



**MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA**

KEPUTUSAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

NOMOR: 249.K/08/MEM/2020

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

TAHUN 2020 – 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk memastikan terciptanya peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik secara terus-menerus sebagai kelanjutan dari reformasi birokrasi di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, perlu menetapkan Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024;

Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025;
2. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 132) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 105 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya

Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 289);

3. Keputusan Presiden Nomor 86 Tahun 2002 tentang Pembentukan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Gas Bumi Melalui Pipa sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2002 tentang Pembentukan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Gas Bumi Melalui Pipa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 103);
4. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
5. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 14 Tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 224);
6. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 782);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL TAHUN 2020 – 2024.
- KESATU : Menetapkan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut dengan *Road Map* RB KESDM 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : *Road Map* RB KESDM 2020-2024 digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Gas Bumi Melalui Pipa selama 5 (lima) tahun yaitu tahun 2020-2024.
- KETIGA : *Road Map* RB KESDM 2020-2024 memuat:
- a. pendahuluan;
 - b. evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
 - c. analisis lingkungan strategis;
 - d. sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral 2020-2024;
 - e. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral tahun 2020-2024; dan
 - f. penutup.

- KEEMPAT : Seluruh Unit Organisasi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Gas Bumi Melalui Pipa menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi tingkat Unit Organisasi berdasarkan *Road Map* RB KESDM 2020-2024.
- KELIMA : Pada saat Keputusan Menteri ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor: 4573 K/70/MEM/2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral tahun 2015-2019, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KEENAM : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 16 Desember 2020

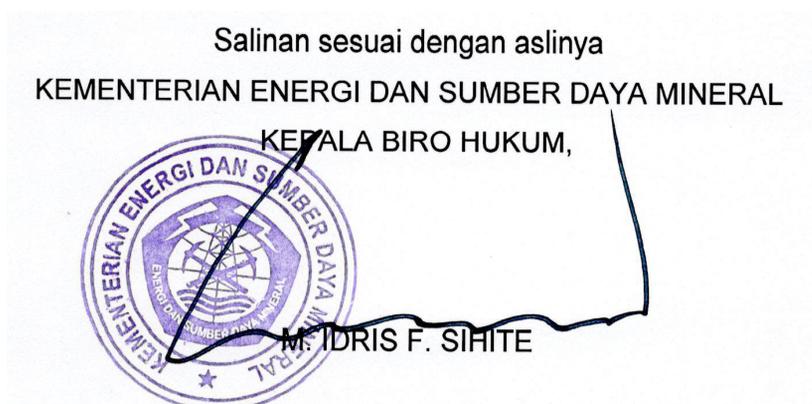
MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARIFIN TASRIF

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. Sekretaris Jenderal, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
3. Para Direktur Jenderal di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
4. Inspektur Jenderal, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
5. Para Kepala Badan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
6. Sekretaris Jenderal Dewan Energi Nasional
7. Kepala Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi



LAMPIRAN

KEPUTUSAN MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : 249.K/08/MEM/2020

TENTANG : 16 Desember 2020

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL TAHUN 2020 – 2024

***ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
TAHUN 2020-2024**

Ringkasan Eksekutif

Perjalanan reformasi birokrasi Indonesia, telah memasuki periode ketiga yaitu 2020-2024 sejak terbitnya Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Visi yang diharapkan dapat tercapai pada akhir periode ketiga, pada tahun 2025, adalah mewujudkan pemerintahan Indonesia yang dinamis (*dynamic governance*) atau berkelas dunia. Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan visi reformasi birokrasi nasional, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral perlu menyusun peta jalan (*road map*) pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024.

Pada periode ini diharapkan terjadi suatu perubahan besar dalam tata kelola pemerintahan di Lingkungan Kementerian ESDM. Reformasi birokrasi tidak dimaknai hanya semata pada pemenuhan dokumentasi kegiatan-kegiatan (*output based*), tapi pada perubahan nyata yang dapat dirasakan oleh pemangku kepentingan (*outcome based*), dan terlebih lagi berdampak pada terwujudnya pemerintahan yang dinamis (*impact based*).

Pemerintahan yang dinamis bercirikan birokrasi yang mampu (*able*) dengan memiliki kapabilitas untuk selalu berpikir antisipatif (*thinking ahead*), berpikir inovatif (*thinking again*), dan berpikir adaptif (*thinking across*) serta menciptakan proses kegiatan pemerintahan yang gesit (*agile*). Semua ini perlu dibangun oleh Kementerian ESDM sebagai bentuk pelayanan terbaik menghadapi iklim VUCA (*Volatility, Uncertain, Complex, dan Ambiguous*).

Dalam memformulasikan *road map* ini telah memperhatikan berbagai sumber yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Visi Pemerintahan 2019-2024, Rencana Strategis (Renstra) KESDM 2020-2024, dan masukan dari para pemangku kepentingan. *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020-2024 merupakan *living* dokumen yang dinamis terhadap perubahan kebijakan. Reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM merupakan proses perubahan yang tidak pernah usai (*it's never ending process*).

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSKUTIF.....	6
DAFTAR ISI.....	7
DAFTAR TABEL.....	9
DAFTAR GAMBAR.....	10
DAFTAR SINGKATAN	11
BAB 1 PENDAHULUAN.....	13
1.1 Profil Kementerian ESDM	13
1.2 Struktur Organisasi.....	14
1.3 Tugas dan Fungsi Kementerian ESDM.....	15
1.4 Landasan Hukum.....	16
1.5 Latar Belakang Reformasi Birokrasi.....	17
1.6 Sistematisasi Penyusunan <i>Road Map</i> RB	18
1.7 Rencana Strategis KESDM 2020-2024	20
1.8 Capaian dan Tantangan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2015-2019.....	26
BAB 2 EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI	29
2.1 Sekilas Perjalanan Reformasi Birokrasi KESDM.....	29
2.2 Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi KESDM 2015-2019.....	30
2.3 Evaluasi Capaian Delapan Area Perubahan	31
2.4 Survei Capaian Pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi KESDM	42
BAB 3 ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS.....	46
3.1 Lingkungan Strategis Reformasi Birokrasi Nasional	46
3.2 Lingkungan Strategis Reformasi Birokrasi KESDM	47
3.3 Isu Strategis Reformasi Birokrasi di Lingkungan KESDM.....	49
BAB 4 SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024.....	54

4.1. Tujuan dan Sasaran Strategis Renstra KESDM 2020-2024	54
4.2. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024	56
4.3 Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi	58
4.4 Agenda Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020-2024.....	60

BAB 5 MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

2020-2024.....	70
5.1 Manajemen Pelaksanaan RB Tingkat Nasional 2020-2024	70
5.1.1 Pelaksana Level Makro.....	71
5.1.2 Pelaksana Level Messo	71
5.1.3 Pelaksana Level Mikro.....	73
5.2 Manajemen Pelaksanaan RB KESDM 2020-2024	74
5.2.1 Pelaksana Tingkat Kementerian	75
5.2.2 Pelaksana Tingkat Unit / Eselon I.....	77
5.2.3 Pelaksana Tingkat Unit Kerja/ Eselon II	78
5.2.4 Tim Asesor PMPRB KESDM	79
5.3 Peran Agen Perubahan KESDM	81
5.4 Pembangunan Zona Integritas KESDM	82
5.5 Monitoring dan Evaluasi.....	86
5.6 Pendanaan Kegiatan Reformasi Birokrasi KESDM.....	90
5.7 Sinkronisasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Dengan Rencana Strategis 2020-2024	90

BAB 6 PENUTUP..... 93

Program *Quick Wins* Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024 94

Road Map Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024..... 95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja KESDM 2020-2024	25
Tabel 2.1	Indeks Reformasi Birokrasi KESDM 2016-2019	33
Tabel 2.2	Komponen Pengungkit Indeks Refomasi Birokrasi KESDM 2018-2019	41
Tabel 2.3	Survei Integritas Jabatan	42
Tabel 2.4	Survei Integritas Organisasi KESDM 2017-2019	43
Tabel 2.5	Hasil Survei Integritas Organisasi KESDM 2017-2019	44
Tabel 4.1	Sasaran Strategis Target Kinerja Utama KESDM.....	55
Tabel 4.2	Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Tingkat Kementerian Tahun 2020-2024	58
Tabel 5.1	Instansi yang ditetapkan sebagai <i>Leading Sector</i> Program Messo	72
Tabel 5.2	Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020-2024.....	75
Tabel 5.3	Susunan Keanggotaan Tim Asesor PMPRB KESDM	80
Tabel 5.4	Susunan Keanggotaan Tim TIM Penilai Internal Pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM KESDM.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi KESDM 2019	15
Gambar 1.2	<i>Grand Design</i> Reformasi Birokrasi 2010-2025	17
Gambar 1.3	Kerangka Pikir <i>Road Map</i> RB 2020-2024.....	20
Gambar 2.1	Perjalanan Reformasi Birokrasi KESDM 2014-2019	29
Gambar 4.1	Tujuan, Sasaran, dan Strategi Pelaksanaan RB Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024.....	57
Gambar 5.1	Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional Level Makro dan Messo	71
Gambar 5.2	Pelaksana Reformasi Birokrasi Level Mikro	74
Gambar 5.3	Kerangka RB/ZI/SAKIP KESDM	74
Gambar 5.4	Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil pada pembangunan ZI/ WBK/WBBM	82
Gambar 5.5	Mekanisme Pengusulan Unit Kerja WBK/WBBM.....	83
Gambar 5.6	Langkah Evaluasi Reformasi Birokrasi	88

DAFTAR SINGKATAN

APBN	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
ASN	: Aparatur Sipil Negara
BPH	: Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi
BPK	: Badan Pemeriksa Keuangan
DEN	: Dewan Energi Nasional
EBTKE	: Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi
EODB	: <i>Ease of Doing Business</i>
DITJEN	: Direktorat Jenderal
GDRB	: <i>Grand Design</i> Reformasi Birokrasi
IKK	: Indeks Kualitas Kebijakan
IKPA	: Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran
ITJEN	: Inspektorat Jenderal
KESDM	: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
KLIK	: Komunikasi Layanan Informasi dan Kerjasama
Kepmen	: Keputusan Menteri
KPRBN	: Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional
K/L/D	: Kementerian/ Lembaga/ Daerah
LKE	: Lembar Kerja Evaluasi
MP	: Manajemen Perubahan
MIGAS	: Minyak dan Gas Bumi
MINERBA	: Mineral dan Batu Bara
MONEV	: Monitoring Evaluasi
ORTALA	: Organisasi dan Tata Laksana
OTK	: Organisasi dan Tata Kerja
Permen	: Peraturan Menteri
Perpres	: Peraturan Presiden
PMPRRB	: Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
PEPRB	: Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
PPBMN	: Pusat Pengelolaan Barang Milik Negara
PROBIS	: Proses Bisnis
PNBP	: Penerimaan Negara Bukan Pajak
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
RB	: Reformasi Birokrasi

RENSTRA	: Rencana Strategis
RMRB	: <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi
RPJMN	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
SDM	: Sumber Daya Manusia
SETJEN	: Sekretariat Jenderal
SEKJEN	: Sekretaris Jenderal
SPBE	: Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
WBK	: Wilayah Bebas Korupsi
WBBM	: Wilayah Birokrasi Bersih Melayani
WEF	: <i>World Economic Forum</i>
TPRB	: Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi
TPN	: Tim Penilai Nasional
UPRB	: Unit Pengelola Reformasi Birokrasi
UPRBN	: Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional
TPRBN	: Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional
YANLIK	: Pelayanan Publik
ZI	: Zona Integritas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) merupakan sektor strategis dan sebagai andalan dalam mendukung pembangunan dan perekonomian nasional, baik melalui sisi fiskal, moneter maupun sektor riil. Kontribusi sektor ESDM dalam sisi fiskal yaitu penerimaan negara dan upaya pengendalian subsidi agar lebih tepat sasaran. Kontribusi dari sisi moneter, yang bersifat *administered price* (diatur harganya) berperan terhadap pengendalian inflasi. Sedangkan untuk sektor riil, yaitu ikut menciptakan efisiensi biaya produksi dan meningkatkan investasi di Indonesia. Disamping itu, sektor ESDM juga memiliki peranan penting sebagai penjamin sumber pasokan energi dengan harga energi yang terjangkau, pendorong aktifitas ekonomi dan peningkatan nilai tambah sumber daya alam energi dan mineral.

KESDM pada tahun 2019 menyumbang PNB sebesar Rp 180,5 triliun (migas sebesar Rp 120 T, Minerba sebesar Rp 44 T, EBT sebesar Rp 1,9 T dan lainnya sebesar Rp 13,3 T). Dari Investasi tahun 2019 sebesar Rp 33,2 triliun (migas sebesar Rp 12,9 T, listrik sebesar Rp 12,95 T, minerba sebesar Rp 6,5 T, dan EBT sebesar Rp 1,7 T) meningkat jika dibanding investasi pada tahun 2018, yaitu sebesar Rp 32,9 T.

Pengelolaan APBN dialihkan untuk belanja yang lebih produktif, pada 4 tahun terakhir (2015-2018) anggaran subsidi BBM/LPG sebesar Rp 477 triliun, ini turun sangat drastis jika dibandingkan anggaran subsidi pada periode 2011-2014 yang sebesar Rp 1.214 triliun. Disamping itu program KESDM adalah yang langsung menyentuh masyarakat antara lain BBM satu harga, *converter* kit LPG untuk nelayan dan petani, pembangunan jaringan gas kota, program rasio elektrifikasi dan desa terlistriki, penerangan jalan umum tenaga surya, dan sumur bor air tanah untuk masyarakat.

Begitu besarnya lingkup pengelolaan sektor ESDM dengan kewenangan dan kebijakannya tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, berintegritas didukung teknologi sehingga akan tercipta pelayanan kepada *stakeholder* dan masyarakat yang prima. Oleh karena itu KESDM berkomitmen

untuk terus melakukan *reform* di segala lini.

1.2 Struktur Organisasi

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian ESDM terdiri atas:

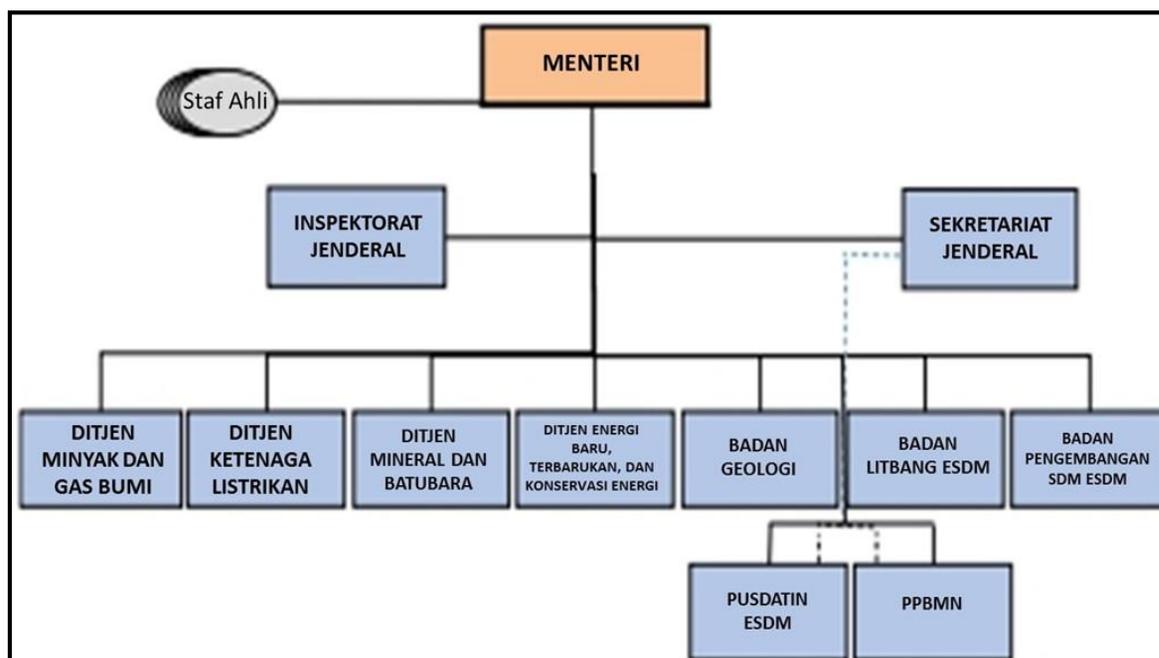
1. Sekretariat Jenderal;
2. Inspektorat Jenderal;
3. Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi;
4. Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
5. Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara;
6. Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi;
7. Badan Geologi;
8. Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral;
9. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral;
10. Staf Ahli Bidang Perencanaan Strategis;
11. Staf Ahli Bidang Investasi dan Pengembangan Infrastruktur;
12. Staf Ahli Bidang Ekonomi Sumber Daya Alam; dan
13. Staf Ahli Bidang Lingkungan Hidup dan Tata Ruang.

Berdasarkan Perpres Nomor 105 tahun 2016 tentang Perubahan atas Perpres Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Selain susunan organisasi tersebut, di lingkungan Kementerian ESDM juga terdapat organisasi yang diatur di luar Perpres Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, sebagaimana telah diubah dengan Perpres Nomor 105 Tahun 2016, yaitu:

1. Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional (Setjen DEN); dan
2. Badan Pengatur Hilir Migas (BPH Migas).

Struktur organisasi Kementerian ESDM sesuai Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai berikut:

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Kementerian ESDM Tahun 2019



1.3 Tugas dan Fungsi Kementerian ESDM

Berdasarkan Perpres Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dan Peraturan Presiden Nomor 105 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, KESDM mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang energi dan sumber daya mineral. Dalam melaksanakan tugas tersebut, KESDM menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi serta pengelolaan PNBPN sektor energi dan sumber daya mineral sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
3. pelaksanaan bimbingan teknis dan atas pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan minyak dan gas bumi, ketenagalistrikan, mineral dan batubara, energi baru, energi terbarukan, konservasi energi, dan geologi;
4. pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang ESDM;
5. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di ESDM;
6. pelaksanaan dukungan yang bersifat kepada seluruh unsur organisasi di

lingkungan Kementerian ESDM;

7. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan Kementerian ESDM;
8. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian ESDM; dan
9. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian ESDM.

1.4 Landasan Hukum

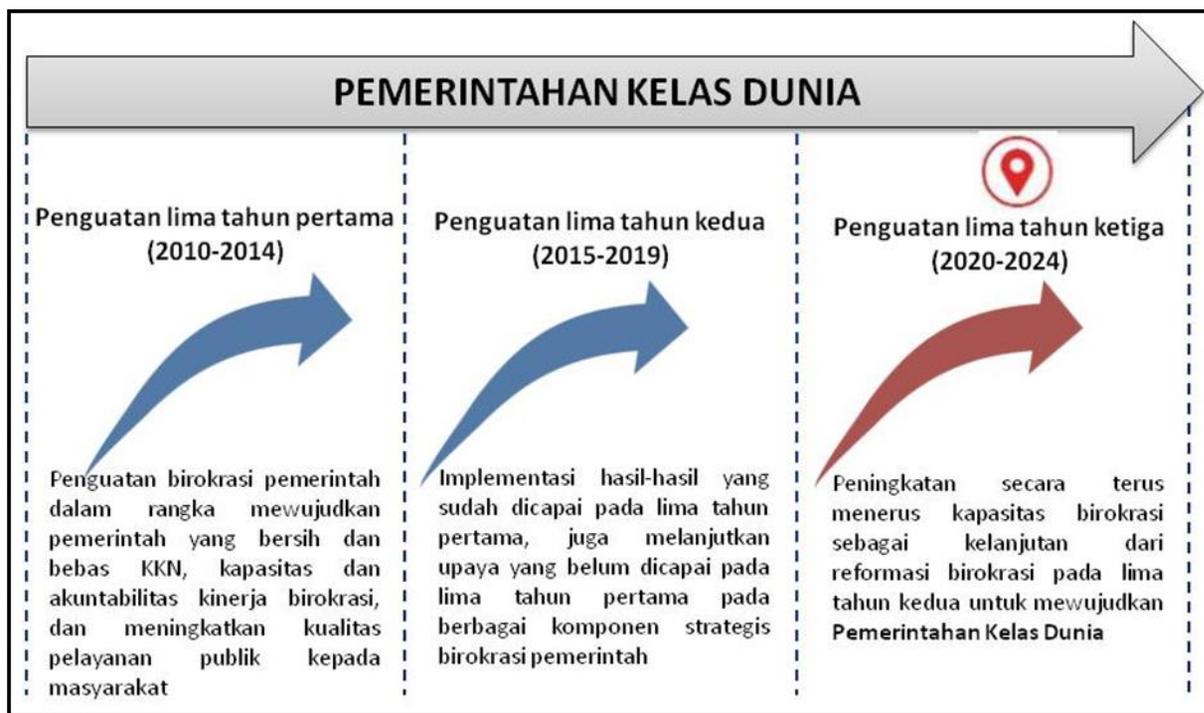
1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025;
4. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 132) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 105 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 289);
5. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
6. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 782);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442).

1.5 Latar Belakang Reformasi Birokrasi

Di dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 terbagi dalam tiga periode *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional, yaitu *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024 adalah untuk memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, dengan menetapkan perencanaan dan tata kelola reformasi birokrasi dalam sebuah dokumen perencanaan yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan *stakeholder* yang berkepentingan.

Perjalanan perodesasi 5 (lima) tahunan *Grand Design* Reformasi Birokrasi sebagaimana tercantum dalam Gambar 1.2, dimana saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Pada periode ketiga ini, reformasi birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang tercermin dari beberapa hal, antara lain pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Gambar 1.2
Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025



Saat ini, terdapat 3 (tiga) paradigma yang berjalan secara paralel dan dipergunakan secara kontekstual sesuai dengan kebutuhan dan kecocokannya demi mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia, yaitu:

- Paradigma *New Public Management*, yang ditunjukkan dengan upaya menciptakan efektivitas, efisiensi, dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil.

- b. Paradigma *New Public Service (Governance)*, dengan keterlibatan aktor lain di luar pemerintah dalam kedudukan yang sama, seperti masyarakat sipil, dunia usaha, dan media masa.
- c. Birokrasi *Weberian*, khususnya dalam mengelola pelayanan yang bersifat strategis dan terkait dengan kedaulatan negara.

1.6 Sistematika Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi

Road Map ini merupakan penjabaran dari salah satu visi misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Presiden dan Wakil Presiden terpilih terkait Reformasi Birokrasi, *Grand Design* RB 2010-2025, *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024, Rencana Strategis KESDM 2020-2024, dan melanjutkan dari *Road Map* Reformasi Birokrasi KESDM 2015-2019. Selanjutnya *Road Map* KESDM 2020-2024 menjadi acuan bagi setiap unit organisasi di Lingkungan KESDM termasuk Setjen DEN dan BPH Migas dalam menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi tingkat unit organisasi. *Road Map* KESDM 2020-2024, memuat:

1. Pendahuluan;
2. Evaluasi Capaian Dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
3. Analisis Lingkungan Strategis;
4. Sasaran Dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024;
5. Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024; Dan
6. Penutup.

Ciri-ciri reformasi birokrasi periode ketiga ini (terciptanya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel):

- a. melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN);
- b. hasilnya dapat langsung dirasakan oleh masyarakat;
- c. Meningkatnya kualitas pelayanan publik;
- d. Perubahan *mind set* dan *culture set*, agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya; dan
- e. birokrasi juga harus lebih lincah, sederhana, adaptif dan inovatif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Asas dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, yaitu:

- a. Asas Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan;

- b. Asas Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Kerangka pikir penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 adalah keterkaitan antara evaluasi capaian reformasi birokrasi dan analisis lingkungan strategis, penetapan tujuan, sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi, manajemen reformasi birokrasi, dan pelibatan para pihak.

