



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.

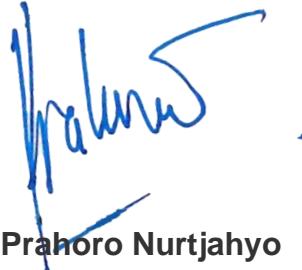


Dengan berbagai indikator capaian yang dituangkan dalam laporan kinerja ini yang sesuai dengan sasaran strategis yang ingin dicapai, dapat memberikan gambaran obyektif tentang kinerja organisasi selama satu tahun. Capaian kinerja ini akan digunakan sebagai salah satu masukan untuk kegiatan pada tahun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



Prahoro Nurtjahyo

RINGKASAN

EKSEKUTIF

Laporan Kinerja BPSDM ESDM Tahun 2023 disusun dalam rangka pelaksanaan amanat dari UU Nomor 28 Tahun 1999 (dasar 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 dana 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

| | |
|---|------------|
| Kata Pengantar | III |
| Ringkasan Eksekutif..... | V |
| Daftar Isi..... | VII |
| Daftar Tabel | VIII |
| Daftar Gambar | X |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 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 |
| | |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | 14 |
| Rencana Strategis | 15 |
| Penetapan Kinerja | 25 |
| Alokasi Anggaran | 27 |
| Pengukuran Kinerja | 30 |
| | |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 31 |
| Capaian Kinerja Utama Tahun 2023 | 32 |
| Kinerja Lainnya | 103 |
| Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM..... | 107 |
| Akuntabilitas Keuangan | 111 |
| | |
| BAB IV PENUTUP..... | 117 |
| 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 & 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 PPNSDM 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 industri 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 3.10Peta Sebaran peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat BPSDM ESDM TA 2023 | 46 |
| Gambar 3.11Kurva S target dan realisasi peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat (bulanan) TA 2022 dan TA 2023..... | 46 |
| Gambar 3.12Pelaksanaan 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 3.13Perbandingan 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 dilingkungan 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 – DEIS</i> (atas); Tampilan antarmuka SiAKAD PEP Bandung (bawah).. | 73 |

| | |
|---|-----|
| Gambar 3.22 Tampilan antarmuka E-Performance 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 mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi BPSPM 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.

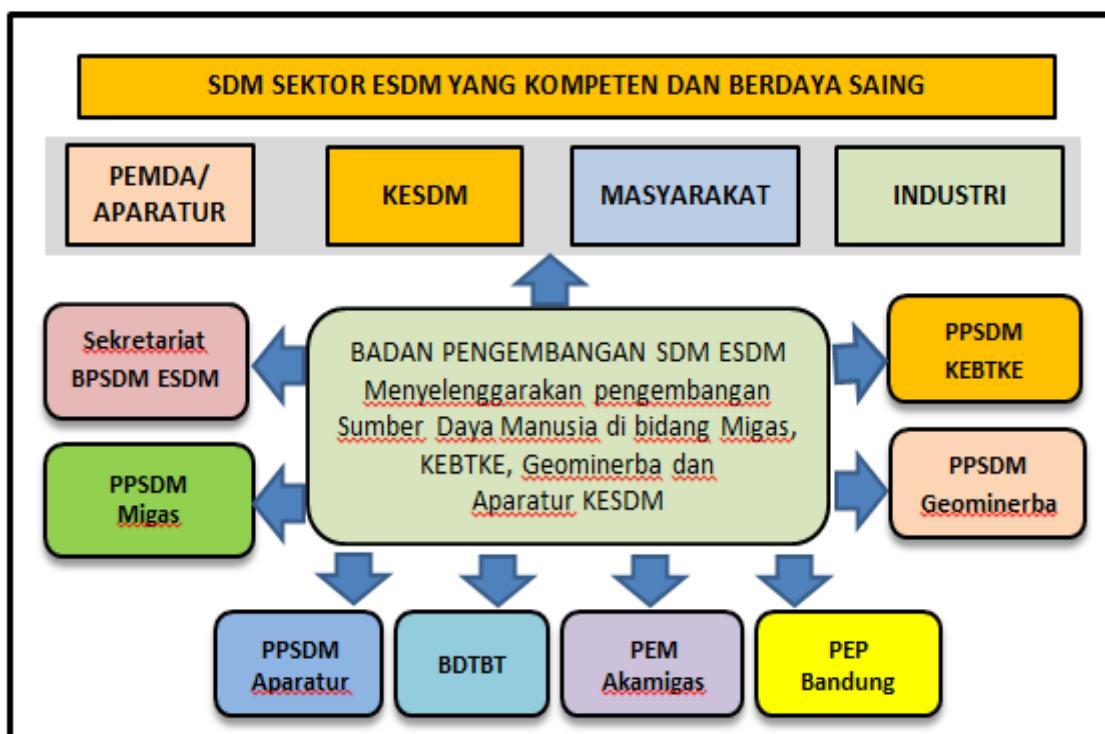
Tujuan dari pelaporan kinerja untuk memberikan informasi kinerja BPSPM ESDM tahun 2022 yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BPSPM ESDM untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

1.3 Tugas dan Fungsi

Organisasi dan tata kerja BPSPM 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 BPSPM ESDM di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. Tugas BPSPM 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 BPSPM 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 BPSPM 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)

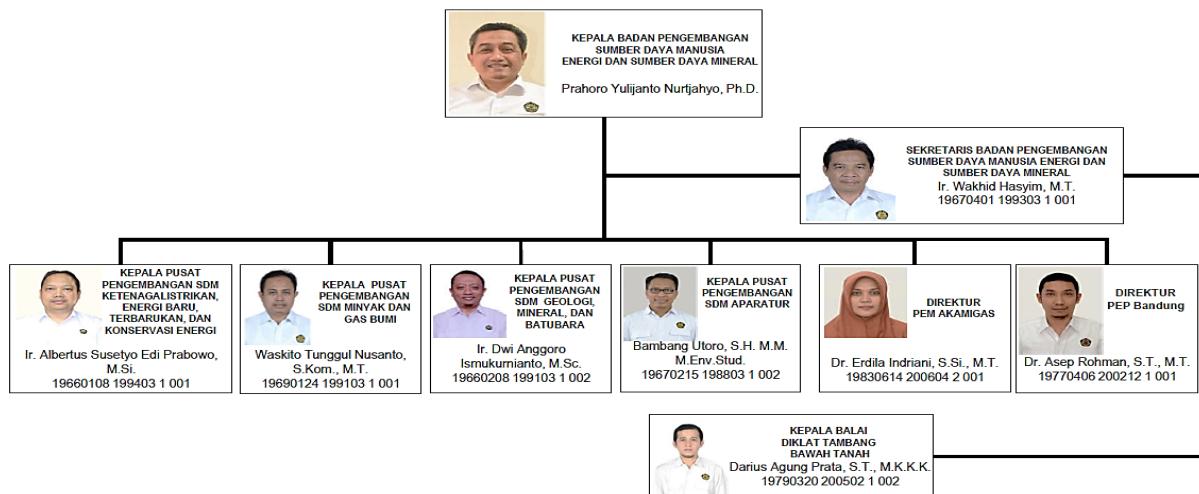
Sebagaimana diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Tambang Bawah Tanah. Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT) mempunyai tugas teknis penunjang dan operasional

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:

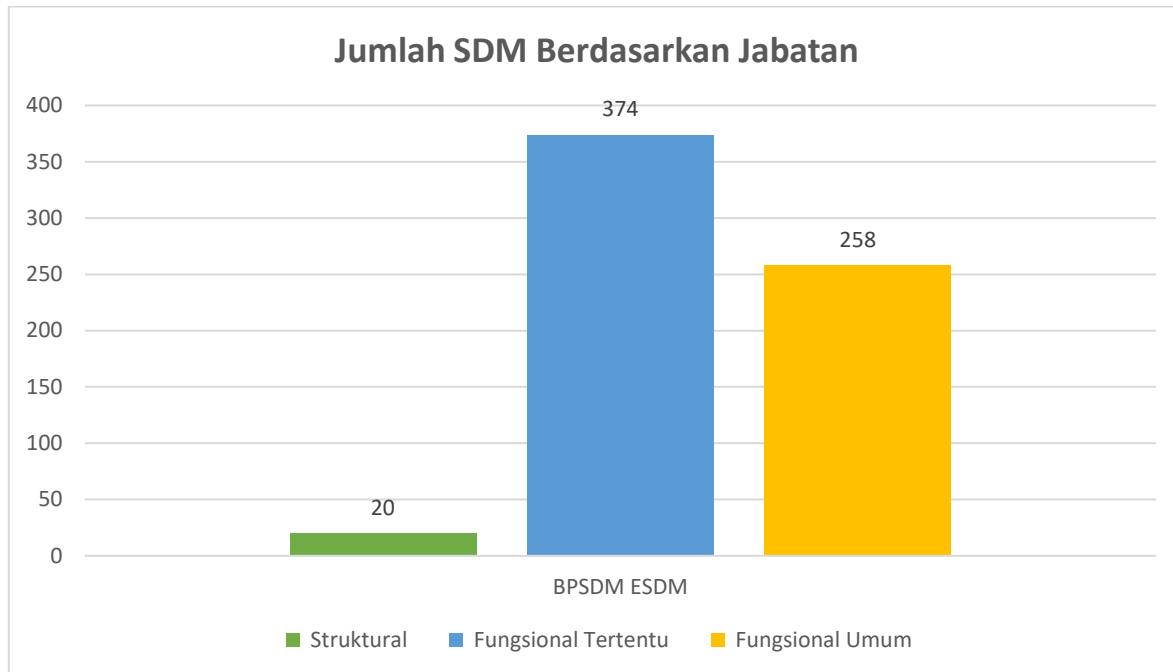
- Penguatan pelatihan sektor industri;
- Penguatan pelatihan ASN;
- Penguatan pelatihan vokasi bagi masyarakat;
- Penguatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik; dan
- Penguatan pendidikan tinggi berkualitas.

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.

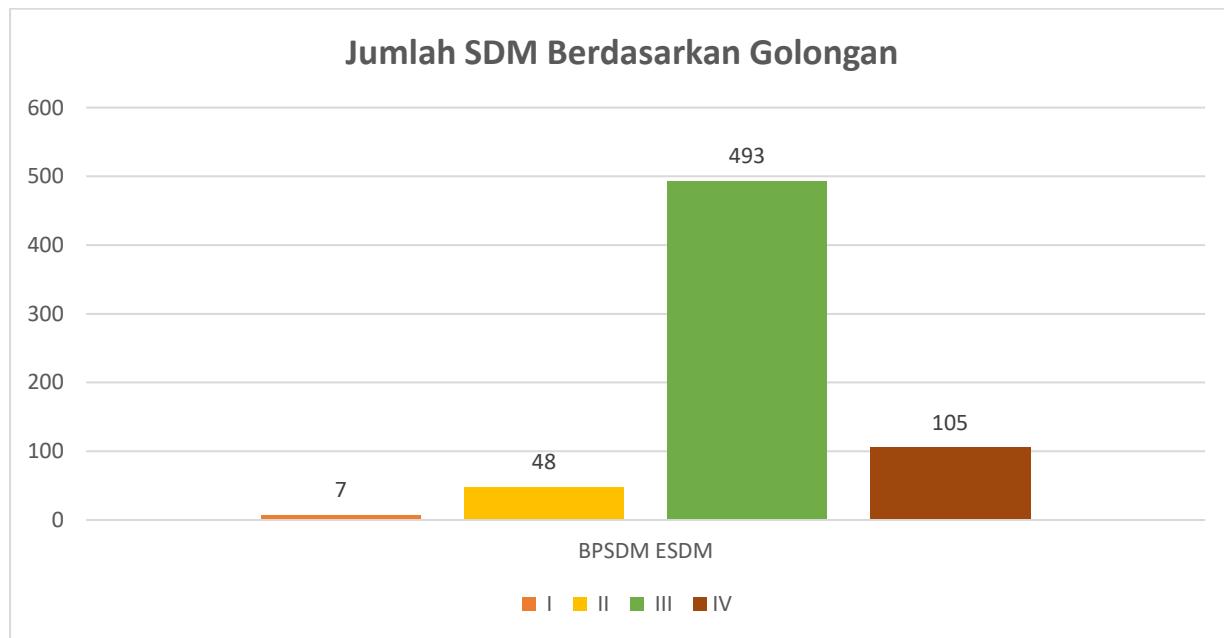
SDM PNS BPSDM ESDM saat ini secara keseluruhan berjumlah 652 (enam ratus lima puluh dua) orang termasuk. Dalam melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM, BPSDM ESDM didukung oleh kekuatan SDM jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu. Pegawai dengan jabatan fungsional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



