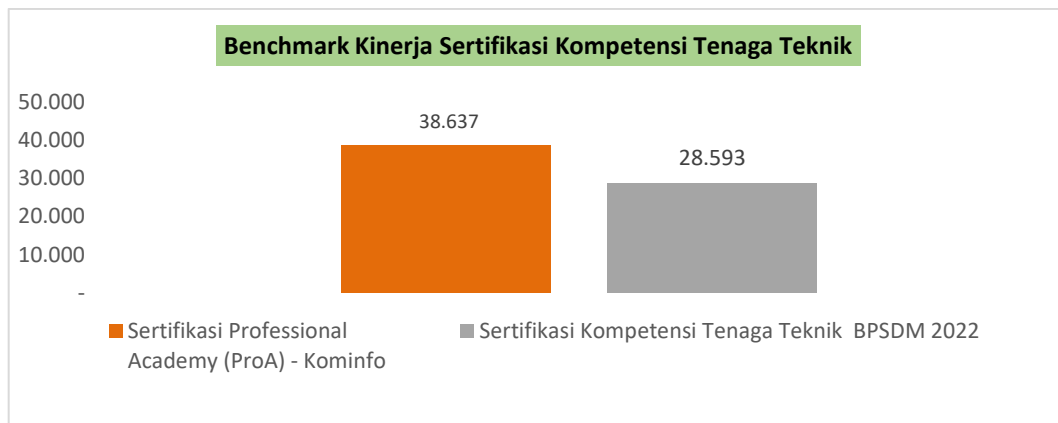




Gambar 3.14 Kurva S target dan realisasi peserta pelatihan sektor ASN (bulanan) TA 2022 dan TA 2023

### 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 3.15 Perbandingan kinerja kegiatan sertifikasi pada Kementerian Kominfo (Lakin 2022) dengan kinerja pelatihan ASN BPSDM ESDM pada tahun 2023

### 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. Pengembangan sarana prasarana pendukung yang sesuai dengan kebutuhan skema sertifikasi.

### **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 sarana perangkat diklat-sertifikasi yang ada sesuai dengan kemajuan teknologi yang ada dan dibutuhkan oleh *stakeholder*.

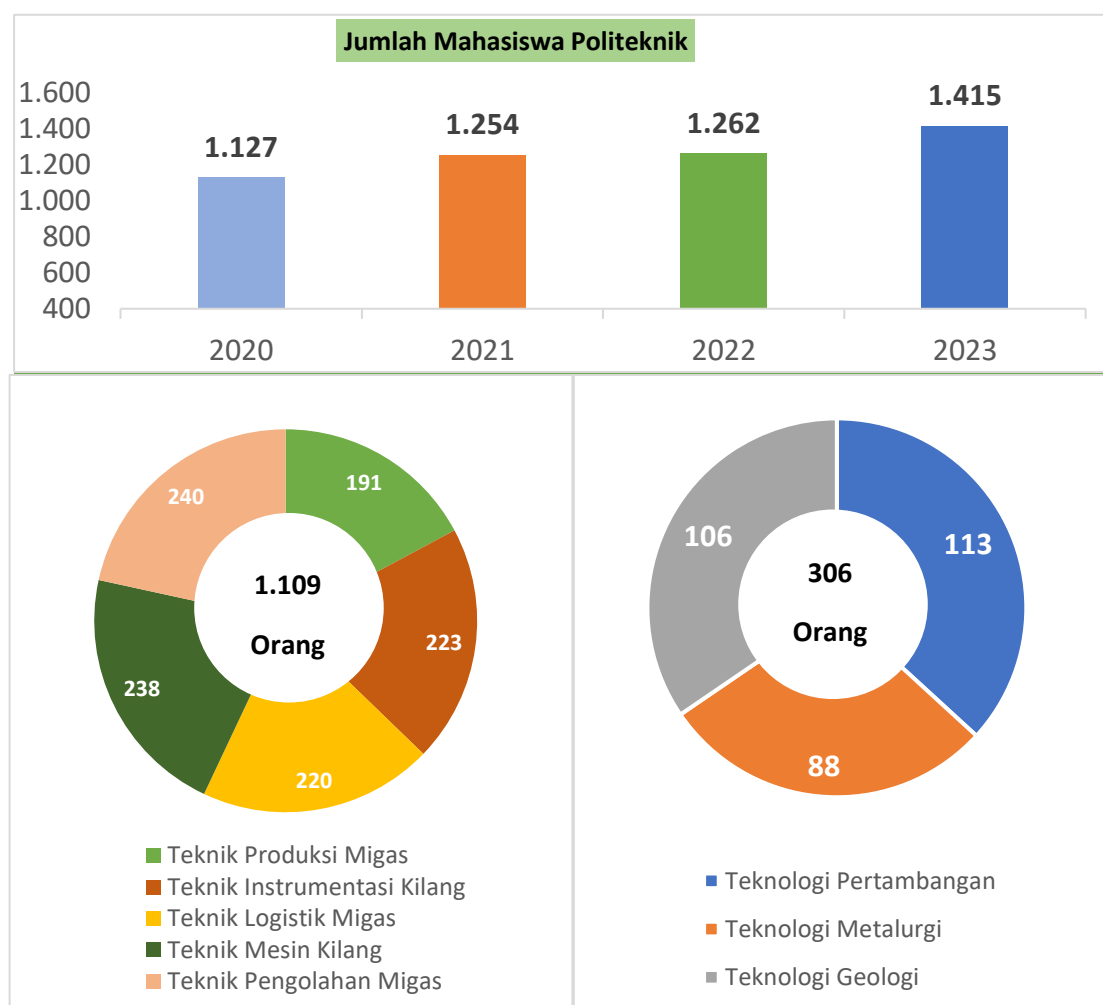
### **IK 5. Indikator Jumlah Mahasiswa Politeknik**

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:

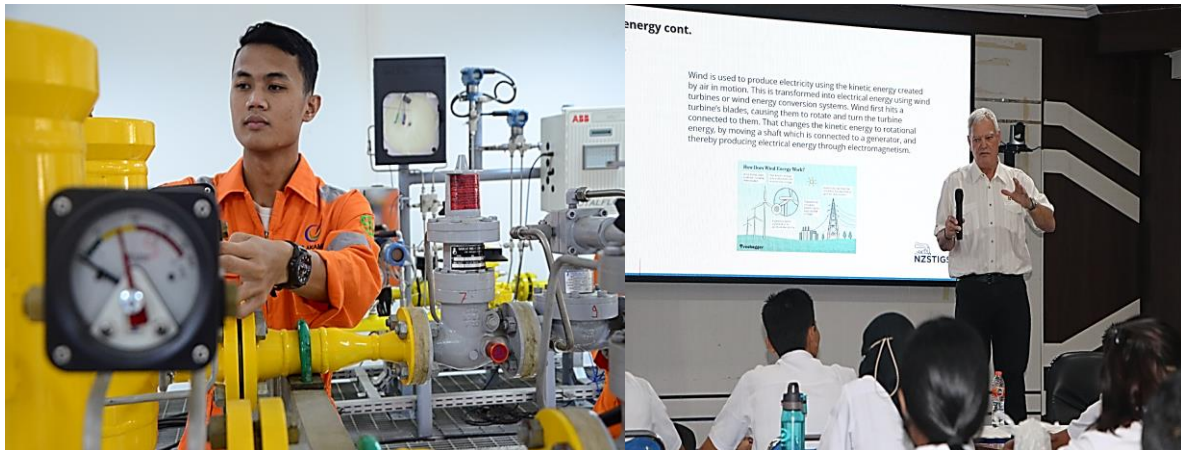
Tabel 3.10 Target dan capaian indikator jumlah mahasiswa politeknik

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.340	1.127	1.254	1.262	1.415	106%

Capaian realisasi Jumlah Mahasiswa Politeknik di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2023 lebih tinggi dibandingkan dengan capaian jumlah mahasiswa pada tahun 2022 dimana PEM Akamigas memiliki 1.109 mahasiswa dan PEP Bandung memiliki 306 mahasiswa.



Gambar 3.16 Jumlah Mahasiswa di lingkungan BPSDM ESDM dilihat berdasarkan program studi tahun 2023



Gambar 3.17 (Kiri); Kegiatan Praktikum Mahasiswa Prodi Instrumentasi Migas; (Kanan) kegiatan perkuliahan dengan mengundang ahli yang berasal industri.

## Evaluasi

Capaian jumlah mahasiswa politeknik BPSPDM ESDM yang belum mencapai target pada tahun 2023 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 BPSPDM ESDM;
- b. Moratorium pembukaan program studi baru;
- c. Skema sertifikasi yang sesuai untuk *fresh graduate* Pendidikan vokasi masih terbatas.

## Upaya Ke Depan

Kegiatan penyelenggaraan pendidikan vokasi di lingkungan BPSPDM 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	Mengikuti <i>trend</i> pasar lahan promosi yang sesuai seperti social media yang sering digunakan anak-anak SMA/SMK/MA.
2	Moratorium pembukaan program studi baru	Kebijakan	Membuka program spesialisasi energi baru terbarukan (EBT) pada program studi eksisting
3	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 PNPB, sebagai berikut:

Tabel 3.12 Indikator Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100	130	130	136	157	157%

Pada tahun 2023 indikator kinerja realisasi PNPB ini di lingkungan BPSDM ESDM telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 157% atau Rp. **326.533.147.875** dari target penerimaan PNPB BLU Rp. 208.433.140.000. Rincian penerimaan PNPB di lingkungan BPSDM ESDM adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13 Realisasi penerimaan PNPB di Lingkungan BPSDM ESDM

Satuan Kerja	Target 2023	Penerimaan PNPB	Penerimaan BLU	Penerimaan Total	% Realisasi
PPSDM Migas (BLU)	Rp98.176.000.000	Rp276.711.246	Rp156.784.442.647	Rp157.061.153.893	160%
PEM Akamigas (BLU)	Rp53.432.000.000	Rp46.195.089	Rp68.085.972.782	Rp68.132.167.871	128%
PPSDM Geominerba (BLU)	Rp35.000.000.000	Rp26.769.156	Rp53.445.202.561	Rp53.471.971.717	153%
PPSDM KEBTKE (BLU)	Rp17.322.500.000	-	Rp41.828.272.537	Rp41.828.272.537	241%
PPSDM Aparatur	Rp145.120.000	Rp212.061.171	-	Rp212.061.171	146%
PEP Bandung	Rp4.007.000.000	Rp5.164.599.132	-	Rp5.164.599.132	129%
BDTBT	Rp350.520.000	Rp410.077.000	-	Rp410.077.000	117%
Sekretariat BPSDM	-	Rp252.844.554	-	Rp252.844.554	-
<b>Total</b>	<b>Rp208.433.140.000</b>	<b>Rp6.389.257.348</b>	<b>Rp320.143.890.527</b>	<b>Rp326.533.147.875</b>	<b>157%</b>

Sumber data penerimaan: <https://sidara.esdm.go.id> diakses 8 Februari 2024

## Evaluasi

Realisasi penerimaan PNBPN di Lingkungan BPSDM ESDM 98% merupakan penerimaan yang berasal dari penerimaan pendapatan BLU dan 2% merupakan penerimaan yang berasal dari PNBPN. Detil asal sumber penerimaan BLU dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.14 Uraian Sumber penerimaan BLU di Lingkungan BPSDM ESDM

No	Uraian Sumber Penerimaan BLU	Jumlah Penerimaan (Rp Miliar)	% Penerimaan (%)
1	Pendapatan Jasa Pelayanan Tenaga, Pekerjaan, Informasi, Pelatihan dan Teknologi	184,40	57,60
2	Pendapatan Jasa Pelayanan Pendidikan	60,63	18,94
3	Pendapatan dari Pelayanan BLU yang bersumber dari Entitas Pemerintah Pusat dalam Satu Kementerian Negara/Lembaga	44,91	14,03
4	Pendapatan BLU Lainnya dari sewa Gedung	11,96	3,74
5	Pendapatan Jasa Layanan Perbankan BLU	4,65	1,45
6	Pendapatan Hasil Kerjasama Lembaga/Badan Usaha	4,64	1,45
7	Pendapatan BLU Lainnya dari Sewa Ruangan	2,29	0,71
8	Pendapatan dari Pelayanan BLU yang Bersumber dari Entitas Pemerintah Pusat di luar K/L yang membawahi BLU	2,04	0,64
9	Pendapatan BLU Lainnya dari Sewa Peralatan dan Mesin	1,67	0,52
10	Pendapatan BLU Lainnya dari Sewa Tanah	1,01	0,31
11	Pendapatan Jasa Penyediaan Barang dan Jasa Lainnya	1,00	0,31
12	Pendapatan Lain-lain BLU	0,91	0,29
13	Penerimaan Kembali Belanja Barang BLU Tahun Anggaran Yang Lalu	0,03	0,01
		<b>320,14</b>	<b>100</b>

Sumber penerimaan BLU di lingkungan BPSDM ESDM didominasi dari penerimaan dari jasa pelatihan dan pendidikan yang menjadi tuisi utama BPSDM ESDM. Terdapat penerimaan yang berasal dari “Pelayanan BLU yang bersumber dari Entitas Pemerintah Pusat dalam Satu Kementerian Negara/Lembaga” sebesar 14,03% merupakan kegiatan yang diantaranya berasal dari kegiatan penyertaan



pengembangan SDM dan proyek lainnya yang berasal dari unit eselon satu lainnya di lingkungan Kementerian ESDM. Walau pencapaian penerimaan melampaui target yang ditetapkan, dalam pelaksanaannya 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) Sebagian implementasi kegiatan pengembangan SDM dari kerjasama baru dapat terealisasi pada semester II.

