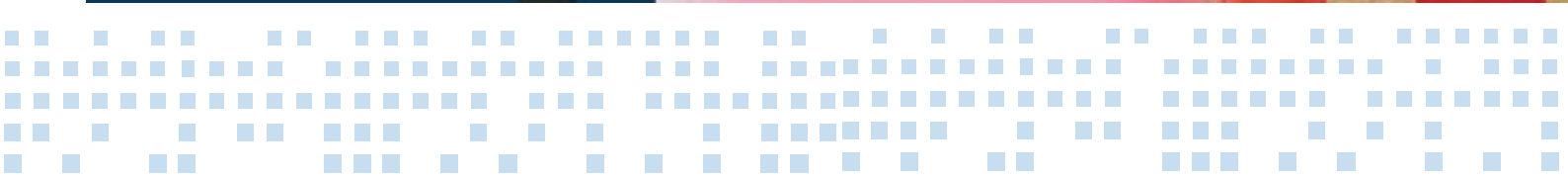




LAPORAN KINERJA

BPSDM ESDM
2020

LAPORAN BPSDM ESDM 2020



KATA 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 2020 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. 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. BPSDM ESDM harus mampu menciptakan SDM yang mumpuni, inovatif dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global, khususnya pada era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang ada saat ini. Dengan berbagai indikator capaian yang dituangkan dalam laporan kinerja ini yang sesuai dengan sasaran strategis yang ingin dicapai, dapat memberikan gambaran obyektif tentang kinerja organisasi selama satu tahun. Capaian kinerja ini akan digunakan sebagai salah satu masukan untuk kegiatan pada tahun berikutnya. Dengan demikian

diharapkan kinerja pada masa mendatang akan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Akhirnya dengan disusunnya Laporan Kinerja ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan kepada seluruh pihak terkait mengenai tugas fungsi BPSDM ESDM, sehingga dapat memberikan umpan balik guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal, Laporan Kinerja harus dijadikan motivator 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, Januari 2021

Kepala BPSDM ESDM

Prahoru Nurtjahyo

RINGKASAN

EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada BPSDM ESDM atas penggunaan anggaran. Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis capaian kinerja pada indikator kinerja utama BPSDM ESDM pada umumnya menunjukkan hasil yang cukup baik, hal ini dapat terlihat dari 17 (tujuh belas) indikator kinerja dari 11 (sebelas) sasaran strategis yang tercantum dalam IKU dan perjanjian kinerja BPSDM ESDM tahun 2020.

Adapun capaian Indikator Kinerja BPSDM ESDM pada tahun 2020 adalah sebagai berikut:

1. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri, adalah sebanyak 19.818 orang atau 180,95% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 10.952 orang. Capaian ini ditunjang dengan dilaksanakannya pelatihan secara daring yang dapat menjangkau peserta lebih luas dan memudahkan peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan di tempat asalnya.
2. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara, adalah sebanyak 22.761 orang atau 594,75 % dari target yang telah ditetapkan, yaitu 3.827 orang. Capaian ini ditunjang oleh kegiatan *One Hour University* (OHU) dan *Knowledge Sharing* (KS) yang dilaksanakan secara daring setiap bulannya.
3. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat, adalah sebanyak 888 orang atau 120,98% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 734 orang.
4. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM, adalah sebanyak 19.568 orang atau 121,25% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 16.138 orang. Meskipun capaian indikator kerjanya telah melampaui target yang telah ditetapkan, kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM yang dilaksanakan BPSDM ESDM perlu dilakukan penyesuaian metode sertifikasi untuk beberapa skema sertifikasi, agar kegiatan sertifikasi tetap dapat berjalan dengan baik dan tetap menjaga protokol kesehatan di era pandemi ini.

5. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Mahasiswa Politeknik, adalah sebanyak 1.127 orang atau 105,13 % dari target yang telah ditetapkan, yaitu 1.072 orang.
6. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) BPSDM ESDM pada tahun 2020 telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 129,51% atau Rp. 203.841.437.072 dari target penerimaan PNBP Rp. 157.400.000.000.
7. Capaian Indikator Kinerja Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya, yaitu sebanyak 5 (lima) Lembaga Diklat Sektor ESDM terakreditasi atau 100,00% dari target yang ditetapkan. Lembaga tersebut yaitu L&OD PT Freeport, UPDL PLN Tuntungan UPDL PLN Makassar, PT KPMI, PT P3SM.
8. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Dokumen NSPK, adalah sebanyak 396 dokumen atau 125,32% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 316 dokumen.
9. Capaian Indikator Kinerja Optimalisasi TIK yang handal dan terintegrasi, yaitu sebanyak 6 aplikasi atau 100,00% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 6 aplikasi
10. Capaian Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Pengguna Layanan diklat yang dilakukan pada 8 (delapan) satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM yaitu PPSDM KEBTKE, PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, PPSDM Aparatur, PEM Akamigas, Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT), dan PEP Bandung pada tahun anggaran 2020 adalah dengan kategori baik atau dengan indeks 3,53 (indeks) atau 106,58% dari target indeks sebesar 3,31 (indeks).
11. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Regulasi yang Disusun pada tahun 2020 mencapai 143 regulasi atau 130,00% dibandingkan target 110 regulasi.
12. Capaian Indikator Kinerja Indeks Maturitas SPIP pada tahun 2020 mencapai nilai 4,12 (indeks) atau 102,95% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 4 (indeks skala 5). Perolehan nilai ini berdasarkan hasil penilaian SPIP yang dilaksanakan oleh tim Auditor Inspektorat Jenderal KESDM.
13. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM pada tahun 2020 mencapai nilai 85,36 (indeks) atau 101,62% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 84 (indeks). Capaian ini meningkat jika dibandingkan dengan perolehan nilai SAKIP BPSDM ESDM di tahun 2019 dengan raihan 83,05 (indeks). Perolehan nilai ini berdasarkan hasil penilaian yang dilaksanakan oleh Tim Auditor Inspektorat Jenderal KESDM terhadap lima komponen penilaian pada periode satu tahun

sebelumnya, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal, dan Capaian Kinerja.

14. Capaian Indikator Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM pada tahun 2020 sebesar 98,96 (indeks) atau 116,42% dari target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 85 (indeks). Penilaian tersebut berdasarkan pada hasil penilaian yang dilakukan oleh Asessor PMBRB.
15. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan yang dilaksanakan BPSDM ESDM belum melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM pada tahun 2020 sebesar 78,44% atau 99,92% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 78,50%. Penilaian evaluasi kelembagaan mencakup dua dimensi pokok dari suatu organisasi yaitu struktur organisasi dan proses organisasi.
16. Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2020 sebesar 82,22 (indeks) atau 101,51% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 81 (indeks). 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 Kualifikasi (Bobot 25%), Kompetensi (Bobot 40%), Kinerja (Bobot 30%), dan Disiplin (5%).
17. Capaian Indikator Kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM ESDM telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai IKPA BPSDM ESDM pada tahun 2020 sebesar 95,82 atau 106,47% dari target kinerja yang ditetapkan.

Secara umum kegiatan pengembangan sumber daya manusia ESDM yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM pada tahun 2020 adalah baik. Dengan komitmen dan dukungan yang diberikan, diharapkan kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia sektor ESDM pada periode selanjutnya dapat menjadi kegiatan pengembangan kompetensi yang unggul pada segala aspek.

DAFTAR

ISI

Kata Pengantar	ii
Ringkasan Eksekutif	iv
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	2
Maksud dan Tujuan	3
Tugas dan Fungsi	3
Struktur Organisasi	8
Isu Strategis BPSDM ESDM	8
Sumber Daya Manusia	9
Sistematika Penyajian	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA	13
Rencana Strategis	14
Penetapan Kinerja	24
Pengukuran Kinerja	28
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	29
Capaian Kinerja Utama Tahun 2020	30
Kinerja Lainnya	88
Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	93
Akuntabilitas Keuangan	96
BAB IV PENUTUP	98
Penutup	99

DAFTAR

TABEL

Tabel 1.1 SDM PNS Berdasarkan Jabatan	10
Tabel 1.2 SDM PNS Berdasarkan Golongan	10
Tabel 1.3 SDM PNS Berdasarkan Pendidikan	11
Tabel 1.4 SDM PNS Berdasarkan Jenis Kelamin	11
Tabel 2.1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024 Stakeholder Perspective	22
Tabel 2.2. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024 Customer Perspective	22
Tabel 2.3. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024 Internal Process Perspective	23
Tabel 2.4. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024 Learning & Growth Perspective	24
Tabel 2.5. Sasaran Strategis dan Target Indikator Indikator Kinerja BPSDM ESDM TA.2020	25
Tabel 2.6. Perbedaan tata urutan Sasaran Strategis PK BPSDM ESDM TA.2020 dengan IKU BPSDM ESDM pada Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020	26
Tabel 2.7. Perbedaan narasi Sasaran Strategis PK BPSDM ESDM TA.2020 dengan IKU BPSDM ESDM pada Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020	27
Tabel 2.8. Perbedaan Target Indikator Kinerja PK BPSDM ESDM TA.2020 dengan Renstra BPSDM ESDM 2020-2024	27
Tabel 3.1 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020	30
Tabel 3.2 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional Tahun 2020	32
Tabel 3.3 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan sektor industri	33

Tabel 3.4 Upaya Kedepan terkait capaian jumlah peserta pelatihan sektor industri	35
Tabel 3.5 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan aparat sipil negara	38
Tabel 3.6 Tantangan dan Upaya kedepan pelaksanaan pelatihan ASN	40
Tabel 3.7 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat	42
Tabel 3.8 Judul pelatihan masyarakat	43
Tabel 3.9 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat	47
Tabel 3.10 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di lingkungan BPSDM ESDM	48
Tabel 3.11 Target dan capaian indikator jumlah mahasiswa politeknik	53
Tabel 3.12 Sasaran Strategis Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	55
Tabel 3.13 Sasaran Strategis II - Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	56
Tabel 3.14 Realisasi penerimaan PNBP di Lingkungan BPSDM ESDM	56
Tabel 3.15 Sasaran Strategis Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM Tahun 2020	58
Tabel 3.16. Target dan capaian indikator akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya	59
Tabel 3.17 Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya	59
Tabel 3.18 Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi	60
Tabel 3.19 Sasaran Strategis Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor Tahun 2020	61
Tabel 3.20. Target dan capaian indikator Jumlah dokumen NSPK	62
Tabel 3.21 Sasaran Strategis Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	63
Tabel 3.22. Target dan realisasi Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM	64

Tabel 3.23 Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM tahun 2020	64
Tabel 3.24 Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Pelayanan	66
Tabel 3.25. Target dan realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	67
Tabel 3.26. Kriteria Penilaian Indeks Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017	67
Tabel 3.27. Kriteria Unsur Pelayanan Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017	68
Tabel 3.28 Hasil Survey Indeks Kepuasan Pengguna Layanan T.A. 2020 – BPSDM ESDM	70
Tabel 3.29 Sasaran Strategis Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM Tahun 2020	71
Tabel 3.30. Sasaran Strategis 7 - Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	72
Tabel 3.31. Rekapitulasi Regulasi yang disusun oleh BPSDM ESDM tahun 2020	72
Tabel 3.32. Sasaran Strategis Pengendalian Mutu yang Optimal Tahun 2020	73
Tabel 3.33. Capaian Realisasi Indikator Indeks Maturitas SPIP	73
Tabel 3.34. Interval Skor indeks Maturitas SPIP	74
Tabel 3.35. Capaian realisasi indikator Nilai SAKIP BPSDM ESDM	76
Tabel 3.36. Komponen Penilaian SAKIP	76
Tabel 3.37. Hasil Penilaian SAKIP BPSDM ESDM	77
Tabel 3.38. Sasaran Strategis Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	78
Tabel 3.39. Target dan capaian indikator Indeks Reformasi Birokrasi	79
Tabel 3.40. Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM	79
Tabel 3.41. Sasaran Strategis Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	81
Tabel 3.42. Target dan capaian indikator nilai evaluasi kelembagaan	81
Tabel 3.43. Komponen dan hasil Penilaian Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM	82

Tabel 3.44. Target dan capaian indikator indeks IP ASN BPSDM ESDM tahun 2020	84
Tabel 3.45. Detail hasil Penilaian IP ASN BPSDM ESDM	84
Tabel 3.46. Sasaran Strategis Pengelolaan sistema Anggaran BPSDM yang Optimal	86
Tabel 3.47. Target dan capaian indikator kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	87
Tabel 3.48. Detail Hasil Penilaian IKPA BPSDM ESDM	87
Tabel 3.49. Predikat WBK/WBBM Satuan Kerja di lingkungan BPSDM ESDM	92
Tabel 3.50. Pagu Anggaran BPSDM ESDM Tahun 2020	96
Tabel 3.51. Realisasi Anggaran per Unit Eselon II Tahun 2019 (dalam jutaan)	96

DAFTAR

Gambar

Gambar 1.1 Tugas dan fungsi BPSDM ESDM	4
Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPSDM ESDM	8
Gambar 2.1. Agenda Pembangunan RPJMN IV Tahun 2020-2024	14
Gambar 2.2. Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024	16
Gambar 2.3. Kerangka Peta Strategi	21
Gambar 2.4. Peta Strategis BPSDM ESDM Tahun 2020-2024	24
Gambar 2.5 Status Indeks Capaian IKU	28
Gambar 3.1 (kiri) Pelaksanaan pelatihan (luring) implementasi keselamatan pertambangan mineral dan batubara oleh PPSDM Geominerba; (kanan) Pelaksanaan pelatihan (daring) basic control system oleh PPSDM Migas	32
Gambar 3.2 Perbandingan capaian realisasi jumlah peserta pelatihan sektor industri pada tahun 2019 dan 2020	33
Gambar 3.3 Pelaksanaan Diklat Teknis Pengelolaan Wilayah Usaha Penyediaan Tenaga Listrik secara daring	34
Gambar 3.4 Pelaksanaan pelatihan ASN sebagai wujud peningkatan kompetensi ASN	37
Gambar 3.5 Perbandingan capaian realisasi jumlah peserta pelatihan ASN pada tahun 2019 dan 2020	38
Gambar 3.6 Pelaksanaan Diklat Operator Tambang Bawah Tanah Masyarakat Provinsi Kalimantan Timur di Balai Diklat TBT	41
Gambar 3.7 Perbandingan capaian realisasi jumlah Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat pada tahun 2020	42
Gambar 3.8 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM di lingkungan satuan kerja BPSDM ESDM	46
Gambar 3.9 Perbandingan capaian realisasi Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM pada tahun 2020	47

Gambar 3.10 Perbandingan capaian peserta sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM dan lulusan sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM pada tahun 2020	51
Gambar 3.11 Kegiatan pembelajaran di PEP Bandung	53
Gambar 3.12 Jumlah Mahasiswa di lingkungan BPSDM ESDM dilihat berdasarkan program studi tahun 2020	54
Gambar 3.13 Grafik perbandingan penerimaan PNBPN BPSDM ESDM tahun 2019 dan tahun 2020	57
Gambar 3.14 Pelaksanaan Akreditasi Lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM	60
Gambar 3.15 Capaian realisasi capaian jumlah dokumen NSPK pada tahun 2020	62
Gambar 3.16 Tampilan antarmuka aplikasi Data Executive Information System - DEIS	65
Gambar 3.17 Tampilan antarmuka dan framework aplikasi BIYAN	65
Gambar 3.18. Tahap Pengumpulan Data Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan	68
Gambar 3.19. Tahap Pengolahan Data Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan	69
Gambar 3.20. Contoh Simulasi Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan	69
Gambar 3.21. Grafik radar peta nilai evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM	82
Gambar 3.22. Peta hasil penilaian Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM yang berada pada peringkat komposit 2 (P-4)	83
Gambar 3.23 Grafik Perbandingan Antara Pendapatan dan Pengeluaran pada Kilang Minyak Cepu dari Tahun 2012 hingga Tahun 2019	89
Gambar 3.24 Optimalisasi aset RIG #99 PPSDM Migas	89
Gambar 3.25 Optimalisasi Aset SPBU PPSDM Migas Cepu	90
Gambar 3.26 Optimalisasi Aset Kampus Lapangan Cipatat	90
Gambar 3.27 Migas Cepu Edupark	91
Gambar 3.28 Penganugrahan Zona Integritas oleh Menteri PANRB Tjahjo Kumolo kepada PPSDM Migas dan PEM Akamigas yang meraih predikat WBK/WBBM	92

Gambar 3.29 Penganugrahan Proper Emas kepada LSK PPSDM KEBTKE	93
Gambar 3.30 Diagram perbandingan pagu anggaran (APBN) dengan capaian kegiatan pengembangan SDM ESDM	94
Gambar 3.31 Diagram perbandingan jumlah SDM BPSDM ESDM dengan capaian kegiatan pengembangan SDM ESDM	95
Gambar 3.32 Kurva 'S' Realisasi Anggaran BPSDM ESDM Tahun 2020	97



BAB 1

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.

Berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional dengan menjawab isu-isu strategis yang berkembang telah dilaksanakan BPSDM ESDM dalam kurun tahun 2020. Pelaksanaan program dan kegiatan pada akhir tahun anggaran 2020 harus dievaluasi untuk mengetahui seberapa besar manfaat dan dampak program dan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bentuk pertanggung jawaban 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 BPSDM ESDM tahun 2020, juga sebagai bahan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi, serta dalam laporan ini disajikan pula hasil pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan dengan menggunakan indikator yang telah ditetapkan sebagai parameter pengukuran kinerja.

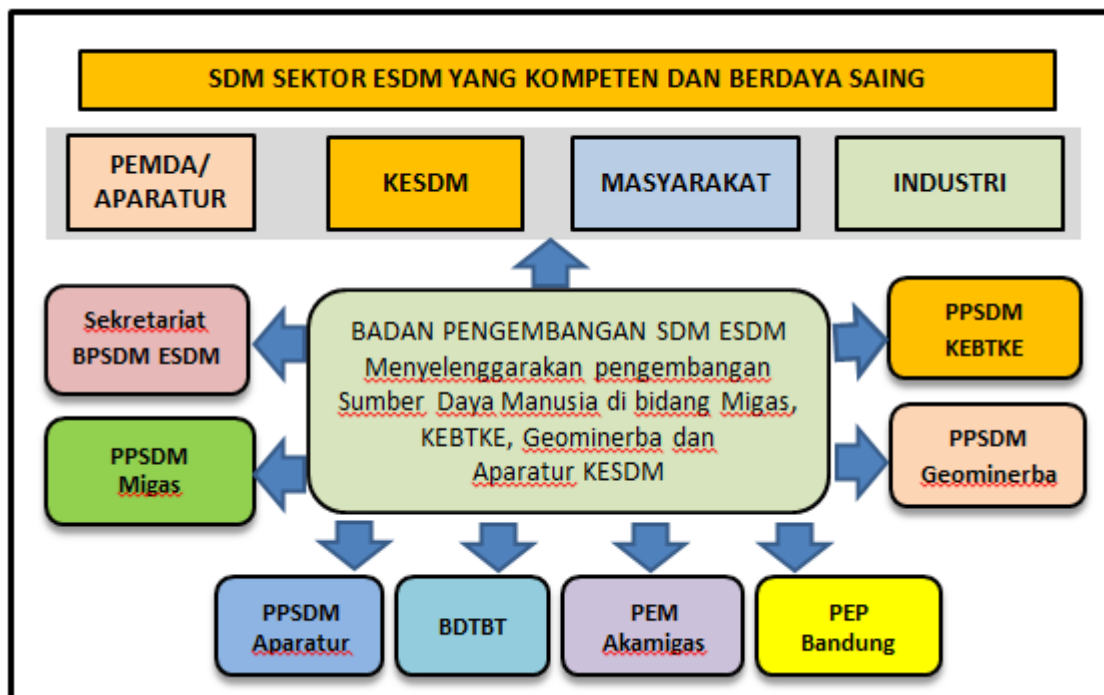
Tujuan dari pelaporan kinerja untuk memberikan informasi kinerja BPSDM ESDM tahun 2020 yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BPSDM ESDM untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

1.3 Tugas dan Fungsi

Organisasi dan tata kerja BPSDM ESDM yang diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam BAB XI menyebutkan bahwa BPSDM ESDM dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. Tugas BPSDM ESDM adalah menyelenggarakan pengembangan SDM di bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi. Tugas tersebut dijalankan oleh BPSDM ESDM dengan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
4. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.



Gambar 1.1 Tugas dan fungsi BPSDM ESDM

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

1. Sekretariat BPSDM ESDM

Sekretariat BPSDM ESDM mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral. Sekretariat BPSDM ESDM terdiri dari:

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

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

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

PPSDM KEBTKE terdiri dari:

- a) Bagian Tata Usaha;
- b) Bidang Program dan Evaluasi;
- c) Bidang Perencanaan dan Standardisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d) Bidang 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 Tata Usaha;
- b) Bidang Program dan Evaluasi;
- c) Bidang Perencanaan dan Standardisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d) Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana 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 bagian dan bidang - bidang, serta kelompok jabatan fungsional, yaitu:

- a) Bagian Tata Usaha;
- b) Bidang Program dan Evaluasi;
- c) Bidang Perencanaan dan Standardisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- d) 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. PPSDMA terdiri dari:

- a) Bagian Tata Usaha;
- b) Bidang Program dan Evaluasi;
- c) Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur;
- d) Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Pengelolaan Sarana Prasarana; dan
- e) Kelompok Jabatan Fungsional.

6. Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (PEM Akamigas)

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

- a) Senat Akademik;
- b) Pimpinan (Direktur, Wakil Direktur)
- c) Dewan Penyantun
- d) Satuan Penjaminan Mutu
- e) Satuan Pengawas Internal
- f) Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
- g) Bagian Umum dan Keuangan
- h) Program Studi
- i) Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
- j) Unit Penunjang

7. Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung (PEP Bandung)

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ESDM nomor 6 tahun 2019 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 Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
- g) Subbagian Umum dan Keuangan
- h) Program Studi
- i) Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
- j) Unit Penunjang

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

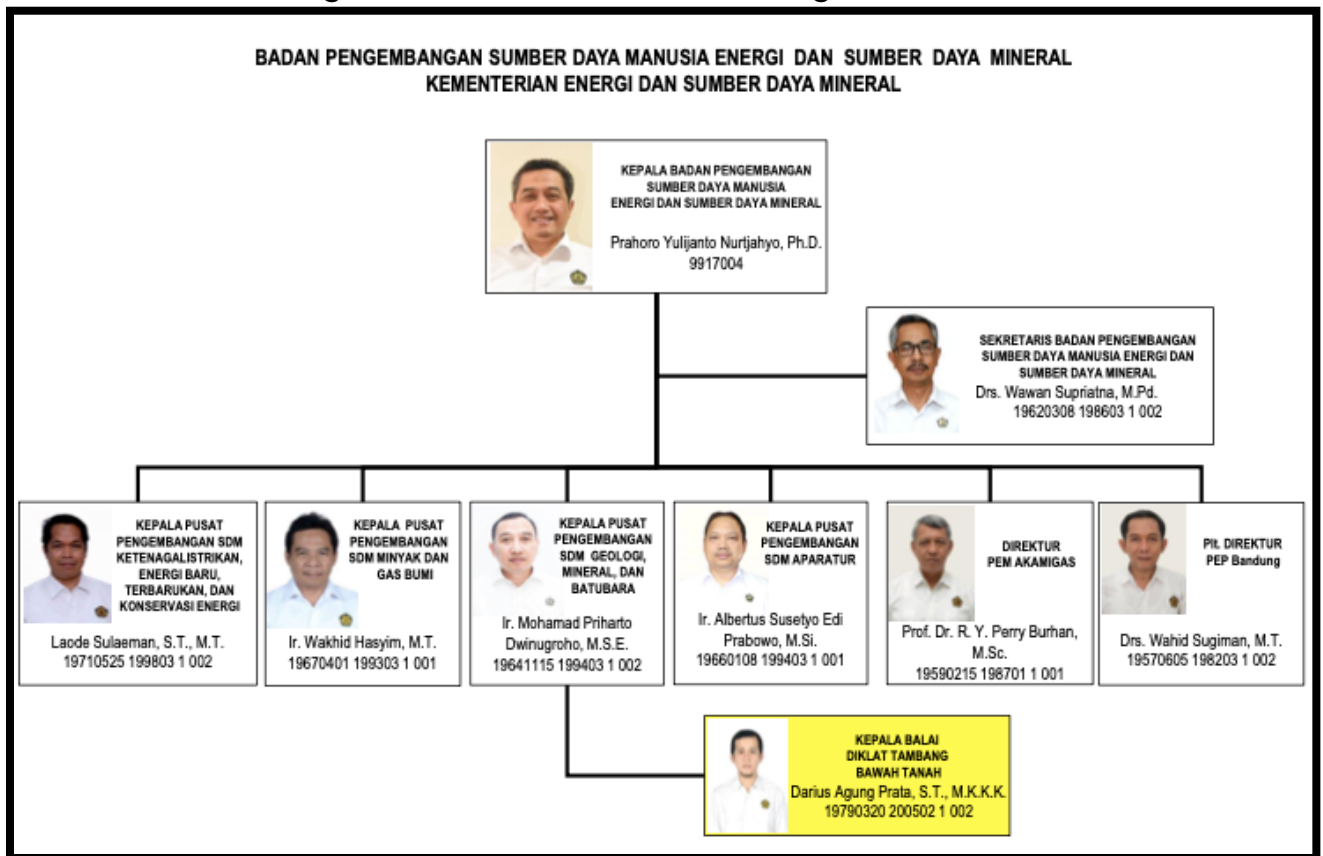
1. Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT)

Sebagaimana diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Tambang Bawah Tanah, Balai Diklat Tambang Bawah Tanah mempunyai tugas teknis penunjang dan operasional melaksanakan bidang pendidikan dan pelatihan tambang bawah tanah. Susunan organisasi BDTBT terdiri dari:

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

1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi BPSDM ESDM sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPSDM ESDM

1.5 Isu Strategis BPSDM ESDM

BPSDM ESDM yang sebagian besar satker dibawahnya merupakan satker yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) pada tahun 2020 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.

Optimalisasi aset Barang Milik Negara (BMN) di lingkungan BPSDM ESDM perlu senantiasa dilakukan dalam rangka mengoptimalkan pemanfaatan aset-aset yang dimiliki oleh BPSDM ESDM yang pada akhirnya diharapkan dapat menunjang pendapatan BPSDM ESDM sebagai BLU. Pendirian Politeknik Energi dan Pertambangan (PEP) perlu juga dilakukan dalam rangka

mengembangkan pendidikan Vokasi sehingga terwujudnya SDM sektor ESDM yang siap pakai. Selain itu Pendirian PEP ini sejalan dengan pengembangan BPSDM ESDM menjadi unit kerja dengan pola keuangan BLU dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

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 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 2020 secara rinci diuraikan pada Tabel 1.1 sampai dengan Tabel 1.4.

BPSDM ESDM sesuai dengan tugasnya yaitu melaksanakan pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM dijalankan oleh kekuatan SDM jabatan struktural yang menjalankan organisasi. Sedangkan pelaksanaannya didukung oleh kekuatan SDM jabatan fungsional Widyaiswara, Instruktur dan Dosen menjadi kekuatan penting dalam melaksanakan tugas utama BPSDM ESDM. Kekuatan SDM PNS saat ini secara keseluruhan berjumlah 716 (tujuh ratus enam belas) orang dan 2 (dua) orang yang diperbantukan di BPH Migas. Kekuatan SDM PNS Widyaiswara, Instruktur dan Dosen menjadi kekuatan penting di dalam melaksanakan tugas utama BPSDM ESDM, dengan komposisi SDM sebesar 33% (237 orang) dari jumlah keseluruhan SDM PNS BPSDM ESDM.

Jabatan fungsional umum masih mendominasi kekuatan SDM PNS BPSDM ESDM dengan porsi sebesar 51,74% (371 orang). Terdapat penambahan jumlah pegawai secara signifikan pada jabatan fungsional tertentu karena adanya transisi dari jabatan struktural ke jabatan fungsional tertentu sehingga jumlah jabatan fungsional tertentu per 31 Desember 2020 adalah sebesar 14,36 (103 orang) (Tabel 1.1).

Tabel 1.1 SDM PNS Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Sekretariat BPSDM ESDM	PPSDM KEBTKE	PPSDM Migas	PPSDM Geominerba	PPSDM Aparatur	PEM Akamigas	Balai Diklat TBT	PEP Bandung	Jumlah
Widyaiswara	-	20	23	19	16	-	4	-	82
Dosen	-	-	-	-	-	53	-	11	64
Instruktur	-	4	77	9	-	-	1	-	91
Struktural	1	1	1	1	1	-	-	-	5
Fungsional Tertentu	21	12	14	19	18	14	3	2	103
Fungsional Umum	37	29	127	40	39	66	21	12	371
Jumlah	59	66	242	88	74	133	29	25	716

Kekuatan SDM PNS BPSDM ESDM berdasarkan golongan mayoritas terkonsentrasi pada golongan III dan II. Hampir separuh lebih yaitu pada golongan III sebesar 73,88% (529 orang) dan terbanyak kedua yaitu pada golongan II sebesar 12,70% (91 orang) (Tabel 1.2).

Tabel 1.2 SDM PNS Berdasarkan Golongan

Golongan	Sekretariat BPSDM ESDM	PPSDM KEBTKE	PPSDM Migas	PPSDM Geominerba	PPSDM Aparatur	PEM Akamigas	Balai Diklat TBT	PEP Bandung	Jumlah
I	-	1	8	-	1	1	-	-	11
II	6	3	43	9	15	8	4	3	91
III	49	47	180	67	44	105	22	15	529
IV	4	15	11	12	14	19	3	7	85
Jumlah	59	66	242	88	74	133	29	25	716

Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir SDM PNS BPSDM ESDM, terlihat bahwa pendidikan jenjang Sarjana Strata 1 (S1) dan Sarjana Strata 2 (S2) paling banyak populasinya. Pendidikan S1 sebesar 38,63% (277 orang) dan pendidikan S2 sebesar 29% (208 orang) (Tabel 1.3).

Tabel 1.3 SDM PNS Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Sekretariat BPSDM ESDM	PPSDM KEBTKE	PPSDM Migas	PPSDM Geominerba	PPSDM Aparatur	PEM Akamigas	Balai Diklat TBT	PEP Bandung	Jumlah
SD	-	-	1	-	1	1	-	-	3
SLTP	-	1	8	1	1	-	-	-	11
SLTA	14	5	50	15	19	19	3	3	128
D1	-	-	6	-	-	-	-	-	6
D2	-	1	3	-	-	2	-	-	6
D3	2	3	41	4	2	8	1	-	61
D4 / S1	25	21	103	39	28	35	19	7	277
S2	18	33	28	27	23	62	6	11	208
S3	-	2	2	2	-	6	-	4	16
Jumlah	59	66	242	88	74	133	29	25	716

Berdasarkan komposisi jenis kelamin, Sumber Daya Manusia PNS BPSDM ESDM hampir seluruhnya diisi oleh laki-laki yaitu sebesar 73,50% (527 orang) dan perempuan sebesar 26,50% (190 orang) (Tabel 1.4).

Tabel 1.4 SDM PNS Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Sekretariat BPSDM ESDM	PPSDM KEBTKE	PPSDM Migas	PPSDM Geominerba	PPSDM Aparatur	PEM Akamigas	Balai Diklat TBT	PEP Bandung	Jumlah
Pria	33	47	198	66	54	87	22	19	526
Wanita	26	19	44	22	20	46	7	6	190
Jumlah	59	66	242	88	74	133	29	25	716

1.7 Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian Laporan Kinerja adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada Bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2020.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

a. Capaian Kinerja Organisasi

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

b. Kinerja Lainnya

Pada subbab ini dibahas secara singkat kinerja lainnya BPSDM ESDM diluar pelaksanaan kegiatan inti yang meliputi optimalisasi asset dan penghargaan dan prestasi yang diperoleh BPSDM ESDM pada Tahun Anggaran 2020

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.



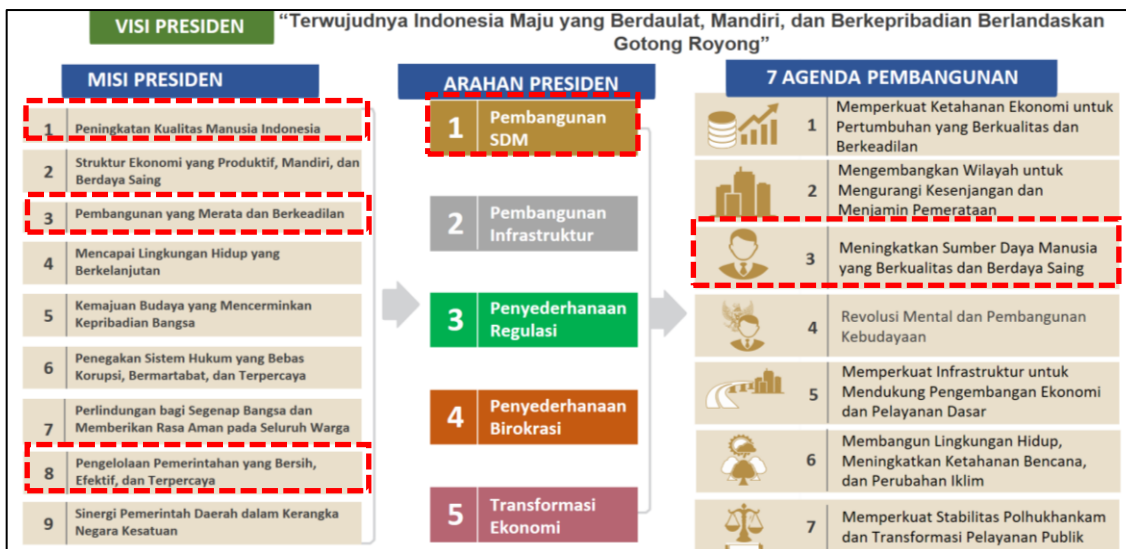
PERENCANAAN KINERJA

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

A. Visi dan Misi

Renstra BPSDM ESDM tahun 2020-2024 dalam pengembangan kapasitas SDM sektor ESDM mengacu mengacu kepada Visi Misi Presiden. Visi dan Misi dimaksud dituangkan di 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 antardaerah juga menjadi fokus perhatian pada periode pertama pemerintahan dan dilanjutkan ke periode kedua melalui program aksi:

Mengembangkan Potensi Ekonomi Daerah untuk Pemerataan Pembangunan Antarwilayah

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. Terdapat 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*).

B. 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.”

C. 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;
4. Terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga.

Keempat pilar tersebut diterjemahkan ke dalam 7 agenda pembangunan yang didalamnya terdapat Program Prioritas, Kegiatan Prioritas, dan Proyek Prioritas.

7 AGENDA PEMBANGUNAN RPJMN 2020-2024



Gambar 2.2. Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024

BPSDM ESDM

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

1. Penguatan Pelatihan Sektor Industri

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

2. Penguatan Pelatihan Aparatur Sipil Negara,

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

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

3. Penguatan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat

- a. Pelatihan vokasi bagi masyarakat dari BPSDM ESDM
 - pelaksanaan kegiatan pelatihan ini dilaksanakan untuk mendukung agenda pembangunan ke 3 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 BPSDM ESDM;
 - melibatkan peran dan kerja sama Pemerintah Daerah dalam proses seleksi peserta pelatihan;
 - pemetaan kebutuhan peserta yang berasal dari daerah penghasil/ daerah yang melaksanakan kegiatan di subsektor 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;
- b. Pelatihan vokasi bagi masyarakat untuk Program Kartu Prakerja (KPK)
 - **program kartu prakerja** adalah program pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi;
 - dasar hukum program kartu prakerja adalah Perpres Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja;
 - alokasi anggaran yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan berasal dari Bendahara Umum Negara, Kementerian Keuangan;

4. Penguatan Proses Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik

- a. peningkatan kerja sama peran dan kerja sama industri/swasta dalam proses pemberian sertifikasi;
- b. pengembangan standar kompetensi sesuai kebutuhan industri dengan penambahan beberapa skema;
- c. penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas pelaksanaan sertifikasi profesi;
- d. sinkronisasi sistem sertifikasi sektor ESDM;

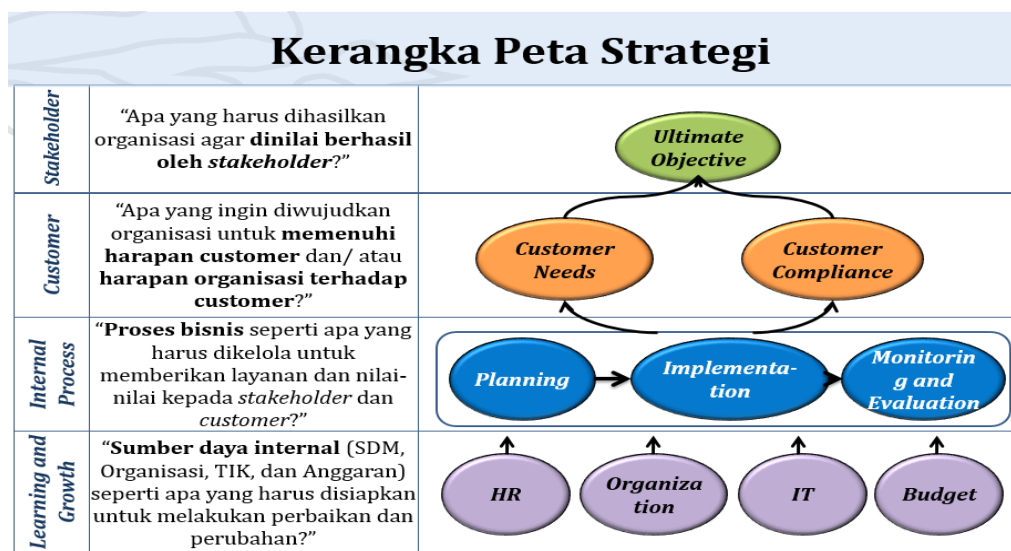
- e. penambahan jumlah asesor; dan
- f. penambahan jumlah TUK.

5. Penguatan Pendidikan Tinggi Berkualitas

- a. Jumlah mahasiswa PEP merupakan kumulatif dari penghitungan jumlah mahasiswa PEP Bandung, PEP Prabumulih, dan PEP Bali. Rencana pendirian PEP Prabumulih merupakan mekanisme pengembangan Program Studi Diluar Kampus Utama (PSDKU) PEM Akamigas dengan Program Studi Teknologi Pengolahan Migas dan Petrokimia, dan Program Studi Teknologi Mesin Migas bekerja sama dengan Universitas Sriwijaya. Sedangkan rencana pendirian politeknik di Provinsi Bali ditindaklanjuti melalui mekanisme kerjasama dengan Politeknik Negeri Bali (PNB), dengan membuka 4 Program Studi Bidang Energi Baru Terbarukan;
- b. pengembangan perguruan tinggi sebagai produsen iptek-inovasi dan pusat keunggulan (*center of excellence*) yang mencakup penguatan fokus bidang ilmu sesuai potensi daerah setempat;
- c. peningkatan kualitas dan pemanfaatan penelitian dengan meningkatkan interaksi perguruan tinggi dan industri;
- d. peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan akreditasi program studi dan lembaga ke Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT);
- e. 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.
- f. 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;
- g. perwujudan diferensiasi misi dengan mendorong fokus perguruan tinggi dalam mengemban tridharma perguruan tinggi, yakni sebagai *research university*, *teaching university*, atau *vocational university*.

D. Sasaran Strategis

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



Gambar 2.3. Kerangka Peta Strategi

Peta Sasaran Strategis BPSDM ESDM:

1. Stakeholders Perspective

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

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

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

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

- Jumlah penerimaan negara bukan pajak (%)

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

Stakeholder Perspective

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
STAKEHOLDER PERSPECTIVE						
SS 1. Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional						
1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri (orang)*	12.070	14.483	17.379	20.855	25.027
2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara (orang)*	3.827	6.580	6.797	6.986	7.303
3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (orang)*	734	881	1.057	1.267	1.522
4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (orang)*	22.875	27.451	32.941	39.529	47.434
5	Jumlah Mahasiswa Politeknik (orang)*	1.260	1.590	1.838	2.018	2.078
SS 2. Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM						
6	Jumlah penerimaan negara bukan pajak (%)	100	100	100	100	100

2. Customer Perspective

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

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

a) Indeks kepuasan pengguna layanan (indeks)

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

Customer Perspective

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
CUSTOMER PERSPECTIVE						
SS 6. Meningkatnya kualitas pelayanan						
10	Indeks kepuasan pengguna layanan (indeks)	3,31	3,32	3,33	3,34	3,36

3. Internal Process Perspective

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

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

a) Akreditasi dan sertifikasi BAN PT (sertifikat)

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

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

a) Jumlah dokumen NSPK (dokumen)

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

a) Jumlah regulasi yang disusun (regulasi)

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

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

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

Internal Process Perspective

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE						
SS 3. Institusi pendidikan vokasi yang unggul, pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja sektor yang unggul, pelatihan dan talent management Aparatur KESDM						
7	Akreditasi dan sertifikasi BAN PT (sertifikat)	-	4	2	-	3
8	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya (lembaga)	5	6	7	8	9
SS 4. Sarana dan prasarana pembelajaran yang kreatif dan efektif sesuai dengan kebutuhan sektor						
9	Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	316	253	250	250	253
SS 7. Kebijakan pengembangan SDM sektor ESDM yang menunjang kebijakan pengelolaan sektor ESDM						
12	Jumlah regulasi yang disusun (regulasi)	110	111	112	113	114
SS 8. Pengendalian Mutu yang optimal						
13	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4	4,1	4,2	4,3	4,5
14	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	84	86	88	89	90

4. *Learning and Growth Perspective*

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

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

Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)

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

- a) Indeks Reformasi Birokrasi

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

- a) Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)
- b) Indeks Profesionalitas ASN (%)

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

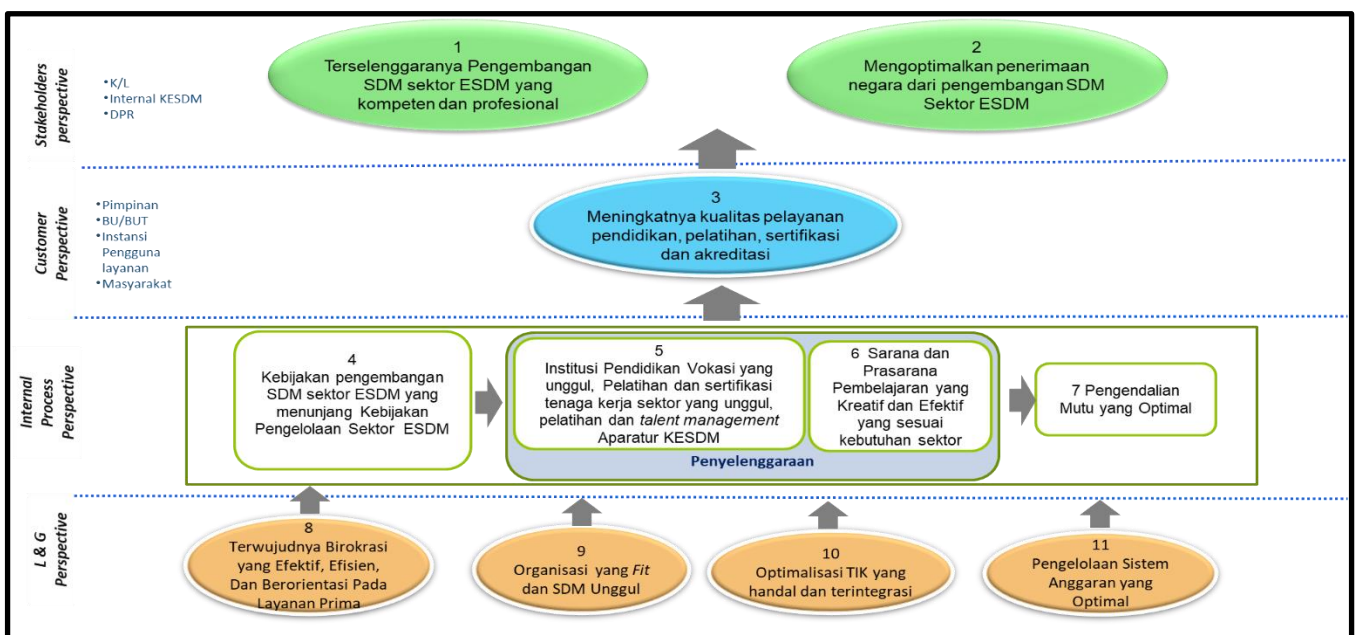
- a) Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

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

Learning & Growth Perspective

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE						
SS 5. Optimalisasi TIK yang handal dan terintegrasi						
10	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	6	7	8	9	10
SS 9. Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi Pada Layanan Prima						
15	Indeks Reformasi Birokrasi	85	85,8	86	86,7	87
SS 10. Organisasi yang Fit dan SDM Unggul						
16	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	78,5	78,5	78,5	78,5	79
17	Indeks Profesionalitas ASN (%)	81	82	83	84	85
SS 11. Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal						
18	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90	90,25	90,5	90,75	91

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



Gambar 2.4. Peta Strategis BPSDM ESDM Tahun 2020-2024

2.2 PENETAPAN KINERJA

Penetapan Kinerja BPSDM ESDM Tahun 2020 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 Ka. 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.2020