Evaluasi reformasi birokrasi di tinjau dari beberapa aspek, antara lain kebijakan reformasi birokrasi, 8 (delapan) area perubahan, implementasi program Reformasi Birokrasi, serta ketercapaian sasaran sesuai indikator per area. Analisis lingkungan strategis dilihat dari dua faktor, yaitu faktor lingkungan dan faktor isu strategis. Faktor lingkungan merupakan konteks beroperasinya reformasi birokrasi dan faktor isu strategis sebagai konten dalam proses reformasi birokrasi. Faktor lingkungan adalah beberapa hal yang mempengaruhi jalannya program reformasi birokrasi beroperasi, diantaranya politik dan kooptasi birokrasi, penegakan dan kepastian hukum, administrasi dan kelembagaan, budaya birokrasi, serta globalisasi dan transformasi digital.

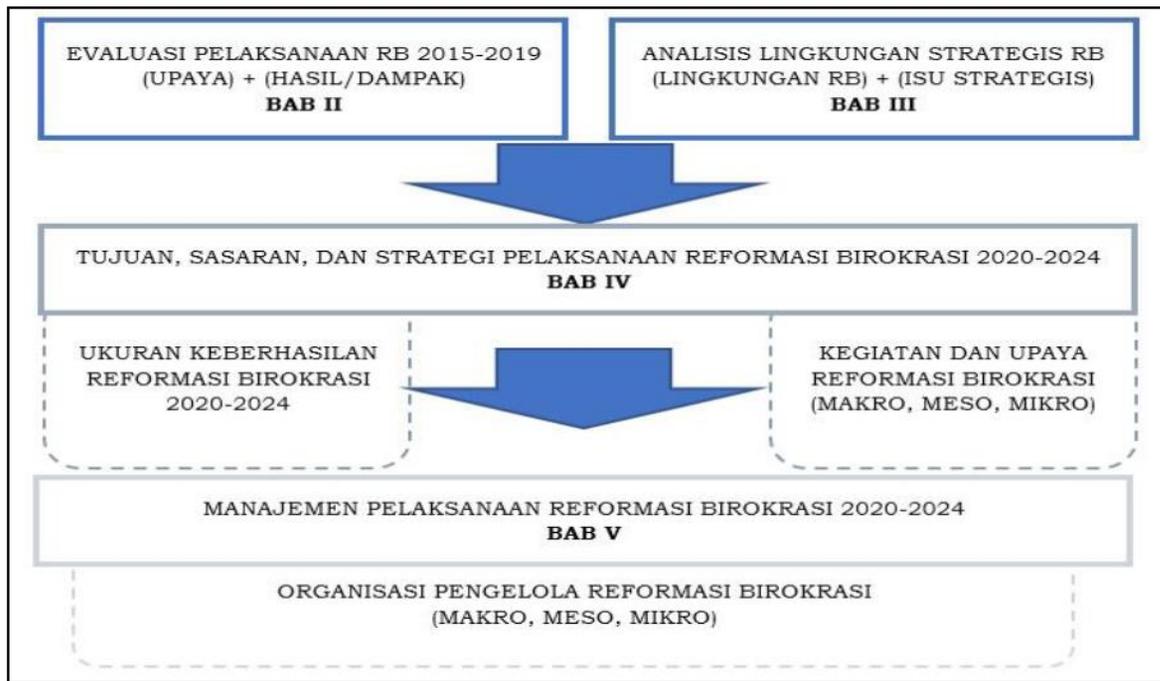
Faktor isu strategis yang berpengaruh signifikan dalam proses reformasi birokrasi, diantaranya adalah penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan pemanfaatan teknologi. Setelah dilakukan evaluasi capaian analisis lingkungan strategis, maka ditetapkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi beserta strategi pelaksanaannya. **Tujuan** pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih, sedangkan **Sasaran** reformasi birokrasi yaitu birokrasi bersih dan akuntabel, kapabel dan pelayanan publik yang prima.

Strategi pelaksanaan reformasi birokrasi dibagi ke dalam dua tingkatan pelaksanaan, yaitu tingkat nasional (pelaksanaan Makro dan Meso), serta tingkat pelaksanaan mikro (instansional/kementerian). Untuk *road map* tingkat instansional/kementerian masih sama dengan *road map* periode 2015-2019, dengan menambahkan sasaran dan indikator program yang terukur (indeks) pada setiap area perubahan.

Selanjutnya, agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dibentuk tim yang berperan melakukan pengelolaan reformasi birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan serta mempercepat tata kelola pemerintahan yang

baik dan transparan di lingkungan KESDM. Untuk organisasi pelaksanaan reformasi birokrasi level mikro di Kementerian ESDM telah di bentuk Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi dan Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, baik tingkat kementerian maupun Unit Kerja, yang terdiri dari perwakilan seluruh unit di lingkungan KESDM.

Gambar 1.3
Kerangka Pikir Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024



1.7 Rencana Strategis KESDM 2020-2024

Berdasarkan Kepmen ESDM Nomor 1808K/07/MEM/2015 tanggal 18 Agustus 2015 tentang Nilai-Nilai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, nilai-nilai KESDM yang harus dijadikan pedoman bagi pimpinan dan seluruh ASN KESDM dalam rangka mengabdikan, bekerja, dan bersikap serta sebagai landasan untuk melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja sehingga dapat terwujud SDM yang berkualitas untuk mendukung peningkatan kinerja Kementerian ESDM. Nilai-nilai KESDM meliputi:

1. Jujur

Nilai kejujuran diartikan dengan berperilaku mematuhi dan tunduk secara konsisten terhadap aturan dan standar etik yang berlaku. Dalam implementasinya, nilai kejujuran memiliki makna dalam berpikir, berperilaku, bertindak dengan amanah, transparan, penuh integritas, memegang teguh kode etik, dan loyal kepada bangsa dan negara. Nilai kejujuran wajib dilaksanakan

dan berlaku bagi pimpinan dan seluruh ASN di lingkungan KESDM. Pelaksanaan nilai-nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku Jujur sebagai berikut:

- a. Menjaga kepercayaan dengan baik;
- b. Melaksanakan tugas dengan prinsip-prinsip keterbukaan;
- c. Selarasnya kata dengan perbuatan;
- d. Patuh kepada peraturan yang berlaku; dan
- e. Setia kepada KESDM, bangsa dan negara.

2. Profesional

Sikap profesional berhubungan erat dengan sikap akuntabilitas dan integritas sebagai ASN. Profesional memiliki makna bekerja dengan semangat, cermat, akuntabel, disiplin, akurat, dan tuntas atas dasar kompetensi terbaik. Sikap profesional ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, komitmen yang tinggi, dapat membangun sinergi internal dan eksternal, serta mampu melihat perkembangan jauh ke depan. Pelaksanaan nilai-nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku Profesional, sebagai berikut:

- a. Mengembangkan kompetensi diri sesuai dengan tuntutan pekerjaan;
- b. Menjalankan tugas dengan optimis dan teliti;
- c. Menaati kewajiban dan menghindari larangan;
- d. Bekerja dengan tepat dan menghindari kesalahan;
- e. Memenuhi janji yang sudah disepakati;
- f. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan pihak lain;
- g. Menyelesaikan tugas secara menyeluruh dan tidak tertunda;
- h. Dapat mempertanggungjawabkan setiap tugas yang dikerjakan; dan
- i. Memiliki pemikiran yang jauh ke depan;

3. Melayani

KESDM berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada publik. Untuk itu, dalam memberikan layanan prima, pelayanan harus dilakukan dengan memahami kebutuhan pemangku kepentingan dan masyarakat terlebih dahulu. Selain itu, dalam memberikan pelayanan, komitmen melayani secara sepenuh hati, proaktif, efisien, dan tepat waktu dalam rangka memenuhi kepuasan internal dan publik sangat diperlukan. Pelaksanaan nilai-nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku “melayani”, sebagai berikut:

- a. Memahami kebutuhan pemangku kepentingan dengan baik;
- b. Menyusun standar pelayanan yang sederhana;
- c. Melayani sesuai standar pelayanan dengan kualitas yang tinggi;
- d. Melayani dengan senyum, sapa, salam dan santun;
- e. Melayani dengan inisiatif yang tinggi;
- f. Melayani dengan mudah dan tidak berbelit-belit;
- g. Melayani dengan tepat waktu sesuai dengan standar pelayanan; dan
- h. Melayani dengan mengutamakan kepuasan internal dan publik.

4. Inovatif

Inovatif dalam bersikap memiliki arti siap mencurahkan segala kemampuan diri dalam berpikir secara luas dengan batasan-batasan norma untuk menciptakan sesuatu yang baru bagi diri kita sebagai ASN, maupun masyarakat dan lingkungan sekitar, mampu untuk berwawasan terbuka, selalu belajar untuk peningkatan diri, memiliki ide baru yang bermanfaat, dan membuat solusi dalam pekerjaan untuk mempercepat tercapainya target kinerja. Pelaksanaan nilai-nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku “inovatif”, sebagai berikut:

- a. Memiliki ide baru yang bermanfaat;
- b. Terbuka terhadap berbagai ide baru disertai sikap kritis;
- c. Setiap pekerjaan berorientasi mempercepat tercapainya target kinerja;
- d. Belajar untuk meningkatkan kemampuan diri; dan
- e. Mampu membuat solusi alternatif dalam pekerjaan.

5. Berarti

Berarti dapat diartikan dengan menjadi manusia yang memanusiakan manusia yang dapat memberikan manfaat ke beberapa sisi yaitu bagi diri sendiri, orang lain, KESDM, masyarakat, bangsa dan negara sehingga menjadi teladan, tempat bertanya, mampu memimpin, dan memecahkan masalah.

Pelaksanaan nilai-nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku “berarti”, sebagai berikut:

- a. Menghargai dan menghormati orang lain layaknya terhadap diri sendiri;
- b. Berkontribusi untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri, orang lain, KESDM, masyarakat, bangsa dan negara;
- c. Sebagai tempat bertanya yang menyenangkan;
- d. Menjadi teladan yang baik di KESDM dan masyarakat;
- e. Memiliki jiwa kepemimpinan yang baik; dan

- f. Mampu menganalisis permasalahan untuk dipecahkan.

A. Tujuan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Dalam mewujudkan visi-misi dan arahan Presiden Republik Indonesia 2020-2024, KESDM merumuskan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemandirian dan ketahanan energi;
2. Optimalisasi pengelolaan energi dan mineral yang berkelanjutan dalam rangka meningkatkan nilai tambah;
3. Penguatan kapasitas organisasi dalam rangka menjadi penggerak utama sektor ESDM; dan
4. Ketersediaan data dan informasi mitigasi dan penanggulangan kebencanaan geologi yang cepat dan akurat.

B. Sasaran Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Sasaran Strategis KESDM merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh KESDM dan dijabarkan dalam bentuk arah kebijakan, strategi, program (baik itu program teknis maupun generik) dan kegiatan, beserta kerangka regulasi, kerangka pendanaan dan kerangka kelembagaan.

Dalam rangka mendukung pencapaian 4 (empat) tujuan sebagaimana disebutkan di atas, KESDM telah menetapkan 13 (tiga belas) sasaran strategis sebagai berikut:

1. Meningkatnya kemandirian dan ketahanan energi nasional;
2. Optimalisasi ketersediaan produk mineral;
3. Meningkatnya pelayanan mitigasi bencana geologi;
4. Meningkatnya kompetensi SDM sektor ESDM;
5. Optimalisasi kontribusi sektor ESDM yang bertanggung jawab dan berkelanjutan;
6. Layanan sektor ESDM yang optimal;
7. Perumusan kebijakan dan regulasi sektor ESDM yang berkualitas;
8. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian sektor ESDM yang efektif;
9. Penelitian dan pengembangan sektor ESDM yang produktif;
10. Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima;
11. Organisasi yang fit dan SDM yang unggul;
12. Optimalisasi teknologi informasi yang terintegrasi; dan
13. Pengelolaan sistem anggaran yang optimal.

C. Target Kinerja

Terwujudnya visi dan misi Presiden sampai dengan tahun 2024 sangat dipengaruhi oleh pencapaian tujuan dan sasaran strategis kementerian/lembaga. Untuk itu setiap sasaran strategis memiliki indikator kinerja yang terukur dengan metode penilaian yang transparan dalam rangka menilai pencapaian secara akurat serta memetakan kendala dan hambatan sedini mungkin, untuk menentukan rekomendasi serta menjalankan langkah-langkah strategis sebagai upaya mengoptimalkan kinerja KESDM. Penjabaran indikator kinerja dari KESDM sampai dengan tahun 2024 sebagaimana terlampir pada Tabel 1.1.

Pada Tabel 1.1 telah mencantumkan beberapa indikator sesuai *Road Map* RB Nasional 2020-2024, antara lain Indeks Kualitas Kebijakan, Indeks Kelembagaan, Indeks SPBE, Indeks Pengelolaan Keuangan, Indeks Profesionalitas ASN, Nilai SAKIP, Maturitas SPIP, Kapabilitas APIP, Opini BPK (WTP), dan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat telah ada dalam dokumen Renstra KESDM 2020-2024. Selain itu, masih ada beberapa indikator yang belum terakomodir dalam dokumen target Renstra KESDM 2020-2024, antara lain indeks Kepemimpinan Perubahan, Indeks Reformasi Hukum, Indeks Pengawasan Kearsipan, Indeks Pengelolaan Aset, Indeks Merit Sistem, Indeks Tata Kelola Manajemen ASN, Indeks Perencanaan, Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa, serta Indeks Pelayanan Publik.

Tabel 1.1

Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja KESDM 20202024

No	Sasaran Strategis/Indikator kinerja utama	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya Kemandirian dan Ketahanan Energi Nasional						
	- Indeks Kemandirian Energi Nasional	Indeks	59,95	59,77	59,95	60,16	61,49
	- Ketahanan Energi Nasional	Indeks	72,09	72,48	72,44	72,29	70,03
2	Optimalisasi Ketersediaan Produk Mineral						
	- Indeks Pasokan Mineral untuk Peningkatan Nilai Tambah Dalam Negeri	Indeks	75,04	75,53	77,63	78,86	79,42
3	Meningkatnya Pelayanan Mitigasi Bencana Geologi						
	- Indeks Mitigasi Bencana Geologi	Indeks	54,8	57,66	60,49	63,32	66,18
4	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia						
	- Jumlah Pengembangan SDM Yang Kompeten dan Profesional	Orang	40,77	50,99	60,01	70,66	83,36
5	Optimalisasi Kontribusi Sektor ESDM yang Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan						
	- Persentasi Realisasi Penerimaan PNPB	%	89	90	92	94	95
	- Persentasi Realisasi Investasi	%	83	88	87	87	87
6	Layanan Sektor ESDM Yang Optimal						
	- Indeks Kepuasan Layanan Sektor ESDM	Indeks Skala 4	3,20	3,25	3,30	3,35	3,40
7	Perumusan Kebijakan dan Regulasi Sektor ESDM yang Berkualiti						
	- Indeks Kualitas Kebijakan	Indeks	62	65	70	74	78
	- Indeks Implementasi Kebijakan	Indeks	67,3	71,7	75,6	78,5	81,3
8	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Sektor ESDM yang Efektif						
	- Indeks Efektifitas Pembinaan dan Pengawasan	Indeks	75,5	76,5	77,5	78,5	79,5
	- Nilai Maturitas SPIP	Indeks Skala 5	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9
	- Nilai SAKIP ESDM	Nilai	80	80,5	81	81,5	82
9	Penilaian dan Pengembangan SDM Yang Produktif						
	- Jumlah Pemanfaatan Hasil Litbang	Buah	8	9	11	11	12
10	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif dan Berorientasi pada Layana Prima						
	- Indeks Reformasi Birokras	%	80	85,1	85,5	90	95,5
11	Organisasi Fit dan SDM yang Unggul						
	- Nilai Evaluasi Kelembagaan	%	73,25	74	74	74	75
	- Indeks Profesionalitas ASN	%	71	73	75	78	82
12	Optimalisasi Teknologi Informasi yang Terintegritas						
	- Indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik)	Indeks Skala 5	3,9	4	4,1	4,2	4,3
13	Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal						
	- Nilai Indikator Kinerja Pelaksana Anggaran (IKPA)	Nilai	90	90,25	90,5	90,75	91,0
	- Opini BPK RI Atas Laporan Keuangan KESDM	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

1.8. Capaian dan Tantangan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2015-2019

Berbagai upaya yang telah dilakukan dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan KESDM, antara lain:

- a. Dukungan serta komitmen dari pimpinan yang kuat untuk melaksanakan reformasi birokrasi agar pelayanan kepada masyarakat dapat dirasakan secara nyata.
- b. Terdapat 9 (sembilan) unit kerja yang telah mendapatkan unit kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dalam rangka pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) sebagai wujud penerapan reformasi birokrasi di Kementerian ESDM.
- c. Secara terus menerus telah melakukan analisis dan identifikasi peraturan perundang-undangan dalam rangka pelaksanaan *omnibus law*.
- d. Penataan organisasi/kelembagaan, antara lain telah mengurangi jabatan struktural dari 229 menjadi 101 di SKK Migas.
- e. Nilai pengawasan kearsipan sangat baik, yaitu 91,35 di tahun 2019.
- f. Penyampaian LHKPN sebesar 100%, sedangkan LHKASN sebesar 99,84%.
- g. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan iklim investasi, telah mencabut 186 regulasi dan perizinan, serta mengembangkan *Contact Center* 136 dengan tingkat *Call Service Ratio* sebesar 97,30%.

Tantangan kedepan dalam rangka meningkatkan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan KESDM, antara lain:

- a. *Road Map* Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024 selaras dengan Renstra KESDM 2020-2024, serta diturunkan kedalam *Road Map* RB di masing-masing unit eselon I di lingkungan KESDM.
- b. Memperkuat Agen Perubahan dengan membangun *social control* bagi penguatan integritas.
- c. Dalam rangka pelaksanaan pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan agar memperhatikan tingkat efektifitas dan efisiensi.
- d. Kedepan, reviu atas struktur organisasi harus difokuskan kepada kesesuaian antara struktur organisasi dengan *output/outcome* dan KESDM.
- e. Mengembangkan dan implementasi *E-Government* yang terintegrasi.
- f. Implementasi sistem manajemen SDM untuk mendorong terwujudnya *merit system* di KESDM.

- g. Evaluasi penanganan gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, *Whistle Blowing System* dan benturan kepentingan.
- h. Membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) yang berkualitas dan kuantitas pada seluruh unit layanan.
- i. Melakukan *survei* mandiri terhadap kualitas pelayanan dan persepsi korupsi secara berkala.
- j. Menciptakan KESDM sebagai birokrasi kelas dunia dengan cara meningkatkan kualitas ASN KESDM (*SMART* ASN KESDM).

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL 2020-2024



BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

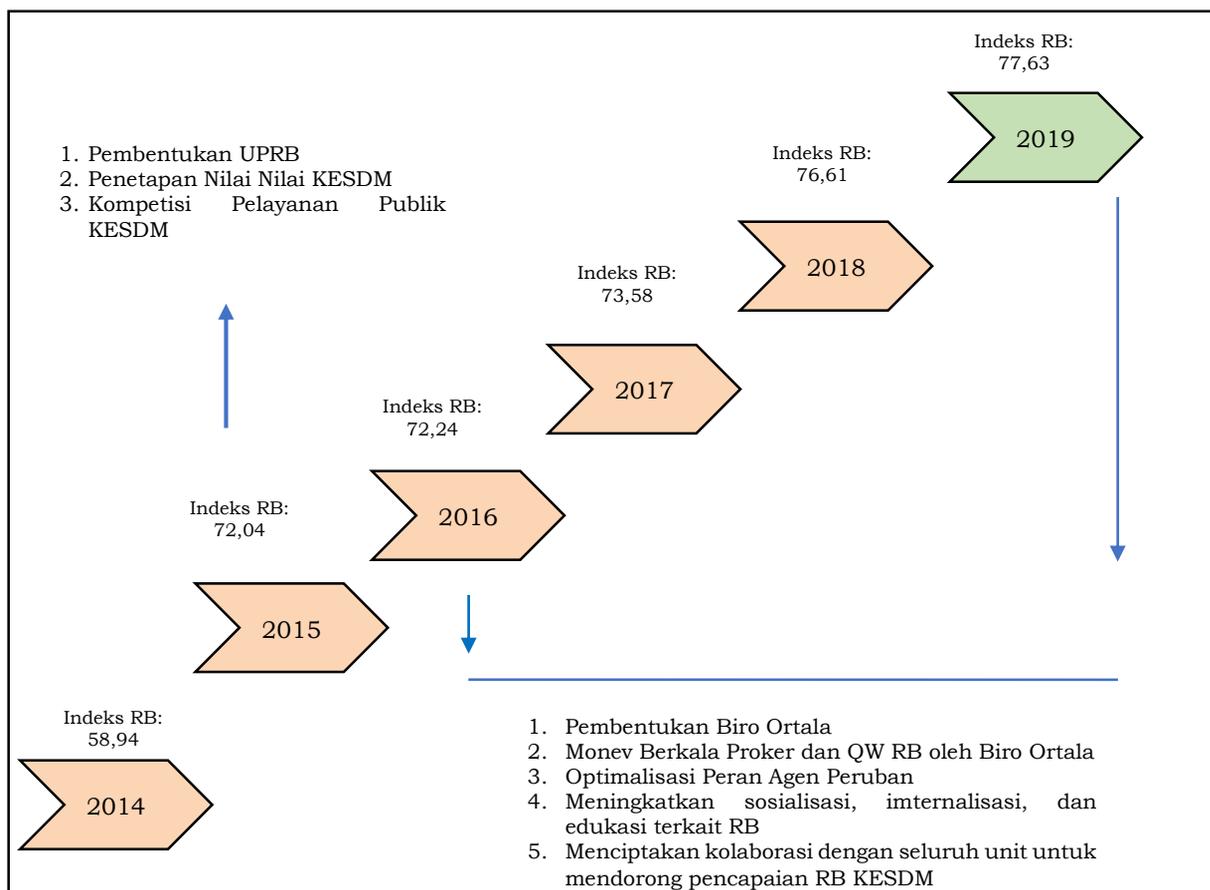
2.1 Sekilas Perjalanan Reformasi Birokrasi KESDM

Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi* 2010 – 2025 dan Permen PAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi* 2020 – 2024 serta Permen PAN-RB Nomor 26 Tahun 2020 tentang *Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi* 2020 – 2024 menjadi dasar bagi KESDM menyusun dokumen usulan RMRB KESDM pada Tahun 2020-2024. Oleh karena itu, menjadi penting untuk mengetahui pencapaian indeks reformasi birokrasi selama 6 (enam) tahun terakhir.