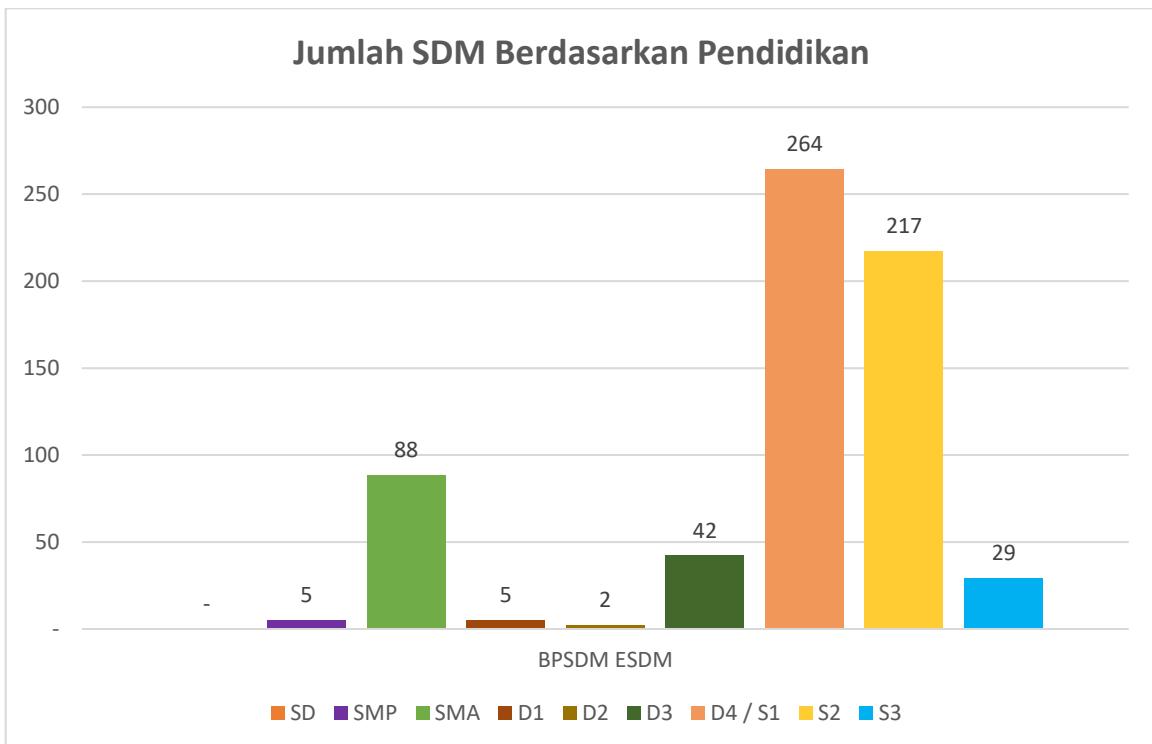
Gambar 1.3 Jumlah SDM Berdasarkan Jabatan

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).



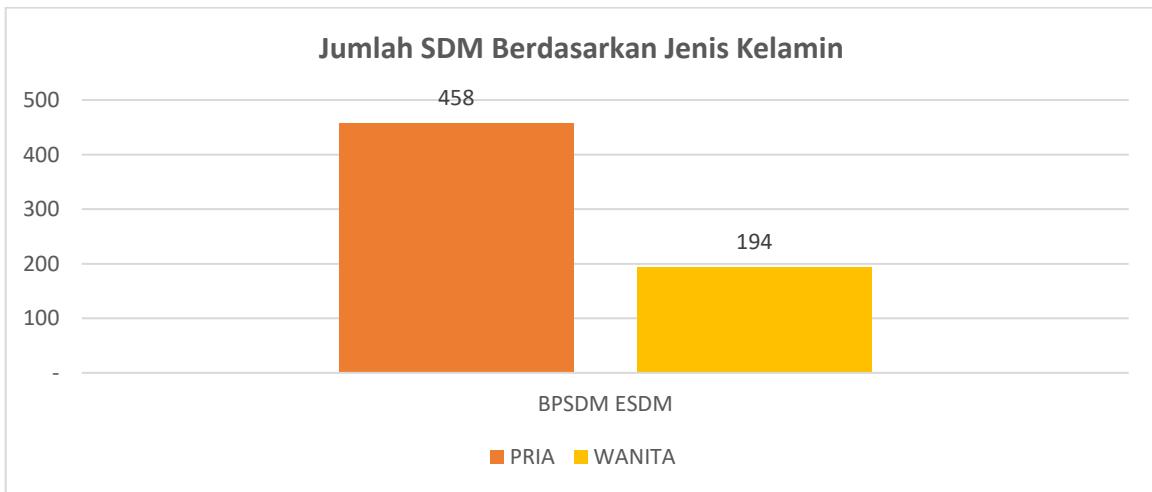
Gambar 1.4 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan

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 issues*) 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 BPSPM ESDM diluar pelaksanaan kegiatan inti yang meliputi optimalisasi aset dan penghargaan dan prestasi yang diperoleh BPSPM 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 BPSPD 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 Widyaaiswara dan Instruktur, melalui:
 - peningkatan pelatihan Widyaaiswara dan Instruktur sesuai kompetensi;
 - peningkatan keterlibatan instruktur/praktisi dari industri untuk mengajar di satuan pendidikan dan pelatihan vokasi; dan
 - peningkatan pemagangan Widyaaiswara 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 praktik 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

- 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;
- Alokasi anggaran yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan berasal dari BPSPM ESDM;
- Melibatkan peran dan kerjasama Pemerintah Daerah dalam proses seleksi peserta pelatihan;
- 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

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

5. Penguatan Pendidikan Tinggi Berkualitas

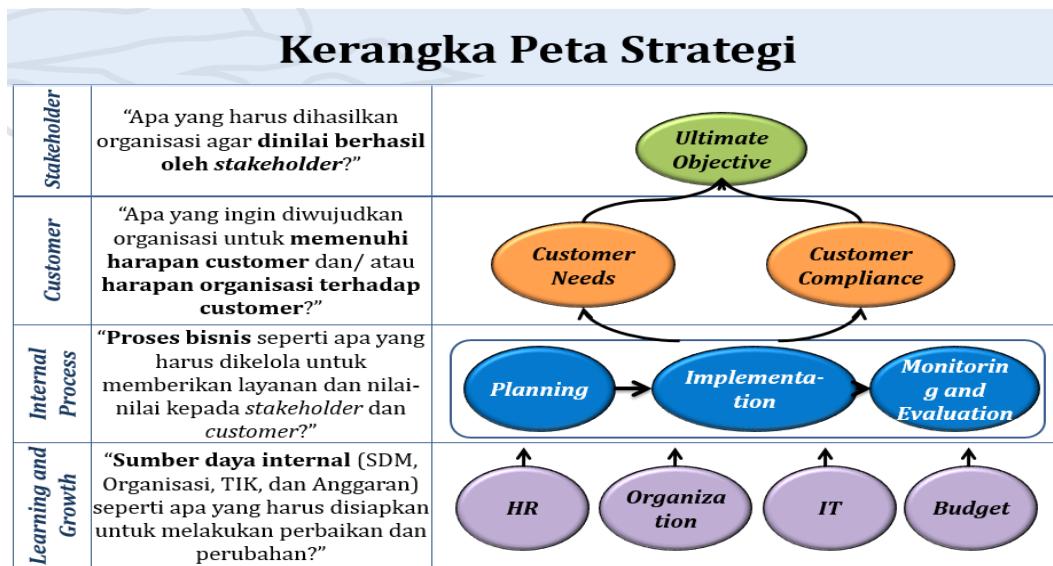
- Pengembangan perguruan tinggi sebagai produsen iptek-inovasi dan pusat keunggulan (*Center of Excellence*) yang mencakup penguatan fokus bidang ilmu sesuai potensi daerah setempat;
- Peningkatan kualitas dan pemanfaatan penelitian dengan meningkatkan interaksi perguruan tinggi dan industri;

- 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 prospective, 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:

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

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

- a) 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 |
| 2 | Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara (orang)* | 3.827 | 6.580 | 6.797 | 6.986 |
| 3 | Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (orang)* | 734 | 881 | 1.057 | 1.267 |
| 4 | Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (orang)* | 22.875 | 27.451 | 32.941 | 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:

- a) 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 |
| CUSTOMER PERSPECTIVE | | | | | | |
| SP 6. Meningkatnya kualitas pelayanan | | | | | | |
| 10 | Indeks kepuasan pengguna layanan (indeks) | 3,31 | 3,32 | 3,33 | 3,34 | 3,36 |

C. Internal Process Perspective

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

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

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

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

- a) Jumlah dokumen NSPK (dokumen)

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

- a) Jumlah regulasi yang disusun (regulasi)

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

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

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

| Sasaran Strategis (SP) dan Indikator Kinerja (IK) | | Tahun | | | | |
|--|--|-------|------|------|------|------|
| | | 2020 | 2022 | 2022 | 2023 | 2024 |
| INTERNAL PROCESP PERSPECTIVE | | | | | | |
| 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 BPSPDM (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:

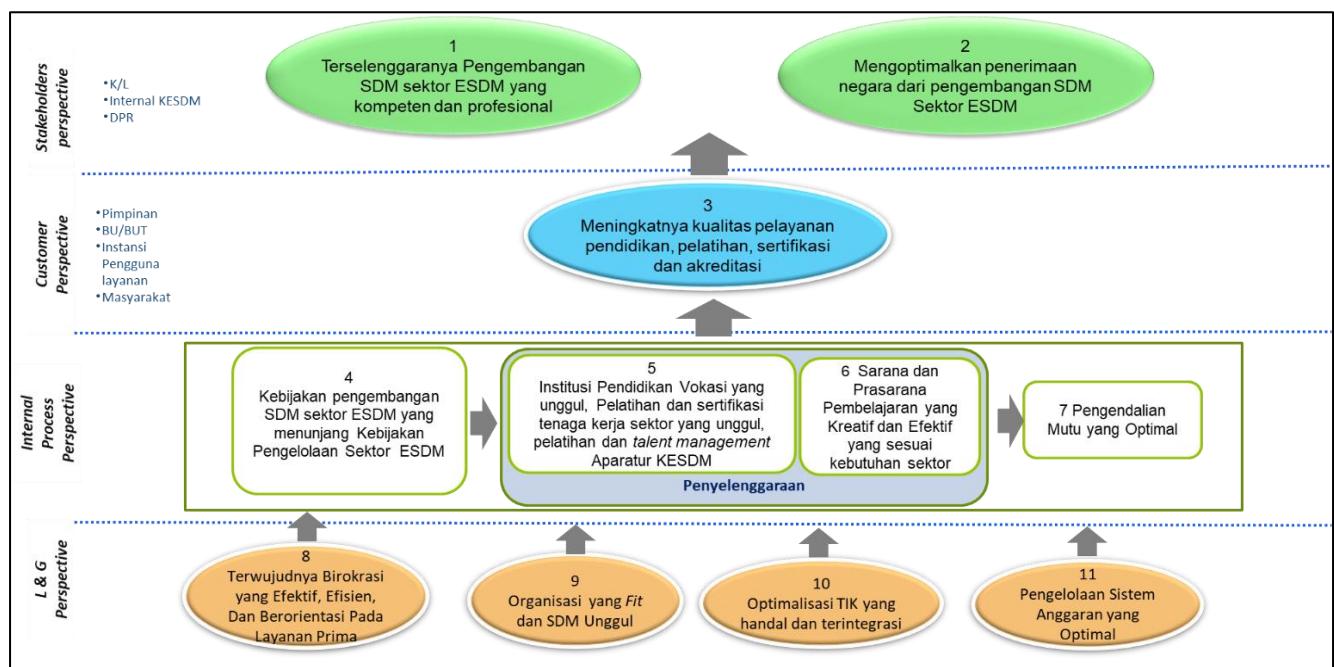
a) Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

