



Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

LAPORAN KINERJA 2024





KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang tiada terhingga. Berkat izin dan pertolongan-Nya, serta dukungan dan kerja sama yang solid dari seluruh rekan kerja, kami dapat menyelesaikan penyusunan **Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) Tahun Anggaran 2024.**

Laporan ini merupakan wujud pertanggungjawaban kami atas seluruh program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama satu tahun anggaran, sekaligus mencerminkan komitmen kami dalam menjalankan amanah sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap pengembangan SDM di Sektor ESDM dan Sumber Daya Mineral (ESDM).

Laporan Kinerja ini disusun sebagai bentuk pelaksanaan dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BPSDM ESDM senantiasa berupaya untuk menciptakan SDM yang tidak hanya mumpuni secara teknis, tetapi juga inovatif dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Hal ini menjadi kunci utama dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks, terutama di era transformasi digital dan transisi energi. Melalui berbagai program dan kegiatan yang telah dilaksanakan, kami berkomitmen untuk terus meningkatkan kapasitas dan kompetensi

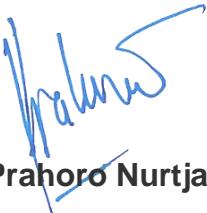


SDM ESDM, sehingga dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan Sektor ESDM dan Sumber Daya Mineral yang berkelanjutan.

Laporan Kinerja ini memuat berbagai indikator capaian yang telah disusun berdasarkan sasaran strategis organisasi. Melalui indikator-indikator tersebut, kami berharap dapat memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai kinerja BPSDM ESDM selama tahun anggaran 2024. Capaian kinerja ini tidak hanya menjadi refleksi atas upaya yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran untuk menyusun strategi yang lebih baik di tahun-tahun berikutnya. Dengan demikian, kami berharap dapat terus meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam setiap aspek pelaksanaan program kegiatan.

Akhir kata, kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan Laporan Kinerja ini. Semoga laporan ini dapat menjadi sumber informasi yang transparan dan akurat bagi seluruh pemangku kepentingan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan dan peningkatan kinerja BPSDM ESDM di masa depan. Secara internal, laporan ini juga diharapkan dapat menjadi motivasi bagi seluruh insan BPSDM ESDM untuk terus berinovasi, meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan tuntutan dan harapan stakeholders. Dengan demikian, keberadaan BPSDM ESDM akan semakin dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Jakarta, Februari 2025
Kepala BPSDM ESDM



Prahoro Nurtjahyo

RINGKASAN

EKSEKUTIF

Laporan Kinerja BPSDM ESDM Tahun 2024 disusun dalam rangka pelaksanaan amanat dari UU Nomor 28 Tahun 1999 (asas akuntabilitas), Peraturan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja juga merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada BPSDM ESDM atas penggunaan anggaran. Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis capaian kinerja, indikator kinerja utama BPSDM ESDM pada umumnya menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dapat terlihat dari capaian 18 (delapan belas) indikator kinerja sebanyak 15 (lima belas) atau 83% sasaran program yang tercantum dalam IKU Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM tahun 2024 bernilai sangat baik dan sisanya sebesar 17% bernilai baik.

Adapun capaian Indikator Kinerja BPSDM ESDM pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri, adalah sebanyak 32.044 orang atau 127,2% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 25.200 orang.
2. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara, adalah sebanyak 23.820 orang atau 128,5% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 18.543 orang.
3. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat, adalah sebanyak 1.629 orang atau 109,9% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 1.482 orang.
4. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM, adalah sebanyak 31.269 orang atau 144,4% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 21.650 orang.

5. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Mahasiswa Politeknik, adalah sebanyak 1.530 orang atau 114,2% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 1.340 orang.
6. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) BPSDM ESDM telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 138,5% atau 338,31 miliar rupiah dari target penerimaan PNBP sebesar 244,32 miliar rupiah.
7. Capaian Indikator Kinerja Akreditasi dan Sertifikasi BAN-PT yaitu sebanyak 3 (tiga) sertifikat atau 150,0% dari target yang ditetapkan 2 (dua) sertifikat.
8. Capaian Indikator Kinerja Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM yang terakreditasi, yaitu sebanyak 16 (enam belas) Lembaga Diklat Sektor ESDM yang telah dilakukan penilaian akreditasi, atau 106,7% dari target yang ditetapkan yaitu sebanyak 15 (lima belas) Lembaga.
9. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Dokumen NSPK, adalah sebanyak 451 dokumen atau 142,7% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 316 dokumen.
10. Capaian Indikator Kinerja Jumlah Regulasi yang Disusun yaitu sebanyak 187 (seratus delapan puluh tujuh) dokumen atau 155,8% dari target yang ditetapkan sebesar 120 dokumen.
11. Capaian Indikator Kinerja Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM, yaitu sebanyak 12 aplikasi atau 120,0% dari target yang telah ditetapkan 10 aplikasi.
12. Capaian Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Pengguna Layanan BPSDM yang dilakukan pada 8 (delapan) Satker di lingkungan BPSDM ESDM yaitu Sekretariat BPSDM ESDM, PPSDM KEBTKE, PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, PPSDM Aparatur, PEM Akamigas, Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT), dan PEP Bandung pada tahun anggaran 2024 adalah dengan kategori sangat baik atau dengan indeks 3,63 (indeks) atau 103,4% dari target indeks sebesar 3,51 (indeks).
13. Capaian Indikator Kinerja Tingkat Maturitas SPIP BPSDM pada tahun 2024 mencapai nilai 3,488 (indeks) atau 93,8% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 3,72 (indeks skala 5), capaian tahun 2024 merupakan nilai rujukan dari capaian indeks Maturitas SPIP Kementerian ESDM.
14. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM pada tahun 2024 mencapai nilai 87,60 (nilai skala 100) atau 99,5% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 88,00 (nilai skala 100).

15. Capaian Indikator Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM pada tahun 2024 sebesar 84,01 (indeks) atau 88,0% dari target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 95,5 (indeks).
16. Capaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan yang dilaksanakan BPSDM ESDM telah mencapai target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM sebesar 82,09 atau 103,9% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 79, nilai pada tahun 2024 merupakan hasil penilaian mandiri tahun 2024.
17. Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2024 sebesar 86,45 (indeks) atau 103,6% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 83,45 (indeks).
18. Capaian Indikator Kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM ESDM telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai IKPA BPSDM ESDM pada tahun 2024 sebesar 99,19 atau 103,8% dari target kinerja yang ditetapkan, yaitu sebesar 95,53.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Ringkasan Eksekutif.....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Maksud dan Tujuan	3
1.3 Tugas dan Fungsi	3
1.4 Struktur Organisasi	8
1.5 Isu Strategis BPSPDM ESDM	9
1.6 Sumber Daya Manusia	10
1.7 Sistematika Penyajian	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	15
2.1 Rencana Strategis	16
2.2 Penetapan Kinerja	27
2.3 Alokasi Anggaran	30
2.4 Pengukuran Kinerja	32
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	33
3.1 Capaian Kinerja Utama Tahun 2024	34
3.2 Kinerja Lainnya	114
3.3. Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM.....	123
3.4 Akuntabilitas Keuangan	127
BAB IV PENUTUP.....	136
Penutup	137

DAFTAR TABEL

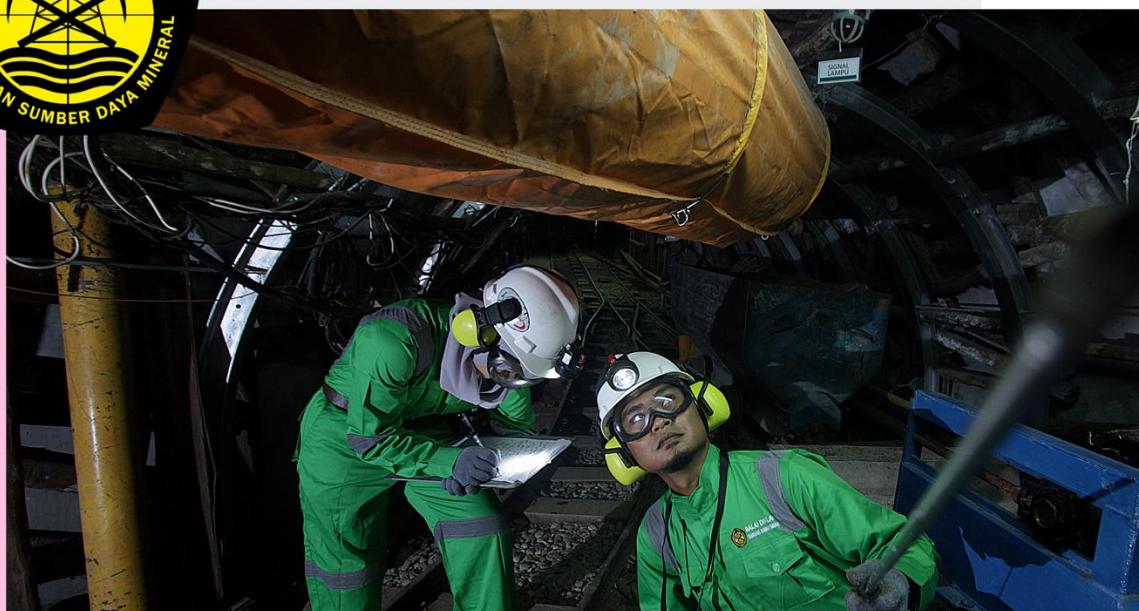
Tabel 2.1. Sasaran Program dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM ESDM 2020 – 2024 Stakeholder Perspective.....	24
Tabel 2.2. Sasaran Program dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM ESDM 2020 – 2024 Customer Perspective.....	25
Tabel 2.3. Sasaran Program dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024 Internal Process Perspective.....	26
Tabel 2.4. Sasaran Program dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM ESDM 2020-2024 Learning & Growth Perspective.....	26
Tabel 2.5. Sasaran Program dan Target Indikator Kinerja BPSDM ESDM TA.2024.....	28
Tabel 2.6. Alokasi Anggaran Kementerian ESDM Tahun 2024 dan Rencana Kebutuhan Pendanaan pada Renstra 2020-2024.....	30
Tabel 2.7. Alokasi Anggaran Program Percepatan Pengentasan Kemiskinan Ekstrem BPSDM ESDM 2024.....	31
Tabel 3.1. Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024.....	34
Tabel 3.2. Sasaran Program Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Kompeten dan Profesional Tahun 2024.....	36
Tabel 3.3. Upaya ke Depan terkait Capaian Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri.....	40
Tabel 3.4. Tantangan dan Upaya ke Depan Pelaksanaan Pelatihan ASN.....	44
Tabel 3.5. Perbandingan Jumlah Pelatihan Masyarakat Kementerian Desa PDTT sumber: Lakin, 2023) dan BPSDM ESDM Kementerian ESDM.....	47
Tabel 3.6. Perbandingan Pengukuran Indikator Program	53
Tabel 3.7. Upaya Perbaikan untuk Menjaga Kualitas Pengembangan SDM Sektor ESDM.....	54
Tabel 3.8. Indikator Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).....	55
Tabel 3.9. Realisasi Penerimaan PNBP di Lingkungan BPSDM ESDM.....	56
Tabel 3.10. Sumber Penerimaan BLU di Lingkungan BPSDM ESDM.....	56
Tabel 3.11. Target dan Capaian Indikator Akreditasi dan Sertifikasi oleh BAN PT	60
Tabel 3.12. Grading Peringkat Akreditasi oleh BAN PT/LAM Teknik.....	60
Tabel 3.13. Target dan Capaian Indikator Akreditasi Lembaga Pelatihan Sektor ESDM.....	63
Tabel 3.14. Akreditasi Lembaga Pelatihan Sektor ESDM.....	64
Tabel 3.15. Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi.....	70
Tabel 3.16.Target dan Capaian Indikator Jumlah Dokumen NSPK.....	72
Tabel 3.17 Target dan Capaian Indikator Jumlah Regulasi yang Disusun	73
Tabel 3.18 Rekapitulasi Regulasi yang Disusun oleh BPSDM ESDM Tahun 2024...	73
Tabel 3.19.Target dan Realisasi Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM.....	74
Tabel 3.20. Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM tahun 2024.....	74
Tabel 3.21.Target dan Realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	78
Tabel 3.22. Kriteria Penilaian Indeks Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017.....	80

Tabel 3.23 Layanan dan Jumlah Responden Survei.....	80
Tabel 3.24 Importance Performance Matrix.....	81
Tabel 3.25 Capaian Realisasi Indikator Indeks Maturitas SPIP.....	85
Tabel 3.26 Langkah Persiapan Penilaian Mandiri.....	85
Tabel 3.27 Tabel Hasil Penjaminan Kualitas.....	85
Tabel 3.28. Capaian Realisasi Indikator Nilai SAKIP BPSDM ESDM.....	89
Tabel 3.29. Komponen Penilaian SAKIP.....	89
Tabel 3.30. Perbandingan Hasil Penilaian SAKIP BPSDM ESDM 2020-2024.....	91
Tabel 3.31. Target dan Capaian Indikator Indeks Reformasi Birokrasi.....	93
Tabel 3.32. Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM.....	94
Tabel 3.33 Penilaian RB General dan Tematik.....	95
Tabel 3.34. Target dan Capaian Indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan.....	99
Tabel 3.35. Hasil Penilaian Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM.....	104
Tabel 3.36. Bobot Dimensi Kualifikasi Indeks Profesionalitas ASN.....	107
Tabel 3.37. Bobot Dimensi Kompetensi Indeks Profesionalitas ASN.....	109
Tabel 3.38. Nilai IP ASN Kementerian ESDM.....	110
Tabel 3.39. Target dan Capaian Indikator Indeks IP ASN BPSDM ESDM.....	110
Tabel 3.40. Target dan Capaian Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	113
Tabel 3.41. Detail Hasil Penilaian IKPA BPSDM ESDM.....	113
Tabel 3.42. Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas dan PEP Bandung Tahun 2024.....	117
Tabel 3.43 Pelaksanaan Pelatihan Internasional dengan Skema Kerja Sama.....	120
Tabel 3.44 Realisasi Anggaran per Unit Eselon II Tahun 2024.....	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tugas dan Fungsi BPSPM ESDM.....	4
Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPSPM ESDM.....	8
Gambar 1.3 Jumlah SDM Berdasarkan Jabatan.....	11
Gambar 1.4 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan.....	12
Gambar 1.5 Jumlah SDM Berdasarkan Pendidikan.....	12
Gambar 1.6 Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin.....	13
Gambar 2.1 Agenda Pembangunan RPJMN IV Tahun 2020-2024.....	16
Gambar 2.2 Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024.....	18
Gambar 2.3 Kerangka Peta Strategi	24
Gambar 2.4 Peta Strategis BPSPM ESDM Tahun 2020-2024.....	27
Gambar 2.5 Status Indeks Capaian IKU.....	32
Gambar 3.1 Perbandingan Kinerja Pelatihan Sektor Industri TA 2020 - 2024 (kiri); Perbandingan Komposisi Kinerja Pelatihan Industri pada Tahun 2024 (kanan)	37
Gambar 3.2 Kurva S Realisasi Peserta Pelatihan Sektor Industri (Bulanan) TA 2023 dan TA 2024.....	39
Gambar 3.3 Perbandingan Kinerja Pelatihan ASN TA 2020 - 2024 (kiri); Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN pada tahun 2024 (kanan)	41
Gambar 3.4 Tren Pelaksanaan Pelatihan ASN Bulanan di lingkungan BPSPM ESDM TA 2024.....	42
Gambar 3.5 Rasio Pelatihan ASN - Jumlah Pegawai antara KESDM dengan Kementerian KKP.....	43
Gambar 3.6 Perbandingan Kinerja Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat TA 2020 - 2024 (kiri); Perbandingan Komposisi Kinerja Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat pada Tahun 2024 (kanan)	45
Gambar 3.7 (Kiri Atas) Pelatihan Teknisi Pengolahan Mineral; (Atas Tengah) Pelatihan Teknis dan Sertifikasi PLTMH Bagi Operator dan atau Pengelola; (Kiri Bawah) Pelatihan Operator Tambang Bawah Tanah; (Tengah Bawah) Pelatihan Teknis dan Sertifikasi PLTS Bagi Operator dan atau Pengelola; (Kanan) Pelatihan Teknis Operator Lantai Perawatan Sumur untuk Masyarakat.....	46
Gambar 3.8 Peta Sebaran Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat Tahun 2024...	46
Gambar 3.9 Kurva S Target dan Realisasi Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Bulanan) TA 2023 dan TA 2024.....	47
Gambar 3.10 Perbandingan Kinerja Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat TA 2020 – 2024 (kiri); Perbandingan target dan pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun 2024.....	50
Gambar 3.11 Kurva S Target dan Realisasi Peserta Pelatihan Sertifikasi TA 2023 dan TA 2024.....	50
Gambar 3.12 Student Body Mahasiswa Politeknik.....	52

Gambar 3.13 Tren Jumlah Mahasiswa Politeknik Tahun 2020-2024.....	52
Gambar 3.14 (kiri); Mahasiswa Prodi Instrumentasi Migas (Kanan) Kegiatan Perkuliahannya dengan Mengundang Ahli yang Berasal dari Industri.....	53
Gambar 3.15 Sertifikat Akreditasi Program Studi TA 2024.....	62
Gambar 3.16 Perbandingan Capaian Realisasi Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM yang Terakreditasi Tahun 2024.....	63
Gambar 3.17 Penggunaan Sistem Aplikasi pada Penilaian Akreditasi KALDP ESDM.....	70
Gambar 3.18 Tampilan Antarmuka Aplikasi Data Executive Information System – DEIS (atas); Tampilan Antarmuka SiAKAD PEP Bandung (bawah).....	76
Gambar 3.19 Tampilan Antarmuka E-Performance PPNSDM Migas.....	76
Gambar 3.20 Grafik Plot Hasil Survei dalam Importance Performance Matrix.....	82
Gambar 3.21 Grafik Radar Hasil Penilaian Evaluasi Kelembagaan BPNSDM ESDM.....	105
Gambar 3.22 Peta Hasil Penilaian Nilai Evaluasi Kelembagaan BPNSDM ESDM yang Berada pada Peringkat Komposit 1 (P-5).....	106
Gambar 3.23 Pelatihan Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik pada Perguruan Tinggi dan Pendidikan Vokasi serta Tenaga Kerja Lokal Bidang Energi Surya (kiri); Pelatihan Metallic Mineral Exploration Technique (kanan).....	119
Gambar 3.24 Pelatihan Training of Trainer (ToT) Operator Pengoperasian dan Pemeliharaan Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro Bekerja Sama dengan RESD – Swiss.....	119
Gambar 3.25 Diagram Perbandingan Pagu Anggaran (APBN) dengan Capaian Kegiatan Pengembangan SDM ESDM.....	124
Gambar 3.26 Capaian Kinerja Anggaran BPNSDM ESDM TA 2024.....	126
Gambar 3.27 Diagram Perbandingan Jumlah SDM BPNSDM ESDM dengan Capaian Kegiatan Pengembangan SDM ESDM.....	127
Gambar 3.28 Grafik Pergerakan Pagu BPNSDM ESDM TA 2024.....	128
Gambar 3.29 Kurva S Kinerja Serapan Anggaran BPNSDM ESDM TA 2024.....	135



BAB I

PENDAHULUAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi. Saat ini, SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai sumber daya, melainkan sebagai modal atau aset strategis yang memiliki nilai tinggi dan dapat dikembangkan untuk mendukung kemajuan organisasi. SDM diposisikan sebagai investasi jangka panjang yang mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks pembangunan nasional, SDM yang kompeten dan andal menjadi pilar utama dalam mewujudkan kemandirian energi di Indonesia. Hal ini sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, yang menekankan pentingnya percepatan pembangunan di Sektor ESDM. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) menyadari betul peran strategis ini, sehingga menginisiasi berbagai program pengembangan SDM sektor ESDM secara sistematis dan terarah. Program-program tersebut meliputi pelatihan teknis, fungsional, dan manajemen; diklat; sertifikasi profesi; akreditasi lembaga diklat; serta berbagai inisiatif pengembangan SDM lainnya. Melalui pendekatan yang terstruktur, BPSDM ESDM bertujuan menciptakan SDM yang ahli, terampil, dan siap menghadapi tantangan.

Untuk memastikan optimalisasi dan sinergisitas dalam pengembangan SDM Sektor ESDM, BPSDM ESDM terus berkolaborasi dengan berbagai Kementerian dan Lembaga terkait, seperti Direktorat Jenderal di lingkungan Kementerian ESDM, Bappenas, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi serta pihak-pihak lainnya yang memiliki peran strategis dalam pengembangan tenaga kerja di sektor ini.

Pelaporan Kinerja BPSDM ESDM merupakan salah satu dari empat komponen utama dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), selain Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. AKIP dirancang sebagai instrumen untuk mewujudkan tata kelola

pemerintahan yang baik (good governance) dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result-oriented government). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sistem manajemen berbasis kinerja (Performance-based Management) yang menyediakan informasi kinerja untuk mendukung pengelolaan kinerja yang efektif. Melalui SAKIP, diharapkan pelaksanaan pemerintahan dapat menjadi lebih efisien, efektif, transparan, dan akuntabel, sekaligus sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik dan para pemangku kepentingan.

1.2 Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi BPSPM ESDM selama periode tahun anggaran 2024, juga sebagai bahan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi serta dalam laporan ini disajikan pula hasil pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan dengan menggunakan indikator yang telah ditetapkan sebagai parameter pengukuran kinerja.

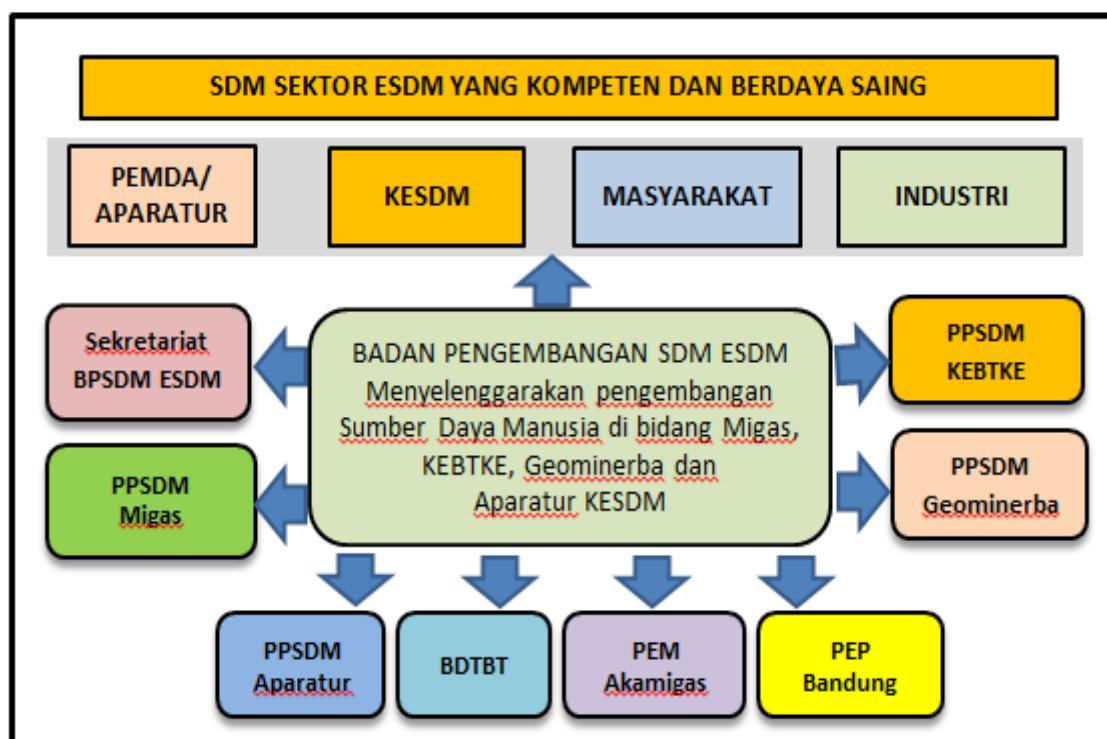
Tujuan dari pelaporan kinerja untuk memberikan informasi kinerja BPSPM ESDM tahun 2024 yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BPSPM ESDM untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

1.3 Tugas dan Fungsi

Organisasi dan tata kerja BPSPM ESDM yang diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 9 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam BAB XI menyebutkan bahwa BPSPM ESDM di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. Tugas BPSPM ESDM adalah menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, serta energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi. Tugas tersebut dijalankan oleh BPSPM ESDM dengan menyelenggarakan fungsi:

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

2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di 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 di 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 BPESDM ESDM

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

1. Sekretariat BPESDM ESDM

Sekretariat BPESDM 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 BPESDM ESDM terdiri dari:

- a) Bagian Umum;
 - b) Kelompok Kerja Program dan Manajemen Mutu;
 - c) Kelompok Kerja Kepegawaian dan Organisasi; dan
 - d) Kelompok Kerja Keuangan;
- 2. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE)**
- PPSDM KEBTKE melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi. PPSDM KEBTKE terdiri dari:
- a) Bagian Umum;
 - b) Kelompok Kerja Program, Evaluasi dan Kerja Sama;
 - c) Kelompok Kerja Perencanaan, Standardisasi dan Sertifikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - d) Kelompok Kerja Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
 - e) Kelompok Jabatan Fungsional.
- 3. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas)**
- PPSDM Migas mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang minyak dan gas bumi. PPSDM Migas terdiri dari:
- a) Bagian Umum;
 - b) Kelompok Kerja Program, Evaluasi dan Kerja Sama;
 - c) Kelompok Kerja Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - d) Kelompok Kerja Sarana Teknik Minyak dan Gas Bumi;
 - e) Kelompok Jabatan Fungsional.
- 4. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara (PPSDM Geominerba)**
- PPSDM Geominerba mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang Geologi, Mineral dan Batubara. PPSDM Geominerba terdiri dari:
- a) Bagian Umum;
 - b) Kelompok Kerja Program, Evaluasi, dan Kerja Sama;

- c) Kelompok Kerja Perencanaan, Standardisasi dan Sertifikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d) Kelompok Kerja Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- e) Kelompok Jabatan Fungsional.

5. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA)

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

PPSDM Aparatur terdiri dari:

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

6. Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (PEM Akamigas)

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ESDM nomor 4 tahun 2022 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 di bawah dan bertanggung jawab pada Kepala BPSPM ESDM, pembinaan teknis akademik oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan pembinaan teknis operasional dan administratif oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. Struktur organisasinya terdiri dari:

- a) Direktur dan Wakil Direktur;
- b) Dewan Penyantun;
- c) Senat;
- d) Satuan Penjaminan Mutu;
- e) Satuan Pengawas Internal;
- f) Bagian Umum;
- g) Program Studi;
- h) Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat;

- i) Unit Penunjang; dan
- j) Kelompok Jabatan Fungsional.

7. Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung (PEP Bandung)

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ESDM nomor 27 tahun 2021 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 di bawah 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) Direktur dan Wakil Direktur;
- b) Dewan Penyantun;
- c) Senat;
- d) Satuan Penjaminan Mutu;
- e) Satuan Pengawas Internal;
- f) Subbagian Umum dan Rumah Tangga;
- g) Program Studi;
- h) Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat;
- i) Unit Penunjang; dan
- j) Kelompok Jabatan Fungsional.

Selain Satker di atas, BPSDM ESDM juga memiliki Satker Unit Pelaksana Teknis sebagai berikut:

1. Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT)

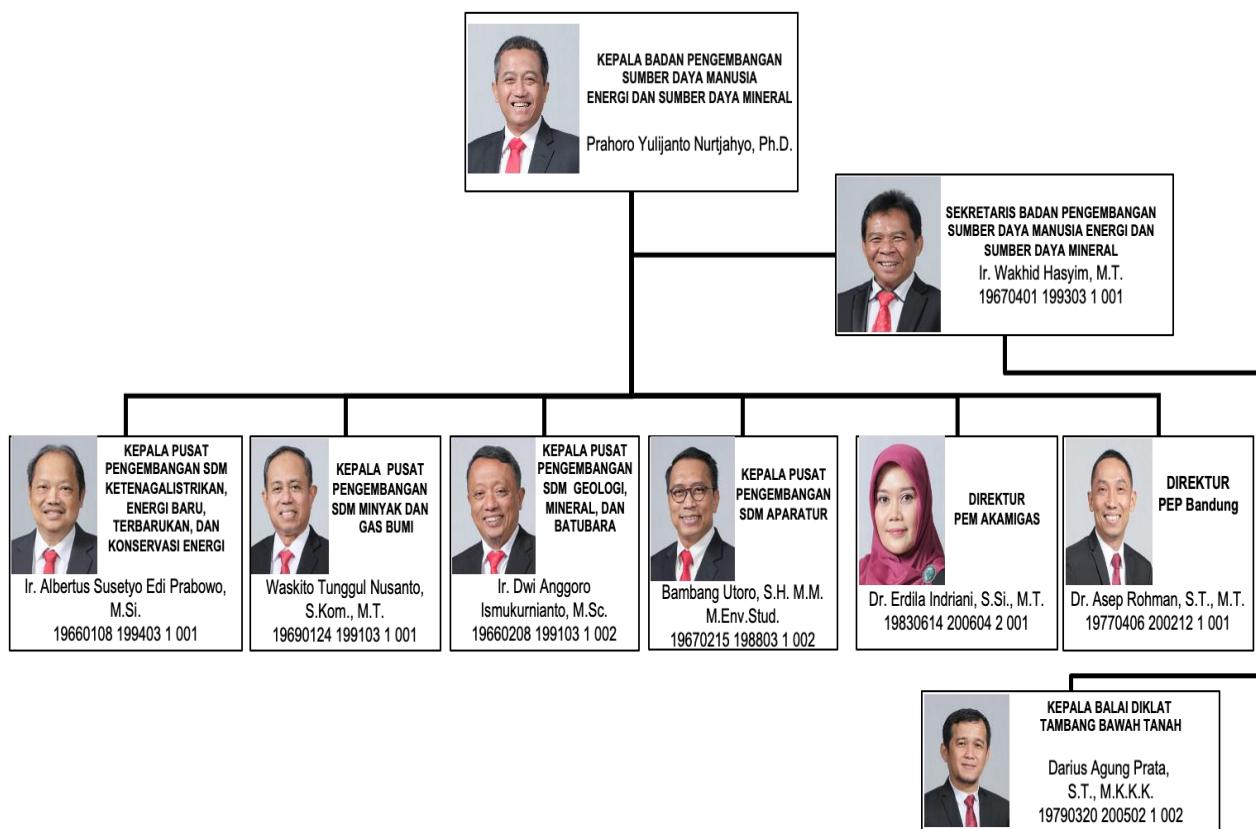
Sebagaimana diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Tambang Bawah Tanah. Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT) mempunyai tugas teknis penunjang dan operasional melaksanakan bidang pendidikan dan pelatihan tambang bawah tanah. Susunan organisasi BDTBT terdiri dari:

- a) Subbagian Umum; dan

b) Kelompok Jabatan Fungsional

1.4 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 9 tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM), Peraturan Menteri ESDM Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (PEM Akamigas), Peraturan Menteri ESDM Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Energi dan Pertambangan Bandung (PEP Bandung) dan Peraturan Menteri ESDM Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Tambang Bawah Tanah atau lebih dikenal dengan Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT). Struktur organisasi BPSDM ESDM sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPSDM ESDM

1.5 Isu Strategis BPSPM ESDM

BPSDM ESDM yang sebagian besar Satker di bawahnya merupakan Satker yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) pada tahun 2024 dituntut untuk lebih memberikan pelayanan (dalam hal ini adalah pelayanan pengembangan SDM Sektor ESDM) yang maksimal serta berprinsip pada efisiensi dan produktivitas. BPSPM ESDM harus dapat meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan yang selama ini sudah baik agar dapat bersaing dengan kompetitor baik di dalam negeri maupun luar negeri.

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

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

Untuk mewujudkan agenda pembangunan “Meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing”, Kementerian ESDM menyusun arah kebijakan dan strategi nasional khusus pada 5 (lima) agenda pembangunan yang terkait langsung dengan tugas dan fungsi Kementerian ESDM, yang ditetapkan dalam Peraturan

Menteri ESDM Nomor 16 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024, dimana arah kebijakan dan strategi dimaksud adalah sebagai berikut:

Agenda Pembangunan 3: Meningkatkan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing

Pembangunan Indonesia 2020-2024 ditujukan untuk membentuk SDM yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Untuk mencapai tujuan tersebut, kebijakan pembangunan manusia diarahkan pada pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan, pemenuhan pelayanan dasar dan perlindungan sosial, peningkatan kualitas anak, perempuan dan pemuda, pengentasan kemiskinan, serta peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja.-Pengembangan SDM dalam 5 (lima) tahun ke depan melalui:

- Penguatan Pelatihan Sektor Industri;
- Penguatan Pelatihan ASN;
- Penguatan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat;
- Penguatan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik; dan
- Penguatan Pendidikan Tinggi Berkualitas.

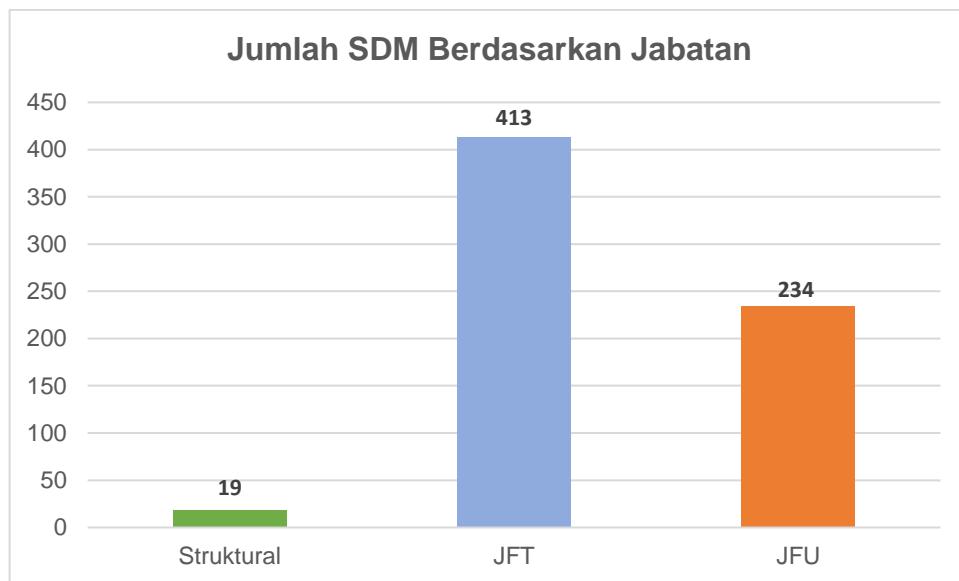
Untuk mendukung agenda tersebut diperlukan adanya kebijakan pengembangan SDM Sektor ESDM yang selaras dengan arah kebijakan Kementerian ESDM melalui para Direktorat Jenderal. BPSPDM ESDM dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai penyusun kebijakan pengembangan SDM Sektor ESDM akan berkolaborasi dengan berbagai Kementerian/Lembaga seperti Bappenas, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi serta pihak-pihak lainnya yang memiliki peran strategis dalam pengembangan tenaga kerja di sektor ini. Hal ini bertujuan untuk memastikan pengembangan SDM Sektor ESDM dapat dilaksanakan secara optimal.