Setidaknya hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dapat terangkum penilaiannya dengan menunjukkan konsistensi penilaian yang meningkat. Hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2014 pada KESDM mendapat penilaian 58,94. Hasil evaluasi penilaian Reformasi Birokrasi KESDM pada tahun 2015 mendapat nilai 72,04. tahun 2016 yaitu 72,24, tahun 2017 yaitu 73,58, tahun 2018 yaitu 76,61 dan tahun 2019 yaitu 77,63, sebagaimana tercantum pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1

Perjalanan Reformasi Birokrasi KESDM 2014-2019



Gambar 1.2 menunjukkan bahwa upaya peningkatan pencapaian nilai indeks reformasi birokrasi terus dilakukan secara konsisten. Perbaikan yang dilakukan terus menunjukkan hasil yang secara sedikit demi sedikit mampu untuk menggugah seluruh entitas di KESDM. Pimpinan dan pegawai semakin menunjukkan komitmen dan antusiasnya bahwa reformasi birokrasi merupakan tanggung jawab bersama. Selain itu semakin menyadari bahwa tantangan yang dihadapi dalam mengakselerasi pencapaian indeks RB membutuhkan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi dan setiap entitas di KESDM.

Dengan demikian RMRB KESDM 2020-2024 ke depan nantinya dapat menjadi *guidance* oleh setiap unit dalam menentukan program kegiatan dan *quick wins* yang dapat mengakselerasi pencapaian indeks reformasi birokrasi. Oleh karena itu, RMRB KESDM 2020-2024 ini menjadi pondasi untuk unit menurunkan RMRB kementerian menjadi RMRB unit Eselon I. Arah ke depan pelaksanaan reformasi birokrasi diharapkan dapat menetes sampai ke unit kerja terkecil dan terluar di setiap instansi pemerintah.

2.2 Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi KESDM 2015-2019

Dalam istilah yang sangat umum evaluasi kebijakan dimaknai sebagai alat analisis dan prosedur yang digunakan untuk melakukan dua hal (Wollman, 2015: 554). *Pertama*, evaluasi kebijakan sebagai alat analisis dalam menyelidiki program kegiatan untuk mendapatkan semua informasi penting berkaitan dengan penilaian kinerja, baik proses dan hasil kebijakan. *Kedua*, evaluasi kebijakan sebagai tahapan siklus kebijakan yang lebih mengacu pada pelaporan kembali informasi tersebut sebagai input bagi proses pembuatan kebijakan.

Sementara itu Parson (2008:547) mencatat bahwa evaluasi kebijakan merupakan pemeriksaan yang objektif, sistematis, dan empiris terhadap efek dari kebijakan dan program publik terhadap targetnya dari segi tujuan yang ingin dicapai. Dimana tujuan pokok dari evaluasi kebijakan ialah untuk melihat seberapa besar kesenjangan antara pencapaian dan harapan atas suatu kebijakan (Nugroho, 2011: 670). Dalam melakukan evaluasi kebijakan dapat dikaitkan dalam 3 (tiga) proses pembabakan waktu yakni: evaluasi *ex-ante* : yang artinya melihat evaluasi kebijakan dilakukan

Sebelum suatu kebijakan dilaksanakan; *ongoing*: yang artinya melihat evaluasi kebijakan dilakukan pada saat proses kebijakan berlangsung, dan *ex-post*: yang artinya evaluasi kebijakan dilakukan setelah berakhirnya suatu kebijakan dilakukan yang biasanya dalam suatu periode tertentu.

Substansi pada Bab II ini merupakan evaluasi atas penyampaian pelaksanaan program kegiatan *Road Map* KESDM 2015-2019. Evaluasi dilakukan setelah (*ex-post*) berjalannya waktu kegiatan dari tahun 2015-2019, yaitu pada tahun 2020. Evaluasi ini dilakukan dengan menganalisis pelaksanaan program kegiatan dari 8 (delapan) area perubahan di KESDM. Selain itu evaluasi yang diuraikan dalam Bab II juga merupakan hasil evaluasi yang dilakukan oleh instansi pembina yaitu Kementerian PAN-RB. Sehingga, hasil evaluasi tersebut memiliki bobot substansi yang perlu untuk dijadikan upaya penyempurnaan. Evaluasi yang dilakukan ini bertujuan untuk menganalisis program kegiatan apa yang masih dapat dioptimalisasikan lagi pada periode selanjutnya dan sebagai dasar penyusunan strategi dalam mengakselerasi peningkatan nilai indeks reformasi birokrasi. Manfaat yang diharapkan sebagai langkah awal agar dalam penyusunan program kegiatan serta *quick wins* dalam RMRB 2020-2024 dapat berdampak luas baik secara legalitas maupun substansial.

Program Kegiatan dan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024 sebagaimana terlampir pada halaman 95.

2.3 Evaluasi Capaian Delapan Area Perubahan

Evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan dari tahun 2015 setidaknya ada empat aspek yang ditinjau. Keempat aspek tersebut saling melengkapi dan berkaitan. Keempat aspek tersebut diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Kebijakan Reformasi Birokrasi,
2. Area perubahan sebagai komponen pengungkit program Reformasi Birokrasi,
3. Implementasi program Reformasi Birokrasi di KESDM, serta
4. Ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PANRB) Nomor 11 Tahun 2015 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, KESDM telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM). Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi

Birokrasi Instansi Pemerintah. Perubahan mendasar dari pedoman tersebut adalah penekanan cakupan evaluasi hingga ke unit kerja yang tidak diatur pada pedoman sebelumnya.

Tujuan evaluasi untuk menilai kemajuan pelaksanaan program reformasi birokrasi dalam rangka mencapai sasaran yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang semakin membaik. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM.

Secara garis besar kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan KESDM dapat terlihat dari upaya seluruh pegawai untuk bersungguh-sungguh mewujudkan kualitas pelayanan yang lebih baik dengan moto cepat, cermat dan produktif. Hal ini terlihat dari kenaikan indeks RB mulai tahun 2016 yaitu 72,24, tahun 2017 yaitu 73,58, tahun 2018 yaitu 76,61 dan tahun 2019 yaitu 77,63. Kenaikan indeks RB tersebut merupakan bukti komitmen pimpinan dan seluruh pegawai yang berkelanjutan. Hasil nyata kenaikan indeks RB di KESDM terbukti dari beberapa pencapaian, diantaranya:

1. Pengelolaan keuangan memperoleh opini WTP selama tiga tahun berturut-turut mulai dari tahun 2016 s.d 2018;
2. Pengelolaan PNPB 2019 yang mencapai sebesar 181% dari target;
3. Menerima BKN Award 2019, *Top IT and Innovation Leadership*, BMN Award 2019, dan penghargaan pengelolaan Arsip dengan kategori "Sangat Memuaskan";
4. Deregulasi 90 peraturan dan 96 Perizinan pada tahun 2018 dan 2019;
5. Penguatan organisasi dengan melakukan penataan struktur dan transformasi kelembagaan yang lebih sederhana dan cepat;
6. Aplikasi Perizinan *Online ESDM* terintegrasi dan capaian indeks Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) 3,8 dari maksimum 5;
7. Kami juga terus melakukan penguatan pengawasan internal dengan salah satunya adalah membangun kerja sama dengan kepolisian tentang bantuan pengamanan dan penegakan hukum di bidang ESDM, mengusulkan 20 (dua puluh) unit kerja menuju WBK/WBBM, meningkatkan maturitas SPIP, dan meningkatkan kapabilitas Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Terhadap capaian tersebut di atas, Kementerian ESDM banyak mendapatkan permintaan *benchmarking* dari K/L lain diantaranya PT. Kereta Api

Indonesi (KAI), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI, Kementerian Perindustrian, dinas propinsi/kabupaten, maupun dari perguruan tinggi.

Tabel 2.1
Indeks Reformasi Birokrasi KESM 2016-2019

No	Komponen penilai	Nilai Max	Nilai 2016 (tanpa unit)	Nilai 2017 (tanpa unit)	Nilai 2018 (tanpa unit)	Nilai 2019 (tanpa unit)
A	Pengungkit					
1	Manajemen Perubahan	5	2,80	3,42	3,22	3,45
2	Penataan Perundang-undangan	5	3,34	3,34	3,34	3,44
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6	4,34	3,34	4,34	4,35
4	Penataan Tatalaksana	5	3,60	3,60	3,32	3,54
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	15	13,41	13,48	13,80	13,66
6	Penguatan Akuntabilitas	6	3,65	3,65	3,65	3,67
7	Penguatan Pengawasan	12	6,94	7,48	7,88	8,02
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6	4,13	4,16	4,2	4,44
		60	42,21	43,47	43,55	44,57
B	Hasil					
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	14	15,28	14,87	10,09	1047
2	Nilai Kapasitas Organisasi (Survey Internal)	6			5,14	
3	Nilai Persepsi Korupsi (Survey Eksternal)	7	7,79	9,08	6,28	6,07
4	Opini BPK	3			3,00	3,00
5	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survey Eksternal)	10	8,57	8,47	8,55	8,13
		40	31,64	32,42	33,06	33,06
	Indeks RB	100	73,85	75,89	76,61	77,63

Secara umum, pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian ESDM sudah berjalan dengan baik dan berkelanjutan. Hal tersebut dapat di lihat dari table 2.1 di atas bahwa telah terjadi peningkatan nilai indeks RB KESDM. Kenaikan tersebut terjadi dalam kurun empat tahun terakhir dari penilaian 2016 s.d 2019. Kemajuan indek RB KESDM dapat terlihat dari delapan area perubahan yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1) Area Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi.

Dalam mengukur pencapaian program ini digunakan beberapa indikator, diantaranya:

- a. Terlaksananya upaya pembangunan Agen Perubahan dan terwujudnya inovasi yang telah dilaksanakan
- b. Monitoring dan evaluasi *Road Map* RB telah dilakukan secara berkelanjutan dan berkala.
- c. Media komunikasi untuk mensosialisasikan, internalisasi, dan edukasi RB dilakukan secara masif di setiap unit kerja sampai tingkat terkecil.

Hal yang sudah dilakukan:

- a. Dukungan dan komitmen pimpinan yang tinggi untuk melakukan berbagai perubahan ke arah perbaikan di tingkat pusat dan unit kerja telah berjalan dengan baik;
- b. Tim Reformasi Birokrasi telah berjalan cukup baik di tingkat pusat dan unit kerja, khususnya dalam penerapan zona integritas sebagai miniatur RB di Kementerian ESDM. Dari 25 unit kerja yang diajukan pada tahun 2019, terdapat 5 (lima) unit kerja yang mendapatkan predikat WBK di lingkungan Kementerian ESDM.
- c. Peningkatan nilai reformasi birokrasi dari tahun ke tahun.
- d. Perubahan pola pikir dalam pengelolaan anggaran Kementerian ESDM bahwa 50% lebih telah dialokasikan untuk kepentingan masyarakat.
- e. Jumlah Agen Perubahan bertambah dari 33 pegawai menjadi 86 pegawai dan pejabat
- f. Reformasi birokrasi semakin dikenal seluruh pegawai.

Rekomendasi:

1. Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM tahun 2020-2025 agar diselaraskan dengan dokumen Rencana Strategis Kementerian ESDM tahun 2020-2024; dan
2. Memperkuat peran Agen Perubahan dengan membangun *social control* diantara rekan kerja dalam upaya penguatan integritas serta mengoptimalkan monitoring dan evaluasi atas kinerja Agen Perubahan.

Dua Rekomendasi di atas yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan manajemen perubahan yang lebih baik pada periode selanjutnya. Dengan kata lain pada implementasi periode berikutnya area manajemen perubahan masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan.

2) Area Perundang-undangan

Penataan Peraturan Perundang-undangan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah.

Dalam mengukur pencapaian program ini digunakan beberapa indikator, diantaranya:

- a. Telah dilakukan identifikasi, analisis, pemetaan, dan revisi terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis
- b. Telah dilakukan penyederhanaan perundangan yang menghambat investasi, birokrasi, dan kecepatan pemberian layanan

Hal yang sudah dilakukan:

- a. Telah melakukan identifikasi/analisis terhadap peraturan perundangan yang tidak harmonis di lingkungan Kementerian ESDM
- b. Kementerian ESDM menyederhanakan 10 regulasi menjadi 1 regulasi dan mencabut 32 regulasi. Selain itu KESDM kembali melakukan penyederhanaan kurang lebih 60 regulasi di sektor ESDM

Rekomendasi:

Evaluasi terhadap pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan agar mengukur efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan

Rekomendasi di atas yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan perundangan yang lebih baik pada periode selanjutnya. Dengan kata lain pada implementasi periode berikutnya area perundangangan masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan dalam pencapaiannya.

3) Area Penataan Kelembagaan

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi instansi pemerintah menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*).

Dalam mengukur pencapaian program ini digunakan beberapa indikator, diantaranya:

- a. Telah dilakukan evaluasi kelembagaan; dan
- b. Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti.

Hal yang sudah dilakukan:

- a. Telah melakukan penataan organisasi pada SKK Migas dengan melakukan pengurangan jabatan struktural dari 229 menjadi 101, sehingga lebih sederhana dan efektif; dan

- b. Nilai evaluasi mandiri KESDM adalah 73,25 atau termasuk dalam Peringkat Komposit P-4, artinya adalah kondisi dimensi struktur dan proses efektif, kemampuan akomodasi kebutuhan internal dan adaptasi lingkungan eksternal tinggi, dan kelemahannya kecil.

Rekomendasi:

Reviu atas struktur organisasi hendaknya lebih difokuskan kepada kesesuaian antara struktur organisasi dengan kinerja yang ingin dihasilkan dan mandat KESDM

Rekomendasi tersebut yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan kelembagaan yang lebih baik pada periode selanjutnya. Dengan kata lain pada implementasi periode berikutnya area kelembagaan masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan dalam pencapaiannya. Apalagi evaluasi kelembagaan masih membutuhkan terus upaya penyempurnaan kelembagaan yang sesuai kebutuhan KESDM.

4) Area Tata Laksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah.

Dalam mengukur pencapaian program ini digunakan beberapa indikator, diantaranya:

- a. Peta proses bisnis yang dijabarkan ke dalam SOP dan telah dievaluasi; dan
- b. Telah terdapat pengembangan *e-goverment* terintegrasi.

Hal yang sudah dilakukan:

- a. Hasil pengawasan kearsipan yang dilakukan oleh ANRI pada tahun 2019 menunjukkan hasil yang sangat baik dengan nilai 91,35;
- b. Telah ditetapkan Keputusan Menteri ESDM Nomor 3940 Tahun 2017 tentang Proses Bisnis Level 0 dan Level 1 Kementerian ESDM dan Penunjukan Pemilik Proses; dan
- c. Kesiapan Kementerian ESDM menuju sistem pemerintahan berbasis elektronik telah mencapai indeks 3,8 dari maksimal 5. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, penerapan tata laksana berbasis elektronik, dan mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan transparan.

Rekomendasi:

Melakukan pengembangan dan implementasi *e-Government* yang terintegrasi

Rekomendasi tersebut yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan tata laksana lebih baik pada periode selanjutnya. Dengan kata lain pada implementasi periode berikutnya area tata laksana masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan dalam pencapaiannya. Selain itu rekomendasi yang diusulkan setidaknya dapat memberikan gambaran awal terkait upaya penyempurnaan dalam area tata laksana pada implementasi periode selanjutnya.

5) Area Perubahan Sumber Daya Manusia

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.

Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

- a. Telah terdapat standar kompetensi
- b. Telah dilakukan pengembangan SDM (melalui *e-learning*)
- c. Telah ditetapkan peta jabatan

Hal yang sudah dilakukan:

- a. Kementerian ESDM telah melakukan penjabaran (*cascading*) kinerja secara berjenjang dari tingkat kementerian sampai penanggung jawab kegiatan di pusat hingga UPT dengan menggunakan *logic model*, sehingga kinerja organisasi terdistribusikan sampai jenjang terendah dalam organisasi secara terukur dan telah dimanfaatkan untuk penyusunan perjanjian kinerja
- b. Peningkatan kapasitas SDM dilakukan dengan metode diklat, magang, seminar ataupun sekolah S2 dan S3.
- c. Kementerian ESDM telah melakukan rasionalisasi pegawai melalui rekrutmen dengan jumlah penerimaan pegawai baru yang angkanya dikendalikan sejak tahun 2017-2018

Rekomendasi:

Meningkatkan implementasi sistem manajemen SDM untuk mendorong terwujudnya sistem merit di Kementerian ESDM

Rekomendasi tersebut yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan sumber daya manusia yang lebih baik pada periode selanjutnya. Dengan kata lain pada implementasi periode berikutnya area sumber daya manusia masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan dalam pencapaiannya. Selain itu rekomendasi yang diusulkan setidaknya dapat memberikan gambaran awal terkait upaya penyempurnaan dalam area sumber daya manusia pada implementasi periode selanjutnya.

6) Penguatan Akuntabilitas

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

- a. Sistem pengukuran kinerja dirancang berbasis elektronik
- b. Sistem pengukuran kinerja dapat diakses oleh seluruh unit

Hal yang sudah dilakukan:

- a. Kementerian ESDM telah melakukan penjabaran (*cascading*) kinerja secara berjenjang dari tingkat kementerian sampai penanggung jawab kegiatan di pusat hingga UPT dengan menggunakan *logic model*, sehingga kinerja organisasi terdistribusikan sampai jenjang terendah dalam organisasi secara terukur dan telah dimanfaatkan untuk penyusunan perjanjian kinerja; dan
- b. Capaian indeks SAKIP Kementerian ESDM terus meningkat dari tahun ke tahun yaitu mencapai 74,82 tahun 2018 dan meningkat menjadi 76,10 tahun 2019.

Rekomendasi:

- a. Mengintegrasikan sistem perencanaan, keuangan, dan manajemen kinerja
- b. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai bahan masukan dan perbaikan peningkatan kinerja khususnya di unit kerja

Rekomendasi tersebut yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan akuntabilitas yang lebih baik pada periode selanjutnya. Dengan kata lain pada implementasi periode berikutnya area akuntabilitas masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan dalam pencapaiannya. Apalagi implementasi

dari e-Kinerja sangat dinantikan dalam upaya mendorong upaya perubahan di KESDM.

7) Area Pengawasan

Program ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggara pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara, meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara, meningkatkan status opini BPK, dan menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

- a. Telah terdapat unit yang ditetapkan menuju WBK/WBBM
- b. Telah dilakukan evaluasi atas pembangunan zona integritas

Hal yang sudah dilakukan:

- a. Tingkat kepatuhan penyampaian LHKPN di lingkungan Kementerian ESDM telah mencapai 100% dan LHKASN sebesar 99,84%;
- b. Level maturitas SPIP Kementerian ESDM adalah mencapai level 3,387 dari skala 5, dan kapabilitas APIP mencapai level 3 dari skala 5; dan
- c. Tim Penilai Internal telah melakukan monitoring pembangunan Zona Integritas di 25 (dua puluh lima) satuan kerja setingkat eselon II dan III yang memiliki pelayanan strategis.

Rekomendasi:

Melakukan evaluasi atas efektivitas penanganan gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, *Whistle-Blowing System*, dan benturan kepentingan, serta meningkatkan pembangunan ZI secara kualitas dan kuantitas pada seluruh unit layanan.

Rekomendasi tersebut yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan pengawasan yang lebih baik pada periode selanjutnya. Dengan kata lain pada implementasi periode berikutnya area pengawasan masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan dalam pencapaiannya.

8) Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program

ini meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau), meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan, dan meningkatnya indeks kepuasan masyarakat.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

- a. Telah menerapkan sistem informasi dalam memberikan pelayanan
- b. Sistem informasi telah dilakukan perbaikan terus-menerus

Hal yang sudah dilakukan:

- a. Kementerian ESDM telah meningkatkan kualitas pelayanan publik yaitu dengan mencabut 186 regulasi dan perizinan dalam rangka meningkatkan investasi di bidang ESDM. Kementerian ESDM juga mengembangkan *Contact Center* 136 untuk mempermudah akses informasi dan pengaduan masyarakat dimana pada tahun 2019 tingkat *Call Service Ratio*-nya sebesar 97,30%.
- b. Program BBM satu harga dalam rangka memperbanyak akses BBM kepada masyarakat yang hingga saat ini sudah ada sebanyak 170 titik di seluruh Indonesia.
- c. Pembagian *converter kit* LPG gratis untuk nelayan dan petani kecil hingga 25.000 unit di 53 kab/kota tahun 2018, dan tambahan 13.305 unit untuk nelayan serta 1000 unit untuk petani kecil di 42 kab/kota tahun 2019, yang dapat mengurangi biaya operasional melaut hingga Rp 50.000/hari.
- d. Pembangunan Jaringan Gas Kota hingga 90.250 sambungan rumah pada tahun 2018, dan tambahan mencapai 74.426 pada tahun 2019, mengurangi biaya rumah tangga hingga Rp 90.000 perbulan/keluarga.
- e. Peningkatan rasio elektrifikasi yang dapat dinikmati masyarakat semakin luas yaitu pada tahun 2018 sebanyak 98.30% menjadi 98.89% pada tahun 2019.
- f. Pembagian Lampu Surya gratis untuk rakyat di desa yang belum menikmati listrik sama sekali dengan realisasi 172.996 pada tahun 2018, dan tambahan 110.668 pada tahun 2019.
- g. Penerangan jalan umum untuk peningkatan sarana prasarana masyarakat menggunakan tenaga surya sampai dengan tahun 2018 adalah 21.839 titik sepanjang 1.100 km, dan tambahan 19.734 titik pada tahun 2019.

Rekomendasi:

- a. Meningkatkan implementasi sistem *reward and punishment* dalam pelayanan pada seluruh unit layanan.
- b. Melakukan survei mandiri terhadap kualitas pelayanan dan persepsi korupsi terhadap *stakeholders* secara berkala di seluruh unit layanan, sehingga terdapat peningkatan kualitas pelayanan dan integritas secara berkelanjutan. Selain itu, hasil survei agar diinformasikan secara terbuka

Rekomendasi tersebut yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan pelayanan publik yang lebih baik pada periode selanjutnya. Dengan kata lain pada implementasi periode berikutnya area perubahan pelayanan publik masih dapat dikembangkan dan dioptimalkan dalam pencapaiannya. Pentingnya meningkatkan pelayanan publik sangat terlihat sekali dari bagaimana pemberian layanan dan proses pengaduan layanan dilakukan secara terukur dan cermat. Selain itu yang tidak kalah pentingnya ialah bagaimana mendorong inovasi baru dalam proses memberikan pelayanan publik.

Dari delapan area perubahan yang telah dilakukan evaluasi terhadap kegiatan pada tahun 2015-2019 bahwa terdapat dua area perubahan yang masih dapat dioptimalkan kembali kegiatan pada periode selanjutnya.

Tabel 2.2
Komponen Pengungkit Indeks Reformasi Birokrasi KESDM
2018-2019

No	Area	Pusat			Unit			Persentase Total Nilai RB 2019 terhadap Nilai Max
		Maximal Nilai	% Pencapaian		Maximal Nilai	% Pencapaian		
			2018	2019		2018	2019	
		a	b	c	d	(4 Unit)	(10 unit)	
1	Manajemen Perubahan	2.50	69	69	2.50	60	69	69
2	Penataan Perundang-undangan	3,75	67	75	1,25	75	50	69
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	4.50	75	65	1.50	72	95	73
4	Penataan Tatalaksana	3.00	71	81	2.00	66	56	71
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	11,50	91	93	3.50	77	83	91
6	Penguatan Akuntabilitas	3.00	61	63	3.00	61	59	61
7	Penguatan Pengawasan	6,75	74	81	5,25	66	49	57
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1.50	86	83	4.50	82	71	74
Total Pengungkit		36.50			23.50			72

2.4 Survei Capaian Pelaksanaan Evaluasi

Untuk memperkuat hasil evaluasi reformasi birokrasi yang dilakukan, maka KESDM pun melaksanakan survei. Survei tersebut dilakukan untuk mengukur bagaimana integritas jabatan dan integritas organisasi. Dari dua survei tersebut digunakan sebagai dasar untuk menganalisis strategi pelaksanaan reformasi birokrasi.