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

| Sasaran Strategis (SP) dan Indikator Kinerja (IK) | | Tahun | | | | |
|--|--|-------|------|------|------|------|
| | | 2020 | 2022 | 2022 | 2023 | 2024 |
| LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE | | | | | | |
| 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 |
|--|-------------------------|--|------------------------|--|---------------------------|
| Stakeholders Perspective | 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 |
| | 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 |
| Learning & Growth Perspective | SP5 | Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi | 10 | Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi) | 8 |
| Customer Perspective | 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 |
| | SP8 | Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima | 14 | Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100) | 86,70 |
| <i>Learning & Growth Perspective</i> | 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 berimbang 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 (refokusng anggaran) yang muncul sebagai akibat disrupti 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 BPSPDM 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 | BPSPDM 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 |
| | Total | 6.216,44 | 6.838,40 | 6.565,88 | 6.768,14 | 7.008,24 |

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 Kementerian/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 | Peningkatan Pendapatan Masyarakat | 17,45 |
| | 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

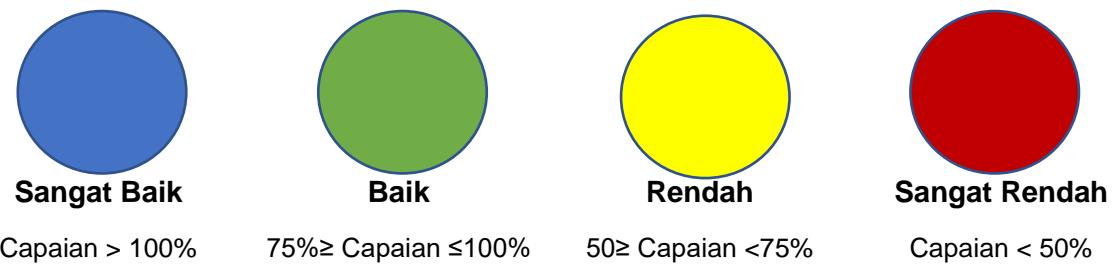
Pengukuran capaian kinerja BPSDM ESDM Tahun 2022, dilakukan dengan membandingkan antara data target dan realisasi IKU, sehingga diperoleh indeks capaian IKU. Penghitungan indeks capaian IKU di lingkungan BPSDM ESDM menggunakan perhitungan jenis polarisasi *maximize*, dimana semakin tinggi nilai aktual/realisasi 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 BPSPM 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 klasifikasi 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% |
| Learning & Growth Perspective | SP6 | Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi | 11 | Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi) | 8 | 11 | 138% |
| Customer Perspective | SP7 | Meningkatnya Kualitas Pelayanan | 12 | Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks) | 3,34 | 3,58 | 107% |
| Internal Process Perspective | 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% |
| Learning & Growth Perspective | 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 |
| 2 | Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Orang) | 6.986 | 19.819 | 22.452 | 18.543 | 31.493 | 82.231 | 100.774 |
| 3 | Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Orang) | 1.267 | 1.236 | 1.689 | 1.482 | 5.461 | 6.294 | 7.776 |
| 4 | Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (Orang) | 39.529 | 20.050 | 28.593 | 21.650 | 170.230 | 96.978 | 118.628 |
| 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.

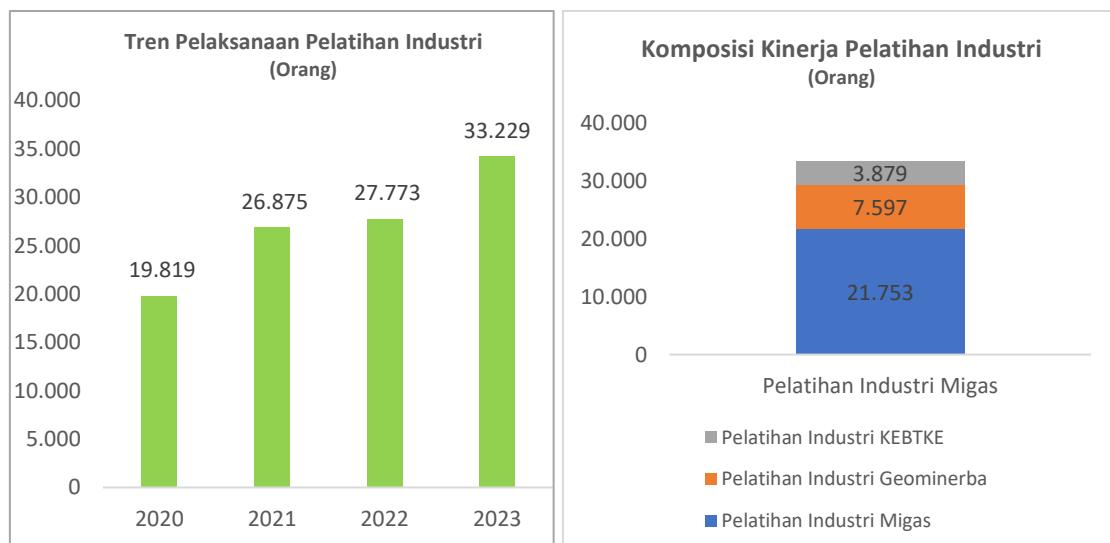
IK 1. Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri

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

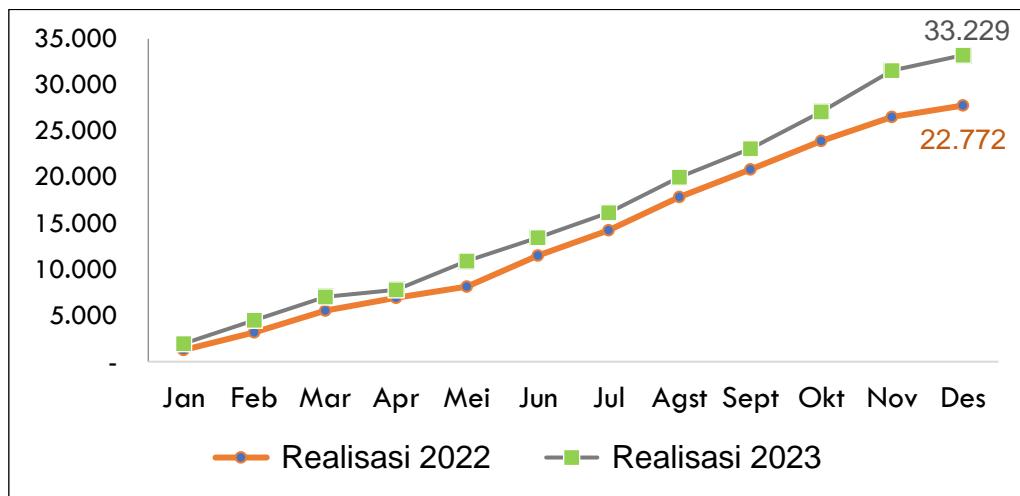
| Indikator Kinerja | Target 2023 | Realisasi | | | | % Realisasi 2023 |
|--|----------------|-----------|--------|--------|--------|---------------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Jumlah peserta pelatihan sektor industri | 16.800 | 19.818 | 26.875 | 27.772 | 33.229 | 198% |

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)



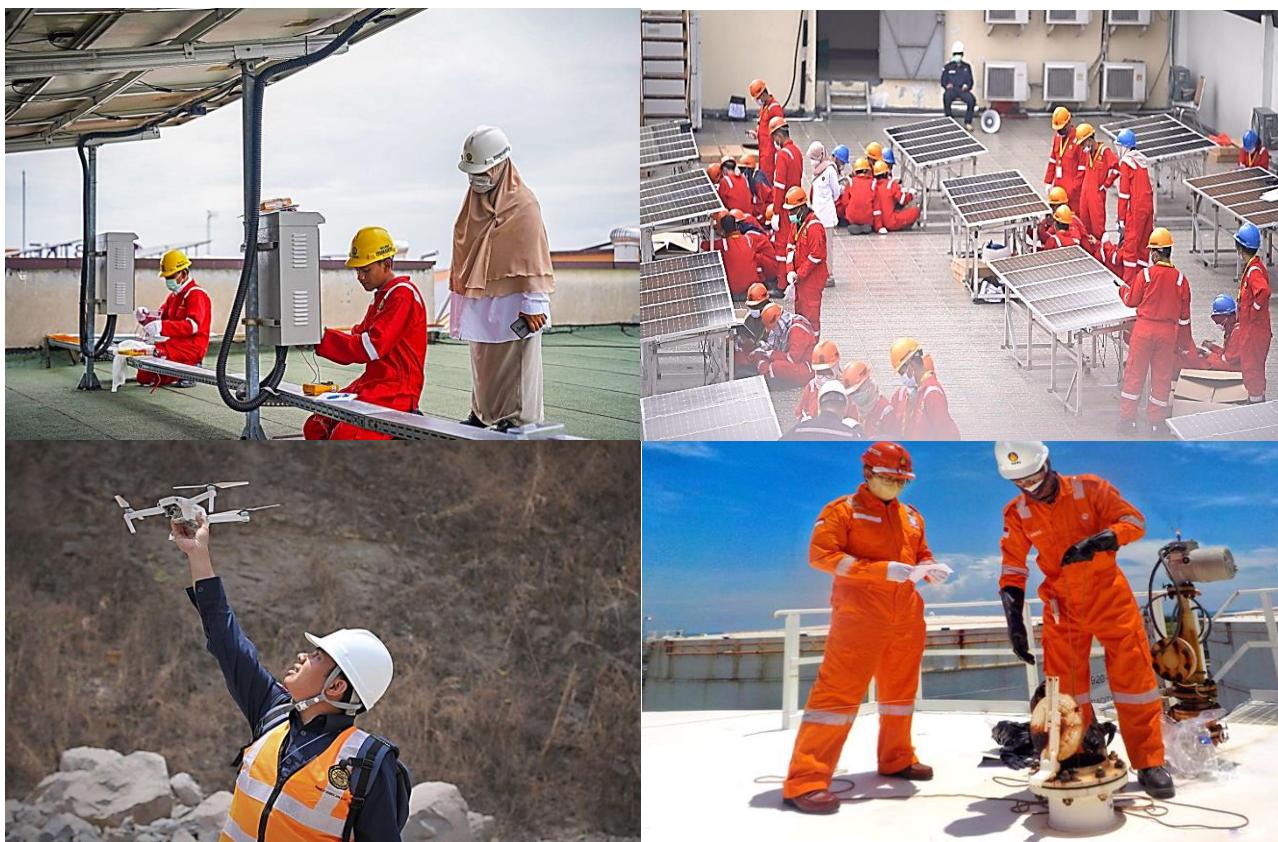
Gambar 3.1 Perbandingan kinerja pelatihan sektor industri TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan komposisi kinerja pelatihan industri pada tahun 2023 (kanan)

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 mengaruskas 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

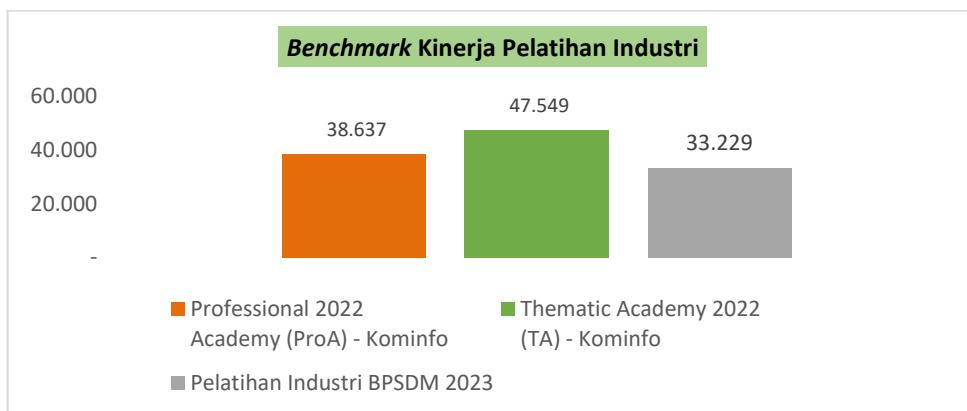
Tren realisasi pelaksanaan pelatihan industri di lingkungan BPSDM ESDM secara konsisten menunjukkan kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir (Gambar 3.3). Hal ini merupakan cerminan kinerja seluruh satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM untuk meningkatkan 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 PPSDM 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 menyangkut sektor industri pada Kementerian Kominfo (data 2022) dengan kinerja pelatihan industri BPESDM 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 pararel 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"> a. Meningkatkan peran aktif pengembangan SDM sebagai bagian <i>roadmap Net Zero EmiSPion</i> Indonesia b. Merangkul industri sub sektor EBTKE untuk semakin mengembangkan SDM, melalui jejaring kerjasama industri c. Bekerja sama dengan Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur EBTKE dalam pelaksanaan pelatihan bagi calon operator di instansi yg mendapatkan hibah PLTS <i>rooftop</i> |
| 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 pelaksanaan untuk ASN Kementerian ESDM, (kiri) pengenalan kegiatan sub sektor minerba (kanan) kegiatan pengenalan manifestasi energi panas bumi.