1.6 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) yang profesional merupakan aset paling bernilai bagi BPSPDM ESDM dalam menjalankan roda organisasi. Sumber daya manusia BPSPDM ESDM terdiri dari pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil

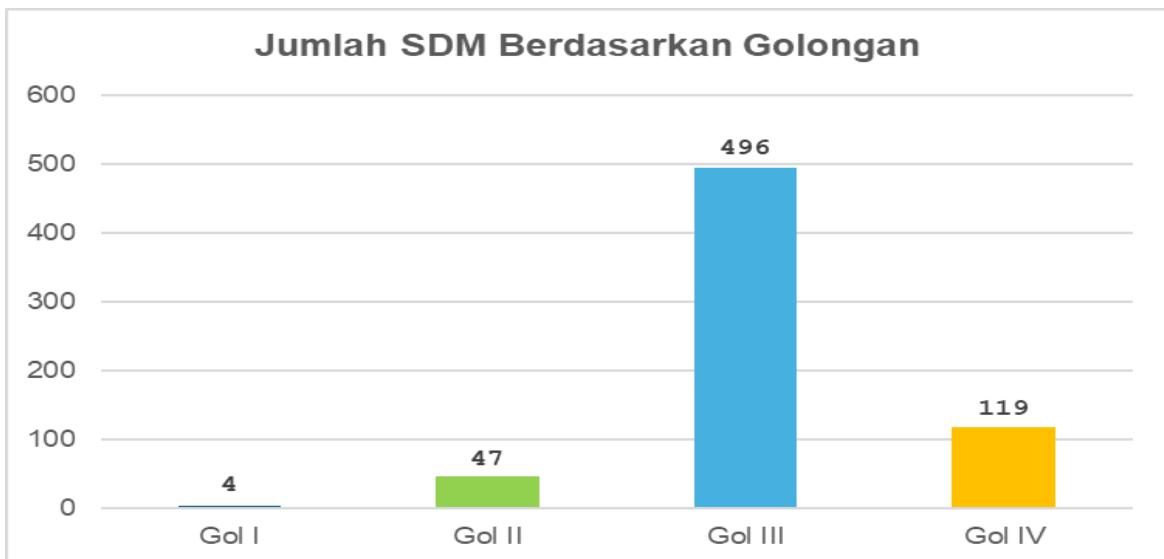
(PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Kekuatan SDM PNS dan P3K di lingkungan BPSDM ESDM berdasarkan jabatan fungsional, golongan, pendidikan, dan jenis kelamin TMT sampai dengan 31 Desember 2024 secara rinci diuraikan pada Gambar 1.3 sampai dengan Gambar 1.6.

Aparatur Sipil Negara (ASN) BPSDM ESDM saat ini secara keseluruhan berjumlah 666 (enam ratus enam puluh enam) terdiri dari 609 orang PNS dan 57 orang P3K. Dalam melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia Sektor ESDM, BPSDM ESDM didukung oleh kekuatan SDM jabatan fungsional umum (JFU) dan jabatan fungsional tertentu (JFT). Pegawai dengan jabatan fungsional tertentu mendominasi kekuatan SDM PNS BPSDM ESDM dengan porsi sebesar 62% (413 orang). Sedangkan jumlah pegawai dengan jabatan fungsional umum memiliki porsi sebesar 35% (234 orang) dan jabatan struktural sebesar 3% (19 orang).



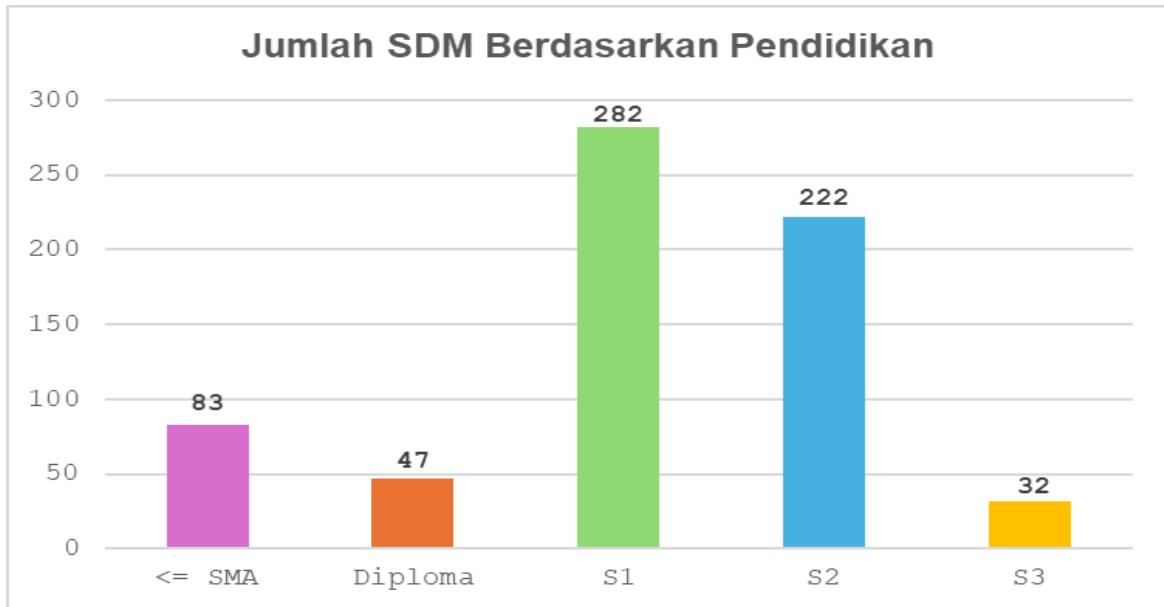
Gambar 1.3 Jumlah SDM Berdasarkan Jabatan

Kekuatan SDM PNS BPSDM ESDM berdasarkan golongan mayoritas terkonsentrasi pada golongan III. Hampir separuh lebih yaitu pada golongan III sebesar 75% (496 orang) dan terbanyak kedua yaitu pada golongan IV sebesar 18% (119 orang), selanjutnya golongan I dan II sebanyak 7% (51 orang) sebagaimana berikut :



Gambar 1.4 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan

Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir SDM ASN BPSDM ESDM, terlihat bahwa pendidikan jenjang Sarjana Strata 1 (S1/D4) dan Sarjana Strata 2 (S2) paling banyak populasinya. Pendidikan S1 sebesar 42% (282 orang) dan pendidikan S2 sebesar 33% (222 orang). Komposisi ASN berdasarkan jenjang pendidikan sebagai berikut :



Gambar 1.5 Jumlah SDM Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan komposisi jenis kelamin, sumber daya manusia ASN BPSDM ESDM didominasi oleh pegawai laki-laki yaitu sebesar 69% (458 orang) dan perempuan sebesar 31% (208 orang).



Gambar 1.6 Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin

1.7 Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian Laporan Kinerja adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada Bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2024.

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 BPSPDM ESDM diluar pelaksanaan kegiatan inti yang meliputi optimalisasi aset dan penghargaan dan prestasi yang diperoleh BPSPDM ESDM pada Tahun Anggaran 2024.

c. Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

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

d. Akuntabilitas Keuangan

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

Bab IV Penutup

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



BAB II

Perencanaan Kinerja

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

2.1.1. Visi dan Misi

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



Gambar 2.1 Agenda Pembangunan RPJMN IV Tahun 2020-2024

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

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

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia.

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

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

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

2. Pembangunan yang merata dan berkeadilan.

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

Mengembangkan Potensi Ekonomi Daerah untuk Pemerataan Pembangunan Antar Wilayah

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

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

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

Mengembangkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional

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

2.1.2. Tujuan

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

2.1.3 Arah Kebijakan

A. Arah Kebijakan Nasional

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

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

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



Gambar 2.2. Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024

B. Arah Kebijakan BPSPDM ESDM

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

1. Penguatan Pelatihan Sektor Industri

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

2. Penguatan Pelatihan Aparatur Sipil Negara,

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

- peningkatan peran dan kerja sama Pemerintah Daerah dalam proses seleksi peserta pelatihan;
 - pemetaan kebutuhan peserta yang berasal dari pemerintah daerah yang melaksanakan kegiatan di subSektor ESDM, sehingga kebutuhan peningkatan kualitas pelatihan di daerah dapat merata di seluruh Indonesia;
 - penyelarasan judul pelatihan dan kurikulum sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah;
 - penguatan pelaksanaan pelatihan vokasi sistem ganda (*dual TVET system*) yang menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktik.
- b. Pelatihan bagi Aparatur Internal KESDM (pelatihan fungsional, pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan sosial kultural, seminar/konferensi/sarasehan, *coaching* dan mentoring, magang, tugas belajar dan *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 praktik kerja pelatihan sesuai standar;
 - pembentukan Lembaga Sertifikasi Bidang Manajemen SDM guna melaksanakan sertifikasi bidang manajemen SDM sesuai surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/VII/2019;
 - peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta dalam program magang, meliputi regulasi untuk mendorong peran industri/swasta mendukung magang;
 - pengajuan usulan fungsional asesor;
 - pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi/*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

- Pelaksanaan kegiatan pelatihan ini dilaksanakan untuk mendukung agenda pembangunan ke 3 (tiga) yang tertuang di dalam RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 untuk meningkatkan kualitas SDM dengan dasar hukum Permen ESDM Nomor 13 Tahun 2022 tentang Bantuan Pelatihan dan Beasiswa Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral;
- Alokasi anggaran yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan berasal dari BPSPM 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 Sektor ESDM dan/atau berasal dari daerah tertinggal, terpencil, terdepan dan terluar atau pedalaman dan/atau daerah berpotensi bencana, sehingga kebutuhan peningkatan kualitas pelatihan di daerah dapat merata di seluruh Indonesia.

4. Penguatan Proses Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik

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

5. Penguatan Pendidikan Tinggi Berkualitas

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

- c. Peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan akreditasi program studi dan lembaga yang sebelumnya ke Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) sejak tahun 2022 beralih ke Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM) Teknik yang merupakan amanah dari Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi sebagai upaya penjaminan mutu perguruan tinggi dan program studi di Indonesia;
- d. Peningkatan kualitas dan kompetensi Dosen, melalui:
 - peningkatan pelatihan Dosen sesuai kompetensi;
 - peningkatan keterlibatan instruktur/praktisi dari industri untuk mengajar di satuan pendidikan tinggi vokasi; dan
 - peningkatan pemagangan Dosen di industri;
 - peningkatan sertifikasi dosen oleh Kemendikbud.
- e. Peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi melalui pengembangan prodi yang adaptif dan desain kurikulum pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pembangunan daerah, program untuk percepatan masa tunggu bekerja;
- f. Perwujudan diferensiasi misi dengan mendorong fokus perguruan tinggi dalam mengembangkan tridharma perguruan tinggi, yakni sebagai *research university, teaching university, atau vocational university*.

C. Persiapan BPSDM ESDM menuju 2025 – 2029

Tahun 2025 akan menjadi momen penting dalam pembangunan nasional, menandai akhir dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 serta awal dari siklus perencanaan berikutnya, yaitu RPJPN 2025-2045, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029, dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) 2025. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, setiap Kementerian dan Lembaga wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk memastikan kesinambungan kebijakan pembangunan nasional yang sistematis dan berkelanjutan.

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) ESDM memainkan peran kunci dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Sektor ESDM. Dengan tujuan mendukung visi Indonesia Emas Tahun 2045, fokus pengembangan SDM

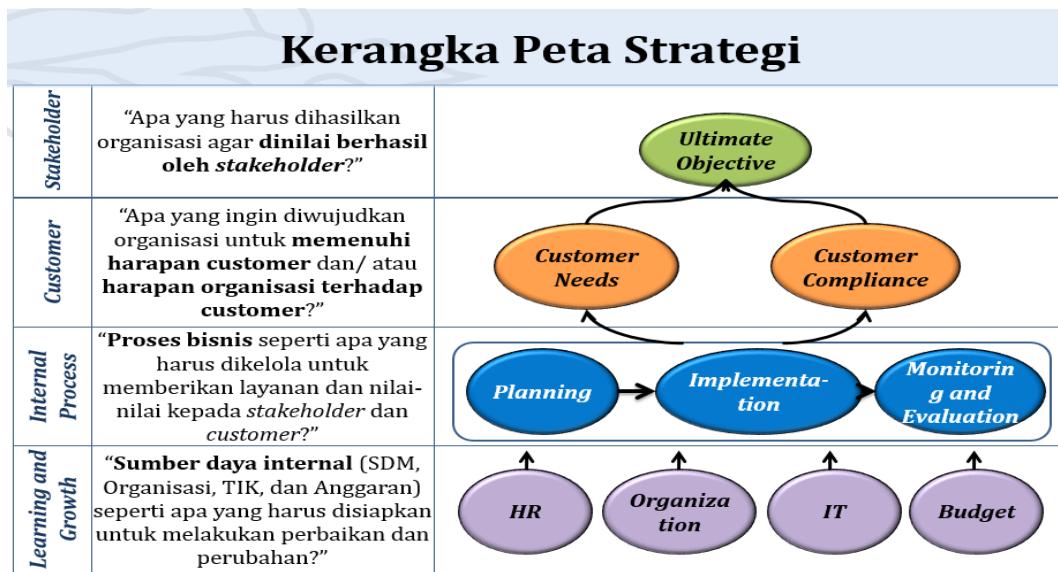
harus diarahkan pada peningkatan daya saing tenaga kerja yang dapat mendukung transisi energi bersih, digitalisasi, serta pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di Sektor ESDM terutama mendukung tenaga kerja hijau.

BPSDM ESDM akan memperkuat program-program pelatihan berbasis keterampilan teknis, sekaligus menekankan pentingnya keterampilan digital dalam mendukung transisi energi bersih. Program-program pelatihan yang berfokus mendukung persiapan Direktorat Teknis Kementerian ESDM dalam mendukung NZE menjadi prioritas untuk memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia siap menghadapi tantangan teknologi masa depan di Sektor ESDM.

2.1.4 Sasaran Strategis

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

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



Gambar 2.3. Kerangka Peta Strategi

A. Stakeholders Perspective

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

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

- a) Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri (orang)
- b) Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (orang)
- c) Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (orang)
- d) Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (orang)
- e) Jumlah Mahasiswa Politeknik (orang)

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

- a) Jumlah penerimaan negara bukan pajak (%)

Tabel 2.1. Sasaran Program dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSDM
ESDM 2020-2024 Stakeholder Perspective

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

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

B. Customer Perspective

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

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

- a) Indeks kepuasan pengguna layanan (Indeks)

Tabel 2.2. Sasaran Program dan Indikator Kinerja pada Renstra BPNSDM ESDM 2020-2024 *Customer Perspective*

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

C. Internal Process Perspective

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

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

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

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

- a) Jumlah dokumen NSPK (dokumen)

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

- a) Jumlah regulasi yang disusun (regulasi)

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

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

Tabel 2.3. Sasaran Program dan Indikator Kinerja pada Renstra BPSPDM ESDM
2020-2024 *Internal Process Perspective*

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

D. ***Learning and Growth Perspective***

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

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

Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)

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

a) Indeks Reformasi Birokrasi

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

a) Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)

b) Indeks Profesionalitas ASN (%)

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

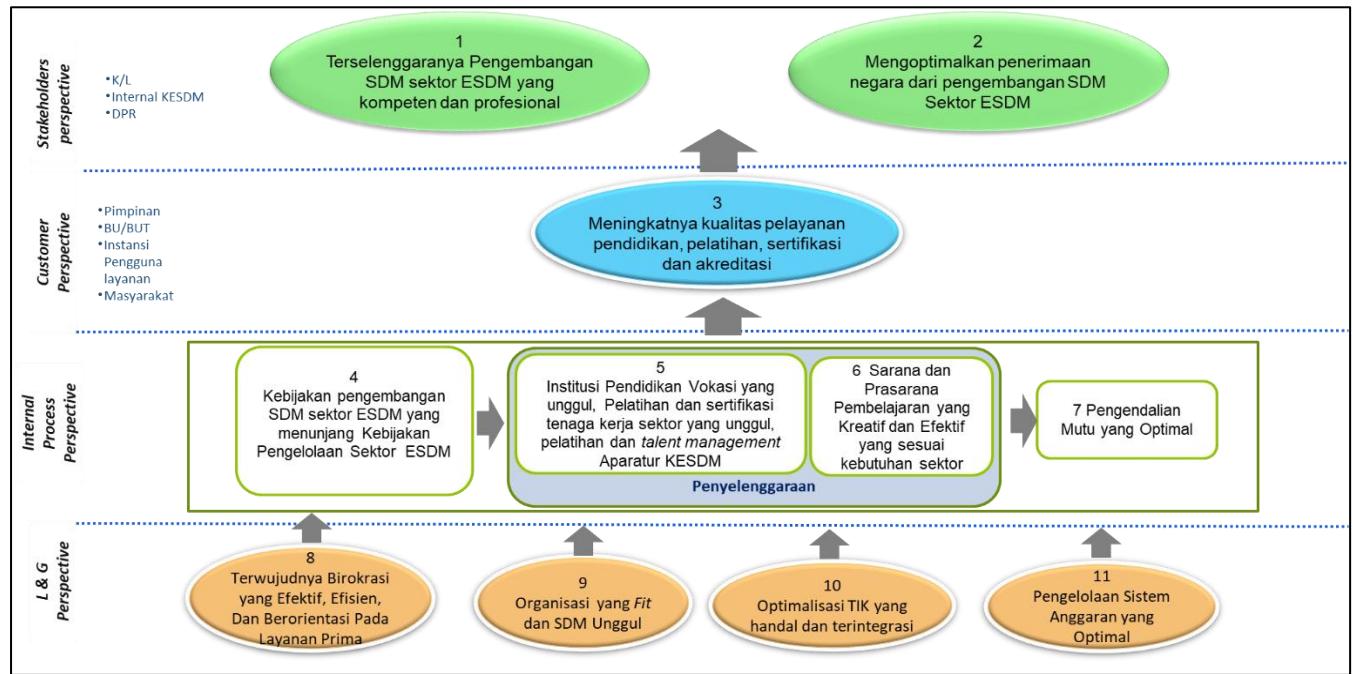
a) Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

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

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

Sasaran Program (SP) dan Indikator Kinerja (IK)		Tahun				
		2020	2022	2022	2023	2024
SP 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
SP 11. Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal						
18	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	90	90,25	90,5	90,75	91

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



Gambar 2.4. Peta Strategis BPSDM ESDM Tahun 2020-2024

2.2 Penetapan Kinerja

Penetapan Kinerja BPSDM ESDM Tahun 2024 merupakan pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, dan merupakan tekad dan janji yang akan dicapai antara pimpinan unit kerja yang menerima amanah/tanggung jawab/kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tanggung jawab/kinerja dalam hal ini antara Kepala BPSDM ESDM dengan Menteri ESDM. Adapun indikator-indikator pada PK dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.5. Sasaran Program dan Target Indikator Indikator Kinerja BPSDM ESDM TA.2024

Perspective	Sasaran Program (SP)		Indikator Kinerja (IK)		Target Perjanjian Kinerja
Stakeholders Perspective	SP1	Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan Sektor Industri	25.200
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara	18.543
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat	1.482
			4	Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	21.650
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.340
	SP2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100
Internal Process Perspective	SP3	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)	2
			8	Akreditasi lembaga diklat Sektor ESDM yang terakreditasi (Lembaga)	15
	SP4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	9	Jumlah dokumen NSPK (Dokumen)	316
	SP5	Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	10	Jumlah Regulasi yang Disusun (Dokumen)	120

Perspective	Sasaran Program (SP)		Indikator Kinerja (IK)		Target Perjanjian Kinerja
<i>Learning & Growth Perspective</i>	SP6	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	10	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	10
<i>Customer Perspective</i>	SP7	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	11	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,51
<i>Internal Process Perspective</i>	SP8	Pengendalian Mutu yang optimal	12	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	3,72
			13	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	88,00
<i>Learning & Growth Perspective</i>	SP9	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	14	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	95,50
	SP10	Organisasi yang Fit dan SDM Unggul	15	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	79,00
			16	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	83,45
	SP11	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	17	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	95,53

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

2.3 Alokasi Anggaran

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

Pada tanggal 24 November 2023 telah dilaksanakan penyerahan DIPA oleh Presiden RI kepada Menteri ESDM, dan pada tanggal 29 November 2023 telah dilaksanakan penyerahan DIPA oleh Menteri ESDM kepada para Pimpinan Eselon I dan Satker di lingkungan Kementerian ESDM. Perjanjian Kinerja Menteri ESDM, para Pimpinan unit Eselon I dan Satker (Satker) di lingkungan Kementerian ESDM tahun 2024 telah ditandatangani pada tanggal 20 Desember 2023.

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

Eselon I Kementerian ESDM	Alokasi Anggaran sesuai DIPA Awal (Miliar Rupiah)	Alokasi Anggaran DIPA Akhir (Miliar Rupiah)
02001 Setjen Kementerian ESDM	548,42	810,93
02002 Itjen Kementerian ESDM	207,52	142,93
02004 Ditjen Migas	1.778,27	1.930,82
02005 Ditjen Ketenagalistrikan	362,17	607,60
02006 Ditjen Minerba	1.249,69	704,58
02007 Setjen DEN	57,32	56,74
02012 BPSDM ESDM	567,27	657,22
02013 Badan Geologi	1.267,73	1.258,59
02014 BPH Migas	231,16	232,66
02015 Ditjen EBTKE	450,18	641,69
02016 BPMA	78,93	78,93

No	Unit KESDM	2020	2021	2022	2023	2024
		dalam Miliar Rupiah				
1	Sekretariat Jenderal	387,08	437,14	464,14	499,90	515,82
2	Inspektorat Jenderal	120,66	131,71	163,50	173,36	182,72
3	Ditjen Minyak dan Gas Bumi	2.013,62	1.995,37	465,64	466,31	475,25
4	Ditjen Ketenagalistrikan	125,58	174,98	273,18	294,52	320,08
5	Ditjen Mineral dan Batubara	445,99	486,86	455,90	458,90	458,90
6	Setjen DEN	49,05	49,81	216,79	238,45	262,29

No	Unit KESDM	2020	2021	2022	2023	2024
7	Badan Litbang ESDM	576,93	541,77	748,67	738,84	761,90
8	BPSDM ESDM	599,98	527,26	1.036,07	1.029,24	1.044,05
9	Badan Geologi	767,68	1.002,60	1.295,18	1.424,70	1.567,17
10	BPH Migas	249,70	271,17	250,64	251,86	253,13
11	Ditjen EBTKE	802,38	1.150,63	1.065,58	1.048,38	1.005,45
12	Badan Pengelola Migas Aceh	77,79	69,10	130,59	143,68	161,48
	Total	6.216,44	6.838,40	6.565,88	6.768,14	7.008,24

Alokasi anggaran BPSDM ESDM terkait dengan Program Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem (PPKE) Tahun 2024 berdasarkan Instruksi Presiden RI Nomor 4 Tahun 2022 tentang PPKE yang berlaku sampai dengan 31 Desember 2024, dimana K/L yang diamanatkan mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melakukan percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem dengan memastikan ketepatan sasaran dan integrasi program antar Kementerian/Lembaga dengan melibatkan peran serta masyarakat yang difokuskan pada lokasi prioritas percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem, BPSDM ESDM turut andil pada program pelatihan yang ditujukan kepada masyarakat melalui program peningkatan pendapatan masyarakat melalui kegiatan-kegiatan diklat masyarakat di berbagai bidang ESDM dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.7 Alokasi Anggaran Program Percepatan Pengentasan Kemiskinan Ekstrem BPSDM ESDM 2024

No	Program	Rencana 2024 (Miliar Rupiah)
A	Peningkatan Pendapatan Masyarakat	15,89
	Diklat Masyarakat Bidang Geologi, Mineral dan Batubara	1,79
	Diklat Masyarakat Bidang KEBTKE	2,71
	Diklat Masyarakat Bidang Minyak Dan Gas Bumi	7,13
	Diklat Masyarakat Bidang Tambang Bawah Tanah	4,26

2.4 Pengukuran Kinerja

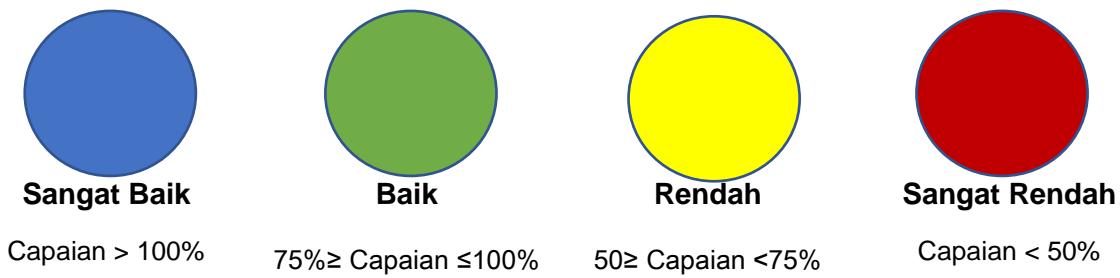
Rumus Pengukuran

Pengukuran capaian kinerja BPSDM ESDM Tahun 2024, dilakukan dengan membandingkan antara data target dan realisasi IKU, sehingga diperoleh indeks capaian IKU. Penghitungan indeks capaian IKU di lingkungan BPSDM ESDM menggunakan perhitungan jenis polarisasi *maximize*, dimana semakin tinggi nilai aktual/realisasi IKU terhadap target, maka semakin baik capaian kinerjanya.

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian sasaran strategis dan sasaran program. Analisis capaian sasaran program juga dilakukan sebagai pendukung capaian kinerja sasaran strategis yang dilakukan terhadap indikator kinerja utama. Pengukuran capaian kinerja BPSDM ESDM tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi yang ditetapkan dari masing-masing indikator kinerja dengan menggunakan perhitungan jenis polarisasi maximize. Rumus perhitungan capaian kinerja didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

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

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



Gambar 2.5 Status Indeks Capaian IKU



BAB III **AKUNTABILITAS KINERJA**

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Utama Tahun 2024

Dalam menunjang target tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral pada tahun 2024 terdapat sebelas sasaran program seperti tercantum dalam dokumen perjanjian kinerja. Masing-masing sasaran program diukur oleh capaian indikator kinerja program BPSDM ESDM (Tabel 3.1) yang terbagi kedalam 18 (delapan belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri ESDM No. 229K/09/MEM/2020 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dan Perjanjian Kinerja BPSDM ESDM.

Pada tahun 2024, dari 18 (delapan belas) IKU, 15 (lima belas) atau sebesar 83% Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM ESDM bernilai sangat baik, dan hanya tiga IKU atau 17% dengan klasifikasi baik. Secara keseluruhan nilai IKU yang masih di bawah 90% yakni Indeks Reformasi Birokrasi yang merupakan nilai turunan mutlak dari Kementerian ESDM. Realisasi capaian Kinerja Utama 2024 tersaji pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024.

Perspective	Sasaran Program*		Indikator Kinerja (IK)		Target PK	Capaian 2024	% Capaian 2024
Stakeholders Perspective	SP1	Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional	1	Jumlah peserta pelatihan Sektor Industri	25.200	32.044	127,2%
			2	Jumlah peserta pelatihan Aparatur Sipil Negara	18.543	23.820	128,5%
			3	Jumlah peserta pelatihan Vokasi bagi Masyarakat	1.482	1.629	109,9%
			4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	21.650	31.269	144,4%
			5	Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.340	1.530	114,2%
	SP2	Mengoptimalkan penerimaan negara dari pengembangan SDM Sektor ESDM	6	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100	138	138,5%
Internal Process Perspective	SP3	Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang	7	Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	2	3	150,0%
			8	Akreditasi lembaga pelatihan Sektor ESDM yang	15	16	106,7%

		Unggul, Pelatihan dan <i>Talent Management</i> Aparatur KESDM		terakreditasi (Lembaga)			
	SP4	Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	9	Jumlah dokumen NSPK dokumen	316	451	142,7%
	SP5	Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	10	Jumlah regulasi yang disusun	120	187	155,8%
<i>Learning & Growth Perspective</i>	SP6	Optimalisasi TIK yang andal dan terintegrasi	11	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	10	12	120,0%
<i>Customer Perspective</i>	SP7	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	12	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,51	3,63	103,4%
<i>Internal Process Perspective</i>	SP8	Pengendalian Mutu yang optimal	13	Indeks Maturitas SPIP (Indeks skala 5)	3,72	3,488	93,8%
			14	Nilai evaluasi SAKIP BPSDM (indeks)	88,00	87,60	99,5%
<i>Learning & Growth Perspective</i>	SP9	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	15	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	95,50	84,01	88,0%
	SP10	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM (Skala 100)	16	Nilai Evaluasi Kelembagaan (%)	79,00	82,09	103,9%
			17	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	83,45	86,45	103,6%
	SP11	Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	18	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	95,53	99,19	103,8%

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

Pada tahun anggaran 2024 sasaran program ini secara umum berkinerja sangat baik, dimana persentase capaian seluruh indikator sebagian besar memiliki realisasi di atas 100% dibandingkan target yang ditetapkan. Sasaran program ini terdiri atas 5 (lima) indikator yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran program “Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional”. IKU ini merupakan cascading dari IKU (level 0) Kementerian yaitu IKU Jumlah Pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional. Adapun IKU Sasaran program ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sasaran Program Terselenggaranya Pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional Tahun 2024

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi (Orang)					% Capaian 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Jumlah peserta pelatihan Sektor Industri	25.027	25.200	19.818	26.875	27.772	33.229	32.044	127,2%
Jumlah peserta pelatihan ASN	7.303	18.543	22.761	15.294	21.724	22.452	23.820	128,5%
Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat	1.522	1.482	888	1.756	1.961	1.689	1.629	109,9%
Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM	47.434	21.650	19.568	23.832	24.985	28.593	31.269	144,4%
Jumlah Mahasiswa Politeknik	2.078	1.340	1.127	1.254	1.262	1.415	1.530	114,2%

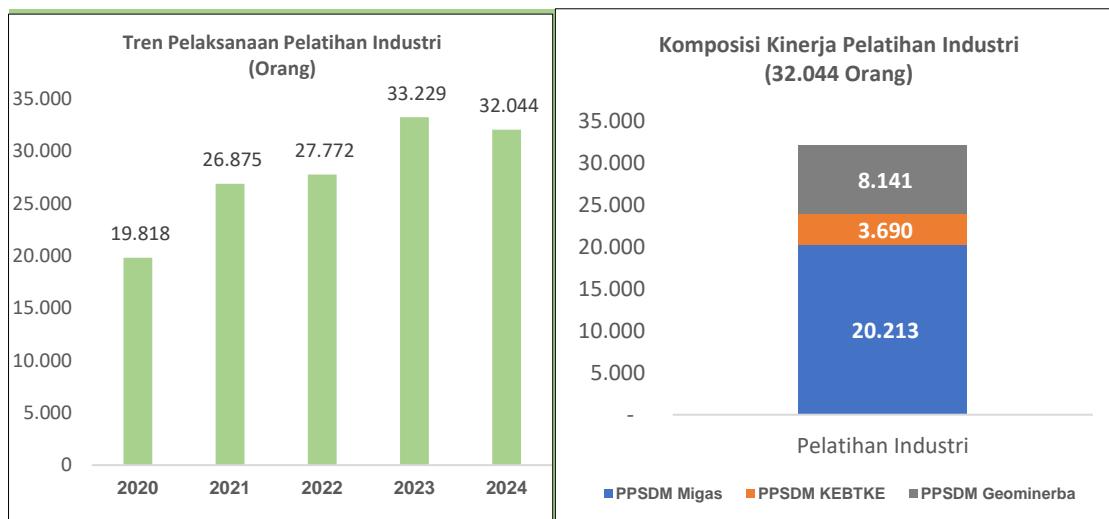
Pada tahun anggaran 2024 BPSDM telah menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM sebanyak 90.292 orang atau 132,4% dari target yang ditetapkan sebesar 68.215 orang. Secara kumulatif, realisasi sasaran "Terselenggaranya pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional" hingga tahun 2024 telah mencapai 127% dari atau sebesar 388.547 orang dari target renstra 2020-2024 sebesar 305.782 orang. Pada tahun 2024 terdapat perbedaan target Renstra dan PK level 1 yang disebabkan adanya perbedaan antara kerangka rencana pendanaan pada penyusunan Renstra dan alokasi anggaran BPSDM ESDM TA 2024. Selain itu, Satker Badan Layanan Umum (BLU) BPSDM ESDM dalam menyusun target PK-nya mengikuti alokasi anggaran pada DIPA awal dan dalam proses pelaksanaan kegiatan di tahun berjalan terjadi tujuh kali penambahan pagu BLU yang digunakan untuk menyelenggarakan pelatihan industri dan sertifikasi kompetensi tenaga teknis Sektor ESDM.

Perbedaan yang cukup tinggi antara target Renstra dan PK pada indikator jumlah sertifikasi kompetensi tenaga teknik Sektor ESDM disebabkan antara lain: 1) jumlah tenaga kerja teknis Sektor ESDM terbatas, pegawai yang sudah mengikuti sertifikasi kompetensi dan dinyatakan lulus, dapat ikut kembali setelah masa berlaku sertifikat kompetensi berakhir (3 tahun); 2) penetapan target yang terlalu optimis yang dalam realisasi setiap tahun periode Renstra 2020-2024 tidak dapat tercapai.