### **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 *asesment* mutu perguruan tinggi.

Berdasarkan Peraturan BAN-PT Nomor 9 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pengalihan Akreditasi Program Studi (APS) dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi ke Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM), APS untuk Program Studi yang termasuk dalam lingkup LAM berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Perguruan tinggi (PT) masih dapat mengusulkan APS ke BAN-PT hingga tanggal 30 Maret 2022.
2. APS yang dapat diusulkan sebagai mana disebutkan pada butir a. adalah APS yang berakhir (kadaluwarsa) sebelum tanggal 1 Juli 2022.
3. Terhitung sejak tanggal 31 Maret 2022, usulan APS tidak dapat lagi disampaikan ke BAN-PT dan harus disampaikan ke LAM.
4. BAN-PT masih tetap melaksanakan perpanjangan peringkat akreditasi tanpa pengajuan bagi APS yang berakhir (kadaluwarsa) sebelum tanggal 31 Maret 2022.
5. BAN-PT tidak lagi melakukan perpanjangan peringkat akreditasi tanpa pengajuan bagi APS yang berakhir (kadaluwarsa) terhitung sejak tanggal 31 Maret 2022, dan bilamana APS ini sedang dalam proses perpanjangan di BAN-PT, maka proses tersebut dihentikan.

Sehingga pada tahun 2023, BPSDM ESDM dalam hal ini PEM Akamigas melakukan proses Akreditasi Program Studi Teknik Produksi Migas kepada LAM Teknik. Hasil akreditasi program studi yang dilakukan sebelumnya oleh BAN PT yang beralih kepada LAM, tidak memiliki perbedaan grade penilaian.

Tabel 3.15. Target dan capaian indikator Akreditasi dan Sertifikasi oleh BAN PT.

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	1	0	3	1	1	100%

Tabel 3.14. Grading Peringkat Akreditasi oleh BAN PT/ LAM Teknik.

No.	Nilai Akreditasi	Syarat Perlu Terakreditasi *)	Syarat Perlu Peringkat		Peringkat
			Unggul **)	Baik Sekali ***)	
1	$NA \geq 361$	V	V	-	Unggul
2	$NA \geq 361$	V	X	-	Baik Sekali
3	$301 \leq NA < 361$	V	-	V	Baik Sekali
4	$301 \leq NA < 361$	V	-	X	Baik
5	$200 \leq NA < 301$	V	-	-	Baik
6	$NA \geq 200$	X	V / X	V / X	TMSP
7	$NA < 200$	V / X	-	-	TMSP

Keterangan:

\*) V = memenuhi Syarat Perlu Terakreditasi, X = tidak memenuhi Syarat Perlu Terakreditasi.

\*\*) V = memenuhi Syarat Perlu Peringkat Unggul, X = tidak memenuhi Syarat Perlu Peringkat Unggul.

\*\*\*) V = memenuhi Syarat Perlu Peringkat Baik Sekali, X = tidak memenuhi Syarat Perlu Peringkat Baik Sekali.

Proses pelaksanaan akreditasi pada tahun 2023, 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. 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.

- c. 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.

## 2. Pelaksanaan

Setelah tim persiapan akreditasi telah menyerahkan seluruh dokumen akreditasi yang diperlukan pada sistem akreditasi, selanjutnya akan dilakukan pemeriksaan berkas oleh tim asessor untuk kemudian dilaksanakan proses asesment lapangan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

## 2. Hasil

Pada tanggal 21 Desember 2023 telah menerbitkan hasil akreditasi yang menunjukkan Status Program Studi Teknik Produksi Migas sudah terakreditasi dengan **peringkat Unggul** yang berlaku sampai dengan 20 Desember 2028, seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 3.18 Sertifikat Akreditasi Program Studi Teknik Produksi Migas, PEM Akamigas

## 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.

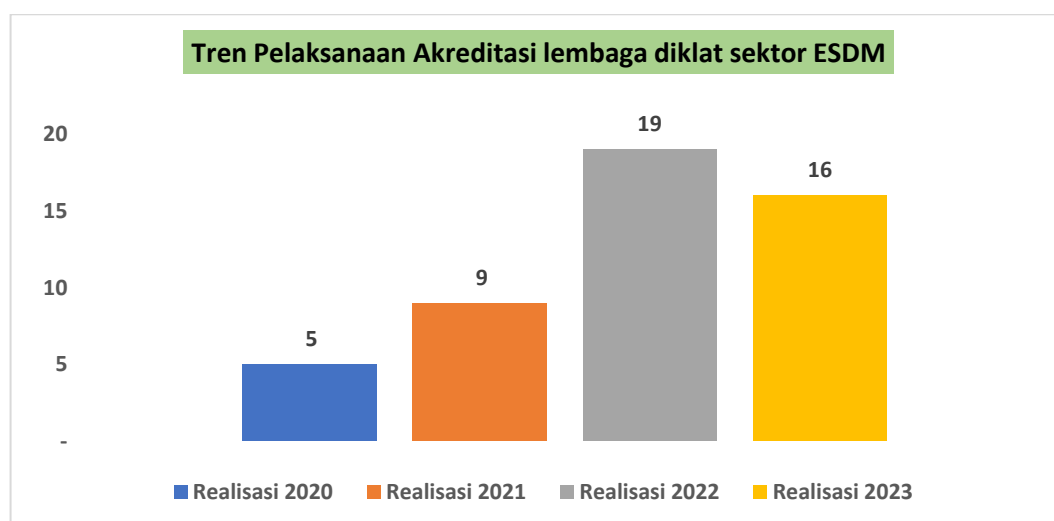
## IK 8. Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM

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 3.16. Target dan capaian indikator akreditasi lembaga diklat sektor ESDM

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi	15	5	9	19	16	107%

Pada tahun 2023 jumlah lembaga diklat sektor ESDM yang dilakukan penilaian akreditasi telah melampaui target yang ditetapkan, yaitu sejumlah 16 (enam belas) lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan sektor ESDM atau 107% dari target tahun 2022.



Gambar 3.19 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 2023 mengalami sedikit penurunan bila dibandingkan pada tahun sebelumnya. Salah satu penyebab terjadinya penurunan ini adalah masih berlakunya sertifikat akreditasi yang dimiliki oleh lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM dan di estimasikan akan terjadi peningkatan di periode berikutnya dimana lembaga dengan masa berlaku sertifikat akreditasinya berlaku dua atau 3 tahun akan memperbaharui sertifikatnya pada periode anggaran berikutnya.

Tabel 3.17 Akreditasi Lembaga Diklat sektor ESDM

No	Nama Lembaga Diklat	Program	Hasil Penilaian				Nilai Total	Predikat Akreditasi		Status Akreditasi
			Kelembagaan (5%)	Perangkat Diklat (30%)	Tenaga Pengajar (45%)	Sarana dan Prasarana (20%)				
			Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot				
1	PT. Freeport Indonesia	Pengawas Operasional Pertama	0,18	1,5	2,25	1	4,93	A	****	Terakreditasi
		Diklat K3	0,18	1,5	2,25	1	4,93	A	****	Terakreditasi
2	PT Allsys Solutions	Pengawas Operasional Pertama	0,23	1,13	1,8	1	4,15	B	****	Terakreditasi
		Pengawas Operasional Madya	0,23	1,19	1,8	1	4,21	B	****	Terakreditasi
		Pengawas Operasional Utama	0,23	0,99	1,8	1	4,02	B	****	Terakreditasi
3	PT Duta Keselamatan Kerja Indonesia	Pengawas Operasional Pertama	0,25	1,49	1,49	1	4,22	B	****	Terakreditasi
		Pengawas Operasional Madya	0,25	1,49	1,49	1	4,22	B	****	Terakreditasi
		Pengawas Operasional Utama	0,25	1,49	1,49	1	4,22	B	****	Terakreditasi



No	Nama Lembaga Diklat	Program	Hasil Penilaian				Nilai Total	Predikat Akreditasi		Status Akreditasi
			Kelembagaan (5%)	Perangkat Diklat (30%)	Tenaga Pengajar (45%)	Sarana dan Prasarana (20%)				
			Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot				
4	Solusi Inspirasi Mandhiri	Juru Ukur Tambang	0,23	1,34	1,22	1	3,78	C	***	Terakreditasi
5	Pama Learning Center	Overburden Group Leader	0,25	1,38	2,25	1	4,88	A	****	Terakreditasi
		Instruktur Junior (Level 3)	0,25	1,38	2,25	1	4,88	A	****	Terakreditasi
		Instruktur (Level 4)	0,25	1,38	2,25	1	4,88	A	****	Terakreditasi
		Disposal Group Leader	0,25	1,38	2,25	1	4,88	A	****	Terakreditasi
		Drilling Group Leader	0,25	1,38	2,25	1	4,88	A	****	Terakreditasi
6	UPDL PLN Semarang	Pengawas K2 dan K3 pada Instalasi TT/TET	0,23	1,11	2,25	0,95	4,54	A	****	Terakreditasi
		Pelaksana PDKB TM Metode Berjarak	0,23	1,23	2,25	1	4,71	A	****	Terakreditasi
		Operasi dan Pemeliharaan SAS	0,23	1,11	2,25	1	4,59	A	****	Terakreditasi
7	UPDL PLN Suralaya	Analisa Vibrasi	0,25	1,25	2,25	1	4,75	A	****	Terakreditasi
		Audit Energi di Pembangkit Listrik	0,25	1,11	1,53	1	3,89	C	***	Terakreditasi
8	PT Banti Tekno Investama	Pengawas Operasional Utama	0,23	1,26	2	0,9	4,39	B	****	Terakreditasi

No	Nama Lembaga Diklat	Program	Hasil Penilaian				Nilai Total	Predikat Akreditasi		Status Akreditasi
			Kelembagaan (5%)	Perangkat Diklat (30%)	Tenaga Pengajar (45%)	Sarana dan Prasarana (20%)				
			Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot				
		Drone Mapping Pertambangan	0,23	0,3	2,25	0,75	3,53	C	****	Terakreditasi
		Geostatistics	0,23	1,13	2,25	1	4,6	A	*****	Terakreditasi
9	PT. Proysd Bina Solusindo	Ahli Keselamatan Pertambangan	0,18	1,43	1,98	0,95	4,53	A	*****	Terakreditasi
		Authorized Gas Tester	0,18	1,49	1,87	0,85	4,38	B	****	Terakreditasi
		Pengoperasian Alat Angkat	0,18	1,37	1,82	0,85	4,21	B	****	Terakreditasi
10	PT Indo Training	Pengawas Operasional Madya	0,23	0,87	2,25	0,4	3,75	C	***	Terakreditasi
11	LPK Koperasi Prima Daya Migas	Keselamatan Pengelola dan Juru Tembak Bahan Peledak	0,2	1,26	1,73	1	4,19	B	****	Terakreditasi
		Verifikator TKDN pada Kegiatan Usaha Hulu Migas	0,2	1,38	1,73	1	4,31	B	****	Terakreditasi
		Inspektur Bejana Tekan	0,2	1,38	1,73	1	4,31	B	****	Terakreditasi

No	Nama Lembaga Diklat	Program	Hasil Penilaian				Nilai Total	Predikat Akreditasi		Status Akreditasi
			Kelembagaan (5%)	Perangkat Diklat (30%)	Tenaga Pengajar (45%)	Sarana dan Prasarana (20%)				
			Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot				
12	PT Andalan Utama Solusi	Ahli K3 Pertambangan	0,1	0,35	1,46	0,3	2,21	-	-	Tidak Terakreditasi
13	Pusat Pendidikan Geomigas Cepu	Pengawas Operasional Pertama	0,25	0,98	2	0,8	4,03	B	****	Terakreditasi
		K3 Listrik	0,25	1,2	2,12	0,8	4,37	B	****	Terakreditasi
		Evaluasi Pelaksanaan Keselamatan Pertambangan	0,25	0,9	1,49	0,8	3,44	B	****	Terakreditasi
14	PT Nusa Halmahera Minerals	Crane	0,18	1,17	1,98	0,8	4,13	B	****	Terakreditasi
		K3 Listrik	0,18	1,17	1,94	0,8	4,08	B	****	Terakreditasi
		Operator forklift	0,18	1,23	1,62	0,8	3,83	C	***	Terakreditasi
		Pengawas Operasional Pertama	0,18	1,23	1,94	0,8	4,14	B	****	Terakreditasi
		welder	0,18	1,23	1,94	0,8	4,14	B	****	Terakreditasi
15	PT Bawah Tanah Solusindo	Pengawas Operasional Pertama	0,15	1,05	1,28	0,35	2,83	-	-	Tidak Terakreditasi

No	Nama Lembaga Diklat	Program	Hasil Penilaian				Nilai Total	Predikat Akreditasi		Status Akreditasi
			Kelembagaan (5%)	Perangkat Diklat (30%)	Tenaga Pengajar (45%)	Sarana dan Prasarana (20%)				
			Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot	Nilai Unsur x Bobot				
16	PT Bangkit Prestasi Insani	Sistem Manajemen Keselamatan Ketenagalistrikan (SMKK)	0,05	0,33	0,45	0,2	1,03	-	-	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 2023 dari 16 (enam belas) lembaga yang dilakukan penilaian akreditasi, terdapat 40 (empat puluh) program diklat yang diajukan dimana terdapat 3 (tiga) 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. Merupakan salah satu tugas dari KA-LDP ESDM untuk tetap membina lembaga diklat yang belum terakreditasi sehingga dapat menjamin kualitas pengembangan SDM sektor ESDM di lembaga penyelenggara diklat di seluruh Indonesia.