Perspective	Sasaran Strategis (SS)*		Indikator Kinerja (IK)		Target Perjanjian Kinerja	Target Renstra
Stakeholders Perspective	SS1	Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri	10.952	12.070
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara	3.827	3.827
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat	734	734
			4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	16.138	22.875
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.072	1.260
	SS2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100	100
Internal Process Perspective	SS3	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM	7	Akreditasi dan sertifikasi BAN PT (sertifikat)	-	-
			8	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya (Lembaga)	5	5
	SS4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	9	Jumlah dokumen NSPK dokumen	316	316
Learning & Growth Perspective	SS5	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	10	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	6	6
Customer Perspective	SS6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	11	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,31	3,31
Internal Process Perspective	SS7	Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	12	Jumlah Regulasi yang Disusun	-	110
	SS8	Pengendalian Mutu yang optimal	13	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4	4
			14	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	84	84

Perspective	Sasaran Strategis (SS)*		Indikator Kinerja (IK)		Target Perjanjian Kinerja	Target Renstra
Learning & Growth Perspective	SS9	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	15	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	85	85
	SS10	Organisasi yang Fit dan SDM Unggul	16	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	78,5	78,5
			17	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	81	81
	SS11	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	18	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90	90

*) Sesuai dengan IKU BPSDM ESDM pada Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020

Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM Tahun Anggaran 2020 merupakan perjanjian kinerja yang disusun pada masa transisi pergantian periode Renstra 2015-2019 dengan Renstra 2020-2024. Masa transisi tersebut berimbas kepada terdapat ketidaksesuaian pada beberapa item Sasaran Strategis maupun Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM yang disahkan pada bulan Juni 2020 dengan IKU BPSDM ESDM pada Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020 yang ditetapkan pada 16 November 2020. Pada laporan kinerja ini tata urutan penyajian data capaian realisasi berdasarkan tata urutan IKU BPSDM sesuai Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020 dengan menggunakan target PK yang telah ditetapkan. Berikut adalah perbedaan dimaksud:

a) Tata Urutan Sasaran Strategis

Tabel 2.6. Perbedaan tata urutan Sasaran Strategis PK BPSDM ESDM TA.2020 dengan IKU BPSDM ESDM pada Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020

Sasaran Strategis	PK BPSDM ESDM TA. 2020	IKU BPSDM ESDM (Kepmen Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020)
Meningkatnya kualitas pelayanan Kebijakan pengembangan	Sasaran Strategis 3 (tiga)	Sasaran Strategis 6 (enam)
Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan <i>Talent Management</i> Aparatur KESDM	Sasaran Strategis 5 (lima)	Sasaran Strategis 3 (tiga)
Pengendalian Mutu yang optimal	Sasaran Strategis 6 (enam)	Sasaran Strategis 8 (delapan)

Sasaran Strategis	PK BPSDM ESDM TA. 2020	IKU BPSDM ESDM (Kepmen Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020)
Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	Sasaran Strategis 7 (tujuh)	Sasaran Strategis 9 (sembilan)
Organisasi BPSDM yang Fit dan SDM Unggul	Sasaran Strategis 8 (delapan)	Sasaran Strategis 10 (sepuluh)
Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	Sasaran Strategis 9 (sembilan)	Sasaran Strategis 5 (lima)
Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	Sasaran Strategis 10 (sepuluh)	Sasaran Strategis 11 (sebelas)

b) Narasi Sasaran Strategis

Tabel 2.7. Perbedaan narasi Sasaran Strategis PK BPSDM ESDM TA.2020 dengan IKU BPSDM ESDM pada Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020

Sasaran Strategis	PK BPSDM ESDM TA. 2020	IKU BPSDM ESDM (Kepmen Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020)
Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	Indikator: (tidak ada)	Indikator: Jumlah dokumen NSPK (dokumen)
Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	Indikator: Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	Indikator: Jumlah Regulasi yang Disusun (regulasi)

c) Target Indikator Kinerja

Tabel 2.8. Perbedaan target indikator PK BPSDM ESDM TA.2020 dengan Renstra BPSDM ESDM 2020-2024

Indikator Kinerja	PK BPSDM ESDM TA. 2020	Renstra BPSDM ESDM 2020-2024
Jumlah peserta pelatihan sektor industri (orang)	10.952	12.070

Indikator Kinerja	PK BPSDM ESDM TA. 2020	Renstra BPSDM ESDM 2020-2024
Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (orang)	16.138	22.875
Jumlah Mahasiswa Politeknik (orang)	1.072	1.260
Jumlah Regulasi yang Disusun (regulasi)	(tidak ada)	110

2.3 PENGUKURAN KINERJA



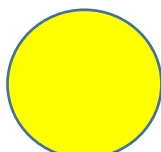
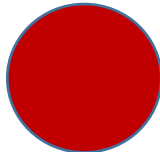
1. Rumus Pengukuran

Pengukuran capaian kinerja BPSDM ESDM Tahun 2020, dilakukan dengan membandingkan antara data target dan realisasi IKU, sehingga diperoleh indeks capaian IKU. Penghitungan indeks capaian IKU di lingkungan BPSDM ESDM menggunakan memperhitungkan jenis polarisasi maximize, dimana semakin tinggi nilai aktual/realisasi IKU terhadap target, semakin baik capaian kinerjanya.

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian sasaran strategis dan sasaran program. Analisis capaian sasaran program juga dilakukan sebagai pendukung capaian kinerja sasaran strategis yang dilakukan terhadap indikator kinerja utama. Pengukuran capaian kinerja BPSDM ESDM tahun 2020 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:

			
Sangat Baik Capaian > 100%	Baik 75% ≥ Capaian ≤ 100%	Rendah 50 ≥ Capaian < 75%	Sangat Rendah Capaian < 50%

Gambar 2.5 Status Indeks Capaian IKU



BAB 3

AKUNTABILITAS KINERJA

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Utama Tahun 2020

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

Tabel 3.1 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

Perspective	Sasaran Strategis (SS)*		Indikator Kinerja (IK)		Target PK	Capaian	% Capaian
Stakeholders Perspective	SS1	Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan sektor industri	10.952	19.818	180,95%
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara	3.827	22.761	594,75%
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat	734	888	120,98%
			4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	16.138	19.568	121,25%
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.072	1.127	105,13%
	SS2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100	129,51%	129,51%
Internal Process Perspective	SS3	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM	7	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya (Lembaga)	5	5	100,00%

Perspective	Sasaran Strategis (SS)*		Indikator Kinerja (IK)		Target PK	Capaian	% Capaian
	SS4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	8	Jumlah dokumen NSPK dokumen	316	396,00	125,32%
Learning & Growth Perspective	SS5	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	9	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	6	6	100,00%
Customer Perspective	SS6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	10	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,31	3,53	106,58%
Internal Process Perspective	SS7	Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	11	Jumlah Regulasi yang Disusun	110**	143	130,00%
	SS8	Pengendalian Mutu yang optimal	12	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4	4,12	102,95%
			13	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	84	85,36	101,62%
Learning & Growth Perspective	SS9	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	14	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	85	98,96	116,42%
	SS10	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	15	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	78,5	78,44	99,92%
			16	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	81	81,81	101,51%
	SS11	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	17	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90	95,82	106,47%

*) Sesuai dengan IKU BPSDM ESDM pada Kepmen ESDM No. 209K/09/MEM/2020

**) Target pada dokumen Renstra BPSDM ESDM 2020-2024 dan PK Eselon II

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

Pada tahun anggaran 2020 sasaran strategis ini secara umum berkinerja baik dimana persentase capaian seluruh indikator pada Sasaran Strategis ini memiliki realisasi diatas 100% dibandingkan target yang ditetapkan. Sasaran strategis ini terdiri atas 5 (lima) indikator yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran strategis “Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan professional”. IKU ini merupakan cascading dari IKU (level 0) Kementerian yaitu IKU

Jumlah pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional. Adapun IKU Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

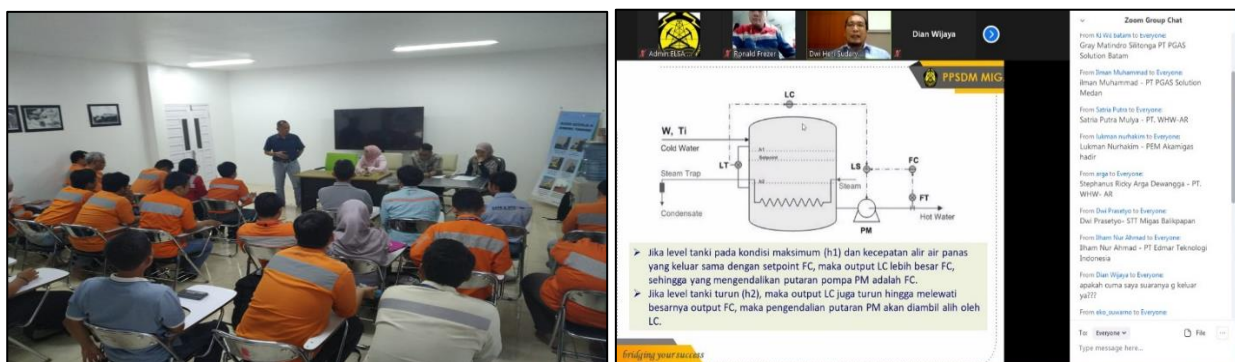
Tabel 3.2 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Terselenggaranya pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional Tahun 2020

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

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

IK 1. Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia khususnya pada sektor ESDM, Badan Pengembangan SDM ESDM menyelenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM melalui kegiatan pelatihan untuk industri. Tahun 2020 merupakan tahun dimana terjadi pergeseran pola pelaksanaan pelatihan sektor industri dimana pelaksanaan pelatihan secara daring menggeser pola pelaksanaan pelatihan secara luring sebagai imbas dari adanya pandemi covid 19.



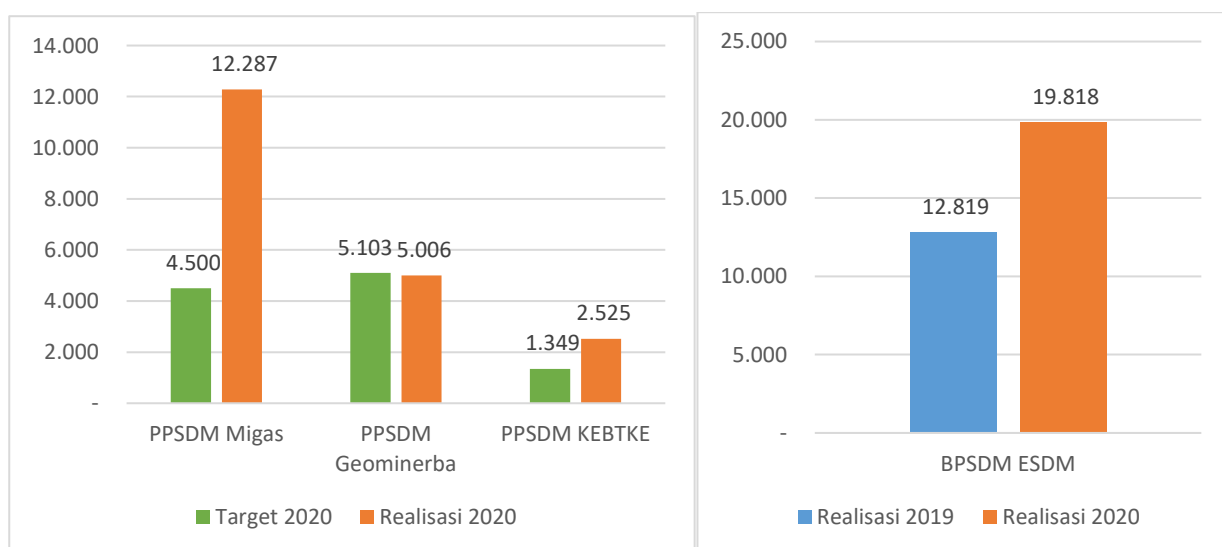
Gambar 3.1 (kiri) Pelaksanaan pelatihan (luring) implementasi keselamatan pertambangan mineral dan batubara oleh PPSPDM Geominerba; (kanan) Pelaksanaan pelatihan (daring) *basic control system* oleh PPSPDM Migas

Pada tahun anggaran 2020 BPSDM ESDM melalui satuan kerja PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, PPSDM KEBTKE telah menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM melalui pelatihan industri sebanyak 19.517 Orang atau 178,21% melampaui target yang ditetapkan pada tahun anggaran 2020 sebesar 10.952 Orang sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah peserta pelatihan sektor industri	10.952	19.818	180,95%

Pada tahun 2020 indikator kinerja ini secara umum berkinerja sangat baik dengan realisasi sebesar 180,95% dibandingkan target yang ditetapkan. Hal ini merupakan cerminan kinerja satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM melalui kegiatan pelatihan untuk industri. Capaian realisasi ini jika dilihat dari satuan kerja pelaksananya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 3.2 Perbandingan capaian realisasi jumlah peserta pelatihan sektor industri pada tahun 2019 dan 2020

Secara umum capaian realisasi jumlah peserta pelatihan sektor industri di BPSDM ESDM pada tahun 2020 mengalami kenaikan bila dibandingkan pada tahun 2019 dimana terjadi peningkatan 54,60%. Capaian positif tersebut juga seiring dengan kenaikan capaian pada sebagian besar satuan kerja dilingkungan BPSDM ESDM. Namun capaian realisasi peserta pelatihan sektor industri pada PPSDM Geominerba tidak mencapai target jika dibandingkan pada capaian pada tahun 2020 atau terjadi 98,10% dari target 2020 hal ini terjadi karena beberapa judul pelatihan mengharuskan pelaksanaan secara luring dan tidak dapat dilaksanakan secara daring karena faktor teknis dan keselamatan jenis diklat tertentu.



Gambar 3.3 Pelaksanaan Diklat Teknis Pengelolaan Wilayah Usaha Penyediaan Tenaga Listrik secara daring

Evaluasi

Capaian positif indikator jumlah peserta pelatihan sektor industri, 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 dari pelaksanaan pelatihan secara daring yang terindikasikan selama pelaksanaan pelatihan di tahun 2020, kekurangan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Tidak semua judul pelatihan khususnya yang bersifat keteknisan dan menyangkut keselamatan kerja dapat dilaksanakan secara daring.
- b. Infrastruktur jaringan internet yang handal belum tersebar secara merata di Indonesia khususnya pelatihan industri yang menysasar pekerja industri yang berkerja di *site*/lapangan.
- c. Interaksi peserta dan widyaiswara/instruktur terbatas dan cenderung menjadi kurang interaktif.
- d. Konsentrasi peserta terhadap materi dapat terganggu dengan adanya distraksi dari tempat peserta mengikuti pelatihan, seperti rumah atau tempat kerja.
- e. Output kualitas pelaksanaan secara daring dianggap kurang dibandingkan pelatihan secara luring.

Upaya Kedepan

Kegiatan pelatihan industri yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya, sebagai upaya mewujudkan Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional perlu secara berkesinambungan, terlebih dengan adanya disrupsi pandemi covid 19 yang terjadi di tahun 2020, yang masih dapat terjadi di tahun 2021. Upaya yang dapat dilakukan BPSDM ESDM di masa yang akan datang antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Upaya Kedepan terkait capaian jumlah peserta pelatihan sektor industri

No	Tantangan	Upaya Kedepan
1	Tidak semua judul pelatihan khususnya yang bersifat keteknisan dan menyangkut keselamatan kerja dapat dilaksanakan secara daring	<ol style="list-style-type: none"> a. Menciptakan judul-judul pelatihan baru yang sesuai dengan kebutuhan industri sektor ESDM b. Melaksanakan pelatihan <i>blended learning</i> dengan memadukan konsep pelatihan daring dan luring
2	Infrastruktur jaringan internet yang handal belum tersebar secara merata di Indonesia khususnya pelatihan industri yang menysasar pekerja industri yang berkerja di <i>site</i> /lapangan.	Mensyaratkan koneksi jaringan internet yang handal bagi calon peserta pelatihan secara daring, agar tidak menghambat pelaksanaan pelatihan dan tujuan pembelajaran dapat tersampaikan secara optimal kepada peserta pelatihan.

No	Tantangan	Upaya Kedepan
3	Interaksi peserta dan widyaiswara/instruktur terbatas dan cenderung menjadi kurang interaktif.	Mengembangkan LMS (<i>Learning Management System</i>) yang telah ada menjadi lebih baik dan semakin interaktif.
4	Konsentrasi peserta terhadap materi dapat terganggu dengan adanya distraksi dari tempat peserta mengikuti pelatihan, seperti rumah atau tempat kerja	Menjaga dan memastikan komitmen calon peserta pelatihan yang akan mengikuti pelatihan, agar dapat mengikuti jalannya pelatihan secara optimal.
5	Output kualitas pelaksanaan secara daring dianggap kurang dibandingkan pelatihan secara luring	Mengembangkan LMS (<i>Learning Management System</i>) yang telah ada diantaranya mencakup: <ul style="list-style-type: none"> a. Modul pelatihan online yang semakin lengkap dan diakses lebih mudah b. System interaksi pengajar dan peserta pelatihan yang lebih interaktif c. Menggunakan metoda blended learning khususnya pada pelatihan yang mengharuskan adanya interaksi secara luring. d. Memperkuat sistem evaluasi pembelajaran agar dapat memastikan output kualitas peserta pelatihan

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 IP-ASN yaitu dimensi kompetensi. Pelaksanaan diklat ASN ditujukan untuk meningkatkan kompetensi ASN, khususnya bagi pegawai di lingkungan Kementerian ESDM, untuk menjalankan tugas-fungsinya masing-masing secara optimal dan profesional. Tahun 2020 merupakan tahun dimana terjadi pergeseran pola pelaksanaan pelatihan sektor industri dimana pelaksanaan pelatihan secara daring menggeser pola pelaksanaan pelatihan secara luring sebagai imbas dari adanya pandemi covid 19.



Gambar 3.4 Pelaksanaan pelatihan ASN sebagai wujud peningkatan kompetensi ASN; (kiri) pelaksanaan Bimbingan Teknis Excellent Public Speaking untuk ASN; (kanan) pelatihan Pengenalan Legal Drafting untuk ASN secara luring.

Pelaksanaan pelatihan ASN dilaksanakan oleh PPSPDM Migas untuk Pada tahun anggaran 2020 BPSPDM ESDM melalui satuan kerja PPSPDM Migas untuk peningkatan kompetensi ASN subsektor Migas, PPSPDM Geominerba untuk peningkatan kompetensi ASN subsektor Geominerba, PPSPDM KEBTKE untuk peningkatan kompetensi ASN subsektor KEBTKE dan PPSPDM Aparatur untuk peningkatan kompetensi ASN bidang manajerial dan kepemimpinan. Keseluruhan pelaksanaan pelatihan tersebut memiliki tujuan meningkatkan kompetensi ASN Kementerian ESDM yang professional dan kompeten.

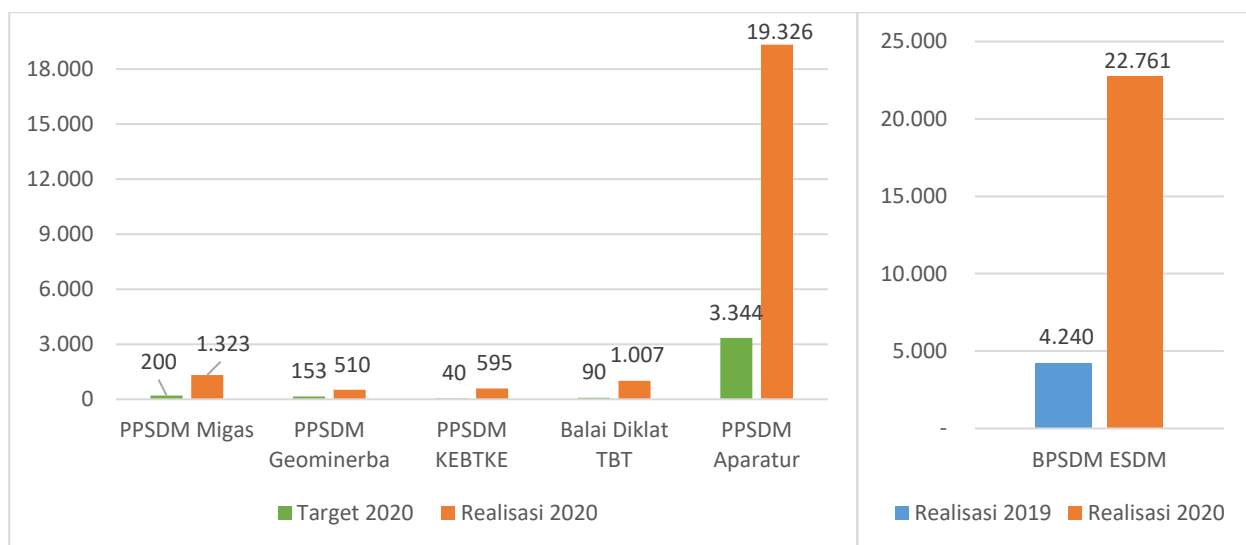
Pada tahun 2020 BPSPDM ESDM telah berhasil menyelenggarakan pelatihan ASN untuk 22.761 orang atau 594,75% dari target 2020 sebesar 3.827 orang. Capaian tersebut berasal dari kinerja satuan kerja BPSPDM ESDM dimana PPSPDM Migas melaksanakan pelatihan ASN untuk 1.323 orang, PPSPDM Geominerba melaksanakan pelatihan ASN untuk 510 orang, PPSPDM KEBTKE melaksanakan pelatihan ASN untuk 595 orang, Balai Diklat TBT melaksanakan pelatihan ASN untuk 1.007 orang dan

PPSDM Aparatur melaksanakan pelatihan ASN untuk 19.326 orang. Capaian indikator ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Capaian Sasaran Strategis I - Jumlah peserta pelatihan aparatur sipil negara

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah peserta pelatihan aparatur sipil negara	3.827	22.761	594,75%

Pada tahun 2020 indikator kinerja ini secara umum berkinerja sangat baik dengan realisasi sebesar 594,75% dibandingkan target yang ditetapkan. Hal ini merupakan cerminan kinerja satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM melalui kegiatan pelatihan ASN. Capaian realisasi ini jika dilihat dari satuan kerja pelaksanaanya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 3.5 Perbandingan capaian realisasi jumlah peserta pelatihan ASN pada tahun 2019 dan 2020

Secara umum capaian realisasi jumlah peserta pelatihan sektor industri di BPSDM ESDM pada tahun 2020 mengalami kenaikan signifikan bila dibandingkan pada tahun 2019 dimana terjadi peningkatan 436,82%. Kenaikan signifikan terjadi pada pelaksanaan

pelatihan ASN yang dilaksanakan PPSDM Aparatur dimana terjadi peningkatan sejumlah 16.392 orang atau 658,69% jika dibandingkan tahun 2019.