2.4.1 Survei Integritas Jabatan

Survei integritas jabatan adalah untuk mengukur pemahaman pegawai terhadap akuntabilitas kinerja jabatan, pemahaman mandat jabatan, kesesuaian tugas dan kegiatan dengan mandat, dan ukuran keberhasilan jabatan sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki. Hasil survei internal terhadap 105 responden pegawai Kementerian ESDM tahun 2019 atas integritas jabatan:

1. Sebanyak 79 orang pegawai atau 75,24% responden yang memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan dan memahami pula ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya;
2. Sebanyak 21 orang pegawai atau 20% responden telah memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan namun tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya; dan
3. Sebanyak 5 orang pegawai atau 4,76% responden yang tidak memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan serta tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya.

Tabel 2.3

Survei Integritas Jabatan

No	Survey terhadap 100 pegawai	Persentase	
		2018 (103 Koresponden)	2019 (105 Koresponden)
1	Pegawai yang memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan dan memahami pula ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya	56,3	75,24
2	Pegawai telah memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan, namun tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya	33	20
3	Pegawai yang tidak memahami tugas fungsi yang harus dilaksanakan serta tidak memahami ukuran keberhasilan pelaksanaan tugasnya	10.7 (11 orang)	4.76 (5 orang)
Indeks Integritas Jabatan			3.60

2.4.2 Survei Integritas Organisasi

Survei integritas organisasi digunakan untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai efektivitas sistem pengendalian internal organisasi, organisasi/struktur organisasi, pengelolaan keuangan, serta praktik penerapan integritas dan kode etik. Survei dilakukan untuk memastikan agar upaya pelaksanaan reformasi birokrasi telah sesuai dengan apa yang memang telah ditetapkan oleh Kementerian ESDM.

Tabel 2.4 dan 2.5 di bawah ini menunjukkan bagaimana pencapaian hasil survei integritas organisasi terhadap KESDM. Hasil yang ada menunjukkan hasil yang bersifat dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perbaikan masih terus diupayakan untuk dilakukan dan dikaji. Agar, survei yang dilakukan dapat mengalami peningkatan kedepannya.

Tabel 2.4

Survei Integritas Organisasi KESDM 2017-2019

No	Survey	Nilai Survei		
		2017	2018	2019
1	Budaya Organisasi dan Sistem Anti Korupsi	3,45	3,52	3,51
2	Integritas Kerja Terkait Pengelolaan SDM	3,68	3,69	3,66
3	Integritas Kerja dan Pelaksanaan Anggaran	3,47	3,52	3,61
4	Integritas Kerja dan Kesesuaian Perintah Atasan Dengan Aturan dan Norma	3,72	3,47	3,49
	Indeks Integritas Organisasi	3,57	3,55	3,57

Namun, bila dibandingkan tahun sebelumnya Integritas organisasi mengalami kenaikan penilaian survei. Hal ini dapat terlihat dari tabel 2.5 di bawah ini.

Tabel 2.5
Hasil Survei Integritas Organisasi KESDM 2017-2019

No	Hasil Survei	Indeks			Rata-rata Indeks K/L
		2017	2018	2019	
1	Survei Eksternal Kualitas Pelayanan	3,47	3,42	3,25	3,43
2	Survei Eksternal Persepsi Korupsi	3,39	3,59	3,47	3,57

Dari tabel 2.5 di atas bahwa indeks hasil survei eksternal terhadap kualitas pelayanan tahun 2019 mengalami penurunan, yaitu dari 3,42 di tahun 2018, menurun menjadi 3,25 pada tahun 2019. Indeks Kualitas Pelayanan Publik KESDM ini masih dibawah rata-rata Indeks K/L yang sebesar 3,34.

Demikian juga untuk Indeks Persepsi Korupsi dari hasil survei eksternal juga mengalami penurunan, dimana pada tahun 2018 sebesar 3,59 menjadi 3,47 pada tahun 2019. Indeks Persepsi Korupsi KESDM masih dibawah rata-rata Indeks Persepsi Korupsi K/L lainnya. Survei Persepsi Korupsi ini merupakan gambaran atas integritas terhadap pemberian layanan pada masyarakat/*stakeholder* KESDM. Melihat hasil survei tersebut, maka ke depan agar integritas pemberi layanan di perkuat dan ditingkatkan, serta secara berkala KESDM melakukan survei eksternal kepada *stakeholder* KESDM.

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL 2020-2024



BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

3.1 Lingkungan Strategis Reformasi Birokrasi Nasional

Bab III ini akan menguraikan dua hal yaitu konteks dan konteks kebijakan reformasi birokrasi di lingkungan KESDM. Faktor lingkungan yang dimaksud dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024 ini berisikan dua hal yaitu *context* (konteks) di mana bagaimana birokrasi beroperasi dan isu strategis merupakan *content* (konten) yang berpengaruh signifikan dalam proses reformasi birokrasi. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010-2025 menyebutkan bahwa visi reformasi birokrasi 2024 ialah terwujudnya pemerintahan yang berkelas dunia yang berciri khas pemerintahan yang dinamis (*dynamic governance*).

Pada intinya *dynamic governance* adalah kemampuan pemerintah untuk terus menyesuaikan kebijakan dan programnya baik itu dalam memformulasikan dan mengimplementasikan dalam mencapai kepentingan nasional secara jangka panjang (Neo dan Chen, 2007:7). Prasyarat tercapainya *dynamic governance* adalah komitmen dan investasi jangka panjang dalam pembangunan pegawai yang memiliki kemampuan (*able people*) dan proses yang juga mendorong terjadinya kemampuan (*agile process*).

Selain itu tantangan selanjutnya ialah bagaimana birokrasi kedepan mampu menjawab tantangan pada era *VUCA* (*Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous*). Ke depan saat dunia sedang menghadapi situasi *Vuca* birokrasi KESDM harus lebih *agile* dan inovatif dalam menghadapi situasi tersebut. Birokrasi KESDM perlu menjadi *agile* dan inovatif tidak hanya untuk meningkatkan layanan publik, tetapi juga menjawab tantangan masa depan yang tidak pasti. Dengan *agility* menawarkan adanya fleksibilitas dan adaptasi baru untuk mencapai optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan dengan cara yang inovatif dalam menghadapi lingkungan *VUCA*.

Selanjutnya pada subbab di bawah ini akan membahas bagaimana lingkungan reformasi birokrasi KESDM dan isu strategis reformasi birokrasi. Dua subbab pembahasan ini diharapkan mampu untuk memberikan gambaran singkat mengenai kondisi lingkungan strategis KESDM dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi 2020-2024.

3.2. Lingkungan Reformasi Birokrasi KESDM

Lingkungan Reformasi Birokrasi dalam RMRB KESDM adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi jalannya program Reformasi Birokrasi, diantaranya netralitas birokrasi KESDM; administrasi dan kelembagaan; dan budaya birokrasi; serta globalisasi dan transformasi digital.

a. Netralitas birokrasi KESDM

Netralitas dan profesionalitas birokrasi KESDM menjadi perhatian penting dalam mempengaruhi terlaksananya program reformasi birokrasi. Netralitas birokrasi KESDM setidaknya dapat terlihat dari 2 (dua) aspek *reform* yaitu pelibatan masyarakat dalam proses penyusunan kebijakan dan program. Dalam hal kebijakan perekrutan calon pegawai negeri di KESDM jauh dari berbagai kepentingan dan jauh dari muatan politis. Hal tersebut dapat dilihat dari hanya satu pengaduan akan proses perekrutan CPNS dari KESDM (Lapor KESDM, 2017). Pengaduan tersebut terkait adanya keinginan pengumuman nilai SKB (seleksi kompetensi bidang) secara transparan. Dimana pengaduan tersebut telah ditindaklanjuti dengan membuat aplikasi *e-wawancara* yang dapat menampilkan nilai SKB secara *real time*.

Selain itu dalam penentuan pejabat pimpinan tinggi pratama sudah melakukan seleksi terbuka (*open bidding*) dengan para asesor dari eksternal (akademisi) yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu, mengupayakan performa ASN yang apolitis melayani semua pihak secara fair dan bertanggung jawab merupakan keniscayaan, karena ASN merupakan pelaksana keputusan politik pemerintah dan pelaksana utama fungsi pelayanan publik (Prasojo, dkk, 2006).

Dengan demikian dalam menciptakan administrasi dan kelembagaan ASN yang diinginkan ialah menciptakan struktur, sistem, dan manusia (kepegawaian) dapat saling terhubung dan dapat mendorong pencapaian kinerja di Lingkungan KESDM. Dimana struktur yang mampu mendorong pelayanan publik yang cepat dan tepat. Sistem (proses) dimana diciptakan untuk mempermudah pelayanan publik. Manusia bagaimana menciptakan SDM yang memiliki kapabilitas, kompetensi, dan kemampuan yang membuatnya profesional dan cakap. Dengan kata lain, administrasi dan kelembagaan atau yang lebih dikenal dengan manajemen ASN harus diselenggarakan secara sesuai dan saling mengisi satu sama lain. Artinya, manajemen ASN yang diselenggarakan dengan professional dapat mendorong pencapaian reformasi birokrasi (Chalid, 2010).

B. Budaya Birokrasi

Budaya birokrasi merupakan seperangkat nilai dan sistem berdasarkan pengalaman yang menginternalisasi. Hal tersebut kemudian diaplikasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh segenap sumber daya yang terdapat dalam birokrasi. Budaya birokrasi yang diharapkan tentunya ialah bagaimana birokrasi dapat menjalankan tiga tugas pokok: yaitu birokrasi yang mampu melayani masyarakat, birokrasi mampu memperdayakan masyarakat, dan birokrasi yang mampu membangun (Setiyono, 2016).

KESDM telah mempunyai nilai yang dipedomani oleh setiap para ASN. Dari nilai-nilai tersebut akan terbentuk turunan apa yang ada dalam setiap butir masing-masing nilai-nilai. Dimana nantinya dari turunan tersebut akan menghasilkan ciri khas budaya ASN KESDM. Budaya birokrasi yang dikedepankan dalam organisasi KESDM adalah budaya integritas budaya kinerja, dan budaya melayani. Misalnya, budaya integritas ialah sejauhmana sudah tidak ada praktik KKN dan mengurangi gratifikasi dengan sistem pelaporan berbasis elektronik. Selain itu, budaya kinerja sejauhmana tindak lanjut dari hasil monitoring evaluasi pimpinan dan berorientasi hasil serta akuntabel. Terakhir, budaya melayani ialah bagaimana proses kedekatan dengan masyarakat dalam pemberian layanan. Oleh karena itu, internalisasi dan edukasi terhadap nilai dan budaya kerja KESDM terus dilakukan secara berkelanjutan.

C. Era Disrupsi (Revolusi Industri 4.0)

Disrupsi teknologi dan keberadaan *big data* saat ini telah mengubah pandangan dan harapan masyarakat terhadap cara bekerja dan bertindak birokrasi publik (Reddick, Chatfield, & Ojo, 2017). Masyarakat saat ini tidak hanya menghendaki birokrasi bekerja dengan efektif dan efisien, tetapi lebih dari itu, birokrasi juga dituntut untuk lebih proaktif menanggapi kebutuhan masyarakat, mengatasi permasalahan yang kompleks, dan menawarkan visi kreatif untuk masa depan. Dengan demikian tantangan akan kehadiran proses bisnis yang *agile* dan ASN yang *able* sangat dinantikan dalam menjawab tantangan birokrasi ke depan. Utamanya ialah bagaimana menciptakan kemampuan ASN untuk berpikir kritis dan inovatif dalam upaya pemecahan masalah yang diintegrasikan dengan keterampilan sosial-*behavioral* dalam wujud kemampuan bekerja sama dan adaptif dengan lingkungan baru haruslah menjadi kapasitas utama bagi birokrasi publik dalam melakoni era Revolusi Industri 4.0 (Purwanto, 2019). Dalam konteks ini KESDM terus berupaya dalam

mengembangkan *hard skill* maupun *soft skills* dengan diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan kepada seluruh pegawai agar dapat beradaptasi dengan perkembangan global. Hal tersebut sejalan dengan upaya KESDM dalam meningkatkan nilai indeks profesionalitas ASN.

3.3 Isu Strategis Reformasi Birokrasi di Lingkungan KESDM

Isu strategis reformasi birokrasi adalah beberapa hal terkini yang segera direspon oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diantaranya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan pemanfaatan teknologi.

a. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi

Penyederhanaan birokrasi merupakan amanat yang disampaikan Presiden RI, Joko Widodo pada tanggal 20 Oktober 2019 dimana Jabatan Struktural akan disederhanakan menjadi 2 (dua) level. Penyederhanaan birokrasi bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah (*agile*), dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi guna mendukung kinerja pemerintah.

Dalam rangka percepatan penyederhanaan birokrasi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) mendorong seluruh pimpinan instansi pemerintah untuk melaksanakan langkah-langkah strategis dan konkret. Hal ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB nomor 384 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi yang ditujukan kepada Menteri Kabinet Indonesia Maju, Gubernur, serta para Walikota dan Bupati. Surat Edaran tersebut membahas sembilan langkah strategis dan konkret dalam penyederhanaan birokrasi.

Penyederhanaan Birokrasi 2 (dua) level dilaksanakan dengan penataan terhadap jabatan struktural eselon III dan IV di lingkungan kementerian/lembaga, yaitu dengan melakukan perampingan jabatan struktural tersebut dan dialihkan ke dalam jabatan fungsional yang dimulai dengan mengidentifikasi unit kerja eselon III dan IV yang dapat disederhanakan dan dialihkan jabatan strukturalnya sesuai peta jabatan. Kemudian dilakukan pemetaan jabatan pada unit kerja yang terdampak peralihan, sekaligus mengidentifikasi kesetaraan jabatan-jabatan struktural tersebut dengan jabatan fungsional yang akan diduduki.

Perpres Kelembagaan Pemerintahan yang menjadi acuan payung hukum penataan organisasi K/L sedang disusun oleh Kementerian PAN-RB. Kriteria unit organisasi yang berpotensi tidak dialihkan menurut Kementerian PAN-RB, yaitu:

- 1) Kewenangan otorisasi bersifat atributif.
- 2) Kewenangan otorisasi rutin dan berfrekuensi tinggi.
- 3) Kewenangan berbasis kewilayahan.
- 4) Tugas dan fungsi multispesialisasi/heterogen.
- 5) Tugas dan fungsi berbasis komando.
- 6) Tugas dan fungsi terkait barang/jasa.

Sedangkan kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan, yaitu:

- 1) Tugas dan fungsi analisis, dan penyiapan bahan.
- 2) Tugas dan fungsi koordinasi, pemantauan, dan evaluasi.
- 3) Tugas dan fungsi teknis tertentu urusan pemerintahan.
- 4) Tugas dan fungsi yang bersesuaian dengan jabatan fungsional.
- 5) Tugas dan fungsi pelayanan teknis fungsional.

Saat ini KESDM masih melakukan evaluasi kelembagaan yang berbasis kinerja dan peralihan jabatan administrasi kepada jabatan fungsional untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang berbasis kepada keahlian dan menjalankan pemerintahan dua level. Dari peralihan tersebut nantinya dapat terpetakan struktur organisasi mana saja yang dapat dilakukan perampingan agar tepat fungsi, proses, dan ukuran. Selain itu juga dapat terpetakan kinerja organisasi dan kinerja individu di unit mana saja yang dapat dioptimalkan. Dalam rangka penyederhanaan birokrasi Kementerian ESDM dilakukan dengan melakukan mengacu pada kriteria yang telah diatur oleh Kementerian PAN-RB.

b. Program pemindahan ibu kota negara

Menindaklanjuti kebijakan pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) dari DKI Jakarta ke sebagian wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kabupaten Penajam Paser Utara, Provinsi Kalimantan Timur, KESDM merespon hal tersebut dengan merencanakan program kegiatan yang dapat mendukung kebijakan pemindahan IKN. Upaya yang terus dilakukan KESDM salah satunya ialah bagaimana memperkuat penyelenggaraan pemerintah berbasis online atau elektronik. Hal itu tersebut dilakukan untuk meminimalisir penggunaan gedung atau fasilitas perkantoran pada IKN baru. Selain itu KESDM juga berupaya untuk mengintegrasikan rencana pemindahan IKN dengan program kegiatan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi baik itu tingkat Kementerian (Mikro) dan tingkat Eselon I (sub mikro). Hal tersebut sebagai upaya untuk memitigasi dan mengantisipasi agar pelaksanaan IKN dalam KESDM dalam berjalan dengan baik.

Dalam rangka pemindahan Ibukota Kota Negara (IKN), program sektor ESDM antara lain: turut mempersiapkan pemetaan geologi kelautan untuk mendukung perencanaan, pengembangan, pembangunan, dan pengelolaan wilayah Ibukota Baru serta mempersiapkan pasokan listrik sampai dengan tahun 2024 sebesar 1.555 MW (termasuk pembangunan, pembangkit, transmisi dan distribusinya). Disamping itu juga didorong penggunaan energi bersih, yaitu dengan optimalisasi pemanfaatan energi terbarukan untuk mendukung program “*Smart & Green City*”.

c. Pemanfaatan teknologi

Pemerintahan yang berbasis elektronik menjadi suatu keniscayaan untuk dilakukan dan disempurnakan pelaksanaannya. Pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sangat mempengaruhi kebutuhan terhadap debirokratisasi dan deregulasi (Dwiyanto, 2015).

Dalam rangka mewujudkan pengelolaan dan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral telah memiliki acuan, yaitu dengan diterbitkannya Keputusan Menteri ESDM Nomor 1927 K/03/MEM/2018 Tentang Kebijakan Tata Kelola dan Rencana Induk Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan KESDM, sebagai berikut:

Visi *Road Map* TIK KESDM 2020:

1. Terciptanya *platform* ekosistem TIK di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang terintegrasi dan berbagi pakai (*shared service*), serta

terhubung dengan jaringan *e-Government* antar kementerian dan lembaga pemerintah;

2. Terimplementasikannya sistem aplikasi dasar yang digunakan sebagai standar aplikasi di lingkungan KESDM dalam mendukung kegiatan proses Dasar Umum;
3. Digunakannya aplikasi standar berdasarkan fungsi proses bisnis inti yang sama secara kolaboratif antar unit organisasi di lingkungan KESDM sehingga tercipta hasil kegiatan yang terintegrasi atas nama Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral; dan
4. Digunakannya satu *Common Delivery Service* untuk seluruh unit organisasi di lingkungan KESDM dalam memberikan layanan internal dan eksternal.

Strategi Implementasi TIK ini dijabarkan dalam Program Kerja, yaitu:

- a. Penguatan basis data
- b. Integrasi Infrastruktur dan aplikasi
- c. *IT Strategic Partnership*
- d. Tata Kelola TIK

Selanjutnya program kerja tersebut dijabarkan kedalam kegiatan per tahun 2017-2021, dimana pada tahun 2021 akan terpenuhi:

1. *Data Analytic* dan *Big Data Analytic*
2. Pengembangan infrastruktur dan aplikasi serta efisiensi infrastruktur dan aplikasi
3. Implementasi program kerja dan evaluasi program kerja dan pola kerjasama
4. Evaluasi kebijakan Informasi dan Teknologi

Pelaksanaan dan penyempurnaan Sistem pemerintahan yang berbasis elektronik (SPBE) terus dilakukan berkelanjutan oleh KESDM. Tahun 2019, indeks SPBE KESDM sebesar 3,8 dari skala 5, dan ke depan akan terus ditingkatkan. KESDM menyadari bahwa semakin dinamisnya tuntutan terhadap pemerintahan saat ini, maka penyelenggaraan administrasi pemerintahan mulai di dorong untuk dilakukan secara elektronik artinya batasan penyelenggaraan semakin menyempit bahkan tidak ada. Selain itu upaya pemanfaatan TIK di lingkungan KESDM ialah terus berupaya agar dapat terintergrasi semua penyelenggaraan administrasi dalam satu *platform* agar efisiensi, efektifas, dan produktivitas ASN KESDM dapat meningkat. Oleh karena itu, KESDM berusaha untuk beradaptasi agar pemerintahan yang dinamis dapat tercapai.

**SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN
REFORMASI BIROKRASI 2020-2024**

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL 2020-2024



BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024

Rencana Strategis KESDM disusun berdasarkan RPJMN IV Tahun 2020-2024 melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 18 tahun 2020 sebagai penguangan dari Visi dan Misi Presiden dalam nawacitanya, serta berpedoman pada RPJPN 2005-2025. Selanjutnya Rencana Strategis KESDM 2020-2024 tersebut sebagai acuan dalam penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024, sehingga akan selaras dengan *outcome* yang akan dicapai dan pada akhirnya permasalahan yang ada di lapangan akan dapat di *reform* sampai dengan unit terbawah.

4.1. Tujuan dan Sasaran Strategis Renstra KESDM 2020-2024

A. Tujuan KESDM

1. Meningkatkan kemandirian dan ketahanan energi;
2. Optimalisasi pengelolaan energi dan mineral yang berkelanjutan dalam rangka meningkatkan nilai tambah;
3. Penguatan kapasitas organisasi dalam rangka menjadi penggerak utama sektor ESDM; dan
4. Ketersediaan data dan informasi mitigasi dan penanggulangan kebencanaan geologi yang cepat dan akurat.

B. Sasaran Strategis KESDM

1. Meningkatnya kemandirian dan ketahanan energi nasional;
2. Optimalisasi ketersediaan produk mineral;
3. Meningkatnya pelayanan mitigasi bencana geologi;
4. Meningkatnya kompetensi SDM sektor ESDM;
5. Optimalisasi kontribusi sektor ESDM yang bertanggung jawab dan berkelanjutan;
6. Layanan sektor ESDM yang optimal;
7. Perumusan kebijakan dan regulasi sektor ESDM yang berkualitas;
8. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian sektor ESDM yang efektif;
9. Penelitian dan pengembangan sektor ESDM yang produktif;
10. Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima;
11. Organisasi yang fit dan SDM yang unggul;
12. Optimalisasi teknologi informasi yang terintegrasi; dan

13. Pengelolaan sistem anggaran yang optimal.

Berdasarkan RPJMN 2020-2024, pembangunan sektor unggulan/utama yang terkait dengan KESDM adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Sasaran Strategis Indikator Target Kinerja Utama KESDM

No	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	
			2020	2024
1.	Meningkatnya Kemandirian dan Ketahanan Energi Nasional			
	Indeks Kemandirian Energi Nasional	Indeks	59,95	61,49
	Indeks Ketahanan Energi Nasional	Indeks	72,09	73,03
2.	Optimalisasi Ketersediaan Produk Mineral			
	Optimalisasi Ketersediaan Produk Mineral	Indeks	75,04	79,42
3.	Meningkatnya Pelayanan Mitigasi Bencana Geologi			
	Indeks Mitigasi Bencana Geologi	Indeks	54,80	66,18
4.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia			
	Jumlah Pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional	Orang	40.766	83.364
5.	Optimalisasi Kontribusi Sektor ESDM yang Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan			
	Persentase Realisasi Penerimaan PNBPN	%	89	95
	Persentase Realisasi Investasi	%	83	87
6.	Layanan Sektor ESDM yang Optimal			
	Indeks Kepuasan Layanan Sektor ESDM	Indeks	3,20	3,40
7.	Perumusan Kebijakan dan Regulasi Sektor ESDM yang Berkualitas			
	Indeks Kualitas Kebijakan	Indeks	62	78
	Indeks Implementasi Kebijakan	Indeks	67,3	81,3
8.	Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Sektor ESDM yang Efektif			
	Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan	Indeks	75,5	79,5
	Indeks Maturitas SPIP	Indeks	3,5	3,9
	Nilai SAKIP ESDM	Nilai	80	82

No	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	
			2020	2024
9.	Penelitian Dan Pengembangan ESDM Yang Produktif			
	Jumlah Pemanfaatan Hasil Litbang	Buah	8	12
10.	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien dan Berorientasi pada Layanan Prima			
	Indeks Reformasi Birokrasi	%	80	95,5
11.	Organisasi Fit dan SDM yang Unggul			
	Nilai Evaluasi Kelembagaan	%	73,25	75
	Indeks Profesionalitas ASN	%	71	82
12	Optimalisasi Teknologi Informasi yang Terintegrasi			
	Indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik)	Indeks	3,9	4,3
13	Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal			
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	90	91
	Opini BPK atas Laporan Keuangan KESSM	Opini BPK	WTP	WTP

4.2. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Tujuan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang RPJMN Tahun 2020-2024, dan PermenPAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024, maka terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel

Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

- a. Peningkatan Integritas dan Budaya Anti Korupsi dalam Birokrasi.
- b. Penerapan pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis.
- c. Peningkatan manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.
- d. Peningkatan *fairness*, transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan.
- e. Penerapan rewiu terhadap berbagai peraturan perundang-undangan.