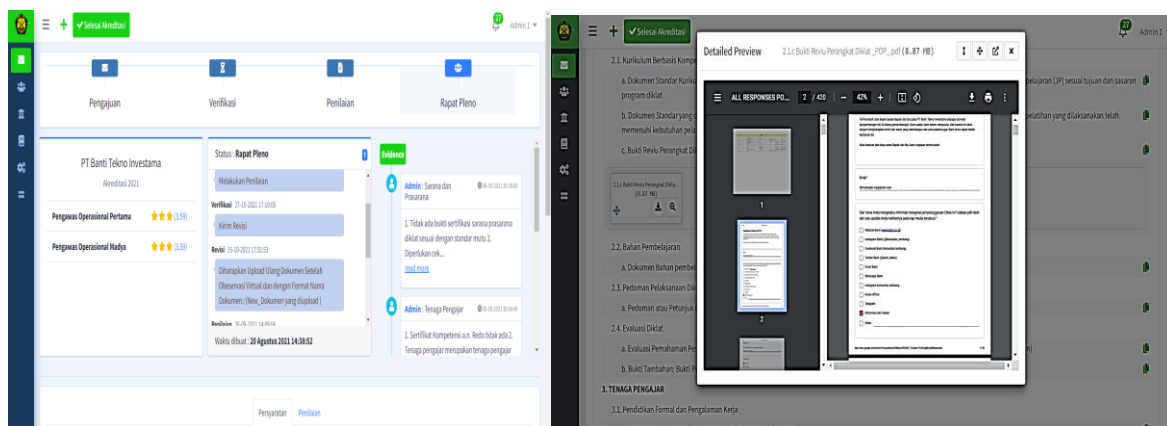
Untuk dapat menggambarkan kualitas dari lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM, KA-LDP ESDM melakukan penilaian akreditasi berdasarkan 4 (empat) dimensi penilaian yang terdiri atas:

Tabel 3.18 Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi

No	Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi	Bobot
1	Kelembagaan	5%
2	Perangkat Diklat	30%
3	Tenaga Pengajar	45%

No	Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi	Bobot
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 3.20 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 kinerjanya.

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

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	220	411	491	435	443	201%



Secara umum realisasi capaian jumlah dokumen NSPK di BPSDM ESDM pada tahun 2023 berkinerja sangat baik dimana secara total mencapai 201% dari target yang ditetapkan. Adapun capaian tersebut berasal dari dokumen NSPK yang disusun oleh satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM.

## **Evaluasi**

Penyusunan dokumen NSPK dilakukan seturut dengan tuntutan kebutuhan perangkat kediklatan dalam penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan BPSDM ESDM, sehingga capaian penyusunan dokumen NSPK juga akan sejalan dengan kebutuhan yang ada, hal ini tercermin dari realisasi yang fluktuatif dari tahun ketahun. 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 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.19. Target dan realisasi Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	8	6	7	10	11	138%

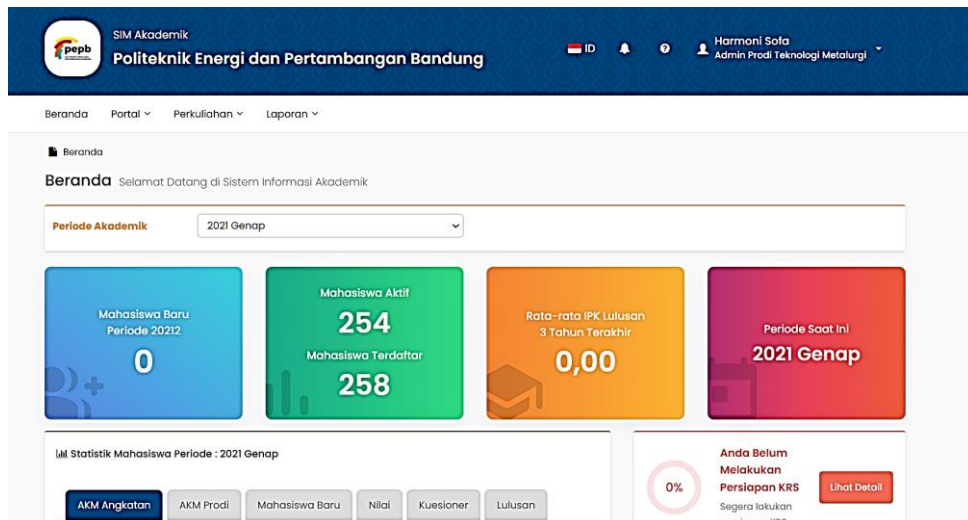
Pada tahun 2023 BPSDM ESDM telah menghasilkan dan mengembangkan Aplikasi Pengembangan SDM yang meliputi:

Tabel 3.20 Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM tahun 2023

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	Allina	Aplikasi ini dikhususkan untuk seluruh satuan kerja di lingkungan BPSDM dalam melayani pendaftara layanan pengembangan SDM khususnya pelatihan industri dan Masyarakat
3	SID Industri dan Masyarakat	Aplikasi yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan industri dan masyarakat.
4	Aplikasi SIKK ( <a href="https://k2.kebtke.id/">https://k2.kebtke.id/</a> )	Aplikasi Sistem Informasi Kekuatan Keuangan (SIKK) mempermudah pengelolaan administrasi keuangan dengan tersedianya data dan informasi secara update terkait data konsumen, jenis layanan, nilai layanan, status pembayaran, piutang dan laporan pendapatan serta pembayaran non tunai terintegrasi dengan aplikasi BNI ecollection.
5	LMS ELINS PPSDM KEBTKE	media pembelajaran yang digunakan dalam pelaksanaan <i>distance learning</i> PPSDM KEBTKE.
6	Satu Migas	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 SPO dan <i>Security Management</i>	Proses bisnis dari aplikasi MyAkamigas SPO 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

No	Sistem Aplikasi	Keterangan
		<p>Security Management. Setelah terintegrasi, user dapat masuk melalui SPO Kementerian ESDM dan dialihkan ke laman MyAkamigas yang berisi aplikasi yang sesuai dengan <i>role/grupnya</i>. Aplikasi eksisting yang terdapat pada MyAkamigas SPO ini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. SELENA (Seleksi Nasional) PEM Akamigas;</li> <li>2. SILVYA (SI Layanan Vyatra) PEM Akamigas;</li> <li>3. <i>Digital Library</i>;</li> <li>4. KELANA (E-Learning) PEM Akamigas;</li> <li>5. SABRINA Ver.1;</li> </ol>
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.
11	Adina	Aplikasi ADINA (Aplikasi Data dan Informasi Layanan) dengan tujuan untuk mengelola data antar bidang dan dari layanan yang ada di BDTBT. Dengan adanya aplikasi ini diharapkan manajemen pengelolaan data antar bidang mulai data kepegawaian, kediklatan sampai dengan layanan laboratorium uji dapat dikelola dengan baik dan efisien.





Gambar 3.21 Tampilan antarmuka aplikasi *Data Executive Information System – DEIS* (atas); Tampilan antarmuka SiAKAD PEP Bandung (bawah)

Nama Mahasiswa	ID Mahasiswa	Kursus	Mulai	Akhir	Status	Aksi
Angela Hamid Azzahra, A.Md.	19030152010503003	Pelatihan E-Learning K3 Perkantoran & Laboratorium Angkatan ke I	23/04/2020	24/04/2020	Lulus	Catat Lupa, Lihat & Konfirmasi, Hapus
Anisa Petrowati, S.E.	19030152010503001	Pelatihan E-Learning K3 Perkantoran & Laboratorium Angkatan ke I	23/04/2020	24/04/2020	Lulus	Catat Lupa, Lihat & Konfirmasi, Hapus
ANTOK WICAKA		Pelatihan Peningkatan Mental, Fisik dan Disiplin Sebelum Pengambilan	22/02/2020	23/02/2020	Lulus	Catat Lupa, Lihat & Konfirmasi, Hapus
Ari Widiada, S.E.	19030152010503001	Pelatihan E-Learning K3 Perkantoran & Laboratorium Angkatan ke I	20/04/2020	21/04/2020	Lulus	Catat Lupa, Lihat & Konfirmasi, Hapus

Gambar 3.22 Tampilan antarmuka E-Performance PPSPDM 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 – Meningkatnya Kualitas Pelayanan

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

### IK 11. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)

Sejalan dengan gerakan reformasi birokrasi guna membangun kepercayaan publik yang lebih baik, Kementerian ESDM telah berupaya meningkatkan kualitas layanan melalui beberapa terobosan inovatif berupa penetapan standar-standar pelayanan yang optimal. Guna mengukur sejauh mana kualitas pelayanan yang telah diberikan Kementerian ESDM kepada masyarakat dan *stakeholders* terkait, yang saat ini berjumlah 106 layanan baik internal maupun eksternal, perlu dilakukan pengukuran tingkat kepuasan pengguna layanan terkait indikator-indikator spesifik sesuai Permen PAN-RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Layanan Publik yang ditetapkan berdasarkan aspek kepentingan dari setiap layanan dan kepuasan dari pelayanan yang diberikan. 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

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,34	3,53	3,50	3,54	3,58	107%

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.

Metode survei yang digunakan dalam penilaian terhadap pelayanan Badan Pengembangan SDM adalah dengan *Metode Servqual*, Metode *serqual* adalah suatu kuesioner yang digunakan untuk mengukur kualitas jasa. Dengan kuesioner ini, kita bisa mengetahui seberapa besar celah (*gap*) yang ada di antara persepsi pelanggan dan ekspektasi pelanggan terhadap suatu perusahaan jasa.

Metode survei ini dilakukan dengan beberapa tahapan, sbb:

1. **Menentukan variabel yang akan diukur;**
2. **Membuat dan menyebar kuisisioner;**
3. **Mengolah data hasil kuisisioner;**
4. **Menganalisis data hasil pengolahan kuisisioner.**

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Kesembilan unsur yang ditanyakan dalam kuesioner SKM Badan Pengembangan SDM ESDM yaitu terdiri atas:

1. **Persyaratan** : Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.
2. **Prosedur** : Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
3. **Waktu** : Waktu adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. **Biaya/ tarif** : Biaya/ tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat.
5. **Produk pelayanan** : Produk pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis



pelayanan.

6. **Kompetensi pelaksana** : Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman
7. **Perilaku pelaksana** : Perilaku pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.
8. **Penanganan pengaduan, saran dan masukan**: Penanganan pengaduan, saran dan masukan adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
9. **Sarana dan prasarana**: Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Sarana digunakan untuk benda yang bergerak (komputer, mesin) dan prasarana untuk benda yang tidak bergerak (gedung).