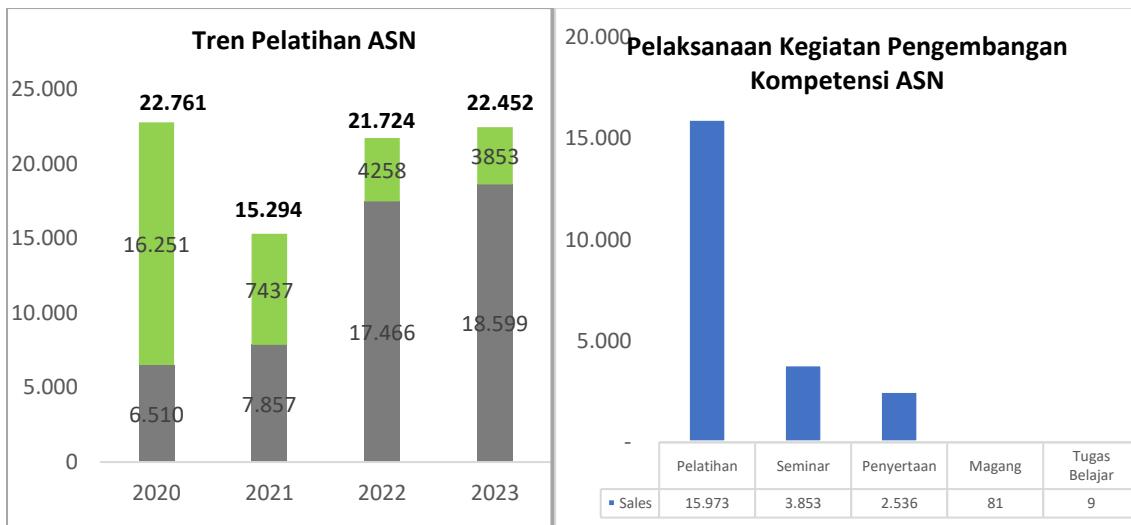
Pada tahun 2023 BPSDM ESDM telah berhasil menyelenggarakan pelatihan ASN untuk 22.452 orang atau 113% dari target 2023 sebesar 19.819 orang. Capaian indikator ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

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.

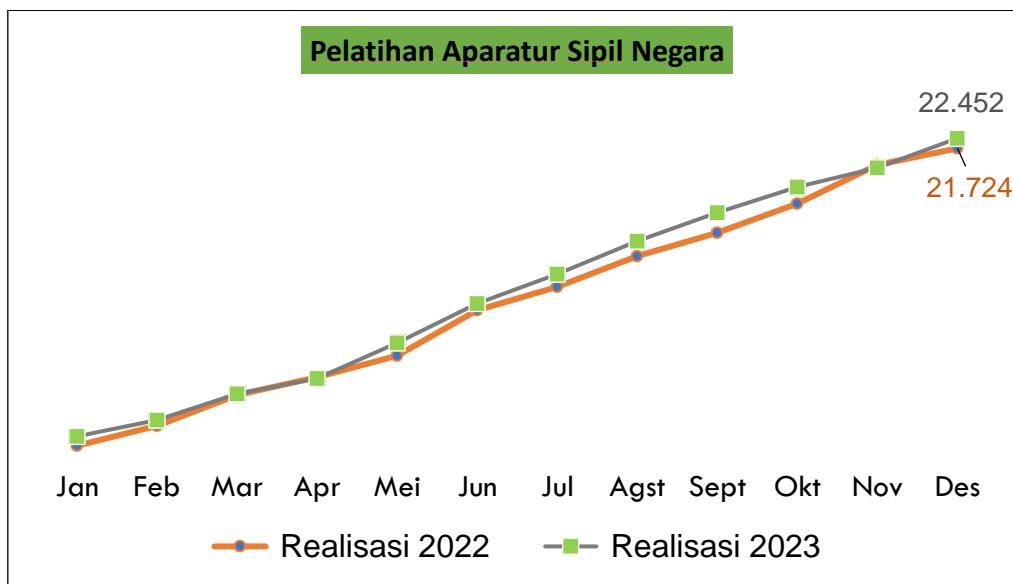
Capaian realisasi ini jika dilihat dari satuan kerja pelaksananya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



: Pelaksanaan Seminar/Knowledge Sharing

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.

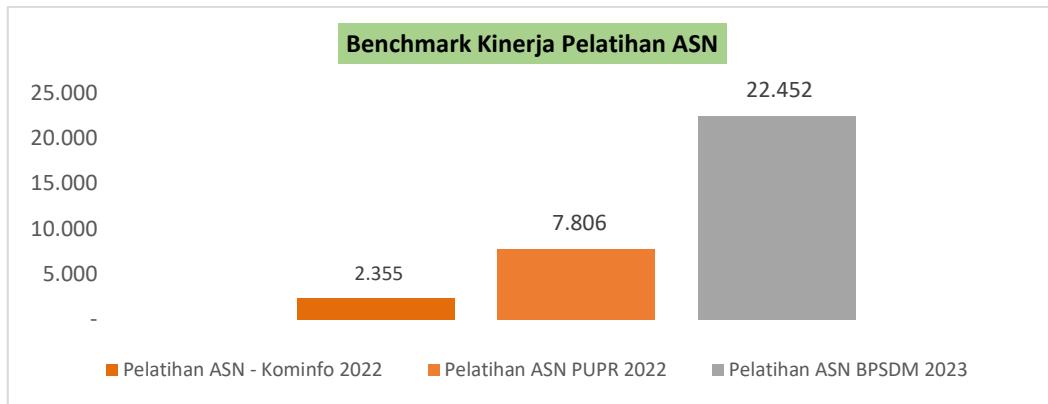


Gambar 3.6 Tren Pelaksanaan Pelatihan ASN bulanan di lingkungan BPSDM ESDM TA. 2022 dan TA 2023

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.



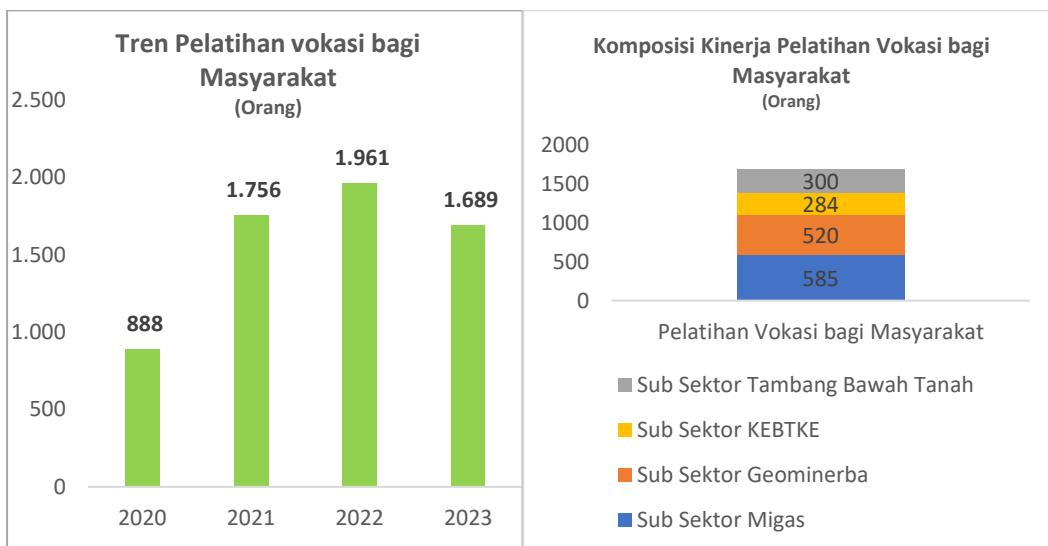
Gambar 3.8 (Kiri Atas) Pelatihan Operator Pengeboran Eksplorasi untuk Masyarakat Provinsi Sumatera Utara; (Kanan Atas) Pelatihan Teknis dan Sertifikasi PLTS Terpusat bagi Operator atau Pengelola Untuk Masyarakat Kalimantan Utara, Maluku Utara, Papua Barat; (Kiri Bawah) Pelatihan Penyuluhan Mitigasi Gunung 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

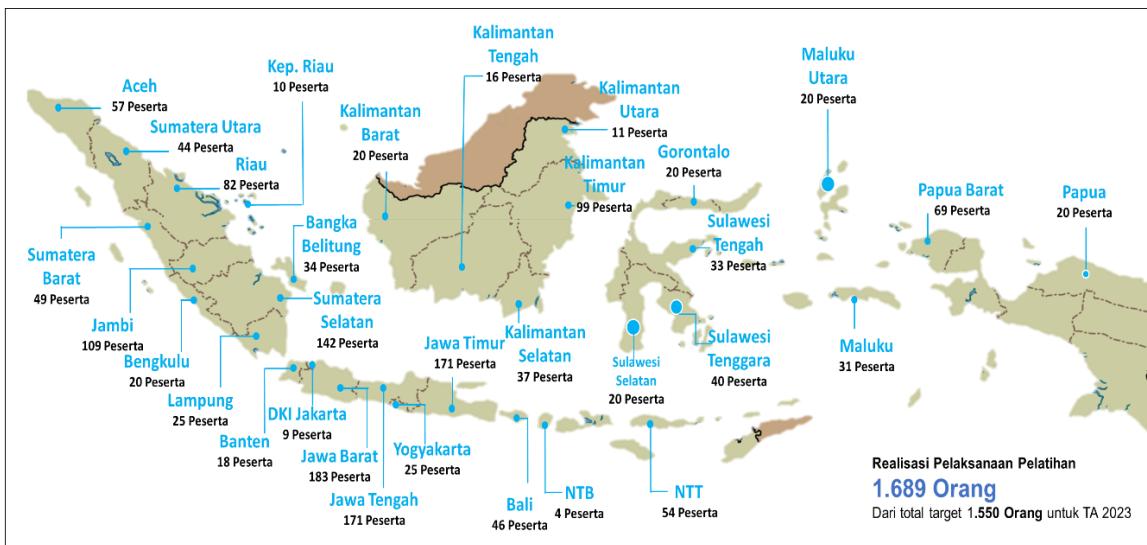
| Indikator Kinerja | Target 2023 | Realisasi | | | | % Realisasi 2023 |
|---|----------------|-----------|-------|-------|-------|---------------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat | 1.236 | 888 | 1.756 | 1.961 | 1.689 | 137% |

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.