Evaluasi

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

- a. Adanya
- b. Kemudahan penyelenggaraan kegiatan diklat secara daring, dimana pelaksanaan membutuhkan tenaga SDM penyelenggara diklat yang relative lebih sedikit dibandingkan kegiatan luring sehingga kegiatan dapat dilaksanakan bersamaan dalam suatu waktu.
- c. Perencanaan target tidak mengasumsikan pelaksanaan pelatihan secara daring, sehingga capaian realisasi jauh melebihi target yang telah ditetapkan.
- d. Terdapat klausul pelaksanaan One Hour University pada indikator jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara pada PK (level 2) PPSDM Aparatur, yang menjadi menyumbang peserta cukup besar yakni 12.137 orang.

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

a. Transformasi Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)

Penyetaraan jabatan struktural ke dalam JFT merupakan langkah awal dalam penyederhanaan birokrasi agar tercipta birokrasi yang lebih profesional, efektif, dan efisien dalam pelayanan publik. Kebijakan ini harus dipersiapkan dengan seksama oleh BPSDM ESDM untuk mencegah adanya gap kompetensi pegawai ASN dari adanya transformasi jabatan ini melalui kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang sesuai tugas-fungsi serta jabatan (baru) yang diemban.

b. Ketidakserasian antara Kompetensi ASN dengan Strategi Pengembangan Organisasi

seringkali terjadi ketidakharmonisan antara kompetensi ASN yang ada dengan kebutuhan organisasi. ASN yang telah terlatih pada suatu bidang, tidak dapat dimanfaatkan secara optimal karena pengembangan kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi ASN tersebut berada. Permasalahan ini muncul dikarenakan kurangnya link and match pada aspek perencanaan pengembangan SDM dengan kebutuhan organisasi.

c. Pelaksanaan pelatihan *daring* tidak disertai pembebasan tugas kepada peserta

Peserta pelatihan *daring* yang telah ditetapkan seringkali mengalami kendala dimana pada saat pelatihan berlangsung masih mendapat tugas dari satuan kerja asal peserta tersebut. Salah satu faktor penyebabnya adalah belum adanya aturan terkait dengan pembebasan tugas kepada peserta yang mengikuti pelatihan secara *daring*.

Upaya Kedepan

Kegiatan pelatihan ASN yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya, sebagai upaya mewujudkan Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional khususnya untuk ASN Kementerian ESDM perlu dilakukan secara berkesinambungan, terlebih dengan adanya disrupsi pandemi covid 19 yang terjadi di tahun 2020, yang masih dapat terjadi di tahun 2021. Upaya yang dapat dilakukan BPSDM ESDM di masa yang akan datang antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Tantangan dan Upaya kedepan pelaksanaan pelatihan ASN

No	Tantangan/Permasalahan	Upaya Kedepan
1	Perencanaan target tidak mengasumsikan pelaksanaan pelatihan secara daring, sehingga capaian realisasi jauh melebihi target yang telah ditetapkan	Tahun 2020 menjadi lesson learn bagi BPSDM ESDM dalam menghadapi era disrupsi sehingga menjadi organisasi yang agile dan dapat beradaptasi dengan segala kondisi yang ada, dalam hal ini penyelenggaraan pelatihan secara daring.
2	Transformasi Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	Menyiapkan program-program pengembangan ASN yang dapat meningkatkan kompetensi setiap ASN sesuai

No	Tantangan/Permasalahan	Upaya Kedepan
		dengan tugas dan fungsinya masing-masing khususnya pada jabatan baru yang diembannya.
3	Ketidakserasian antara Kompetensi ASN dengan Strategi Pengembangan Organisasi	Melakukan koordinasi secara intens kepada berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian ESDM.
4	Pelaksanaan pelatihan daring tidak disertai pembebasan tugas kepada peserta	Menjaga dan memastikan komitmen calon peserta pelatihan yang akan mengikuti pelatihan, agar dapat mengikuti jalannya pelatihan secara optimal.

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 Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020 – 2024 terkait program prioritas nasional untuk mendukung pendidikan dan pelatihan vokasi. Tahun 2020 merupakan tahun dimana terjadi pergeseran pola pelaksanaan pelatihan sektor industri dimana pelaksanaan pelatihan secara daring menggeser pola pelaksanaan pelatihan secara luring sebagai imbas dari adanya pandemi covid 19.



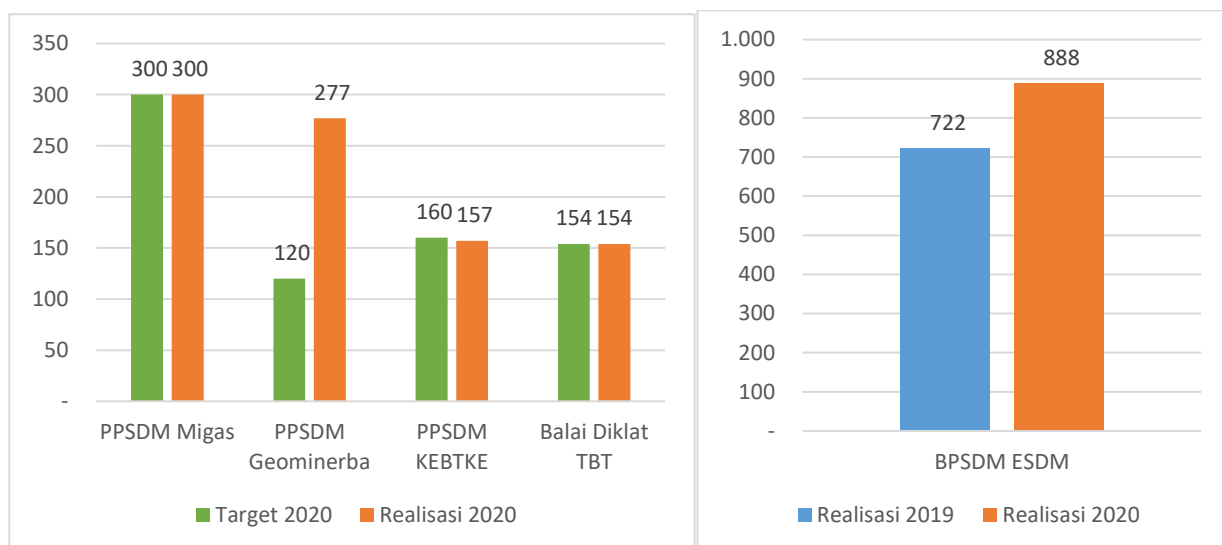
Gambar 3.6 Pelaksanaan Diklat Operator Tambang Bawah Tanah Masyarakat Provinsi Kalimantan Timur di Balai Diklat TBT

Pada tahun anggaran 2020 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 888 Orang atau 120,98% melampaui target yang ditetapkan pada tahun anggaran 2020 sebesar 734 Orang sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat	734	888	120,98%

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



Gambar 3.7 Perbandingan capaian realisasi jumlah Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat pada tahun 2020

Secara umum capaian realisasi jumlah peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat di BPSDM ESDM pada tahun 2020 mengalami kenaikan bila dibandingkan pada tahun 2019 dimana terjadi peningkatan 22,99% bila dibandingkan capaian realisasi tahun 2019.

Capaian positif tersebut ditopang oleh kenaikan peserta pelatihan masyarakat pada satuan kerja PPSDM Migas dan PPSDM KEBTKE.

Tabel 3.8 Judul pelatihan masyarakat

No	Judul Pelatihan Masyarakat	Jml Peserta
	PPSDM Migas	-
1	Perawatan Mekanik Angkutan 1	20
2	Perawatan Instrumentasi & Kalibrasi Peralatan Migas Angkutan 1	20
3	Operator Pesawat Angkat Unit Forklift Angkutan 1	20
4	Operator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20
5	Operator Keselamatan dan Kesehatan Kerja Angkutan 2	20
6	Welder (Juru Las)	20
7	Perawatan Instrumentasi dan Kalibrasi Peralatan Migas Angkutan 2	20
8	Diklat Electronic Total Station Untuk Ekplorasi Migas	20
9	Diklat Teknisi Perawatan HVAC Lingkungan Kerja Migas Angkutan 1 (UMKM)	20
10	Diklat Teknisi Perawatan HVAC Lingkungan Kerja Migas Angkutan 2 (UMKM)	20
11	Diklat Teknisi Listrik Migas Angkutan 1 (UMKM)	20
12	Diklat Teknisi Listrik Migas Angkutan 2 (UMKM)	20
13	Operator Keselamatan dan Kesehatan Kerja Angkutan 3	20
14	Perawatan Mekanik Angkutan 2	20
15	Operator Pesawat Angkat Unit Forklift Angkutan 2	20
	PPSDM Geominerba	
1	Diklat Pengawasan Pertambangan bagi Pekerja Tambang Skala Kecil di Jambi	20
2	Diklat Penyuluh Mitigasi Bencana Gerakan Tanah di NTB	20
3	Diklat Pengawasan Pertambangan bagi Pekerja Tambang Skala Kecil di Papua Barat	20
4	Diklat Pengenalan Geowisata Berbasis Online	20
5	Diklat Pengenalan Mitigasi Bencana Geologi berbasis Online untuk Masyarakat	25
6	Diklat Pengenalan Batu Mulia dan Batu Hias Berbasis Online Angkutan II	18
7	Diklat Pemandu Geowisata Berbasis Online Untuk Masyarakat	17
8	Diklat Pengusahaan Batu Mulia dan Batu Hias Berbasis Online untuk Masyarakat	17
9	Diklat Pemandu Geowisata Untuk Masyarakat Angkutan I di Bandung	20
10	Diklat Penyuluh Mitigasi Bencana Gunung Api di Jawa Barat	20
11	Diklat Manajemen Pengelolaan Tambang Emas Rakyat di Sukabumi	20

No	Judul Pelatihan Masyarakat	Jml Peserta
12	Diklat Pemandu Geowisata Untuk Masyarakat Angkatan II di Bandung	20
13	Diklat Pengusahaan Batu Mulia dan Batu Hias untuk Masyarakat Angkatan I di Bandung	20
14	Diklat Pengusahaan Batu Mulia dan Batu Hias untuk Masyarakat Angkatan II di Bandung	20
PPSDM KEBTKE		
1	Diklat Teknis dan Sertifikasi PLTMH bagi Operator dan atau Pengelola (2 Angkatan)	30
2	Diklat Teknis dan Sertifikasi PLTS bagi Operator dan atau Pengelola	15
3	Diklat Teknis dan Sertifikasi Pembangunan dan Pemasangan Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik Tegangan Rendah bagi Pelaksana Madya (6 Angkatan)	112
Balai Diklat TBT		
1	Operator Pengeboran untuk Peledakan Tambang Bawah Tanah	14
2	Surveyor Tambang Bawah Tanah untuk Masyarakat Riau	14
3	Operator Tambang Bawah Tanah	28
4	Pra Pengawas Operasional Pertama bidang Pertambangan	28
6	Pengenalan ArcGIS di Bidang Pertambangan	14
7	Pengenalan Penyusunan Dokumen Amdal untuk Kegiatan Pertambangan	14
8	Penyusunan Dokumen UKL/UPL untuk Kegiatan Pertambangan	14
9	Penanganan Air Asam Tambang	14
10	Perencanaan Tambang Bawah Tanah	14
Total		888

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 dari pelaksanaan pelatihan masyarakat secara daring yang terindikasikan selama pelaksanaan pelatihan di tahun 2020, kekurangan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- Cakupan peserta diklat masyarakat secara daring hanya dapat menjangkau daerah-daerah tertentu saja.

- b. Infrastruktur jaringan internet yang handal belum tersebar secara merata di Indonesia khususnya pelatihan masyarakat pada daerah 3T (terdepan, terluar dan terbelakang).

Upaya Kedepan

Pandemi Covid-19 di tahun 2020 telah membuat jutaan orang di Indonesia kehilangan pekerjaannya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) hingga Agustus 2020, tingkat pengangguran terbuka (TPT) mencapai 7,07 persen dengan jumlah penganggur sebanyak 8,98 juta orang. Dimasa yang akan datang kegiatan pelatihan ini harus dapat menjangkau masyarakat secara lebih luas lagi khususnya untuk masyarakat daerah dengan potensi sumber daya energi dan sumber daya mineral.

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

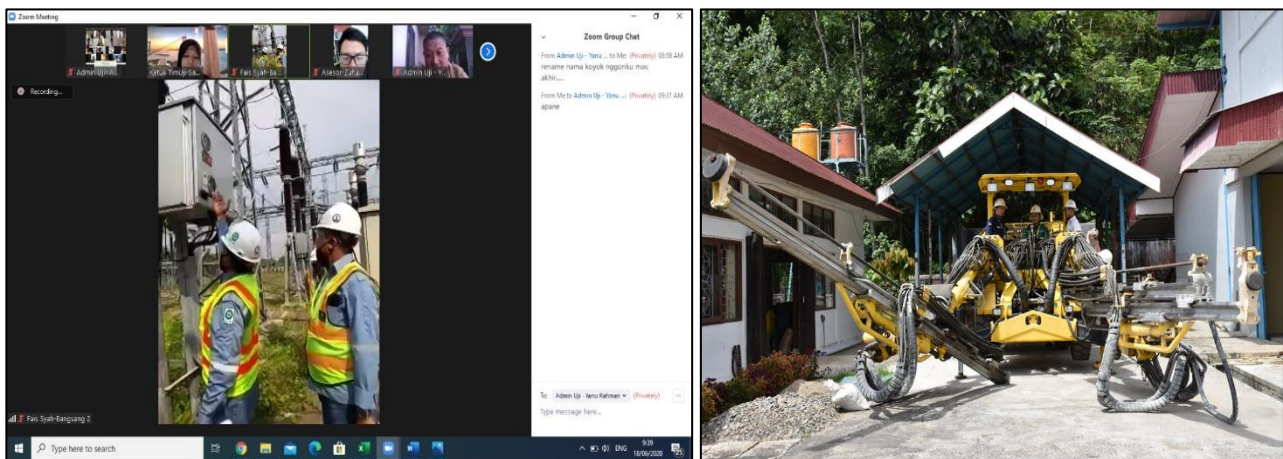
- a. Fokus pada daerah dengan potensi sumber daya energi dan sumber daya mineral yang belum secara optimal dikembangkan.
- b. Menjaring peserta daerah 3T (terdepan, terluar dan terbelakang)
- c. Menjalin kerjasama industri untuk menyerap tenaga kerja terampil dari masyarakat khususnya bagi alumni pelatihan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

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 3 (tiga) Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang terdapat di satuan kerja BPSDM ESDM. LSP tersebut adalah LSP ESDM (LSP P2), LSP PPT Migas (LSP P2), LSK Ketenagalistrikan PPSDM KEBTKE. Tugas utama LSP di lingkungan BPSDM ESDM ini adalah menyelenggarakan uji kompetensi bagi ASN, Industri dan masyarakat yang bergerak di sektor ESDM.



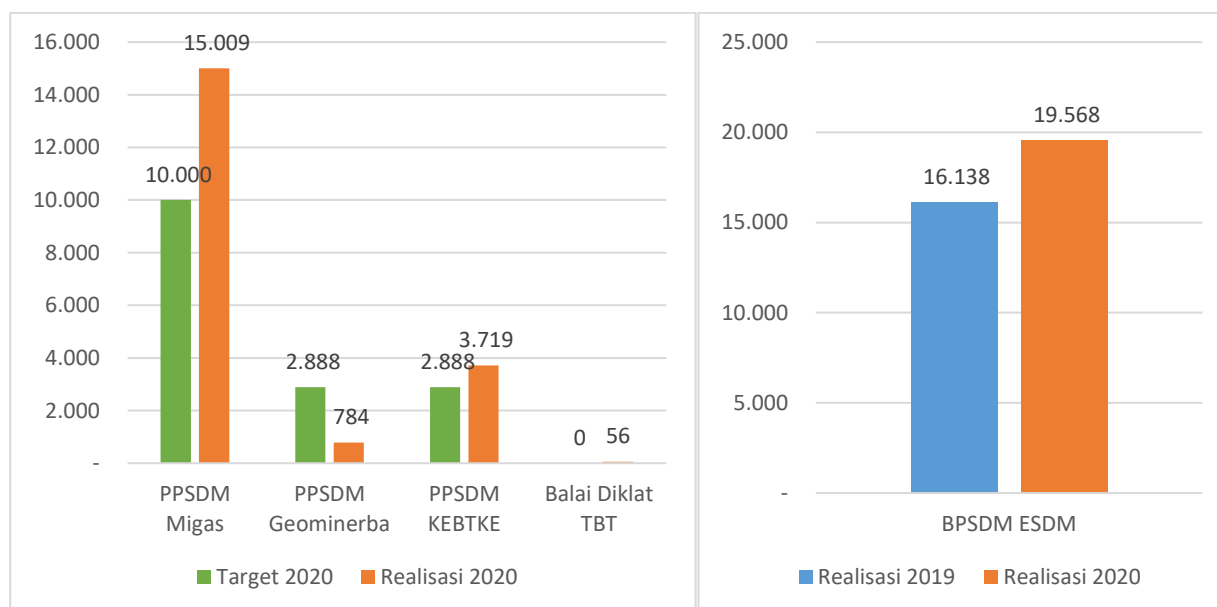
Gambar 3.8 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM di lingkungan satuan kerja BPSDM ESDM; (kiri) Uji Kompetensi Tenaga Teknik Bidang Transmisi Tenaga listrik – PPSDM KEBTKE; (kanan) Uji Kompetensi Diklat Pengeboran untuk Peledakan Tambang Bawah Tanah Untuk Masyarakat – Balai Diklat TBT

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 2020 BPSDM ESDM melalui satuan kerja PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, PPSDM KEBTKE dan Balai Diklat TBT telah menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM melalui kegiatan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM sebanyak 19.568 Orang atau 121,25% melampaui target yang ditetapkan pada tahun anggaran 2020 sebesar 16.138 Orang sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	16.138	19.568	121,25%

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



Gambar 3.9 Perbandingan capaian realisasi Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM pada tahun 2020

Secara umum capaian realisasi Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM di BPSDM ESDM pada tahun 2020 mengalami kenaikan bila dibandingkan pada tahun 2019 dimana terjadi peningkatan 20,94% bila dibandingkan capaian realisasi tahun 2019. Capaian positif tersebut ditopang oleh kenaikan peserta Sertifikasi Kompetensi pada satuan kerja PPSDM Migas dan PPSDM KEBTKE. Penurunan drastis terdapat pada penyelenggaraan sertifikasi pada satuan kerja PPSDM Geominerba dimana hanya tercapai 27,15% dari target PK (level 2) PPSDM Geominerba.

BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya menyelenggarakan berbagai skema sertifikasi sesuai dengan kebutuhan stakeholder di sektor ESDM. Skema sertifikasi yang dilaksanakan oleh satuan kerja BPSDM ESDM melalui LSP dan LSK di lingkungan BPSDM ESDM. Detail pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan BPSDM ESDM tersaji pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di lingkungan BPSDM ESDM

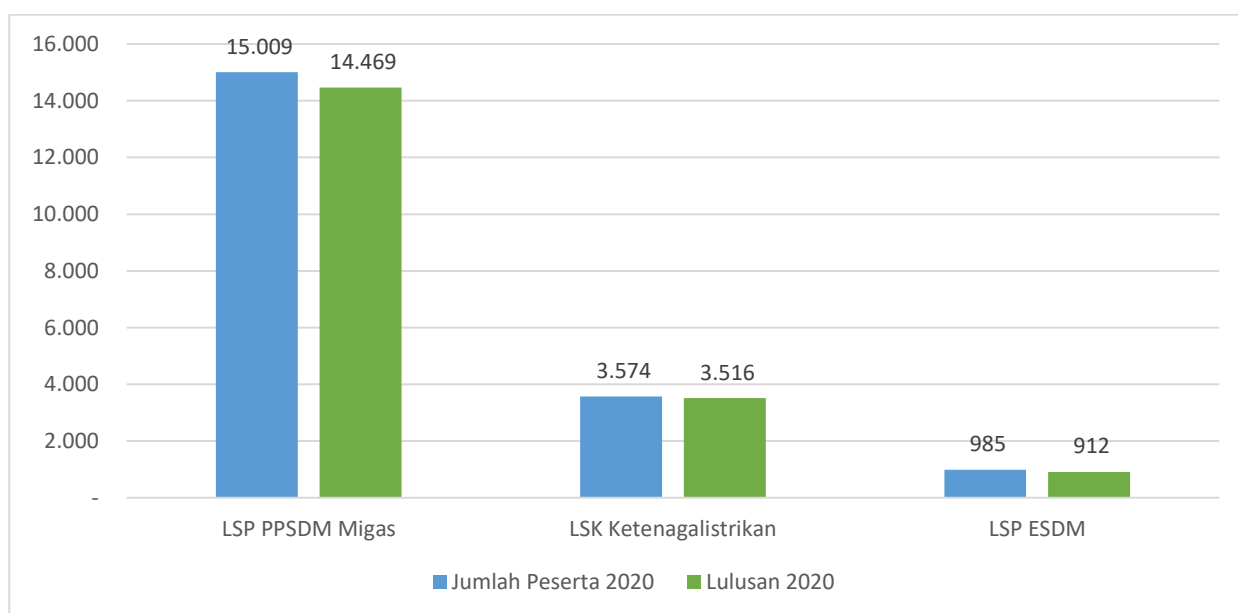
No	Judul Skema Sertifikasi	LSP/LSK	Jumlah Peserta (Orang)	Jumlah Lulusan (Orang)	% Kelulusan
PPSDM Migas					
1	Peyelidik Seismik	LSP PPSPDM Migas	216	216	100,00%
2	Pemboran	LSP PPSPDM Migas	758	746	98,42%
3	Operasi Produksi	LSP PPSPDM Migas	1.131	1.109	98,05%
4	Perawatan Sumur	LSP PPSPDM Migas	1.241	1.228	98,95%
5	Operator Pesawat Angkat	LSP PPSPDM Migas	3.193	3.034	95,02%
6	Kesehatan & Keselamatan Kerja	LSP PPSPDM Migas	2.225	2.084	93,66%
7	Laboratorium Pengujian Migas	LSP PPSPDM Migas	95	57	60,00%
8	Penanganan & Penanggulangan Bahaya Gas H2s	LSP PPSPDM Migas	360	347	96,39%
9	Petugas Pengambil Contoh	LSP PPSPDM Migas	408	385	94,36%
10	Aviation	LSP PPSPDM Migas	51	51	100,00%
11	Intrumentasi & Kalibrasi	LSP PPSPDM Migas	197	194	98,48%
12	Scaffolding	LSP PPSPDM Migas	826	754	91,28%
13	Sistem Manajemen Lingkungan	LSP PPSPDM Migas	56	56	100,00%
14	Welder	LSP PPSPDM Migas	246	240	97,56%
15	Boiler	LSP PPSPDM Migas	75	75	100,00%
16	Petugas Pengukur Tangki	LSP PPSPDM Migas	111	111	100,00%
17	Mekanik	LSP PPSPDM Migas	297	284	95,62%
18	Elektrik	LSP PPSPDM Migas	160	158	98,75%
19	SPBU	LSP PPSPDM Migas	2.750	2.736	99,49%