2. Birokrasi yang Kapabel

Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

- a. Penataan kelembagaan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi.
- b. Penataan proses bisnis dan tata kelola berbasis teknologi informasi dan komunikasi.
- c. Peningkatan profesionalisme ASN berbasis sistem merit.
- d. Peningkatan kepemimpinan transformatif untuk memperbaiki kinerja birokrasi.
- e. Penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif.
- f. Penerapan efisiensi (biaya aparatur) penyelenggaraan birokrasi.
- g. peningkatan manajemen kearsipan yang handal, komprehensif dan terpadu.

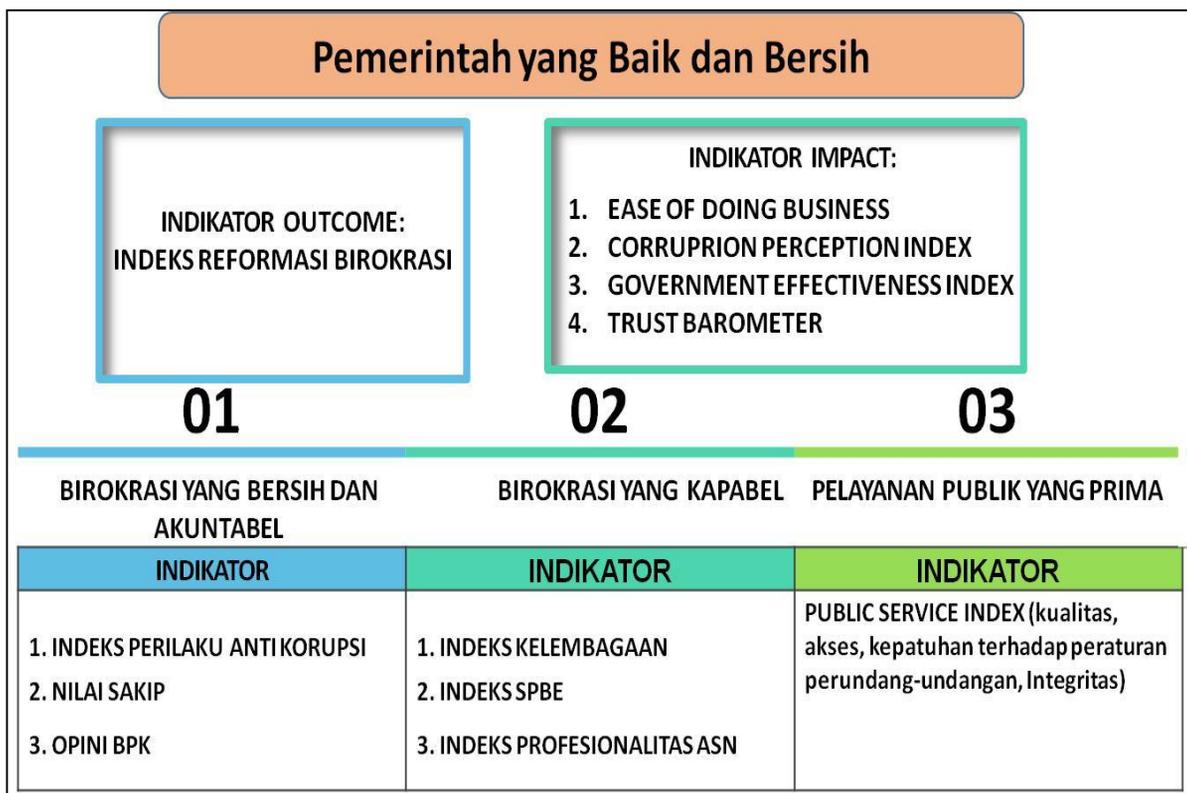
3. Pelayanan Publik yang Prima

Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:

- a. Penguatan pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing
- b. Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik

Gambar 4.1

Tujuan, Sasaran dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024



Ketiga sasaran strategis tersebut memiliki rumusan yang sedikit berbeda dengan sasaran reformasi birokrasi pada periode tahun 2015–2019. Namun demikian, keselarasan ketiga sasaran dimaksud dengan sasaran reformasi birokrasi pada tahap sebelumnya secara substansi tidak memiliki perbedaan. Sasaran kedua dan ketiga Reformasi Birokrasi pada Tahun 2020-2024, yaitu (2) Birokrasi yang efektif dan efisien, dan (2) Birokrasi yang mempunyai pelayanan publik yang berkualitas, pada dasarnya dirumuskan kembali menjadi sasaran: (2) Birokrasi yang kapabel, serta (3) Pelayanan publik yang prima. Atau dengan kata lain, meskipun memiliki rumusan yang berbeda namun tetap memiliki kesamaan substansi.

4.3. Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi

Dalam rangka monitoring dan evaluasi keberhasilan pencapaian sasaran reformasi birokrasi, telah ditetapkan ukuran keberhasilan nasional yang diterjemahkan kedalam indikator di tingkat meso sesuai tabel 4.2 di bawah ini, yang menjadi fokus utama juga di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Ada sekitar 19 indikator yang akan dinilai oleh masing-masing *Leading Sector* kepada setiap Kementerian/Lembaga dalam pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2020-2024.

Tabel 4.2
Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Tingkat Kementerian
Tahun 2020-2024

Sasaran	Indikator Sasaran		Nilai KESDM 2019	Target Nasional 2024
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1.	Indeks Perilaku Anti Korupsi KESDM	-	Baik
	2.	Indeks Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3
	3.	Nilai SAKIP	76,1 (Baik)	Baik
	4.	Indeks Maturitas SPIP	3,5	Level 3
	5.	WTP	WTP	WTP
	6.	Indeks Perencanaan	-	Baik
	7.	Indeks Reformasi Hukum	-	Baik
	8.	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	-	Baik

Sasaran	Indikator Sasaran		Nilai KESDM 2019	Target Nasional 2024
Birokrasi yang kapabel	1	Indeks Kelembagaan	73,3 (Baik)	Baik
	2	Indeks SPBE	3,8	>2,6 (Baik)
	3.	Indeks Pengawasan Kearsipan	91,35	Baik
	4.	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	-	Baik
	5.	Indeks <i>Merit System</i>	-	Baik
	6.	Indeks Kualitas Kebijakan	-	Baik
	7.	Indeks Kepemimpinan Perubahan	-	Baik
	8.	Indeks Pengelolaan Keuangan (IKPA)	96,25	Baik
	9.	Indeks Pengelolaan Aset	-	Baik
	10.	Nilai Indeks Profesionalitas ASN 100	65,74	100
Pelayanan Publik yang Prima	1	Indeks Pelayanan Publik	3,33	Baik

Selanjutnya, keberhasilan *reform* secara nasional, dapat terlihat pada beberapa indikator global, antara lain *Ease of Doing Business* (Kemudahan Melakukan Berbisnis) yang dikeluarkan oleh World Bank, *Corruption Perceptions Index* (Indeks Persepsi Korupsi) oleh *Transparency International*, *Government Effectiveness Index* (Tingkat Efektifitas Tata Kelola Pemerintahan) oleh *World Bank*, dan *Trust Barometer* oleh Edelman. Jadi, orang diluarlah yang akan menilai, sejauh mana kita telah melakukan *reform*. Oleh karena itu, sifatnya wajib bagi KESDM untuk ikut melaksanakan reformasi birokrasi dengan totalitas. Mengingat KESDM, merupakan kementerian yang sangat strategis.

4.4. Agenda Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024

Dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral 2020-2024 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020–2024 serta menyesuaikan juga dengan karakteristik dan kemajuan yang telah diperoleh selama masa pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode 2015-2019. Program-program pelaksanaan reformasi birokrasi KESDM diuraikan pada bagian berikut ini:

A. Manajemen Perubahan/Mental Aparatur

Tujuan	untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta <i>mind set</i> (pola pikir) dan <i>culture set</i> (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, professional, dan berintegritas.
Indikator	1) Indeks Kepemimpinan Perubahan
Hasil yang diharapkan	1) Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai kementerian dalam melaksanakan reformasi birokrasi; 2) Perubahan pola pikir dan budaya kerja KESDM 3) Menurunnya resistensi terhadap perubahan 4) Budaya perubahan yang semakin melekat (<i>embedded</i>) pada KESDM
Ukuran Keberhasilan	1) Komitmen yang Kuat dari Agen Perubahan dan Unit di KESDM 2) Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi 3) Tertanamnya nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari
Program terkait	1) pembentukan Tim Reformasi Birokrasi 2) Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>); 3) Penguatan nilai integritas; 4) Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan <i>role model</i> ; 5) Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0;

B. Penataan Peraturan Perundangan/ Deregulasi Kebijakan

Tujuan	Untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat, serta meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan.
Indikator	1) Indeks Reformasi Hukum 2) Indeks Kualitas Kebijakan
Hasil yang diharapkan	1) menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah; 2) meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3) menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha;
Ukuran Keberhasilan	1) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama 2) Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi KESDM
Program terkait	1) Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup instansi pemerintah (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan); 2) Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi; 3) Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup instansi pemerintah; 4) Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi <i>agenda setting</i> dan formulasi kebijakan; 5) Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun

C. Penataan dan Penguatan Organisasi

Tujuan	untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi di KESDM secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran dan terciptanya organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi
Indikator	1) Indeks Kelembagaan
Hasil yang diharapkan	1) Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2) Meningkatnya kapasitas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi;

	<ol style="list-style-type: none"> 3) Terciptanya desain organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja; 4) Berkurangnya jenjang organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Telah dilakukannya penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan. 2) Terpenuhinya kondisi jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi. 3) Telah dilakukannya evaluasi kelembagaan berbasis kinerja
Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja; 2) Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan instansi pemerintah berdasarkan hasil asesmen; 3) Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.

D. Penataan Tatalaksana

Tujuan	untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1) Indeks SPBE 2) Indeks Pengawasan Kearsipan 3) Indeks Pengelolaan Keuangan 4) Indeks Pengelolaan Aset 5) Indeks Pemerintahan Daerah
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di kementerian/ lembaga/pemerintah daerah; 2) Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional; 3) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan; 4) Meningkatnya kinerja di kementerian/ lembaga/pemerintah daerah.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses

	<p>bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;</p> <p>2) Terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;</p>
Program terkait	<p>1) Penerapan Tata Kelola SPBE;</p> <p>2) Penerapan Manajemen SPBE;</p> <p>3) Penerapan Layanan SPBE;</p> <p>4) Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;</p> <p>5) Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);</p> <p>6) Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;</p> <p>7) Mengimplementasikan digitalisasi arsip;</p> <p>8) Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;</p> <p>9) Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.</p> <p>10) Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;</p> <p>11) Pengembangan proses bisnis instansi dan unit;</p> <p>12) Penyelarasan Proses bisnis dan SOP.</p>

E. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan	<p>untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.</p>
Indikator	<p>1) Indeks Profesionalitas ASN</p> <p>2) Indeks <i>Merit System</i></p> <p>3) Indeks Tata Kelola Manajemen ASN</p>
Hasil yang diharapkan	<p>1) Meningkatnya ketaatan terhadap; pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>2) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>3) Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>4) Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>5) Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah.</p>

Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kinerja individu telah berorientasi hasil sesuai pada levelnya dan telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja; 2) Hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri atau pejabat berwenang; 3) Hasil <i>assessment</i> telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai; 4) Minimnya pelanggaran disiplin pegawai; 5) Hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru; 6) Telah dilakukan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi; 7) Telah dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan krtikal dan rencana suksesi jabatan serta pengisian jabatan pimpinan tinggi.
Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>; 2) Penetapan ukuran kinerja individu; 3) Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; 4) Penguatan implementasi <i>reward and punishment</i> berdasarkan kinerja; 5) Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; 6) Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN; 7) Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN; 8) Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>talent pool</i>); 9) Penguatan <i>database</i> dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN; 10) Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>talent pool</i>); 11) Penguatan <i>database</i> dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN;

F. Penguatan Akuntabilitas

Tujuan	untuk menciptakan kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi.
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1) Nilai SAKIP 2) Indeks Perencanaan
Hasil yang diharapkan	1) Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;

	<ol style="list-style-type: none"> 2) Meningkatnya kemampuan kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dalam mengelola kinerja organisasi; 3) Meningkatnya kemampuan kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; 4) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran kementerian/lembaga/ pemerintah daerah.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien melalui perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; 2) Persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih; 3) Persentase anggaran yang berhasil di <i>refocussing</i> untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; 4) Telah dilakukannya aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran; 5) Capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian <i>reward and punishment</i> bagi organisasi; 6) Telah tersusunnya peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.
Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>); 2) Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja; 3) Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>); 4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala; 5) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran; 6) Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;

G. Penguatan Pengawasan

Tujuan	untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing kementerian/lembaga/ pemerintah daerah.
--------	--

Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maturitas SPIP 2. Kapabilitas APIP 3. Opini BPK 4. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2) menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3) Meningkatkan sistem integritas di kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam upaya pencegahan KKN.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Prosentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN); 2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); 3) Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang; 4) Melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat; 5) Pembangunan Zona Integritas: <ol style="list-style-type: none"> a. Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif); b. Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI; c. Jumlah WBK dalam 1 tahun; d. Jumlah WBBM dalam 1 tahun; 6) APIP telah menjalankan fungsi konsultatif dan memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.
Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi; 2) Meningkatkan Kompetensi APIP; 3) Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas); 4) Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku; 5) Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan; 6) Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; 7) Penguatan pengendalian gratifikasi; 8) Penguatan penanganan pengaduan dan komplain; 9) Penguatan efektivitas manajemen risiko; 10) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;

H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Tujuan	untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.
Indikator	1) Indeks Pelayanan Publik 2) Hasil Survei Kepuasan Masyarakat
Hasil yang diharapkan	1) meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada kementerian /lembaga/pemerintah daerah; 2) meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3) meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
Ukuran Keberhasilan	1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada; <ul style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian Persyaratan b. Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; c. Kecepatan Waktu Penyelesaian; d. Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis; e. Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan; f. Kompetensi Pelaksana/Web; g. Perilaku Pelaksana/Web; h. Kualitas Sarana dan prasarana; i. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan 2) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/ pelayanan telah dipermudah: <ul style="list-style-type: none"> a. Waktu lebih cepat; b. Alur lebih pendek/singkat; c. Terintegrasi dengan aplikasi. 3) Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab
Program terkait	1) Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM) 2) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan; 3) Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada

	<p>publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;</p> <ol style="list-style-type: none">4) Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau;5) Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;6) Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;7) Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;8) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala;9) Mendorong K/L/D untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat;10) Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.
--	---

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL 2020-2024



BAB V

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL TAHUN 2020-2024

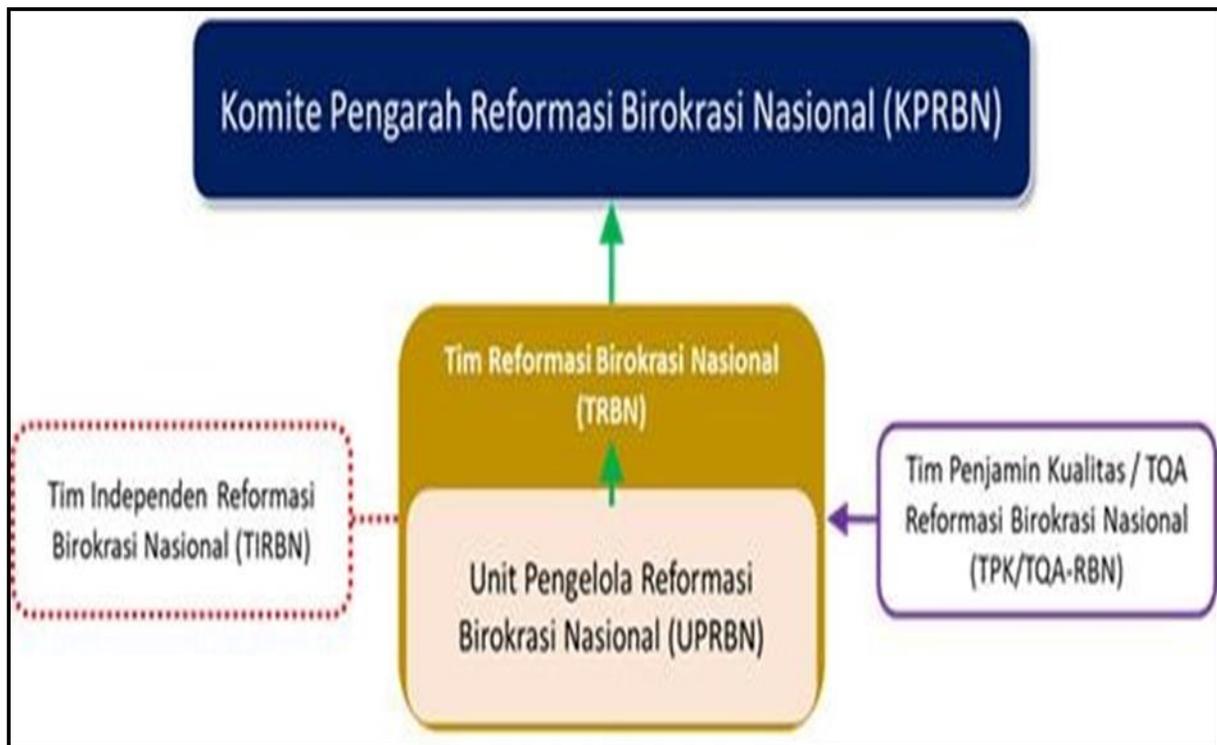
Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral sebagaimana telah diterapkan pada pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode 2015-2019 yang disebut Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024.

5.1 MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TINGKAT NASIONAL TAHUN 2020 -2024

Manajemen pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional dibagi ke dalam tiga pelaksana level, yaitu:

1. Pelaksana Level Makro
 - a. Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN)
 - b. Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN)
 - c. Tim Independen Reformasi Birokrasi
 - d. Tim Penjamin Kualitas Reformasi Birokrasi
2. Pelaksana Level Meso
Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN)
3. Pelaksana Level Mikro
Sekretaris Jenderal/Sekretaris Utama/Sekretaris kementerian/lembaga
/pemerintah daerah

Gambar 5.1
Pelaksana Reformasi Birokrasi Nasional Level Makro dan Messo



5.1.1 PELAKSANA LEVEL MAKRO

Pada level makro, penanggung jawab pelaksanaan Reformasi Birokrasi diamanatkan pada beberapa tim yang sifatnya nasional dan melibatkan para pimpinan tinggi pemerintahan. Selain itu dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 kedudukan Tim Independen dan Tim Penjamin Kualitas RB yang pada *Grand Design* RB Nasional berada pada level meso ditingkatkan fungsinya sebagai pemberi masukan bagi KPRBN dan TRBN (level makro) sekaligus memberikan supervisi kepada UPRBN (level meso).

5.1.2 PELAKSANA LEVEL MESSO

Program Reformasi Birokrasi di level meso dilakukan oleh beberapa instansi yang ditetapkan sebagai *leading sector program*, atau dalam struktur organisasi disebut dengan Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional (UPRBN). Instansi-instansi yang termasuk kedalam UPRBN tersebut berperan sebagai koordinator dalam urusannya yang antara lain memiliki fungsi dalam penyempurnaan kebijakan, pembinaan dan implementasi, hingga monitoring dan evaluasi atas program yang diampu. Setiap kementerian/lembaga *leading sector* diminta untuk membuat rencana aksi pelaksanaan program yang akan dimonitor pelaksanaannya setiap triwulanan oleh Menteri PAN RB selaku Ketua

TRBN.

Tabel 5.1

Instansi yang ditetapkan sebagai *Leading Sector Program Messo*

INSTANSI	KEDUDUKAN
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Ketua
Sasaran 1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	
Lembaga Administrasi Negara	Anggota
Kementerian Dalam Negeri	Anggota
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Anggota
Kementerian Komunikasi dan Informatika	Anggota
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	Anggota
Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional	Anggota
Kementerian Keuangan	Anggota
Badan Kepegawaian Negara	Anggota
Badan Pusat Statistik	Anggota
Arsip Nasional Republik Indonesia	Anggota
Badan Siber dan Sandi Negara	Anggota
Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Anggota
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Anggota
Sasaran 2. Birokrasi yang Kapabel	
Kementerian Dalam Negeri	Anggota
Kementerian Komunikasi dan Informatika	Anggota
Lembaga Administrasi Negara	Anggota
Kementerian Riset dan Teknologi	Anggota
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	Anggota
Sasaran 3. Pelayanan Publik yang Prima	
Kementerian Dalam Negeri	Anggota
Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	Anggota
Badan Koordinasi Penanaman Modal	Anggota

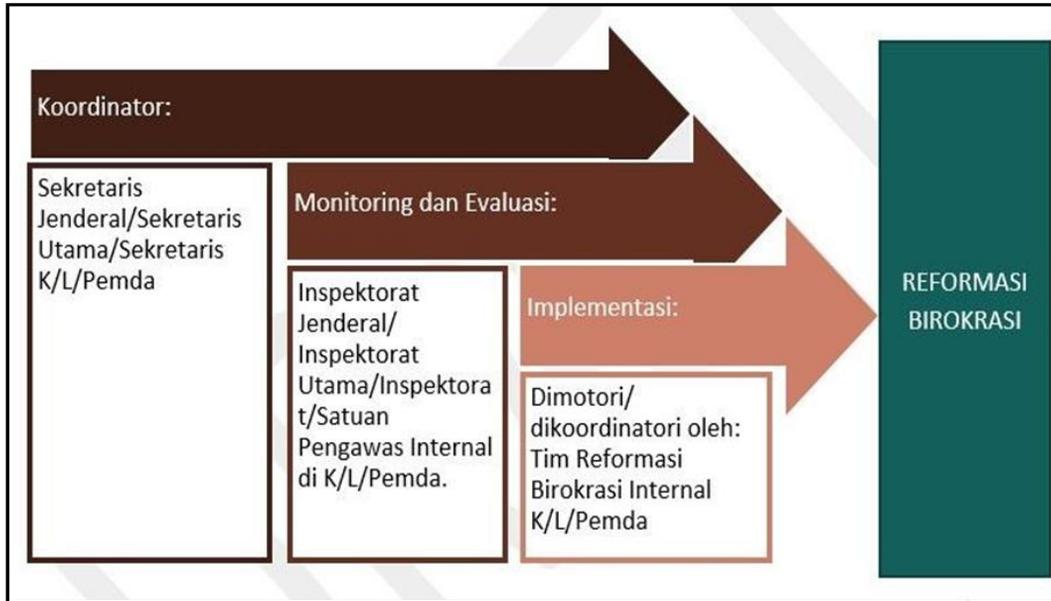
Setiap instansi yang merupakan *leading sector* program seperti tersebut di atas, harus melaporkan capaian atau hasil atas evaluasi program yang diamanatkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selaku Ketua TRBN paling lambat satu bulan setelah tahun anggaran berakhir.