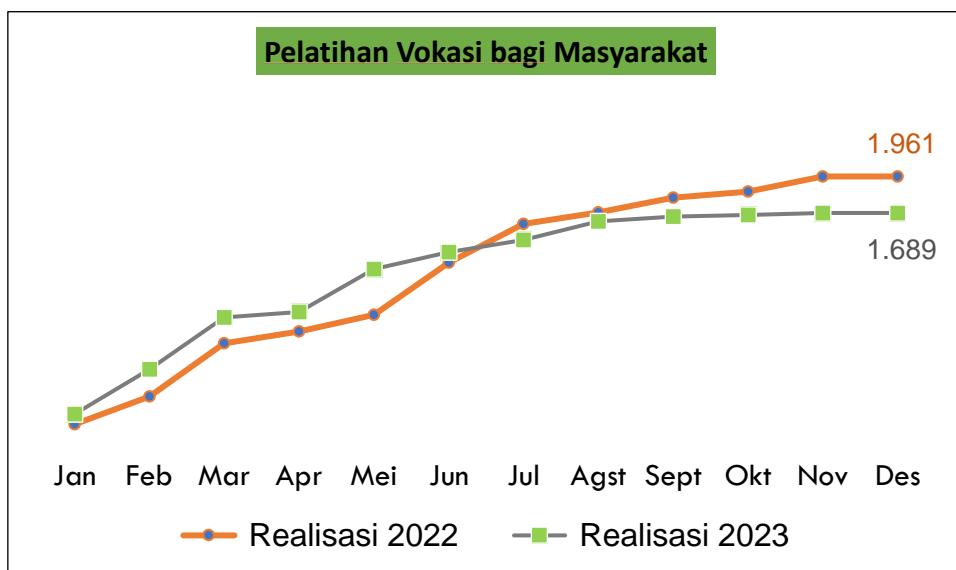
Gambar 3.9 Perbandingan kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat TA 2020 - 2023 (kiri); Perbandingan komposisi kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun 2023 (kanan)

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) | Percentase 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 kebermanfatannya 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 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 PPSDM 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 PPSDM Migas melakukan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik pada sub sektor migas dan LSK Ketenagalistrikan PPSDM KEBTKE melakukan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik pada sub sektor ketenagalistrikan.

Secara umum capaian penyelenggaraan layanan sertifikasi di lingkungan BPSDM ESDM mengalami peningkatan yang konsisten dari tahun 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.

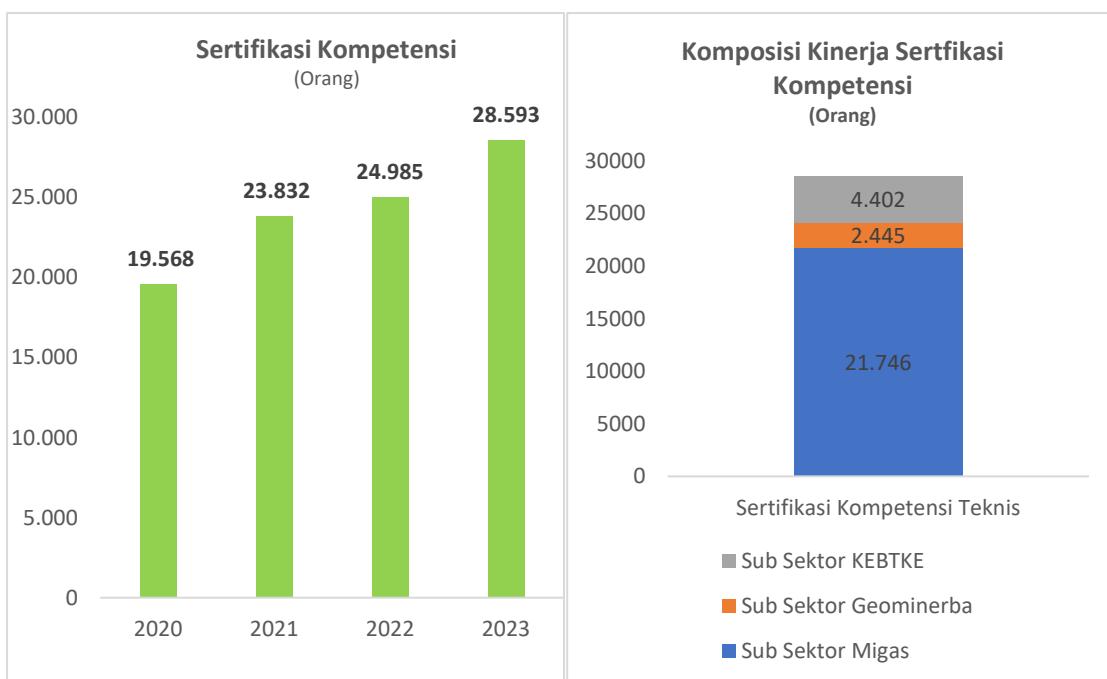


Gambar 3.12 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM di lingkungan satuan kerja BPSDM ESDM; (kiri) Sertifikasi Operasional Perawatan Pompa Air Tenaga Surya (PATS) bagi Operator; (kanan) Sertifikasi Operator Pesawat Angkat; (bawah) Sertifikasi juru ledak kelas III pada tambang terbuka.

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)

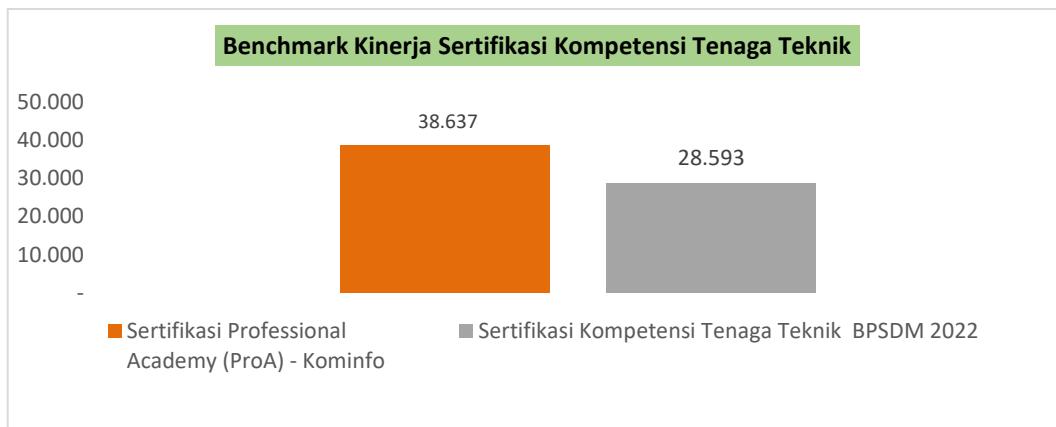
Tren realisasi pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM secara konsisten menunjukkan kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir. Hal ini sebagaimana dapat terlihat pada grafik kurva S berikut ini.



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*.

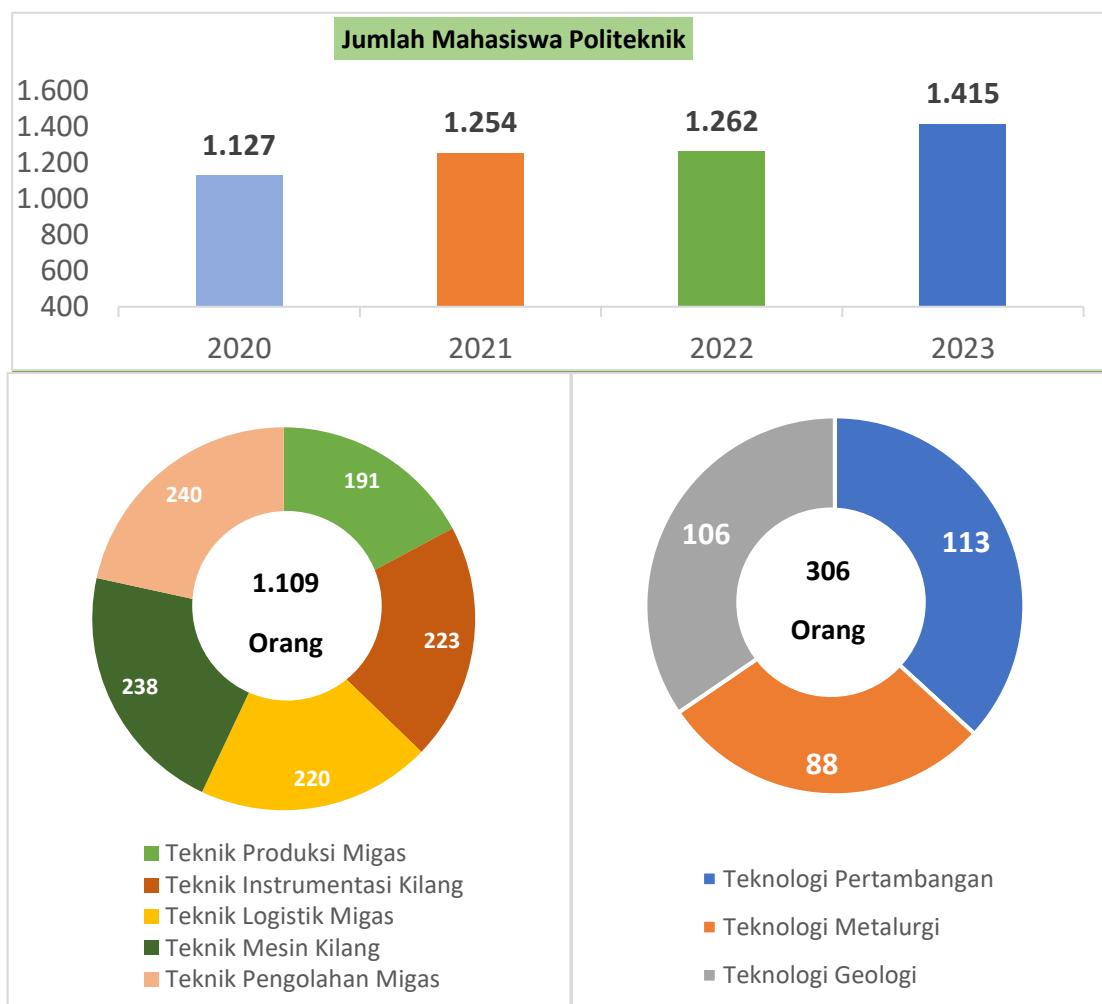
IK 5. Indikator Jumlah Mahasiswa Politeknik

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:

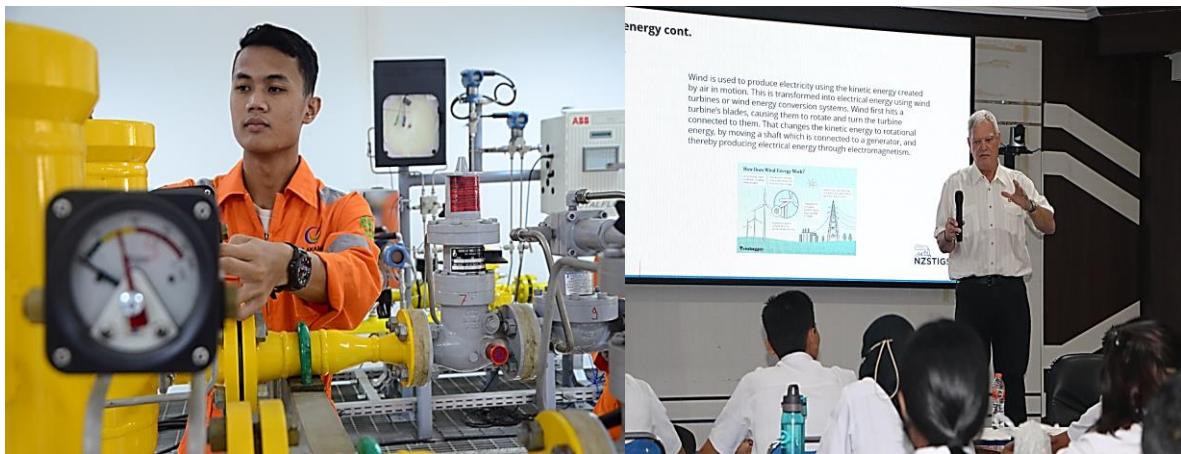
Tabel 3.10 Target dan capaian indikator jumlah mahasiswa politeknik

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

Tabel 3.11 Upaya Perbaikan untuk menjaga kualitas pengembangan SDM sektor ESDM

| No | Permasalahan/ Hambatan | Akar Masalah | Upaya Perbaikan |
|----|---|--|--|
| 1 | Calon pendaftar/mahasiswa mengundurkan diri | 1. Pendaftar/Calon Mahasiswa diterima di Perguruan Tinggi lain 2. Sarana Prasarana yang belum memadai | 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 PNBP BLU di lingkungan BPSPDM ESDM.