No	Judul Skema Sertifikasi	LSP/LSK	Jumlah Peserta (Orang)	Jumlah Lulusan (Orang)	% Kelulusan
20	Inspektur Rig	LSP PPSPDM Migas	39	39	100,00%
21	Inspektur Pesawat Angkat	LSP PPSPDM Migas	24	22	91,67%
22	Inspektur Tangki Timbun	LSP PPSPDM Migas	9	7	77,78%
23	Inspektur Bahan Peledak	LSP PPSPDM Migas	4	4	100,00%
24	Inspektur Bejana Tekan	LSP PPSPDM Migas	3	3	100,00%
25	Inspektur Pipa Penyalur	LSP PPSPDM Migas	6	5	83,33%
26	Inspektur Listrik	LSP PPSPDM Migas	19	19	100,00%
27	Loading Master	LSP PPSPDM Migas	111	108	97,30%
28	Wellsite Geology	LSP PPSPDM Migas	6	6	100,00%
29	Distribusi Gas Alam Non Pipa	LSP PPSPDM Migas	5	5	100,00%
30	Pressure Relief Device	LSP PPSPDM Migas	59	59	100,00%
31	Pengolahan Minyak Bumi	LSP PPSPDM Migas	2	2	100,00%
32	Auto Gas Tester	LSP PPSPDM Migas	2	2	100,00%
33	Bekerja Di Ketinggian	LSP PPSPDM Migas	5	5	100,00%
34	Lpg	LSP PPSPDM Migas	225	225	100,00%
35	Pemrosesan Gas Bumi	LSP PPSPDM Migas	89	89	100,00%
36	Las Bawah Air	LSP PPSPDM Migas	2	2	100,00%
37	Opt Blending	LSP PPSPDM Migas	2	2	100,00%
38	Vacuum Distilling Unit (Vdu)	LSP PPSPDM Migas	1	-	0,00%
PPSPDM Geominerba					
1	Diklat Pemenuhan Uji Kompetensi bagi Pengawas Operasional Pertama (POP) pada Pertambangan	LSP ESDM	461	427	92,62%
2	Diklat dan Pemenuhan Uji Kompetensi Pelaksanaan Peledakan pada Tambang Terbuka Mineral dan Batubara	LSP ESDM	177	161	90,96%
3	Diklat dan Pemenuhan Uji Kompetensi bagi Pengawas	LSP ESDM	108	105	97,22%

No	Judul Skema Sertifikasi	LSP/LSK	Jumlah Peserta (Orang)	Jumlah Lulusan (Orang)	% Kelulusan
	Operasional Madya (POM) pada Pertambangan				
4	Diklat dan Pemenuhan Uji Kompetensi bagi Pengawas Operasional Utama (POU) pada Pertambangan	LSP ESDM	18	17	94,44%
5	Diklat dan Pemenuhan Uji Kompetensi Pemetaan di Tambang Terbuka (Juru Ukur Tambang)	LSP ESDM	20	20	100,00%
Balai Diklat TBT					
1	Diklat Operator Pengeboran untuk Peledakan Tambang Bawah Tanah untuk Masyarakat Sumatera Barat	LSP ESDM	14	6	42,86%
2	Diklat Surveyor Tambang Bawah Tanah untuk Masyarakat	LSP ESDM	14	7	50,00%
3	Diklat Operator Tambang Bawah Tanah untuk Masyarakat	LSP ESDM	28	24	85,71%
PPSDM KEBTKE					
1	Uji Sertifikasi Calon Asesor Bidang Pembangkitan	LSK Ketenagalistrikan	73	72	98,63%
2	Uji Sertifikasi Calon Asesor Bidang Distribusi	LSK Ketenagalistrikan	49	48	97,96%
3	Uji Sertifikasi Calon Asesor Bidang IPTL	LSK Ketenagalistrikan	53	52	98,11%
4	Uji Sertifikasi Calon Asesor Bidang Transmisi	LSK Ketenagalistrikan	32	32	100,00%
5	Tenaga Teknik Bidang Pembangkitan (PLTD)	LSK Ketenagalistrikan	935	919	98,29%
6	Tenaga Teknik Bidang Pembangkitan (PLTS, PLTB dan Biomassa)	LSK Ketenagalistrikan	267	259	97,00%
7	Tenaga Teknik Bidang Pembangkitan (PLTU+PLTG+PLTGU+PLTP)	LSK Ketenagalistrikan	462	461	99,78%
8	Tenaga Teknik Bidang Pembangkitan (PLTA dan PLTMH)	LSK Ketenagalistrikan	61	59	96,72%
9	Tenaga Teknik Bidang Distribusi (JTR dan JTM)	LSK Ketenagalistrikan	1.052	1.040	98,86%
10	Tenaga Teknik Bidang Instalasi Pemanfaatan TL (JTR dan JTM)	LSK Ketenagalistrikan	314	312	99,36%
11	Tenaga Teknik Bidang Transmisi Tenaga Listrik	LSK Ketenagalistrikan	276	262	94,93%
12	POP Panas Bumi	LSP ESDM	4	4	100,00%

No	Judul Skema Sertifikasi	LSP/LSK	Jumlah Peserta (Orang)	Jumlah Lulusan (Orang)	% Kelulusan
13	Manajer Energi	LSP ESDM	141	141	100,00%
Total			19.568	18.897	96,57%

Dari tabel di atas dapat terlihat jika terdapat sebagian pelaksanaan sertifikasi tenaga Teknik yang dilaksanakan secara daring dan luring. Pada tahun 2020 dari 19.568 orang peserta sertifikasi tenaga Teknik sektor ESDM terdapat 18.897 orang yang lulus uji sertifikasi kompetensi atau persentase kelulusan sebesar 96,57%. Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik di lingkungan BPSDM ESDM juga dapat dilihat dari LSP/LSK yang menyelenggarakannya. Sebagaimana dapat terlihat pada grafik berikut:



Gambar 3.10 Perbandingan capaian peserta sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM dan lulusan sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM pada tahun 2020

Evaluasi

Capaian positif capaian indikator Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM pada tahun 2020 memiliki sejumlah catatan yang dapat menjadi ajang evaluasi penyelenggaraan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga Teknik yang

dilaksanakan di masa yang akan datang. Beberapa poin catatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat satuan kerja yang tidak berhasil mencapai target yaitu pada PPSDM Geominerba. Hal ini terjadi sebagai akibat terkena dampak pandemi covid 19. Dimana terdapat beberapa skema sertifikasi kompetensi tenaga Teknik sektor ESDM yang tidak dapat dilaksanakan secara daring karena membutuhkan interaksi langsung berupa praktek/uji menggunakan peralatan teknis dan, sehingga mengurangi capaian peserta sertifikasi pada tahun 2020.
- b. BPSDM ESDM harus dapat menjaga kualitas dari lulusan sertifikasi kompetensi tenaga teknik sektor ESDM terlepas dari metode pelaksanaan yang dilaksanakan (luring maupun daring)

Upaya Kedepan

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 professional 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 professional. Upaya perbaikan kedepan untuk meningkatkan serta menjaga kualitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM ESDM dapat dilakukan melalui antara lain sebagai berikut:

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

Setiap politeknik di lingkungan BPSDM ESDM memiliki karakteristik yang berbeda ssatu 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 teknik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.11 Target dan capaian indikator jumlah mahasiswa politeknik

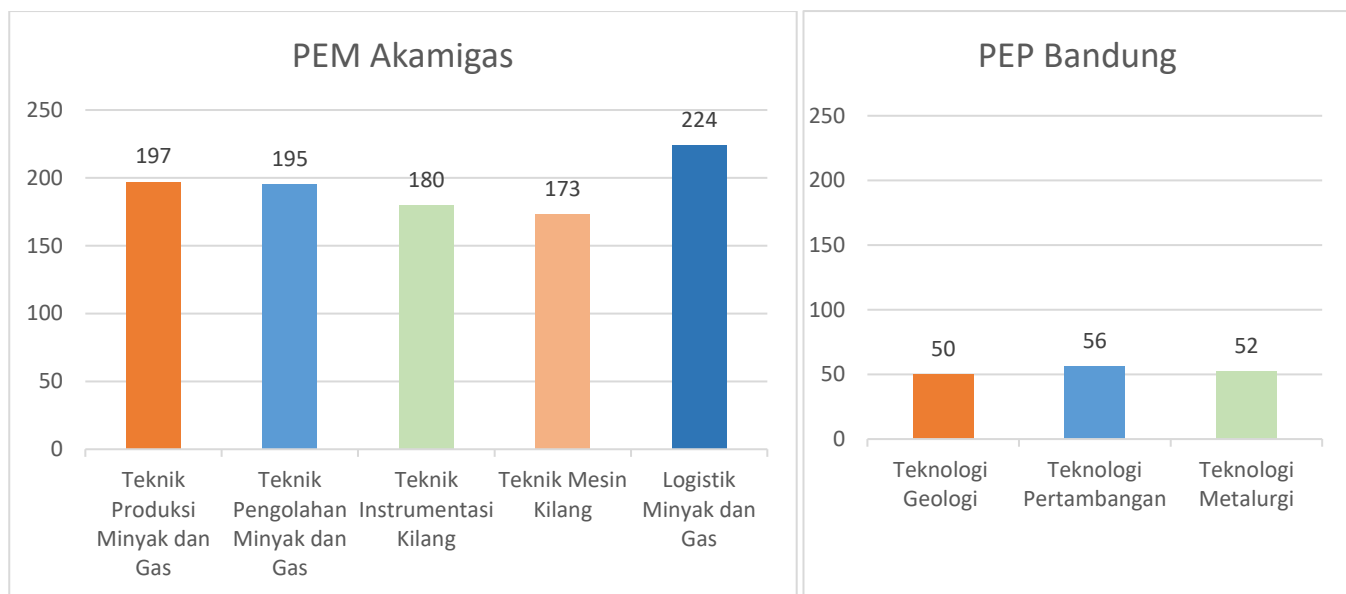
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.072	1.127	105,13%

Capaian jumlah mahasiswa politeknik di lingkungan BPSDM ESDM telah melampaui target yang telah ditetapkan dengan capaian sebanyak 1.127 mahasiswa atau 105,13% dari target yang telah ditetapkan. Jika dilihat dari tahun 2019 secara umum capaian realisasi Jumlah Mahasiswa Politeknik di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2020 relatif stabil dibandingkan dengan capaian jumlah mahasiwa pada tahun 2019. PEM Akamigas pada tahun 2020 memiliki 969 mahasiswa dan PEP Bandung memiliki 158 mahasiswa.



Gambar 3.11 Kegiatan pembelajaran di PEP Bandung

Capaian realisasi Indikator Jumlah Mahasiswa Politeknik di lingkungan BPSDM ESDM secara detail dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 3.12 Jumlah Mahasiswa di lingkungan BPSDM ESDM dilihat berdasarkan program studi tahun 2020

Dari grafik diatas dapat terlihat komposisi mahasiswa di lingkungan PEM Akamigas dan PEP Bandung. PEM Akamigas saat memiliki 5 (lima) program studi yaitu Teknik Produksi Minyak dan Gas yang terdiri atas 197 mahasiswa, Teknik Pengolahan Minyak dan Gas terdiri atas 195 mahasiwa, Teknik Instrumentasi Kilang terdiri atas 180 mahasiswa, Teknik Mesin Kilang terdiri atas 173 mahasiswa, dan Logistik Minyak dan Gas yang terdiri atas 224 mahasiswa. PEP Bandung memiliki 3 (tiga) program studi yang yaitu Teknologi Geologi terdiri atas 50 mahasiswa, Teknologi Pertambangan terdiri atas 56 mahasiswa dan Teknologi Metalurgi yang terdiri atas 52 mahasiswa

Evaluasi

Capaian positif jumlah mahasiswa politeknik BPSDM ESDM ini telah sejalan dengan upaya-upaya penyelenggaraan pengembangan SDM melalui Pendidikan vokasi sektor ESDM. Namun ada beberapa catatan terkait penyelenggaraan pendidikan vokasi pada tahun 2020, adapun catatan tersebut adalah sebagai berikut:

- Terdapat mahasiswa yang mengundurkan diri saat tahun pembelajaran berlangsung, hal ini mengakibatkan capaian indikator mahasiswa politeknik di lingkungan BPSDM ESDM sempat mengalami sedikit kontraksi khususnya pada triwulan IV 2020.
- Pelaksanaan pembatasan kegiatan akibat adanya pandemi covid 19 mengakibatkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu.

Upaya Kedepan

Kegiatan penyelenggaraan pendidikan vokasi di lingkungan BPSDM ESDM merupakan salah satu upaya mewujudkan Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan professional 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 professional. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui antara lain sebagai berikut:

- Melakukan kegiatan promosi dan publikasi berkelanjutan terkait adanya eksistensi politeknik di lingkungan BPSDM ESDM untuk menjaring dan menjangkau calon peserta pendidikan vokasi lebih luas dengan menggandeng mitra industri sektor ESDM dan masyarakat.
- Menciptakan pola sistem pengajaran (daring maupun luring) yang optimal dengan tetap mengedepankan protokol kesehatan di era pandemi dewasa ini.
- Mengupdate kualitas tenaga pengajar dan fasilitas pendukung yang ada untuk menjaga dan meningkatkan kualitas output lulusan politeknik di lingkungan BPSDM ESDM untuk menciptakan SDM yang profesional dan kompeten di sektor ESDM

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 BPSDM ESDM. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

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

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Stakeholders Perspective	SS2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)

Perhitungan sasaran strategis “Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM” dihitung berdasarkan jumlah penerimaan pendapatan yang berasal

dari penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pelatihan, sertifikasi tenaga teknik serta optimalisasi aset yang dimiliki satuan kerja BPSDM ESDM, sesuai dengan karakteristik sub. sektornya masing-masing.

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 BLU di lingkungan BPSDM ESDM. Adapun Capaian IKU Persentase Realisasi Pendapatan PNBP, sebagai berikut:

Tabel 3.13 Sasaran Strategis II - Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)	100%	129,51 %	129,51 %

Pada tahun 2020 indikator kinerja realisasi PNBP ini di lingkungan BPSDM ESDM telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 129,31 % atau Rp. 203.841.437.072,00 dari target penerimaan PNBP BLU pada PK (level 2) Rp. 157.400.000.000. Rincian penerimaan PNBP di lingkungan BPSDM ESDM adalah sebagai berikut:

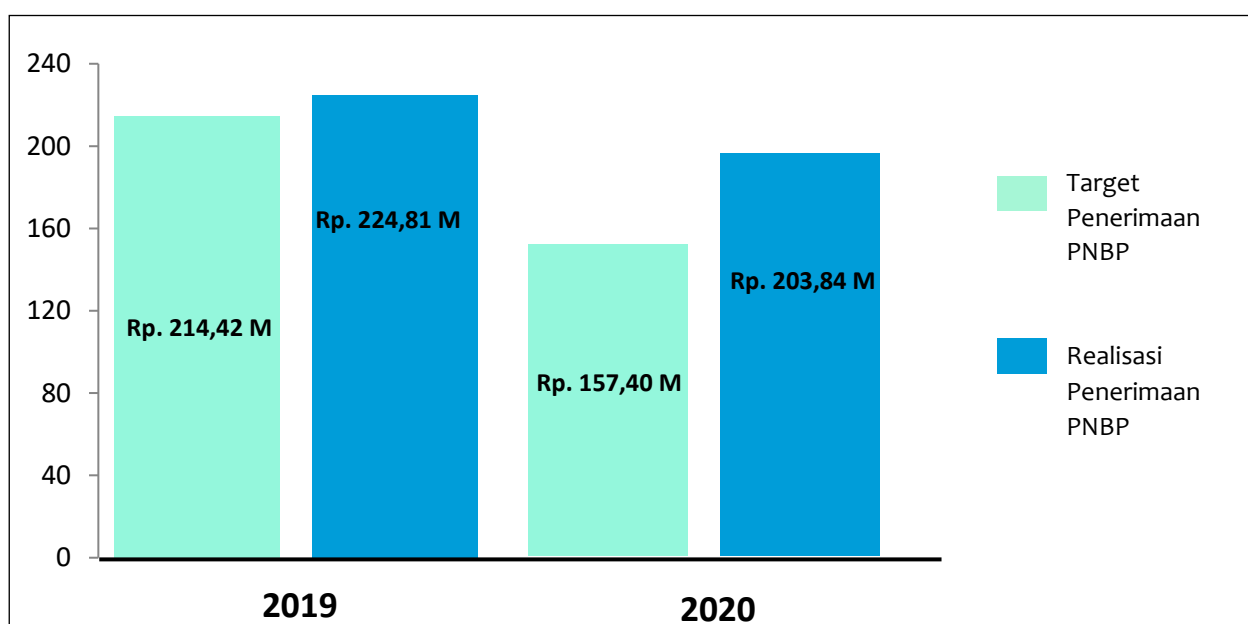
Tabel 3.14 Realisasi penerimaan PNBP di Lingkungan BPSDM ESDM

Satuan Kerja	Target* 2020	Penerimaan PNBP	% Realisasi
PPSDM Migas	80.000.000.000	108.112.205.277	135,14%
PEM Akamigas	41.400.000.000	49.377.172.523	119,27%
PPSDM Geominerba	25.000.000.000	30.616.747.117	122,47%
PPSDM KEBTKE	11.000.000.000	15.735.312.155	143,05%
Total	157.400.000.000	203.841.437.072	129,51%

*) Target PK Eselon II (level 2);

Evaluasi

Realisasi penerimaan PNBPN di Lingkungan BPSDM ESDM sempat mengalami hambatan pada semester pertama 2020 namun dengan adanya penyesuaian kegiatan khususnya sertifikasi-pelatihan secara daring, BPSDM ESDM mampu mencapai target yang ditetapkan. Hal ini juga didukung dengan unit usaha satker BLU yang mengembangkan dan mengoptimalkan asset yang dimilikinya untuk mencapai target penerimaan PNBPN tahun 2020. Namun bila dilihat dari penerimaan tahun 2019 sebesar Rp. 224.812.318.400, penerimaan PNBPN BPSDM ESDM pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar Rp. 20.970.881.328 atau terjadi kontraksi penurunan sebesar 9,33% dibandingkan tahun sebelumnya.



Gambar 3.13 Grafik perbandingan penerimaan PNBPN BPSDM ESDM tahun 2019 dan tahun 2020

Upaya Kedepan

BPSDM ESDM melalui seluruh satker yang ada dibawahnya harus terus mampu menjawab segala tantangan yang ada dan mampu beradaptasi dengan segala kondisi yang dihadapinya. Agilitas dalam mengoptimalkan penerimaan PNBPN juga harus terus dipertahankan dimasa yang akan datang.

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 2020 terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator kinerja Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya (Lembaga). Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.15 Sasaran Strategis Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM Tahun 2020

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Internal Process Perspective	SS3	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM	7	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya (Lembaga)

Perhitungan capaian indikator Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya (Lembaga) dihitung berdasarkan jumlah lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan yang dilakukan penilaian akreditasi oleh KA-LDP ESDM.

IK 7. Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya

Merupakan indikator yang menunjukkan kegiatan akreditasi lembaga diklat sektor ESDM. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Komisi Akreditasi Lembaga Penyelenggaran Pendidikan dan Pelatihan (KA-LDP) ESDM berdasarkan Permen ESDM No. 21 tahun 2019 tentang Tentang Akreditasi Lembaga Penyelenggara Diklat Sektor Energi dan

Sumber Daya Mineral. Adapun Capaian IK Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya, sebagai berikut:

Tabel 3.16. Target dan capaian indikator akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya	5	5	100 %

Pada tahun 2020 jumlah lembaga diklat sektor ESDM yang dilakukan proses akreditasi telah mencapai target yang ditetapkan yaitu sejumlah 5 (lima) lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan. Lembaga tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.17 Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya

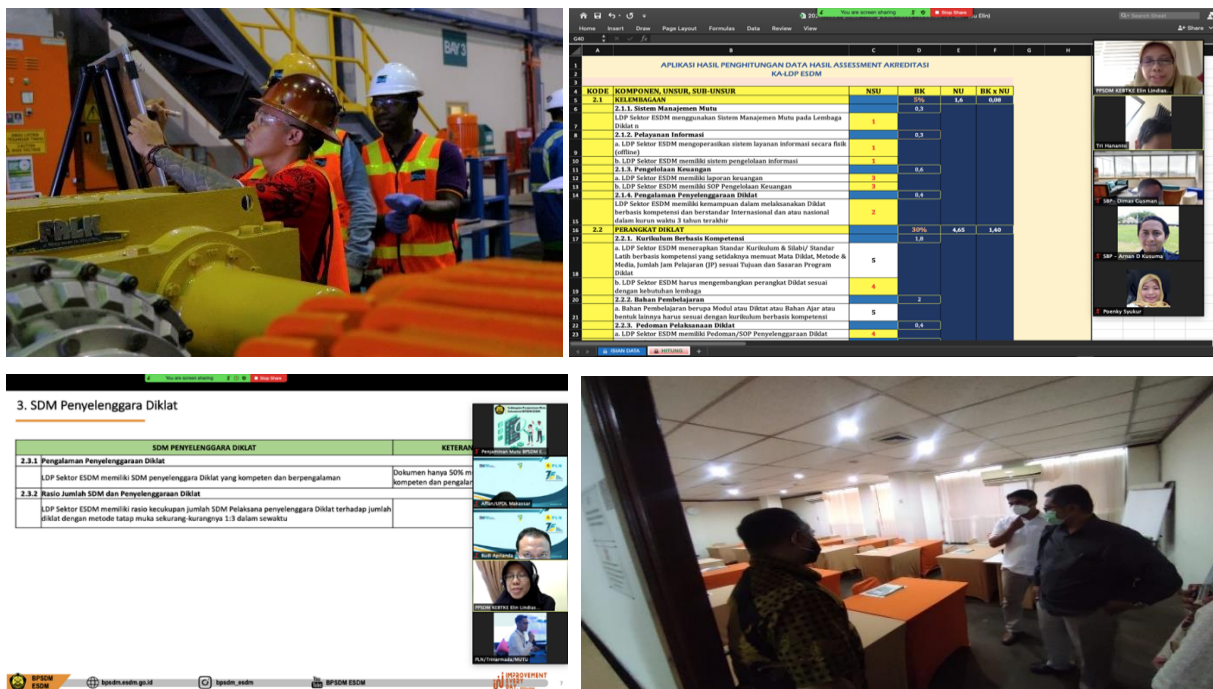
No	Lembaga Penyelenggara Pendidikan Dan Pelatihan	Hasil Penilaian Akreditasi
1	L&OD PT. Freeport Indonesia	A (★★★★★)
2	Lembaga Pelatihan Kerja Kompetensi Profesional Migas Indonesia (LPK KPMI)	B (★★★★★)
3	UPDL PLN Makassar	B (★★★★★)
4	UPDL PLN Tuntungan	B (★★★★★)
5	PT. Pusat Pembinaan Pelatihan dan Sertifikasi Mandiri (PT. P3SM)	(TIDAK TERAKREDITASI)

Sebagai salah wujud tanggung jawab BPSDM ESDM dalam memastikan kualitas dari lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan sektor ESDM, BPSDM ESDM melalui KA-LDP ESDM menyelenggarakan akreditasi terhadap lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan di Indonesia Pada tahun 2020 dari 5 lembaga yang dilakukan penilaian akreditasi terdapat 1 (satu) lembaga penyelenggaran pendidikan dan pelatihan yang mendapatkan hasil “tidak terakreditasi” hal ini disebabkan lembaga tersebut belum dapat menunjukan bukti maupun dokumen yang menunjukan lembaga tersebut belum

memenuhi standard penilaian akreditasi KALDP ESDM. Untuk dapat menggambarkan kualitas dari lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan, KA-LDP ESDM melakukan penilaian akreditasi terhadap 5 (lima) 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	SDM Penyelenggara Diklat	5%
4	Tenaga Pengajar	40%
5	Sarana Dan Prasarana	20%



Gambar 3.14 Pelaksanaan Akreditasi Lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM; (kiri atas) L&OD PT. Freeport Indonesia, (kanan atas) pelaksanaan penilaian akreditasi oleh asesor KA-LDP ESDM; (kiri bawah) paparan ekspose hasil penilaian akreditasi UPDL PLN Tuntungan; (kanan bawah) visitasi lapangan Lembaga Pelatihan Kerja Kompetensi Profesional Migas Indonesia (LPK KPMI)

Evaluasi

Kualitas lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM memiliki peran yang sangat vital dimana akan berbanding lurus dengan kualitas SDM yang dihasilkannya khususnya di sektor ESDM. Untuk itu pelaksanaan akreditasi oleh BPSDM ESDM diharapkan dapat menjangkau lembaga-lembaga penyelenggara diklat sektor ESDM secara lebih luas dan

keberadaan dari lembaga KA-LDP ESDM lebih dikenal lebih luas. Dengan semakin banyak lembaga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang terakreditasi secara tidak langsung, BPSDM ESDM membantu menciptakan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional.