Untuk peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Kementerian ESDM secara berkelanjutan, salah satu caranya yaitu melalui pengukuran tingkat kepuasan layanan. Indeks Kepuasan Layanan Kementerian ESDM Tahun 2023 diperoleh angka sebesar 3,58 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. 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 3.22. 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

Pada tahun 2023 survey yang telah dilaksanakan, dikategorikan kedalam 9 layanan dengan responden sebesar 39.323 responden dari berasal dari layanan di satuan kerja di lingkungan Badan Pengembangan SDM ESDM. Dengan detail sebagai berikut:

Tabel 3.23. Layanan dan Jumlah Responden Survei

No	Layanan	Total Responden
1	Pelatihan dan Jasa Lainnya Bidang Migas	7.536
2	Sertifikasi Bidang Migas	14.194
3	Pelatihan dan Sertifikasi Bidang Geominerba	3.833
4	Pelatihan dan Sertifikasi Bidang KEBTKE	1.219
5	Pendidikan (Poltek) PEM Akamigas	652
6	Pendidikan (Poltek) PEP Bandung	216
7	Pelatihan Aparatur	9.914
8	Pelatihan Bidang Tambang Bawah Tanah	1.392
9	Sekretariat BPSDM	367
	<b>Total</b>	<b>39.323</b>

Kementerian ESDM menggunakan perhitungan sesuai dengan Permen PAN RB nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Untuk mempertajam hasil dan memperoleh skala prioritas perbaikan layanan, metodologi survei yang digunakan adalah *“importance performance matrix”*, yaitu angka gap dari selisih tingkat kepentingan dengan tingkat kepuasan. Dalam perhitungan dengan metode ini, responden diminta untuk menilai tingkat kepentingan berbagai atribut yang relevan dengan tingkat kinerja (*perceived performance*) pada masing-masing atribut tersebut. Kemudian nilai rata-rata tingkat kepentingan atribut dan kinerja perusahaan akan

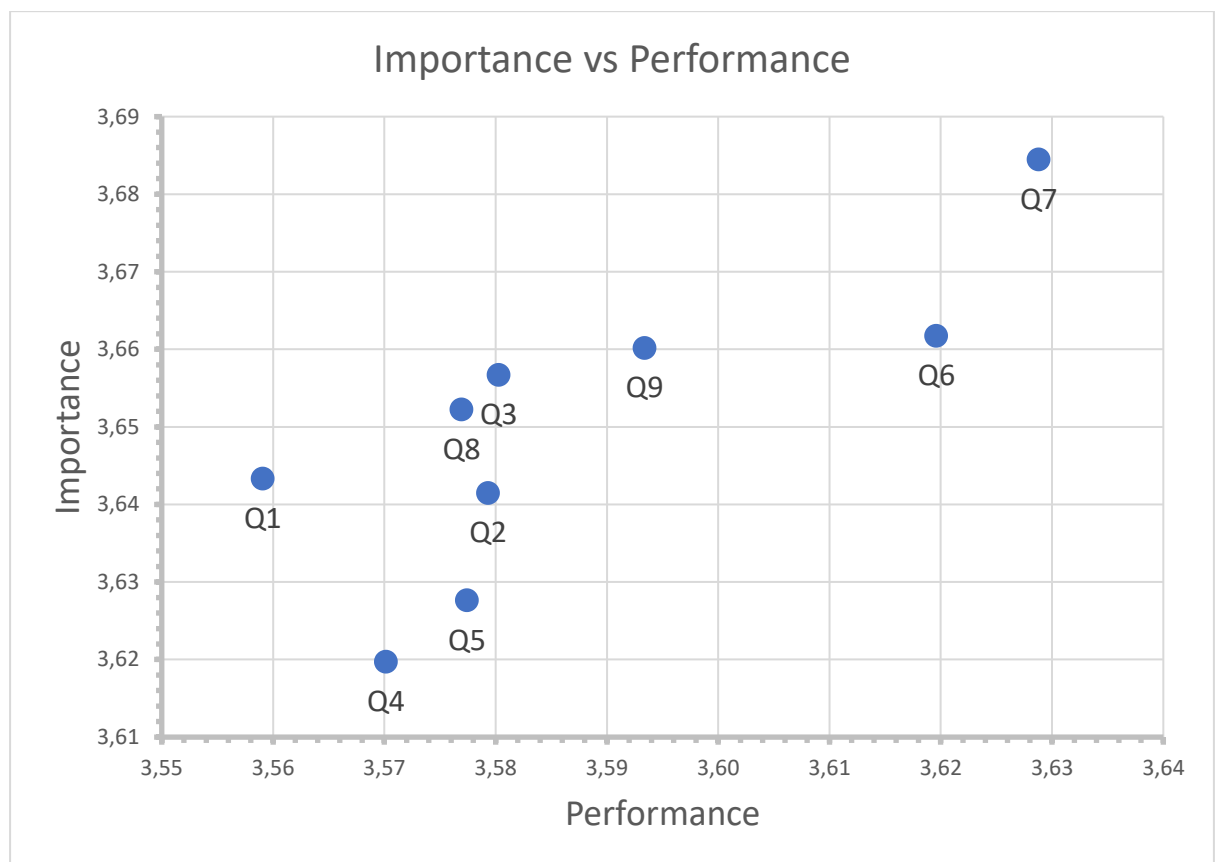
dianalisis pada *Importance Performance Matrix*. Metode ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dalam peningkatan skala prioritas perbaikan kualitas pelayanan.

Tabel 3.24 . *Importance Performance Matrix*

No	Pertanyaan	Kode	Importance	Weight	Performance	Weighted Index
1	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya.	Q1	3,64	0,11	3,56	0,39
2	Bagaimana pemahaman Saudara tentang kemudahan prosedur pelayanan di unit ini.	Q2	3,64	0,11	3,58	0,40
3	Bagaimana pendapat Saudara tentang kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan	Q3	3,66	0,11	3,58	0,40
4	Bagaimana pendapat Saudara tentang kewajaran biaya/tarif dalam pelayanan *Jika layanan tidak berbiaya tidak perlu diisi	Q4	3,62	0,11	3,57	0,39
5	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan	Q5	3,63	0,11	3,48	0,38
6	a. Bagaimana pendapat Saudara tentang kompetensi/ kemampuan petugas dalam pelayanan. (Khusus untuk layanan tatap muka) b. Bagaimana pendapat Saudara tentang ketersediaan informasi dalam sistem online yang mendukung jenis layanan. (Khusus untuk layanan online)	Q6	3,66	0,11	3,62	0,40
7	a. Bagaimana pendapat saudara perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan (Khusus untuk layanan tatap muka) b. Bagaimana pendapat Saudara terkait dengan kemudahan dan kejelasan fitur sistem online yang mendukung jenis layanan. (Khusus untuk layanan online)	Q7	3,68	0,11	3,63	0,41
8	Bagaimana pendapat Saudara tentang kualitas sarana dan prasarana	Q8	3,65	0,11	3,58	0,40
9	Bagaimana pendapat Saudara tentang penanganan pengaduan pengguna layanan	Q9	3,66	0,11	3,59	0,40

No	Pertanyaan	Kode	Importance	Weight	Performance	Weighted Index
	Rata-rata		32,85	1,00		3,58

Dengan asumsi simpangan baku =	0,5
Jumlah responden (ukuran sampel) =	39.323
Margin of Error (Sampling Error) Indeks Kepuasan Layanan =	$\pm 0,1\%$



Gambar 3.23 Grafik plot hasil survei dalam *Importance Performance Matrix*

## Evaluasi

Peningkatan nilai indeks kepuasan pengguna layanan BPSDM ESDM T.A. 2023 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. 2003 diantaranya adalah kecepatan penanganan keluhan pelanggan, evaluasi tarif diklat yang kompetitif, peningkatan kompetensi pengajar secara periodik serta peningkatan kualitas dari sarana prasarana yang ada.

### **Upaya Ke Depan**

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. Dalam melakukan pelayanan kepada pengguna layanan masih ditemukan beberapa catatan yang dapat digunakan oleh seluruh satuan kerja dilingkungan BPSDM ESDM untuk meningkatkan kualitas pelayanan dimasa yang akan datang, diantaranya terkait kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan. Hal tersebut dapat diperbaiki diantaranya dengan melakukan:

- Perbaikan sistem interface yang memberikan informasi pelayanan kepada masyarakat dengan menyajikan data yang lebih terperinci
- Review Standar Pelayanan.
- Sosialisasi terhadap pengguna layanan berkaitan dengan syarat dan prosedur serta meningkatkan internalisasi prosedur yang berlaku kepada pegawai di lingkungan BPSDM ESDM.
- Penyelenggaraan Workshop Pelayanan Prima

Selain hal tersebut untuk dapat tetap mempertahankan dan bahkan meningkatkan hasil penilaian kepuasan pengguna layanan BPSDM ESDM 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 sebagai berikut.

1. Lingkungan pengendalian;
2. Penilaian risiko;
3. Kegiatan pengendalian;
4. Informasi dan komunikasi; dan
5. Pemantauan pengendalian intern.

Dalam penyelenggaraan SPIP, perlu adanya pengintegrasian antar unsur SPIP dan pengaturan langkah-langkah nyata yang dilaksanakan dalam bentuk desain penyelenggaraan yang akan digunakan sebagai panduan dalam rangka keefektifan penerapan SPIP di lingkungan Kementerian ESDM.

Adapun Capaian IKU Indeks Maturitas SPIP di Lingkungan BPSDM ESDM seiring sejalan dengan capaian maturitas SPIP di lingkungan Kementerian ESDM, dengan capaian sebagai berikut:



Tabel 3.26 Capaian Realisasi Indikator Indeks Maturitas SPIP

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020*	2021*	2022*	2023**	
Indeks Maturitas SPIP	4,30	4,12	4,30	4,03	3,44	107%

\*) Penilaian Mandiri; \*\*) Rujukan Nilai SPIP KESDM

Berdasarkan laporan hasil evaluasi yang telah diterbitkan oleh BPKP pada tanggal 27 Oktober 2023, sebagai Hasil Evaluasi atas Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Kementerian ESDM Tahun 2023:

- a. Terhadap kesesuaian atas Proses, Kementerian ESDM telah sesuai dengan langkah-langkah proses penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.26 Langkah persiapan penilaian mandiri

Tahap	Kesesuaian dengan Standar (%)	Bobot (%)	Nilai (%)
Persiapan	83,11	20,00	16,62
Pelaksanaan	88,75	60,00	53,25
Pelaporan	89,09	20,00	17,82
<b>Rata-Rata Skor</b>			<b>87,69</b>

- b. Terhadap kesesuaian atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.27 Tabel hasil penjaminan kualitas

Fokus Penilaian	Hasil PK	Hasil Evaluasi	Naik/Turun
Maturitas Penyelenggaraan SPIP	3,734	3,440	Turun
MRI	3,766	3,428	Turun
IEPK	3,018	3,018	Turun

Catatan: Nilai untuk ketiga fokus penilaian memenuhi karakteristik Level 3 atau “terdefinisi”

Penurunan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP disebabkan penyesuaian sebagai berikut:

a. Penilaian penetapan tujuan

Penyesuaian skor atas kualitas sasaran strategis dari 5 menjadi 4. Hasil evaluasi menunjukkan masih adanya beberapa indikator belum cukup dan belum tepat dalam menggambarkan pencapaian sasaran strategis dan sasaran program. Selain itu, belum tepatnya penetapan target kinerja dalam sasaran program yang kurang memperhatikan capaian tahun sebelumnya.

b. Penilaian struktur dan proses

Penyesuaian pada sebagian unsur yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, dan kegiatan pengendalian. Dengan sub unsur yang disesuaikan yaitu pendelegasian wewenang dan tanggung jawab (1,5), identifikasi risiko (2,1) , pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian (3,8), akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya (3,10).

Penyesuaian tersebut terkait adanya veto/penalty atau pengurangan satu nilai atas kasus korupsi yang telah terjadi pada Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Kementerian ESDM.

c. Penilaian pencapaian tujuan

Penyesuaian skor atas efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari capaian outcome dan output dari skor 5 menjadi 4. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa masih terdapat sasaran strategis dan sasaran kegiatan yang belum berorientasi hasil dan indikator yang tidak tepat sehingga capaian atas outcome dan output menjadi tidak tercapai.

## Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi BPKP tahun 2023, rekomendasi perbaikan yang disarankan:

1) Pada penetapan tujuan (kualitas indikator), agar:

- a. Melakukan identifikasi maupun telaah atas beberapa indikator dan target pada Rencana Strategis Kementerian ESDM mulai dari Sasaran Strategis sampai dengan Sasaran Program yang belum cukup/belum tepat.
- b. Berkoordinasi dengan Kementerian PPN/Bappenas terkait telaah atas Rencana Strategis yang telah dilakukan.