3) terdapat kompetitor penyelenggara sertifikasi kompetensi. 4) harga minyak dunia mengalami penurunan, investasi migas belum kembali seperti tahun 2014, 5) penundaan beberapa proyek strategis nasional (PSN) pada Sektor ESDM, contoh *Indonesia Deepwater Development* (IDD) Bangka, Marsela, GRR Tuban, dan lain-lain. Target pelatihan ASN meningkat dibandingkan dengan target pada Renstra, mengingat terdapat kebijakan masing-masing ASN mendapatkan pemenuhan jam pelatihan 20 JP dan mengikuti pelatihan masing-masing tiga atau empat kali pelatihan per tahun dalam rangka mendukung pencapaian nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN. Peserta pelatihan vokasi bagi masyarakat pada target PK 2024 mengalami sedikit penurunan dibandingkan dengan target Renstra karena adanya penurunan alokasi anggaran dikmas dari Rp 17,31 miliar tahun 2023 menjadi Rp 14,67 miliar di tahun 2024.

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.



Gambar 3.1 Perbandingan Kinerja Pelatihan Sektor Industri TA 2020 - 2024 (kiri); Perbandingan Komposisi Kinerja Pelatihan Industri pada Tahun 2024 (kanan)

Pelaksanaan pelatihan industri yang diselenggarakan BPSDM ESDM menunjukkan tren peningkatan jumlah peserta dari tahun ke tahun mulai tahun 2020 sampai dengan 2023. Hal tersebut menunjukkan program pelatihan industri memiliki daya tarik tinggi atau menjadi kebutuhan yang mendesak untuk perusahaan. Jika

dibandingkan dengan capaian 2023, terdapat penurunan peserta di tahun 2024 sebesar 3,57%. Penurunan capaian disebabkan antara lain:

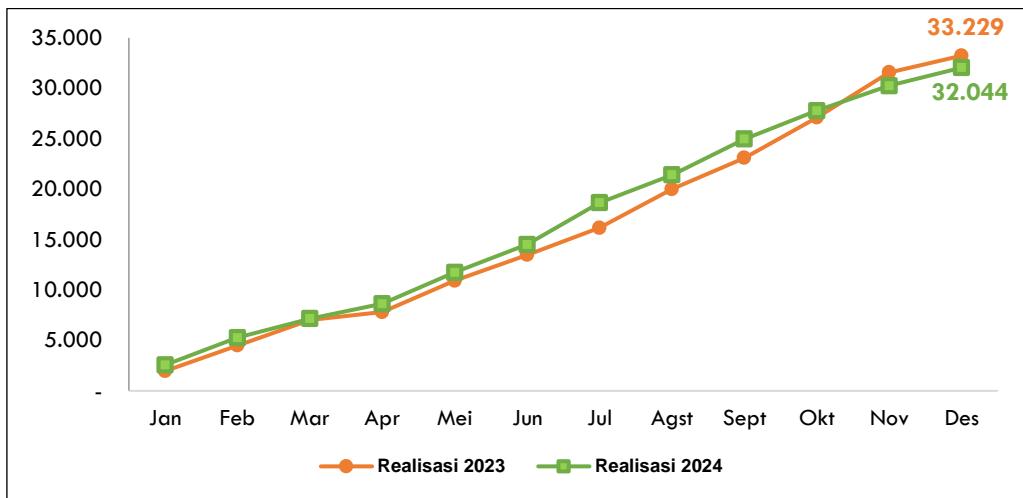
- Adanya lonjakan permintaan pelatihan yang mendukung program peningkatan hilirisasi mineral melalui peningkatan kompetensi SDM dalam proyek pendirian Smelter Gresik yang difokuskan pada tahun 2023.
- Terdapat beberapa program kerjasama pelatihan baru seperti *Natural Gas Transmission and Distribution Supervision* dari lembaga dana kerja sama Pembangunan International, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dan adanya proyek Smelter di daerah Gresik di tahun 2023.
- Hari kerja efektif yang lebih sedikit di tahun 2024 (cuti bersama, Pemilu dan Pilkada serentak).

Peserta pelatihan industri sub Sektor minyak dan gas bumi mendominasi capaian kinerja pelatihan industri Sektor ESDM. Dari total 32.044 orang sebesar 63% berasal dari pelatihan Migas, 25% pelatihan Geominerba dan 12% dari pelatihan KEBTKE. Tingginya peserta pelatihan industri sub Sektor Migas antara lain disebabkan adanya kebijakan perusahaan yang wajibkan pekerja memiliki lebih dari satu kompetensi, masih terdapatnya peserta pelatihan industri yang berasal dari proyek strategis nasional selain sub Sektor migas, masih banyaknya kegiatan pengeboran, kerja ulang, dan perawatan sumur yang membutuhkan pengembangan SDM terutama untuk level supervisor, serta adanya *pre-employment training* pada industri hilir migas.

Bila dibandingkan dengan target Renstra 2024, realisasi tahun 2024 telah melampaui target yang ditetapkan. Hal tersebut disebabkan pelatihan industri juga ditunjang oleh pelaksanaan sertifikasi kompetensi teknis oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di lingkungan BPSDM ESDM, dimana LSP tersebut semula merupakan LSP P3 berubah menjadi P2, yang mengharuskan peserta yang ingin melaksanakan sertifikasi uji kompetensi harus diawali dengan kegiatan bimtek atau pelatihan sesuai dengan skema sertifikasi yang diikuti.

Tren realisasi pelaksanaan pelatihan industri di lingkungan BPSDM ESDM secara konsisten menunjukkan kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir (Gambar 3.2) baik pada tahun 2023 dan 2024. Hal ini merupakan cerminan kinerja seluruh Satker di lingkungan BPSDM ESDM untuk meningkatkan kompetensi SDM industri Sektor ESDM di Indonesia. Pelatihan industri

merupakan salah satu upaya BPSPM ESDM dalam meningkatkan serta menjamin kualitas SDM yang bergerak dalam Sektor ESDM.



Gambar 3.2 Kurva S Realisasi Peserta Pelatihan Sektor Industri (Bulanan) TA 2023 dan TA 2024

Evaluasi

Di balik keberhasilan capaian indikator “jumlah peserta pelatihan Sektor Industri”, BPSPM ESDM menghadapi beberapa kendala yang perlu menjadi perhatian. Kendala-kendala tersebut antara lain:

- Ketersediaan perangkat kepelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri, terutama untuk pelatihan *tailor made* yang disesuaikan dengan permintaan spesifik industri.
- Keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dalam menyelenggarakan pelatihan secara paralel, terutama dengan meningkatnya pelaksanaan pelatihan secara luring (tatap muka).

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, BPSPM ESDM telah mengambil langkah-langkah strategis, di antaranya:

- Penyusunan dokumen penunjang pelatihan seperti Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), termasuk kurikulum, modul, dan materi uji, yang disusun secara sinergis dengan praktisi industri untuk memastikan relevansi dan kesesuaian dengan kebutuhan pasar.
- Penjadwalan pelatihan yang terintegrasi dengan pelaksanaan sertifikasi kompetensi teknis oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di lingkungan BPSPM ESDM. Hal ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadi over

capacity dalam penyelenggaraan pelatihan sekaligus memastikan kualitas pelayanan kepada peserta tertap terjaga.

Upaya Ke Depan

Kegiatan pelatihan industri yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui Satker di bawahnya merupakan upaya strategis untuk mewujudkan pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional. Agar kegiatan ini dapat berjalan secara berkesinambungan dan relevan dengan perkembangan isu terkini, BPSDM ESDM perlu melakukan beberapa upaya ke depan, antara lain:

Tabel 3.3 Upaya ke Depan Terkait Capaian Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri.

No	Tantangan/Isu	Upaya Ke Depan
1	“Transisi menuju energi yang berkelanjutan”	a. Meningkatkan peran aktif pengembangan SDM sebagai bagian <i>roadmap Net Zero Emission Indonesia</i> ; b. Merangkul industri sub Sektor EBTKE untuk semakin mengembangkan SDM, melalui jejaring kerjasama industri; c. Bekerja sama dengan Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur EBTKE dalam pelaksanaan pelatihan bagi calon operator di instansi yang mendapatkan hibah PLTS <i>rooftop</i> .
2	Memperluas cakupan peserta pelatihan dari kalangan yang lebih luas lagi	Meningkatkan kegiatan promosi kegiatan pelatihan, diantaranya melalui media sosial, untuk menjangkau kalangan yang lebih luas.

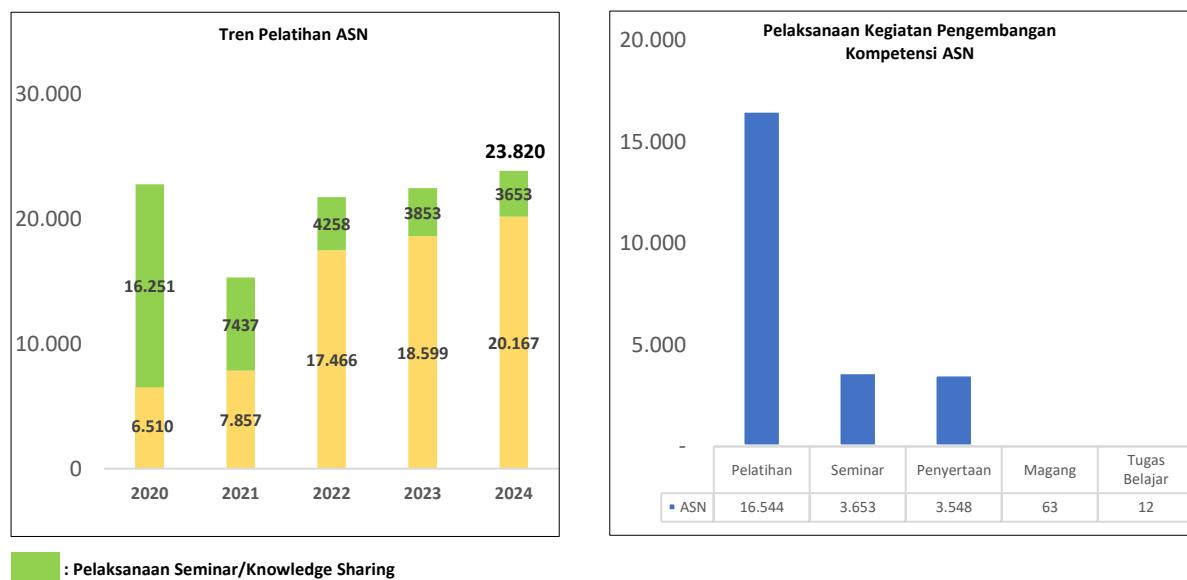
IK 2. Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara

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

Pada tahun 2024 BPSDM ESDM telah berhasil menyelenggarakan pelatihan ASN untuk 23.820 orang atau 128% dari target 2024 sebesar 18.543 orang. Pelatihan yang diselenggarakan merupakan pelatihan yang terdiri dari peningkatan kompetensi ASN dari aspek teknis (contoh: Pelatihan Teknik Analisis Mekanika Tanah), legal (Pelatihan Regulasi Migas), commercial (Pelatihan Tekno Ekonomi Pengembangan

Infrastruktur EBT) dan softskill (Pelatihan Problem Solving and Decision Making). Perpaduan kemampuan penguasaan berbagai aspek tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan profesionalitas seluruh ASN di lingkungan Kementerian ESDM. Pengembangan kompetensi SDM ASN khususnya dalam sisi managerial dilakukan menggunakan metode pelatihan dan juga dilakukan melalui kegiatan seminar pengembangan SDM bertajuk “One Hour University (OHU)” yang dibawakan oleh narasumber-narasumber yang kompeten dibidangnya sesuai dengan tema-tema yang relevan dengan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian ESDM.

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

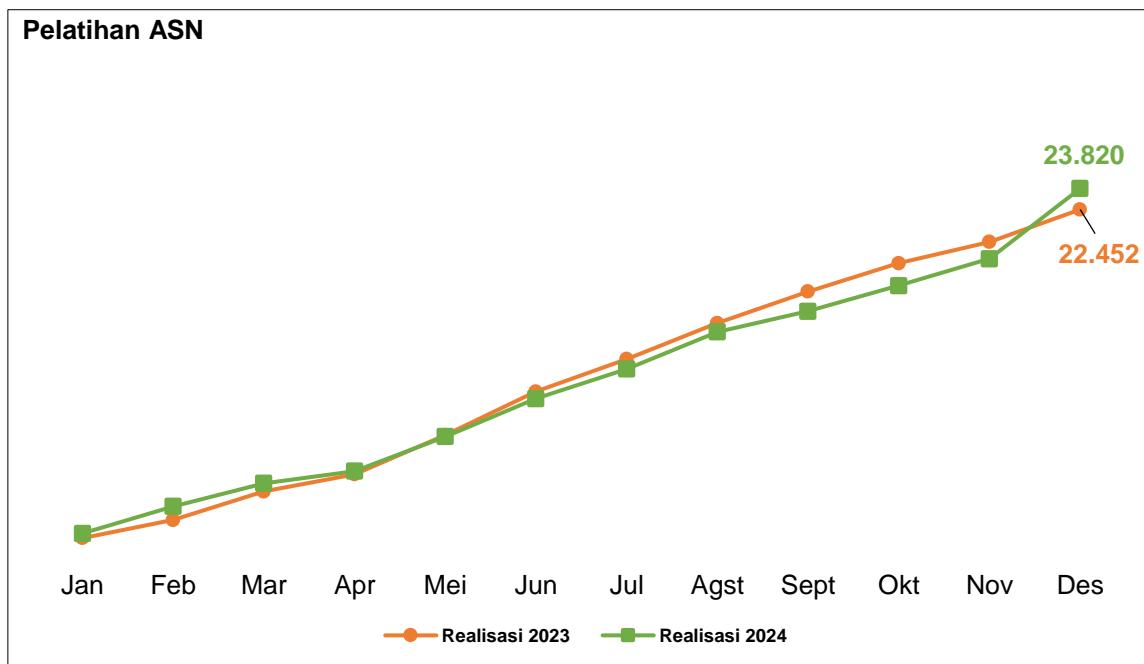


Gambar 3.3 Perbandingan Kinerja Pelatihan ASN TA 2020 - 2024 (kiri); Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN pada tahun 2024 (kanan)

Dari data 23.820 orang yang telah mengikuti pengembangan ASN, sebesar 70% berasal dari pelatihan TLCS yang diselenggarakan oleh BPSDM ESDM, 15% berasal dari penyertaan pelatihan diluar BPSDM, dan sisanya dari seminar, magang dan tugas belajar. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh ASN di Kementerian ESDM seluruhnya telah melaksanakan kewajiban mengikuti pelatihan minimum 20 Jam Pelatihan (JP).

Tren realisasi pelaksanaan pelatihan ASN di lingkungan BPSDM ESDM secara konsisten menunjukkan kinerja positif dari periode triwulan I (satu) hingga periode

triwulan IV (empat) berakhir. Hal ini merupakan cerminan kinerja seluruh Satker di lingkungan BPSPM ESDM untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN di lingkungan Kementerian ESDM.

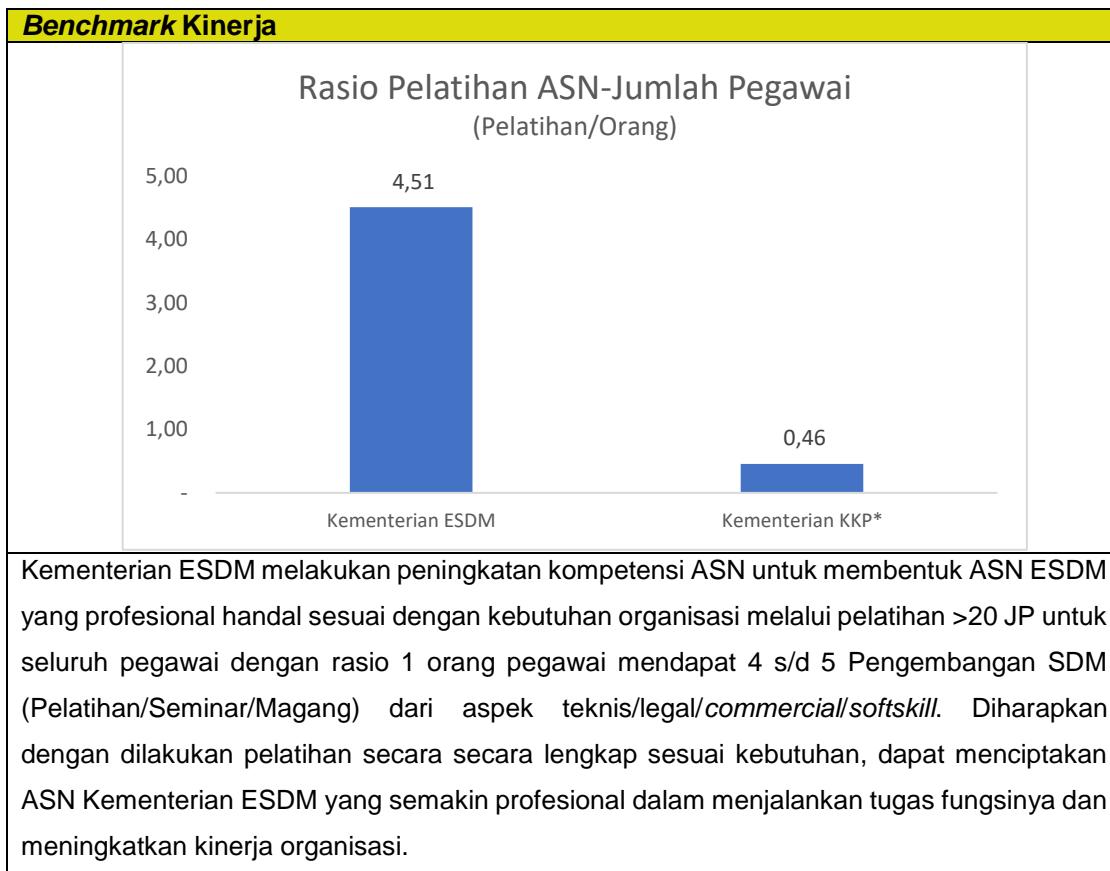


Gambar 3.4 Tren Pelaksanaan Pelatihan ASN bulanan di lingkungan BPSPM ESDM TA. 2023 dan TA 2024

Benchmark Kinerja

Untuk menghasilkan hasil kinerja optimal dalam pengembangan SDM yang kompeten dan profesional perlu dilakukan *benchmarking* sebagai alat bantu yang menggambarkan kinerja pengembangan SDM Sektor ESDM dari Instansi lain yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM yang sejenis dengan Kementerian ESDM serta memberi masukan positif terhadap organisasi. Seluruh pembanding capaian yang digunakan merupakan data dari laporan kinerja instansi terkait tahun 2023 dibandingkan dengan capaian Kementerian ESDM tahun 2024.

Kementerian yang dijadikan benchmarking saat ini adalah Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), yang tugasnya sejenis dengan KESDM yaitu mengelola Sumber Daya Alam. Dengan total jumlah pegawai KKP sebesar 13.116 orang, sesuai data di LAKIP KKP 2023, hanya 5.996 ASN yang mengikuti pelatihan. Sedangkan di KESDM, dari total ASN sebanyak 5.282 orang, jumlah pelatihan yang diikuti sebanyak 23.820 pelatihan.



Gambar 3.5 Rasio Pelatihan ASN - Jumlah Pegawai antara KESDM dengan Kementerian KKP.

Evaluasi

Capaian positif indikator jumlah peserta pelatihan ASN, ditunjang dengan dilaksanakannya pelatihan secara daring yang dapat menjangkau peserta lebih luas serta memudahkan peserta pelatihan mengikuti pelatihan di tempat asalnya. Adanya peningkatan capaian ini juga disebabkan oleh beberapa faktor lain diantaranya adalah fokus peningkatan performa Indeks Profesionalitas ASN di Kementerian ESDM, dimana dimensi kompetensi, yang diperoleh dari pengembangan SDM melalui kegiatan pelatihan maupun seminar, memiliki bobot paling besar (40%) pada penilaian.

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

- a. Tema pelatihan yang dapat mendukung sasaran maupun isu strategis di lingkungan Kementerian ESDM, seperti diantaranya target penerapan *Net Zero Emission*, peningkatan nilai tambah produk tambang di Indonesia (*smelter*).

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

Upaya Ke Depan

Kegiatan pelatihan ASN yang dilaksanakan oleh BPSPM ESDM melalui Satker di bawahnya, sebagai upaya mewujudkan pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional khususnya untuk ASN Kementerian ESDM perlu dilakukan secara berkesinambungan. Upaya yang dapat dilakukan BPSPM ESDM di masa yang akan datang antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Tantangan dan Upaya ke Depan Pelaksanaan Pelatihan ASN.

No	Tantangan/Permasalahan	Upaya Ke Depan
1	Mengadakan pelatihan yang sesuai dengan gap kompetensi yang dibutuhkan pegawai	Mengadakan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKD) di lingkungan Kementerian ESDM untuk memastikan kegiatan pengembangan SDM yang benar-benar dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan unit kerjanya.
2	Tema pelatihan yang dapat mendukung sasaran maupun isu strategis di lingkungan Kementerian ESDM	Senantiasa berkoordinasi dengan unit-unit di lingkungan Kementerian ESDM, untuk menjawab isu-isu strategis yang berkembang khususnya dalam penyiapan SDM ASN Kementerian ESDM yang kompeten dalam menjalankan tugas kedinasannya masing-masing
3	Jadwal pelatihan bersamaan dengan penugasan kedinasan	Meningkatkan pelatihan berbasis <i>self paced learning</i> berupa One Stop Learning (OSL), dimana peserta pelatihan memiliki fleksibilitas waktu dalam mengikuti pelatihan

IK 3. Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat

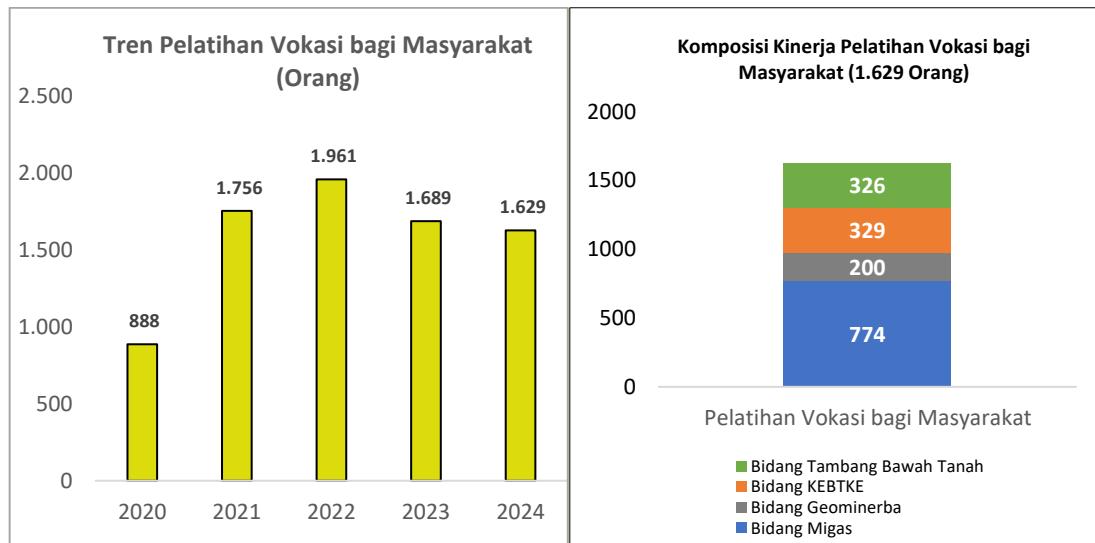
Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia khususnya pada masyarakat, Badan Pengembangan SDM ESDM menyelenggarakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia Sektor ESDM melalui kegiatan pelatihan untuk masyarakat sebagaimana tercantum pada Peraturan Menteri ESDM No 13 Tahun 2022 tentang Bantuan Pendidikan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

Pelatihan vokasi untuk masyarakat diselenggarakan untuk masyarakat bertempat tinggal di daerah penghasil, daerah yang memiliki potensi, daerah yang melaksanakan kegiatan di bidang ESDM, daerah tertinggal, terpencil, terdepan dan terluar atau pedalaman, dan/atau daerah rawan bencana.

Realisasi pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat yang diselenggarakan BPSPM ESDM pada tahun 2024 mengalami sedikit penurunan bila dibandingkan

kinerja pada tahun 2023. Hal tersebut disebabkan karena adanya penurunan anggaran pelatihan masyarakat dari anggaran sebesar Rp 17,31 miliar tahun 2023 menjadi Rp 14,67 miliar tahun 2024 yang otomatis mengurangi target peserta dikmas 2024. Penurunan target terjadi di pelatihan geominerba dari 500 orang tahun 2023, menjadi 200 orang tahun 2024. Tren pelatihan vokasi bagi masyarakat cenderung menurun sejak tahun 2023, yang disebabkan antara lain fokus pencapaian target pengembangan SDM melalui kegiatan pengembangan SDM pelatihan industri dan sertifikasi kompetensi tenaga teknik untuk mendukung kebutuhan SDM di Sektor ESDM.

Melalui Satker PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, PPSDM KEBTKE dan Balai Pelatihan Tambang Bawah Tanah, BPSDM ESDM telah menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM melalui pelatihan masyarakat sebanyak 1.629 orang atau 110% melampaui target yang ditetapkan pada tahun anggaran 2024 sebesar 1.482 orang dengan rincian sebesar 47,51% berasal dari bidang Migas, 12,28% berasal dari bidang Geologi Mineral Batubara, 20,20% berasal dari bidang Ketenagalistrikan-Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (KEBTKE) dan 20,01% dari pelatihan Tambang Bawah Tanah.

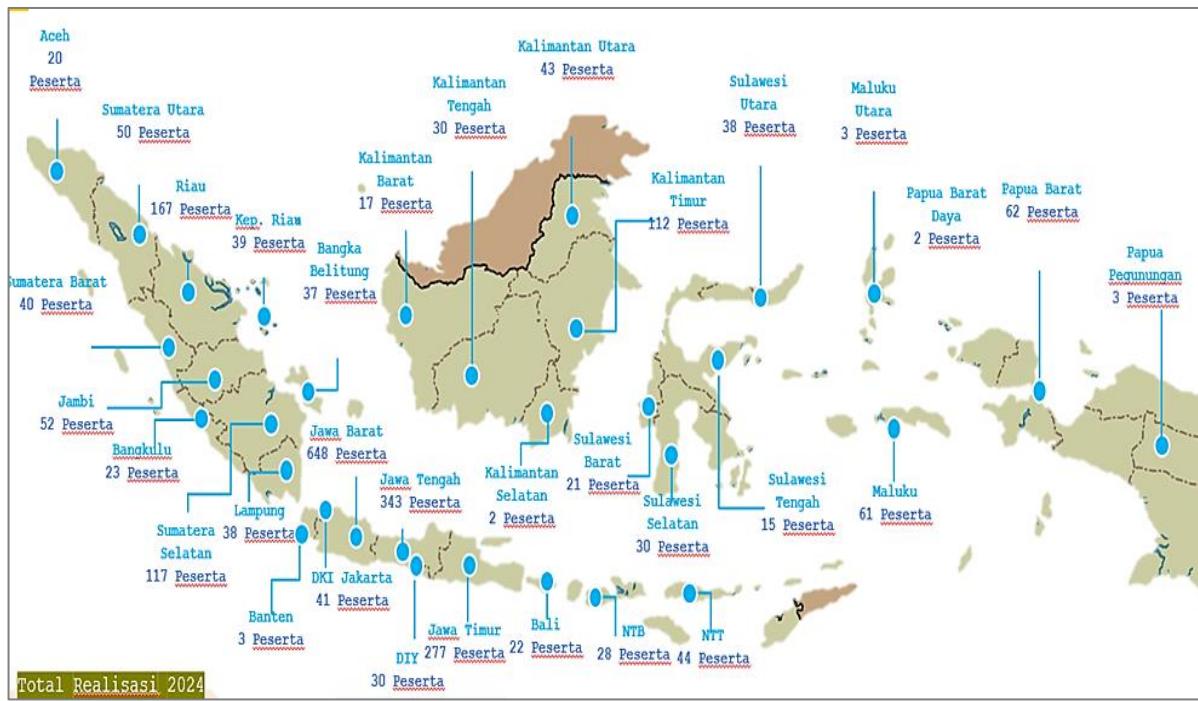


Gambar 3.6 Perbandingan Kinerja Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat TA 2020 - 2024 (kiri); Perbandingan Komposisi Kinerja Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat pada Tahun 2024 (kanan)

Beberapa dokumentasi dan peta sebaran pelaksanaan kegiatan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat yang diselenggarakan tahun 2024 disajikan berikut:

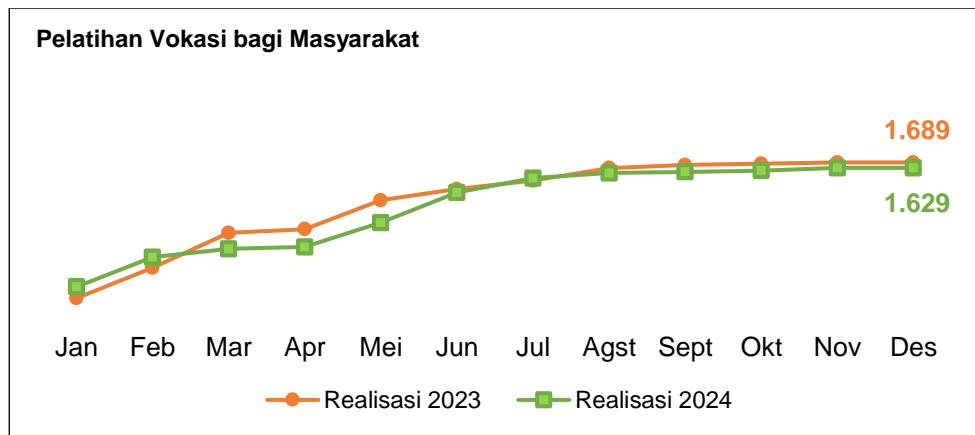


Gambar 3.7 (Kiri Atas) Pelatihan Teknisi Pengolahan Mineral; (Atas Tengah) Pelatihan Teknis dan Sertifikasi PLTMH Bagi Operator dan atau Pengelola; (Kiri Bawah) Pelatihan Operator Tambang Bawah Tanah; (Tengah Bawah) Pelatihan Teknis dan Sertifikasi PLTS Bagi Operator dan atau Pengelola; (Kanan) Pelatihan Teknis Operator Lantai Perawatan Sumur untuk Masyarakat.



Gambar 3.8 Peta Sebaran Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat Tahun 2024

Tren realisasi pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat di lingkungan BPSPM ESDM dari periode triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir dapat dilihat pada grafik kurva S berikut:



Gambar 3.9 Kurva S Target dan Realisasi Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Bulanan) TA 2023 dan TA 2024

Realisasi pelaksanaan Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2024 berjalan sesuai dengan target bulanan yang ditetapkan pada awal triwulan I (satu) hingga periode triwulan IV (empat) berakhir, dimana dari target total sebesar 1.482 orang terealisasi sebanyak 1.629 orang peserta pelatihan masyarakat.

Benchmark Kinerja

Untuk menghasilkan hasil kinerja yang optimal dalam pengembangan SDM yang kompeten dan profesional dilakukan benchmarking terhadap kinerja pengembangan SDM Sektor ESDM dari Instansi sejenis yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM khususnya dari kegiatan pelatihan masyarakat.

Tabel. 3.5 Perbandingan Jumlah Pelatihan Masyarakat Kementerian Desa PDTT sumber: Lakin 2023) dan BPSDM ESDM Kementerian ESDM.

Perbandingan Kinerja	Penjelasan Singkat						
Pelatihan Masyarakat <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kementerian</th> <th>Jumlah Pelatihan Masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Kementerian ESDM</td><td>1.629</td></tr> <tr><td>Kementerian PDTT</td><td>7.687</td></tr> </tbody> </table>	Kementerian	Jumlah Pelatihan Masyarakat	Kementerian ESDM	1.629	Kementerian PDTT	7.687	Kementerian ESDM melakukan peningkatan kompetensi untuk masyarakat daerah penghasil, daerah yang memiliki potensi, daerah yang melaksanakan kegiatan di bidang ESDM, daerah 3T dan/atau daerah rawan bencana melalui 4 (empat) Satker Kemendes PDTT menyelenggarakan pengembangan SDM Masyarakat melalui 9 (sembilan) UPT/Balai yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia.
Kementerian	Jumlah Pelatihan Masyarakat						
Kementerian ESDM	1.629						
Kementerian PDTT	7.687						

Dari tabel di atas terlihat jumlah peserta Pelatihan Masyarakat Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) lebih tinggi bila dibandingkan dengan pelatihan masyarakat di BPSDM ESDM KESDM. Lebih tingginya capaian peserta pelatihan dikmas di Kemendes PDTT antara lain disebabkan karena pelatihan kepada masyarakat dilaksanakan secara klasikal, non klasikal (PKL/Magang, e-learning, studi banding, pembimbingan, mentoring, dan pelatihan terpadu), sedangkan di Kementerian ESDM pelatihan dilaksanakan secara klasikal serta praktik lapangan dan dilaksanakan oleh 5 Satker, sedang Kemendes PDTT dilaksanakan oleh 9 UPT/Balai.

Evaluasi

Capaian positif Jumlah peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat, ditunjang dengan dilaksanakannya pelatihan secara daring yang mana dapat menjangkau peserta lebih luas serta memudahkan peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan di tempat asalnya. Bila dilihat secara lebih dalam terdapat beberapa kekurangan dan hambatan pada pelaksanaan pelatihan vokasi bagi masyarakat selama pelaksanaan pelatihan di tahun 2024, antara lain sebagai berikut:

- a. Terdapat calon peserta pelatihan yang mengundurkan diri sesaat sebelum pelaksanaan pelatihan berlangsung.
- b. Masih belum optimalnya monitoring terhadap tingkat penyerapan lulusan pelatihan masyarakat oleh industri Sektor ESDM.

Upaya Ke Depan

Kegiatan pelatihan vokasi bagi masyarakat yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui Satker di bawahnya, merupakan upaya mewujudkan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional melalui pelatihan vokasi masyarakat untuk meningkatkan kompetensi kerja yang dibutuhkan di dunia kerja dan mengembangkan daerah asalnya. Upaya perbaikan ke depan untuk meningkatkan kualitas serta dampak dari pelatihan vokasi masyarakat BPSDM ESDM dapat dilakukan melalui antara lain sebagai berikut:

- a. Fokus pada daerah dengan potensi sumber daya energi dan sumber daya mineral yang belum secara optimal dikembangkan.
- b. Menjaring peserta daerah 3T (terdepan, terluar dan terbelakang).