Upaya Kedepan

BPSDM ESDM melalui seluruh satker yang ada dibawahnya harus terus mampu menjawab segala tantangan yang ada dan mampu beradaptasi dengan segala kondisi yang dihadapinya. Agilitas dalam mengoptimalkan penerimaan PNBPN juga harus terus dipertahankan dimasa yang akan datang.

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 saran strategis berdasarkan indikator kinerjanya. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.19 Sasaran Strategis Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor Tahun 2020

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Internal Process Perspective	SS4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	8	Jumlah dokumen NSPK

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

1. Dokumen Standar Kurikulum;

2. Dokumen 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.

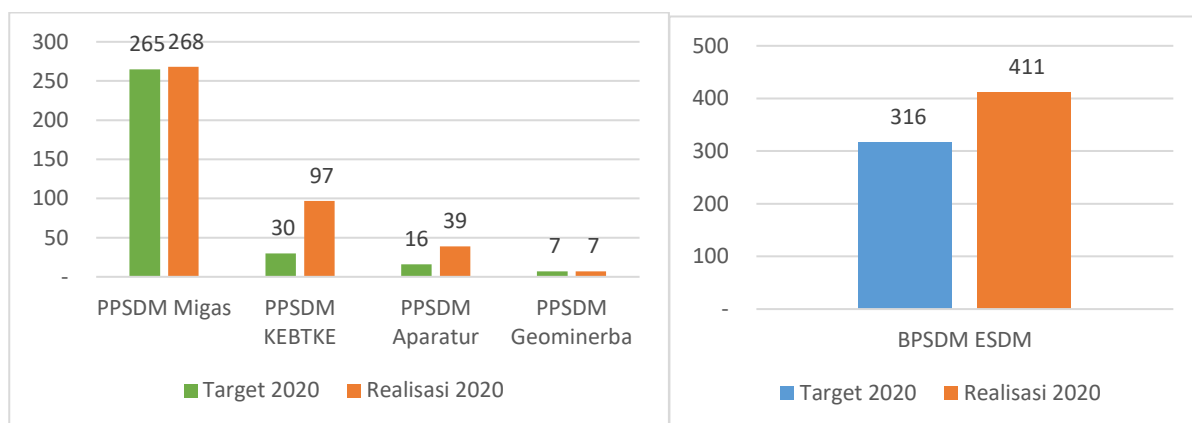
IK 8. Jumlah Dokumen NSPK

Merupakan indikator yang menunjukkan dokumen perangkat kediklatan yang lengkap dan memadai dalam proses pengembangan kompetensi dalam pelaksanaan pelatihan di lingkungan BPSDM ESDM. Adapun Capaian IK Jumlah Dokumen NSPK pada tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.20. Target dan capaian indikator Jumlah dokumen NSPK

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	316	411	130,06 %

Adapun capaian tersebut berasal dari dokumen NSPK yang disusun oleh satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM. Berikut adalah detail jumlah dokumen NSPK pada tahun 2020.



Gambar 3.15 Capaian realisasi capaian jumlah dokumen NSPK pada tahun 2020

Secara umum realisasi capaian jumlah dokumen NSPK di BPSDM ESDM pada tahun 2020 berkinerja sangat baik dimana secara total mencapai 130,06% dari target yang ditetapkan.

Evaluasi

Salah satu penunjang kualitas dari penyelenggaraan pelatihan-sertifikasi adalah melalui kelengkapan NSPK kediklatan yang dimiliki. BPSDM ESDM melalui satuan kerja dibawahnya harus dapat mengimbangi perkembangan teknologi dan jenis/judul pelatihan yang ada. Sehingga setiap pelaksanaan pelatihan dilingkungan BPSDM ESDM dapat terjaga kualitas dan dapat menjawab kebutuhan stakeholder pengguna jasa pengembangan kompetensi SDM sektor ESDM.

Upaya Kedepan

BPSDM ESDM melalui seluruh satker yang ada dibawahnya harus terus mampu menjawab segala tantangan yang ada dan mampu beradaptasi dengan segala kondisi yang dihadapinya. Agilitas dalam mengembangkan dokumen NSPK kediklatan juga harus terus dipertahankan dimasa yang akan datang.

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. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.21 Sasaran Strategis Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi

<i>Perspective</i>	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Learning & Growth Perspective	SS5	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	9	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)

Perhitungan indikator kinerja “Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM” dihitung berdasarkan jumlah pengembangan sistem informasi (aplikasi) BPSDM ESDM yang digunakan untuk menunjang kegiatan BPSDM ESDM dalam menjalankan tugas utamanya sebagai pengembangan SDM sektor ESDM.

IK 9. Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM

Merupakan indikator yang menunjukkan Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM di lingkungan BPSDM ESDM. Adapun Capaian IK ini pada tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.22. Target dan realisasi Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM

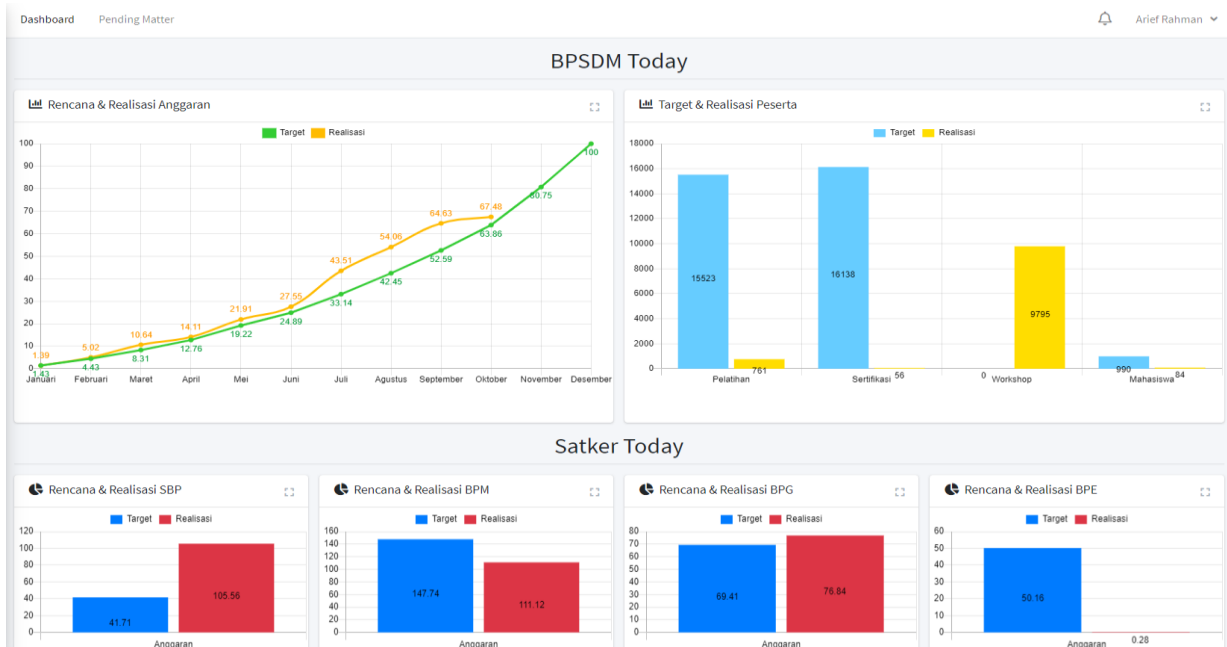
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	6	6	100 %

Pada tahun 2020 BPSDM ESDM telah menghasilkan dan mengembangkan Aplikasi Pengembangan SDM yang meliputi:

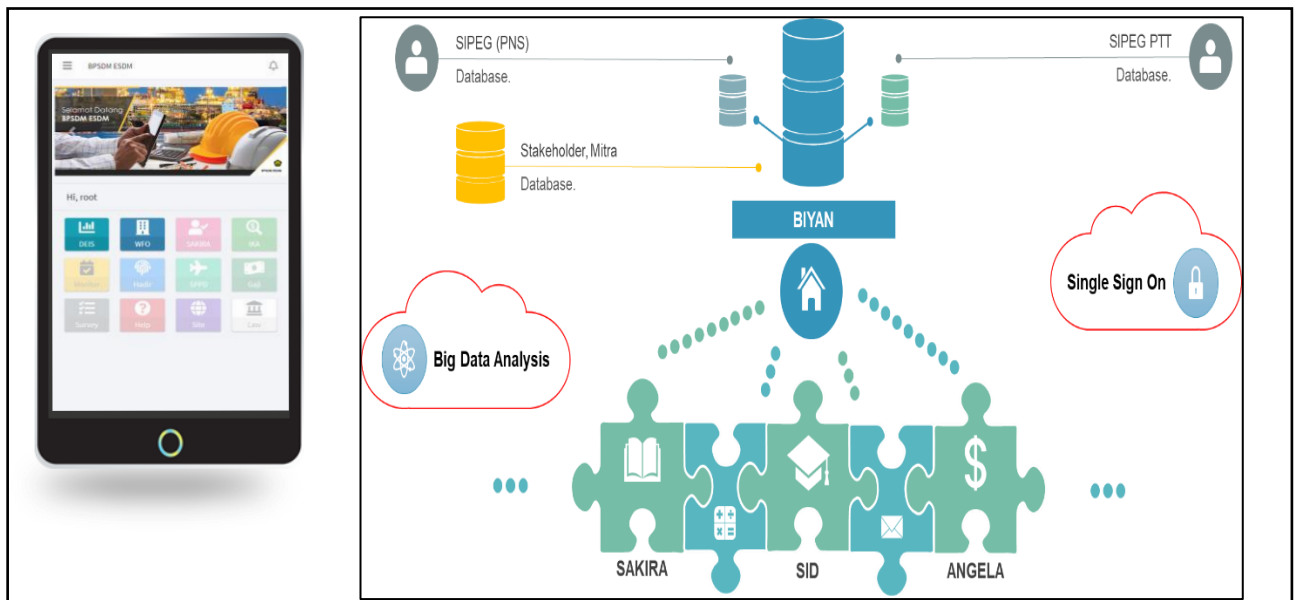
Tabel 3.23 Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM tahun 2020

No	Sistem Aplikasi	Keterangan
1	Sakira ver. 2	Aplikasi pengukuran kinerja harian pegawai di lingkungan BPSDM ESDM
2	Data Executive Information System - DEIS	Dashboard yang digunakan untuk menampilkan data grafik anggaran, kegiatan, peserta dan lainnya.
3	Sipeg PTT	sistem informasi yang digunakan untuk mengelola seluruh pegawai tidak tetap (PTT) di lingkungan BPSDM ESDM yang meliputi Data lengkap setiap pegawai (biodata, jabatan, penempatan), pengelolaan shift, dan absensi kehadiran, pengajuan permohonan ketidakhadiran dan approval
4	Tata Kelola Keuangan - ANGELA	aplikasi yang digunakan untuk mengelola transaksi keuangan di lingkungan BPSDM ESDM.
5	BPSDM terpadu (BIYAN)	aplikasi induk yang untuk mengintegrasikan aplikasi di lingkungan BPSDM ESDM
6	Sistem Informasi Manajemen Instruktur dan Widyaiswara (SAMARA)	sistem informasi yang digunakan untuk mengelola usulan pengajuan angka kredit

No	Sistem Aplikasi	Keterangan
		bagi Widyaswara dan Instruktur di lingkungan BPSDM ESDM



Gambar 3.16 Tampilan antarmuka aplikasi Data Executive Information System - DEIS



Gambar 3.17 Tampilan antarmuka dan framework aplikasi BIYAN

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 dimasa yang akan datang.

Upaya Kedepan

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. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.24 Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Pelayanan

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Customer Perspective	SS6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	10	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)

Indeks Kepuasan Pengguna Layanan merupakan cerminan mutu pelayanan BPSDM ESDM dalam memberikan layanan kepada stakeholder pengembangan SDM sektor ESDM. Mutu layanan sangat erat kaitannya dengan kepuasan pelanggan

sehingga dapat didefinisikan dengan perbandingan persepsi yang diterima pelanggan dengan layanan yang dirasakan. Untuk mendapatkan gambaran persepsi nilai mutu layanan di lingkungan BPSDM ESDM dilakukan survei kepuasan pengguna layanan melalui kuesioner.

IK 10. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)

Aspek-aspek atau unsur pelayanan yang diukur dalam perhitungan Indeks Kepuasan Pengguna Layanan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Tabel 3.25. Target dan realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,31	3,53	106,98 %

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 maupun diklat penyegaran/refreshing tahun 2020. Kuesioner yang masuk akan diolah menggunakan komputer untuk mendapat IKM. Nilai IKM dihitung dengan menggunakan “Nilai rata-rata tertimbang” masing-masing unsur pelayanan, dalam menghitung indeks kepuasan masyarakat terhadap 9 (sembilan) unsur pelayanan yang dikaji. Hasil survey kepuasan masyarakat selama periode tahun 2019 di lingkungan BPSDM ESDM secara umum masuk dalam kategori “Baik” dan telah melampaui target tahun 2020 (3,2 indeks) yaitu telah tercapai indeks kepuasan pelanggan sebesar 3,45 (indeks).

Tabel 3.26. Kriteria Penilaian Indeks Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017

Nilai Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik

2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,532 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

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

Tabel 3.27. Kriteria Unsur Pelayanan Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017

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



Gambar 3.18. Tahap Pengumpulan Data Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan

1. Metode Pengolahan Data (Contoh: jumlah unsur 9)

Bobot nilai rata-rata tertimbang = $\frac{\text{Jumlah bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{9} = 0,11$

Skor KM = $\frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur} \times \text{Nilai penimbang}}{\text{Total unsur yang terisi}}$

Interpretasi nilai KM yaitu antara 25 – 100 maka hasil penilaian dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus

Skala persepsi yang digunakan adalah skala likert

KM Unit Pelayanan X 25

Atau dengan cara

$\text{KM Unit Pelayanan} = \frac{\text{Nilai KM}}{4} \times 100$

2. Terhadap unit pelayanan yang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, dimungkinkan untuk:

- Menambah unsur yang dianggap relevan (bisa 10, 11, 12 dst).
- Merubah dan menyesuaikan pada setiap jenis pelayanan pada unit yang berbeda.

Gambar 3.19. Tahap Pengolahan Data Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan

CONTOH PENGOLAHAN DATA

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

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

Maka untuk mengetahui nilai indeks unit pelayanan dihitung dengan cara sebagai berikut:
 $(3,45 \times 0,11) + (2,65 \times 0,11) + (3,53 \times 0,11) + (2,31 \times 0,11) + (3,21 \times 0,11) + (2,13 \times 0,11) + (3,12 \times 0,11) + (2,43 \times 0,11) + (1,55 \times 0,11) = \text{Nilai indeks adalah } 2,6818$
 Dengan demikian nilai indeks unit pelayanan hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai IKM setelah dikonversi = Nilai Indeks x Nilai Dasar = $2,6818 \times 25 = 67,045$
- Mutu pelayanan C.**
Kinerja unit pelayanan Kurang Baik

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

Gambar 3.20. Contoh Simulasi Penilaian Indeks Kepuasan Pelanggan

Tabel 3.28. Hasil Survey Indeks Kepuasan Pengguna Layanan T.A. 2020 - BPSDM ESDM

No	Satuan Kerja	Target [^] (indeks)	Realisasi 2020 (Indeks)
1	PPSDM Migas	3,50	3,52
2	PEM Akamigas	3,20	3,65
3	PPSDM Geominerba	3,30	3,52
4	PPSDM KEBTKE	3,30	3,63
5	PPSDM Aparatur	3,54	3,56
6	Sekretariat BPSDM	3,20	3,33
7	PEP Bandung	3,07	3,39
8	Balai Diklat TBT	3,40	3,62
	BPSDM ESDM	3.31	3.53

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

Evaluasi

Peningkatan nilai indeks kepuasan pengguna layanan BPSDM ESDM T.A. 2020 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. 2020 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 Kedepan

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

kualitas layanan diklat secara konsisten dan memberikan layanan terbaik bagi para pengguna layanan diklat.

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

G. Sasaran Strategis VII – Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM

Sasaran strategis “Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM” terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian saran strategis berdasarkan indikator kinerjanya. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.29 Sasaran Strategis Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM Tahun 2020

<i>Perspective</i>	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Internal Process Perspective	SS7	Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	11	Jumlah Regulasi yang Disusun

Perhitungan indikator kinerja “Jumlah Regulasi yang Disusun” dihitung berdasarkan jumlah regulasi yang dihasilkan oleh BPSDM ESDM pada tahun 2020.

IK 11. Jumlah Regulasi yang Disusun

Adapun capaian realisasi indikator Jumlah Regulasi yang pada tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.30. Sasaran Strategis 7 - Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target* 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	Jumlah Regulasi yang Disusun (regulasi)	110	143	130,00 %

*) Target Renstra BPSDM ESDM 2020 - 2024

Adapun capaian tersebut berasal dari regulasi yang disusun oleh BPSDM ESDM. Berikut adalah regulasi yang disusun BPSDM ESDM pada tahun 2020.

Tabel 3.31. Rekapitulasi Regulasi yang disusun oleh BPSDM ESDM tahun 2020

No	Jenis Regulasi	Jumlah Regulasi
1	Peraturan Menteri ESDM	1
2	Keputusan Menteri ESDM	29
3	Keputusan Kepala BPSDM ESDM	111
4	Keputusan Ketua KA-LDP ESDM	1
5	Keputusan Ketua Dewan Pengarah LSP ESDM	1
	Total	143

Evaluasi

Penyusunan Regulasi di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2020 sebanyak 143 regulasi dibandingkan dengan target 110 regulasi terjadi karena kebutuhan regulasi sebagai dasar pelaksanaan suatu kegiatan/peristiwa di lingkungan BPSDM ESDM.

Upaya Kedepan

BPSDM ESDM akan terus berupaya menghasilkan regulasi yang diperlukan dalam menunjang kebutuhan akan unsur legalitas melalui peraturan/keputusan yang sesuai dengan kebutuhan dan kebermanfaatannya.

H. Sasaran Strategis VIII – Pengendalian Mutu yang Optimal

Sasaran strategis “Pengendalian Mutu yang Optimal” terdiri atas 2 (dua) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian saran strategis berdasarkan indikator kinerjanya. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.32 Sasaran Strategis Pengendalian Mutu yang Optimal Tahun 2020

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Internal Process Perspective	SS8	Pengendalian Mutu yang optimal	12	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)
			13	Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)

IK 12 Indikator Indeks Maturitas SPIP

Merupakan indikator yang menunjukkan nilai indeks maturitas terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang menilai proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan di lingkungan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Adapun Capaian IKU Indeks Maturitas SPIP di Lingkungan BPSDM ESDM, sebagai berikut:

Tabel 3.33 Capaian Realisasi Indikator Indeks Maturitas SPIP

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Pengendalian Mutu yang optimal	Indeks Maturitas SPIP	4	4,118	102,95%

Pada tahun 2020 realisasi capaian Indeks Maturitas SPIP di Lingkungan BPSDM ESDM mencapai nilai 4,118 (indeks) atau 117,66% dari target yang telah ditetapkan. Capaian indeks Maturitas SPIP BPSDM ESDM berdasarkan table klasifikasi interval skor maturitas SPIP (tabel 3.33) berada pada kategori tingkat maturitas SPIP Terkelola dan Terukur (level 4). Perolehan nilai ini berdasarkan hasil penilaian SPIP yang dilaksanakan

oleh tim Inspektorat Jenderal KESDM (belum QA BPKP) terhadap lima unsur penilaian SPIP (PERKA BPKP No. 4 Tahun 2016) yang meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

- Lingkungan Pengendalian (bobot unsur: 30)
- Penilaian Resiko (bobot unsur: 20)
- Kegiatan Pengendalian (bobot unsur: 25)
- Informasi dan Komunikasi (bobot unsur: 10)
- Pemantauan (bobot unsur: 15)

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

Tabel 3.34. Interval Skor indeks Maturitas SPIP

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

Evaluasi

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

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

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

Peningkatan nilai indeks kepuasan pengguna layanan BPSDM ESDM T.A. 2020 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. 2020 diantaranya adalah kecepatan penanganan keluhan pelanggan, evaluasi tarif listrik yang kompetitif, peningkatan kompetensi pengajar secara periodik serta peningkatan kualitas dari sarana prasarana yang ada.