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

Merupakan indikator yang menunjukkan nilai persentase PNBP dari hasil penyelenggaraan layanan diklat/dikjar dan usaha pendapatan usaha satuan kerja

BLU di lingkungan BPSPDM ESDM. Adapun Capaian IKU Persentase Realisasi Pendapatan PNBP, 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 PNBP ini di lingkungan BPSPDM ESDM telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 157% atau Rp. **326.533.147.875** dari target penerimaan PNBP BLU Rp. 208.433.140.000. Rincian penerimaan PNBP di lingkungan BPSPDM ESDM adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13 Realisasi penerimaan PNBP di Lingkungan BPSPDM ESDM

| Satuan Kerja | Target 2023 | Penerimaan PNBP | Penerimaan BLU | Penerimaan Total | % Realisasi |
|-------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
| PPSPDM 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% |
| PPSPDM Geominerba (BLU) | Rp35.000.000.000 | Rp26.769.156 | Rp53.445.202.561 | Rp53.471.971.717 | 153% |
| PPSPDM KEBTKE (BLU) | Rp17.322.500.000 | - | Rp41.828.272.537 | Rp41.828.272.537 | 241% |
| PPSPDM 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 BPSPDM | - | Rp252.844.554 | - | Rp252.844.554 | - |
| Total | Rp208.433.140.000 | Rp6.389.257.348 | Rp320.143.890.527 | Rp326.533.147.875 | 157% |

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

Evaluasi

Realisasi penerimaan PNBP di Lingkungan BPSDM ESDM 98% merupakan penerimaan yang berasal dari penerimaan pendapatan BLU dan 2% merupakan penerimaan yang berasal dari PNBP. 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 |
| | | 320,14 | 100 |

Sumber penerimaan BLU di lingkungan BPSDM ESDM didominasi dari penerimaan dari jasa pelatihan dan pendidikan yang menjadi tusi 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 pelaksanaanya 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, BPSPM 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 assessor untuk kemudian dilaksanakan proses assessment 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.

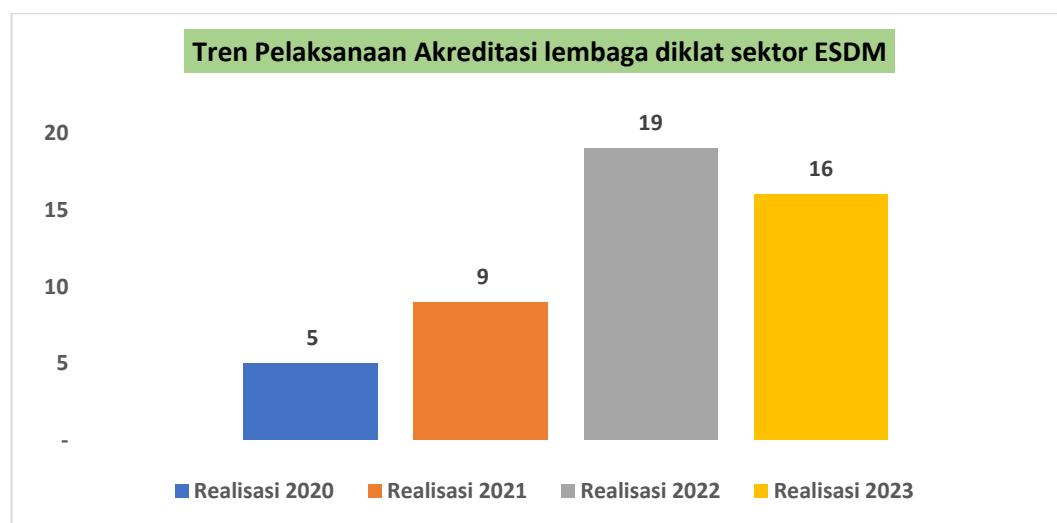
IK 8. Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM

Merupakan indikator yang menunjukkan kegiatan akreditasi lembaga diklat sektor ESDM. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Komisi Akreditasi Lembaga Penyelenggaran 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 BPSPDM 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 diestimasikan akan terjadi peningkatan di periode berikutnya dimana lembaga dengan masa berlaku sertifikat akreditasinya berlaku dua atau 3 tahun akan memperbarui 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 | *** |
| 5 | Pama Learning Center | Overburden Group Leader | 0,25 | 1,38 | 2,25 | 1 | 4,88 | A | **** * |
| | | Instruktur Junior (Level 3) | 0,25 | 1,38 | 2,25 | 1 | 4,88 | A | **** * |
| | | Instruktur (Level 4) | 0,25 | 1,38 | 2,25 | 1 | 4,88 | A | **** * |
| | | Disposal Group Leader | 0,25 | 1,38 | 2,25 | 1 | 4,88 | A | **** * |
| | | Drilling Group Leader | 0,25 | 1,38 | 2,25 | 1 | 4,88 | A | **** * |
| 6 | UPDL PLN Semarang | Pengawas K2 dan K3 pada Instalasi TT/TET | 0,23 | 1,11 | 2,25 | 0,95 | 4,54 | A | **** * |
| | | Pelaksana PDKB TM Metode Berjarak | 0,23 | 1,23 | 2,25 | 1 | 4,71 | A | **** * |
| | | Operasi dan Pemeliharaan SAS | 0,23 | 1,11 | 2,25 | 1 | 4,59 | A | **** * |
| 7 | UPDL PLN Suralaya | Analisa Vibrasi | 0,25 | 1,25 | 2,25 | 1 | 4,75 | A | **** * |
| | | Audit Energi di Pembangkit Listrik | 0,25 | 1,11 | 1,53 | 1 | 3,89 | C | *** |
| 8 | PT Banti Tekno Investama | Pengawas Operasional Utama | 0,23 | 1,26 | 2 | 0,9 | 4,39 | B | **** |

| 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 | | | |
| 9 | PT. Proysd Bina Solusindo | 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 |
| | | Ahli Keselamatan Pertambangan | 0,18 | 1,43 | 1,98 | 0,95 | 4,53 | A **** * | Terakreditasi |
| 10 | PT Indo Training | 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 |
| | | 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.

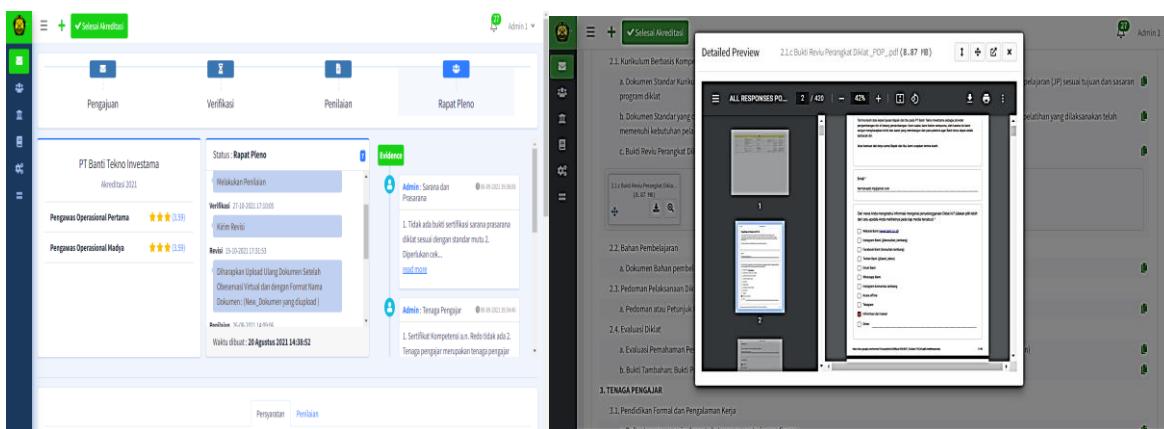
Untuk dapat menggambarkan kualitas dari lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM, KA-LDP ESDM melakukan penilaian akreditasi berdasarkan 4 (empat) dimensi penilaian yang terdiri atas:

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 penyelenggaran 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 BPSPDM 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 BPSPDM 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% |

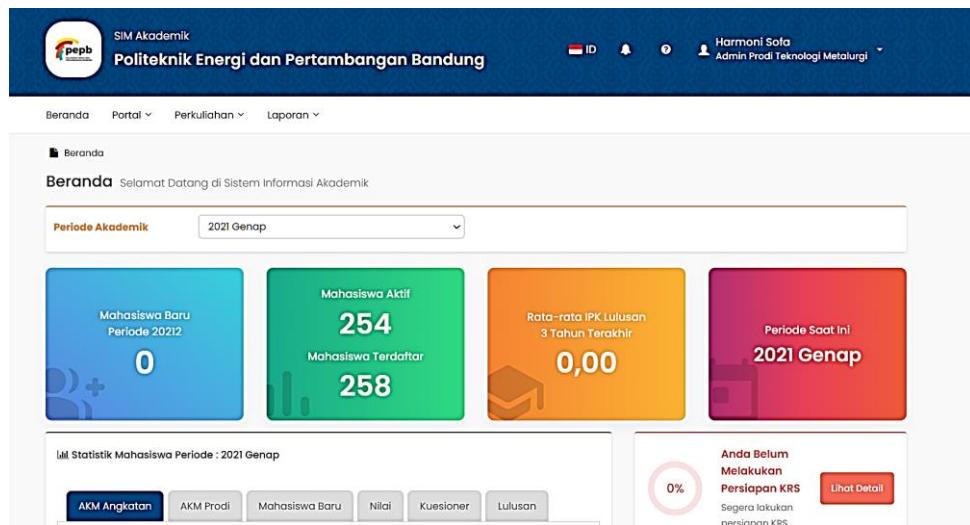
Pada tahun 2023 BPSDM ESDM telah menghasilkan dan mengembangkan Aplikasi Pengembangan SDM yang meliputi:

Tabel 3.20 Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM tahun 2023

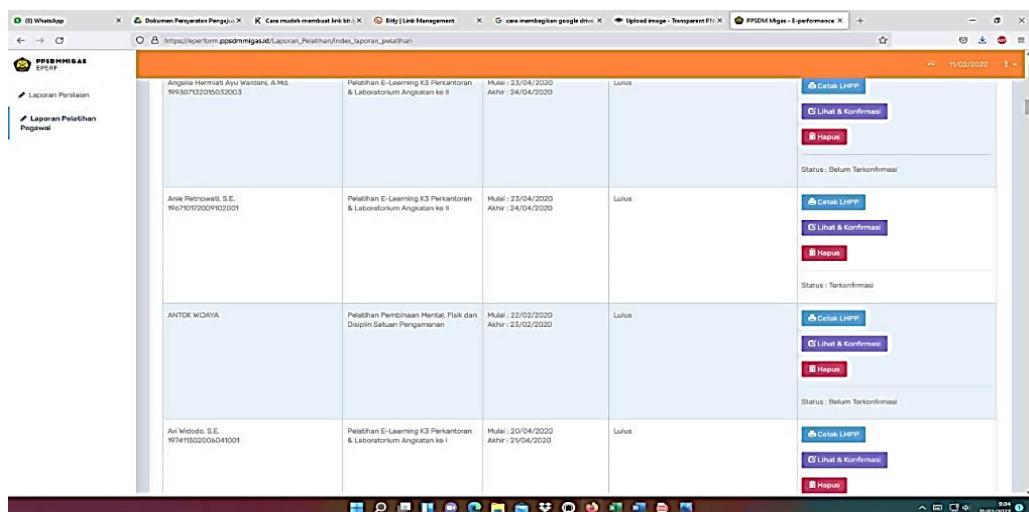
| No | Sistem Aplikasi | Keterangan |
|----|---|--|
| 1 | <i>Data Executive Information System</i> | Dashboard yang digunakan untuk menampilkan data grafik anggaran, kegiatan, peserta pelatihan sertifikasi, dan data-data kinerja organisasi lainnya. |
| 2 | Allina | Aplikasi ini dikhusruskan untuk seluruh 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 (https://k2.kebtke.id/) | 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 Security Management | 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 role/grupnya. Aplikasi eksisting yang terdapat pada MyAkamigas SPO ini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SELENA (Seleksi Nasional) PEM Akamigas; 2. SILVYA (SI Layanan Vyatra) PEM Akamigas; 3. <i>Digital Library</i>; 4. KELANA (E-Learning) PEM Akamigas; 5. SABRINA Ver.1; |
| 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 <i>Cloud</i> PEP Bandung | mengelola semua kegiatan administrasi dan operasional perguruan tinggi. Layanan siAkad <i>Cloud</i> 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)