- c. Menjalin kerjasama dengan Pemda setempat dan industri untuk mengakomodir kebutuhan daerah dan menyerap tenaga kerja terampil dari masyarakat khususnya bagi alumni pelatihan vokasi masyarakat yang diselenggarakan oleh BPSDM ESDM.
- d. Mengembangkan mekanisme/alat bantu untuk melakukan monitoring lulusan pelatihan masyarakat di industri.

IK 4. Indikator Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM

Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional dan/atau standar khusus. Dalam rangka mencapai sasaran strategis Pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional, Badan pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM menyiapkan Sumber Daya Manusia Sektor ESDM yang kompeten dan profesional melalui kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga Teknik Sektor ESDM baik dari kalangan industri, ASN, maupun masyarakat yang bergerak di Sektor ESDM.

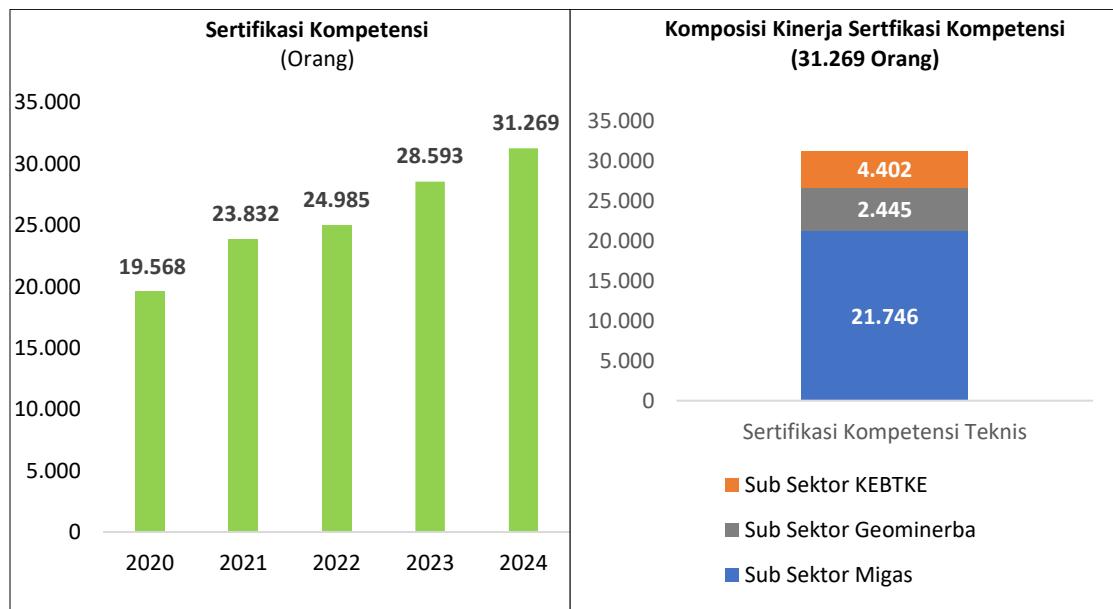
Untuk mempercepat penyiapan tenaga kerja Sektor ESDM, Badan Pengembangan SDM ESDM memiliki 2 (dua) Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) bertipe LSP P2, yaitu LSP ESDM dan LSP PPSDM Migas serta satu (satu) Lembaga Sertifikasi Ketenagalistrikan (LSK). LSP ESDM melakukan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga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

Secara umum capaian penyelenggaraan layanan sertifikasi di lingkungan BPSDM ESDM mengalami peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun. Hal ini merupakan bukti partisipasi aktif BPSDM ESDM untuk mengembangkan SDM yang kompeten dan berdaya saing di Indonesia. Faktor pendukung capaian positif indikator “Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM”, ditunjang oleh beberapa faktor antara lain memiliki standar pelayanan yang baik, memiliki berbagai skema uji kompetensi sesuai kebutuhan Sektor khususnya proyek strategis nasional di Sektor ESDM.

Pada tahun anggaran 2024 telah diselenggarakan kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM melalui kegiatan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor

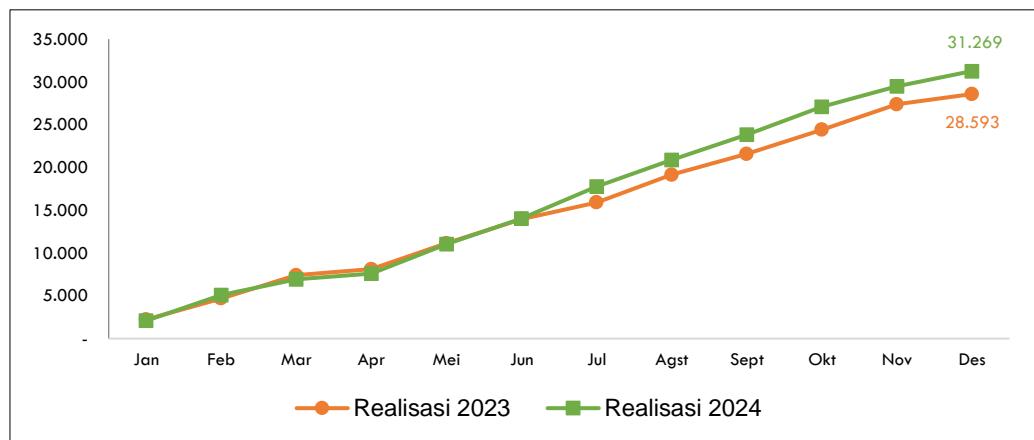
ESDM kepada 31.269 orang atau mengalami kenaikan sebesar 9,35% dibandingkan capaian pada tahun 2023 sebesar 28.593 orang dan realisasi tercapai sebesar 144% bila dibandingkan dengan target 2024 sebesar 21.650 orang.

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



Gambar 3.10 Perbandingan kinerja pelatihan vokasi bagi masyarakat TA 2020 - 2024 (kiri); Perbandingan target dan pelatihan vokasi bagi masyarakat pada tahun 2024 (kanan)

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



Gambar 3.11 Kurva S Target dan Realisasi Peserta Pelatihan Sertifikasi TA 2023 dan TA 2024

Evaluasi

Capaian positif indikator Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM pada tahun 2024 memiliki sejumlah catatan yang dapat menjadi bahan evaluasi penyelenggaraan kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik yang dilaksanakan di masa yang akan datang. Beberapa poin catatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pilihan skema sertifikasi yang masih harus terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pasar.
- b. Pengembangan sarana prasarana pendukung yang sesuai dengan kebutuhan skema sertifikasi.

Upaya Ke Depan

Kegiatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik Sektor yang dilaksanakan oleh BPSDM ESDM melalui Satker di bawahnya, merupakan upaya mewujudkan pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional melalui uji kompetensi Sektorial yang dibutuhkan oleh *stakeholder* ESDM. Upaya pengembangan dan perbaikan secara berkelanjutan harus terus dilakukan untuk menjaga kualitas pengembangan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional. Upaya perbaikan ke depan untuk meningkatkan serta menjaga kualitas pelaksanaan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM ESDM dapat dilakukan melalui antara lain :

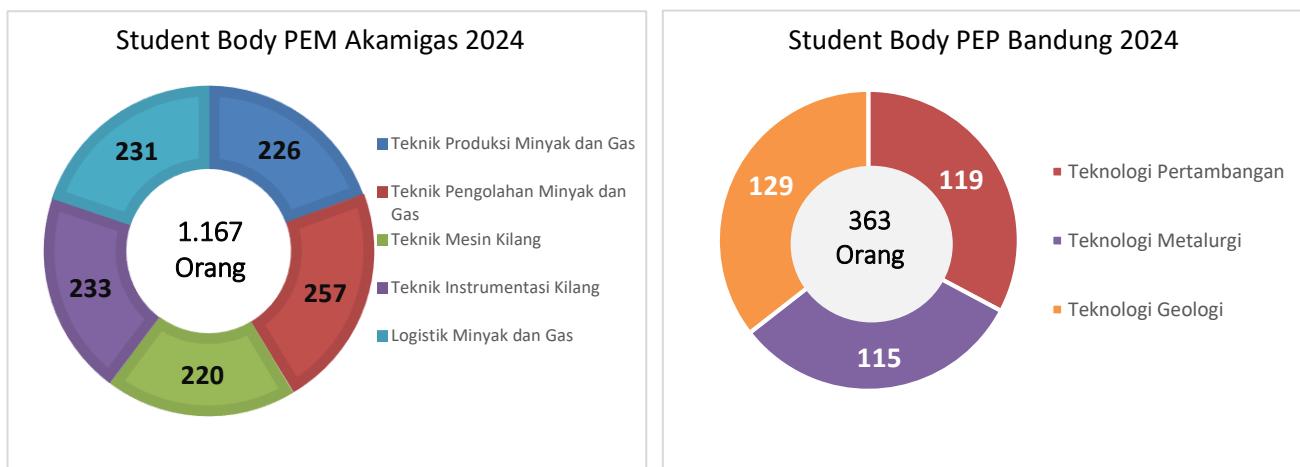
- a. Terus mengembangkan skema uji kompetensi yang berkembang di dunia industri dan diminati oleh *stakeholder* ke dalam skema LSP/LSK BPSDM ESDM dan berkoordinasi dengan Direktorat Teknis terkait.
- b. Mengembangkan secara berkelanjutan sarana perangkat pelatihan-sertifikasi yang ada sesuai dengan kemajuan teknologi yang ada dan dibutuhkan oleh *stakeholder*.

IK 5. Indikator Jumlah Mahasiswa Politeknik

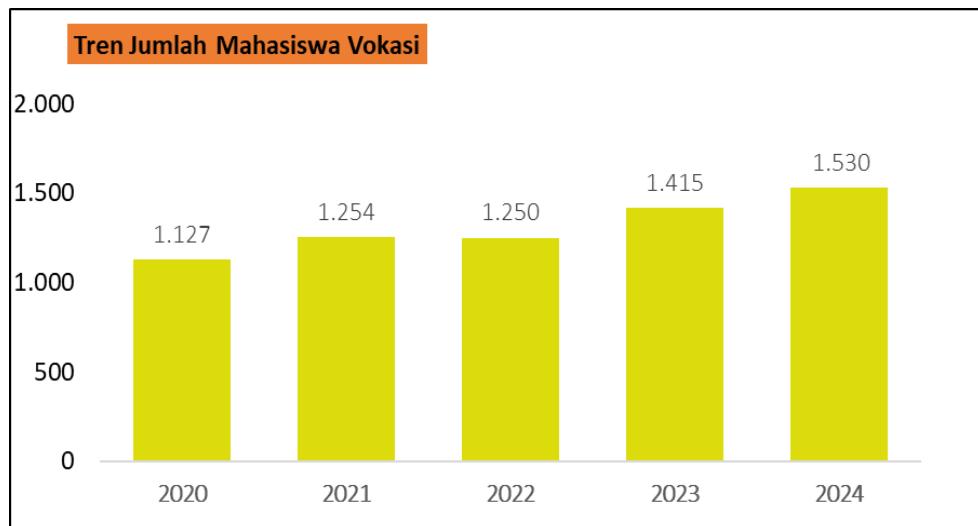
Pengembangan sumber daya manusia (SDM) Sektor ESDM oleh BPSDM ESDM juga dilakukan melalui pendidikan vokasi melalui Politeknik Energi dan Mineral (PEM) Akamigas yang berlokasi di Cepu dan Politeknik Energi dan Pertambangan (PEP) di Bandung. Setiap politeknik di lingkungan BPSDM ESDM memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. PEM Akamigas bergerak

di pendidikan vokasi subSektor migas, sedangkan PEP Bandung bergerak di pendidikan vokasi subSektor geologi-mineral batubara.

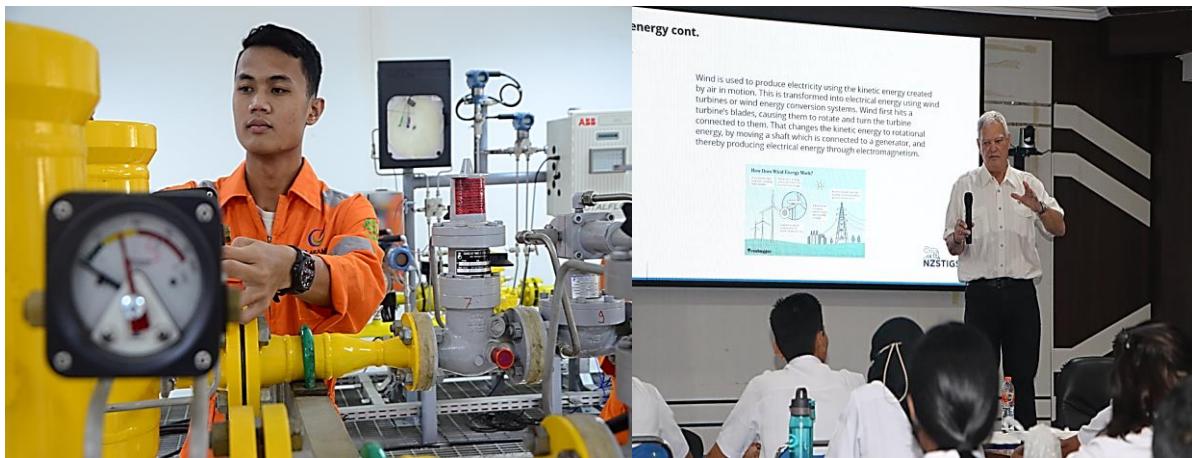
Capaian realisasi Jumlah Mahasiswa Politeknik di lingkungan BPSDM ESDM pada tahun 2024 lebih tinggi sebesar 8% atau sebesar 1.530 mahasiswa (PEM Akamigas : 1.167 dan PEP Bandung : 363) bila dibandingkan dengan capaian jumlah mahasiswa pada tahun 2023 sebesar 1.415 (PEM Akamigas : 1.109 dan PEP Bandung : 306) .



Gambar 3.12 Student Body Mahasiswa Politeknik



Gambar 3.13 Tren Jumlah Mahasiswa Politeknik Tahun 2020-2024



Gambar 3.14 (Kiri); Kegiatan Praktikum Mahasiswa Prodi Instrumentasi Migas; (Kanan) Kegiatan Perkuliahan dengan Mengundang Ahli yang Berasal dari Industri.

Benchmark Kinerja

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam pengembangan SDM yang kompeten dan profesional dilakukan *benchmarking* sebagai alat bantu menggambarkan kinerja pengembangan SDM dari instansi lain yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan vokasi sejenis dengan Kementerian ESDM. Pemilihan instansi mempertimbangkan penggunaan parameter pengukuran indikator program antara KESDM, Kementerian Perindustrian dan Kementerian KKP sebagai berikut:

Tabel 3.6. Perbandingan pengukuran indikator Program

Benchmark Kinerja		
No	Instansi	Parameter Pengukuran Indikator Kinerja Program
1	Kementerian ESDM	Student body jumlah mahasiswa
2	Kementerian Perindustrian	Persentase lulusan pendidikan vokasi yang mendapatkan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun setelah kelulusan
3	Kementerian KKP	Persentase lulusan pendidikan dan pelatihan KP yang terserap di dunia usaha dan dunia industri

Pengukuran indikator mahasiswa vokasi di Kementerian ESDM masih dilakukan berdasarkan besaran keluaran output jumlah student body mahasiswa yang dikelola dan belum dilakukan pengukuran terhadap hasil keluaran outcome lulusan yaitu serapan kerja sebagaimana diterapkan di beberapa Kementerian/Lembaga lain yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan vokasi.
Indikator Serapan Lulusan akan menjadi basis pengukuran kinerja pada periode Renstra 2025-2029 khususnya di lingkungan Kementerian ESDM sehingga pengukuran kinerja diharapkan lebih memberi gambaran dampak kegiatan kepada <i>stakeholder</i> .

Evaluasi

Capaian jumlah mahasiswa politeknik BPSPM ESDM yang secara konsisten meningkat dari tahun ke tahun menunjukkan permintaan kebutuhan akan lulusan mahasiswa politeknik di Sektor ESDM masih cukup tinggi. Namun masih terdapat kendala dan tantangan dalam menjawab kebutuhan tersebut, antara lain sebagai berikut:

- a. Moratorium pembukaan program studi baru khususnya energi baru terbarukan;
- b. Peningkatan *link and match* lulusan dengan industri, memastikan profil lulusan yang siap bekerja dan sesuai kebutuhan industri;
- c. Skema sertifikasi yang sesuai untuk *fresh graduate* Pendidikan vokasi masih terbatas untuk semakin menjamin kualitas lulusan yang ada.

Upaya Ke Depan

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

Tabel 3.7 Upaya Perbaikan untuk menjaga kualitas pengembangan SDM Sektor ESDM

No	Permasalahan/ Hambatan	Akar Masalah	Upaya Perbaikan
1	Calon pendaftar/mahasiswa mengundurkan diri	<ol style="list-style-type: none">1. Pendaftar/Calon Mahasiswa diterima di Perguruan Tinggi lain2. Sarana Prasarana yang belum memadai	Mengikuti <i>trend</i> pasar lahan promosi yang sesuai seperti social media yang sering digunakan anak-anak SMA/SMK/MA.
2	Moratorium pembukaan program studi baru	Kebijakan	Membuka program spesialisasi energi baru terbarukan (EBT) pada program studi eksisting

No	Permasalahan/ Hambatan	Akar Masalah	Upaya Perbaikan
3	skema sertifikasi yang sesuai untuk fresh graduate Pendidikan vokasi masih terbatas		<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan vokasi dengan kurikulum, metode pembelajaran, sarana dan prasarana, serta Dosen yang kompeten dalam bidangnya untuk setiap program studi 2. Mengikutsertakan mahasiswa dengan sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang studi yang ditekuni, melalui skema-skema sertifikasi yang tersedia

B. Sasaran Program II – Mengoptimalkan Penerimaan Negara dari Pengembangan SDM Sektor ESDM

Sasaran program “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.

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

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

Tabel 3.8 Indikator Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Capaian 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (%)	100	100	130	130	136	157	138	138%

Pada tahun 2024 indikator kinerja realisasi PNBP ini di lingkungan BPSDM ESDM telah mencapai dan melebihi target yang ditetapkan yaitu 138% atau Rp. **338.309.209.735** dari target penerimaan PNBP BLU Rp. 244.320.427.000. Rincian penerimaan PNBP di lingkungan BPSDM ESDM adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Realisasi penerimaan PNBP/BLU di Lingkungan BPSDM ESDM

Satker	Target 2024	Penerimaan PNBP/BLU	% Realisasi
PPSDM Migas (BLU)	119.522.750.000	164.339.183.796	137%
PEM Akamigas (BLU)	55.034.900.000	76.514.500.273	139%
PPSDM Geominerba (BLU)	45.298.299.000	58.397.481.844	129%
PPSDM KEBTKE (BLU)	20.001.000.000	31.738.678.541	159%
PPSDM Aparatur	54.608.000	227.117.170	416%
PEP Bandung	4.007.000.000	6.308.691.310	157%
BDTBT	401.870.000	679.562.044	169%
Sekretariat BPSDM ESDM		103.994.757	0%
Total	244.320.427.000	338.309.209.735	138%

Evaluasi

Realisasi penerimaan PNBP di lingkungan BPSDM ESDM sebesar 98% merupakan penerimaan yang berasal dari penerimaan Badan Layanan Umum (BLU) dan 2% merupakan penerimaan yang berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Detil asal sumber penerimaan BLU dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Sumber Penerimaan BLU di Lingkungan BPSDM ESDM

No	Uraian Sumber Penerimaan BLU	Jumlah Penerimaan (Rp Miliar)	% Penerimaan (%)
1	Pendapatan Jasa Pelayanan Tenaga, Pekerjaan, Informasi, Pelatihan dan Teknologi	197,93	58,51
2	Pendapatan Jasa Pelayanan Pendidikan	77,15	22,80
3	Pendapatan dari Pelayanan BLU yang bersumber dari Entitas Pemerintah Pusat dalam Satu Kementerian Negara/Lembaga	37,27	11,02
4	Pendapatan BLU Lainnya dari sewa Gedung	9,23	2,73
5	Pendapatan Jasa Layanan Perbankan BLU	6,58	1,94
6	Pendapatan Hasil Kerjasama Lembaga/Badan Usaha	1,13	0,33
7	Pendapatan BLU Lainnya dari Sewa Ruangan	3,41	1,01

No	Uraian Sumber Penerimaan BLU	Jumlah Penerimaan (Rp Miliar)	% Penerimaan (%)
8	Pendapatan dari Pelayanan BLU yang Bersumber dari Entitas Pemerintah Pusat di luar K/L yang membawahi BLU	1,17	0,35
9	Pendapatan dari Penjualan Peralatan dan Mesin	0,48	0,14
10	Pendapatan BLU Lainnya dari Sewa Tanah	0,53	0,16
11	Pendapatan Jasa Penyediaan Barang dan Jasa Lainnya	0,75	0,22
12	Pendapatan Lain-lain BLU	0,91	0,27
13	Pendapatan Sewa Tanah Gedung dan Bangunan	0,33	0,10
14	Pendapatan Pengujian Sertifikasi Kalibrasi dan Standardisasi Lainnya	0,20	0,06
15	Penerimaan Kembali Belanja Barang Tahun Anggaran Yang Lalu	0,20	0,06
16	Penerimaan Kembali Belanja Modal BLU Tahun Anggaran Yang Lalu	0,01	0,0
17	Pendapatan Ujian/Seleksi Masuk Pendidikan	0,13	0,04
18	Pendapatan Penggunaan Sarana dan Prasarana Sesuai Tusi	0,33	0,10
19	Pendapatan dari Pemindahtanganan BMN Lainnya	0,43	0,01
20	Penerimaan Kembali Belanja Pegawai BLU Tahun Anggaran Yang Lalu	0,02	0,01
21	Pendapatan lain-lain BLU	0,04	0,01
22	Komisi Potongan dan/atau Bentuk Lain sebagai akibat dari Pengadaan Barang/Jasa oleh BLU	0,08	0,02
23	Pendapatan Denda Penyelesaian Pekerjaan Pemerintah	0,02	0,01
24	Pendapatan Anggaran Lain-lain	0,01	0,0
Jumlah		338,31	100

Sumber penerimaan BLU di lingkungan BPSPM ESDM didominasi dari penerimaan dari jasa pelatihan dan pendidikan yang menjadi tusi utama BPSPM ESDM. Terdapat penerimaan yang berasal dari “Pelayanan BLU yang bersumber dari Entitas Pemerintah Pusat dalam Satu Kementerian Negara/Lembaga” sebesar 11,02% (turun dari pendapatan tahun 2023 sebesar 14,03%) merupakan kegiatan yang diantaranya berasal dari kegiatan penyertaan pengembangan SDM dan proyek

lainnya yang berasal dari unit eselon satu lainnya di lingkungan Kementerian ESDM. Walau pencapaian penerimaan melampaui target yang ditetapkan, dalam pelaksanaanya ditemukan beberapa kendala, di antaranya sebagai berikut:

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

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM melalui seluruh Satker (Satker) di bawahnya berkomitmen untuk terus meningkatkan kontribusi terhadap penerimaan PNBP dari berbagai kegiatan pengembangan SDM, termasuk pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan vokasi. Dalam menghadapi tantangan global dan dinamika Sektor ESDM yang terus berkembang, BPSDM ESDM bertekad untuk memperkuat perannya sebagai pusat pengembangan kompetensi dan kapabilitas SDM yang unggul dan berdaya saing.

Untuk mencapai tujuan tersebut, BPSDM ESDM akan melakukan beberapa langkah strategis:

- 1) **Peningkatan Kualitas dan Relevansi Program:** memastikan bahwa setiap program pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan vokasi yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi di Sektor ESDM. Hal ini dilakukan melalui pemutakhiran kurikulum, peningkatan kualitas pengajar, serta penguatan fasilitas dan infrastruktur pendukung.
- 2) **Penguatan Marketing dan Promosi:** meningkatkan pemasaran dan promosi untuk memperluas jangkauan peserta dan meningkatkan animo masyarakat terhadap program-program BPSDM ESDM. Hal ini mencakup pemanfaatan platform digital, media sosial, dan kerja sama dengan media massa untuk menyebarluaskan informasi secara efektif.
- 3) **Memperluas Jejaring Kerja Sama:** mempererat kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, industri, asosiasi profesi, dan lembaga pendidikan. Kerja sama ini diharapkan dapat membuka peluang baru untuk pengembangan program yang lebih inovatif dan berdaya guna.
- 4) **Penangkapan Peluang Program Strategis Nasional:** aktif merespons dan berpartisipasi dalam program-program strategis nasional di Sektor ESDM, seperti

transisi energi, pengembangan energi terbarukan, dan peningkatan daya saing industri. Dengan demikian, program pelatihan dan sertifikasi yang diselenggarakan dapat selaras dengan prioritas nasional dan kebutuhan pasar.

- 5) **Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi:** BPSDM ESDM akan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan program. Hal ini termasuk pengembangan sistem pembelajaran *One Stop Learning* (OSL), serta sistem manajemen peserta yang terintegrasi.
- 6) **Peningkatan Layanan dan Kepuasan Pelanggan:** meningkatkan kualitas layanan kepada peserta dan mitra kerja dengan mengedepankan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kepuasan pelanggan. Hal ini diharapkan dapat membangun dan menjaga reputasi positif *stakeholder*.

Dengan langkah-langkah strategis tersebut, BPSDM ESDM optimis dapat meningkatkan penerimaan PNBP, sekaligus berkontribusi pada pembangunan SDM yang kompeten dan berdaya saing di Sektor ESDM. Upaya ini sejalan dengan visi pemerintah untuk mewujudkan kemandirian energi dan pengelolaan sumber daya mineral yang berkelanjutan.

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

Sasaran program “Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan Talent Management Aparatur KESDM” pada tahun 2024 terdiri atas 2 (dua) indikator kinerja yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran program berdasarkan indikator Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat) dan Akreditasi lembaga pelatihan Sektor ESDM yang terakreditasi (lembaga).

IK 7. Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)

Salah satu kewajiban pelaksana pendidikan tinggi adalah melaksanakan penjaminan mutu, agar mutu pendidikan yang dilaksanakan sesuai dengan standar nasional pendidikan. Pelaksanaan penjaminan mutu eksternal salah satunya adalah dengan melaksanakan akreditasi untuk memperoleh sertifikat yang mencerminkan *judgement* terhadap *asesment* mutu perguruan tinggi. Akreditasi program studi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas suatu program studi di

perguruan tinggi. Dengan memiliki akreditasi yang baik, program studi tersebut dapat memberikan jaminan kepada mahasiswa, calon mahasiswa, dan masyarakat umum bahwa program studi tersebut telah memenuhi standar mutu pendidikan yang ditetapkan dan diakui oleh lembaga akreditasi yang berwenang. Akreditasi program studi juga penting untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi

Berdasarkan Peraturan BAN-PT Nomor 9 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pengalihan Akreditasi Program Studi (APS) dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi ke Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM), APS untuk Program Studi yang termasuk dalam lingkup LAM berlaku ketentuan sebagai berikut terhitung sejak tanggal 31 Maret 2022, usulan APS tidak dapat lagi disampaikan ke BAN-PT dan harus disampaikan ke LAM;

Sehingga tahun 2024, BPSPM ESDM dalam hal ini PEM Akamigas melakukan proses Akreditasi Program Studi Teknik Produksi Migas kepada LAM Teknik. Hasil akreditasi program studi yang dilakukan sebelumnya oleh BAN PT yang beralih kepada LAM, tidak memiliki perbedaan grade penilaian.

Tabel 3.11. Target dan capaian indikator Akreditasi dan Sertifikasi oleh BAN PT.

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Capaian 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	3	2	0	3	1	1	3	150%

Tabel 3.12. Grading Peringkat Akreditasi oleh BAN PT/ LAM Teknik.

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

Keterangan:

- *) V = memenuhi Syarat Perlu Terakreditasi, X = tidak memenuhi Syarat Perlu Terakreditasi.
- **) V = memenuhi Syarat Perlu Peringkat Unggul, X = tidak memenuhi Syarat Perlu Peringkat Unggul.
- ***) V = memenuhi Syarat Perlu Peringkat Baik Sekali, X = tidak memenuhi Syarat Perlu Peringkat Baik Sekali.

Proses pelaksanaan akreditasi pada tahun 2024, diuraikan dalam tahapan sebagai berikut:

1. Persiapan

Adapun strategi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Pembentukan Tim Penyusun. Tim ini bertujuan untuk menyiapkan instrumen akreditasi perguruan tinggi dan seluruh dokumen pendukung dari data Laporan Kinerja Perguruan Tinggi dan Laporan Evaluasi Diri.
- b. Simulasi penilaian diri kegiatan ini untuk melihat nilai dari setiap kriteria-kriteria yang ada pada dokumen akreditasi perguruan tinggi dan juga melihat nilai yang kurang dari setiap kriteria penilaiannya untuk segera diperbaiki.
- c. Rapat koordinasi kegiatan yang dilakukan secara periodik bertujuan untuk melakukan koordinasi setiap anggota tim dan memonitor kemajuan dari penyiapan dokumen akreditasi serta melakukan perbaikan dari setiap kekurangan kriteria-kriteria dari instrument akreditasi.

2. Pelaksanaan

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

3. Hasil

Berdasarkan Keputusan LAM Teknik No. 0430/SK/LAM Teknik/VST/VIII/2024 dan 0431/SK/LAM Teknik/VST/VIII/2024 tanggal 21 Agustus 2024, 2 Program Studi di PEM Akamigas secara resmi telah memperoleh predikat Akreditasi Unggul yaitu Teknik Instrumentasi Kilang dan Teknik Pengolahan Minyak dan Gas dan menutup akhir tahun 2024, PEM Akamigas kembali memperoleh sertifikat akreditasi dengan peringkat Unggul untuk Program Studi Teknik Mesin Kilang. Sebelumnya, pada tahun 2023 Program Studi Produksi Minyak dan Gas Bumi juga sudah terakreditasi dengan predikat yang sama. Sehingga dari 5 Prodi yang ada, sampai dengan tahun 2024 telah

terakreditasi 4 Prodi dan 1 Prodi yaitu Logistik Migas akan diakreditasi pada tahun 2025.



Gambar 3.15 Sertifikat Akreditasi Program Studi TA 2024

Status unggul yang telah dimiliki menunjukkan gambaran bahwa program studi ataupun perguruan tinggi telah memiliki kualitas pendidikan yang terjamin, lulusan yang kompeten dan berkualitas dengan jaminan lebih mudah dan lebih cepat untuk bisa masuk ke industri.

Upaya Ke Depan

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

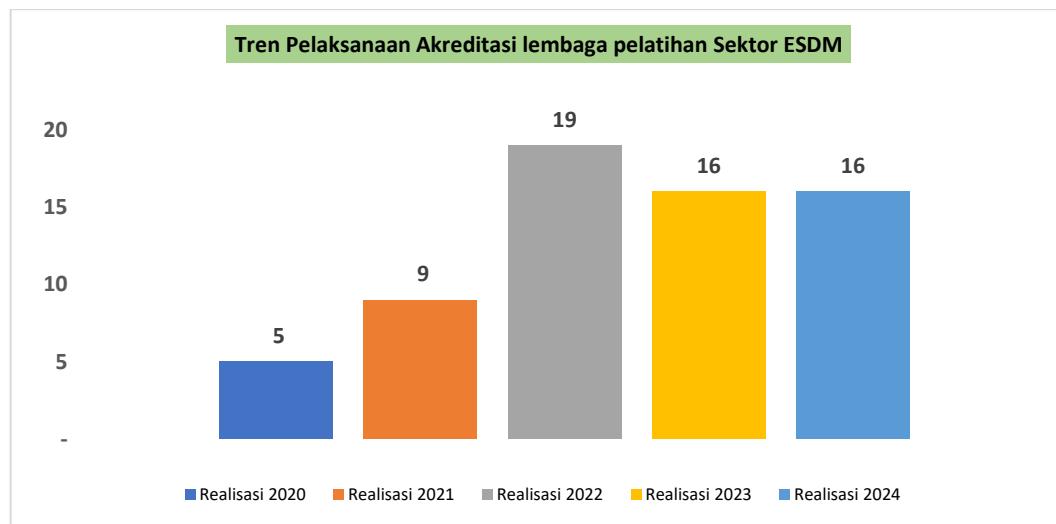
IK 8. Akreditasi Lembaga Pelatihan Sektor ESDM

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

Tabel 3.13. Target dan Capaian Indikator Akreditasi Lembaga Pelatihan Sektor ESDM

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Capaian 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Akreditasi lembaga pelatihan Sektor ESDM yang terakreditasi	9	15	5	9	19	16	16	106,7%

Pada tahun 2024 jumlah lembaga pelatihan Sektor ESDM yang dilakukan penilaian akreditasi telah melampaui target yang ditetapkan, yaitu sejumlah 16 (enam belas) lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan Sektor ESDM atau 106,7% dari target tahun 2024.



Gambar 3.16 Perbandingan capaian realisasi Akreditasi lembaga pelatihan Sektor ESDM yang terakreditasi tahun 2024

Capaian realisasi jumlah akreditasi lembaga pelatihan Sektor ESDM oleh BPSDM ESDM menunjukkan hasil yang sama dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh masih berlakunya sertifikat akreditasi yang dimiliki oleh lembaga-

lembaga penyelenggara pelatihan Sektor ESDM. Mayoritas sertifikat akreditasi tersebut masih memiliki masa berlaku dua hingga tiga tahun, sehingga proses pembaruan akreditasi baru akan dilakukan pada periode anggaran berikutnya.

Dengan demikian, peningkatan jumlah akreditasi lembaga pelatihan Sektor ESDM diproyeksikan terjadi pada periode mendatang, seiring dengan berakhirnya masa berlaku sertifikat akreditasi yang ada dan dilakukannya proses pembaruan oleh lembaga-lembaga terkait.