2) Pada struktur dan proses:

1. Meningkatkan Manajemen Risiko Indeks dengan:

- a. Menyusun kebijakan yang lebih komprehensif dalam rangka proses manajemen risiko;
  - b. Menjadikan kinerja penerapan manajemen risiko sebagai indikator penilaian kinerja;
  - c. Melakukan evaluasi atas proses manajemen risiko yang telah dilakukan;
  - d. Mendorong pimpinan untuk menggunakan informasi manajemen risiko sebagai pertimbangan dalam pengambilan Keputusan; dan
  - e. Melakukan pembinaan atas pelaksanaan manajemen risiko yang ada oleh Itjen
2. Meningkatkan Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) dengan:
- a. Menyusun kebijakan atas SOP pelaksanaan anti korupsi dalam rangka penegakan integritas dan nilai etika;
  - b. Melaksanakan evaluasi atas efektivitas pengendalian korupsi agar penerapan kebijakan sampai dengan level strategis Kementerian
- 3) Untuk meningkatkan pencapaian tujuan:
- a. Melakukan identifikasi maupun telaah atas beberapa indikator pada Sasaran Program yang belum cukup/belum tepat;

### 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 mampu mendukung pencapaian SPIP pada level Kementerian ESDM untuk mencapai tingkat maturitas SPIP yang optimum 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; 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 165.Pr/PW.03/IJN.III/2023 tanggal 13 Juni 2023. 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

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Nilai evaluasi SAKIP BPSDM	89,00	85,36	86,17	87,05	87,45	98%

Pada tahun 2023 realisasi nilai SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM mencapai nilai 87,45 (indeks) atau 98% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini meningkat jika dibandingkan dengan perolehan nilai SAKIP BPSDM ESDM di tahun 2022 dengan raihan 87,05 (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%	<b>Nilai 26,10 (87,00% nilai maksimum)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia.</li> <li>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>CroSPcutting</i>).</li> <li>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.</li> </ul>
2	Pengukuran Kinerja	30%	<b>Nilai 27,00 (90,00% nilai maksimum)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pengukuran Kinerja telah dilakukan;</li> <li>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.</li> <li>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.</li> </ul>
3	Pelaporan Kinerja	15%	<b>Nilai 12,60 (84,00% nilai maksimum)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.</li> <li>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 menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (<i>benchmark</i> Kinerja).</li> <li>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian</li> </ul>

No	Komponen	Bobot	Sub. Komponen
			strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
4	Evaluasi Internal	25%	<b>Nilai 21,75 (87,00% nilai maksimum)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan:</li> <li>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).</li> <li>Implementasi AKIP memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja tahun 2022 tidak memiliki upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional</li> </ul>
<b>Total</b>		<b>100%</b>	

Tabel 3.30. Perbandingan Hasil Penilaian SAKIP BPSDM ESDM 2020-2023

No.	Komponen	Bobot		2020	2021	2022	2023
		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	26,10
2	Pengukuran Kinerja	25%	30%	24,38	24,38	27,00	27,00
3	Pelaporan Kinerja	15%	15%	11,35	12,18	12,60	12,60
4	Evaluasi Internal	10%	25%	8,83	8,21	22,25	21,75
5	Capaian Kinerja	20%	-	15,50	12,50	-	
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>85,36</b>	<b>86,17</b>	<b>87,05</b>	<b>87,45</b>

No.	Komponen	Bobot		2020	2021	2022	2023
		Permen PAN RB No 12 Tahun 2015	Permen PAN RB No 88 Tahun 2021				
	Kategori/ Predikat			A/ Memuaskan	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 kinerjanya.

#### **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.

Penilaian Indeks RB mengalami perubahan penilaian secara kebijakan Nasional. Perubahan tersebut terjadi secara fundamental yang diatur dalam PermenPAN-RB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PermenPAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map RB 2020-2024, PermenPAN-RB Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi, dan KepmenPAN-RNB Nomor 739 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi. Perubahan yang terjadi bahwa pelaksanaan RB dilakukan secara *double track* yaitu RB General dan RB Tematik. Dari perbedaan lainnya tidak ada lagi istilah delapan area perubahan, *quick wins*, dan amanah untuk melakukan secara mandiri oleh setiap kementerian/ lembaga (PMPRB). Kemudian perbedaan yang terlihat lagi ialah ada 26 nilai dan atau indeks dalam RB General. Selanjutnya capaian Indeks RB pada tahun 2022 nilai maksimal hanya 100% menjadi 110%. Perbedaan 10 persen dikontribusikan penilaian RB Tematik. Dari penjelesan tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa ada perbedaan sistem atau mekanisme penilaian yang fundamental dari tahun 2022 ke

tahun 2023. Adapun Capaian IKU indeks reformasi birokrasi di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.31. Target dan capaian indikator Indeks Reformasi Birokrasi

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020*	2021*	2022*	2023**	
Indeks Reformasi Birokrasi	86,70	98,96	99,01	98,18	86,89	100%

\*) PMPRB terhadap BPSDM \*\*) Penilaian simulasi Reformasi Birokrasi level Kementerian ESDM. Penilaian dilakukan pada Tingkat Kementerian

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi nilai Indeks Reformasi Birokrasi (Indeks) telah melebihi target yang ditetapkan. Sementara itu untuk LHE penilaian RB 2023 belum di *release* oleh Kementerian PAN-RB sampai dengan LAKIN ini disusun. Oleh karena itu, capaian nilai Indeks RB KESDM Tahun 2023 menggunakan nilai simulasi berdasarkan KepmenPAN-RB Nomor 739 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi. Dengan skema pendekatan yang kami gunakan ialah apabila nilai yang sudah terbit dari *leading sector* kami jadikan acuan, sementara nilai yang belum keluar kami gunakan berdasarkan target dalam *Road Map* RB KESDM yang hasil penilaiannya berdasarkan kualitas data dukung serta rujukan pembandingan dari dokumen yang sama pada Kementerian/Lembaga lainnya

Tabel 3.32. Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM

RB Pola Lama (Permen PAN-RB 25/2020)	RB Pola Baru (Permen PAN-RB 3/2023)	
	RB General	RB Tematik
1. Terdapat 8 area Perubahan 2. 18 Nilai Antara 3. Terdapat 8 unsur <i>reform</i> 4. 157 Pertanyaan LKE PMPRB	Mencakup 21 kegiatan utama, yaitu: 1. Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi 2. Tingkat Implementasi Sistem kerja Baru dan Fleksibilitas Berkerja Pegawai 3. Indeks SPBE	Peran K/L dalam mencapai target Pembangunan Nasional sesuai arahan Presiden pada 4 (empat) tema pembangunan: 1. Pengentasan kemiskinan; 2. Peningkatan Investasi;

<p>Nilai Max: 100</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE</li> <li>5. Tingkat Digitalisasi Arsip</li> <li>6. Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral</li> <li>7. Indeks Perencanaan Pembangunan Nasional</li> <li>8. Nilai Sakip</li> <li>9. Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas</li> <li>10. Tingkat Maturitas SPIP</li> <li>11. Survei Penilaian Integritas</li> <li>12. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan</li> <li>13. Opini BPK</li> <li>14. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK</li> <li>15. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran</li> <li>16. Indeks Pengelolaan Aset</li> <li>17. Indeks Tata Kelola Pengadaan</li> <li>18. Indeks Kualitas Kebijakan</li> <li>19. Indeks Reformasi Hukum</li> <li>20. Indeks Sistem Merit</li> <li>21. Indeks Pelayanan Publik</li> <li>22. Survey Kepuasan Masyarakat</li> <li>23. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik</li> <li>24. Indeks Berakhlak</li> </ol> <p>Nilai Max: 100</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Administrasi Digitalisasi Pemerintahan;</li> <li>4. Prioritas Aktual Presiden               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Pemanfaatn produk dalam negeri</li> <li>b) Pengelolaan inflasi</li> </ol> </li> </ol> <p>Nilai Max: 10</p>
-----------------------	--	--

Simulasi penilaian RB General dan Tematik menggunakan pendekatan benchmarking dengan K/L lain, menggunakan angka target pada nilai yang belum ditetapkan oleh level meso dengan berdasarkan kualitas data dukung yang tersedia. Hasil simulasi evaluasi adalah 86,89 dengan detail simulasi penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.33 Penilaian RB General dan Tematik

#### LEMBAR KERJA EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI



Kementerian ESDM (Simulasi)

Penilaian				Bobot	Range Nilai	SKOR	NILAI	Keterangan
RB General				100			79,394148	
	A.	Strategi Pelaksanaan RB General		10,00			9,5	
		1.	Rencana Aksi Pembangunan RB General	3	0-100	95	2,85	Estimasi 95% dari nilai tertinggi
		2.	Tingkat Implementasi Rencana Aksi Pembangunan RB General	7	0-100	95	6,65	Estimasi 95% dari nilai tertinggi
	B.	Capaian Pelaksanaan Kebijakan RB		40,00			30,79569	
		HARD ELEMENT (Sasaran 1)		33,00			25,10580	
			KEBIJAKAN PERCEPATAN	33,00			25,10580	
		1.	Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	2,00	0-100	100	2	ESDM telah 100% melakukan penyederhanaan
		2.	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	2,00	1-5	3	1,2	minimal menjadi 3 dengan melampirkan Kepmen SK yg telah ditetapkan, atau 4 dengan melampirkan contoh SK Tim Bageol.
Penilaian				Bobot	Range Nilai	SKOR	NILAI	Keterangan
		3.	Tingkat Maturitas SPIP	4,00	1-5	3,4	2,72	paparan penjelasan kasus korupsi
		4.	Tingkat keberhasilan pembangunan ZI	3,00	0-100	61	1,83	paparan penjelasan
		5.	Nilai SAKIP	4,00	0-100	79,08	3,1632	
		6.	Indeks Perencanaan Pembangunan	2,00	0-100	76	1,52	paparan penjelasan sesuai kertas kerja IPPN
		7.	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional	2,00	0-5	3	1,2	penjelasan capaian implementasi pengembangan arsitektur sesuai perpres 132/2022
		8.	Tingkat Digitalisasi Arsip	2,00	0-100	91,83	1,8366	paparan penjelasan
		9.	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	2,00	0-100	90,64	1,8128	
		10.	Indeks Pengelolaan Aset	2,00	1-4	3,33	1,665	
		11.	Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan	1,50	1-5	5	1,5	
		12.	Indeks Kualitas Kebijakan	1,50	0-100	77,83	1,16745	paparan penjelasan
		13.	Indeks Reformasi Hukum	1,50	0-100	87,45	1,31175	
		14.	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	1,50	1-5	2,41	0,723	paparan penjelasan

		15.	Indeks Tata Kelola Pengadaan	2,00	0-100	72,8	1,456	paparan penjelasan
		SOFT ELEMENT (Sasaran 2)		7,00			5,68989	
		KEBIJAKAN PERCEPATAN		7,00			5,68989	
		1.	Indeks Sistem Merit	4,00	0-400	351	3,51	
		2.	Indeks Pelayanan Publik (Integrasi IPP dengan Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik oleh Ombudsman RI)	3,00			2,17989	
		a.	Indeks Pelayanan Publik	1,50	0-5	3,7	1,11	paparan penjelasan
		b.	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik	1,50	0-100	71,326	1,06989	terdapat penilaian baru terkait TL atas catatan ORI

Penilaian				Bobot	Range Nilai	SKOR	NILAI	Keterangan
	C.	Capaian Sasaran Strategis RB		50,00			39,098458	
		HARD ELEMENT (Sasaran 1)		28,00			23,2294582	
		1.	Indeks SPBE	9,00	1-5	4	6,336	paparan penjelasan
		2.	Capaian Akuntabilitas Kinerja	10,00			8,4686582	
			a.	Capaian Prioritas Nasional	2,00	0-100	90	1,8
			b.	Capaian IKU	8,00	0-100	105,41	6,6686582
				Indikator Tercapai 100% atau lebih (Tanpa indikator PN)				
				Total Indikator (Tanpa PN)				
		3.	Tingkat Akuntabilitas Keuangan	9,00	Opini BPK dan Tindak Lanjut		8,4248	
			a.	Opini BPK	5,00	WTP-WDP-TMP-TW	5	
			b.	Tindak Lanjut Rekomendasi	4,00	0-100	85,62	3,4248
		SOFT ELEMENT (Sasaran 2)		22,00			15,869	
		1.	Indeks BerAkhlak	4,00	0-100	56,3	2,252	Karena ini survei jadi pengendalian bersama
		2.	Survei Penilaian Integritas	10,00	0-100	66,57	6,657	
		3.	Survei Kepuasan Masyarakat	8,00	0-100	87	6,96	
		NILAI RB GENERAL SEBELUM KOEFISIEN		100,00			79,394148	
		KOEFISIEN					1	Paparan penjelasan (sudah dikurangi 3 penalti dari 3 indeks) Harapannya tidak dikurangi sampai 2 point

			<b>TOTAL RB GENERAL</b>				<b>78,3941482</b>	
			<b>RB Tematik</b>	<b>10,00</b>				
	<b>A.</b>		<b>Capaian Utama RB Tematik</b>					
		1.	Penggunaan Produk Dalam Negeri	2,00	0-100	85	1,7	
		2.	Pengentasan Kemiskinan	2,00	0-100	85	1,7	
		3.	Peningkatan Investasi	2,00	0-100	85	1,7	
		4.	Pengendalian Inflasi	2,00	0-100	85	1,7	
		5.	Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Fokus Penanganan Stunting	2,00	0-100	85	1,7	
			<b>TOTAL RB TEMATIK</b>				<b>8,5</b>	
			<b>TOTAL NILAI RB</b>	<b>110,00</b>			<b>86,8941482</b>	

## 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 3.34. Target dan capaian indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Nilai Evaluasi Kelembagaan	78,50	78,44	72,13	72,13	72,13	92%

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 3.35. 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



Dimensi/ Sub Dimensi	Indikator	Penilaian		Penjelasan
		2018	2021	
	Tingkat kejelasan “prosedur kerja” secara praktis (langkah kerja yang berurutan secara logis dan terkait dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja).			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 “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.			
	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
	Keterkaitan proses kerja dengan sasaran strategis organisasi.			
	Keterkaitan proses kerja dengan struktur organisasi.			
	Harmonisasi proses kerja secara vertikal dan horizontal.			