Gambar 3.22 Tampilan antarmuka E-Performance PPSDM 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 kuisioner;**
3. **Mengolah data hasil kuisioner;**
4. **Menganalisis data hasil pengolahan kuisioner.**

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 |
| | Total | 39.323 |

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

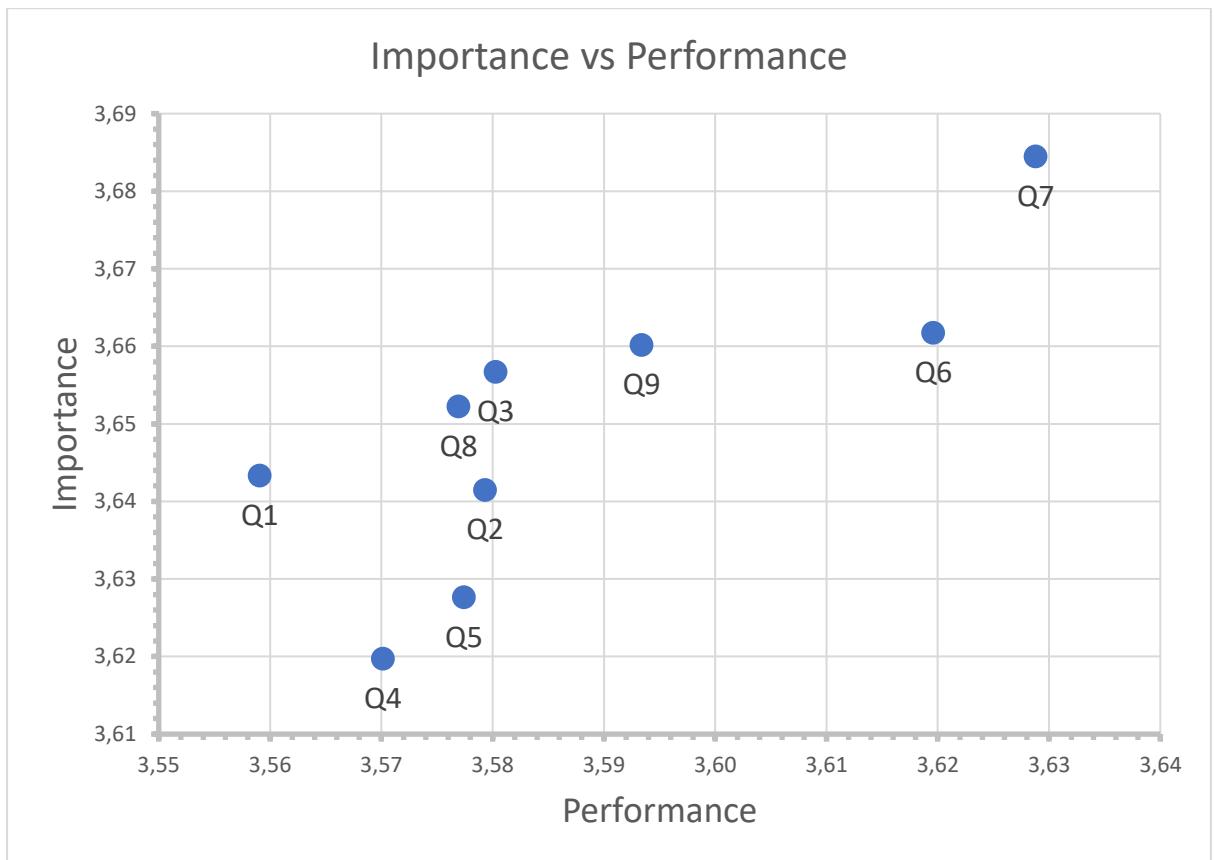
dianalisis pada *Importance Performance Matrix*. Metode ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dalam peningkatan skala prioritas perbaikan kualitas pelayanan.

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 = | ± 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 Worshop 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 Widyaaiswara/Dosen baik secara teknis maupun kemampuan mengajar dengan cara mengikutsertakan Widyaaiswara/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 ketataan 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:

- 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 |
| Rata-Rata Skor | | | 87,69 |

- 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. Menyusunkebijakan 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 BPSPDM ESDM, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.28. Capaian realisasi indikator Nilai SAKIP BPSPDM ESDM

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

Pada tahun 2023 realisasi nilai SAKIP di lingkungan BPSPDM ESDM mencapai nilai 87,45 (indeks) atau 98% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini meningkat jika dibandingkan dengan perolehan nilai SAKIP BPSPDM 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% | <p>Nilai 26,10 (87,00% nilai maksimum)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia. • Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>CroSPcutting</i>). • Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 30% | <p>Nilai 27,00 (90,00% nilai maksimum)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengukuran Kinerja telah dilakukan; • Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. • Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15% | <p>Nilai 12,60 (84,00% nilai maksimum)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja. • Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya akan tetapi dalam Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (<i>benchmark</i> Kinerja). • Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian |

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

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 | - | |
| | Total | 100% | 100% | 85,36 | 86,17 | 87,05 | 87,45 |

| 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 BPSPM 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 analisis 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

BPSPM 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 saran 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 penjelasan 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 BPSPDM 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 BPSPDM **) 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 penilaianya berdasarkan kualitas data dukung serta rujukan pembanding dari dokumen yang sama pada Kementerian/Lembaga lainnya

Tabel 3.32. Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSPDM ESDM

| RB Pola Lama (Permen PAN-RB 25/2020) | RB Pola Baru (Permen PAN-RB 3/2023) | |
|---|--|---|
| | RB General | RB Tematik |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat 8 area Perubahan 2. 18 Nilai Antara 3. Terdapat 8 unsur reform 4. 157 Pertanyaan LKE PMPRB | <p>Mencakup 21 kegiatan utama, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi 2. Tingkat Implementasi Sistem kerja Baru dan Fleksibilitas Berkerja Pegawai 3. Indeks SPBE | <p>Peran K/L dalam mencapai target Pembangunan Nasional sesuai arahan Presiden pada 4 (empat) tema pembangunan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengentasan kemiskinan; 2. Peningkatan Investasi; |

| | | |
|----------------|--|--|
| Nilai Max: 100 | 4. Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE 5. Tingkat Digitalisasi Arsip 6. Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral 7. Indeks Perencanaan Pembangunan Nasional 8. Nilai Sakip 9. Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas 10. Tingkat Maturitas SPIP 11. Survei Penilaian Integritas 12. Tingkat TIndak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan 13. Opini BPK 14. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK 15. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran 16. Indeks Pengelolaan Aset 17. Indeks Tata Kelola Pengadaan 18. Indeks Kualitas Kebijakan 19. Indeks Reformasi Hukum 20. Indeks Sistem Merit 21. Indeks Pelayanan Publik 22. Survey Kepuasan Masyarakat 23. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik 24. Indeks Berakhlek Nilai Max: 100 | 3. Administrasi Digitalisasi Pemerintahan; 4. Prioritas Aktual Presiden a) Pemanfaatn produk dalam negeri b) Pengelolaan inflasi Nilai Max: 10 |
|----------------|--|--|

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 BerAkhlik | 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 |

| | | | | | | | |
|--|----|---|---------------|-------|----|-------------------|--|
| | | TOTAL RB GENERAL | | | | 78,3941482 | |
| | | RB Tematik | 10,00 | | | | |
| | A. | Capaian Utama RB Tematik | | | | | |
| | | 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 | |
| | | TOTAL RB TEMATIK | | | | 8,5 | |
| | | TOTAL NILAI RB | 110,00 | | | 86,8941482 | |

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 | |
| Sub Dimensi Sentralisasi | 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 pendeklegasian 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 | |
| Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan | Pendokumentasian proses kerja. | | | belum/belum semua dipetakan secara jelas. |
| | 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. | | | |
| 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 BPESDM 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 BPESDM 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, Pengelolan 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 Capaiaan 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 | Agreetion 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 Novermber | 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 Competion | 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 MERAIH SILVER MEDAL

International Invention Innovation Competition
di Ajang The 8th International Invention Innovation 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)

PEM AKAMIGAS

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





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

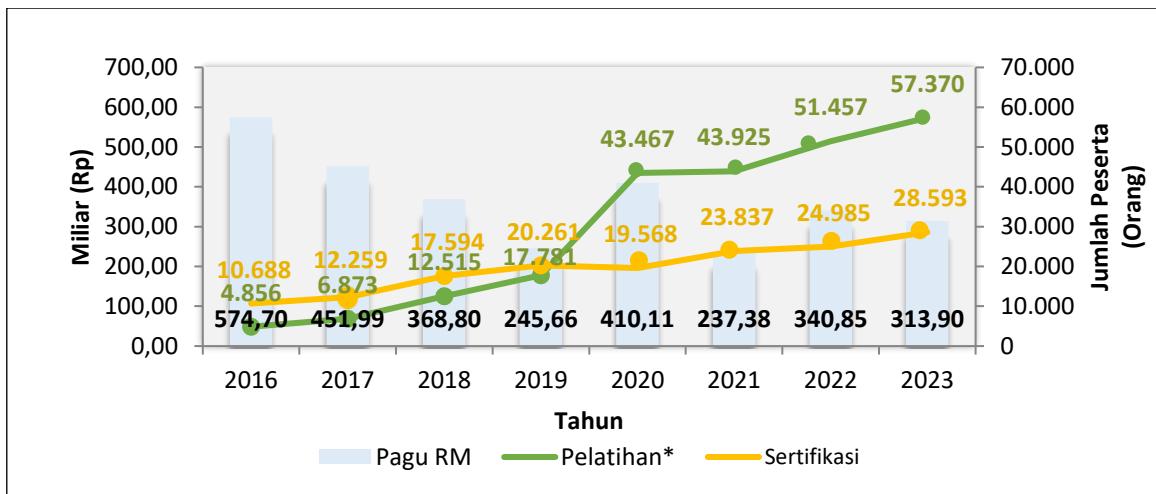
batubara-mineral dan distribusi gas alam, diharapkan para peserta mampu menjadi tenaga kerja yang memiliki keterampilan mumpuni di bidangnya dan memberikan manfaat bagi kedua negara.

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_i : Alokasi Anggaran RO i

RARO_i : Realisasi Anggaran RO i

CRO_i : 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).

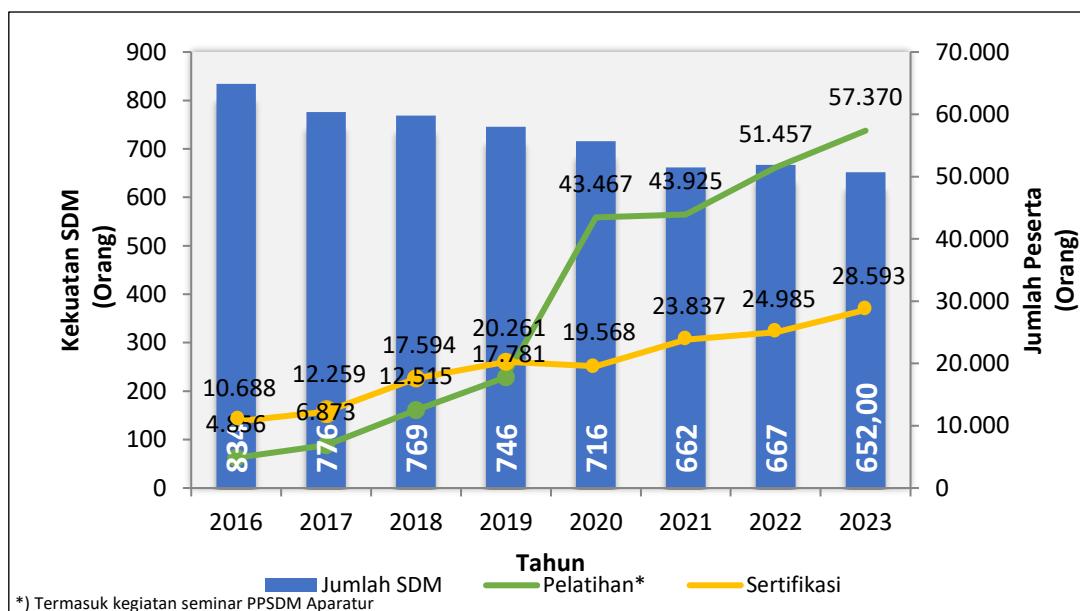
Pada tahun 2023, BPSDM ESDM berhasil mendapat Nilai Efisiensi sebesar 84,25 dan masuk kedalam kategori “Efisien”.