Tabel 3.14 Akreditasi Lembaga Pelatihan Sektor ESDM

No.	Nama Lembaga Pelatihan	Program Pelatihan	Predikat Akreditasi	Status Akreditasi
1	Nemangkawi Mining Institute	Juru Las	B	★★★★
		Juru Listrik	B	★★★★
		Mekanik Alat Berat	C	★★★
		Operator Alat Berat	B	★★★★
2	PPSDM Migas Cepu	Introduksi Migas	A	★★★★★
		Basic Firefighting	A	★★★★★
		Pengawasan Distribusi BBM	A	★★★★★
		OPA Rigger	A	★★★★★
		OPA Crane Mobile	A	★★★★★
		Scafolding	A	★★★★★
		Operasi Produksi	A	★★★★★
		Aviasi Tipe B	A	★★★★★

No.	Nama Lembaga Pelatihan	Program Pelatihan	Predikat Akreditasi	Status Akreditasi
		Operasi Pedestal Crane	A	★★★★★
		K3 Operator	A	★★★★★
		K3 Pengawas	A	★★★★★
		Operator Unit Blending	A	★★★★★
		Operator Pengujian Crude Oil	A	★★★★★
		Operator Pengujian Gas Bumi	A	★★★★★
		Operator Pengujian BBM NP	A	★★★★★
		Operator Pengujian BBM P	A	★★★★★
		Aviasi Type A	A	★★★★★
		Pengawas Scaffolding	A	★★★★★
		Operator Everhead Crane	A	★★★★★
3	PT Kualifikasi Migas Indonesia	Pengawas Utama Keselamatan dan Kesehatan Kerja Minyak dan Gas Bumi	B	★★★★
4	PT Prosyd Bina Solusindo	K3 Pekerjaan Ketinggian	C	★★★
		K3 Bekerja di Ruang Terbatas	B	★★★★
		Operasi Scaffolding	B	★★★★
5	PT Freeport Indonesia	Alat Pengangkut Ore Khusus Tambang Bawah Tanah	A	★★★★★

No.	Nama Lembaga Pelatihan	Program Pelatihan	Predikat Akreditasi	Status Akreditasi
		Alat Derek	A	★★★★★
		Alat Transportasi Penumpang	A	★★★★★
		Konstruksi	A	★★★★★
		Scaffolding	A	★★★★★
6	Koperasi Prima Daya Migas	Inspektur Pesawat Angkat Migas	A	★★★★★
		Inspektur Katup Pengaman Migas	A	★★★★★
		Inspektur Tangki Penimbun Migas	A	★★★★★
		Inspektur Instalasi Migas	A	★★★★★
		Inspektur Peralatan Putar Migas	A	★★★★★
		Inspektur Alat Bantu Angkat Migas	A	★★★★★
		Inspektur Platform Migas	A	★★★★★
		Inspektur Rig Migas	A	★★★★★
		Inspektur Kelistrikan Migas	A	★★★★★
		Inspektur Sistem Alat Ukur Serah Terima Migas	A	★★★★★
		Inspektur SPBU	A	★★★★★

No.	Nama Lembaga Pelatihan	Program Pelatihan	Predikat Akreditasi	Status Akreditasi
7	PT Cahaya Damaya Energi	Pengawas Operasional Pertama	B	★★★
		Pengawas Operasional Madya	C	★★
		Pengawas Operasional Utama	C	★★
8	PT Tarapersada Mandiri Sejahtera	Pengawas Operasional Pertama	-	Tidak Terakreditasi
		Pengawas Operasional Madya	-	Tidak Terakreditasi
		Pengawas Operasional Utama	C	★★
9	PT Bangkit Prestasi Insani	Sistem Manajemen Keselamatan Ketenagalistrikan (SMK2) Bidang Pembangkit	A	★★★★★
		Pengelolaan Lingkungan Ketenagalistrikan	B	★★★
		Pesawat Angkat dan Angkut		Terakreditasi
10	PT Difarma Anugrah Teknik		B	★★★
11	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara	Pelatihan POP Pertambangan	A	★★★★★
		Pelatihan POM Pertambangan	A	★★★★★
		Pelatihan POU Pertambangan	A	★★★★★
		Pelatihan Pelaksana Peledakan pada Tambang Terbuka (Juru Ledak Kelas II)	A	★★★★★

No.	Nama Lembaga Pelatihan	Program Pelatihan	Predikat Akreditasi	Status Akreditasi
		Pelatihan Pemetaan Tambangan Terbuka (Juru Ukur)	A	★★★★★
		Pelatihan Implementasi SMKP	A	★★★★★
		Pelatihan Audit SMKP	A	★★★★★
		Pelatihan Teknisi Peleburan	A	★★★★★
		Pelatihan Ahli Estimasi Cadangan Mineral	A	★★★★★
		Pelatihan Ahli Estimasi Cadangan Batubara	A	★★★★★
12	Pama Learning Center	Manajer Energi	B	★★★★
		Auditor Energi	B	★★★★
		Pengukuran dan Verifikasi Kinerja Energi	C	★★★
		Tyre Knowledge and Utilization	A	★★★★★
		AFA 1 (Applied Failure Analysis 1)	A	★★★★★
13	PT Sriwijaya Muda Indonesia	Pengawas Operasional Pertama	C	★★★
		Pengawas Operasional Madya	-	Tidak Terakreditasi

No.	Nama Lembaga Pelatihan	Program Pelatihan	Predikat Akreditasi	Status Akreditasi
		Pengawas Operasional Utama	-	Tidak Terakreditasi
14	Human Capital PT Pertamina Patra Niaga	Inspektur SPBU	B	★★★★
15	PT Indo Mahakarya Gemilang	Infrared Thermography	B	★★★★
16	Indonesia Drilling Training Center PT Pertamina Drilling Services Indonesia	Ahli Pengendali Bor Ahli Pengendali Perawatan Sumur Well Control Class	C C C	Terakreditasi Terakreditasi Terakreditasi

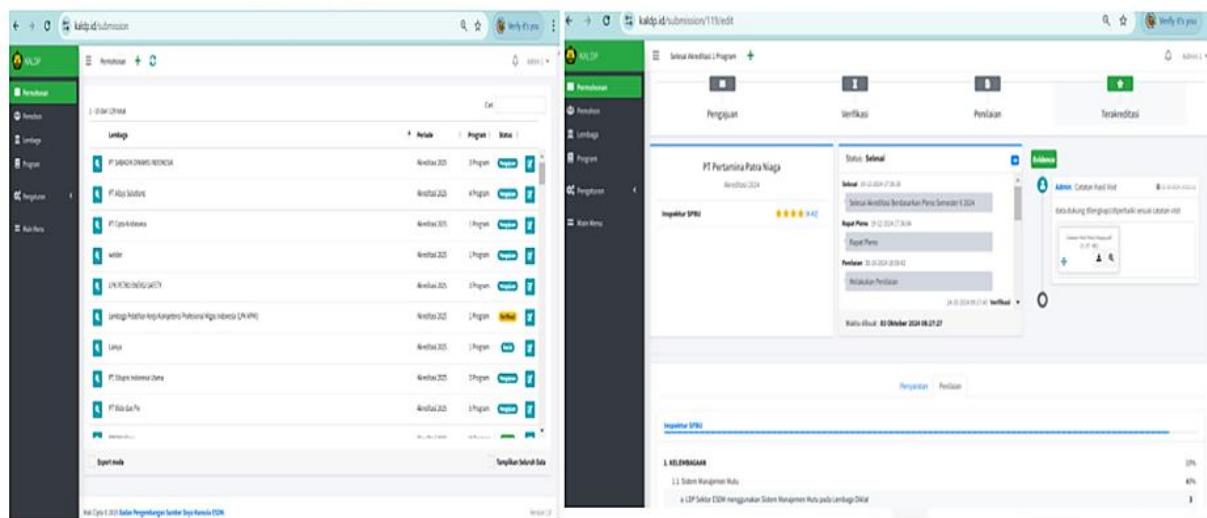
Sebagai salah satu wujud tanggung jawab BPSDM ESDM dalam memastikan kualitas dari lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan Sektor ESDM, BPSDM ESDM melalui KA-LDP ESDM melaksanakan akreditasi terhadap lembaga penyelenggara pelatihan Sektor ESDM di Indonesia. Pada tahun 2024 dari 16 (enam belas) lembaga yang dilakukan penilaian akreditasi, terdapat 75 (tujuh puluh lima) program pelatihan yang terdiri dari 14 (empat belas) program perpanjangan dan 61 (enam puluh satu) pengajuan program baru. Sesuai hasil pelaksanaan sidang Pleno KA-LDP, terdapat 4 (empat) program pelatihan yang mendapatkan hasil “tidak terakreditasi”. Hal ini disebabkan lembaga pelatihan tersebut belum dapat menunjukkan bukti maupun dokumen data dukung sesuai standar yang disyaratkan dalam penilaian akreditasi. Merupakan salah satu tugas dari KA-LDP ESDM untuk tetap membina lembaga pelatihan yang belum terakreditasi sehingga dapat menjamin kualitas pengembangan SDM di lembaga penyelenggara pelatihan Sektor ESDM yang menjadi ruang lingkup KA-LDP ESDM

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

Tabel 3.15 Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi

No	Dimensi Komponen Penilaian Akreditasi	Bobot
1	Kelembagaan	10%
2	Perangkat Pelatihan	35%
3	Tenaga Pengajar	35%
4	Sarana Dan Prasarana	20%

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



Gambar 3.17 Penggunaan Sistem Aplikasi pada Penilaian Akreditasi KA-LDP ESDM

Evaluasi

Kualitas lembaga penyelenggara pelatihan Sektor ESDM memiliki peran yang sangat vital dimana akan berbanding lurus dengan kualitas SDM yang dihasilkannya khususnya pada Sektor ESDM. Untuk itu pelaksanaan akreditasi oleh BPSPDM ESDM diharapkan dapat menjangkau lembaga-lembaga penyelenggara pelatihan Sektor ESDM secara lebih luas dan keberadaan dari KA-LDP ESDM lebih dikenal secara

lebih luas. Dengan semakin banyaknya lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan yang terakreditasi, maka BPSDM ESDM turut membantu menciptakan SDM Sektor ESDM yang kompeten dan profesional.

Upaya Ke Depan

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

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

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

Perhitungan indikator kinerja “Jumlah dokumen NSPK” dihitung berdasarkan jumlah dokumen Norma, Standar, Pedoman dan Kriteria (NSPK) kepelatihan yang dihasilkan oleh Satker di bawah BPSDM ESDM, dokumen tersebut meliputi:

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

IK 9. Jumlah Dokumen NSPK

Merupakan indikator yang menunjukkan dokumen perangkat kepelatihan yang lengkap dan memadai dalam proses pengembangan kompetensi dalam pelaksanaan pelatihan di lingkungan BPSDM ESDM. Adapun Capaian IK Jumlah Dokumen NSPK pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.16. Target dan Capaian Indikator Jumlah Dokumen NSPK

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Realisasi 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Jumlah dokumen NSPK (dokumen)	253	316	411	491	435	443	451	142,7%

Secara umum realisasi capaian jumlah dokumen NSPK di BPSDM ESDM pada tahun 2024 berkinerja sangat baik dimana secara total mencapai 142,7% dari target yang ditetapkan. Adapun capaian tersebut berasal dari dokumen NSPK yang disusun oleh Satker di lingkungan BPSDM ESDM.

Evaluasi

Penyusunan dokumen NSPK dilakukan sesuai dengan tuntutan kebutuhan perangkat kepelatihan dalam penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan BPSDM ESDM, sehingga capaian penyusunan dokumen NSPK juga akan sejalan dengan kebutuhan yang ada. Hal ini tercermin dari realisasi yang fluktuatif dari tahun ketahun. Penyusunan dokumen NSPK juga didasarkan pada perkembangan teknologi dan jenis/judul pelatihan yang ada, sehingga pelatihan yang dilaksanakan dapat memiliki standar yang selalu aktual dan dapat menjawab kebutuhan *stakeholders* pengguna jasa pengembangan kompetensi SDM Sektor ESDM.

Upaya Ke Depan

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

E. Sasaran Program V – Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM

Sasaran Program “Kebijakan Pengembangan SDM sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM” terdiri atas 1 (satu) indikator kinerja

yang dapat menjabarkan pencapaian sasaran program berdasarkan indikator kinerjanya.

IK 10 Jumlah Regulasi yang Disusun

Perhitungan indikator kinerja “Jumlah Regulasi yang Disusun” dihitung berdasarkan jumlah regulasi peraturan/keputusan/kebijakan tertulis yang mengikat baik secara umum maupun secara khusus dan dibentuk atau ditetapkan oleh pejabat yang berwenang yang dihasilkan oleh BPSDM ESDM pada tahun 2024.

Adapun capaian realisasi indikator jumlah regulasi pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.17. Target dan Capaian Indikator Jumlah Regulasi yang Disusun

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Realisasi 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Jumlah Regulasi yang Disusun	114	120	143	161	289	167	187	155,8%

Jika melihat capaian IK jumlah regulasi yang disusun pada tahun 2024 sudah melebihi dari target yang ditetapkan dalam PK dan Renstra 2024. Capaian 2024 berasal dari regulasi yang disusun oleh BPSDM ESDM dengan rincian masing-masing jenis regulasi sebagai berikut .

Tabel 3.18. Rekapitulasi Regulasi yang Disusun oleh BPSDM ESDM tahun 2024

No	Jenis Regulasi	Jumlah Regulasi
1	Keputusan Menteri (Kepala BPSDM atas nama Menteri)	84
2	Keputusan Kepala BPSDM ESDM	61
3	Keputusan KPA/KPB	16
4	Keputusan Sekretaris BPSDM ESDM	1
5	Keputusan Ketua KA-LDP ESDM	24
6	Keputusan LSP ESDM	1
Total		187

F. Sasaran Program VI – Optimalisasi TIK yang Andal dan Terintegrasi

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

IK 11. Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM

Merupakan indikator yang menunjukkan Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM di lingkungan BPSDM ESDM. Adapun Capaian IK ini pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.19. Target dan Realisasi Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM

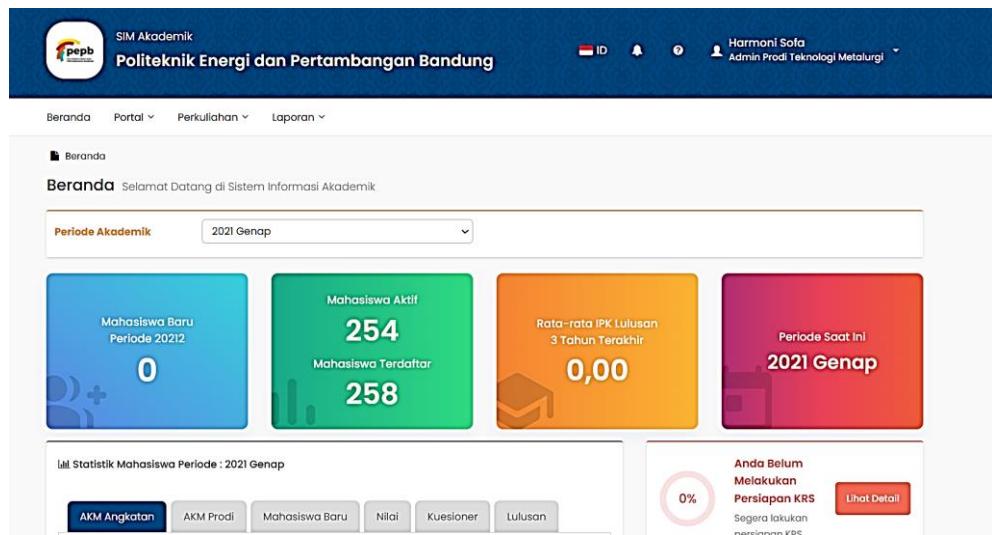
Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Capaian 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	10	10	6	7	10	11	12	120,0%

Pada tahun 2024 BPSDM ESDM telah menghasilkan dan mengembangkan Aplikasi Pengembangan SDM yang meliputi:

Tabel 3.20 Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM Tahun 2024

No	Sistem Aplikasi	Keterangan
1	Data Executive Information System	Dashboard yang digunakan untuk menampilkan data grafik anggaran, kegiatan, peserta pelatihan sertifikasi, dan data-data kinerja organisasi lainnya.
2	Allina	Aplikasi ini dikhususkan untuk seluruh Satker di lingkungan BPSDM dalam melayani pendaftara layanan pengembangan SDM khususnya pelatihan industri dan Masyarakat
3	SIK BPSDM	Aplikasi Sistem Informasi Keuangan (SIK) mempermudah pengelolaan administrasi keuangan
4	Aplikasi Pelayanan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan (SKTTK)	Aplikasi yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan sertifikasi kompetensi di bidang ketenagalistrikan, berupa: Penginputan jadwal uji, biodata peserta uji, data okupasi peserta uji, data hasil uji, berita acara uji, dokumentasi uji, cetak dan registrasi nomer sertifikat

No	Sistem Aplikasi	Keterangan
5	Aplikasi SIKK (https://k2.kebtke.id/)	Aplikasi Sistem Informasi Kekuatan Keuangan (SIKK) mempermudah pengelolaan administrasi keuangan dengan tersedianya data dan informasi secara update terkait data konsumen, jenis layanan, nilai layanan, status pembayaran, piutang dan laporan pendapatan serta pembayaran non tunai terintegrasi dengan aplikasi BNI ecollection.
6	LMS ELINS PPSDM KEBTKE	Media pembelajaran yang digunakan dalam pelaksanaan <i>distance learning</i> PPSDM KEBTKE.
7	Satu Migas	Aplikasi pengukuran kinerja pegawai PPSDM Migas dengan mengintegrasikan penilaian terhadap pelatihan yang diikuti oleh masing-masing pegawai.
8	RAISA - GISELE	Aplikasi yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan.
9	MyAkamigas SPO dan <i>Security Management</i>	Proses bisnis dari aplikasi MyAkamigas SPO dan <i>Security Management</i> yakni berupa integrasi data dan hak akses seluruh user di PEM Akamigas dengan masing-masing aplikasi yang terdapat pada PEM Akamigas melalui modul <i>Security Management</i> . Setelah terintegrasi, user dapat masuk melalui SPO Kementerian ESDM dan dialihkan ke laman MyAkamigas yang berisi aplikasi yang sesuai dengan <i>role/grupnya</i> . Aplikasi eksisting yang terdapat pada MyAkamigas SPO ini adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. SELENA (Seleksi Nasional) PEM Akamigas; 2. SILVYA (SI Layanan Vyatra) PEM Akamigas; 3. <i>Digital Library</i>; 4. KELANA (E-Learning) PEM Akamigas; 5. SABRINA Ver.1;
10	Aplikasi Sistem Informasi Kepelatihan Aparatur - SIDA	mengintegrasikan <i>update</i> dan monitoring data NSPK (Kurikulum dan Modul), biodata widyaiswara, penjadwalan pelatihan, pendaftaran pelatihan yang transparan, rekapitulasi data peserta, hasil belajar peserta, dan nilai IP-ASN lembaga. Dengan aplikasi SIDA, diharapkan perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara terintegrasi, efektif dan efisien.
11	siAkad <i>Cloud</i> PEP Bandung	mengelola semua kegiatan administrasi dan operasional perguruan tinggi. Layanan siAkad <i>Cloud</i> untuk menunjang aktivitas akademik dan memudahkan dalam melakukan pelaporan ke PD-DIKTI.
12	Adina	Aplikasi ADINA (Aplikasi Data dan Informasi Layanan) dengan tujuan untuk mengelola data antar bidang dan dari layanan yang ada di BDTBT. Dengan adanya aplikasi ini diharapkan manajemen pengelolaan data antar bidang mulai data kepegawaian, kepelatihan sampai dengan layanan laboratorium uji dapat dikelola dengan baik dan efisien.



Gambar 3.18 Tampilan Antarmuka Aplikasi *Data Executive Information System* – DEIS (atas); Tampilan Antarmuka SiAKAD PEP Bandung (bawah)

Name	Training Details	Dates	Status	Action
Anggia Hemmali Ayu Wardani, S.H.	Pelatihan E-Learning K3 Perkantoran & Laboratorium Angkatan ke II	Mulai : 23/04/2020 Akhir : 24/04/2020	Lulus	Cetak LHP Lihat & Konfirmasi Hapus
Anie Retnowati, S.E.	Pelatihan E-Learning K3 Perkantoran & Laboratorium Angkatan ke II	Mulai : 23/04/2020 Akhir : 24/04/2020	Lulus	Cetak LHP Lihat & Konfirmasi Hapus
ANTOK WORAYA	Pelatihan Pengembangan Mental, Fisik dan Disiplin Satuan Pengamanan	Mulai : 23/03/2020 Akhir : 23/03/2020	Lulus	Cetak LHP Lihat & Konfirmasi Hapus
Ari Wicodo, S.E.	Pelatihan E-Learning K3 Perkantoran & Laboratorium Angkatan ke I	Mulai : 20/04/2020 Akhir : 21/04/2020	Lulus	Cetak LHP Lihat & Konfirmasi Hapus

Gambar 3.19 Tampilan Antarmuka E-Performance PPSDM Migas

Evaluasi

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

Upaya Ke Depan

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

G. Sasaran Program VII – Meningkatnya Kualitas Pelayanan

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

IK 12. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)

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

Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Tabel 3.21. Target dan Realisasi Indeks Kepuasan Pengguna Layanan

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target 2024	Realisasi					% Realisasi 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Indeks Kepuasan Pengguna Layanan (indeks)	3,36	3,51	3,53	3,50	3,54	3,58	3,63	103,4%

Kinerja indeks ini menunjukkan tren yang positif dari tahun ke tahun. Hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan optimalisasi layanan BPSPM ESDM.

Pengambilan data dilakukan menggunakan metode angket/kuesioner yang disampaikan kepada responden yang dalam hal ini adalah peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh masing-masing Satker, baik itu pelatihan aparatur, pelatihan industri, pelatihan masyarakat serta pelayanan lainnya.

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

Metode survei ini dilakukan dengan beberapa tahapan, sbb:

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

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

1. **Persyaratan:** Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.
2. **Prosedur:** Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.

3. **Waktu:** Waktu adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. **Biaya/tarif:** Biaya/tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat.
5. **Produk pelayanan:** Produk pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.
6. **Kompetensi pelaksana:** Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman
7. **Perilaku pelaksana:** Perilaku pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.
8. **Penanganan pengaduan, saran dan masukan:** Penanganan pengaduan, saran dan masukan adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
9. **Sarana dan prasarana:** Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Sarana digunakan untuk benda yang bergerak (komputer, mesin) dan prasarana untuk benda yang tidak bergerak (gedung).

Untuk peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh BPSPM ESDM Kementerian ESDM secara berkelanjutan, salah satu caranya yaitu melalui pengukuran tingkat kepuasan layanan. Indeks Kepuasan Layanan BPSPM ESDM Kementerian ESDM Tahun 2024 diperoleh angka sebesar 3,63 atau nilai Mutu Pelayanan **kategori A** dengan ukuran Kinerja Unit Pelayanan masuk Kategori **Sangat Baik**. Nilai yang diperoleh ini berasal dari perhitungan angka pembobotan nilai masing-masing Satker di lingkungan BPSPM ESDM. Nilai kepuasan ini merupakan cerminan bagi BPSPM ESDM untuk terus melakukan upaya perbaikan terus menerus

dalam peningkatan kualitas layanan pelatihan dengan didukung oleh fasilitas sarana dan prasarana, dukungan SDM kepelatihan dan kedikjaran, perangkat pelatihan dan dikjar, serta aspek lainnya.

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

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

Pada tahun 2024 survei yang telah dilaksanakan, dikategorikan ke dalam 13 layanan dengan responden sebesar 37.952 responden berasal dari layanan Satker di lingkungan Badan Pengembangan SDM ESDM, dengan detail sebagai berikut:

Tabel 3.23. Layanan dan Jumlah Responden Survei

No	Layanan	Total
1	Pelatihan Bidang Migas	6.169
2	Sertifikasi Bidang Migas	16.037
3	PKL Bidang Migas	886
4	Laboratorium Bidang Migas	40
5	Wisma Bidang Migas	1
6	Pelatihan dan Sertifikasi Bidang Geominerba	7.973
7	Pelatihan dan Sertifikasi Bidang KEBTKE	2.332
8	Pendidikan (Poltek) PEM Akamigas	746
9	Pendidikan (Poltek) PEP Bandung	224
10	Pelatihan Aparatur	2.684
11	Pelatihan Bidang Tambang Bawah Tanah	656
12	Sekretariat BPSDM ESDM	189
13	KALDP ESDM	15
	Total	37.952

Kementerian ESDM menggunakan perhitungan sesuai dengan Permen PAN RB nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Untuk mempertajam hasil dan memperoleh skala prioritas perbaikan layanan, metodologi survei yang digunakan adalah “*importance performance matrix*”, yaitu angka gap dari selisih tingkat

kepentingan dengan tingkat kepuasan. Dalam perhitungan dengan metode ini, responden diminta untuk menilai tingkat kepentingan berbagai atribut yang relevan dengan tingkat kinerja (*perceived performance*) pada masing-masing atribut tersebut. Kemudian nilai rata-rata tingkat kepentingan atribut dan kinerja perusahaan akan dianalisis pada *Importance Performance Matrix*. Metode ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dalam peningkatan skala prioritas perbaikan kualitas pelayanan.

Tabel 3.24 *Importance Performance Matrix*

No	Pertanyaan	Kode	Importance	Weight	Performance	Weighted Index
1	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya.	Q1	3,61	0,1106	3,60	0,3981
2	Bagaimana pemahaman Saudara tentang kemudahan prosedur pelayanan di unit ini.	Q2	3,61	0,1104	3,62	0,3996
3	Bagaimana pendapat Saudara tentang kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan	Q3	3,64	0,1114	3,63	0,4044
4	Bagaimana pendapat Saudara tentang kewajaran biaya/tarif dalam pelayanan *Jika layanan tidak berbiaya tidak perlu diisi	Q4	3,56	0,1091	3,58	0,3907
5	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan	Q5	3,61	0,1105	3,62	0,3994
6	a. Bagaimana pendapat Saudara tentang kompetensi/ kemampuan petugas dalam pelayanan. (Khusus untuk layanan tatap muka) b. Bagaimana pendapat Saudara tentang ketersediaan informasi dalam sistem online yang mendukung jenis layanan. (Khusus untuk layanan online)	Q6	3,65	0,1118	3,67	0,4105
7	a. Bagaimana pendapat saudara perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan (Khusus untuk layanan tatap muka) b. Bagaimana pendapat Saudara terkait dengan kemudahan dan	Q7	3,68	0,1128	3,68	0,4154

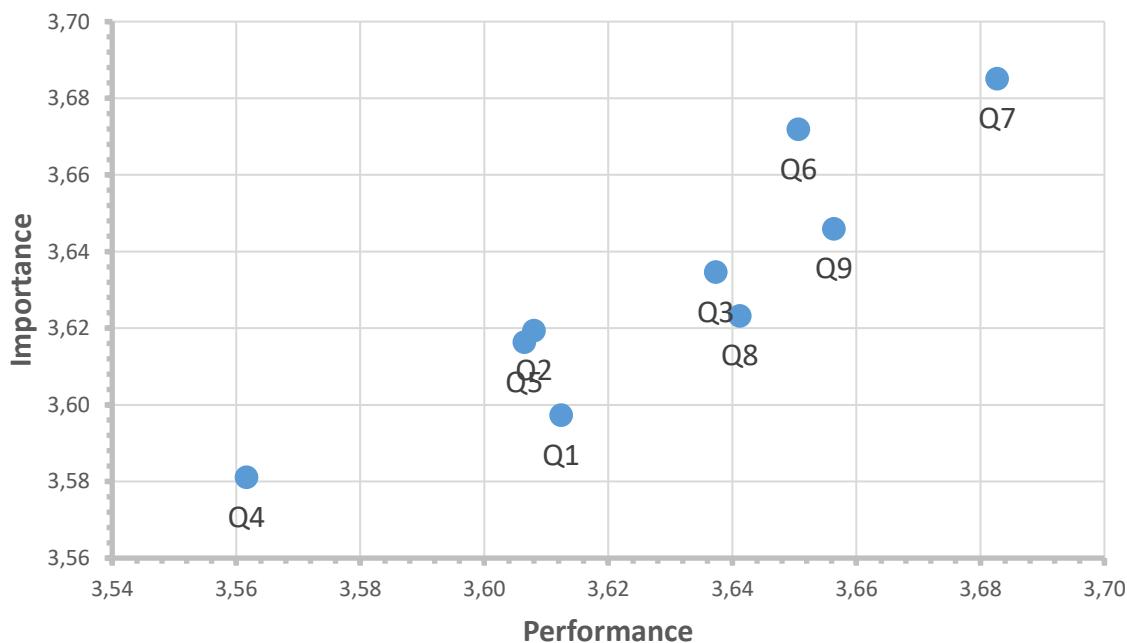
No	Pertanyaan	Kode	Importance	Weight	Performance	Weighted Index
	kejelasan fitur sistem online yang mendukung jenis layanan. (Khusus untuk layanan online)					
8	Bagaimana pendapat Saudara tentang kualitas sarana dan prasarana	Q8	3,64	0,1115	3,62	0,4040
9	Bagaimana pendapat Saudara tentang penanganan pengaduan pengguna layanan	Q9	3,66	0,1119	3,65	0,4082
	Total		32,66	1,0000	32,67	3,63

Indeks Kepuasan BPSDM ESDM

3,63

Dengan asumsi simpangan baku =	0,5
Jumlah responden (ukuran sampel) =	37.952
Margin of Error (Sampling Error) Indeks Kepuasan Layanan =	± 0,1%

Importance vs Performance



Gambar 3.20 Grafik Plot Hasil Survei dalam *Importance Performance Matrix*

Evaluasi

Peningkatan nilai indeks kepuasan pengguna layanan BPSPM ESDM T.A. 2024 melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut merupakan dampak dari *continuous improvement* yang dilakukan setiap Satker dilingkungan BPSPM 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 TA 2024 diantaranya adalah kecepatan penanganan keluhan pelanggan, evaluasi tarif pelatihan yang kompetitif, peningkatan kompetensi pengajar secara periodik serta peningkatan kualitas dari sarana prasarana yang ada.

Upaya Ke Depan

Program pengembangan sumber daya manusia Sektor ESDM telah dilaksanakan oleh BPSPM ESDM melalui kegiatan pelatihan, dikjar, dan kegiatan lainnya yang mendukung dalam pengembangan sumber daya manusia Sektor ESDM dalam rangka mendukung program strategis pemerintah. Dalam melakukan pelayanan kepada pengguna layanan masih ditemukan beberapa catatan yang dapat digunakan oleh seluruh Satker dilingkungan BPSPM ESDM untuk meningkatkan kualitas pelayanan dimasa yang akan datang, diantaranya terkait kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan. Hal tersebut dapat diperbaiki diantaranya dengan melakukan:

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

Selain hal tersebut untuk dapat tetap mempertahankan dan bahkan meningkatkan hasil penilaian kepuasan pengguna layanan BPSPM ESDM antara lain adalah dengan terus meningkatkan kualitas Widyaaiswara/Instruktur/Dosen baik secara teknis maupun kemampuan mengajar dengan cara mengikutsertakan Widyaaiswara/Instruktur/Dosen dalam bimtek tingkat nasional maupun internasional,

peningkatan kualitas sarana/prasarana pelatihan, perangkat pelatihan dan dikjar, serta aspek lainnya.

H. Sasaran Program VIII – Pengendalian Mutu yang Optimal

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

IK 13 Indikator Indeks Maturitas SPIP

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

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

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

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

Tabel 3.25 Capaian Realisasi Indikator Indeks Maturitas SPIP

Indikator Kinerja	Target Resntra 2024	Target 2024	Realisasi					% Realisasi 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Indeks Maturitas SPIP	4,5	3,72	4,12	4,3	4,03	3,44	3,488	93,8%

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

Berdasarkan laporan hasil evaluasi yang telah diterbitkan oleh BPKP No: PE.09.03/LHP-209/D102/2/2024 tanggal 23 Desember 2024, sebagai Hasil Evaluasi atas Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Kementerian ESDM Tahun 2024:

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

Tabel 3.26 Langkah persiapan penilaian mandiri

Tahap	Kesesuaian dengan Standar (%)	Bobot (%)	Nilai Akhir (%)	Hasil Evaluasi
.Persiapan	85,67	20	17,13	Persiapan PM PK dilaksanakan tepat waktu, namun tim asesor kurang memadai karena adanya pergantian personil dari tahun sebelumnya
Pelaksanaan	95,00	60	57,00	Adanya perbedaan pengukuran hasil PM PK pada kertas kerja
Pelaporan	90,00	20	18,00	Pelaporan hasil PM PK tepat waktu, namun belum seluruh rekomendasi disampaikan untuk mencapai 1 level di atasnya
Rata-rata skor		92,13		SESUAI

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

Tabel 3.27 Tabel hasil penjaminan kualitas

No.	Fokus Penilaian	Hasil PM yang sudah dilakukan Penjaminan Kualitas	Hasil Evaluasi	Naik/ (Turun)
1.	Maturitas Penyelenggaraan SPIP	3,715	3,488	Turun
2.	Manajemen Risiko Indeks (MRI)	3,995	3,955	Turun
3.	Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK)	3,444	3,444	Tetap

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

Penurunan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP disebabkan penyesuaian sebagai berikut:

a. Penilaian penetapan tujuan

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

b. Penilaian struktur dan proses

Penyesuaian pada sebagian unsur yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, dan kegiatan pengendalian. Dengan sub unsur yang disesuaikan yaitu pendeklasian wewenang dan tanggung jawab (1,5), identifikasi risiko (2,1), pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian (3,8), akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya (3,10). Penyesuaian tersebut terkait adanya veto/penalty atau pengurangan satu nilai atas kasus korupsi yang telah terjadi pada Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Kementerian ESDM;

c. Penilaian pencapaian tujuan

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

Evaluasi

Berbagai kendala dan permasalahan yang dihadapi menjadi penyebab utama mengapa target maturitas tersebut belum tercapai. Adapun kendala dan permasalahan dalam pencapaian Tingkat Maturitas SPIP Kementerian ESDM adalah sebagai berikut:

1. Belum tepatnya penetapan target kinerja pada sasaran program yang kurang memperhatikan capaian tahun sebelumnya;

2. Adanya *veto/penalty* atau pengurangan satu nilai atas kasus korupsi yang telah terjadi pada Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Kementerian ESDM;
3. Masih terdapat sasaran strategis dan sasaran kegiatan yang belum berorientasi hasil dan indikator yang tidak tepat sehingga nilai pada Komponen Penetapan Tujuan menjadi tidak maksimal;
4. Masih ada beberapa indikator yang belum cukup atau belum tepat dalam menggambarkan pencapaian strategis dan sasaran program;
5. Hasil dari analisis terkait dengan pengawasan oleh Auditor Eksternal menunjukkan masih terdapat kelemahan pada sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain terkait dengan potensi pendapatan negara atas Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari denda *Domestic Market Obligation* (DMO) yang belum diusahakan perolehannya, dan denda administratif keterlambatan pembangunan fasilitas pemurnian mineral logam (smelter), serta kelemahan pada proses perhitungan dan penetapan royalti hasil tambang pada aplikasi e-PNBP versi 2. Evaluasi terhadap hasil pemeriksaan BPK, menunjukkan adanya peningkatan jumlah temuan dari tahun sebelumnya menjadi sejumlah 32 temuan dari sebelumnya sejumlah 27 temuan.