Dimensi/ Sub Dimensi	Indikator	Penilaian		Penjelasan
		2018	2021	
	Pendokumentasian proses kerja.			belum/belum semua dipetakan secara jelas.
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.			
	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
	Kematangan Penerapan Manajemen Risiko.			

Dimensi/ Sub Dimensi	Indikator	Penilaian		Penjelasan
		2018	2021	
				tindakan untuk meminimalisir risiko dilaksanakan dilaksanakan atau untuk mengukur keefektifan pengendalian 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 tindaklanjut 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 marjinal.

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 3.24. 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 2023, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.34. Target dan capaian indikator indeks IP ASN BPSDM ESDM tahun 2023

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	

Indeks Profesionalitas ASN	82,13	82,22	84,02	83,06	88,48	108%
----------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi IP ASN BPSDM ESDM telah mencapai target yang ditetapkan. Capaian Kinerja Nilai IP BPSDM ESDM pada tahun 2023 sebesar 88,48 atau 108% 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%, dimana BPSDM ESDM memperoleh nilai 20,99 atau masih terdapat gap 4,01 dari nilai maksimal.

#### 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% dimana BPSDM ESDM memperoleh nilai 36,30 atau masih terdapat gap 3,70 dari nilai maksimal.

#### 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% dimana BPSDM ESDM memperoleh nilai 26,18 atau masih terdapat gap 3,82 dari nilai maksimal.

Pada tahun 2023, dengan mengacu kepada Permen PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN, maka hasil penilaian kinerja pegawai dibagi atas 3 kategori yaitu: Diatas ekspektasi, Sesuai Ekspektasi, dan Dibawah ekspektasi. Dalam pengukuran mandiri IP ASN Kementerian ESDM dilaksanakan penyesuaian bobot nilai SKP pegawai dimana Diatas Ekspektasi disetarakan dengan kategori Sangat Baik, Sesuai Ekspektasi disetarakan dengan kategori Baik, dan Dibawah Ekspektasi disetarakan dengan kategori Cukup.

#### 4. Dimensi Disiplin

Merupakan indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami pegawai. Bobot dimensi disiplin adalah 5% dimana BPSDM ESDM memperoleh nilai 5,00 atau telah mencapai nilai maksimal.

#### Evaluasi

Apabila dibandingkan perolehan nilai IP ASN BPSDM ESDM pada tahun 2022 sebesar 88,48 (kategori tinggi), Nilai IP ASN BPSDM ESDM tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 6,53%. 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:

- a. Peningkatan kompetensi pegawai melalui berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan SDM lainnya.
- b. Upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan *reward* dan *punishment*, contoh remunerasi pegawai Badan Layanan Umum yang diukur berdasarkan kinerja masing-masing individu pegawai.
- c. Peningkatan koordinasi dengan K/L Instansi Pembina Jabatan Fungsional, dalam hal penyertaan pejabat fungsional pada diklat teknis fungsional, serta keikutsertaan uji kompetensi bagi pejabat fungsional yang sudah memenuhi persyaratan kenaikan jenjang;
- d. Mendorong pegawai untuk melakukan pengembangan dirinya melalui jalur peningkatan kualifikasi pendidikan.

#### Upaya Ke Depan

Dalam rangka peningkatan Indeks Profesionalitas ASN khususnya di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2024, maka beberapa rencana aksi yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas pegawai melalui peningkatan penyertaan tugas belajar;
- b. Pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, meliputi diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural, diklat fungsional bagi pejabat fungsional, pemenuhan diklat 20 jam pelajaran bagi seluruh pegawai sesuai dengan bidang tugasnya, serta pengikutsertaan pegawai pada seminar-seminar sesuai bidang keahliannya;

- c. Peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan Permenpan 06 Tahun 2022, melalui aplikasi *GOALS (Get Your Optimal Result)* yang merupakan aplikasi baru penggabungan dari aplikasi kinerja organisasi dan manajemen kinerja individu (MeRINDU); dan
- d. Peningkatan disiplin pegawai

## 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)

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi				% Realisasi 2023
		2020	2021	2022	2023	
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90,75	95,52	96,85	93,46	99,66	110%

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 99,66 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	100	100	97,83	99,53	99,39	100
Bobot	10	10	20	10	9,97	9,95	5
Nilai Akhir	10,00	10,00	20	9,74	9,97	9,99	5,00
Nilai Aspek	100		99,32				

Keterangan	Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Nilai Akhir (Nilai Total/ Konversi Bobot)
	Capaian Output			
Nilai	100	99,66	100%	99,66
Bobot	25			
Nilai Akhir	24,97			
Nilai Aspek	99,87			

## Evaluasi

Indikator yang mendapatkan nilai Optimal meliputi Indikator: Revisi DIPA, Deviasi Hal III DIPA, Penyerapan Anggaran, Dispensasi SPM, dan Capaian Output.

Indikator yang masih perlu ditingkatkan meliputi Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, Pengelolaan UP dan TUP.

## 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

berikut adalah prestasi yang berhasil dicapai oleh mahasiswa PEM Akamigas:

Tabel 3.39.Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas Tahun 2022

No	Event	Juara	Penyelenggara	Lingkup
1	INNOPA Malaysia Technology Expo 2023	1	Protem Exhibition 2023	Internasional
2	Teknokrat International Competition On Art And Education	1	Universitas Teknokrat Indonesia	Internasional
3	Fisika Expo VI 2023	1	Universitas Bangka Belitung	Internasional
4	2023 International Invention Innovation Competition In Canada	Silver Medal	Toronto International Society of innovation & Advanced Skills (TISIAS)	Internasional
5	"ENVIRONMENT INNOVATION" INTERNATIONAL RESEARCH INNOVATION	Silver Medal	Universitas Brawijaya	Internasional
6	International Competition of Industrial Engineering (ICONE-B) 2023	2	Binus University	Internasional
7	Agreement 2023	3	Universitas Brawijaya	Internasional
8	MARS#10	3	Univ Negeri Yogyakarta	Internasional
9	Petrobowl Asia Pasific Region Qualifier	4	Society of Petroleum Engineer (SPE)	Internasional
10	Kompetisi Sains dan Biologi (OSAGI) XIII 2023	1 dan 3	Universitas Mulawarman	Nasional
11	Kompetisi Sains dan Biologi (OSAGI) XIII 2023	1	Universitas Mulawarman	Nasional
12	Oil and Gas Intellectual Parade (OGIP) 2023	1, 2 dan 3	UPN "Veteran" Yogyakarta	Nasional
13	Riset Expo 2023	1	Universitas Diponegoro	Nasional
14	Pekan Ilmiah Perguruan Tinggi Kedinasan	2	Forum Mahasiswa Kedinasan Indonesia	Nasional
15	Oil Rig Design Competition Boreyes International Energy Fair 2023	3	SPE Universitas Padjadjaran	Nasional
16	Nusantara Writing Festival	1	STMIK PPKIA Pradnya Paramita	Nasional

No	Event	Juara	Penyelenggara	Lingkup
17	I-SWOC 2.0	3	Trisakti - Halliburton	Nasional
18	Inception 2022	3	Universitas Diponegoro	Nasional
19	Device National Paper Competition of Ichevo	2	Institute Teknologi Sepuluh November	Nasional
20	Essai Competition Himatem	2	Universitas Lampung	Nasional
21	Petroleum incorporated Fair 2023	1 dan 2	Universitas Trisakti	Nasional
22	Cathodic 2023	Harapan 1	Institute Teknologi 10 November	Nasional
23	Nasional Essay Competition	3	Univ Negeri Semarang	Nasional
24	Econeering 2023	Best Speaker	Universitas Indonesia	Nasional
25	Human Capital Summit 2023	3	BPSDM ESDM	Nasional
26	Gebyar Teknik Kimia	2	Universitas Singaperbangsa Karawang	Nasional
	National Scientific Paper Competition (NAFFACOM)	Best Poster	Polinema	Nasional
	Flarity Scientific Poster energy Contest 2023	2	Badak LNG	Nasional



**SELAMAT ATAS PRESTASI YANG MEMBANGGAKAN MERAH SILVER MEDAL**

International Invention Innovation Competition  
di Ajang The 8th International Invention Competition in Canada (iCAN) 2023  
diselenggarakan oleh Toronto International Society of Innovation & Advanced Skills (TISIAS)



**Tim Azzurium**

(Akmal Ma'arif A, Damiano Anugerah P, Agatha sekar W, Rr. Tsaniya Faza A. A, Yohana Kinaryosih, Himmawan Arsyad, M. Arjuna P.S)

**Pelaksanaan: Agustus 2023**

Selamat dan Sukses Tim Azzurium PEM Akamigas **Meraih Silver Medal Pada International Invention Innovation Competition** di Ajang The 8th International Invention Innovation Competition in Canada (iCAN) 2023 yang diselenggarakan oleh Toronto International Society of Innovation & Advanced Skills (TISIAS).

Tim Azzurium dari Prodi Pengolahan Migas yang beranggotakan:

1. Akmal Ma'arif A
2. Damiano Anugerah P
3. Agatha sekar W
4. Rr. Tsaniya Faza A. A
5. Yohana Kinaryosih
6. Himmawan Arsyad
7. M. Arjuna P.S

[akamigascepu](#)
[Pem Akamigas](#)
[www.akamigas.ac.id](#)
[PAkamigas](#)
[PEM Akamigas](#)





#### Pelaksanaan: Maret 2023

Selamat dan Sukses Tim Azzurium PEM Akamigas **Meraih Medali Emas pada ajang Malaysia Technology Expo (MTE) 2023** yang diselenggarakan oleh Asian Youth Innovation Award.

Tim Azzurium PEM Akamigas yang beranggotakan:

1. Damiano Anugerah Paskah
2. Yohana Kinaryosih
3. RR. Tsaniya Faza Al-Machzum Azmi
4. Himmawan Arsyad
5. Akmal Ma'arif Al-Anshori



Gambar. 3.25 Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas Tahun 2023

### Pelaksanaan Pelatihan Internasional

BPSDM ESDM melalui Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas) dan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral Batubara (PPSDM Geominerba) menyelenggarakan pelatihan dan sertifikasi untuk pelaku industri minyak dan gas bumi dan pertambangan dari Republik Tanzania. Berkolaborasi dengan Lembaga Dana Kerja Sama Pembangunan Indonesia (LDKPI) Kementerian Keuangan serta Kementerian Luar Negeri, BPSDM ESDM menyelenggarakan pelatihan *Natural Gas Transmission* dan *Distribution Supervision* (20 peserta) dan *Coal and Mineral Mining Safety Course* (20 peserta) yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian di level supervisor dalam pengawasan dan penanganan transmisi dan sistem pendistribusian gas alam dan yang aman, efektif juga efisien. Selain itu, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bentuk pelatihan sekaligus meningkatkan hubungan bilateral kedua negara.





Gambar 3.26 (atas) Pelaksanaan Distribution Supervision dan Coal and Mineral Mining Safety Course di PPSDM Geominerba; (bawah) Pelaksanaan pelatihan *Natural Gas Transmission* di PPSDM Migas

Terdapat banyak persamaan antara Indonesia dengan Tanzania, dimana kedua negara memiliki cadangan batubara, emas dan gas alam yang melimpah. Para peserta akan diajarkan mengenai keselamatan kerja pertambangan batubara dan mineral yang dapat diaplikasikan langsung di lapangan. "Sektor ESDM memiliki resiko yang sangat besar, dengan adanya kelalaian yang sifatnya kecil dapat menimbulkan kecelakaan yang menimbulkan kecelakaan fatal. Pelaksanaan diklat diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang memadai terkait keselamatan kerja tambang

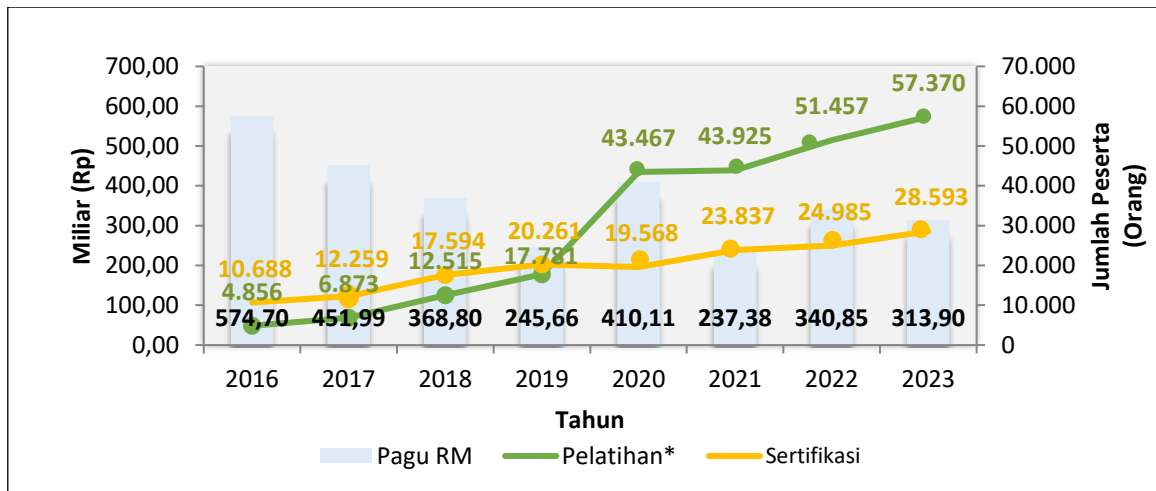
batubara-mineral dan distribusi gas alam, diharapkan para peserta mampu menjadi tenaga kerja yang memiliki keterampilan mumpuni di bidangnya dan memberikan manfaat bagi kedua negara.