| 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 dilingkungan 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

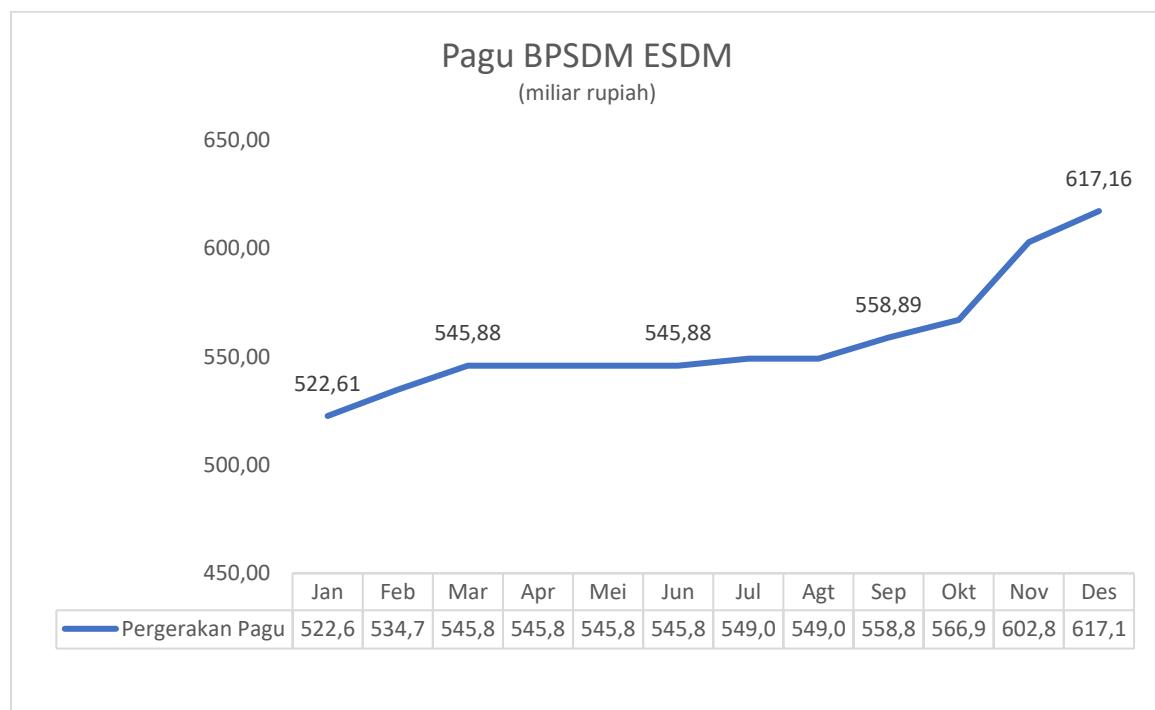
C. Efisiensi Waktu

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, PNBP 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, detil 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 Bidang Pengembangan | 1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal 1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal | 38.885.185.000 645.566.000 | 38.762.594.002 643.753.187 | 99,68% 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% |
| | 6452 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Pendidikan Vokasi dan Sektor ESDM | 6344.SAG Pendidikan Vokasi Bidang Industri | 26.130.783.000 | 26.119.833.000 | 99,96% |
| | | 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% |
| | | | 35.425.183.000 | 35.399.569.620 | 99,93% |
| SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL | 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% |

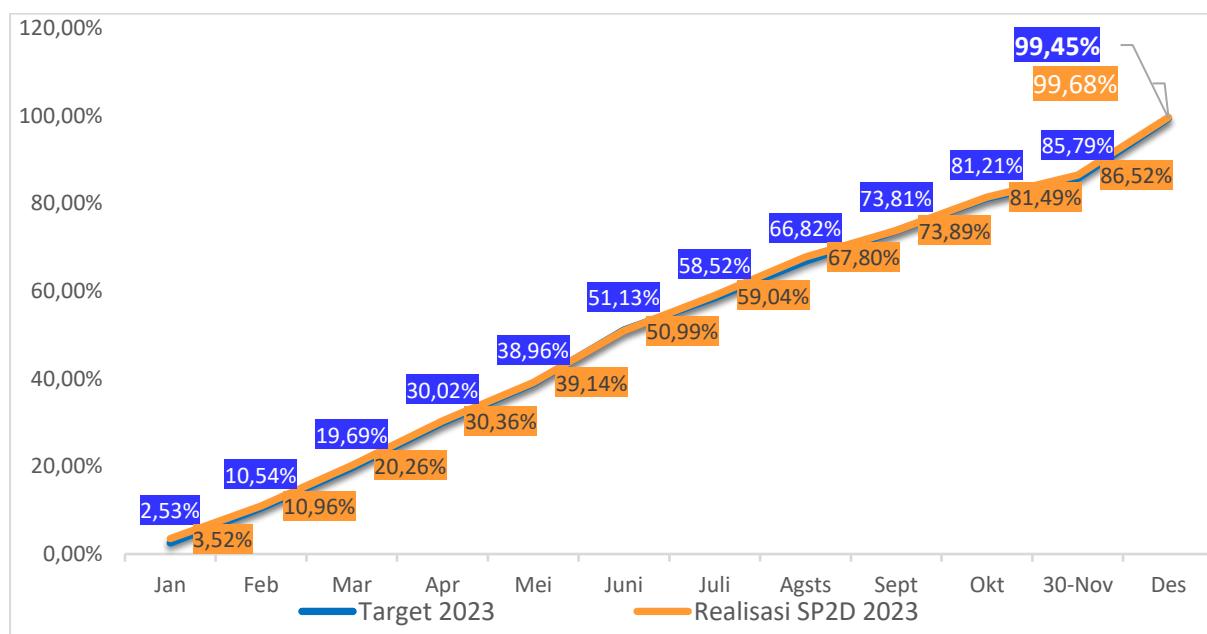
| Satker | Kegiatan | Output | Pagu | Realisasi | % |
|---|---|---|-----------------------|-----------------------|---------------|
| PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KETENAGALISTRIKAN. ENERGI BARU. TERBARUKAN DAN KONSERVASI ENERGI | Sumber Daya Manusia ESDM | 1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal | 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% |
| | | | 70.487.524.000 | 69.668.975.150 | 98,84% |
| | 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 | | | 22.360.248.000 | 22.318.756.568 | 99,81% |
| | 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% |
| BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAMBANG BAWAH TANAH DI SAWAH LUNTO | | | 20.125.789.000 | 20.085.179.971 | 99,80% |
| | 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% |
| | 6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara | 6345.SCH Pelatihan Bidang Industri | 4.110.686.000 | 4.101.517.005 | 99,78% |
| | | 6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal | 1.844.218.000 | 1.833.988.791 | 99,45% |
| Jumlah | | | 617.159.113.000 | 615.204.337.570 | 99,68% |

Jika dilihat dari serapan anggaran di lingkungan BPSDM ESDM, dengan realisasi total (RM+BLU) sebesar 99,68%, hal ini menunjukan 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 (Rp M) | Target 31 Desember 2023 | | Realisasi 31 Desember 2023 | | Deviasi (SP2D) 31 Des (Dev %) | Ket |
|-------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------------|-----|
| | | | (Rp M) | (%) | (Rp M) | (%) | | |
| 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 | |
| BPSDM ESDM | | 617,16 | 613,74 | 99,45 | 615,20 | 99,68 | 0,23 | |

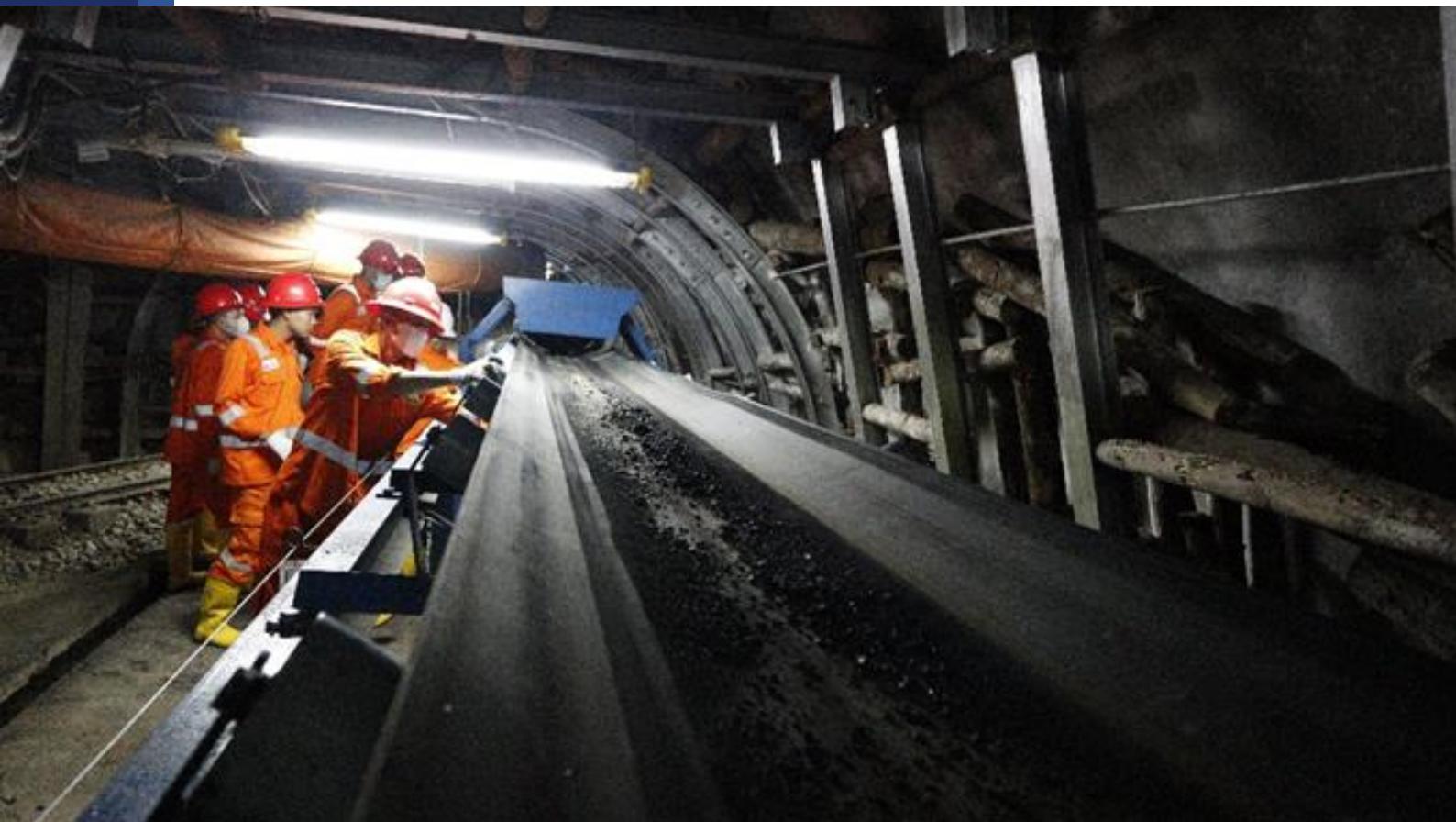

 Deviasi > -3%
 Deviasi -1% sd -3%
 Deviasi < -1%
 Melebihi target



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 BPSCDM 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.

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

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 PNBP BPESDM (%) | 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 BPESDM (Indeks skala 4) | 3,34 |
| Pengendalian Mutu yang Optimal | 1. Tingkat Maturitas SPIP BPESDM (Skala 5) | 4,30 |
| | 2. Nilai SAKIP BPESDM | 89,00 |
| Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi pada Layanan Prima | Indeks Reformasi Birokrasi BPESDM | 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

Arifin Tasrif

Pihak Pertama,
 Kepala Badan Pengembangan
 Sumber Daya Manusia ESDM,

Prahoro Nurtjahyo



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