Kementerian ESDM telah dan akan terus berupaya untuk meningkatkan penyelenggaraan Maturitas SPIP, di antaranya:

1. Melakukan koordinasi yang lebih intensif antara unit/bagian yang menangani perencanaan strategis dan perencanaan program agar penetapan sasaran strategis, sasaran program, target kinerja, kinerja dan manajemen risiko dapat diperbaiki menjadi lebih baik lagi;
2. Menyusun kebijakan atas SOP pelaksanaan anti korupsi dalam rangka peningkatan integritas dan etika;
3. Efektivitas pengendalian korupsi perlu ditingkatkan dan agar penerapan kebijakan sampai dengan level strategis kementerian;
4. Melakukan identifikasi maupun telaah atas beberapa indikator pada rencana strategis Kementerian ESDM mulai dari sasaran strategis sampai dengan sasaran program yang belum cukup/belum tepat;
5. Mendorong pimpinan untuk menggunakan informasi manajemen risiko sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan;

Upaya Ke Depan

BPSDM ESDM akan senantiasa mengembangkan dirinya untuk lebih baik ke depannya dengan meningkatkan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah menjadi lebih baik di masa yang akan datang dan akan senantiasa meningkatkan hal yang menjadi catatan pada saat penilaian SPIP dilaksanakan. Khususnya menyempurnakan indikator kinerja yang mampu menggambarkan dampak pencapaian yang berorientasi hasil pada sasaran program maupun sasaran strategis dalam renstra BPSDM ESDM TA 2025-2029. Diharapkan dengan *continuous improvement* BPSDM ESDM mampu mendukung pencapaian SPIP pada level Kementerian ESDM untuk mencapai tingkat maturitas SPIP yang optimum di masa yang akan datang.

IK 14 Indikator Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM

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

Penguatan Akuntabilitas Kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 17 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan atas Implementasi Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral; Inspektorat Jenderal sesuai tugas dan fungsinya telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

ESDM yang menjadi penilaian di tahun 2024 sesuai Surat Perintah Inspektur Jenderal Nomor 61.Pr/PW.03/ IJN.III/2024 tanggal 19 Februari 2024. Adapun hasil evaluasi tersebut menghasilkan nilai SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.28. Capaian Realisasi Indikator Nilai SAKIP BPSDM ESDM

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Capaian 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM	90,00	88,00	85,36	86,17	87,05	87,45	87,60	99,5%

Pada tahun 2024 realisasi nilai SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM mencapai nilai 87,60 (indeks) atau 99,5% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini meningkat jika dibandingkan dengan perolehan nilai SAKIP BPSDM ESDM di tahun 2023 dengan raihan 87,45 (indeks). Perolehan nilai ini berdasarkan hasil penilaian yang dilaksanakan oleh Tim Inspektorat Jenderal KESDM terhadap 4 (empat) komponen penilaian yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Internal. Detail hasil penilaian SAKIP di lingkungan BPSDM ESDM per komponen penilaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.29. Komponen Penilaian SAKIP

No	Komponen	Bobot	Sub. Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	Nilai 26,10 (87,00% nilai maksimum) <ul style="list-style-type: none"> Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia. Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>CroSPcutting</i>). Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

No	Komponen	Bobot	Sub. Komponen
2	Pengukuran Kinerja	30%	<p>Nilai 27,00 (90,00% nilai maksimum)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengukuran Kinerja telah dilakukan; • Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. • Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
3	Pelaporan Kinerja	15%	<p>Nilai 12,75 (85,00% nilai maksimum)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja. • Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya akan tetapi dalam Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (<i>benchmark</i> Kinerja). • Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
4	Evaluasi Internal	25%	<p>Nilai 21,75 (87,00% nilai maksimum)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan; • Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber daya yang memadai akan tetapi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi Informasi (Aplikasi). • Implementasi AKIP memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja tahun 2022 tidak memiliki upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
	Total	100%	

Tabel 3.30. Perbandingan Hasil Penilaian SAKIP BPSDM ESDM 2020-2024

No	Komponen	Permen PAN RB No 12/Tahun/2015	Permen PAN RB No 88/Tahun/2021	2020	2021	2022	2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30%	30%	25,3	28,9	25,2	26,1	26,1
No	Komponen	Permen PAN RB No 12/Tahun/2015	Permen PAN RB No 88/Tahun/2021	2020	2021	2022	2023	2024
2	Pengukuran Kinerja	25%	30%	24,38	24,38	27	27	27
3	Pelaporan Kinerja	15%	15%	11,35	12,18	12,6	12,6	12,75
4	Evaluasi Internal	10%	25%	8,83	8,21	22,25	21,75	21,75
5	Capaian Kinerja	20%	-	15,5	12,5	-	-	-
Total		100%	100%	85,36	86,17	87,05	87,45	87,6
Kategori/ Predikat				A / Memuaskan				

Evaluasi

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

1. Melakukan evaluasi atas capaian ukuran keberhasilan Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM dalam rangka menyusun narasi dan target IKU dalam Rencana Strategis (Renstra) BPSDM ESDM Tahun Anggaran (TA) 2025-2029 dengan mengacu pada Renstra KESDM TA 2025-2029, dengan beberapa usulan:
 - a. Pencantuman target yang *Specific, Measurable, Agreeable, Realistic, and SMART* atas Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dapat dicapai setiap tahun;
 - b. Pencantuman narasi IKU yang tertuang secara berkelanjutan dan menitikberatkan pada IKU level Outcome.
2. Menyusun, memutakhirkan, dan memantau pelaksanaan rencana aksi yang memadai untuk mencapai kinerja menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) dalam melaksanakan Evaluasi AKIP;
3. Menyusun manual IKU setelah penyusunan Renstra BPSDM ESDM TA 2025-2029 sehingga pengukuran kinerja dapat dilaksanakan secara memadai;
4. Mengoptimalkan dan memantau penggunaan teknologi informasi dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja, yaitu aplikasi GOALS;
5. Memantau implementasi pengukuran kinerja sebagai dasar dalam pemberian atau pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan khususnya pada Satker Badan Layanan Umum di lingkungan BPSDM ESDM;

6. Melakukan internalisasi atas pengukuran kinerja kepada seluruh pegawai dalam rangka meningkatkan kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja secara berkala (paling sedikit satu kali setiap enam bulan);
7. Mengunggah Laporan Kinerja ke situs BPSPM ESDM tepat waktu;
8. Dalam Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi memastikan realiasi kinerja di level nasional/internasional. Dengan memastikan isi perbandingan yang telah valid dan memilih capalan IKU yang lebih menantang dan berdampak ke masyarakat seperti Peserta Pelatihan Industri. dan sebagainya;
9. Melaksanakan Evaluasi AKIP secara berjenjang pada seluruh Satker di lingkungan BPSPM;
10. Meningkatkan jumlah pegawai BPSPM ESDM untuk ikut serta dalam pelatihan terkait SAKIP;
11. Memantau penggunaan teknologi informasi dalam Evaluasi AKIP.

Upaya Ke Depan

BPSPM ESDM akan senantiasa mengembangkan dirinya untuk lebih baik ke depannya dengan meningkatkan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) antara lain melalui peningkatan kapasitas SDM yang direncanakan akan diikutsertakan dalam pelatihan/bimbingan teknis SAKIP. Hasil evaluasi penilaian SAKIP akan dijadikan acuan dalam melakukan perbaikan di masa yang akan datang.

I. Sasaran Program IX – Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien dan Berorientasi Layanan Prima

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

IK 15. Indikator Indeks Reformasi Birokrasi BPSPM

Tabel 3.31. Target dan Capaian Indikator Indeks Reformasi Birokrasi

Indikator Kinerja			Realisasi	%
-------------------	--	--	-----------	---

	Target Renstra 2024	Target PK 2024	2020*	2021*	2022*	2023*	2024 **	Capaian 2024
Indeks Reformasi Birokrasi	87,00	95,5	98,96	99,01	98,18	86,89	84,01	88,0%

*) PMPRB terhadap BPSDM **) Penilaian simulasi Reformasi Birokrasi level Kementerian ESDM.

Reformasi birokrasi (RB) merupakan upaya memastikan tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik melalui penataan, percepatan, dan inovasi di berbagai area. Birokrasi merupakan hal yang secara fundamental termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 maupun yang secara instrumental dinyatakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005–2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020–2024, serta salah satu arahan Presiden. Birokrasi menjalankan peran regulasi, stabilisasi, dan distribusi sumber daya ekonomi. Bilamana birokrasi menjalankan perannya dengan baik, maka tata kelola pemerintahan yang baik juga akan terwujud dan pada gilirannya turut mempercepat roda pembangunan nasional.

Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, Nepotisme.

Pada tahun 2023, terjadi perubahan yang fundamental dalam penilaian RB, yang kemudian dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Perubahan tersebut dikarenakan masih terdapat *gap* antara kondisi capaian terkini dengan kondisi yang diharapkan pada tahun 2025. Capaian tersebut menunjukkan bahwa RB belum berfokus pada hasil, yaitu manfaat yang langsung dirasakan oleh masyarakat, melainkan masih berfokus pada proses. Oleh sebab itu, diperlukan percepatan pelaksanaan RB untuk pencapaian tujuan dan sasaran strategis RB 2025. Percepatan tersebut diawali dengan adanya perubahan dari *Road Map* RB dengan penajaman sebagai berikut:

- Penajaman *goal setting* (tujuan dan sasaran).
- Penetapan kegiatan utama yang lebih fokus dan berdampak.
- Penajaman indikator RB.

- Fokus pelaksanaan RB.

Adapun tujuan dilakukan perubahan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagai berikut:

- a) Mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi.
- b) Mendapatkan *Road Map* Reformasi Birokrasi yang lebih komprehensif dan mampu memberikan dampak nyata baik kepada masyarakat maupun terhadap pembangunan nasional.
- c) Mendapatkan *Road Map* Reformasi Birokrasi yang mampu menciptakan integrasi dan orkestrasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang sinergis dan kolaboratif.

Perubahan tersebut terletak pada pelaksanaan RB yang dilakukan secara *double track* yaitu RB General dan RB Tematik. Perbandingan pelaksanaan dan penilaian RB sebelum dan sesudah diterbitkannya Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.32. Komponen Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM ESDM

RB Pola Lama (Permen PAN-RB 25/2020)	RB Pola Baru (Permen PAN-RB 3/2023)	
	RB General	RB Tematik
1. Terdapat 8 area Perubahan 2. 18 Nilai Antara 3. Terdapat 8 unsur reform 4. 157 Pertanyaan LKE PMPRB Nilai Max: 100	Mencakup 21 kegiatan utama, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi 2. Tingkat Implementasi Sistem kerja Baru dan Fleksibilitas Berkerja Pegawai 3. Indeks SPBE 4. Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE 5. Tingkat Digitalisasi Arsip 6. Tingkat Kemajuan Penyelenggaraan Statistik Sektoral 7. Indeks Perencanaan Pembangunan Nasional 8. Nilai Sakip 9. Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas 10. Tingkat Maturitas SPIP 11. Survei Penilaian Integritas 12. Tingkat TIndak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan 13. Opini BPK 14. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK 15. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran 16. Indeks Pengelolaan Aset 17. Indeks Tata Kelola Pengadaan 18. Indeks Kualitas Kebijakan 19. Indeks Reformasi Hukum 	Peran K/L dalam mencapai target Pembangunan Nasional sesuai arahan Presiden pada 4 (empat) tema pembangunan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengentasan kemiskinan; 2. Peningkatan Investasi; 3. Administrasi Digitalisasi Pemerintahan; 4. Prioritas Aktual Presiden <ol style="list-style-type: none"> a) Pemanfaatan produk dalam negeri b) Pengelolaan inflasi Nilai Max: 10

	20. Indeks Sistem Merit 21. Indeks Pelayanan Publik 22. Survei Kepuasan Masyarakat 23. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik 24. Indeks Berakhhlak Nilai Max: 100	
--	---	--

Nilai RB Kementerian ESDM saat ini masih mengacu kepada surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan (RB-KUNWAS) Kementerian PAN-RB Nomor B/20/RB.06/2024 tanggal 1 Februari 2024 hal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2023, yang bernilai 82,25 dengan rincian penilaian pada RB General 75,37 dan RB Tematik 6,88.

Sementara itu untuk LHE penilaian RB 2024 belum dirilis oleh Kementerian PAN-RB sampai dengan Laporan Kinerja ini disusun. Berdasarkan pola yang sudah ada, bahwa LHE Penilaian RB baru disampaikan oleh Menpan-RB direntang bulan Februari s.d April Tahun berikutnya yakni 2025.

Berdasarkan hal tersebut, maka sesuai hasil koordinasi dengan Kementerian PANRB, Biro Perencanaan Kementerian ESDM, dan Inspektorat V, Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM, dapat dilakukan simulasi penilaian capaian Indeks RB sebagai pengganti penilaian mandiri dengan merujuk pada Keputusan Menteri PANRB No. 739 tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi.

Simulasi penilaian RB General dan Tematik menggunakan pendekatan *benchmarking* dengan K/L lain, nilai meso yang telah divalidasi oleh K/L pengampu dan proyeksi berdasarkan hasil evaluasi sampai dengan triwulan IV Tahun 2024. Hasil simulasi evaluasi adalah 84,01 dengan detail simulasi penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.33 Penilaian RB General dan Tematik

No	Komponen	Bobot	Skor	Skor Indeks 2024	Skor Indeks 2023
I. Reformasi Birokrasi General					
Strategi Pelaksanaan Kebijakan					
1	Rencana Aksi Pembangunan RB General	3	2,63	2,63	2,63
2	Tingkat Implementasi Rencana Aksi Pembangunan RB General	7	100	6,14	6,14
Capaian Pelaksanaan Kebijakan					
Hard Elemen					
3	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	2	100	2,00	2,00
4	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	2	2	0,80	0,80

No	Komponen	Bobot	Skor	Skor Indeks 2024	Skor Indeks 2023
5	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	4	3,49	2,79	2,75
6	Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas (ZI)	3	0	0,00	1,00
7	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	4	78,89	3,16	3,16
8	Indeks Perencanaan Pembangunan	2	93,44	1,87	1,53
9	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE	2	3	1,20	0
10	Tingkat Digitalisasi Arsip	2	90,45	1,81	1,51
11	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	2	91,61	1,83	1,82
12	Indeks Pengelolaan Aset	2	3,87	1,94	1,67
13	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	1,5	5	1,50	1,50
14	Indeks Kualitas Kebijakan	1,5	85,58	1,28	1,17
15	Indeks Reformasi Hukum	1,5	98,74	1,48	1,31
16	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	1,5	2,08	0,62	0,72
17	Indeks Tata Kelola Pengadaan	2	79,56	1,59	1,46
Soft Element					
18	Indeks Sistem Merit	4	351	3,42	3,42
Indeks Pelayanan Publik (Indeks Pelayanan Publik (integrasi IPP dengan tingkat kepatuhan Standar Pelayanan Publik oleh Ombudsman RI))					
19	Indeks Pelayanan Publik	1,5	4,58	1,37	1,11
20	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik	1,5	85,48	1,28	1,07
Capaian Sasaran Strategis					
Hard Elemen					
21	Indeks SPBE	9	3,60	6,48	6,34
Capaian Akuntabilitas Kinerja					
22	Capaian Prioritas Nasional	2	99,04	1,98	1,98
23	Capaian IKU	8	100	6,33	6,33
Tingkat Akuntabilitas Keuangan					
24	Opini BPK	5	2	3,00	5,00
25	Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	4	76,5	3,06	3,06
Soft Element					
26	Indeks BerAkhlas	4	71,4	2,86	2,25
27	Survei Penilaian Integritas	10	66,57	7,72	6,66
28	Survei Kepuasan Masyarakat	8	87,25	6,98	6,98
II. Reformasi Birokrasi Tematik					
Capaian RB Tematik					
29	Pengentasan Kemiskinan (Strategi Pembangunan)	0,8	0,69	0,69	0,69
30	Realisasi Investasi (Strategi Pembangunan)	0,8	0,63	0,63	0,63
31	Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Berfokus pada Penanganan Stunting (Strategi Pembangunan)	0,8	0,47	0,47	0,47
32	Penggunaan Produk Dalam Negeri (Strategi Pembangunan)	0,8	0,72	0,72	0,72

No	Komponen	Bobot	Skor	Skor Indeks 2024	Skor Indeks 2023
33	Pengendali Inflasi (Strategi Pembangunan)	0,8	0,7	0,70	0,70
34	Pengentasan Kemiskinan (Capaian Dampak)	1,2	0,43	0,43	0,43
35	Realisasi Investasi (Capaian Dampak)	1,2	0,95	0,95	0,95
36	Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Berfokus Penanganan Stunting (Capaian Dampak)	1,2	0,29	0,29	0,29
37	Penggunaan Produk Dalam Negeri (Capaian Dampak)	1,2	0,95	0,95	0,95
38	Laju Inflasi (Capaian Dampak)	1,2	1,05	1,05	1,05
Jumlah				84,01	82,25

Evaluasi

Berdasarkan hasil simulasi dan estimasi yang dilakukan oleh Biro Organisasi dan Tata Laksana, pencapaian Indeks RB Kementerian ESDM meningkat 1,76 poin dibandingkan Indeks RB tahun 2023 sebesar 82,25. Beberapa nilai mengalami peningkatan seperti ditunjukkan pada tabel di atas. Sementara capaian RB Tematik dinyatakan tetap karena dianggap masih relevan dengan kegiatan pada tahun 2023.

Baik Reformasi Birokrasi General maupun Tematik, setiap unit rutin berkomunikasi dan bersinergi melakukan evaluasi secara berkala. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai pelaksanaan reformasi birokrasi, memberikan rekomendasi perbaikan, serta memastikan tindak lanjut terhadap rekomendasi tersebut guna tercapainya target roadmap Reformasi Birokrasi KESDM tahun 2020-2024 sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri ESDM.

Pada beberapa kesempatan rapat, dilakukan evaluasi dan penyesuaian data dukung terhadap rencana aksi di berbagai indeks untuk memastikan setiap unit pengampu menjalankan kegiatan sesuai dengan roadmap, serta menampung setiap kendala dalam pelaksanaannya. Pentingnya sinergi antara pelaksanaan Reformasi Birokrasi General dan Tematik untuk menghasilkan dampak nyata yang dirasakan masyarakat, tidak sekadar pencapaian dokumen administratif. Optimisme juga disampaikan terkait peningkatan nilai evaluasi reformasi birokrasi melalui perbaikan berkelanjutan. Selain itu, Biro Organisasi dan Tata Laksana juga selalu mendorong agar setiap unit pengampu berkoordinasi dengan evaluator meso masing-masing untuk memudahkan estimasi nilai indeks yang akan diperoleh, sehingga langkah antisipasi dapat dilakukan. Data dukung kegiatan tersebut selalu disesuaikan dengan hasil evaluasi nilai meso. Dengan adanya penguatan data ini, diharapkan

pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat mencapai nilai yang lebih baik dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Hasil evaluasi ini menegaskan pentingnya tindak lanjut yang konsisten dari semua unit kerja yang terlibat. Langkah-langkah strategis seperti pelengkapan data dukung, koordinasi antarunit, dan penguatan program reformasi menjadi prioritas utama untuk memastikan keberhasilan reformasi birokrasi. Kegiatan ini mencerminkan komitmen Kementerian ESDM untuk terus meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, Reformasi Birokrasi diharapkan mampu mendukung tercapainya visi pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

Upaya Ke Depan

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

J. Sasaran Program X – Organisasi yang Fit dan Unggul

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

Dalam rangka mengukur peningkatan kinerja dari organisasi BPSDM ESDM dan untuk mewujudkan reformasi birokrasi, maka ditetapkan standar terbaik yang menjadi target terwujudnya organisasi yang sehat, kuat dan bersih. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka ditetapkan indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen penilaian yang terukur untuk mencapai sasaran tersebut. Indikator kinerja yang dimaksud yaitu Nilai Evaluasi Kelembagaan dan Indeks Profesionalitas ASN.

IK 16. Indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan

Nilai evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM Tahun 2024 berdasarkan penilaian mandiri disajikan berikut ini :

Tabel 3.34. Target dan Capaian Indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Realisasi 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Nilai Evaluasi Kelembagaan	79,00	79,00	78,44	72,13	72,13	72,13	82,09	103,9%

Indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan merupakan indikator yang digunakan sebagai wadah evaluasi organisasi pemerintah yang dapat menjadi sebuah landasan bagi instansi pemerintah dalam memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi sesuai dengan lingkungan strategis yang menjadi tugas fungsi organisasinya. Pelaksanaan Evaluasi Kelembagaan merujuk pada amanat Permen PAN-RB No. 20 tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah.

Evaluasi kelembagaan instansi Pemerintah dimaksudkan untuk dijadikan landasan dalam memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi yang sesuai dengan lingkungan strategisnya. Pedoman evaluasi kelembagaan instansi Pemerintah mencakup dua dimensi pokok organisasi, yakni struktur dan proses organisasi. Penilaian evaluasi kelembagaan dilakukan setiap tiga tahun sekali, terakhir dilaksanakan pada tahun 2021 dan dilaksanakan kembali pada tahun 2024.

Dalam Peraturan Menteri PANRB tersebut juga dijelaskan bahwa untuk memeriksa dan memvalidasi hasil dari evaluasi kelembagaan yang dilakukan oleh instansi pemerintah dilakukan verifikasi. Kegiatan verifikasi dilakukan terhadap laporan hasil evaluasi kelembagaan yang disampaikan instansi pemerintah ke Kementerian PANRB. Hasil verifikasi yang diperoleh tersebut menjadi hasil akhir atau final terhadap laporan hasil evaluasi kelembagaan pemerintah yang dilakukan instansi pemerintah. Deputi yang membidangi kelembagaan pada Kementerian PANRB melakukan monitoring dan verifikasi terhadap pelaksanaan evaluasi kelembagaan instansi pemerintah.

Metode yang dilakukan dalam penilaian evaluasi kelembagaan adalah sebagai berikut.

a. Pengisian kuesioner *on desk*

Pengisian kuesioner dilakukan oleh masing-masing unit utama di lingkungan Kementerian ESDM. Kuesioner yang dimaksud merupakan alat ukur yang telah diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah.

b. Diskusi pleno

Finalisasi pembahasan dilakukan dengan seluruh unit utama di lingkungan Kementerian yang diwakili oleh pejabat administrator dari masing-masing unit guna membahas hasil evaluasi organisasi Kementerian ESDM.

Adapun dalam pengisian kuesioner dimaksud, terdapat indikator-indikator evaluasi berdasarkan dua dimensi yaitu Dimensi Struktur yang mencakup tiga subdimensi dan Dimensi Proses Organisasi yang mencakup lima subdimensi sebagai berikut:

1) Dimensi Struktur Organisasi

Dalam dimensi struktur organisasi terdapat tiga subdimensi, yaitu Kompleksitas, Formalisasi, dan Sentralisasi. Konsep ketiga dimensi tersebut diuraikan di bawah ini:

a. Subdimensi Kompleksitas

Kompleksitas adalah banyaknya tingkat diferensiasi yang dilakukan dalam pembagian kerja (*division of labor*). Pada umumnya organisasi Pemerintah memiliki kompleksitas yang tinggi karena beragamnya tugas dan fungsi yang dijalankan. Kompleksitas merujuk pada tingkat diferensiasi (pemisahan tugas-tugas) yang ada pada suatu organisasi. Semakin kompleks organisasi, semakin dibutuhkan koordinasi, kontrol, dan komunikasi yang efektif bagi unit-unit yang ada sehingga para pimpinan bisa memastikan bahwa setiap unit bekerja dengan baik. Diferensiasi atau pemisahan tugas-tugas merujuk pada tiga hal, yaitu:

- Diferensiasi horizontal

Diferensiasi horizontal merupakan pemisahan tugas-tugas dalam struktur horizontal antar unit-unit organisasi berdasarkan perbedaan orientasi unit organisasi, tugas, fungsi, pendidikan, keahlian, dan sebagainya. Pada organisasi Pemerintah, diferensiasi horizontal dipisahkan diantaranya berdasarkan visi dan misi Pemerintah pusat atau daerah, urusan

Pemerintahan yang diselenggarakan, kewenangan yang dimiliki, dan pengelompokan bidang tugas organisasi.

- Diferensiasi vertikal

Diferensiasi vertikal merujuk pada tingkat hierarki organisasi. Semakin tinggi tingkat hierarki di dalam struktur organisasi, maka kompleksitasnya akan semakin tinggi dan potensi distorsi komunikasi dari manajemen tingkat tinggi hingga unit organisasi paling rendah akan semakin besar. Satu hal yang perlu diperhatikan dari diferensiasi ini adalah rentang kendali, yaitu seberapa banyak unit organisasi yang dapat dibentuk secara efektif oleh unit organisasi yang di atasnya. Semakin kompleks pekerjaan semakin kecil rentang kendali yang diperlukan dalam pengawasan.

- Diferensiasi spasial

Diferensiasi spasial merujuk pada tempat kedudukan, fasilitas, dan penyebaran unit organisasi secara geografis. Semakin jauh dan semakin banyak tempat kedudukan, fasilitas, dan penyebaran unit organisasi secara geografis, maka akan semakin tinggi kompleksitas organisasi tersebut. Diferensiasi spasial merupakan pertimbangan penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Indonesia, khususnya dalam penataan kelembagaan instansi Pemerintah. Hal ini dikarenakan kondisi geografis Indonesia yang terdiri dari berbagai pulau yang tersebar.

b. Subdimensi Formalisasi

Formalisasi merupakan suatu kondisi dimana aturan-aturan, prosedur, instruksi, dan komunikasi dibakukan. Formalisasi yang tinggi akan meningkatkan kompleksitas. Formalisasi merupakan sesuatu yang penting bagi organisasi karena dengan standarisasi akan dicapai produk yang konsisten dan seragam serta mengurangi kesalahan-kesalahan yang tidak perlu terjadi. Selain itu, formalisasi akan mempermudah koordinasi antar bagian/unit organisasi dalam menghasilkan suatu produk atau jasa. Formalisasi di dalam restrukturisasi organisasi merupakan suatu proses penyeragaman melalui aturan-aturan, prosedur, instruksi, dan komunikasi yang telah dibakukan.

c. Subdimensi Sentralisasi

Sentralisasi adalah tingkat dimana kewenangan (*authority*) dalam pengambilan keputusan-keputusan organisasi berada pada manajemen tingkat tinggi.

Sentralisasi dapat diartikan sebagai tingkatan pengkonsentrasi kekuasaan secara formal. Sentralisasi dapat menurunkan tingkat kompleksitas dan menyederhanakan struktur organisasi. Semakin sederhana struktur organisasi akan semakin gesit gerak dan perkembangannya. Sedangkan bagi organisasi yang strukturnya besar, sentralisasi dapat mengakibatkan organisasi tersebut bergerak lamban. Di sisi lain, bertolak belakang dari sentralisasi adalah desentralisasi, yaitu pelimpahan wewenang pengambilan keputusan kepada unit organisasi tingkat bawah yang berada dekat dengan masyarakat. Desentralisasi menciptakan banyak spesialisasi atau kekhususan.

2) Dimensi Proses Organisasi

Dalam dimensi proses organisasi terdapat lima subdimensi, yaitu keselarasan (*alignment*), tata kelola (*governance*) dan kepatuhan (*compliance*), perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi. Konsep kelima subdimensi tersebut diuraikan di bawah ini.

a. Subdimensi Keselarasan (*Alignment*)

Keselarasan (*alignment*) antara strategi organisasi dengan visi, tujuan, dan misi organisasi. Strategi organisasi pada dasarnya merupakan pedoman di dalam mengimplementasikan proses organisasi. Di dalam strategi organisasi dirumuskan berbagai sasaran strategis organisasi dan proses organisasi dilaksanakan dan dikembangkan untuk mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan tujuan pokok organisasi. Selain dimaksudkan untuk mencapai sasaran strategis organisasi, di dalam implementasinya proses organisasi juga harus memiliki keselarasan dengan struktur organisasi.

b. Subdimensi Tata Kelola (*Governance*) dan Kepatuhan (*Compliance*)

Tata kelola (*governance*) dan kepatuhan (*compliance*) yang dimaksudkan untuk memastikan apakah seluruh elemen pokok di dalam organisasi telah menempati kedudukan dan menjalankan peran sesuai dengan struktur yang disepakati dan berlaku di organisasi. Dalam perspektif ini seluruh pengambilan dan pelaksanaan keputusan organisasi telah berjalan sesuai dengan prinsip tata kelola (*governance*) yang mencakup transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi (kemandirian), dan kewajaran (*fairness*). Di dalam penerapannya, aspek tata kelola organisasi tidak dapat dipisahkan dengan aspek kepatuhan (*compliance*), yakni sejauh mana seluruh elemen organisasi bersinergi di dalam

melaksanakan proses organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan patuh terhadap berbagai ketentuan dan regulasi yang berlaku, baik secara internal maupun eksternal.

c. Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

Dimensi proses harus menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan lingkungan. Dalam perspektif ini proses organisasi umumnya berlaku efektif hanya dalam kurun waktu tertentu. Akibat perubahan lingkungan, proses organisasi dapat menjadi tidak relevan dan membutuhkan pembaharuan. Dalam kaitan ini, setiap organisasi dituntut untuk melakukan evaluasi dan inovasi secara berkelanjutan terhadap proses yang diterapkan, dengan harapan proses organisasi dapat tetap relevan dan optimal untuk menciptakan rangkaian nilai (*value chain*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

d. Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko adalah upaya untuk melakukan identifikasi, penilaian, dan penentuan prioritas risiko dan diikuti oleh penerapan sumber daya yang terkoordinasi serta ekonomis untuk meminimalkan, memantau, dan mengendalikan probabilitas atau dampak kejadian yang tidak menguntungkan. Tujuannya adalah untuk memastikan ketidakpastian agar tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

e. Subdimensi Teknologi Informasi

Saat ini seluruh organisasi Pemerintah berupaya untuk mengadopsi teknologi di dalam membantu pelaksanaan tugas dan fungsinya, khususnya teknologi informasi. Di dalam penggunaan teknologi informasi bagi organisasi Pemerintah, agar implementasinya dapat berjalan dengan baik, memerlukan adanya suatu perencanaan yang strategis mulai dari kebijakan pengaturan, integrasi, dan interoperabilitas.

Sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri PANRB, pada tahun 2024, BPSDM ESDM Kementerian ESDM kembali melakukan evaluasi kelembagaan secara mandiri sebagai dasar perbaikan, penyesuaian, dan penyempurnaan struktur dan proses organisasi yang adaptif dan sesuai dengan lingkungan strategisnya. Hasil evaluasi kelembagaan tersebut digunakan untuk membantu Kementerian ESDM dalam melakukan penataan organisasi melalui penajaman tugas dan fungsi, perubahan nomenklatur, serta penguatan struktur organisasi.

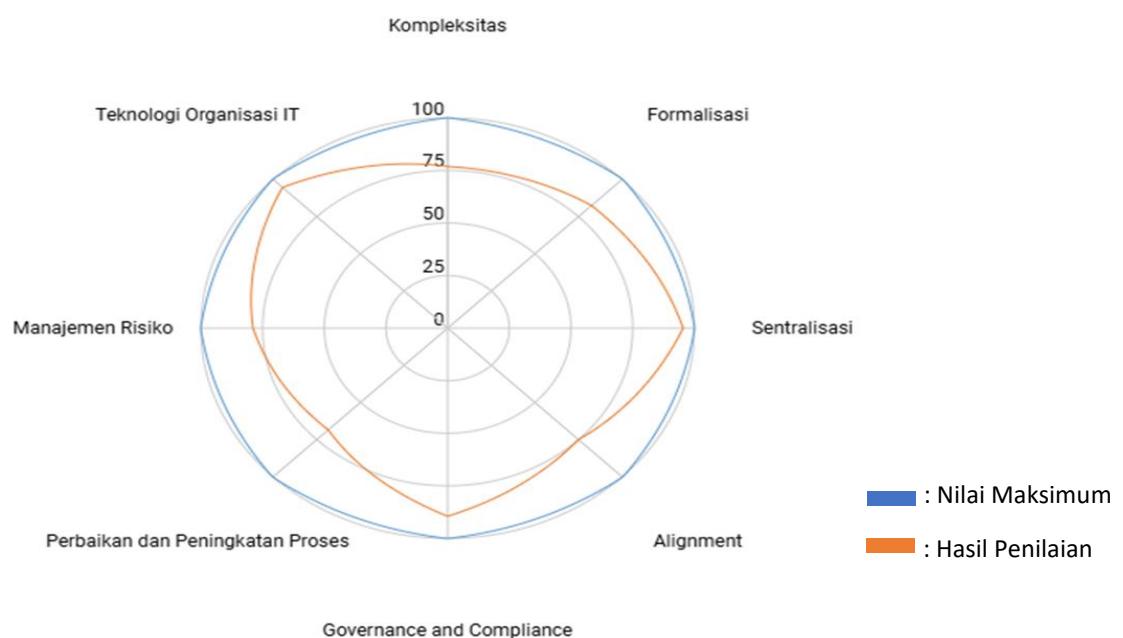
Hasil evaluasi kelembagaan mandiri yang telah dilakukan oleh Pokja Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana, telah disampaikan oleh Sekretaris BPSDM ESDM kepada Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM melalui surat dinas Nomor B-1614/OT.01/SBP/2024 tanggal 30 Oktober 2024

Capaian kinerja Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM pada tahun 2024 sebesar 82,09 atau 103,9% dari target kinerja yang ditetapkan.