### **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 2023, dengan total pagu anggaran (RM) Rp. 313.899.337.000 telah dilaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM yaitu pelatihan (ASN, Masyarakat, Industri) kepada 57.370 orang, sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM kepada 28.593 Orang dan pendidikan vokasi untuk 1.415 Orang, dengan penggunaan anggaran RM yang relatif lebih rendah dibanding tahun 2022, BPSDM ESDM berhasil meningkatkan jumlah output yang dihasilkan menjadi 112% capaian 2022. Grafik perbandingan kinerja pengembangan SDM dan penggunaan anggaran RM dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.27 Diagram Perbandingan Pagu Anggaran (APBN) dengan Capaian Kegiatan Pengembangan SDM ESDM

\*) Termasuk kegiatan Seminar PPSDM Aparatur

Perhitungan nilai efisiensi didasarkan pada KMK 466/2023 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pengendalian Dan Pemantauan Serta Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Perencanaan Anggaran. Efisiensi yang dimaksud sesuai dengan ketentuan pada Bab III dimana efisiensi penggunaan anggaran berkaitan dengan hubungan antara sumber daya yang digunakan dan keluaran yang diperoleh dalam hal kuantitas, kualitas dan waktu. Pengukuran efisiensi pada EKA Perencanaan Anggaran Kementerian/Lembaga dilakukan pada level RO. Yang kemudian dibagi kedalam dua jenis, yaitu efisiensi keluaran (output) program yang digunakan untuk evaluasi kinerja anggaran unit eselon I dan efisiensi rincian keluaran (output) yang digunakan untuk menilai evaluasi kinerja anggaran tingkat satuan kerja. Nilai efisiensi didapatkan dengan cara membandingkan antara capaian keluaran (output) program/, data realisasi anggaran dan data pagu anggaran. Nilai efisiensi didapatkan dengan mengimplementasikan rumus:

$$= \frac{\sum_{i=1}^n ((AARO_i \times CRO_i) - RARO_i)}{\sum_{i=1}^n (AARO_i)} \times 100\%$$

ERO : Efisiensi RO tingkat satuan kerja

AARO<sub>i</sub> : Alokasi Anggaran RO i

RARO<sub>i</sub> : Realisasi Anggaran RO i

CRO<sub>i</sub> : Capaian RO i

Untuk mendapatkan nilai Kinerja, maka seluruh indikator (penyerapan anggaran, konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan, capaian output,



dan efisiensi) harus memiliki skala yang sama, yaitu dari 0%-100% (nol persen sampai seratus persen). Dari keempat variabel pengukuran tersebut variabel efisiensi tidak memiliki skala 0%-100% (nol persen sampai seratus persen). Nilai efisiensi diperoleh dengan asumsi bahwa minimal yang dicapai Kementerian/Lembaga dalam rumus efisiensi sebesar -20% (minus dua puluh persen) dan nilai paling tinggi sebesar 20% (dua puluh persen). Oleh karena itu, perlu dilakukan transformasi skala efisiensi agar diperoleh skala nilai yang berkisar antar 0% (nol persen) sampai dengan 100% (seratus persen), dengan rumus sebagai berikut:

$$Ne = 50\% + \left(\frac{E}{20} \times 50\right)$$

Keterangan:

Ne : Nilai Efisiensi

E : Efisiensi

Jika efisiensi diperoleh lebih dari 20% (dua puluh persen), maka NE yang digunakan dalam perhitungan nilai Kinerja adalah nilai skala maksimal 100% (seratus persen) dan jika efisiensi yang diperoleh kurang dari -20% (minus dua puluh persen), maka NE yang digunakan dalam perhitungan nilai Kinerja adalah skala minimal 0% (nol persen).

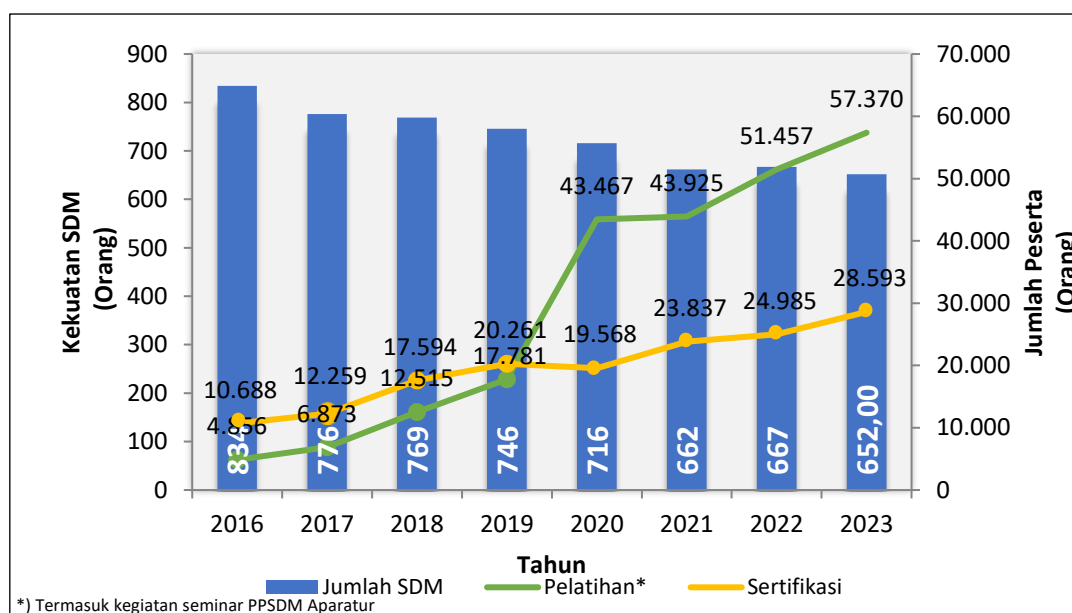
Pada tahun 2023, BPSDM ESDM berhasil mendapat Nilai Efisiensi sebesar 84,25 dan masuk kedalam kategori “Efisien”.

No.	Kode Eselon I	Eselon I	Kinerja	CSP	Penyerapan	Konsistensi	CKP	Efisiensi	Nilai Efisiensi	Rata Rata Satker
7	12	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	93.55	100.00	99.68	99.71	100.00	13.70	84.25	88.63
8	13	Badan Geologi	92.85	100.00	96.66	98.47	100.00	14.38	85.95	87.23
9	14	BPH Migas	92.32	100.00	99.40	98.05	100.00	10.45	76.125	87.05
3	04	Ditjen Minyak dan Gas Bumi	91.98	100.00	96.82	99.30	100.00	11.31	78.275	86.18
5	06	Ditjen Mineral dan Batubara	91.94	100.00	89.84	97.66	100.00	15.16	87.9	85.50
6	07	Dewan Energi Nasional	91.82	100.00	99.20	99.71	100.00	9.71	74.275	86.14
1	01	Sekretariat Jenderal	91.64	100.00	98.47	97.21	100.00	1.87	54.675	87.82
10	15	Ditjen Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi	91.57	100.00	74.58	93.56	100.00	20.00	100	84.35
2	02	Inspektorat Jenderal	91.17	97.80	99.47	99.96	100.00	2.41	56.025	88.02
11	16	Badan Pengelola Migas Aceh	89.20	100.00	98.39	71.07	100.00	14.83	87.075	81.43
4	05	Ditjen Ketenagalistrikan	81.67	97.07	79.63	98.30	100.00	19.14	97.85	66.26

Gambar 3.28 Capaian Nilai Efisiensi BPSDM ESDM TA 2023

## 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 3.29 Diagram perbandingan Jumlah SDM BPSDM ESDM dengan Capaian Kegiatan Pengembangan SDM ESDM

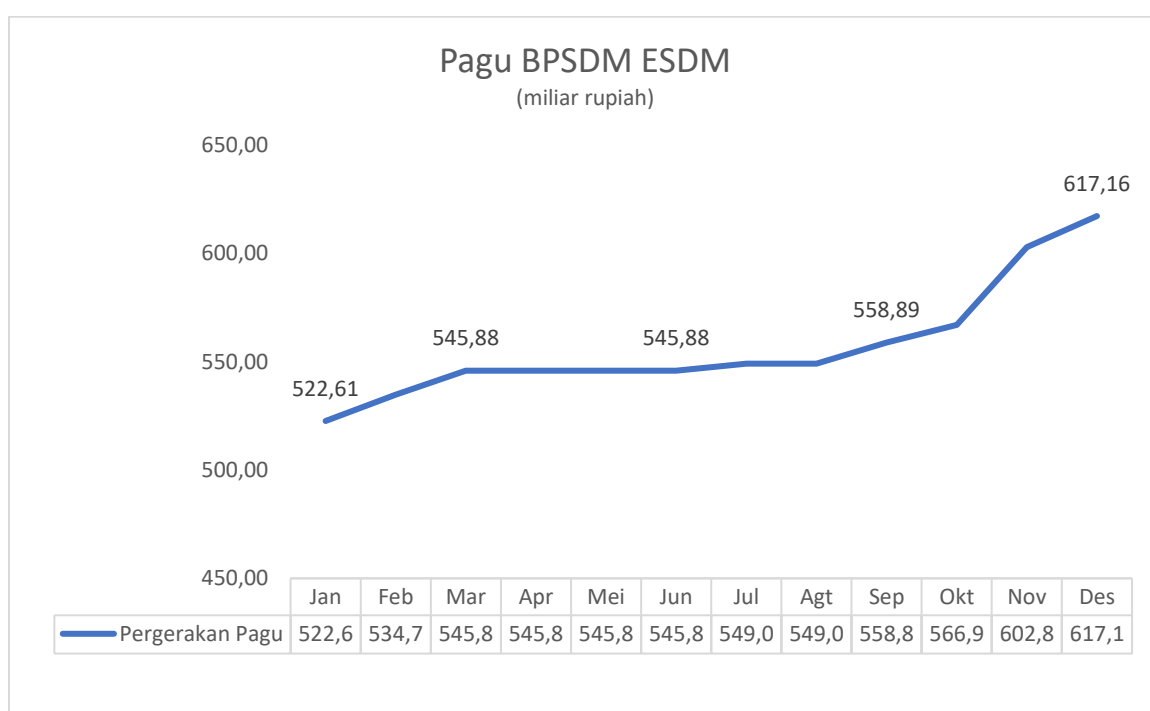
## C. Efisiensi Waktu

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 2023 terjadi beberapa kali perubahan pagu BPSDM ESDM yang disebabkan oleh adanya beberapa kali peningkatan ambang batas pagu BLU yang terjadi karena capaian pendapatan satuan kerja BLU yang telah melampaui target serta adanya *refocusing* anggaran oleh Kementerian Keuangan. Pagu akhir BPSDM ESDM TA 2023 sebesar Rp. 617.159.113.000, dengan komposisi Pagu Rupiah Murni (RM) sebesar Rp. 313.899.337.000, PNPB Rp. 238.280.000 dan BLU Rp. 303.021.496.000, meningkat 94.553.426.000 dari pagu awal sebesar Rp. 318.675.187.000, detail pergerakan pagu dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 3.30 Grafik Pergerakan Pagu BPSDM ESDM TA 2023

Tabel 3.40 Realisasi Anggaran per Unit Eselon II Tahun 2023

Satker	Kegiatan	Output	Pagu	Realisasi	%
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MINYAK DAN GAS BUMI			199.945.026.000	199.660.552.974	99,86%
	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan	1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	38.885.185.000	38.762.594.002	99,68%
	Bidang Pengembangan	1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	645.566.000	643.753.187	99,72%