5.1.3 PELAKSANA LEVEL MIKRO

Dalam rangka untuk memastikan kegiatan program mikro serta monitoring dan evaluasi atas implementasinya sesuai dengan yang diharapkan, setiap kementerian/lembaga/ pemerintah daerah dapat membentuk sendiri Tim Reformasi Birokrasi di internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah beserta jajaran unit kerja di dalamnya. Tugas dari Tim Pelaksana ini adalah:

- a. Merumuskan *Road Map* pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Instansi dan unit kerja.
- b. Melaksanakan *Road Map* Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas di setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah serta Unit kerja;
- c. Menjaga kesinambungan program-program yang telah berjalan dengan baik;
- d. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di instansi dan unit kerjanya;
- e. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan *stakeholders*.

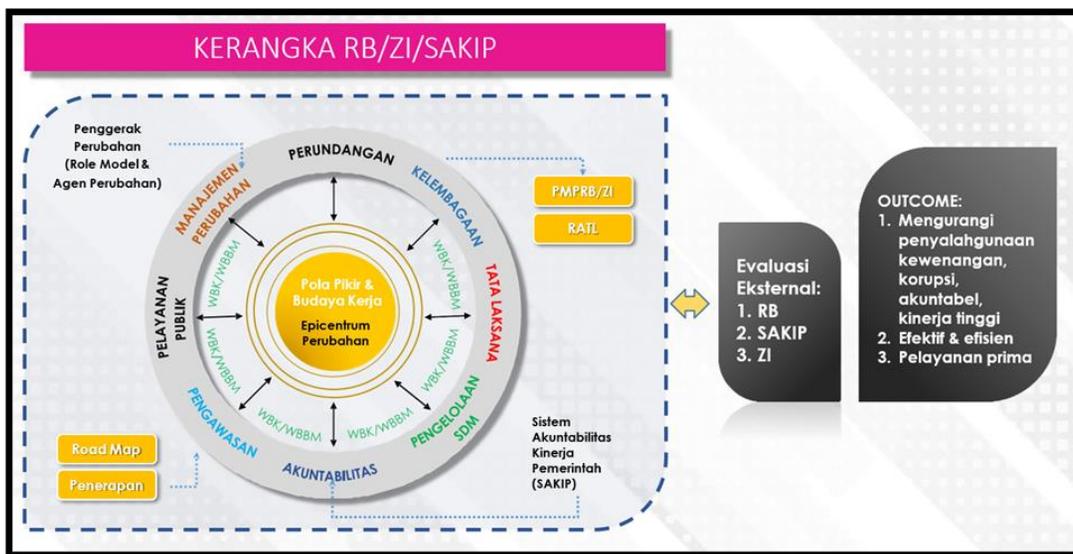
Gambar 5.2
Pelaksana Reformasi Birokrasi Level Mikro



5.2 MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020 - 2024

Manajemen pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM dibagi ke dalam dua tingkat pelaksana, yaitu: (1) Pelaksana Tingkat Kementerian melalui Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2020-2024. (2) Pelaksana Tingkat Unit melalui Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Unit.

Gambar 5.3
Kerangka RB/ZI/SAKIP KESDM



Pola kerangka RB/ZI/SAKIP KESDM menggambarkan diperlukannya

evaluasi eksternal Reformasi Birokrasi, Sistem Akuntabilitas, dan Zona Integritas dalam pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi KESDM. Penggerak Perubahan (Agen Perubahan) dan Pembangunan Zona Integritas dengan unit yang sudah mendapatkan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (ZI WBK/WBBM) merupakan roda penggerak yang tak terpisahkan dari manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian ESDM.

5.2.1 PELAKSANA TINGKAT KEMENTERIAN

Pada implementasinya pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada level mikro di lingkungan Kementerian ESDM dikoordinasikan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian ESDM. Dalam rangka untuk memastikan berjalannya kegiatan program mikro sesuai dengan yang diharapkan di lingkungan Kementerian ESDM termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi, Kementerian ESDM membentuk Tim Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2020-2024 sesuai dengan Keputusan Menteri ESDM Nomor 125 K/73/MEM/2020.

Tabel 5.2

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi KESDM Tahun 2020-2024

JABATAN	KEDUDUKAN
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral	Pengarah
Sekretaris Jenderal	Ketua
Inspektur Jenderal	Wakil Ketua
Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana	Sekretaris
Direktur Jenderal Minyak dan Gas Bumi	Anggota
Direktur Jenderal Ketenagalistrikan	Anggota
Direktur Jenderal Mineral dan Batubara	Anggota
Direktur Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi	Anggota
Kepala Badan Geologi	Anggota
Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral	Anggota
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral	Anggota
Kepala Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi	Anggota
Sekretaris Jenderal Dewan Energi Nasional	Anggota

JABATAN	KEDUDUKAN
Staf Ahli Bidang Perencanaan Strategis	Anggota
Staf Ahli Bidang Investasi dan Pengembangan Infrastruktur	Anggota
Staf Ahli Bidang Ekonomi Sumber Daya Alam	Anggota
Staf Ahli Bidang Lingkungan Hidup dan Tata Ruang	Anggota
Kepala Biro Perencanaan	Anggota
Kepala Biro Sumber Daya Manusia	Anggota
Kepala Biro Keuangan	Anggota
Kepala Biro Hukum	Anggota
Kepala Biro Umum	Anggota
Kepala Biro Komunikasi, Layanan Informasi Publik, dan Kerja Sama	Anggota
Kepala Pusat Data dan Teknologi Informasi Energi dan Sumber Daya Mineral	Anggota
Kepala Pusat Pengelolaan Barang Milik Negara	Anggota
Inspektur V	Anggota
Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris dan Anggota pada masing-masing 8 (delapan) area perubahan, yaitu:	
1. Manajemen Perubahan	
2. Deregulasi Kebijakan	
3. Penataan dan Penguatan Organisasi	
4. Penataan Tata Laksana	
5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	
6. Penguatan Akuntabilitas	
7. Penguatan Pengawasan	
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	

Tim ini berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan pengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian ESDM beserta jajaran unit kerja di dalamnya. Tugas dari Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi ini adalah:

- a. melakukan perencanaan dan tata kelola reformasi birokrasi dalam pelaksanaan proses reformasi birokrasi;
- b. mengoordinasikan pelaksanaan reformasi birokrasi dan pelaksanaan penilaian indeks;

- c. mengoordinasikan penentuan usulan tindak lanjut untuk melengkapi kekurangan pada setiap area perubahan dan penilaian indeks yang ditetapkan oleh kementerian/lembaga lain;
- d. melakukan monitoring pelaksanaan perencanaan strategis pelaksanaan proses reformasi birokrasi termasuk didalamnya pemenuhan indikator keberhasilan reformasi birokrasi, pemenuhan target waktu, dan kesesuaian pelaksanaan *quick wins* dan *Road Map* reformasi birokrasi;
- e. menyusun jadwal kegiatan reformasi birokrasi dan pemantauan serta evaluasi kegiatan reformasi birokrasi secara berkala;
- f. menyusun laporan hasil pemantauan dan evaluasi serta memberikan saran kepada Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi pada masing-masing unit organisasi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi mengenai pelaksanaan program reformasi birokrasi dengan mempertimbangkan kendala penyebab tertundanya suatu program; dan
- g. menyampaikan laporan secara tertulis mengenai hasil pelaksanaan tugasnya kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral setiap semester atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Selain itu, untuk memastikan bahwa program Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM berjalan secara masif dan dilaksanakan sampai unit kerja terkecil dan terjauh, maka dibentuk Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi tingkat unit di lingkungan Kementerian ESDM dan diperlukan keterlibatan aktif dari setiap pimpinan unit sehingga program Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM dilaksanakan secara bersama-sama dan menyeluruh.

5.2.2 PELAKSANA TINGKAT UNIT/ ESELON I

Pada implementasinya pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tingkat unit di lingkungan Kementerian ESDM termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi, dikoordinasikan oleh pimpinan unit atau pejabat Eselon I, yang terbentuk dalam Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi tingkat unit, dengan tugas dan tanggung jawabnya hampir sama dengan TPRB KESDM hanya lingkupnya di dalam unit Kementerian ESDM.

Terdapat 11 (sebelas) Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi (TPRB) tingkat unit di lingkungan Kementerian ESDM, yaitu:

1. TPRB di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
2. TPRB di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
3. TPRB di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
4. TPRB di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
5. TPRB di lingkungan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
6. TPRB di lingkungan Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
7. TPRB di Lingkungan Badan Geologi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
8. TPRB di Lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
9. TPRB di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
10. TPRB di Lingkungan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
11. TPRB di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;

5.2.3 PELAKSANA TINGKAT UNIT/ESELON II

Pada dasarnya implementasi pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan pada unit Eselon II harus selaras dan satu tarikan nafas dengan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dalam level makro, meso, dan mikro. Artinya dalam hal ini unit Eselon II wajib mempedomani apa yang sudah dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi (RMRB) yang berada baik pada tingkat Kementerian (Level Mikro) maupun pada tingkat unit Eselon I (Level Submikro). Dengan demikian program kegiatan yang dilakukan pada Eselon II harus mengalir dan mencerminkan apa yang akan dituju oleh Kementerian dan Unit Eselon 1.

Ke depan para unit Eselon II dalam menentukan program kegiatan apa yang akan dilakukan dalam setiap tahun nya dari periode 2020-2024 harus berdasarkan hasil koordinasi dan kolaborasi dari apa yang ada di dalam RMRB tingkat Kementerian dan tingkat unit Eselon I. Oleh karena itu, dibutuhkan sinergitas yang baik antara unit Eselon II dalam suatu Unit Eselon I untuk memformulasikan program kegiatan reformasi birokrasi yang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan apa yang ditargetkan dalam level Kementerian. Agar pada saat implementasi program kegiatan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien, dimana akan mempengaruhi hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi.

Hal yang akan dituju ialah agar dalam penentuan program kegiatan reformasi birokrasi yang diformulasikan oleh unit Eselon I dan Eselon II dapat memiliki tanggungjawab bersama dalam mewujudkan peningkatan pencapaian indeks reformasi birokrasi. Dengan demikian implementasi reformasi birokrasi menjadi tujuan bersama untuk dilaksanakan dan dicapai.

5.2.4 TIM ASESSOR PMPRB KESDM

Dalam melaksanakan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dibentuk Tim Asesor Penilai Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang disingkat Tim Asesor PMPRB KESDM yang tertuang dalam Keputusan Menteri ESDM nomor 85 K/73/MEM/2017.

Tabel 5.3
Susunan Keanggotaan Tim Asesor PMPRB KESDM

JABATAN	KEDUDUKAN
Inspektur Jenderal	Koordinator
Sekretaris Inspektorat Jenderal	Asesor
Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana	Asesor
Kepala Biro Sumber Daya Manusia	Asesor
Kepala Pusat Data dan Teknologi Informasi Energi dan Sumber Daya Mineral	Asesor
Sekretaris Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi	Asesor
Sekretaris Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan	Asesor
Sekretaris Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara	Asesor
Sekretaris Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi	Asesor
Sekretaris Badan Geologi	Asesor
Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral	Asesor
Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral	Asesor
Kepala Biro Umum Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional	Asesor

Tim Asesor PMPRB KESDM mempunyai tugas:

- a. menentukan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses penilaian;
- b. melakukan konsensus atas pengisian kertas kerja sebelum menetapkan nilai Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
- c. melakukan penilaian mandiri terhadap kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi pada unit organisasinya dengan menggunakan kertas kerja yang telah ditetapkan;
- d. menyusun rencana aksi tindak lanjut atas penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral untuk perbaikan pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral periode berikutnya; dan
- e. menyusun laporan hasil pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral setiap akhir tahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

5.3 PERAN AGEN PERUBAHAN KESDM

Untuk menggerakkan perubahan pada lingkungan kerjanya dan sekaligus dapat berperan sebagai teladan (*role model*) bagi setiap individu organisasi yang lain dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi birokrasi pemerintahan yang profesional serta perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral perlu dibentuk Agen Perubahan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral sesuai Keputusan Menteri ESDM Nomor 0250 K/ 73/ SJN/2019 tentang Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Agen Perubahan Reformasi Birokrasi KESDM mempunyai peran dan tugas:

- a. sebagai katalis, dalam artian dapat memberikan keyakinan dan pengaruh positif kepada seluruh pegawai di lingkungan unit organisasinya masing-masing tentang pentingnya perubahan unit organisasi menuju ke arah yang lebih baik;
- b. sebagai penggerak perubahan, dalam artian menjadi pendorong dan penggerak pegawai-pegawai lain untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit organisasi yang lebih baik;
- c. sebagai pemberi solusi, dalam artian dapat memberikan alternatif solusi kepada para pegawai atau pimpinan di lingkungan unit organisasi yang

menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan unit organisasi ke arah yang lebih baik;

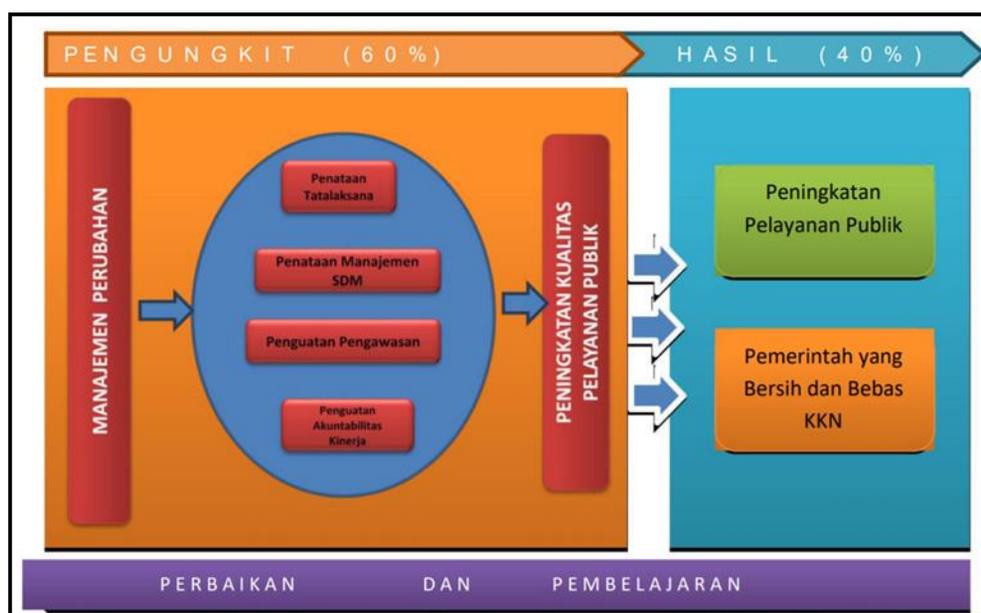
- d. sebagai mediator, dalam artian dapat membantu memperlancar proses perubahan, terutama menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak-pihak yang ada di dalam dan pihak di luar unit organisasi yang terkait dengan proses perubahan; dan
- e. sebagai penghubung, dalam artian menghubungkan komunikasi dua arah antara para pegawai di lingkungan unit organisasinya dengan para pengambil keputusan/ pimpinan di Kementerian ESDM.

5.4 PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS KESDM

Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 *juncto* Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi pemerintah.

Gambar 5.4

**Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil
pada Pembangunan ZI WBK/WBBM**



Zona Integritas (ZI) merupakan predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk

mewujudkan WBK/WBBM melalui upaya reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kementerian ESDM sampai tahun 2020 telah meraih 9 (sembilan) unit berpredikat WBK. Untuk mendapatkan predikat ini, Kementerian ESDM terus melakukan monitoring, evaluasi internal, tindak lanjut serta pendampingan terhadap unit-unit yang diusulkan dalam pembangunan Zona Integrasi menuju WBK/WBBM.

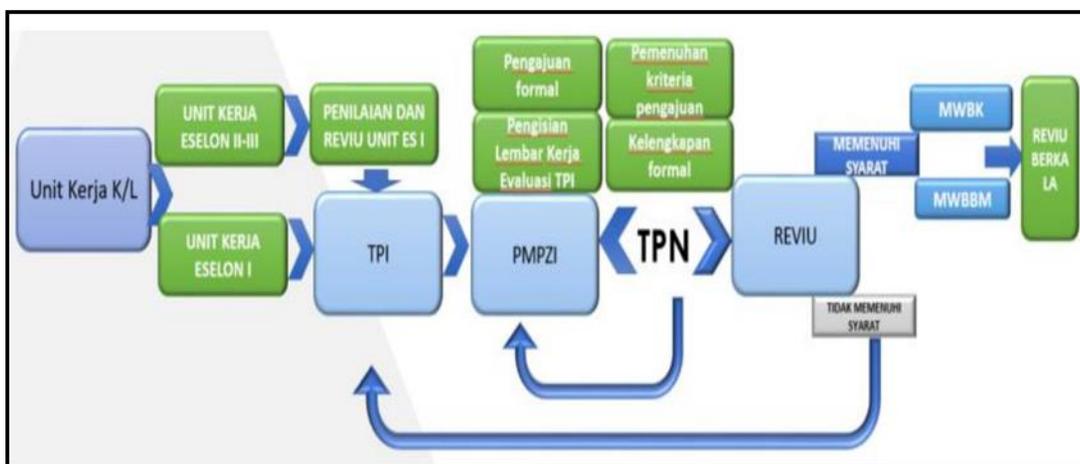
Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM dijalankan melalui enam area perubahan, yaitu manajemen perubahan, penataan tata laksana, manajemen sdm, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan pelayanan publik.

Mekanisme yang harus dilalui KESDM untuk mengusulkan unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM adalah sebagai berikut:

- a. TPI instansi pemerintah melakukan penilaian mandiri terhadap unit kerja yang membangun zona integritas. Beberapa hal yang harus diperhatikan pada saat penilaian internal untuk kementerian/lembaga (k/l) adalah sebagai berikut:

Gambar 5.5

Mekanisme Pengusulan Unit Kerja WBK/WBBM



- 1) Apabila unit kerja yang membangun Zona Integritas pada k/l adalah unit kerja eselon II-IV, diperlukan penilaian pendahuluan dari unit kerja eselon I sebelum penilaian dari TPI;
- 2) Penilaian pendahuluan ini adalah penilaian yang sifatnya berjenjang dari unit eselon I kepada unit yang ada di bawahnya, yaitu unit eselon II hingga eselon IV. Hal ini untuk memastikan bahwa unit kerja eselon I ikut memantau dan mendampingi pembangunan Zona Integritas unit kerja di bawahnya. Oleh karena itu, diperlukan tim penilai pada unit kerja eselon I untuk menilai unit kerja yang ada di bawahnya;

- 3) Tim penilai unit kerja eselon I terdiri dari unit di internal yang menangani komponen proses pembangunan Zona Integritas sehingga Tim dapat memberikan penilaian secara obyektif terhadap pembangunan Zona Integritas yang dilakukan oleh unit kerja;
 - 4) Hasil penilaian oleh Tim unit kerja eselon I menjadi dasar apakah unit layak dilakukan evaluasi pembangunan Zona Integritas oleh TPI. Apabila memenuhi kriteria penilaian pembangunan Zona Integritas, Tim unit kerja eselon I akan merekomendasikan kepada pimpinan unit kerja eselon I bahwa unit kerja layak dievaluasi TPI. Selanjutnya pimpinan unit kerja eselon I mengirimkan surat kepada TPI bahwa unit kerja tersebut layak untuk di evaluasi pembangunan Zona Integritas;
 - 5) Apabila unit yang melakukan pembangunan Zona Integritas adalah unit kerja eselon I, maka TPI langsung melakukan evaluasi terhadap area pengungkit dan hasil pada unit kerja tersebut;
- b. Apabila hasil penilaian mandiri memenuhi untuk mendapat predikat Menuju WBK/WBBM, maka unit kerja tersebut diusulkan ke Kementerian selaku TPN untuk dilakukan reuiu.
 - c. TPN yang terdiri dari Kementerian PANRB beserta KPK dan ORI melakukan penilaian terhadap unit kerja yang diusulkan.

Dalam melaksanakan penilaian mandiri pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral tertuang dalam Keputusan Menteri ESDM nomor 2698 K/73/MEM/2017.

Tabel 5.4

Susunan Keanggotaan Tim Penilai Internal Pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM KESDM

JABATAN	KEDUDUKAN
Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral	Pengarah
Sekretaris Jenderal	Penanggung Jawab
Inspektur Jenderal	Penanggung Jawab
Inspektur V	Ketua
Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana	Wakil Ketua

JABATAN	KEDUDUKAN
Sekretaris Inspektorat Jenderal	Sekretaris
Kepala Biro Perencanaan	Anggota
Kepala Biro Sumber Daya Manusia	Anggota
Sekretaris Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara	Anggota
Sekretaris Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi	Anggota
Sekretaris Badan Geologi	Anggota
Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral	Anggota
Kepala Bagian Perencanaan Pengembangan Setjen KESDM	Anggota
Kepala Bagian Mutasi Setjen KESDM	Anggota
Kepala Bagian Kinerja dan Informasi Setjen KESDM	Anggota
Kepala Bagian Tata Laksana Setjen KESDM	Anggota
Kepala Bagian Manajemen Perubahan Setjen KESDM	Anggota
Kepala Bagian Umum, Kepegawaian, dan Organisasi Ditjen Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi	Anggota
Kepala Bagian Umum, Kepegawaian, dan Organisasi Ditjen Mineral dan Batubara	Anggota
Kepala Bagian Kepegawaian dan Organisasi Badan Geologi KESDM	Anggota
Kepala Bagian Kepegawaian dan Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral	Anggota
Kepala Bagian Kepegawaian dan Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral	Anggota

Tim Penilai Internal Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM KESDM mempunyai tugas:

- a. Melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat WBK dan/atau WBBM sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju

Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah;

- b. Memberikan rekomendasi kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral mengenai unit organisasi yang akan diusulkan untuk dilakukan reviu/evaluasi oleh Tim Penilai Nasional guna memperoleh predikat WBK dan/atau WBBM berdasarkan hasil penilaian mandiri yang dilakukan; dan
- c. Menyampaikan laporan tertulis mengenai hasil pelaksanaan tugas kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral melalui Inspektur Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral paling lambat 1 (satu) bulan setelah penilaian atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

5.5 MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM dilakukan dalam tingkatan lingkup unit dan lingkup kementerian oleh Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM. Monitoring dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam *Road Map* RB KESDM dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Dari proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan/program Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.