Tabel 3.35. Hasil penilaian evaluasi kelembagaan BPSDM ESDM

DIMENSI	SKOR	SKOR MAX	Deviasi dari max
Kompleksitas	19.167	25	23%
Formalisasi	10.268	12.5	18%
Sentralisasi	11.932	12.5	5%
TOTAL	41.366	50	17%
Alignment	7.500	10	25%
Governance and Compliance	8.929	10	11%
Perbaikan dan Peningkatan Proses	6.875	10	31%
Manajemen Risiko	7.917	10	21%
Teknologi Organisasi IT	9.500	10	5%
TOTAL	40.720	50	19%
Peringkat Komposit	82.087		
KETERANGAN	P-5		
	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.		

	Kondisi Dimensi Struktur dan Proses	Sangat efektif
	Kemampuan akomodasi kebutuhan internal dan adaptasi lingkungan eksternal	Sangat tinggi
	Kekurangan	-



Gambar 3.21. Grafik Radar Hasil Penilaian Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM

Evaluasi

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

- a. Dimensi Struktur
 - Subdimensi Formalisasi.
- b. Dimensi Proses Organisasi
 - Subdimensi *Alignment*.
 - Subdimensi *Governance and Compliance*.
 - Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses.
 - Subdimensi Manajemen Risiko.
 - Subdimensi Teknologi Informasi.

Evaluasi Organisasi BPSDM berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah telah dilaksanakan dengan hasil komposit 82,09 berada pada peringkat komposit 1 (P-5) yang artinya dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.

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 3.22. Peta hasil penilaian Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM ESDM yang berada pada peringkat komposit 1 (P-5)

Upaya Ke Depan

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

IK 17. Indikator Indeks IP ASN

Merupakan indikator yang digunakan sebagai satu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya digunakan untuk penilaian dan evaluasi guna kepentingan pengembangan profesionalitas atau kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan profesi ASN pada Sektor ESDM.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan pemantauan capaian IP ASN Kementerian ESDM secara berkala, maka pengukuran IP ASN Kementerian ESDM dilaksanakan melalui pengukuran mandiri yaitu melalui aplikasi SIPEG Kementerian ESDM, dan melalui pengukuran final pada Sistem Informasi ASN (SI ASN) BKN.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dalam rangka mengukur kesesuaian kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai Kementerian ESDM dalam melaksanakan tugas jabatannya dengan mengacu kepada Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari empat dimensi, yaitu Dimensi Kualifikasi, Dimensi Kompetensi, Dimensi Kinerja, dan Dimensi Disiplin. Penjelasan dari keempat dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kualifikasi

Merupakan riwayat pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh seorang ASN, mulai dari jenjang tertinggi sampai jenjang terendah. Pengukuran pendidikan ASN pada Dimensi Kualifikasi mendapatkan bobot maksimal **sebesar 25 (dua puluh lima) poin**, yang sesuai dengan surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 tanggal 20 Juni 2024, disesuaikan perhitungannya sesuai dengan ketentuan berikut:

- Jika pendidikan yang diperoleh pegawai **sesuai dengan** syarat jabatannya, maka akan mendapatkan nilai sebesar 20 poin;
- Jika pendidikan yang diperoleh pegawai **di atas** syarat jabatannya, maka akan mendapatkan nilai sebesar 25 poin;
- Jika pendidikan yang diperoleh pegawai **di bawah** syarat jabatannya, maka akan mendapatkan nilai sebesar 10 poin;

Tabel 3.36. Bobot Dimensi Kualifikasi Indeks Profesionalitas ASN

JABATAN	JENIS JABATAN	PERSYARATAN PENDIDIKAN MINIMAL DIANGKAT KEDALAM JABATAN	PENDIDIKAN YANG DIPEROLEH PEGAWAI (BOBOT)					
			S3	S2	S1/DIV	DIII	DII/DI/SMA/ SEDERAJAT	DIBAWAH SLTA
Manajerial	Jabatan Pimpinan Tinggi	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
	Jabatan Administrator	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
	Jabatan Pengawas	DIII	25	25	25	20	10	10
Non Manajerial	Jabatan Fungsional (Kategori Keterampilan)	SLTA	25	25	25	25	20	10
		DIII	25	25	25	20	10	10
	Jabatan Fungsional (Kategori Keahlian)	S1/DIV	25	25	20	10	10	10
		S2	25	20	10	10	10	10
	Jabatan Pelaksana	SLTA	25	25	25	25	20	10

Sumber: Direktorat Jabatan ASN (2024)

2. Dimensi Kompetensi

Merupakan indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan pegawai, baik itu diklat kepemimpinan, fungsional, teknis, dan seminar. Dimensi kompetensi memiliki **bobot 40 (empat puluh) poin** dalam pengukuran IP ASN tahun 2024, yang terdiri atas dua komponen utama yaitu:

- a. **Predikat kinerja** sebagai bobot dasar pengembangan kompetensi, dengan bobot maksimal sebesar **25 (dua puluh lima) poin**, dengan ketentuan sebagai berikut:

Predikat Kinerja	Bobot Dasar
Sangat Baik	25
Baik	20
Butuh Perbaikan	15
Kurang	10
Sangat Kurang	5

Dengan dijadikannya predikat kinerja sebagai bobot dasar pengembangan kompetensi, diasumsikan bahwa apabila pegawai mendapatkan predikat kinerja Baik/Sangat Baik, maka pegawai tersebut dinyatakan telah memiliki kompetensi pada jabatan yang didudukinya, walaupun pegawai tersebut tidak mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun berjalan. Sebaliknya, jumlah pengembangan kompetensi yang diikuti pegawai tidak selalu mencerminkan profesionalitas pegawai tersebut, apabila tidak sejalan dengan capaian predikat kinerja yang diperolehnya.

- b. **Pengembangan kompetensi** sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dengan bobot maksimal sebesar **15 (lima belas) poin**. Ketentuan pembobotan pada komponen pengembangan kompetensi diatur sebagai berikut:

- 1) **Diklat Struktural** bagi Pejabat Struktural

Berupa penyertaan diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural sesuai dengan jenjang jabatannya, dengan **bobot sebesar 10 poin** jika memenuhi, dan 0 poin jika tidak memenuhi.

2) Diklat Fungsional bagi Pejabat Fungsional PNS dan PPPK

Berupa diklat fungsional bagi Pejabat Fungsional sesuai dengan yang disyaratkan oleh masing-masing instansi pembina jabatan fungsional dengan **bobot sebesar 10 poin** jika memenuhi, dan 0 poin jika tidak memenuhi. Bagi jabatan fungsional yang tidak disyaratkan diklat fungsional, digantikan dengan surat keterangan yang menyatakan bahwa jabatan fungsional tersebut tidak mensyaratkan diklat fungsional.

3) Diklat Teknis bagi Pelaksana

Merupakan diklat teknis wajib bagi pelaksana yang mendapatkan bobot sebesar **10 poin** jika memenuhi, dan 0 poin jika tidak memenuhi. Khusus untuk pengukuran tahun 2023, diklat 20JP yang telah diikuti oleh pelaksana, dapat diakui sebagai diklat teknis bagi pelaksana.

4) Pengembangan Kompetensi lainnya

Pengembangan kompetensi berupa Diklat 20 JP, Seminar, *Experimental Learning*, *Social Learning*, dan *Formal Learning*, dengan **bobot maksimal sebesar 5 (lima) poin** yang dibagi atas:

- Pengembangan kompetensi bagi PNS, dihitung secara proporsional dengan jumlah jam pelajaran minimal sebesar **20 jam pelajaran**.
- Pengembangan kompetensi bagi PPPK, dihitung secara proporsional dengan jumlah jam pelajaran minimal sebesar **24 jam pelajaran**.

Tabel 3.37. Bobot Dimensi Kompetensi Indeks Profesionalitas ASN

JABATAN	JENIS JABATAN	INSTRUMEN																	
		BOBOT DASAR					DIKLAT KEPEMIMPINAN		DIKLAT FUNGSIONAL		DIKLAT TEKNIS		PENGEMBANGAN KOMPETENSI						
		HASIL PENILAIAN KINERJA					Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurangi Misconduct	Sangat Kurang	Sudah	Belum	Sudah	Belum	Sudah	Belum	>=24 JP	< 24JP
		Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurangi Misconduct	Sangat Kurang	Sudah	Belum	Sudah	Belum	Sudah	Sudah	Belum	Sudah	Belum	>=24 JP	< 24JP		
Manajerial	Jabatan Pimpinan Tinggi	25	20	15	10	5	10	0	-	-	-	-	-	-	5	proporsional			
	Jabatan Administrator	25	20	15	10	5	10	0	-	-	-	-	-	-	5	proporsional			
	Jabatan Pengawas	25	20	15	10	5	10	0	-	-	-	-	-	-	5	proporsional			
Non Manajerial	Jabatan Fungsional	25	20	15	10	5	-	-	10	0	-	-	-	-	5	proporsional			
	Jabatan Pelaksana	25	20	15	10	5	-	-	-	-	10	0	5	0	5	proporsional			

Sumber: Direktorat Jabatan ASN (2024)

3. Dimensi Kinerja

Merupakan indikator penilaian prestasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai meliputi aspek sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Bobot dimensi kinerja

adalah 30. Pada tahun 2024, dengan mengacu kepada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN, maka hasil penilaian kinerja pegawai dibagi atas tiga kategori, yaitu Di Atas Ekspektasi, Sesuai Ekspektasi, dan Di Bawah ekspektasi. Dalam pengukuran mandiri IP ASN Kementerian ESDM, dilaksanakan penyesuaian bobot nilai SKP pegawai dimana Di Atas Ekspektasi disetarakan dengan kategori Sangat Baik, Sesuai Ekspektasi disetarakan dengan kategori Baik, dan Di Bawah Ekspektasi disetarakan dengan kategori Cukup.

4. Dimensi disiplin

Merupakan indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami pegawai. Apabila pegawai terkena hukuman disiplin, akan dihitung selama satu tahun terakhir. Bobot dimensi disiplin adalah 5 poin.

Tabel 3.38. Nilai IP ASN BPSDM ESDM

No	Dimensi	Bobot	Nilai
1	Kualifikasi	25	22,45
2	Kompetensi	40	33,89
3	Kinerja	30	25,10
4	Disiplin	5	5,00
	Jumlah		86,45

Secara umum capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN Kementerian ESDM menunjukkan tren yang positif dan telah melebihi target renstra 2024. Adapun capaian IP ASN BPSDM ESDM tahun 2024, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.39. Target dan capaian indikator indeks IP ASN BPSDM ESDM tahun 2024

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Capaian 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Indeks Profesionalitas ASN	85,00	83,45	82,22	84,02	83,06	88,48	86,45	103,6%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat jika realisasi IP ASN BPSDM ESDM telah mencapai target yang ditetapkan. Capaian Kinerja Nilai IP BPSDM ESDM pada tahun 2024 sebesar 86,45 atau 103,6% dari target kinerja yang ditetapkan. Apabila dibandingkan dengan tahun 2023 maka capaian IP ASN tahun 2024 ini mengalami penurunan sebesar 2,03 poin, yang disebabkan adanya perubahan metode pengukuran pada Dimensi Kualifikasi dan Kompetensi.

Evaluasi

Apabila dibandingkan perolehan nilai IP ASN BPSDM ESDM pada tahun 2023 sebesar 88,48 (kategori tinggi), Nilai IP ASN BPSDM ESDM tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 2,03%.

Beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan peningkatan capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN, yaitu:

- a. Terdapatnya pengukuran tambahan diklat teknis pelaksana pada jabatan Pelaksana, maka berdampak banyak pada hasil pengukuran IP ASN Jabatan Pelaksana, yang semula hanya diukur melalui diklat 20 JP dan Seminar, menjadi faktor penambahan kewajiban untuk melaksanakan diklat teknis pelaksana;
- b. Masih belum meningkatnya IP ASN Pejabat Struktural dikarenakan masih banyaknya Pejabat Tinggi yang belum mengikuti diklat kepemimpinan yang sesuai dengan jenjang jabatannya;
- c. Masih disyaratkannya diklat fungsional pada pengukuran IP ASN bagi pejabat fungsional, dimana secara aturan banyak jabatan fungsional yang sudah tidak mensyaratkan lagi diklat fungsional, dan pengangkatan fungsional didasarkan kepada hasil uji kompetensi;
- d. Upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan *reward* dan *punishment*, contoh remunerasi pegawai Badan Layanan Umum yang diukur berdasarkan kinerja masing-masing individu pegawai. Peningkatan koordinasi dengan K/L Instansi Pembina Jabatan Fungsional, dalam hal penyertaan pejabat fungsional pada diklat teknis fungsional, serta keikutsertaan uji kompetensi bagi pejabat fungsional yang sudah memenuhi persyaratan kenaikan jenjang;
- e. Mendorong pegawai untuk melakukan pengembangan dirinya melalui jalur peningkatan kualifikasi pendidikan.

Upaya Ke Depan

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

- a. Peningkatan kualitas pegawai melalui peningkatan penyertaan tugas belajar;
- b. Pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, meliputi pelatihan kepemimpinan bagi pejabat struktural, pelatihan fungsional bagi pejabat fungsional, pemenuhan pelatihan 20 jam pelajaran bagi seluruh pegawai sesuai dengan bidang tugasnya, serta pengikutsertaan pegawai pada seminar-seminar sesuai bidang keahliannya;
- c. Peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan Permenpan 06 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, melalui aplikasi pengukuran kinerja organisasi dan individu di lingkungan Kementerian ESDM atau aplikasi *GOALS (Get Your Optimal Result)*; dan
- d. Peningkatan disiplin pegawai

K. Sasaran Program XI – Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal

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

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

Merupakan indikator yang digunakan sebagai alat evaluasi atau *spending review* terhadap optimalisasi peran belanja Kementerian/Lembaga dalam rangka ketahanan fiskal dan ekonomi dengan berdasarkan 8 (delapan) Indikator Pelaksanaan Anggaran yaitu Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, Penyerapan Anggaran, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, Pengelolan UP dan TUP, Dispensasi SPM, dan Capaian Output. Adapun Capaian IKU Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) di lingkungan BPSDM ESDM, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.40. Target dan Capaian Indikator Kinerja Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Target PK 2024	Realisasi					% Capaian 2024
			2020	2021	2022	2023	2024	
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	91,00	95,53	95,52	96,85	93,46	99,66	99,19	103,8%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat jika realisasi Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian kinerja Nilai IKPA BPSDM ESDM pada tahun 2024 sebesar 99,19 atau 103,8% dari target kinerja yang ditetapkan.

Tabel 3.41. Detail hasil Penilaian IKPA BPSDM ESDM

Keterangan n	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				
	Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Dispensasi SPM
Nilai	100	100	98,44	100	100	100	100
Bobot	10	15	20	10	10	10	25
Nilai Akhir	10,00	15,00	19,69	10,00	10,00	10	25,00
Nilai Aspek	100		99,61				

Keterangan	Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran		Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/ Konversi Bobot)
	Capaian Output					
Nilai	100					
Bobot	25					
Nilai Akhir	25,00		99,69	100%	0,50	99,19
Nilai Aspek	100					

Evaluasi

Indikator yang mendapatkan nilai optimal meliputi Indikator: Revisi DIPA, Deviasi Hal III DIPA, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, Pengelolaan UP dan TUP dan Capaiaan Output sedangkan indikator yang masih perlu ditingkatkan meliputi Penyerapan Anggaran dan adanya dispensasi SPM sebagai pengurang nilai total.

Upaya Ke Depan

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

3.2 Kinerja Lainnya

Penghargaan dan Prestasi

Pada tahun 2024 BPSDM ESDM melalui Satker di bawahnya berhasil menyabet berbagai Penghargaan tingkat nasional yang tentunya semakin mengukuhkan BPSDM ESDM sebagai instansi yang dirasakan manfaat keberadaannya baik oleh pemerintah, masyarakat serta industri.

Terdapat penghargaan terkait pengelolaan keuangan, antara lain menerima penghargaan dari KPPN Bandung I sebagai Satker dengan nilai IKPA terbaik periode Semester I Tahun 2024 kategori Satker Badan Layanan Umum dengan Pagu DIPA s.d 110 Miliar.

No	Dokumentasi Penghargaan	Keterangan
1		BPSDM ESDM meraih peringkat terbaik Unit Kerja Eselon 1 atas Dedikasi dan Komitmen Pimpinan dalam Implementasi Tata Kelola Pemerintah yang Bersih dan Akuntabel Tahun 2024.
2		Pengakuan kelayakan penyelenggara penilaian kompetensi ASN yang diberikan Badan Kepegawaian Negara (BKN) kepada PPSDM Aparatur
3		<p>Penghargaan terkait pengelolaan anggaran dari Kementerian Keuangan terkait Perluasan Implementasi Kartu Kredit Pemerintah, Implementasi Cash Management System, IKPA pada Satker PPSDM Migas, PPSDM Geominerba, Balai Diklat Tambang Bawah Tanah.</p> <p>Penghargaan yang diberikan ini menunjukkan prestasi kinerja pengelolaan</p>

No	Dokumentasi Penghargaan	Keterangan
	 <p>KEP-12/KPN.143/2024</p> <p>PIAGAM PENGHARGAAN</p> <p>PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MINYAK DAN GAS BUMI (412616)</p> <p>Terbaik Pertama</p> <p>Dalam Perluasan Implementasi Cash Management System Semester I Tahun Anggaran 2024</p> <p>Lingkup KPPN Purwodadi</p> <p>DPJB Indonesian Treasury</p> <p>PUJI SUPRIANTI Kepala KPPN Purwodadi</p> <p>intRes Indonesian Treasury</p>	anggaran dilingkungan BPSDM ESDM dan juga memacu agar pengelolaan keuangan dilakukan semakin baik akuntabel dan profesional di masa yang akan datang
	 <p>KEP-107/KPN.130/2024</p> <p>PIAGAM PENGHARGAAN</p> <p>NOMOR: KEP-107/KPN.130/2024</p> <p>diberikan kepada:</p> <p>PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GEOLOGI, MINERAL DAN BATUBARA (548929)</p> <p>Peringkat IKPA Terbaik Periode Semester I Tahun 2024</p> <p>Kategori Satker Badan Layanan Umum dengan Pagu DIPA s.d Rp. 110 Miliar</p> <p>Bandung, 02 Agustus 2024</p> <p>Pt. Kepala KPPN Bandung I</p> <p>Hendi Mufti Setiawan</p> <p>intRes Han Al</p>	
	 <p>KEP-12/KPN.143/2024</p> <p>PIAGAM PENGHARGAAN</p> <p>APRESIASI</p> <p>diberikan kepada :</p> <p>BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAMBANG BAWAH TANAH DI SAWAHILUNTO (652013)</p> <p>Atas keberhasilannya sebagai PERINGKAT PERTAMA</p> <p>Kategori: IKPA Terbaik Triwulan II Tahun 2024 (Pagu di Atas Rp. 10 Miliar)</p> <p>Sijunjung, 13 Agustus 2024</p> <p>Anton Widodo Kepala KPPN Sijunjung</p>	
	 <p>KEP-12/KPN.143/2024</p> <p>PIAGAM PENGHARGAAN</p> <p>APRESIASI</p> <p>diberikan kepada :</p> <p>BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAMBANG BAWAH TANAH DI SAWAHILUNTO (652013)</p> <p>Atas keberhasilannya sebagai PERINGKAT PERTAMA</p> <p>Kategori: Satuan Kerja dengan Transaksi Karru Kredit Pemerintah (KKP) Terbanyak Triwulan II Tahun 2024</p> <p>Sijunjung, 13 Agustus 2024</p> <p>Anton Widodo Kepala KPPN Sijunjung</p>	

No	Dokumentasi Penghargaan	Keterangan
4		Kilang PPSDM Migas, menerima Penghargaan Patra Nirbhaya Karya Utama Kategori Tanpa Kehilangan Jam Kerja Sebagai Akibat Kecelakaan Kerja dari Kementerian ESDM

Prestasi Mahasiswa

Berikut adalah prestasi yang berhasil dicapai oleh mahasiswa PEM Akamigas dan PEP Bandung :

Tabel 3.42. Prestasi Mahasiswa PEM Akamigas dan PEP Bandung Tahun 2024

NO	PRESTASI	PENYELENGGARA	TINGKATAN
1.	Juara 1 International Student Research Fair (ISRF 2024)	Sains Assosiation of Indonesia	Internasional
2.	Juara 1 Invention and Innovation Fair	Indonesia Young Scientist Association (IYSA)	Internasional
3.	Juara 1 World Youth Invention & Innovation Award (WYIIA)	IYSA	Internasional
4.	Juara 1 GEOI Orienteering Nasional Kategori Man PERHIMAGI	Persatuan Himpunan Mahasiswa Geologi Indonesia	Internasional
5.	Gold Medal Mathematics Category Make Educatinonal Games in World Science,Enviroment and Engineering Competition	IYSA (Indonesian Young Scientist Association)	Internasional
6.	Juara 1 Widyatama International Product Innovation Competition	Univ Widyatama Bandung	Internasional
7.	Juara 1 Global Insight	Universitas Airlangga	Internasional
8.	Juara 2 Research Gateway RIC FSM	UNDIP	Internasional
9.	Juara 3 Integrated Petroleum Festival (IPFEST)	ITB	Internasional
10	Juara 1 Poster Mining Contets ISMC-ITB ke 14th	ISMC-ITB (Indonesian Students Mining Competition)	Internasional
11	Juara 1 Chemical Engineering National Seminar	Universitas Singaperbangsa	Nasional
12	Juara 1 Petroleum Integrated Day 2024	ITS	Nasional

NO	PRESTASI	PENYELENGGARA	TINGKATAN
13	Juara 1 National Invention Competition & Exhibition (NICE)	IYSA Indonesian Young Scientist Association	Nasional
14	Juara 2 Podquest Ellite Competition Youth Public Innovation Research	Universitas Negeri Surabaya	Nasional
15	Juara 2 National Scientific Paper Competition	Unpad	Nasional
16	Juara 2 INNOBIZ COMPETITION	Universitas Diponegoro	
17	Juara 2 Olimpiade Ilmu Pengetahuan Tingkat Nasional	CV. Divya Cahaya Prestasi	Nasional
18	Juara 3 Lomba Karya Tulis Ilmiah	Institute Agama Islam Negeri Kudus	Nasional
19	Juara 3 National Essay Competition	Institute Pertanian Stiper Yogyakarta	Nasional
20	Juara 3 Biology Scientific	UMM	Nasional
21	Juara 3 AES Case Study Competition	SPE Java Section	Nasional
22	Juara 3 National Essay Competition	Institute Pertanian Stiper Yogyakarta	Nasional

Pelaksanaan Pelatihan Internasional

BPSDM ESDM melalui Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) dan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba) menyelenggarakan pelatihan internasional yang pesertanya berasal dari mancanegara yaitu:

1. Pelatihan Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik pada Perguruan Tinggi dan Pendidikan Vokasi serta Tenaga Kerja Lokal Bidang Energi Surya (2 batch) – (3 Peserta Mozambique, 3 Peserta Tanzania, 3 Peserta Senegal dan 3 Peserta Namibia);
2. Pelatihan *Metallic Mineral Exploration Technique* – (*4 Peserta Timor Leste*);
3. Pelatihan *JORC - Resource and Reserve Calculation* - (*8 Peserta Timor Leste*);
4. Pelatihan *Royalty Calculation in Accordance with Mining Code Fiscal Regime* - (*8 Peserta Timor Leste*);
5. Pelatihan *Health and Safety Mining* - (*4 Peserta Timor Leste*);
6. Pelatihan *Introduction of Mining Activities of Non-Miners* – (*30 Peserta Timor Leste*);
7. *Well Services Operation and Internship Training* - (*30 Peserta Timor Leste*).



Gambar 3.23 Pelatihan Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik pada Perguruan Tinggi dan Pendidikan Vokasi serta Tenaga Kerja Lokal Bidang Energi Surya (kiri); Pelatihan Metallic Mineral Exploration Tecnique (kanan)

Untuk meningkatkan kualitas Terselenggaranya Pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional bertaraf internasional, pada tahun 2024 Kementerian ESDM menggandeng instansi/lembaga internasional maupun pemerintah negara sahabat untuk mengembangkan kompetensi SDM Sektor ESDM di Indonesia melalui penyelenggaraan 33 (tiga puluh tiga) program pelatihan bertaraf Internasional



Gambar 3.24 Pelatihan *Training of Trainer* (ToT) Operator Pengoperasian dan Pemeliharaan Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro bekerja sama dengan RESD – Swiss

Tabel 3.43 Pelaksanaan Pelatihan Internasional dengan Skema Kerja Sama

No.	Nama Kegiatan	Negara / Partner	Pelaksanaan Kegiatan		Total Peserta
			Tanggal	Lokasi	
1	<i>ToT Basic Maintenance, Commissioning, Fault Finding, Trouble Shooting of Solar PV and SCADA</i>	Swiss State Secretariat for Economic Affairs (SECO) Swiss Renewable Energy Skills Development (RESD) Project	8 s.d. 19 Januari 2024	Indonesia	10 Peserta (2 Peserta Dosen KESDM, 8 Peserta Dosen Politeknik - Kemdikbudristek)
2	<i>ToT Advance Maintenance, Commissioning, Fault Finding, Trouble Shooting of Solar PV and SCADA</i>		29 Januari s.d. 9 Februari 2024	Indonesia	10 Peserta (2 Peserta Dosen KESDM, 8 Peserta Dosen Politeknik - Kemdikbudristek)
3	<i>ToT Capstone Project Start and Real Examples from Project Coaches</i>		19 Februari s.d. 1 Maret 2024	Indonesia	13 Peserta (2 Peserta KESDM, 11 Peserta Dosen Politeknik - Kemdikbudristek)
4	<i>ToT Refreshment O&M Operator of Micro Hydro Power Plant</i>		6 s.d. 17 Mei 2024	Indonesia	9 Peserta (2 Peserta KESDM, 7 Peserta BPVP - Kemenaker)
5	<i>ToT Capstone Project Examples from Project Coaches</i>		27 Mei s.d 7 Juni 2024	Indonesia	14 Peserta (1 Peserta Dosen KESDM, 13 Peserta Dosen Politeknik - Kemendikbudristek)
6	<i>ToT Basic Teaching Methodology</i>		3 s.d 7 Juni 2024	Indonesia	13 Peserta BPVP - Kemnaker
7	<i>ToT Advance Teaching Methodology</i>		10 s.d 14 Juni 2024	Indonesia	15 Peserta (1 Peserta Dosen KESDM, 14 Peserta Dosen Politeknik - Kemendikbudristek)
8	<i>ToT Construction and Installation of Micro Hydro Power Plants</i>		1 s.d 12 Juli 2024	Indonesia	21 Peserta (2 Peserta Dosen KESDM, 19 Peserta Dosen Politeknik - Kemendikbudristek)
9	<i>ToT Design and Operation of Mini Grid</i>		2 s.d 13 September 2024	Indonesia	15 Peserta Dosen Politeknik Kemendikbudristek

No.	Nama Kegiatan	Negara / Partner	Pelaksanaan Kegiatan		Total Peserta
			Tanggal	Lokasi	
10	ToT Advanced Solar PV		11 s.d 22 November 2024	Indonesia	14 Peserta BPVP - Kemnaker
11	Pelatihan Scenario Planning pada Sektor Ketenagalistrikan di Indonesia	Inggris MENTARI A UK- <i>Indonesia Low Carbon Energy Partnership</i>	27 s.d. 29 Februari 2024	Indonesia	44 Peserta (25 Peserta KESDM, 6 Peserta KLHK, 5 Peserta Kemenkeu, 4 Peserta Bappenas, 4 Peserta Industri)
12	ToT MOOC Homer Pro dan Handover MOOC Homer Pro ke PPSDM KEBTKE		12 s.d. 15 November 2024	Indonesia	20 Peserta (8 Peserta KESDM, 12 Peserta Industri)
13	<i>STTS on Geothermal Project Management</i>	Selandia Baru <i>Ministry of Foreign Affairs and Trade (MFAT NZ)</i>	17 April s.d. 15 Mei 2024	Selandia Baru	26 Peserta (7 Peserta KESDM, 2 Peserta Dinas ESDM, 1 Peserta Bappenas, 16 Peserta Industri)
14	<i>STTS on Renewable Energy Project Management</i>		30 Mei s.d. 27 Juni 2024	Selandia Baru	5 Peserta (2 Peserta KESDM, 1 Peserta Kemenko Perekonomian, 2 Peserta Industri)
15	<i>STTS on Renewable Energy Project Management II</i>		2 s.d. 27 September 2024	Selandia Baru	4 Peserta (2 Peserta KESDM, 2 Peserta Industri)
16	<i>STTS on Geothermal Project Management II</i>		21 Oktober s.d. 22 November 2024	Selandia Baru	25 Peserta (5 Peserta KESDM, 1 Peserta Dinas ESDM, 2 Peserta Bappenas, 1 Peserta Kementerian Keuangan, 16 Peserta Industri)
17	Pelatihan Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Pada Perguruan Tinggi dan Pendidikan Vokasi serta Tenaga Kerja Lokal Bidang Energi Surya - Batch I	Kerja Sama Selatan Selatan dan Triangular (KSST) - Turkish Cooperation and Coordination Agency (TIKA)	22 s.d. 28 April 2024	Turki	12 Peserta (3 Peserta Mozambique, 3 Peserta Tanzania, 3 Peserta Senegal dan 3 Peserta Namibia)
18	Pelatihan Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Pada Perguruan Tinggi dan Pendidikan Vokasi serta Tenaga Kerja Lokal Bidang Energi Surya - Batch II		21 s.d. 26 Oktober 2024	Indonesia	

No.	Nama Kegiatan	Negara / Partner	Pelaksanaan Kegiatan		Total Peserta
			Tanggal	Lokasi	
19	<i>Underground Coal Mining Technology and Safety Management Course - Batch I</i>	Jepang <i>Japan Organization for Metals and Energy Security (JOGMEC)</i>	3 Juni s.d. 12 Juli 2024	Jepang	12 Peserta dari Industri Pertambangan
20	<i>Underground Coal Mining Technology and Safety Management Course - Batch II</i>		18 Juli s.d. 16 Agustus 2024	Jepang	8 Peserta dari Industri Pertambangan
21	<i>Mine Inspector Management Course</i>		8 Oktober s.d. 15 November 2024	Jepang	12 Peserta dari Kementerian ESDM
22	Pelatihan Circular Economy including Recycle of Wastes	Jepang <i>Japan Cooperation Center Petroleum and Sustainable Energy (JCCP)</i>	17 s.d. 27 September 2024	Jepang	10 Peserta (7 Peserta ASN KESDM, 3 Peserta BU/BUT)
23	Pelatihan CCUS Technology and Strategy		21 Oktober s.d. 01 November 2024	Jepang	7 Peserta ASN KESDM
24	Pelatihan Energy Transition for Decarbonization		19 s.d. 29 November 2024	Jepang	2 Peserta ASN KESDM
25	<i>Project to Establish Maintenance and Inspection Standards for Solar Power Generation Facilites in Indonesia</i>	Jepang <i>The Association for Overseas Technical Cooperation and Sustainable Partnerships (AOTS)</i>	2-3 September 2024	Online	16 Peserta (4 Peserta KESDM, 3 Peserta BRIN, 2 Peserta ASEAN Center of Energy, 4 Peserta AESI, 3 Peserta Industri)
			18 September 2024		
			22 s.d. 25 Oktober 2024	Indonesia	
			14 s.d. 17 Januari 2025	Jepang	
26	Program Clean Energy Finance and Investment Mobilisation (CEFIM) - Pelatihan dan Sertifikasi RETScreen Expert	<i>Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD)</i>	16 s.d. 18 Juli 2024	Indonesia	15 Peserta (8 Peserta KESDM, 6 Peserta OJK, 1 Peserta OECD Indonesia)
27	Pelatihan Clean Energy Finance & Investment (CEFI) in Renewable Energy & Energy Efficiency		8 s.d. 11 Oktober 2024	Indonesia	61 Peserta (3 Peserta KESDM, 4 Peserta K/L Lain, 10 Peserta Pemda, 11 Peserta Jasa Keuangan, 24 Peserta Project Developer, 9 Peserta Organisasi Internasional, 1 Peserta Kedubes)
28	Pelatihan Metallic Mineral Exploration Technique	Timor Leste Autoridade	17 s.d 21 September 2024	Indonesia	4 Peserta asal Timor Leste

No.	Nama Kegiatan	Negara / Partner	Pelaksanaan Kegiatan		Total Peserta
			Tanggal	Lokasi	
29	Pelatihan <i>JORC - Resource and Reserve Calculation</i>	<i>Nacional Dos Minerais</i>	23 s.d 27 September 2024		8 Peserta asal Timor Leste
30	Pelatihan <i>Royalty Calculation in Accordance with Mining Code Fiscal Regime</i>		30 September s.d 4 Oktober 2024		8 Peserta asal Timor Leste
31	Pelatihan <i>Health and Safety Mining</i>		7 s.d 11 Oktober 2024		4 Peserta asal Timor Leste
32	Pelatihan <i>Introduction of Mining Activities of Non-Miners</i>		16 s.d 17 Oktober 2024	Timor Leste	30 Peserta asal Timor Leste
33	<i>Well Services Operation and Internship Training</i>	<i>Timor Leste Dili Institute of Technology</i>	01 s.d 26 Maret 2024	Indonesia	16 Peserta Mahasiswa Dili Institute of Technology
			12 September s.d. 01 Oktober 2024	Indonesia	14 Peserta Mahasiswa Dili Institute of Technology

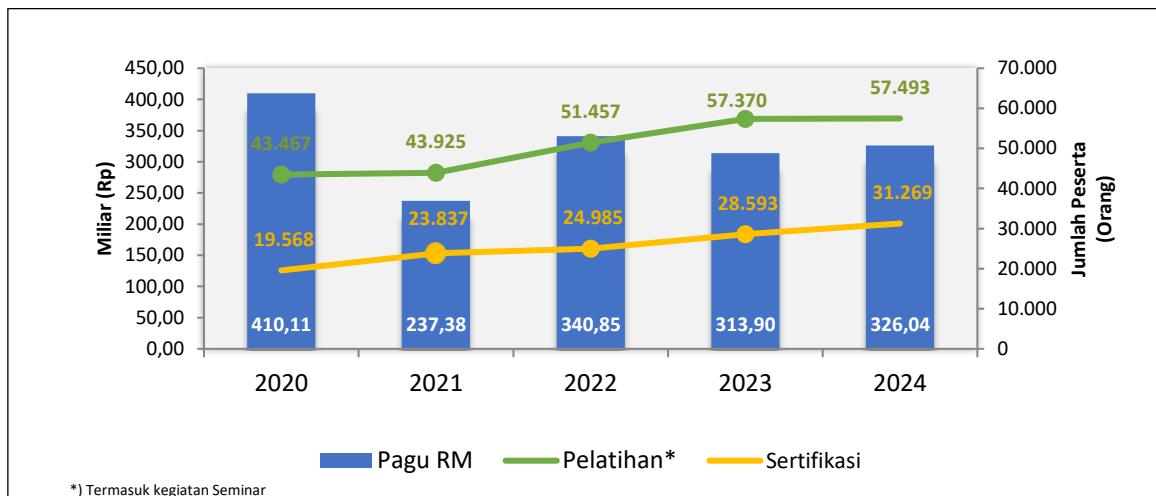
3.3 Analisis Efisiensi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

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

A. Efisiensi Anggaran

Secara normatif, anggaran memiliki peran penting dalam pencapaian target kinerja Pemerintah mengingat alokasi anggaran yang sesuai mampu mendorong pelaksanaan kinerja Pemerintah dalam mencapai target yang telah ditentukan dalam proses perencanaan sebelumnya. Berdasarkan rekam jejak kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM selama 5 (lima) tahun terakhir, faktor ketersediaan anggaran dan kebijakan alokasi anggaran mempengaruhi pencapaian beberapa indikator kinerja utama. Di tahun 2024, dengan total pagu anggaran (RM) Rp. 326.041.557.000 telah dilaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya

manusia Sektor ESDM yaitu pelatihan (ASN, Masyarakat, Industri) kepada 57.493 orang, sertifikasi kompetensi tenaga teknik Sektor ESDM kepada 31.269 Orang dan pendidikan vokasi untuk 1.530 Orang, dengan penggunaan anggaran RM yang relatif mengalami sedikit kenaikan (3,87%) bila dibanding tahun 2023 sebesar Rp. 313.899.337.000, BPSDM ESDM berhasil meningkatkan jumlah output yang dihasilkan menjadi 103% capaian 2024. Grafik perbandingan kinerja pengembangan SDM dan penggunaan anggaran RM dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.25 Diagram Perbandingan Pagu Anggaran (APBN) dengan Capaian Kegiatan Pengembangan SDM ESDM

Penilaian Kinerja Perencanaan Anggaran Kementerian/Lembaga dilakukan dengan mengukur variabel:

- 1) Efektivitas penggunaan anggaran, diukur berdasarkan capaian keluaran/output dan hasil/outcome yang dilaporkan oleh Menteri/pimpinan lembaga, pimpinan Unit Eselon I, dan pimpinan Satker sesuai lingkup kewenangannya kepada Menteri Keuangan melalui sistem informasi meliputi:
 - a) capaian RO yang dilaporkan Satker dikaitkan dengan sasaran program dan sasaran strategis;
 - b) capaian indikator kinerja program yang dilaporkan Unit Eselon I;
 - c) capaian indikator kinerja sasaran strategis yang dilaporkan Kementerian/ Lembaga
- 2) Efisiensi penggunaan anggaran Kementerian/Lembaga, efisiensi penggunaan anggaran berkaitan dengan hubungan antara sumber daya yang digunakan dan keluaran yang diperoleh dalam hal kuantitas, kualitas dan waktu. Pengukuran

efisiensi pada EKA Perencanaan Anggaran Kementerian/Lembaga dilakukan pada level RO dengan mengacu pada ketentuan terkait Standar Biaya yang meliputi:

- a) penggunaan SBK; dan/atau
- b) efisiensi SBK.