Satker	Kegiatan	Output	Pagu	Realisasi	%
	Sumber Daya Manusia ESDM	1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	633.750.000	631.612.026	99,66%
	6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM	6345.AEC Kerja sama	792.079.000	790.931.094	99,86%
		6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria	430.180.000	429.724.920	99,89%
		6345.BAH Pelayanan Publik Lainnya	105.474.608.000	105.348.297.777	99,88%
		6345.CAA Sarana Bidang Pendidikan	13.338.560.000	13.338.066.700	100,00%
		6345.SCH Pelatihan Bidang Industri	33.990.153.000	33.974.758.748	99,95%
	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	5.754.945.000	5.740.814.520	99,75%
POLITEKNIK ENERGI DAN MINERAL AKAMIGAS			100.311.231.000	100.254.410.412	99,94%
	6344 Pendidikan Vokasi Sektor ESDM	6344.BAH Pelayanan Publik Lainnya	32.890.510.000	32.887.928.714	99,99%
		6344.BMA Data dan Informasi Publik	164.046.000	163.788.746	99,84%
		6344.CAA Sarana Bidang Pendidikan	4.964.477.000	4.963.919.948	99,99%
		6344.CCL OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	3.784.357.000	3.784.350.300	100,00%
		6344.SAG Pendidikan Vokasi Bidang Industri	26.130.783.000	26.119.833.000	99,96%
	6452 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Pendidikan Vokasi dan Sektor ESDM	6452.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	395.880.000	395.683.097	99,95%
		6452.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	28.313.564.000	28.276.810.584	99,87%
		6452.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	2.243.288.000	2.243.076.659	99,99%
		6452.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	1.424.326.000	1.419.019.364	99,63%
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GEOLOGI.			96.433.060.000	95.968.019.514	99,52%
	1915 Pengelolaan Manajemen	1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	21.738.854.000	21.601.971.578	99,37%

Satker	Kegiatan	Output	Pagu	Realisasi	%
MINERAL DAN BATUBARA	Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	650.000.000	641.571.512	98,70%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	688.000.000	680.886.432	98,97%
	6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM	6345.AEC Kerja sama	150.000.000	149.726.606	99,82%
		6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria	550.000.000	547.702.400	99,58%
		6345.BAH Pelayanan Publik Lainnya	33.646.810.000	33.501.997.638	99,57%
		6345.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	320.606.000	319.600.000	99,69%
		6345.DCH Pelatihan Bidang Industri	590.000.000	581.805.656	98,61%
		6345.SCH Pelatihan Bidang Industri	30.072.906.000	29.956.112.008	99,61%
	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	8.025.884.000	7.986.645.684	99,51%
SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL			35.425.183.000	35.399.569.620	99,93%
	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	1915.ADE Akreditasi Lembaga	529.234.000	527.629.009	99,70%
		1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	25.405.201.000	25.389.906.621	99,94%
		1915.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	3.319.179.000	3.319.178.031	100,00%
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	1.380.453.000	1.379.492.119	99,93%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	4.476.116.000	4.469.163.840	99,84%
		1915.FAB Sistem Informasi Pemerintahan	315.000.000	314.200.000	99,75%
			72.071.052.000	71.848.873.361	99,69%
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan	1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	25.242.707.000	25.102.232.270	99,44%
		1915.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1.000.000.000	998.622.450	99,86%

Satker	Kegiatan	Output	Pagu	Realisasi	%
	Sumber Daya Manusia ESDM	1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	2.609.152.000	2.606.077.576	99,88%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	2.395.468.000	2.371.214.872	98,99%
	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	40.823.725.000	40.770.726.193	99,87%
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KETENAGALISTRIKAN. ENERGI BARU. TERBARUKAN DAN KONSERVASI ENERGI			<b>70.487.524.000</b>	<b>69.668.975.150</b>	<b>98,84%</b>
	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	14.576.724.000	14.422.312.744	98,94%
		1915.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	843.628.000	842.656.700	99,88%
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	382.711.000	381.558.522	99,70%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	1.678.393.000	1.675.179.820	99,81%
	6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM	6345.AEC Kerja sama	771.327.000	767.331.183	99,48%
		6345.AEH Promosi	801.038.000	792.847.519	98,98%
		6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria	627.994.000	627.722.502	99,96%
		6345.BAH Pelayanan Publik Lainnya	30.632.455.000	30.065.107.888	98,15%
		6345.CAA Sarana Bidang Pendidikan	2.357.300.000	2.350.890.796	99,73%
		6345.SCB Pelatihan Bidang Infrastruktur	14.979.234.000	14.907.347.599	99,52%
	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	2.836.720.000	2.836.019.877	99,98%
POLITEKNIK ENERGI DAN PERTAMBANGAN BANDUNG			<b>22.360.248.000</b>	<b>22.318.756.568</b>	<b>99,81%</b>
	6344 Pendidikan Vokasi Sektor ESDM	6344.AEH Promosi	202.699.000	202.644.833	99,97%
		6344.BAH Pelayanan Publik Lainnya	752.805.000	750.283.570	99,67%
		6344.CAA Sarana Bidang Pendidikan	5.457.085.000	5.456.784.650	99,99%
		6344.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	430.000.000	430.000.000	100,00%

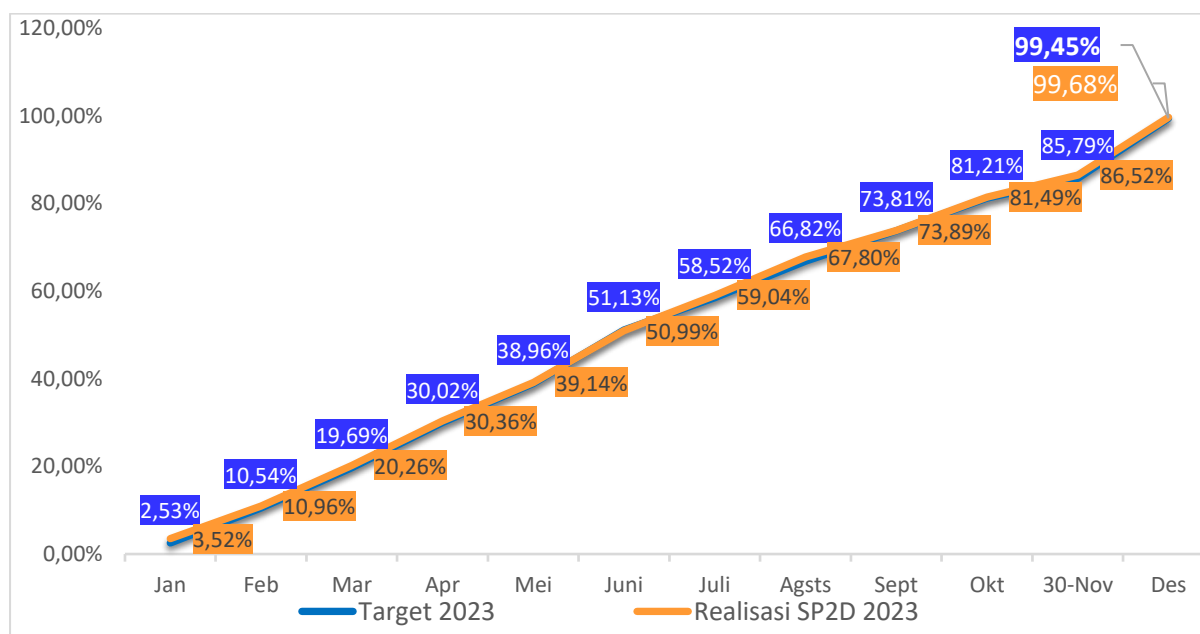
Satker	Kegiatan	Output	Pagu	Realisasi	%
	6452 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Pendidikan Vokasi dan Sektor ESDM	6344.SAG Pendidikan Vokasi Bidang Industri	4.926.727.000	4.910.415.378	99,67%
		6452.BMA Data dan Informasi Publik	93.120.000	93.120.000	100,00%
		6452.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	14.985.000	14.985.000	100,00%
		6452.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	9.939.235.000	9.917.609.087	99,78%
		6452.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	78.780.000	78.614.800	99,79%
		6452.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	464.812.000	464.299.250	99,89%
			<b>20.125.789.000</b>	<b>20.085.179.971</b>	<b>99,80%</b>
BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAMBANG BAWAH TANAH DI SAWAH LUNTO	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	9.643.551.000	9.624.236.013	99,80%
		1915.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	780.747.000	780.455.860	99,96%
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	35.643.000	35.457.115	99,48%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	441.849.000	441.450.152	99,91%
	6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM	6345.AEC Kerja sama	50.000.000	49.954.982	99,91%
		6345.AEH Promosi	169.093.000	168.581.833	99,70%
		6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria	980.002.000	979.717.294	99,97%
		6345.CCL OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	2.000.000.000	1.999.847.020	99,99%
		6345.DCH Pelatihan Bidang Industri	70.000.000	69.973.906	99,96%
		6345.SCH Pelatihan Bidang Industri	4.110.686.000	4.101.517.005	99,78%
	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	1.844.218.000	1.833.988.791	99,45%
	<b>Jumlah</b>		<b>617.159.113.000</b>	<b>615.204.337.570</b>	<b>99,68%</b>



Jika dilihat dari serapan anggaran di lingkungan BPSDM ESDM, dengan realisasi total (RM+BLU) sebesar 99,68%, 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 KEBTKE -0,35% dibandingkan target yang ditetapkan.

No	Eselon II	Pagu Des 2023	Target 31 Desember 2023		Realisasi 31 Desember 2023		Deviasi (SP2D) 31 Des	Ket
		(Rp M)	(Rp M)	(%)	(Rp M)	(%)	(Dev %)	
1	Sekretariat BPSDM	35,43	35,19	99,33	35,40	99,93	0,60	
2	PPSDM Migas	199,95	199,50	99,78	199,66	99,86	0,08	
3	PPSDM Geominerba	96,43	95,64	99,18	95,97	99,52	0,34	
4	PPSDM KEBTKE	70,49	69,92	99,19	69,67	98,84	- 0,35	
5	PPSDM Aparatur	72,07	71,48	99,17	71,85	99,69	0,52	
6	PEM Akamigas	100,31	99,82	99,51	100,25	99,94	0,44	
7	BDTBT	20,13	19,94	99,10	20,09	99,80	0,70	
8	PEP Bandung	22,36	22,26	99,56	22,32	99,81	0,26	
<b>BPSDM ESDM</b>		<b>617,16</b>	<b>613,74</b>	<b>99,45</b>	<b>615,20</b>	<b>99,68</b>	<b>0,23</b>	

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



Gambar 3.31 kurva S kinerja serapan anggaran BPSDM ESDM TA 2023

# 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.

Pada tahun 2023 secara rata-rata capaian seluruh target kinerja BPSDM ESDM adalah sebesar 125% dimana terdapat 5 (lima) indikator berkinerja baik (75% s.d 100%) dan 13 (tiga belas) indikator berkinerja sangat baik (<100%).

Seluruh capaian kinerja BPSDM ESDM pada tahun anggaran 2023 telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi BPSDM ESDM untuk meningkatkan kinerja di masa-masa mendatang. Keberhasilan capaian kinerja tahun 2023 tidak terlepas dari adanya solusi untuk mengatasi hambatan dan kendala yang bersifat internal maupun eksternal. Kekurangan yang terjadi selama periode tahun anggaran 2023 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 2023 dapat ditekan dan diantisipasi sedini mungkin serta dicari solusi untuk mengatasinya.

Demikian laporan kinerja BPSDM ESDM tahun anggaran 2023 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. 2023

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ESDM  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**

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

Nama : Prahoro Nurtjahyo

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Arifin Tasrif

Jabatan : Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2023 berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan 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 pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja 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 2022

Pihak Pertama,  
Kepala Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia ESDM,

Prahoro Nurtjahyo

## FORMULIR PERJANJIAN KINERJA

Unit Organisasi Eselon I : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM  
Tahun Anggaran : 2023

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2023
Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Kompeten dan Profesional	1. Jumlah Peserta Pelatihan Bidang Industri Sektor ESDM (Orang)	16.800
	2. Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Orang)	19.819
	3. Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Orang)	1.236
	4. Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (Orang)	20.050
	5. Jumlah Mahasiswa Politeknik (Orang)	1.340
Mengoptimalkan Penerimaan Negara dari Pengembangan SDM Sektor ESDM	Jumlah PNB BPSPDM (%)	100
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)	15
Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	Jumlah Dokumen NSPK (Dokumen)	220
Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	Jumlah Regulasi yang Disusun (Dokumen)	110
Optimalisasi TIK yang Handal dan Terintegrasi	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	8
Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Indeks Kepuasan Penggunaan Layanan BPSPDM (Indeks skala 4)	3,34
Pengendalian Mutu yang Optimal	1. Tingkat Kematangan SPIP BPSPDM (Skala 5)	4,30
	2. Nilai SAKIP BPSPDM	89,00
Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi pada Layanan Prima	Indeks Reformasi Birokrasi BPSPDM	86,70

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2023
Organisasi BPSDM yang Fit dan SDM Unggul	1. Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM	78,50
	2. Indeks Profesionalitas ASN BPSDM	82,13
Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM	93,58

Jumlah Anggaran : Rp. 522.605.687.000  
(Lima Ratus Dua Puluh Dua Miliar Enam Ratus Lima Juta Enam Ratus Delapan Puluh Tujuh Ribu Rupiah)


Program :  
1. Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sebesar Rp. 258.717.868.000  
2. Dukungan Manajemen sebesar Rp. 263.887.819.000

Jakarta, 27 Desember 2022

Pihak Kedua,  
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Pihak Pertama,  
Kepala Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia ESDM,

  
Arifin Tasrif

  
Prahoro Nurtjahyo





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