Upaya Kedepan

BPSDM ESDM akan senantiasa mengembangkan dirinya untuk lebih baik kedepannya dengan meningkatkan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah menjadi lebih baik dimasa yang akan datang dan akan senantiasa meningkatkan hal yang menjadi catatan pada saat penilaian SPIP dilaksanakan. Diharapkan dengan *continuous improvement* BPSDM ESDM dapat mencapai tingkat maturitas SPIP Optimum (level 5) dimasa yang akan datang.

IK 13 Indikator Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM

Merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya 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 Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun Capaian IKU Nilai SAKIP ESDM di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.35. Capaian realisasi indikator Nilai SAKIP BPSDM ESDM

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Pengendalian Mutu yang optimal	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM	84	85,36	101,62%

Pada tahun 2020 realisasi nilai SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM mencapai nilai 85,36 (indeks) atau 101,62% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini meningkat jika dibandingkan dengan perolehan nilai SAKIP BPSDM ESDM di tahun 2019 dengan raihan 83,05 (indeks). Perolehan nilai ini berdasarkan hasil penilaian yang dilaksanakan oleh TIM Inspektorat Jenderal KESDM terhadap lima komponen penilaian pada periode satu tahun belakang sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.36. Komponen Penilaian SAKIP

No	Komponen	Bobot	Sub. Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%)
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi (5%)

No	Komponen	Bobot	Sub. Komponen
			c. Pemanfaatan hasil Evaluasi (3%)
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%) c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (5%)
	Total	100%	

Detail hasil penilaian SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM per komponen penilaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.37. Hasil Penilaian SAKIP BPSDM ESDM

No.	Komponen	Bobot	Hasil Penilaian
1	Perencanaan Kinerja	30%	25,30
2	Pengukuran Kinerja	25%	24,38
3	Pelaporan Kinerja	15%	11,35
4	Evaluasi Internal	10%	8,83
5	Capaian Kinerja	20%	15,50
	Total	100%	85,36
	Kategori/ Predikat		A/ Memuaskan

Evaluasi

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

1. Untuk peningkatan perencanaan kinerja tahunan dengan membuat rencana aksi atas kinerja yang mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode
2. Untuk melakukan peningkatan implementasi peningkatan kinerja dengan melakukan Monitoring terhadap pencapaian target kinerja eselon IV keatas secara periodik yang didukung rincian target bulanan/periodik yang selaras dan terukur dengan target kinerja Tahunan, mekanisme monitoring kinerja secara periodic, dokumentasi hasil monitoring dan tindak lanjut atas hasil monitoring
3. Untuk melakukan peningkatan kualitas pelaporan dengan menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja secara menyeluruh, menyajikan uraian penyebab tercapai atau tidak tercapai realisasi, menyajikan perbandingan antara realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar

nasional atau RPJMN, serta menyajikan data sumber yang mudah untuk dilakukan verifikasi.

4. Untuk melakukan peningkatan persentase pemanfaatan hasil evaluasi atas perencanaan program/kegiatan yang ditindaklanjuti.
5. Untuk melakukan peningkatan capaian kinerja dengan meningkatkan persentase capaian target, meningkatkan capaian kinerja melebihi capaian tahun sebelumnya, dan menyelesaikan status temuan yang belum diselesaikan.

Upaya Kedepan

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

I. 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. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.38 Sasaran Strategis Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Learning & Growth Perspective	SS9	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	14	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)

IK 14. Indikator Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM

Merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek sumber daya manusia aparatur (*people*), proses bisnis (*culture*) dan kelembagaan

(structure). Tujuan Reformasi Birokrasi dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 adalah mengurangi penyalahgunaan kewenangan, menjadikan negara yang memiliki *most-improved bureaucracy*, meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, perumusan dan pelaksanaan kebijakan atau program instansi, menjadikan birokrasi yang antisipatif, proaktif, efektif dan efisien dalam menghadapi globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan strategis.

Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi diperoleh melalui Penilaian Mandiri Program Reformasi Birokrasi (PMRB) dengan menggunakan instrumen yang sudah dirumuskan oleh tim kementerian RB sesuai dengan Permen PAN dan RB Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 41 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah Adapun Capaian IKU indeks reformasi birokrasi di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.39. Target dan capaian indikator Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien dan Berorientasi Layanan Prima	Indeks Reformasi Birokrasi	85	98,96	116,42%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi nilai Indeks Reformasi Birokrasi (Indeks) telah melebihi target yang ditetapkan. Capaian kinerja Reformasi Birokrasi BPSDM pada tahun 2020 sebesar 98,96%, apabila dihitung persentase dari nilai maksimum komponen pengungkit. BPSDM ESDM memberikan kontribusi nilai pada Komponen Pengungkit Penilaian Reformasi Birokrasi sebesar 35,92 terhadap nilai maksimum sebesar 36,30. Penilaian tersebut berdasarkan pada hasil penilaian yang dilakukan oleh Assessor PMBRB.

Tabel 3.40. Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM

No	Komponen Penilaian	Nilai Max	Nilai
I	Pengungkit		
I.A	Pemenuhan	14,6	14,51
1	Manajemen Perubahan	2	2,00
2	Deregulasi Kebijakan	1	1,00

No	Komponen Penilaian	Nilai Max	Nilai
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2	2,00
4	Penataan Tatalaksana	1	1,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,4	1,30
6	Penguatan Akuntabilitas	2,5	2,50
7	Penguatan Pengawasan	2,2	2,20
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,5	2,48
I.B	Reform	21,7	21,45
1	Manajemen Perubahan	3	3,00
2	Deregulasi Kebijakan	2	2,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,5	1,50
4	Penataan Tatalaksana	3,75	3,75
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	2	1,82
6	Penguatan Akuntabilitas	3,75	3,68
7	Penguatan Pengawasan	1,95	1,95
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	3,75
	Sub Total Komponen Pengungkit	36,30	35,92

Evaluasi

Berdasarkan penilaian yang dilakukan terhadap Reformasi Birokrasi di lingkungan BPSDM ESDM secara umum menunjukkan hasil yang cukup optimal dimana memperoleh 98,96% dari nilai maksimal nilai pengungkit Indeks Reformasi Birokrasi, namun masih terdapat beberapa komponen yang dapat ditingkatkan dimasa yang akan datang, komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Komponen Pemenuhan
 - Penataan Sistem Manajemen SDM
 - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
- b. Komponen Reform
 - Penataan Sistem Manajemen SDM
 - Penguatan Akuntabilitas

Upaya Kedepan

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

J. 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 saran strategis berdasarkan indikator kinerjanya. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.41. Sasaran Strategis Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Learning & Growth Perspective	SS10	Organisasi yang Fit dan SDM Unggul	15	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)
			16	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)

IK 15. 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 yang sesuai dengan lingkungan strategis yang menjadi tuis organisasinya. Pelaksanaan Evaluasi Kelembagaan merujuk pada amanat Permen PAN-RB No. 20 tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Adapun Capaian IKU Nilai Evaluasi Kelembagaan di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

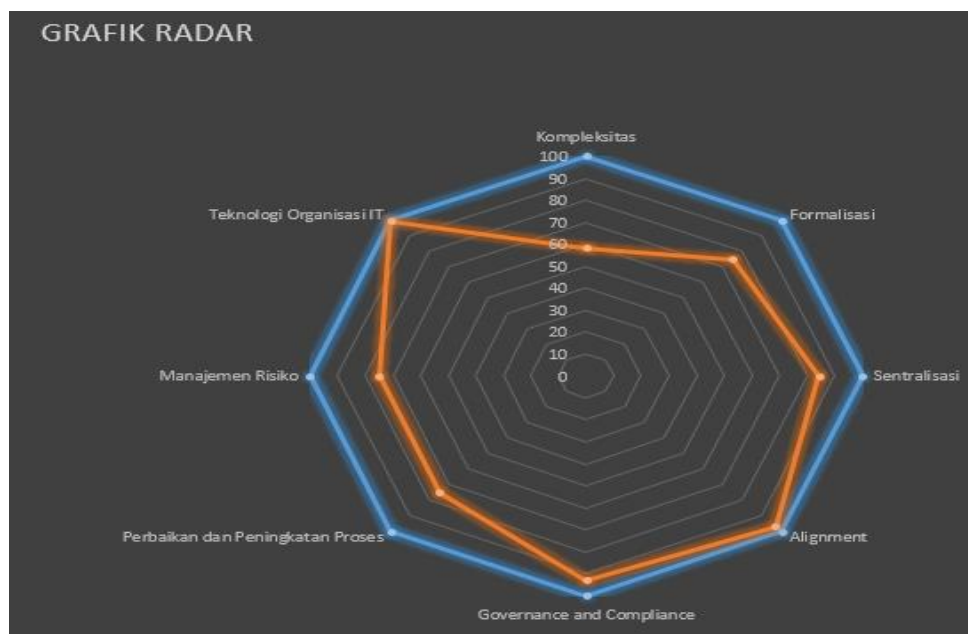
Tabel 3.42. Target dan capaian indikator nilai evaluasi kelembagaan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Organisasi yang Fit dan Unggul	Nilai Evaluasi Kelembagaan	78,5	78,44	99,92%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi Nilai Evaluasi Kelembagaan yang dilaksanakan BPSDM ESDM telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM pada tahun 2020 sebesar 78,44 atau 99,92% 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 merupakan penjabaran dari beberapa subdimensi, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.43. Komponen dan hasil penilaian nilai evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM

Dimensi	SubDimensi	Bobot	Hasil Penilaian	Deviasi Nilai Maksimal
Struktur Organisasi (50%)	Kompleksitas Struktur	25%	14,58	42%
	Formalisasi Struktur	12,5%	9,375	25%
	Sentralisasi Struktur	12,5%	10,51	16%
Proses Organisasi (50%)	Keselaranan (Alignment)	10%	9,688	3%
	Tata Kelola (Governance) dan Kepatuhan (Compliance)	10%	9,286	7%
	Perbaikan dan Peningkatan Proses	10%	7,5	25%
	Teknologi Informasi	10%	7,5	25%
	Manajemen risiko	10%	10	0%
Total		100%	78,44	



Gambar 3.21. Grafik radar peta nilai evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM

Evaluasi

Berdasarkan penilaian yang dilakukan masih terdapat beberapa dimensi evaluasi kelembagaan dengan deviasi diatas 25% yang dapat digunakan sebagai fokus upaya perbaikan di masa yang akan datang, dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi Struktur Organisasi
 - Subdimensi Kompleksitas
- b. Dimensi Proses Organisasi
 - Perbaikan dan Peningkatan Proses
 - Manajemen Risiko

Evaluasi Organisasi BPSDM berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah telah dilaksanakan dengan hasil komposit 78,44 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 segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marginal.

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

Gambar 3.23. Peta hasil penilaian Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM yang berada pada peringkat komposit 2 (P-4)

Upaya Kedepan

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 16. 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. Adapun capaian IP ASN BPSDM ESDM tahun 2020, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.44. Target dan capaian indikator indeks IP ASN BPSDM ESDM tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Organisasi yang Fit dan Unggul	Indeks Profesionalitas ASN	81,00	82,22	101,51%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi IP ASN BPSDM ESDM telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian Kinerja Nilai IP BPSDM ESDM pada tahun 2020 sebesar 82,22 atau 101,51% 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:

- Kualifikasi (bobot 25%)
- Komptensi (bobot 40%)
- Kinerja (bobot 30%)
- Disiplin (bobot 5%)

Tabel 3.45. Detail hasil Penilaian IP ASN BPSDM ESDM

No	Satuan Kerja	Jumlah Pegawai	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
			25%	40%	30%	5%		
1	Sekretariat BPSDM ESDM	59	14,15	38,47	25,59	4,86	83,08	Tinggi

No	Satuan Kerja	Jumlah Pegawai	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
			25%	40%	30%	5%		
2	PPSDM KEBTKE	65	16,32	35,54	25,92	4,88	82,66	Tinggi
3	PPSDM Migas	242	11,86	39,35	25,04	4,95	81,2	Tinggi
4	PPSDM Geominerba	87	14,67	37,18	25,29	4,89	82,02	Tinggi
5	Balai Diklat TBT, PPPSDM Geominerba	29	14,83	39,48	25,17	5,00	84,48	Tinggi
6	PPSDM Aparatur	74	13,27	38,24	25,34	4,91	81,76	Tinggi
7	PEM Akamigas	134	15,83	36,81	25,34	4,89	82,86	Tinggi
8	PEP Bandung	25	17,60	37,60	25,00	4,72	84,92	Tinggi
	Jumlah	715						
	Rata - Rata		14,01	38,02	25,29	4,91	82,22	Tinggi

Evaluasi

Apabila dibandingkan perolehan nilai IP ASN BPSDM ESDM pada tahun 2019 sebesar 73,00 (kategori sedang), Nilai IP ASN BPSDM ESDM tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 12,63%. Hal ini menunjukkan adanya upaya peningkatan profesionalitas ASN di lingkungan BPSDM ESDM. Beberapa kegiatan yang dilaksanakan BPSDM ESDM dalam meningkatkan profesionalitasnya adalah dengan beberapa kegiatan sebagai berikut:

- Peningkatan Kompetensi Pegawai Melalui berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan SDM lainnya
- Upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan reward and punishment, contoh remunerasi Pegawai BLU yang diukur berdasarkan kinerja masing-masing individu pegawai.
- Peningkatan disiplin pegawai
- Mendorong pegawai untuk melakukan pengembangan dirinya melalui jalur peningkatan kualifikasi pendidikan.

Upaya Kedepan

Hasil dari evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM menjadi acuan agar ASN dilingkungan BPSDM ESDM senantiasa mengembangkan dirinya menjadi ASN yang semakin profesional dan kompeten dalam menjalankan tugas fungsinya dalam organisasi BPSDM ESDM.

K. 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 saran strategis berdasarkan indikator kinerjanya. Adapun Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.46 Sasaran Strategis Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal

Perspective	Sasaran Strategis (SS)		Indikator Kinerja (IK)	
Learning & Growth Perspective	SS11	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	17	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

IK 17. Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Merupakan indikator yang digunakan sebagai merupakan evaluasi atau spending review terhadap optimalisasi peran belanja Kementerian/Lembaga dalam rangka ketahanan fiskal dan ekonomi dengan berdasarkan 13 (tiga belas) Indikator Pelaksanaan Anggaran yaitu Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, Pagu Minus, Data Kontrak, Pengelolaan UP dan TUP, Rekon LPj Bendahara, Dispensasi SPM, Penyerapan Anggaran, Penyelesaian Tagihan, Capaian Output, Retur SP2D, Perencanaan Kas, Kesalahan SPM. Adapun Capaian IKU Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.47. Target dan capaian indikator kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020	Realisasi 2020	% Realisasi
Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90	95,82	106,47%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jika realisasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) belum melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai IKPA BPSDM ESDM pada tahun 2020 sebesar 95,82 atau 106,47% dari target kinerja yang ditetapkan.

Tabel 3.48. Detail hasil Penilaian IKPA BPSDM ESDM

Keterangan	Kesesuaian Perencanaan dengan Pelaksanaan			Kepatuhan Terhadap Regulasi			
	Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Pagu Minus	Data Kontrak	Pengelolaan UP dan TUP	LPJ Bendahara	Dispensasi SPM
Nilai	100	85,12	99,97	93	100	100	100
Bobot	0	0	5	15	8	5	5
Nilai Akhir	0	0	5	13,95	8	5	5
Nilai Aspek	99,97			98,25			

No.	Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan				Efisiensi Pelaksanaan Kegiatan		Total Nilai
	Penyerapan Anggaran	Penyelesaian Tagihan	Konfirmasi Capaian Output	Retur SP2D	Renkas	Kesalahan SPM	
Nilai	91,75	99,35	93,18	99,88	0	90	95,82
Bobot	15	12	10	5	0	5	
Nilai Akhir	13,76	11,92	9,32	4,99	0	4,5	
Nilai Aspek	96,04				90		

Evaluasi

Apabila dilihat pada tabel deviasi terbesar pada penilaian IP ASN BPSDM ESDM terletak pada kolom efisiensi Pelaksanaan Kegiatan – Renkas dengan deviasi terhadap nilai maksimum sebesar 90. Adanya kesalahan SPM mengurangi perolehan IKPA BPSDM ESDM.

Upaya Kedepan

Sebagai upaya peningkatan kinerja pengelolaan anggaran BPSDM ESDM akan terus menjaga pelaksanaan pengelolaan anggaran yang sudah berjalan dengan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

3.2 Kinerja Lainnya

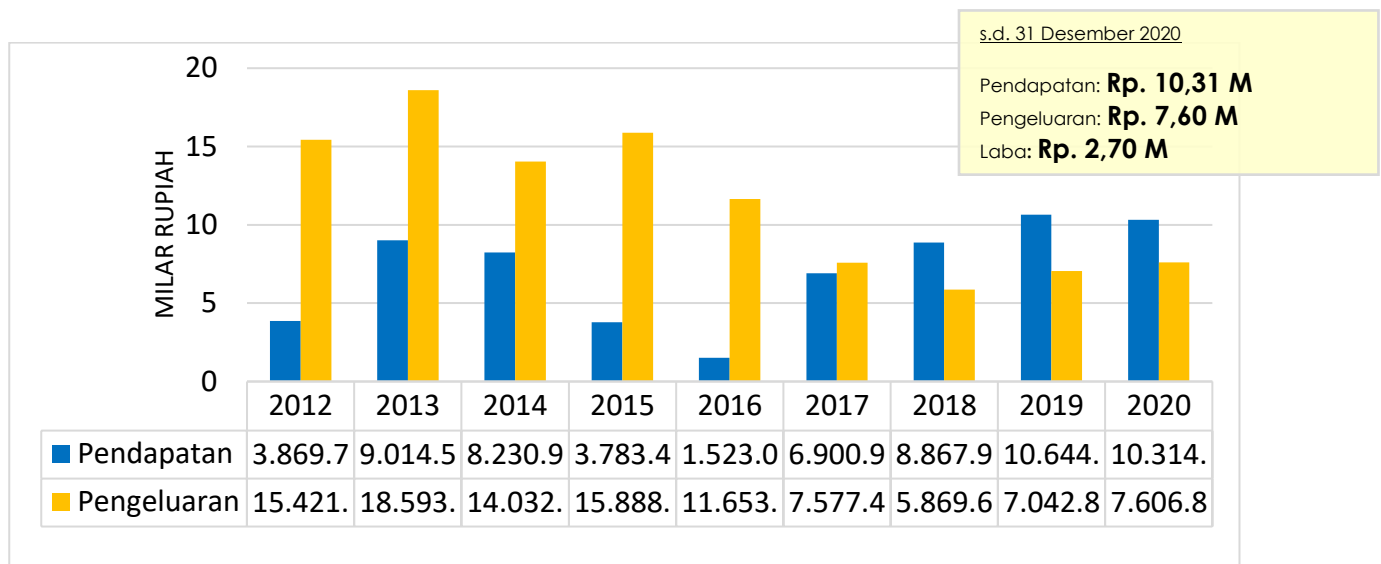
A. Optimalisasi Aset BPSDM ESDM Tahun 2020

Aset Negara atau sering disebut Barang Milik Negara (BMN) merupakan barang yang dibeli atau diperoleh dengan dana APBN atau berasal dari perolehan lainnya yang sah dan yang sudah direncanakan di setiap tahunnya. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (BMN/D) pada Pasal 1 Ayat (1) dan Ayat (2), Pengelolaan Aset tidak sekedar administratif semata, tetapi lebih maju berpikir dalam menangani aset Negara, dengan bagaimana meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan menciptakan nilai tambah dalam mengelola aset. BPSDM ESDM yang dahulunya merupakan badan pendidikan dan pelatihan untuk aparatur negara, kini telah berubah menjadi Badan Layanan Umum (BLU). Sejalan dengan perubahan ini dan untuk mengoptimalkan asset yang dimiliki, BPSDM ESDM melakukan pengoptimalisasian aset untuk menunjang pendapatan Badan Layanan Umum (BLU) kedepannya.

Kilang Minyak Bumi Cepu

Kilang Minyak PPSDM Migas Cepu merupakan kilang peninggalan penjajahan Kolonial Belanda yang dibangun pada tahun 1894 dengan kapasitas 3.800 barel per hari. Kilang ini masih eksis sampai dengan saat ini walaupun tidak maksimal. Pada grafik dibawah terlihat bahwa pada Tahun 2012 s.d. 2016 pengeluaran pada kilang minyak cepu lebih besar dibandingkan pendapatannya. Untuk mengatasi hal ini maka dilakukan upaya optimalisasi dengan menaikkan jumlah Produksi minyak, yaitu melakukan penambahan produksi minyak dari pengembangan lapangan baru dan mengoptimalkan

lapangan lama. Diharapkan hal ini dapat mempengaruhi pendapatan Negara sehingga berangsur-angsur akan semakin meningkat dimana biaya operasional kilang minyak tidak lagi menggunakan biaya APBN. Dengan adanya pengoptimalisasian maka perbandingan antara pendapatan dan pengeluaran semakin kecil. Hal ini terlihat jelas pada Tahun 2020, dimana kilang minyak Cepu dapat memperoleh laba berkisar 2,70 Miliar Rupiah.



Gambar 3.23 Grafik Perbandingan Antara Pendapatan dan Pengeluaran pada Kilang Minyak Cepu dari Tahun 2012 hingga Tahun 2020

Optimalisasi RIG #99 PPSDM Migas

Dalam Rangka optimalisasi aset RIG #99, PPSDM Migas bekerjasama dengan dengan PT Pertamina EP Asset 4 dan Petrodrill digunakan untuk service sumur di WK Pertamina asset 4 field Cepu sekaligus untuk pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM PPPSDM Migas. Pada tahun 2020 utilisasi aset ini telah menghasilkan pendapatan BLU sebesar Rp. 2,69 Miliar.