1) Pengukuran kinerja perencanaan anggaran tingkat Unit Eselon I dihitung dengan variabel sebagai berikut:

a) Efektivitas

❖ Capaian Indikator Kinerja Program

Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Program (IKP) dilakukan dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$CIKP = \left(\left(\sum_{i=1}^n \frac{RIKP_i}{TIKP_i} \right) \times \frac{1}{n} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

CIKP : Capaian Indikator Kinerja Program tingkat Unit Eselon I

RIKP_i : Realisasi Indikator Kinerja Program i

TIKP_i : Target Indikator Kinerja Program i

n : Jumlah Indikator Kinerja Program

❖ Nilai Efektivitas Satker

Pengukuran nilai efektivitas Satker dilakukan dengan menghitung rata-rata aritmatik capaian per RO seluruh Satker di lingkup kewenangan Unit Eselon I terkait. Pengukuran nilai efektivitas Satker dilakukan dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$NEf\ Satker = \left(\left(\sum_{i=1}^n \frac{RVRO_i}{TVRO_i} \right) \times \frac{1}{n} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

NEf Satker : Nilai Efektivitas Satker

RVRO_i : Realisasi Volume RO i

TVRO_i : Target Volume RO i

n : Jumlah RO seluruh Satker

b) Efisiensi

Variabel efisiensi diukur dengan menghitung secara agregat variabel penggunaan SBK dengan bobot 40% (empat puluh persen) dan variabel efisiensi SBK dengan bobot 60% (empat puluh persen) pada seluruh Satker di lingkup Unit Eselon I terkait. Pengukuran Nilai Efisiensi Satker dilakukan dengan formula sebagai berikut:

$$NE_{Satker} = (40\% \times Penggunaan SBK) + (60\% \times Efisiensi SBK)$$

Kode Unit	Unit Eselon I	NK Perencanaan Anggaran	NK Pelaksanaan Anggaran	Nilai Kinerja Anggaran
020.02	Inspektorat Jenderal	98,15	91,88	95,02
020.12	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	87,07	99,69	93,38
020.01	Sekretariat Jenderal	85,81	97,14	91,48
020.16	Badan Pengelola Migas Aceh	87,08	94,50	90,79
020.14	BPH Migas	87,57	93,00	90,29
020.15	Ditjen Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi	90,45	89,64	90,05
020.05	Ditjen Ketenagalistrikan	86,30	91,05	88,68
020.07	Dewan Energi Nasional	79,85	97,08	88,47
020.13	Badan Geologi	85,88	90,63	88,26
020.04	Ditjen Minyak dan Gas Bumi	88,29	87,70	88,00
020.06	Ditjen Mineral dan Batubara	82,26	92,34	87,30

Gambar 3.26 Capaian Kinerja Anggaran BPSDM ESDM TA 2024

B. Efisiensi SDM

Efisiensi SDM merupakan perbandingan jumlah SDM dengan capaian keluaran *output* kegiatan. Kekuatan SDM di lingkungan BPSDM ESDM mengalami fluktuasi baik yang disebabkan oleh penerimaan calon pegawai negeri sipil baru dan pegawai yang telah memasuki usia pensiun serta mutasi dan rotasi yang terjadi di lingkungan Kementerian ESDM. Secara umum tren kekuatan SDM dilingkungan BPSDM ESDM mengalami tren penurunan sejak tahun 2020, berbanding terbalik dengan keluaran kegiatan pengembangan SDM Sektor ESDM yang mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Hal ini terjadi disebabkan oleh optimalisasi pegawai yang ada dari jabatan fungsional umum menjadi jabatan fungsional tertentu (widyaiswara, dosen, maupun instruktur) yang mampu mengakselerasi kinerja

pengembangan SDM Sektor ESDM dan adanya penambahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau P3K sejak tahun 2023 hingga tahun 2024.



Gambar 3.27 Diagram Perbandingan Jumlah SDM BPSDM ESDM dengan Capaian Kegiatan Pengembangan SDM ESDM

C. Efisiensi Waktu

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

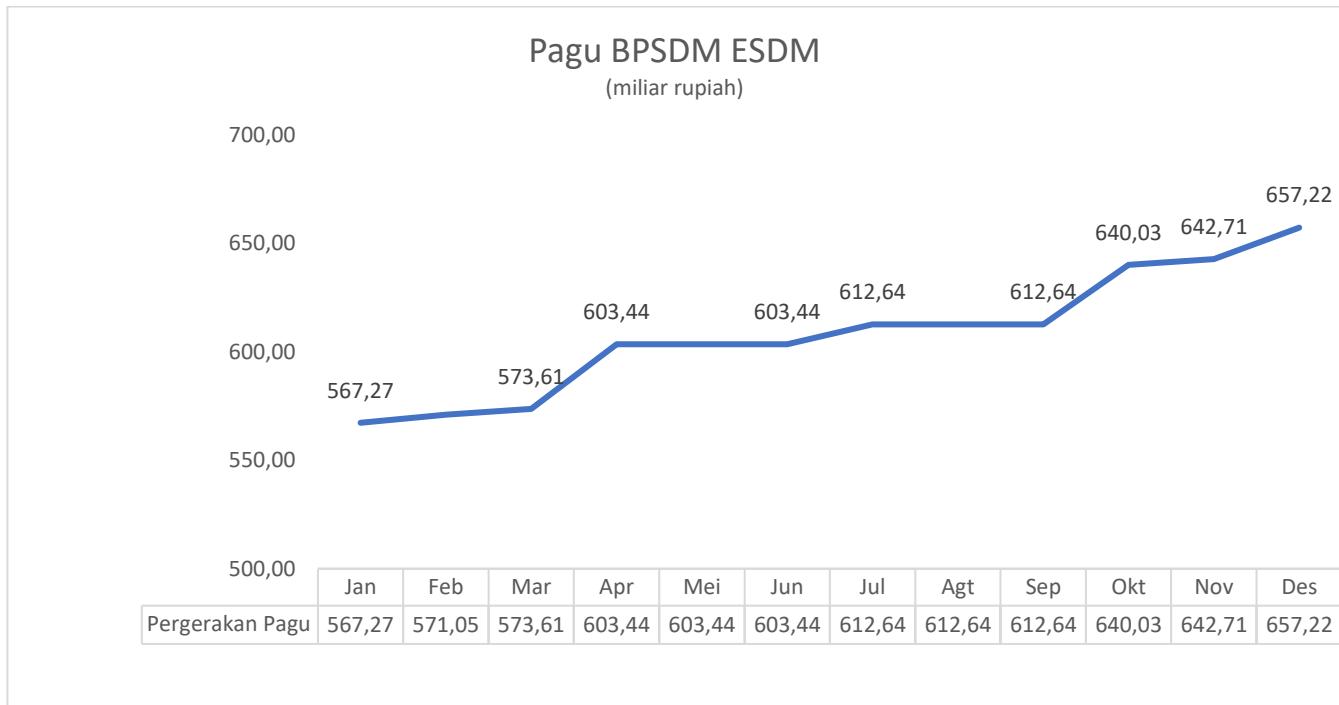
3.4. Akuntabilitas Keuangan

A. Realisasi Anggaran

Pada tahun anggaran 2024 terjadi beberapa kali perubahan pagu BPSDM ESDM yang disebabkan oleh adanya beberapa kali peningkatan ambang batas pagu BLU yang terjadi karena capaian pendapatan Satker BLU yang telah melampaui target serta adanya *refocusing* anggaran oleh Kementerian Keuangan.

Pagu akhir BPSDM ESDM TA 2024 sebesar Rp. 657.219.005.000, dengan komposisi Pagu Rupiah Murni (RM) sebesar Rp. 326.041.557.000, PNBP Rp. 5.139.682.000 (Termasuk Hibah Rp. 2.304.814.000) dan BLU Rp. 326.037.766.000, anggaran meningkat Rp. 89.947.912.000 dari pagu awal sebesar

Rp.567.271.093.000, dengan detil pergerakan pagu dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.28 Grafik Pergerakan Pagu BPNSDM ESDM TA 2024

Tabel 3.44 Realisasi Anggaran per Unit Eselon II Tahun 2024

Satker	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	% Realisasi
412616 PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MINYAK DAN GAS BUMI	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM		41.720.651.000	41.557.718.994	99,61%
		1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal			
			40.079.506.000	39.919.537.925	99,60%
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal			
			680.290.000	678.289.358	99,71%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal			
			960.855.000	959.891.711	99,90%
			188.783.584.000	188.682.183.906	99,95%
		6345.AEC Kerja sama	1.391.987.000	1.390.284.464	99,88%
		6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria	454.134.000	453.329.088	99,82%
	6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM	6345.BAH Pelayanan Publik Lainnya	117.396.747.000	117.378.783.206	99,98%

Satker	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	% Realisasi
477120 POLITEKNIK ENERGI DAN MINERAL AKAMIGAS	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	6345.CAA Sarana Bidang Pendidikan	25.661.886.000	25.661.861.900	100,00%
		6345.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	8.834.500.000	8.834.400.399	100,00%
		6345.SCH Pelatihan Bidang Industri	35.044.330.000	34.963.524.849	99,77%
			3.331.064.000	3.200.800.660	96,09%
		6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	3.331.064.000	3.200.800.660	96,09%
	6344 Pendidikan Vokasi Sektor ESDM		233.835.299.000	233.440.703.560	99,83%
			75.797.074.000	75.726.008.963	99,91%
		6344.BAH Pelayanan Publik Lainnya	38.755.961.000	38.689.634.883	99,83%
		6344.BMA Data dan Informasi Publik	247.440.000	245.529.968	99,23%
		6344.CAA Sarana Bidang Pendidikan	9.756.404.000	9.756.239.475	100,00%
	6452 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Pendidikan Vokasi dan Sektor ESDM	6344.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	58.000.000	57.984.283	99,97%
		6344.SAG Pendidikan Vokasi Bidang Industri	26.979.269.000	26.976.620.354	99,99%
			33.771.236.000	33.706.806.328	99,81%
		6452.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	386.716.000	386.668.078	99,99%
		6452.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	30.483.925.000	30.452.663.716	99,90%
		6452.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	1.530.655.000	1.508.468.095	98,55%
		6452.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	1.369.940.000	1.359.006.439	99,20%

Satker	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	% Realisasi
			109.568.310.000	109.432.815.291	99,88%
548929 PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GEOLOGI, MINERAL DAN BATUBARA	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM	1915.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	26.106.895.000	25.854.458.418	99,03%
		1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	49.300.000	49.223.910	99,85%
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	24.394.886.000	24.217.234.562	99,27%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	762.709.000	697.817.288	91,49%
			900.000.000	890.182.658	98,91%
	6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM		58.532.903.000	58.375.906.659	99,73%
		6345.AEC Kerja sama	170.533.000	170.362.887	99,90%
		6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria	720.000.000	719.547.632	99,94%
		6345.BAH Pelayanan Publik Lainnya	25.223.019.000	25.146.980.698	99,70%
		6345.CAA Sarana Bidang Pendidikan	2.200.000.000	2.166.378.200	98,47%
	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	6345.DCH Pelatihan Bidang Industri	760.000.000	751.545.802	98,89%
		6345.SCH Pelatihan Bidang Industri	29.459.351.000	29.421.091.440	99,87%
			7.673.304.000	7.665.916.964	99,90%
	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan	6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	7.673.304.000	7.665.916.964	99,90%
			92.313.102.000	91.896.282.041	99,55%
632483 SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		1915.ADE Akreditasi Lembaga	40.890.914.000	40.830.910.747	99,85%
		1915.CAN Sarana Bidang Teknologi	600.645.000	596.251.365	99,27%
			80.556.000	80.555.009	100,00%

Satker	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	% Realisasi
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	Sumber Daya Manusia ESDM	Informasi dan Komunikasi			
		1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	28.500.170.000	28.461.798.773	99,87%
		1915.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	5.249.000.000	5.248.999.600	100,00%
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	1.452.102.000	1.448.005.677	99,72%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	4.693.441.000	4.681.040.317	99,74%
		1915.FAB Sistem Informasi Pemerintahan	315.000.000	314.260.006	99,77%
			40.890.914.000	40.830.910.747	99,85%
634104 PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM		31.372.169.000	31.207.423.936	99,47%
		1915.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	91.020.000	90.778.383	99,73%
		1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	25.112.655.000	25.021.876.553	99,64%
		1915.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1.999.465.000	1.999.348.000	99,99%
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	1.777.162.000	1.732.242.276	97,47%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	2.391.867.000	2.363.178.724	98,80%
			74.884.393.000	74.555.312.308	99,56%
	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara		18.774.939.000	18.675.705.095	99,47%
		1915.CAN Sarana Bidang Teknologi	74.000.000	70.514.742	95,29%

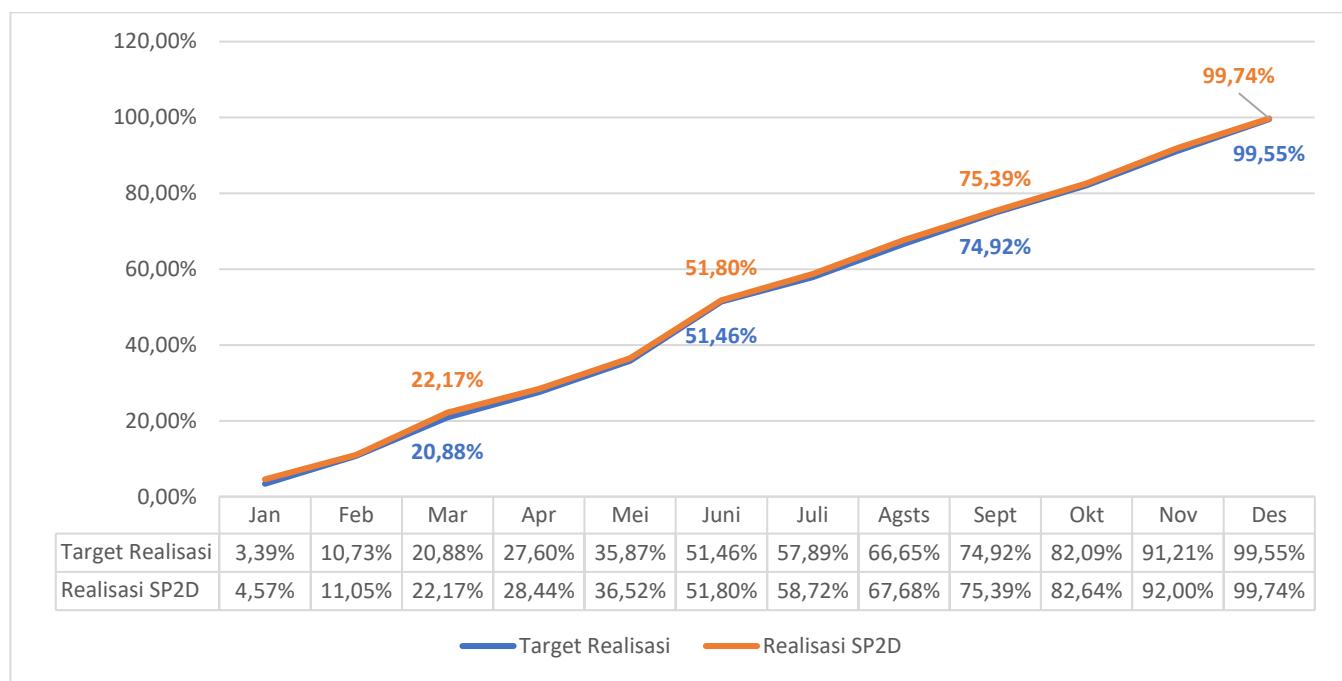
Satker	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	% Realisasi
DAYA MANUSIA KETENAGALISTR IKAN. ENERGI BARU. TERBARUKAN DAN KONSERVASI ENERGI	Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM 6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM	Informasi dan Komunikasi			
		1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal			
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	16.228.581.000	16.164.581.948	99,61%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	638.563.000	617.579.725	96,71%
			1.833.795.000	1.823.028.680	99,41%
			38.026.279.000	37.816.283.946	99,45%
		6345.AEC Kerja sama	395.021.000	384.775.226	97,41%
		6345.AEH Promosi	687.448.000	657.109.257	95,59%
		6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria	676.586.000	676.191.416	99,94%
		6345.BAH Pelayanan Publik Lainnya	22.396.692.000	22.295.953.223	99,55%
652005 POLITEKNIK ENERGI DAN PERTAMBANGA N BANDUNG	6344 Pendidikan Vokasi Sektor ESDM	6345.CAA Sarana Bidang Pendidikan	2.650.000.000	2.649.995.977	100,00%
		6345.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	34.400.000	33.408.801	97,12%
		6345.SCB Pelatihan Bidang Infrastruktur	11.186.132.000	11.118.850.046	99,40%
		6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	2.806.720.000	2.799.793.002	99,75%
		6398.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	2.806.720.000	2.799.793.002	99,75%
			59.607.938.000	59.291.782.043	99,47%
			13.535.466.000	13.528.229.869	99,95%
		6344.AEH Promosi	326.746.000	326.691.312	99,98%
		6344.BAH Pelayanan Publik Lainnya	806.391.000	806.071.024	99,96%

Satker	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	% Realisasi
652013 BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAMBANG BAWAH TANAH DI SAWAH LUNTO	6452 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Pendidikan Vokasi dan Sektor ESDM	6344.CAA Sarana Bidang Pendidikan	7.207.293.000	7.207.261.453	100,00%
		6344.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	196.907.000	196.906.230	100,00%
		6344.SAG Pendidikan Vokasi Bidang Industri	4.998.129.000	4.991.299.850	99,86%
			11.711.994.000	11.698.777.219	99,89%
		6452.BMA Data dan Informasi Publik	107.892.000	107.892.000	100,00%
		6452.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	38.069.000	38.068.512	100,00%
		6452.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	10.825.676.000	10.825.020.202	99,99%
		6452.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	93.930.000	93.920.000	99,99%
		6452.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	646.427.000	633.876.505	98,06%
			25.247.460.000	25.227.007.088	99,92%
	1915 Pengelolaan Manajemen Kesekretariatan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM		12.764.273.000	12.747.297.287	99,87%
		1915.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	36.935.000	36.808.128	99,66%
		1915.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	10.996.443.000	10.982.230.350	99,87%
		1915.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1.095.000.000	1.094.342.788	99,94%
		1915.EBC Layanan Manajemen SDM Internal	35.643.000	34.759.232	97,52%
		1915.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	600.252.000	599.156.789	99,82%

Satker	Kegiatan	Output	Target	Realisasi	% Realisasi	
6345 Pelatihan Vokasi Sektor ESDM	6345.AEC Kerja sama 6345.AEH Promosi 6345.AFA Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria 6345.CAA Sarana Bidang Pendidikan 6345.CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi 6345.SCH Pelatihan Bidang Industri	6.689.790.000	6.661.978.230	99,58%		
		138.760.000	138.752.096	99,99%		
		103.894.000	103.784.183	99,89%		
		980.000.000	979.476.026	99,95%		
		524.720.000	524.621.400	99,98%		
		680.280.000	680.255.940	100,00%		
		4.262.136.000	4.235.088.585	99,37%		
	6398 Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara	1.417.526.000	1.411.607.252	99,58%		
		1.417.526.000	1.411.607.252	99,58%		
		20.871.589.000	20.820.882.769	99,76%		
Jumlah Total			657.219.005.000	655.495.695.847	99,74%	

Jika dilihat dari serapan anggaran di lingkungan BPSPDM ESDM, dengan realisasi total (RM+BLU) sebesar 99,74%, hal ini menunjukkan kinerja BPSPDM ESDM telah sesuai dengan rencana penganggaran-kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja serapan anggaran tahun 2024 secara keseluruhan berkinerja baik.

No	Eselon II	Pagu Des 2024	Target Des2024		Realisasi 31 Des 2024		Deviasi Terhadap Target (SP2D)		Ket
			(Rp M)	(Rp M)	(%)	(Rp M)	(%)	(Rp M)	
1	Sekretariat BPSPDM	40,89	40,74	99,64	40,83	99,85	0,09	0,22	
2	PPSPDM Migas	233,84	233,42	99,82	233,44	99,83	0,02	0,01	
3	PEM Akamigas	109,57	109,03	99,51	109,43	99,88	0,40	0,37	
4	PPSPDM Geominerba	92,31	91,51	99,13	91,90	99,55	0,39	0,42	
5	PPSPDM Aparatur	74,88	74,51	99,50	74,56	99,56	0,05	0,06	
6	PPSPDM KEBTKE	59,61	59,26	99,42	59,29	99,47	0,03	0,05	
7	PEP Bandung	25,25	25,07	99,31	25,23	99,92	0,15	0,61	
8	BDTBT	20,87	20,70	99,16	20,82	99,76	0,12	0,60	
	Total	657,22	654,25	99,55	655,50	99,74	1,25	0,19	



Gambar 3.29 Kurva S Kinerja Serapan Anggaran BPSDM ESDM TA 2024



BAB IV **PENUTUP**

BAB IV PENUTUP

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia di berbagai subsektor, meliputi minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru terbarukan, konservasi energi, serta geologi.

Sepanjang tahun anggaran 2024, BPSDM ESDM telah melaksanakan berbagai program pengembangan SDM Sektor ESDM melalui kegiatan pelatihan, sertifikasi, pendidikan vokasi, serta kegiatan pendukung lainnya. Program-program ini dijalankan dalam rangka mendukung agenda strategis pemerintah khususnya memastikan ketersediaan SDM yang kompeten dan berdaya saing di Sektor ESDM.

Pada tahun 2024, capaian kinerja BPSDM ESDM secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik. Dari 18 (delapan belas) Indikator Kinerja Utama (IKU), sebanyak 15 (lima belas) IKU atau 83% berhasil mencapai kategori **sangat baik**, sementara 3 (tiga) IKU atau 17% berada dalam kategori **baik**. Salah satu IKU yang masih memerlukan perhatian lebih adalah Indeks Reformasi Birokrasi, yang merupakan nilai turunan dari Kementerian ESDM. Meskipun demikian, capaian ini mencerminkan komitmen dan upaya keras seluruh jajaran BPSDM ESDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Capaian kinerja tahun 2024 telah memberikan pelajaran berharga bagi BPSDM ESDM untuk terus meningkatkan kualitas pelaksanaan program di masa mendatang. Keberhasilan ini tidak terlepas dari upaya kolektif dalam mengatasi berbagai hambatan dan kendala, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Setiap kekurangan dan tantangan yang muncul selama tahun anggaran 2024 telah dicatat secara cermat dan akan menjadi bahan evaluasi untuk penyusunan kebijakan serta perbaikan kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

Laporan kinerja BPSDM ESDM tahun anggaran 2024 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM ESDM. Diharapkan, laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi yang bermanfaat untuk penyempurnaan program pengembangan SDM Sektor ESDM ke depannya. Selain itu, laporan ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang komprehensif

kepada seluruh pemangku kepentingan, baik di lingkungan Kementerian ESDM maupun pihak eksternal, dalam upaya bersama membangun SDM Sektor ESDM yang unggul dan berdaya saing.

Demikian laporan kinerja ini disampaikan. Semoga capaian yang telah diraih dapat menjadi landasan yang kokoh untuk langkah-langkah strategis BPESDM ESDM di masa depan, sekaligus menjadi motivasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan kontribusi dalam pembangunan SDM Sektor ESDM.

Lampiran

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



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Prahoro Nurtjahyo

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Arifin Tasrif

Jabatan : Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2024 berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Pihak Kedua,
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Arifin Tasrif

Jakarta, 20 Desember 2023

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia ESDM,

Prahoro Nurtjahyo

FORMULIR PERJANJIAN KINERJA

Unit Organisasi Eselon I : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM
 Tahun Anggaran : 2024

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2024
Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Kompeten dan Profesional	1. Jumlah Peserta Pelatihan Bidang Industri Sektor ESDM (Orang)	25.200
	2. Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Orang)	18.543
	3. Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Orang)	1.482
	4. Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (Orang)	21.650
	5. Jumlah Mahasiswa Politeknik (Orang)	1.340
Mengoptimalkan Penerimaan Negara dari Pengembangan SDM Sektor ESDM	Jumlah PNBP BPSDM (%)	100
Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan <i>Talent Management</i> Aparatur KESDM	Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	2
	Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM (Lembaga)	15
Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	Jumlah Dokumen NSPK (Dokumen)	316
Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	Jumlah Regulasi yang Disusun (Dokumen)	120
Optimalisasi TIK yang Handal dan Terintegrasi	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	10
Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Indeks Kepuasan Penggunaan Layanan BPSDM (Indeks skala 4)	3,51
Pengendalian Mutu yang Optimal	1. Tingkat Maturitas SPIP BPSDM (Skala 5)	3,72
	2. Nilai SAKIP BPSDM	88,00
Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi pada Layanan Prima	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM	95,50

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2024
Organisasi BPSDM yang Fit dan SDM Unggul	1. Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM	72,30
	2. Indeks Profesionalitas ASN BPSDM	83,45
Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM	95,53

Jumlah Anggaran : Rp. 567.271.093.000
 (Lima Ratus Enam Puluh Tujuh Miliar Dua Ratus Tujuh Puluh Satu Juta Sembilan Puluh Tiga Ribu Rupiah)

Program :
 1. Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sebesar Rp. 292.780.079.000
 2. Dukungan Manajemen sebesar Rp. 274.491.014.000

Jakarta, 20 Desember 2023

Pihak Kedua,
 Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral


 Arifin Tasrif

Pihak Pertama,
 Kepala Badan Pengembangan
 Sumber Daya Manusia ESDM,


 Prahoro Nurtjahyo

PK Revisi

(Perubahan target Nilai Evaluasi Kelembagaan dari 72,3 menjadi 79,00)

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



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Prahoro Nurtjahyo

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Arifin Tasrif

Jabatan : Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2024 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,

Pihak Pertama, 6 Mei 2024

Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia ESDM,

Pihak Kedua,
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Arifin Tasrif

Prahoro Nurtjahyo

FORMULIR PERJANJIAN KINERJA

Unit Organisasi Eselon I : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM
 Tahun Anggaran : 2024

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2024
Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Kompeten dan Profesional	1. Jumlah Peserta Pelatihan Bidang Industri Sektor ESDM (Orang)	25.200
	2. Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Orang)	18.543
	3. Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Orang)	1.482
	4. Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (Orang)	21.650
	5. Jumlah Mahasiswa Politeknik (Orang)	1.340
Mengoptimalkan Penerimaan Negara dari Pengembangan SDM Sektor ESDM	Jumlah PNBP BPSDM (%)	100
Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan <i>Talent Management</i> Aparatur KESDM	Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	2
	Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM (Lembaga)	15
Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	Jumlah Dokumen NSPK (Dokumen)	316
Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	Jumlah Regulasi yang Disusun (Dokumen)	120
Optimalisasi TIK yang Handal dan Terintegrasi	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	10
Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan BPSDM (Indeks skala 4)	3,51
Pengendalian Mutu yang Optimal	1. Tingkat Maturitas SPIP BPSDM (Skala 5)	3,72
	2. Nilai SAKIP BPSDM	88,00
Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi pada Layanan Prima	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM	95,50

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2024
Organisasi BPSDM yang Fit dan SDM Unggul	1. Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM	79,00
	2. Indeks Profesionalitas ASN BPSDM	83,45
Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM	95,53

Jumlah Anggaran : Rp. 573.610.573.000
 (Lima Ratus Tujuh Puluh Tiga Miliar Enam Ratus Sepuluh Juta Lima Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Rupiah)

Program :
 1. Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sebesar Rp. 298.959.279.000
 2. Dukungan Manajemen sebesar Rp. 274.651.294.000

Jakarta, 6 Mei 2024

Pihak Kedua,
 Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Pihak Pertama,
 Kepala Badan Pengembangan
 Sumber Daya Manusia ESDM,

Arifin Tasrif

Prahono Nurtjahyo

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



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Prabowo Subianto

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Bahlil Lahadalia

Jabatan : Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2024 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, 30 September 2024

Pihak Kedua,
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia ESDM,


Bahlil Lahadalia


Prabowo Subianto

FORMULIR PERJANJIAN KINERJA

Unit Organisasi Eselon I : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM
 Tahun Anggaran : 2024

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2024
Terselenggaranya Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Kompeten dan Profesional	1. Jumlah Peserta Pelatihan Bidang Industri Sektor ESDM (Orang)	25.200
	2. Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Orang)	18.543
	3. Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi bagi Masyarakat (Orang)	1.482
	4. Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (Orang)	21.650
	5. Jumlah Mahasiswa Politeknik (Orang)	1.340
Mengoptimalkan Penerimaan Negara dari Pengembangan SDM Sektor ESDM	Jumlah PNBP BPSDM (%)	100
Institusi Pendidikan Vokasi yang Unggul, Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Sektor yang Unggul, Pelatihan dan <i>Talent Management</i> Aparatur KESDM	Akreditasi dan Sertifikasi BAN PT (Sertifikat)	2
	Akreditasi Lembaga Diklat Sektor ESDM (Lembaga)	15
Sarana dan Prasarana Pembelajaran yang Kreatif dan Efektif sesuai dengan Kebutuhan Sektor	Jumlah Dokumen NSPK (Dokumen)	316
Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM yang Menunjang Kebijakan Pengelolaan Sektor ESDM	Jumlah Regulasi yang Disusun (Dokumen)	120
Optimalisasi TIK yang Handal dan Terintegrasi	Pemanfaatan Aplikasi Pengembangan SDM (Aplikasi)	10
Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan BPSDM (Indeks skala 4)	3,51
Pengendalian Mutu yang Optimal	1. Tingkat Maturitas SPIP BPSDM (Skala 5)	3,72
	2. Nilai SAKIP BPSDM	88,00
Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, Dan Berorientasi pada Layanan Publik	Indeks Reformasi Birokrasi BPSDM	95,50

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2024
Organisasi BPSDM yang Fit dan SDM Unggul	1. Nilai Evaluasi Kelembagaan BPSDM	79,00
	2. Indeks Profesionalitas ASN BPSDM	83,45
Pengelolaan Sistem Anggaran BPSDM yang Optimal	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM	95,53

Jumlah Anggaran : Rp. 612.643.657.000
 (Enam Ratus Dua Belas Miliar Enam Ratus Empat Puluh Tiga Juta Enam Ratus Lima Puluh Tujuh Ribu Rupiah)

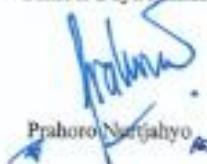
Program :
 1. Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sebesar Rp. 337.992.363.000
 2. Dukungan Manajemen sebesar Rp. 274.651.294.000

Jakarta, 30 September 2024

Pihak Kedua,
 Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral

Pihak Pertama,
 Kepala Badan Pengembangan
 Sumber Daya Manusia ESDM,


 Balitbi Lapanalisa


 Prahoro Nurjahyo



BerAKHLAK >
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



Temukan Kami :

 Instagram :
bpsdm_esdm

 Facebook :
Badiklat ESDM

 Youtube :
BPSDM ESDM