Pertemuan rutin pada tingkat Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian untuk:

1. Membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis;
2. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *Road Map* dengan realisasinya;
3. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
4. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat yang kemudian hasilnya dilaporkan ke unit pengelola Reformasi Birokrasi nasional.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan mulai dari tingkat unit sampai pada tingkat kementerian, sebagai berikut:

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat tim pelaksana reformasi birokrasi yang dipimpin oleh pimpinan unit untuk membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian kegiatan yang perlu dilakukan pada enam bulan atau satu tahun ke depan, sehingga tidak terjadi permasalahan yang sama atau dalam rangka merespon perkembangan lingkungan strategis. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh prioritas yang telah ditetapkan;
- b. Evaluasi tahunan di tingkat kementerian dipimpin langsung oleh Ketua UPRBN;
- c. Evaluasi tahunan di tingkat Nasional, yang dipimpin langsung oleh Ketua TRBN.

Penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi (PMPRB) di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dilaksanakan oleh Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dengan Inspektur Jenderal Kementerian ESDM sebagai koordinator, sedangkan di tingkat unit dibentuk Tim Asesor tingkat unit eselon I dengan pimpinan unit sebagai koordinator guna mempermudah dan membantu tim kementerian dalam mengukur kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Adapun tujuan dilakukan evaluasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM, adalah untuk:

- a. Memperoleh informasi tentang pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM;
- b. Memonitor rencana aksi tindak lanjut hasil penilaian mandiri di lingkungan Kementerian ESDM periode sebelumnya;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan pencapaian reformasi birokrasi Kementerian ESDM;
- d. Menyusun profil nasional pelaksanaan reformasi birokrasi yang akan disusun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Evaluasi secara eksternal ada kesamaan persepsi dan metode, evaluasi akan difokuskan kepada program-program reformasi birokrasi yang sesuai dengan Model pada PMPRB. Disamping itu, evaluasi eksternal juga dapat dilakukan secara tematik, sesuai dengan isu terkini penyelenggaraan

pemerintahan.

Penilaian dan penyimpulan evaluasi atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian ESDM dilakukan dengan menggunakan data awal hasil PMPRB Kementerian ESDM yang dilaksanakan oleh Tim Asesor PMPRB KESDM. Langkah evaluasi reformasi birokrasi dilakukan sebagaimana terlihat pada gambar berikut:

1. Tim Penilai Nasional melakukan inventarisasi terhadap Kementerian ESDM yang telah mengirimkan hasil PMPRB yang memenuhi syarat dan ketentuan berlaku;
2. Tim Penilai Nasional menentukan pembagian tim evaluator berdasarkan pertimbangan kewilayahan;
3. Tim Evaluator melakukan analisis terhadap hasil penilaian yang disampaikan Kementerian ESDM dalam PMPRB;
4. Berdasarkan hasil analisis nilai PMPRB, Tim Evaluator melakukan “Pra Evaluasi” dengan mempelajari jawaban atas setiap kriteria/pertanyaan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PMPRB yang telah disubmit oleh Sekretaris Jenderal Kementerian ESDM. Tujuan dari pra evaluasi ini adalah untuk memperkaya pemahaman awal evaluator akan perkembangan implementasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM;
5. Setelah mendapatkan pemahaman awal perkembangan implementasi RB Kementerian ESDM, Tim Evaluator melakukan *desk evaluation*. *Desk evaluation* dilakukan dengan memverifikasi dan mengkonfirmasi berbagai data dukung maupun bukti (*evidence*) yang diberikan Kementerian ESDM untuk membuktikan klaim atas jawaban pertanyaan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) hasil PMPRB;

Gambar 5.6

Langkah Evaluasi Reformasi Birokrasi



6. Jika dibutuhkan, Tim Evaluator akan melakukan *Field Evaluation* atau evaluasi kunjungan lapangan kepada unit-unit di lingkungan Kementerian ESDM yang dianggap memerlukan perhatian lebih;
7. Setelah mendapatkan informasi tentang perkembangan implementasi Reformasi Birokrasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah melalui pra evaluasi, *desk evaluation*, dan *field evaluation*, setiap evaluator berkumpul di dalam timnya masing-masing untuk melakukan Panel Awal (Panel Tim);
8. Selanjutnya kesepakatan yang telah ditetapkan dalam Panel Awal (Panel Tim) akan di ekspos dan didiskusikan pada Panel Kedua (Panel Antar Tim). Dalam Panel Kedua ini, seluruh tim evaluator berkumpul untuk mendengarkan satu per satu hasil evaluasi setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang disampaikan langsung oleh penanggung jawab, ketua, maupun anggota setiap tim evaluator;
9. Panel Akhir (III) adalah Panel Tim Penilai Nasional untuk mendapatkan persetujuan dari seluruh *stakeholder* yang dianggap memiliki pengetahuan dan tanggung jawab terkait reformasi birokrasi;
10. Terakhir, laporan hasil evaluasi akan dibuat setelah penetapan hasil dalam panel akhir. Laporan hasil evaluasi akan memberikan nilai dan narasi yang mendeskripsikan perkembangan reformasi birokrasi kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Berbagai data dan informasi dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dapat diperoleh dari:

1. Hasil-hasil monitoring;
2. Survei kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi;
3. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam *road map* dengan realisasinya;
4. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Jenderal.

Hasil evaluasi diharapkan dapat secara terus menerus memberikan masukan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM di tahun-tahun berikutnya. Di samping itu, hasil evaluasi capaian pelaksanaan RB KESDM menjadi dasar dalam pemberlakuan insentif atau tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian ESDM. Kebijakan terkait ini dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5.6 PENDANAAN KEGIATAN REFORMASI BIROKRASI KESDM

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam *Road Map* RB KESDM harus terakomodir di dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, penganggaran di tingkat kementerian maupun di setiap unit kerja. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam *road map* mampu dan dapat dilaksanakan dengan baik.

Alokasi anggaran yang tepat guna dan tepat fungsi dalam implementasi program kegiatan RB merupakan aspek yang penting. Dari anggaran yang memadai nantinya dapat tercermin bagaimana pencapaian hasil yang diperoleh. Selain itu hal tersebut juga dilakukan untuk menganalisis mana program kegiatan yang perlu dilakukan penambahan anggaran dan mana program kegiatan yang dapat dikurangi dalam penyediaan anggaran (*refocusing*). Di samping itu program kegiatan yang terakomodir di dalam DIPA KESDM merupakan sebagai bentuk akuntabilitas KESDM. Agar program kegiatan yang sudah ditetapkan dapat terlihat bagaimana *output* dan *outcome* yang akan dituju. Selain itu juga dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana efisiensi dalam efektifitas menggunakan anggaran dalam menjalankan suatu program kegiatan.

5.7 SINKRONISASI ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024 DENGAN RENCANA STRATEGIS KESDM 2020-2024

Untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, maka Kementerian ESDM menyelaraskan program Reformasi Birokrasi dengan program jangka menengah dan tahunan. Demikian pula pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian ESDM, Program *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020-2024 dengan Rencana Strategis Kementerian ESDM 2020-2024 berjalan selaras dan saling mewarnai.

Berbagai indikator yang akan di evaluasi pelaksanaannya di dalam *Road Map* RB Kementerian ESDM telah terkandung dalam Rencana Strategis Kementerian ESDM 2020-2024 seperti diantaranya:

1. Indeks Kualitas Kebijakan
2. Indeks Kelembagaan
3. Indeks SPBE
4. Indeks Pengelolaan Keuangan
5. Indeks Profesionalitas ASN

6. Nilai SAKIP
7. Maturitas SPIP
8. Kapabilitas APIP
9. Opini BPK
10. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat

Dengan demikian implementasi indeks di atas sejalan dan selaras antara apa yang di RMRB dengan apa yang ada di Renstra KESDM. Hal ini menunjukkan bahwa reformasi birokrasi menjadi bagian dari strategi KESDM dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan.

PENUTUP

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL 2020-2024



BAB VI

PENUTUP

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral secara terus menerus melakukan perubahan (*reform*) dan pelayanan yang langsung menyentuh kepada masyarakat. Hal ini tercermin dari capaian-capaian konkrit dalam delapan area perubahan reformasi birokrasi serta capaian nilai reformasi birokrasi KESDM yang setiap tahunnya mengalami kenaikan.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada periode ketiga ini (2020-2024) ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN. Oleh karena itu dalam penyusunan *Road Map* KESDM 2020-2024 dengan merujuk Dokumen Renstra KESDM 2020-2024 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024 serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, sehingga dapat mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi di lingkungan KESDM.

Hal ini tercermin dengan pelaksanaan program/kegiatan di lingkungan KESDM menghasilkan keluaran (*output*), nilai tambah (*value added*), hasil (*outcome*), dan manfaat (*benefit*) yang lebih baik dari tahun ke tahun, disertai dengan sistem reward and punishment yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.

Dalam menyikapi reformasi birokrasi ini, Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral terus mengingatkan pentingnya pola pikir dan budaya kerja pimpinan dan pegawai KESDM dengan CeCep-nya “Cermat, Cepat dan Profesional” agar dengan cepat mengakselerasi perubahan dan perbaikan pada penataan peraturan perundangan, penataan organisasi KESDM lebih tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran, sistem manajemen SDM KESDM, penguatan akuntabilitas dan pengawasan, serta pelayanan publik yang prima.

Pada periode ketiga pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024 ini, KESDM harus mampu menjadi organisasi yang profesional, berkualitas, bermartabat, terpercaya, dihormati, dan disegani yang didukung oleh SDM yang mampu bekerja secara cepat, cermat, dan produktif. Dengan demikian tujuan dan sasaran reformasi birokrasi di KESDM dapat terwujud.

Program Quick Wins Reformasi Birokrasi KESDM 2020 – 2024

Tahun Kegiatan				
2020	2021	2022	2023	2024
1. Komik Reformasi Birokrasi	1. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Menerangi 2. Pedoman Penilaian Mandiri Percepatan Reformasi Birokrasi	1. Indeks Sistem Integritas Nasional Level 3.5 2. Penguatan kompetensi fungsional analisis kebijakan	1. Klinik Reformasi Birokrasi pada Sipeg 2. Kompetisi penulisan karya tulis ilmiah Bidang Kesetjanaan KESDM	1. Indeks Sistem Integritas Nasional Level 4 1. Pengembangan E-Monev Indeks Kualitas Kebijakan
1. Penyediaan Regulasi Terkait Infrastruktur Pengisian Listrik untuk Kendaraan Bermotor Berbasis Baterai 2. Kepmen ESDM Peta Jabatan di Lingkungan KESDM	1. Penyediaan Sistem Konsultasi Hukum terkait Sektor ESDM secara online (E-Konsultasi Hukum) 2. Deregulasi PP tentang Pengusahaan Pelaksanaan Kegiatan Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara sebagai upaya pemulihan ekonomi nasional	1. Penyediaan regulasi terkait penyelesaian tumpang tindih wilayah usaha terkait Sektor ESDM 1. E-monev Indeks Kualitas Kebijakan	1. Anugerah Kualitas Kebijakan Unggul (AKU) KESDM 1. Pembangunan Sistem Aplikasi Perhitungan Analisis Beban Kerja	1. Sistem Aplikasi Evaluasi Mandiri Kelembagaan 1. Pengintegrasian Tata Laksana di KESDM
3. Permen ESDM Organisasi Tata Kerja KESDM	1. Penyusunan Mekanisme Penentuan Kebijakan Berkualitas di KESDM	1. Pedoman Penetapan Standar Waktu untuk Analisis Beban Kerja 1. Sistem Informasi Aplikasi Penyusunan Proses Bisnis	1. Pengintegrasian Sistem Informasi Aplikasi SOP dan Sistem Informasi Aplikasi Probis 1. Integrasi sistme pengelolaan arsip dinamis melalui SPBE	1. <i>ESDM Archives Festival</i> 1. Evaluasi kebijakan kerjasama (integrasi layanan) terkait K/L lain 2. Rolling Rencana TIK 2024 3. Implementasi <i>Big Data</i>
1. Revisi Kepmen ESDM Nomor 3940 Tahun 2017 Tentang Pemilik Proses Bisnis di Lingkungan KESDM	1. Pembentukan Jabatan Fungsional Baru Binaan KESDM			
1. Pelaksanaan pengawasan mandiri pengelolaan arsip ke semua unit 2. Pelaksanaan <i>Zero Pile Up</i> Arsip	1. Sistem Informasi Aplikasi Penyusunan SOP 2. Pengintegrasian Tata Laksana di KESDM (mendukung catatan PAN RB Pengintegrasian SI)	1. Digitalisasi proses penyelenggaraan kearsipan 1. Pengintegrasian Data Sektor ESDM dalam ESDM <i>Data Enterprise</i>	1. <i>Design Architecture High Availability</i> pada <i>One Map</i> 2. Integrasi sistem TIK	WTP 1. Penilaian Angka Kredit <i>Online</i>
1. Integrasi layanan KESDM dengan layanan Data Kependudukan (NIK), layanan Data <i>Beneficial Ownership</i> (BO), layanan Perizinan Terpadu Satu Pintu 2. Pembangunan layanan perkantoran 3. Penetapan Standar <i>Development Life Cycle</i> (SDLC) Aplikasi 4. Penetapan Pedoman Standar DC-DRC	1. Penerapan Nadine ke seluruh unit 2. Penyusunan inventarisasi informasi arsip KESDM 3. Akreditasi unit kearsipan 4. <i>Penyempurnaan Aplikasi Nadine</i>	2. Peningkatan kapasitas <i>Virtual Server</i> 3. Peningkatan <i>Firewall</i> 4. Evaluasi Kebijakan TIK 5. Rolling Rencana TIK 2022 6. Pembangunan <i>Dashboard and Business Intelligent Analytics</i>	3. Implementasi <i>Data Analytics</i> 4. Rolling Rencana TIK 2023 WTP 1. Pelaksanaan Merit Sistem 2. Pengembangan E-Kinerja	2. Pengembangan <i>Talent Managemet</i> 1. Maturitas level 3.9 2. Jumlah WBK 2 dan WBBM 4 3. <i>Indek APIP level 4</i> 1. Evaluasi Sistem Pengelolaan Layanan Informasi dan Pengaduan Publik
5. Revitalisasi <i>Network</i> Unit Setjen, Minerba, Museum Geologi, Gd. Arsip, PPSDMA dan Set BPSDM 6. Rolling Rencana TIK 2020	1. Pengintegrasian Data Buku Saku dalam ESDM <i>Data Enterprise</i> 2. Implementasi Perizinan <i>Risk Based Approach</i> (RBA)	1. WTP 1. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (New-SIPEG) 2. <i>Human Capital Development Plan</i>	1. Implementasi VFM (<i>Value For Money</i>) dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja 1. Maturitas level 3.8 2. Jumlah WBK 3 dan WBBM 4 3. Terbentuknya satgas manajemen resiko 2 unit eselon 1	
1. Penyusunan SOP draft Lelang BMN yang berasal dari PKP2B khususnya terkait <i>aanwijzing</i> dan peninjauan objek lelang	3. Penetapan Manajemen Keamanan Informasi 4. Peningkatan Kapasitas <i>Storage</i> 5. Revitalisasi <i>Network</i> Unit Migas, Balitbang, Badan Geologi	1. Integrasi e-kinerja dengan sistem perencanaan dan penganggaran 2. Pemberian <i>reward</i> terhadap organisasi berkinerja	1. Kompetisi Kepatuhan Standard Pelayanan Publik 2. Kompetisis Pengelolaan Layanan Informasi dan Pengaduan Publik	
1. Sistem Pengendalian Internal atas akun-akun signifikan 2. Kepatuhan peraturan perundangan atas akun-akun signifikan	6. Penyusunan Rencana Induk TIK 2021 -2025 7. Pembangunan <i>Decession Support System</i> (Predictive)	1. Maturitas SPIP Level 3.7 2. Jumlah WBK 4 dan WBBM: 3 3. E-Monev penataan benturan kepentingan 4. Terbentuknya satgas manajemen resiko 5 unit eselon 1		
1. Transformasi jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional 2. Terbangunannya E-kinerja 3. Penerapan Merit System	8. Integrasi layanan TKDN (Kemenperin) pada aplikasi KESDM 9. <i>Penyempurnaan Aplikasi Nadine</i>			
1. Implementasi E-kinerja Organisasi KESDM	1. WTP 2) Juknis kebijakan akuntansi berbasis akrual yang bersifat khusus (BPH, BALITBANG, dan BADAN GEOLOGI)			
1. Maturitas SPIP 3.5	1. <i>Talent Managemet</i>	1. Pembentukan Forum Konsultasi Publik Sektor ESDM 1. Penguatan referensi Informasi pada sistem pengelolaan layanan informasi dan pengaduan publik		
2. Jumlah WBK 6 dan WBBM 2	2. Pelaksanaan Ujian Dinas Online 3. <i>Penerapan E-kinerja</i>			
1. 'Penyiapan Sistem dan SOP layanan Informasi dan Pengaduan Publik	1. Maturitas SPIP Level 3.6 2. Jumlah WBK: 5 dan WBBM: 2 3. Terbentuknya satgas manajemen resiko 4 unit eselon 1			
	1. Terpenuhinya Indeks PBJ Level 1. Pembuatan Aplikasi Survey Kepuasan Masyarakat secara online 2. <i>Re-engineering</i> Website <i>PPID Online</i> dan Pembangunan Sistem Pengaduan Masyarakat Terintegrasi			

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Manajemen Perubahan

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan								
				2020	2021	2022	2023	2024				
1	2	3	4	5	6	7	8	9				
1	Indeks Kepemimpinan Perubahan	1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai kementerian dalam melaksanakan reformasi birokrasi; 2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja KESDM; 3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan; 4. Budaya perubahan yang semakin melekat (<i>embedded</i>) pada KESDM	1. Komitmen yang Kuat dari Agen Perubahan dan Unit di KESDM; 2. Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi; 3. Tertanamnya nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	Pembentukan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024	Monitoring dan evaluasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024							
				Penyusunan, Sosialisasi dan Monitoring dan evaluasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024	Sosialisasi dan Monitoring dan Evaluasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024	Monitoring dan evaluasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024						
				Pengembangan dan Penguatan Kaidah Perilaku Utama Nilai-Nilai KESDM	Edukasi, Monitoring dan Evaluasi Kaidah Perilaku Utama Nilai Nilai KESDM			Monitoring dan Evaluasi Penerapan Kaidah Perilaku Utama Nilai-Nilai KESDM				
				Penguatan integritas KESDM	Penguatan integritas KESDM	Penguatan integritas KESDM	Penguatan integritas KESDM	Penguatan integritas KESDM	Penguatan integritas KESDM			
					Apresiasi Unit Berintegritas							
					Sosialisasi pengendalian strategi pencegahan korupsi KESDM	Monitoring pengendalian strategi pencegahan korupsi KESDM						
					Forum Sinergitas Anti Korupsi di lingkungan KESDM			Forum Sinergitas Anti Korupsi di lingkungan KESDM				
				Hasil Survey Anti Korupsi KESDM					Hasil survey anti korupsi membaik			
				- Pengembangan, Penguatan serta monitoring dan evaluasi peran Agen Perubahan dan <i>Role Model</i> KESDM - Penyempurnaan sistem <i>whistle blowing system</i> - Penyempurnaan sistem pelaporan gratifikasi ASN								

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Deregulasi Kebijakan

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Reformasi Hukum	1. menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;	1. Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama	1. Mengidentifikasi Pemetaan dan Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan Sektor ESDM 2. Deregulasi Aturan yang menghambat birokrasi sektor ESDM 3. Evaluasi Berkala Peraturan Perundang-undangan sektor ESDM 4. Penguatan sistem regulasi dan kebijakan sektor ESDM 5. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan dan Analisis hukum KESDM 6. Perencanaan Regulasi/ Kebijakan Sektor ESDM 7. Implementasi Kebijakan Sektor ESDM 8. Evaluasi Kebijakan Sektor ESDM				
2	Indeks Kualitas Kebijakan	2. meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3. menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha;	2. Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi KESDM					

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Penataan dan Penguatan Organisasi

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Kelembagaan	<p>1. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian ESDM;</p> <p>2. Meningkatnya kapasitas kementerian ESDM dalam melaksanakan tugas dan fungsi;</p> <p>3. Terciptanya desain organisasi kementerian ESDM yang mendukung kinerja;</p> <p>4. Berkurangnya jenjang organisasi kementerian ESDM dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;</p>	<p>1. Telah dilakukannya penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.</p> <p>2. Terpenuhinya kondisi jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.</p> <p>3. Telah dilakukannya evaluasi kelembagaan berbasis kinerja</p>	<p>1. Evaluasi kelembagaan KESDM (Permen SOTK)</p> <p>2. Evaluasi kelembagaan Setjen DEN</p> <p>3. Evaluasi kelembagaan BPH Migas</p> <p>4. Evaluasi kelembagaan SKK Migas</p> <p>5. Evaluasi kelembagaan BPMA</p> <p>6. Evaluasi Satker PPK BLU</p> <p>7. Sosialisasi Organisasi KESDM</p> <p>8. Pembentukan Unit Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) KESDM</p> <p>9. Persiapan penataan kelembagaan pemerintah daerah sektor ESDM</p>	<p>1. Sosialisasi Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah</p> <p>2. Evaluasi Kelembagaan sesuai Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah</p> <p>3. Evaluasi kelembagaan SKK Migas</p> <p>4. Pedoman evaluasi organisasi KESDM</p>	<p>Implementasi Unit Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) KESDM</p>	<p>1. Monitoring Organisasi Ditjen Minerba</p> <p>2. Evaluasi kelembagaan KESDM</p>	<p>1. Sosialisasi Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah</p> <p>2. Evaluasi Kelembagaan sesuai Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah</p> <p>3. Persiapan penyusunan kelembagaan KESDM 2024-2029</p>
						Penguatan Kebijakan dan Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) KESDM		
						Sosialisasi pedoman evaluasi organisasi KESDM		
						Monitoring dan evaluasi penyederhanaan Eselon 3 dan 4 KESDM		
						Evaluasi kelembagaan unit pengelola teknis		
						Pembahasan pedoman penataan kelembagaan pemerintah daerah sektor ESDM	Sosialisasi penataan kelembagaan pemerintah daerah sektor ESDM	Monitoring dan evaluasi penataan kelembagaan pemerintah daerah sektor ESDM

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Penataan Tata Laksana (1)

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Indeks SPBE Indeks Pengawasan Kearsipan Indeks Pengelolaan Keuangan Indeks Pengelolaan Aset	1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Kementerian ESDM 2. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional; 3. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan di KESDM; 4. Meningkatnya kinerja di KESDM	1. Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan; 2. Terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien; 3. Terimplementasinya transformasi digital pada bidang proses bisnis utama, administrasi pemerintahan, dan pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;	Sosialisasi konsep Proses Bisnis KESDM sesuai renstra 2020 - 2024	Revisi kepmen tentang Proses Bisnis KESDM - Penyusunan juknis Proses Bisnis	- Sinkronisasi kebijakan Probis KESDM dengan kebijakan proses bisnis kementerian Lain terkait (dukung SPBE) - Implementasi proses bisnis yang telah tersusun - Evaluasi proses bisnis KESDM yang sudah diimplementasikan		
				- Penyusunan Proses Bisnis instansi dan unit secara komprehensif dan mencapai postur ideal sampai dengan level SOP				
				1. Penyusunan probis terkait integrasi pelayanan publik 2. Penyusunan sistem probis berdasarkan integrasi pelayanan publik	Integrasi proses bisnis KESDM dalam bentuk peraturan perundangan			
				- Penerapan Tata Kelola, Manajemen dan Layanan SPBE				
				- Pengintegrasian Sistem TIK				
				- Penyusunan Tata Kelola Terkait Integrasi Data. - Implementasi dan Evaluasi Kebijakan RITIK		- Evaluasi RITIK		
				Penyusunan kebijakan RITIK 2021-2025		Pelaksanaan RITIK 2020-2024		
				- Penyusunan Pedoman Standardisasi Pengelolaan Arsip Bentuk Khusus - Pemberkasan arsip aktif (<i>Zero Piled Up Archive</i>)		- Pengintegrasian Data Sektor ESDM Dalam ESDM <i>Data Enterprise</i>		- Pengembangan ESDM <i>Data Enterprise</i>
				- Penyusunan Pedoman Standardisasi Pengelolaan Arsip Bentuk Khusus - Pemberkasan arsip aktif (<i>Zero Piled Up Archive</i>)		Penyusunan pedoman pengamanan fisik arsip pada Gedung Pusat Arsip		- Evaluasi Penyelenggaraan Kearsipan KESDM - Penerapan ISO 30301 (<i>management systems for record</i>) dan ISO 15489 (<i>record management</i>)
				Akreditasi Unit Kearsipan		- Penyajian arsip menjadi informasi (digitalisasi arsip)		