Gambar 3.24 Optimalisasi aset RIG #99 PPSDM Migas

Optimalisasi SPBU PPSDM Migas

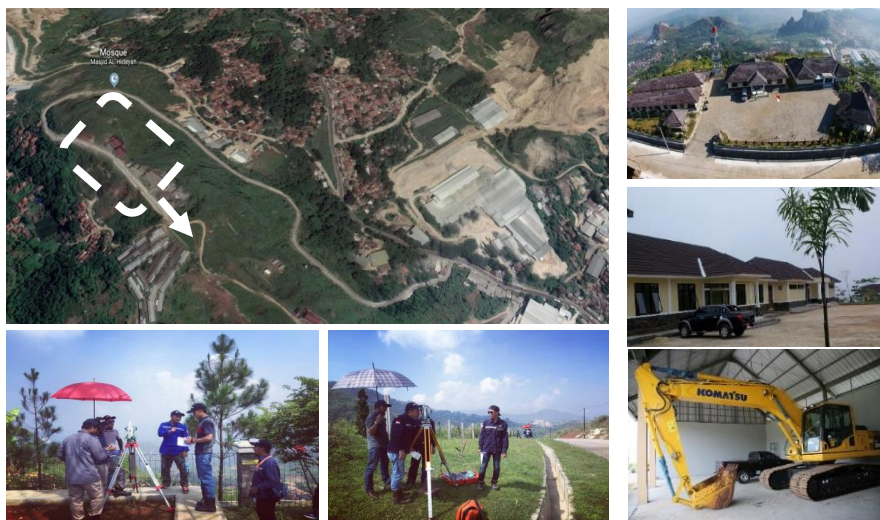
PPSDM Migas pada tahun 2019 mengoptimalkan aset yang dimiliki dengan membangun SBPU PPSDM Migas sebagai sarana pembelajaran diklat sektor hilir migas dan sarana pengembangan aset BLU. Hingga akhir Desember 2020 SBPU PPSDM migas telah mengukuhkan pendapatan senilai Rp. 36,52 Miliar. Dengan beroperasinya SPBU Migas ini diharapkan akan mencetak semakin banyak SDM yang kompeten pada pelayanan pengisian bahan bakar SPBU.



Gambar 3.25 Optimalisasi Aset SPBU PPSDM Migas Cepu

Optimalisasi Kampus Lapangan Cipatat

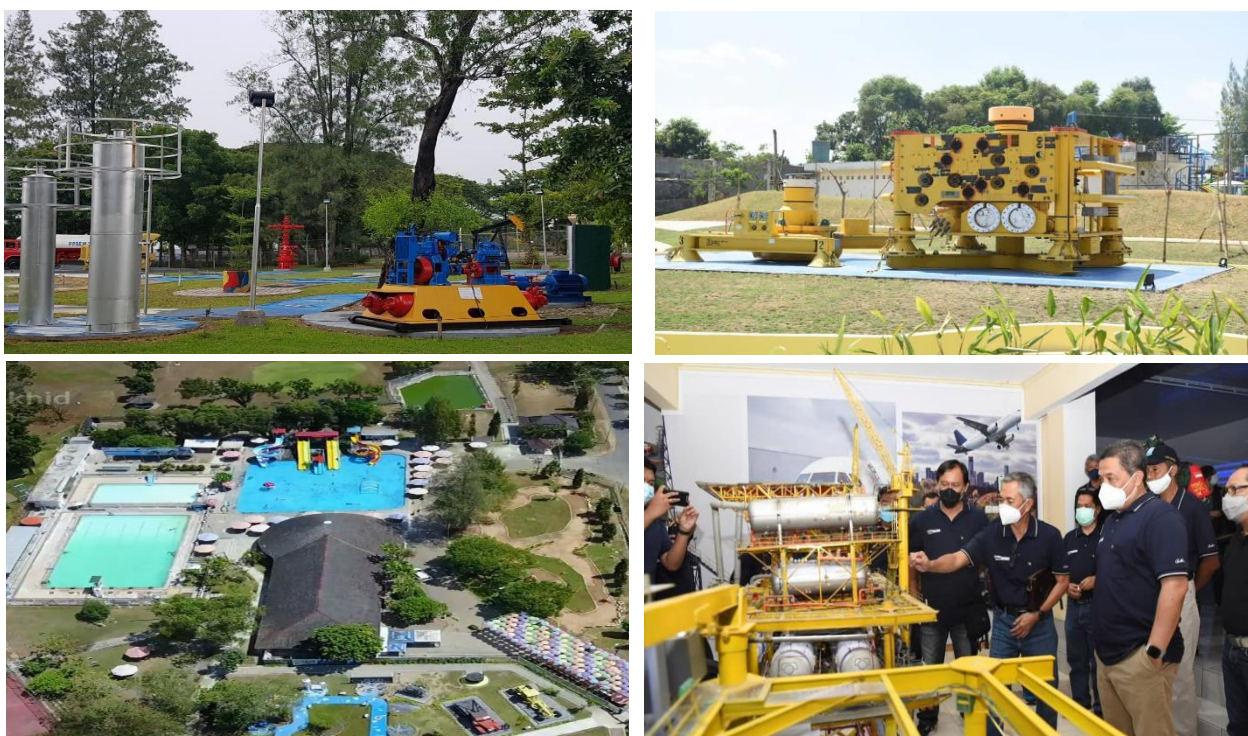
BPSDM ESDM memiliki beberapa aset kampus lapangan, salah satunya adalah Kampus Lapangan Cipatat yang di operasionalkan oleh PPSDM Geominerba. Pada tahun 2020 PPSDM Geominerba bekerja sama dengan perguruan tinggi mengadakan kegiatan Workshop, Seminar, Penelitian wisata Stone Garden Geo Park, Guha Pawon, Ciburuy, Outbond Tebing Masigit, Tebing Cilio Camp.



Gambar 3.26 Optimalisasi Aset Kampus Lapangan Cipatat

Optimalisasi Migas Cepu Edupark

Edukasi pada masyarakat tentang Sub sektor migas tidak harus ditempuh melalui pendidikan formal melalui pendidikan di kelas namun juga bisa melalui edukasi wisata, PPSDM Migas mengemas ide tersebut kedalam sarana wisata edukasi Migas Cepu Edupark. Migas Cepu Edupark ditujukan bagi seluruh kalangan umur dan keluarga yang ingin menambah pengetahuan tentang migas secara umum dan juga sekaligus berwisata dengan tetap menjaga protokol kesehatan. Hingga akhir tahun 2020, Migas Cepu Edupark telah menjadi pilihan wisata edukasi oleh masyarakat dan mengukuhkan pendapatan senilai Rp. 1,15 Miliar.



Gambar 3.27 Migas Cepu Edupark

B Penghargaan dan Prestasi

Sebagai bukti performa kinerja BPSDM ESDM pada tahun anggaran 2020, beberapa penghargaan dan Prestasi internal dan eksternal berhasil diperoleh oleh BPSDM ESDM melalui unit satuan kerja dibawahnya. Hal ini membuktikan komitmen BPSDM ESDM yang senantiasa berupaya secara maksimal dan terus berimprovisasi dalam melayani, melalui program pengembangan SDM pada sektor ESDM.

Pada tahun 2020 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.

1. Anugerah Zona Integritas Tahun 2020

Penganugrahan predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani kepada PPSDM Migas dan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) kepada PEM Akamigas. Predikat ini melengkapi capaian WBK/WBBM satuan kerja BPSDM ESDM yang telah di raih sebelumnya. Dengan raihan prestasi ini menjadi bukti pelayanan BPSDM ESDM adalah bersih dan bebas dari korupsi, berikut adalah satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM yang telah berpredikat WBK/WBBM.

Tabel 3.49 Predikat WBK/WBBM satuan kerja di lingkungan BPSDM ESDM

No	Satuan Kerja	Capaian
1	PPSDM MIGAS	Berpredikat WBBM
2	PEM Akamigas	Berpredikat WBK
3	PPSDM KEBTKE	Berpredikat WBK
4	PPSDM GEOMINERBA	Berpredikat WBK
5	PPSDM APARATUR	Berpredikat WBK



Gambar 3.28 Penganugrahan Zona Integritas oleh Menteri PANRB Tjahjo Kumolo kepada PPSDM Migas dan PEM Akamigas yang meraih predikat WBK/WBBM

2. Proper Emas LSK PPSDM KEBTKE

Penghargaan ini merupakan bentuk apresiasi pemerintah terhadap salah satu jenis usaha jasa penunjang tenaga listrik dan agar senantiasa menjaga kinerja dalam ketentuan keselamatan ketenagalistrikan.



Gambar 3.29 Penganugrahan Proper Emas kepada LSK PPSPDM KEBTKE

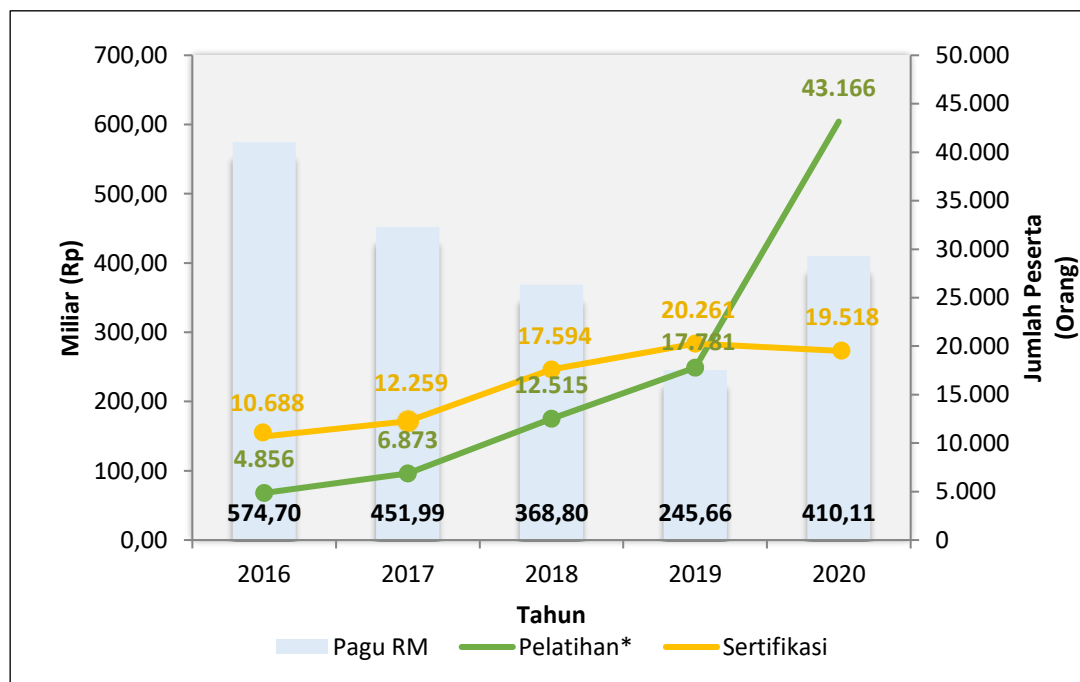
3.3 Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

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 menggarisbawahi 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, khususnya terkait dengan pembangunan infrastruktur. Di tahun 2019, dengan total pagu anggaran Rp. 478.879.858.000, telah dilaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM (pelatihan dan sertifikasi) sebanyak 43.166 orang melalui pelatihan (ASN, Industri,

Masyarakat) dan melalui sertifikasi 19.518 orang. Ditengah era disrupsi akibat pandemi covid-19 BPSDM ESDM terus berupaya memberikan pelayanan terbaiknya melalui kegiatan pengembangan SDM sektor ESDM, beradaptasi dengan kondisi yang ada dimana terdapat penyelenggaraan diklat maupun sertifikasi yang dilaksanakan secara daring, luring dan paduan keduanya (*blended learning*). Dari grafik terlihat adanya anomali peningkatan peserta pelatihan sebagai akibat banyaknya pelatihan yang dilaksanakan secara daring, termasuk didalamnya pelaksanaan One Hour University oleh PPSDM Aparatur.



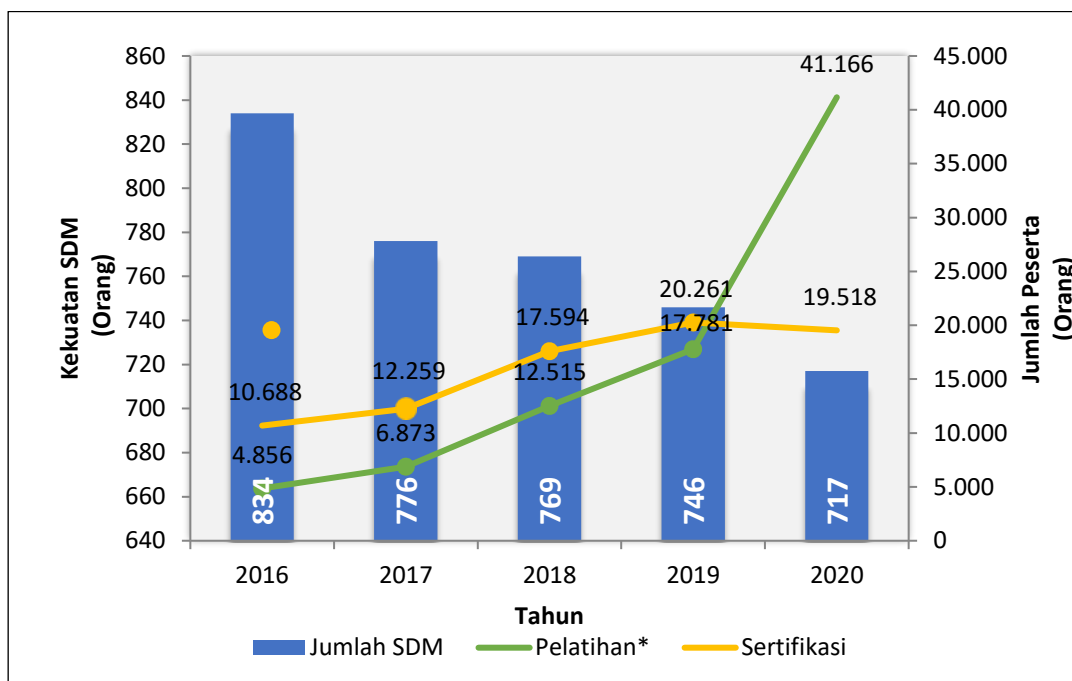
*) Termasuk kegiatan One hour university PPSDM Aparatur (12.137 orang) dan knowledge sharing PPSDM Aparatur (4114 orang)

Gambar 3.31 Diagram perbandingan pagu anggaran (APBN) dengan capaian kegiatan pengembangan SDM ESDM

B. Efisiensi Tenaga

Efisiensi tenaga dapat merupakan perbandingan jumlah SDM dengan capaian keluaran output kegiatan. Kekuatan SDM di lingkungan BPSDM ESDM mengalami fluktuasi baik yang disebabkan oleh penerimaan calon pegawai negeri sipil baru dan pegawai yang telah memasuki usia pensiun serta mutasi dan rotasi yang terjadi di lingkungan Kementerian ESDM. Secara umum tren kekuatan SDM di lingkungan BPSDM ESDM mengalami tren penurunan berbanding terbalik dengan keluaran kegiatan pengembangan SDM sektor ESDM yang mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ketahun. Hal ini terjadi disebabkan oleh optimalisasi pegawai yang ada dari jabatan fungsional umum menjadi jabatan fungsional tertentu

(widyaiswara, Instruktur) yang mampu mengakselerasi kinerja pengembangan SDM Sektor ESDM.



*) Termasuk kegiatan One hour university PPSDM Aparatur (12.137 orang) dan knowledge sharing PPSDM Aparatur (4114 orang)

Gambar 3.32 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. RAISA, SMILE merupakan salah satu aplikasi yang dapat mempermudah pengguna layanan pelatihan dan sertifikasi untuk mendapatkan layanan yang diperlukan dengan cepat dan mudah dimana saja. 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

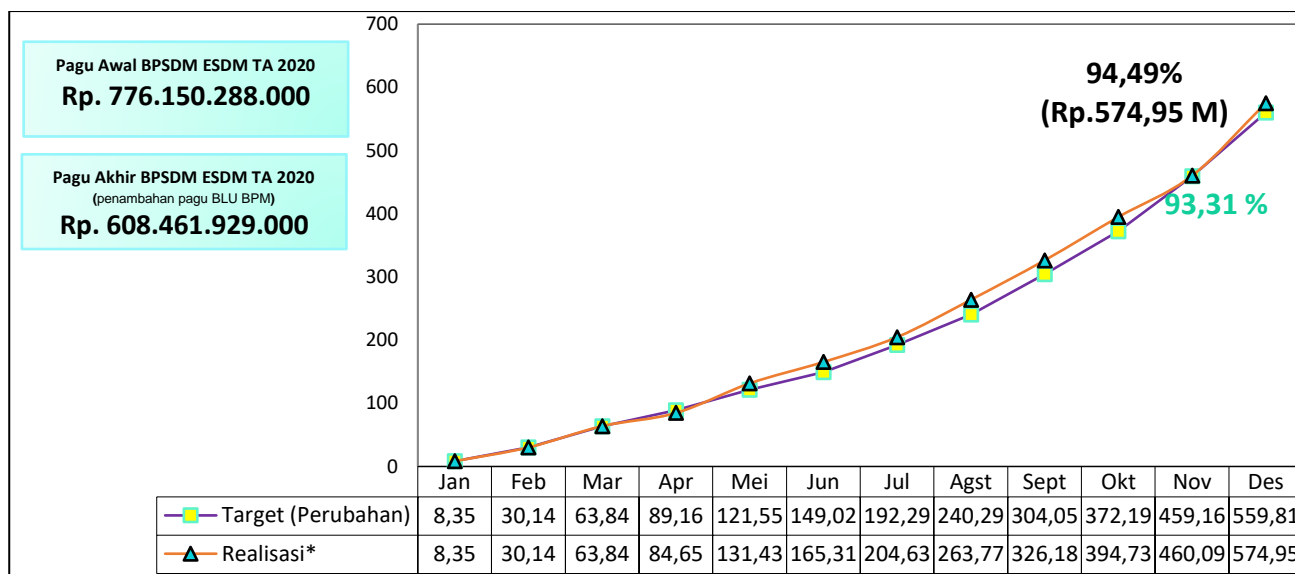
Pada tahun anggaran 2020 terjadi beberapa kali perubahan pagu BPSDM ESDM yang disebabkan oleh adanya refocusing anggaran akibat pandemi covid 19 dan penambahan pagu karena capaian pendapatan BLU PPSDM Migas yang telah melampaui target. Pagu akhir BPSDM ESDM TA 2019 sebesar Rp. 608.461.929.000, dengan komposisi Rupiah Murni (RM) sebesar Rp. 410.113.058.000,- dan PNPB sebesar Rp. 198.348.871.000.

Tabel 3.50 Pagu Anggaran BPSDM ESDM Tahun 2020

No	Keterangan	Pagu (Rp)
1	Pagu Awal	776.150.288.000
2	Pagu Refocussing	599.975.294.000
3	Pagu Akhir	608.461.929.000

Tabel 3.51 Realisasi Anggaran per Unit Eselon II Tahun 2020

No	Satuan Kerja	Pagu Akhir	Realisasi	
			Rp.	%
1	Sekretariat BPSDM ESDM	40.367,224.000	39.534.628.850	97,94%
2	PPSDM KEBTKE	52.830.602.000	47.996.143.661	90,85%
3	PPSDM Migas	172.126.104.000	171.127.393.000	99,42%
4	PPSDM Geominerba	80.384.679.000	62.917.850.280	78,27%
5	PPSDM Aparatur	52.394.724.000	48.702.763.080	92,95%
6	PEM Akamigas	157.744.424.000	155.102.600.300	98,33%
7	PEP bandung	37.066.002.000	34.947.071.117	94,28%
7	BDTBT	15.548.170.000	14.626.162.470	94,07%
Total		608.461.929.000	574.954.612.758	94,49%



Gambar 3.32 Kurva 'S' Realisasi Anggaran BPSDM ESDM Tahun 2020

Pada tahun 2020, BPSDM ESDM telah melakukan efisiensi dan efektifitas dalam penggunaan anggaran. Hal ini dilakukan dengan cara memfokuskan penggunaan anggaran untuk kegiatan yang menjadi *core* utama BPSDM ESDM, yaitu pengembangan sumber daya manusia sektor ESDM melalui kegiatan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi. Dengan beralihnya fokus penggunaan anggaran menuju kegiatan yang semakin memberikan dampak yang lebih luas bagi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di sektor ESDM, maka kinerja BPSDM ESDM tahun 2020 semakin baik dan nyata terlihat.



BAB 4

PENUTUP

BAB IV PENUTUP

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

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

Seluruh capaian kinerja BPSDM ESDM pada tahun anggaran 2020 telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi BPSDM ESDM untuk meningkatkan kinerja di masa-masa mendatang. Keberhasilan capaian kinerja Tahun 2020 tidak terlepas dari adanya solusi untuk mengatasi hambatan dan kendala yang bersifat internal maupun eksternal. Kekurangan yang terjadi selama periode tahun anggaran 2020 menjadi catatan yang tentunya akan menjadi bahan evaluasi penyusunan kebijakan guna memperbaiki kinerja pada tahun mendatang. Evaluasi akan dilakukan terhadap capaian kinerja tahun anggaran 2020 ini agar kendala dan permasalahan yang mungkin timbul pada pelaksanaan anggaran tahun anggaran 2020 dapat ditekan dan diantisipasi sedini mungkin serta dicari solusi untuk mengatasinya.

Demikian laporan kinerja BPSDM ESDM tahun anggaran 2020 disusun. Laporan kinerja ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi kinerja bagi BPSDM ESDM, penyempurnaan pelaksanaan program pengembangan SDM sektor ESDM ke depannya serta sebagai informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan.



Lampiran

Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM TA. 2020

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ESDM
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

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

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Arifin Tasrif
Jabatan : Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral
Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2020 ini 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, Agustus 2020

Pihak Kedua,
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral,

Arifin Tasrif

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
SDM ESDM,

Prahero Nurtjahyo

FORMULIR PERJANJIAN KINERJA

Unit Organisasi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Tahun Anggaran : 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2020
Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional	Jumlah peserta pelatihan sektor industri (orang)	10.952
	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara (orang)	3.827
	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (orang)	734
	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (orang)	16.138
	Jumlah Mahasiswa Politeknik (orang)	1.072
Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100
Meningkatnya kualitas pelayanan	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,31 indeks
Kebijakan pengembangan SDM sektor ESDM yang menunjang kebijakan pengelolaan sektor ESDM	Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	316
Institusi pendidikan vokasi yang unggul, pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja sektor yang unggul, pelatihan dan talent management Aparatur KESDM	Akreditasi lembaga diklat sektor ESDM yang terakreditasi kompetensinya (lembaga)	5
Pengendalian Mutu yang optimal	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	4
	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	84
Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi Pada Layanan Prima	Indeks Reformasi Birokrasi (indeks)	85,0
Organisasi yang Fit dan SDM Unggul	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	78,5
	Indeks Profesionalitas ASN (%)	81



Inovasi dan Kreatifitas
Menuju Pelayanan
Berkualitas

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

Jl. Gatot Subroto Kav. 49, Jakarta Selatan 12950

www.bpsdm.esdm.go.id