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Penataan Tata Laksana (2)

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Indeks SPBE	1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Kementerian ESDM	1. Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;	- Menyusun SOP sesuai dengan proses bisnis - Evaluasi SOP yang sudah disusun				
2.	Indeks Pengawasan Kearsipan			Evaluasi dan simplifikasi regulasi dan proses bisnis pelayanan publik	Penyempurnaan regulasi dan proses bisnis pelayanan publik	Implementasi regulasi dan proses bisnis pelayanan publik		Monev regulasi dan proses bisnis pelayanan publik
3.	Indeks Pengelolaan Keuangan	2. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;	2. Terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;	Pembangunan ESDM Data enterprise (Collecting Data, Cleansing, Monitoring, Verifikasi dan Validasi)	Pembangunan ESDM data enterprise	Pengembangan ESDM data enterprise		
4.	Indeks Pengelolaan Aset	3. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan di KESDM;	3. Terimplementasinya transformasi digital pada bidang proses bisnis utama, administrasi pemerintahan, dan pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;	Peningkatan kompetensi pengelola BMN	Peningkatan kepatuhan pengelolaan BMN	Inventarisasi BMN di lingkungan KESDM	Evaluasi dan penyelesaian permasalahan hasil inventarisasi BMN di lingkungan KESDM	Penyempurnaan kodefikasi BMN dan penyempurnaan aplikasi SIMAK BMN
		4. Meningkatnya kinerja di KESDM		Penyusunan pedoman pengelolaan perbendaharaan	Sosialisasi Pedoman dan Pembangunan Sistem Monitoring Perbendaharaan dalam upaya peningkatan nilai IKPA	Sosialisasi dan implementasi sistem monitoring perbendaharaan serta Integrasi IKPA dan SMART dalam satu dashboard	Monitoring dan evaluasi serta pengembangan sistem monitoring perbendaharaan	
				- Penguatan kompetensi penyusun laporan keuangan - Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan - Peningkatan monitoring dan evaluasi kualitas laporan keuangan				
				Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan E-government				
				1. Penyusunan probis terkait integrasi pelayanan publik 2. Penyusunan sistem probis berdasarkan integrasi pelayanan publik 4. Pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Monitoring pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Evaluasi pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Rekomendasi kebijakan pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi
				1. Integrasi sistem TIK 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan e-government	1. Integrasi sistem TIK (konsolidasi dan harmonisasi data) 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan e-government	1. Integrasi sistem TIK (Pembangunan Big Data) 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan e-government	1. Integrasi sistem TIK (Pengembangan Big Data) 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan e-government	1. Integrasi sistem TIK (Pengembangan Bisnis Intelejen) 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan e-government

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur (1)

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	Indeks Profesionalitas ASN	1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah; 2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah; 3. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah;	1. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi 2. Penetapan kinerja individu 3. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Pembentukan Tim Penyusunan HCDP Penyusunan Kebijakan dan Aplikasi Penilaian Kinerja serta Sosialisasi	Penyusunan, implementasi dan monitoring dan evaluasi HCDP Internalisasi aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai dan monev penegakkan disiplin Penyusunan Perubahan Permen tentang Kode etik PNS KESDM	Peningkatan kompetensi pegawai melalui peningkatan pendidikan akademis serta pendidikan dan pelatihan Implementasi dan monev Penilaian Kinerja Penetapan dan Sosialisasi Perubahan Permen tentang Kode Etik PNS KESDM serta penambahan modul pada aplikasi SIMANIS	Implementasi, Monitoring dan evaluasi implementasi HCDP Internalisasi dan monev	
2	Indeks Merit System	4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah; 5. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah	1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi 2. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN 3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi 4. Promosi jabatan dilakukan secara terbuka 5. Penetapan kinerja individu 6. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Penyusunan Pedoman Perencanaan Kebutuhan/Formasi Jabatan Fungsional di lingkungan KESDM dan Instansi Daerah Pengembangan Sistem Informasi Seleksi Calon ASN KESDM (SISCA) Pembentukan Tim Penyusunan HCDP Penyusunan Kebijakan dan Aplikasi Penilaian Kinerja serta Sosialisasi Perumusan garis besar perubahan Permen tentang Kode Etik PNS	Penyusunan Rencana redistribusi Pegawai Pembangunan Sistem Perencanaan Kebutuhan Pegawai Integrasi aplikasi e-wawancara dan SISCA Penyusunan, implementasi dan monitoring dan evaluasi HCDP Penyusunan Permen tentang Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Penyusunan Perubahan Permen tentang Kode etik PNS KESDM	Implementasi Redistribusi pegawai Implementasi Sistem Perencanaan Kebutuhan Pegawai Integrasi Data SISCA, E-Formasi dan SSCASN Implementasi, monitoring dan evaluasi implementasi HCDP Penetapan, Sosialisasi, implementasi dan Monev Pelaksanaan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Penetapan dan Sosialisasi Perubahan Permen tentang Kode Etik PNS KESDM serta penambahan modul pada aplikasi SIMANIS	Implementasi Perencanaan Kebutuhan Pegawai berbasis <i>Job Enrichment</i> Evaluasi SISCA Implementasi dan monev pelaksanaan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Internalisasi dan monev	

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur (2)

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan					
				2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2	Indeks <i>Merit System</i>	<p>1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>3. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>5. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p>	<p>7. Pelaksanaan evaluasi jabatan</p>	<p>1. Penyusunan Informasi Jabatan</p> <p>2. Penyusunan Informasi Faktor Jabatan</p> <p>3. Penetapan Peta Jabatan</p> <p>Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Jabatan atas 5 Jabatan Fungsional Binaan KESDM</p>	<p>1. Penyusunan Informasi Jabatan</p> <p>2. Penyusunan Informasi Faktor Jabatan</p> <p>3. Penetapan Kelas Jabatan</p> <p>1. Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Jabatan Struktural</p> <p>2. Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Jabatan Pelaksana</p>	<p>Pelaksanaan Evaluasi Jabatan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)</p>	<p>Pelaksanaan Evaluasi Jabatan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)</p>		
			8. Sistem Informasi Kepegawaian	<p>Pemutakhiran data kepegawaian pada Sistem Informasi Kepegawaian</p> <p>Integrasi antar aplikasi layanan di bidang kepegawaian</p> <p>Integrasi antara SIPEG dan SAPK BKN</p> <p>Pengembangan aplikasi atau modul baru di bidang Kepegawaian</p>					<p>Penetapan dan Sosialisasi Perubahan Permen tentang Pengelolaan SIPEG</p> <p>Internalisasi dan monev</p>
			9. <i>Assessment</i> Pegawai	<p>Pelaksanaan <i>Assessment</i> Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural Pegawai</p>					<p>Pelaksanaan <i>Assessment</i> Kompetensi Teknis Pegawai</p>
			10. Penyetaraan Jabatan	<p>Transformasi Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional</p>					
			11. Manajemen Talenta	<p>1. Penetapan Jabatan Kritis</p>			<p>1. Penetapan Jabatan Kritis</p> <p>2. Pemetaan Talenta berdasarkan hasil <i>assessment</i> kompetensi manajerial, kompetensi sosiokultural, kompetensi teknis serta penilaian kinerja pegawai</p>		
			12. Pemberian <i>Reward and punishment</i>	<p>Penyusunan rencana suksesi jabatan dan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang berasal dari Talent Pool</p>					
				<p>Penyusunan Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;</p>	<p>1. Melakukan Sosialisasi Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;</p> <p>2. Memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi;</p> <p>3. Melakukan evaluasi atas pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi</p>	<p>1. Memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi;</p> <p>2. Melakukan evaluasi atas pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi</p>			

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur (3)

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan						
				2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
3	Indeks Tata Kelola Managemen ASN	<p>1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>3. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur apda masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>5. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah</p>	1. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Implementasi dan monev Penilaian Kinerja						
			2. Penetapan kinerja individu	Penyusunan Kebijakan dan Aplikasi Penilaian Kinerja serta Sosialisasi	Implementasi dan monev Penilaian Kinerja					
			3. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Internalisasi aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai dan monitoring dan evaluasi penegakkan disiplin						
				Perumusan garis besar perubahan Permen tentang Kode Etik PNS	Penyusunan Perubahan Permen tentang Kode etik PNS KESDM	Penetapan dan Sosialisasi Perubahan Permen tentang Kode Etik PNS KESDM serta penambahan modul pada aplikasi SIMANIS	Internalisasi dan monitoring dan evaluasi			
			4. Sistem Informasi Kepegawaian	Pemutakhiran data kepegawaian pada Sistem Informasi Kepegawaian Integrasi antar aplikasi layanan di bidang kepegawaian Integrasi antara SIPEG dan SAPK BKN Pengembangan aplikasi atau modul baru di bidang Kepegawaian						
					Penyusunan Perubahan Permen tentang Pengelolaan SIPEG	Penetapan dan Sosialisasi Perubahan Permen tentang Pengelolaan SIPEG	Internalisasi dan monev			
			5. Manajemen Talenta	1. Penetapan Jabatan Kritisal 2. Pemetaan Talenta berdasarkan hasil <i>assessment</i> kompetensi manajerial dan sosiokultural serta penilaian kinerja pegawai 1. Penetapan Jabatan Kritisal 2. Pemetaan Talenta berdasarkan hasil <i>assessment</i> kompetensi manajerial, kompetensi sosiokultural, kompetensi teknis serta penilaian kinerja pegawai						
6. Penyetaraan Jabatan	Penyusunan rencana suksesi jabatan dan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang berasal dari <i>Talent Pool</i>									
7. Pemberian <i>Reward and punishment</i>	Transformasi Jabatan Administrasi ke Jabatan	Penyusunan Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	1. Melakukan Sosialisasi Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi; 2. Memberikan penghargaan bagia pegawai berprestasi; 3. Melakukan evaluasi atas pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi	1. Memberikan penghargaan bagia pegawai berprestasi; 2. Melakukan evaluasi atas pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi						

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Penguatan Akuntabilitas

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1.	Indeks Perencanaan	1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;	1. Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien melalui perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;	1. Penyusunan Pedoman Penyusunan Perencanaan Penganggaran dan Monev Kinerja 2. Penyusunan rancangan kebijakan penganggaran 3. Pengintegrasian Irama dengan E-Kinerja	1. Pengembangan <i>Knowledge Management</i> 2. Penyusunan RKP 2022	1. Pengembangan E-MONEV perencanaan dan penganggaran 2. Penyusunan RKP 2023	1. Pengintegrasian <i>IRAMA</i> dan aplikasi internal 2. Penyusunan RKP 2024	1. Sinkronisasi aplikasi <i>IRAMA</i> dan Renstra 2025 2. Penyusunan RKP 2025 dan sinkronisasi Renstra 2025-2029
2.	Nilai SAKIP	2. Meningkatnya kemampuan KESDM mengelola kinerja organisasi; 3. Meningkatnya kemampuan KESDM dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; 4. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran KESDM.	2. Persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih 3. Persentase Anggaran yang berhasil di <i>refocussing</i> untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi. 4. Telah dilakukannya aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran. 5. Capaian/ monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian <i>reward and punishment</i> bagi organisasi; 6. Telah tersusunya peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.	1. Sosialisasi E-Kinerja Organisasi dan Individu 2. Penyusunan cascading kinerja seluruh unit 3. Implementasi E-Kinerja Organisasi yang terkait 4. Integrasi E-Kinerja ke sistem aplikasi yang terkait	Implementasi E-Kinerja Organisasi dan Individu - Update <i>content</i> E-Kinerja secara berkala - Updating Cascading kinerja seluruh unit berdasarkan isu-isu strategis			- Pengembangan <i>E kinerja</i> 2025-2029 - Sosialisasi rancangan indikator dan parameter E Kinerja T.A 2025-2029
				5. Penginputan data sasaran, IKU, dan capaian bulanan				
				1. Pencapaian realisasi terhadap target PNPB KESDM sebesar 93% 2. Mengawal Pembangunan E-PNPB pada unit BPSDM 3. Mengawal implementasi E-PNPB EBTKE	1. Pencapaian realisasi terhadap target PNPB KESDM sebesar 93% 2. Mengawal Pembangunan E-PNPB pada unit Balitbang 3. Mengawal implementasi E-PNPB BPSDM	1. Pencapaian realisasi terhadap target PNPB KESDM sebesar 94% 2. Mengawal Pembangunan E-PNPB pada unit Badan Geologi, Ditjen Migas, DEN, DJK dan Setjen 3. Mengawal implementasi E-PNPB Balitbang	1. Pencapaian realisasi terhadap target PNPB KESDM sebesar 94% 2. Mengawal Pembangunan E-PNPB pada unit Badan Geologi, Ditjen Migas, DEN, DJK dan Setjen	1. Realisasi target PNPB KESDM sebesar 94% 2. Pembangunan E-PNPB KESDM yang terintegrasi dengan E-PNPB Unit di lingkungan KESDM dan aplikasi " <i>SIDARA</i> " serta integrasinya dengan aplikasi (sistem) pada K/L terkait
				Penyusunan Surat Edaran terkait Teknis dan Batas Waktu Penginputan serta Sosialisasi terkait SMART	Pembinaan dan Pendampingan input <i>SMART</i> serta Penerapan <i>Reward</i> internal KESDM	Integrasi Penilaian <i>SMART</i> dan <i>IKPA</i> sebagai penilaian EKA KESDM pada <i>Dashboard</i> AMORA	<i>EKA KESDM</i> masuk urutan 10 terbaik dan menjadi rekomendasi dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran untuk Tahun selanjutnya	Monitoring dan Evaluasi dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan penilaian <i>EKA</i> serta pengembangan aplikasi yang terkait lintas Unit.
				Penyusunan pedoman pengelolaan perbendaharaan	Sosialisasi Pedoman dan Pembangunan Sistem Monitoring Perbendaharaan dalam upaya peningkatan nilai <i>IKPA</i>	Sosialisasi dan implementasi sistem monitoring perbendaharaan serta Integrasi <i>IKPA</i> dan <i>SMART</i> dalam satu <i>dashboard</i>	Monitoring dan evaluasi serta pengembangan sistem monitoring perbendaharaan	
				- Penguatan kompetensi dari penyusun laporan keuangan - Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan - Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan Terpenuhi WTP				
				1. Pemenuhan ketersediaan data dan informasi usulan penyaluran PNPB SDA minerba dan panas bumi serta lifting migas dan bonus produksi melalui aplikasi <i>SUPEL 2.0</i> 2. Sosialisasi <i>SUPEL 2.0</i> untuk memperkuat database informasi target dan realisasi usulan minerba dan panas bumi serta lifting migas dan bonus produksi pada pemerintah pusat dan daerah dalam analisis perencanaan penganggaran.	1. Implementasi aplikasi <i>SUPEL 2.0</i> kepada pemerintah pusat dan daerah. 2. Evaluasi dan rekomendasi kebutuhan pengembangan aplikasi <i>SUPEL 2.0</i>	1. Pengembangan aplikasi <i>SUPEL 3.0</i> dengan rencana integrasi dengan aplikasi <i>E-PNPB</i> Minerba dan EBTKE	1. Sosialisasi <i>SUPEL 3.0</i> untuk memperkuat database informasi target dan realisasi usulan minerba dan panas bumi serta lifting migas dan bonus produksi pada pemerintah pusat dan daerah dalam analisis perencanaan penganggaran dan meningkatkan kualitas penyampaian data usulan penyaluran PNPB SDA yang tepat waktu, tepat jumlah dan tepat daerah penghasil.	1. Implementasi aplikasi <i>SUPEL 3.0</i> kepada pemerintah pusat dan daerah. 2. Evaluasi dan rekomendasi kebutuhan pengembangan aplikasi <i>SUPEL 3.0</i>

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Penguatan Pengawasan

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan																																																																											
				2020	2021	2022	2023	2024																																																																							
1	2	3	4	5	6	7	8	9																																																																							
1.	Maturitas SPIP	1. meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara pada KESDM;	1. Prosentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);	Peningkatan Profesionalisme Auditor melalui pengembangan kompetensi melalui sertifikasi internasional dan nasional, dalam bidang Fraud, Informasi Teknologi, Tata Kelola Pemerintahan, Manajemen Risiko dan Pengendalian Internal.		Peningkatan independensi APIP melalui Reviu Piagam Audit, Program Kerja Pengawasan Tahunan yang berbasis risiko, <i>audit universe</i> dan Tata Kelola Pengawasan Intern di lingkungan KESDM																																																																									
									2. Kapabilitas APIP	2. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada KESDM.	2. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);																																																																				
																	3. Opini BPK WTP	3. Meningkatkan sistem integritas pada KESDM	3. Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang;																																																												
																									Indeks Tata Kelola	3. Meningkatkan sistem integritas pada KESDM	4. Melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat;																																																				
																																	Pengadaan Barang dan Jasa	3. Meningkatkan sistem integritas pada KESDM	5) Pembangunan Zona Integritas a) Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif); b) Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI; c) Jumlah WBK dalam 1 tahun; d) Jumlah WBBM dalam 1 tahun;																																												
																																									6. APIP telah menjalankan fungsi konsultatif; dan memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.	6. APIP telah menjalankan fungsi konsultatif; dan memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.	6. APIP telah menjalankan fungsi konsultatif; dan memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.																																				
																																																	Analisis kebutuhan SDM Pengadaan di Kementerian ESDM																														
																																																									- Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan - Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan Terpenuhi WTP																						
																																																																	Pembentukan Unit Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (UKPBJ) di lingkungan KESDM yang struktural dan permanen	Implementasi Unit Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM	Penguatan Kebijakan dan Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM	1. Penguatan Kebijakan dan Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM	1. Penguatan Kebijakan dan Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM										
																																																																						Mendorong para pokja pemilihan dan pejabat pengadaan untuk inpassing menjadi fungsional pengadaan	Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan dijabat oleh Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa KESDM pada 31 Desember 2021	Indeks PBJ Level 1	2. Pengkajian dan penerapan metode resiko pada pengadaan barang/jasa 3. Indeks PBJ Level 2	2. Monitoring dan evaluasi UKPBJ 3. Melengkapi sarana dan prasarana sesuai standar sarana dan prasarana 4. Indeks PBJ Level 3					
																																																																											Survei Kepuasan Auditi dan Survei persepsi anti korupsi atas <i>Jasa assurance/consulting/ anti-corruption activities</i> (Tahunan 2020-2024)				
Penguatan implementasi SPIP (Risk Register dan Terbentuknya Satuan Tugas Manajemen Risiko KESDM)																																																																															
					Pembangunan unit kerja zona integritas Menuju WBK/WBBM																																																																										
										Penguatan pengendalian gratifikasi																																																																					
															Penguatan penanganan pengaduan dan komplain																																																																
																				Pemantauan benturan kepentingan																																																											
																									Pengembangan <i>E-Pengawasan</i>	Sosialisasi dan Internalisasi aplikasi pengawasan	- Pengoptimalan sistem manajemen audit - Pengoptimalan <i>e-government</i> di lingkungan APIP																																																				

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (1)

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan							
				2020	2021	2022	2023	2024			
1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	Indeks Pelayanan Publik	1. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada KESDM 2. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional pada KESDM 3. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik pada KESDM	1. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada; • Kesesuaian Persyaratan, Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; • Kecepatan Waktu Penyelesaian; • Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis; • Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan; • Kompetensi Pelaksana/Web; • Perilaku Pelaksana/Web; • Kualitas Sarana dan prasarana; • Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan 2. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah: • Waktu lebih cepat; • Alur lebih pendek/singkat; • Terintegrasi dengan aplikasi. 3. Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.	- Penghargaan Dharma Karya ESDM - Mengikuti KIPP tingkat nasional di Kemenpan dan RB							
				Pelaksanaan inventarisasi inovasi		Pelaksanaan Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik KESDM					
				1. Melakukan inventarisasi inovasi yang dilakukan pemda terkait sektor ESDM	1. Monitoring dan Evaluasi Inovasi Sektor ESDM 2. Penyempurnaan inovasi sektor ESDM bersinergi dengan inovasi	Kerjasama inovasi sektor ESDM dengan K/L Pemda	1. Monitoring dan Evaluasi Inovasi Sektor ESDM 2. Sinergisitas inovasi sektor ESDM dengan inovasi K/L Pemda	Penyempurnaan inovasi sektor ESDM			
				1. Meningkatkan atau penyempurnaan kompetisi inovasi pelayanan publik di Lingkungan KESDM 2. Memformulasikan kebijakan pemberian insentif atau <i>reward</i> kepada		Implementasi kebijakan pemberian insentif atau <i>reward</i> kepada inovator			Evaluasi kebijakan pemberian insentif atau <i>reward</i> kepada inovator		
				1. Penyusunan Pedoman standard pelayanan publik dengan <i>stakeholders</i> 2. Identifikasi jenis layanan KESDM 3. Penetapan penanggung jawab jenis layanan	1. Sosialisasi standard pelayanan publik KESDM 2. Evaluasi Integrasi pelayanan publik KESDM di BKPM	1. Internalisasi standard pelayanan publik KESDM 2. Pembentukan Tim Evaluasi <i>Mystery Shopper</i> KESDM	- Evaluasi standard pelayanan publik - Implementasi <i>Mystery Shopper</i> KESDM	- Penyempurnaan standard pelayanan publik KESDM - Evaluasi <i>Mystery Shopper</i> KESDM			
				1. Penyempurnaan implementasi <i>E-lelang</i> dan <i>E-katalog</i> 2. Pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi		1. Monitoring penyempurnaan implementasi <i>E-lelang</i> dan <i>E-katalog</i> 2. Monitoring pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Evaluasi penyempurnaan implementasi <i>E-lelang</i> dan <i>E-katalog</i> 2. Evaluasi pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Rekomendasi kebijakan implementasi <i>e-lelang</i> dan <i>e-katalog</i> 2. Rekomendasi kebijakan pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi			

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI KESDM 2020-2024

Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2)

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Pelayanan Publik	1. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada KESDM 2. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional pada KESDM 3. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik pada KESDM	1. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada; • Kesesuaian Persyaratan • Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; • Kecepatan Waktu Penyelesaian; • Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis; • Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan; • Kompetensi Pelaksana/Web; • Perilaku Pelaksana/Web; • Kualitas Sarana dan prasarana; • Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan 2. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah: • Waktu lebih cepat; • Alur lebih pendek/singkat; • Terintegrasi dengan aplikasi. 3. Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.	1. Pembuatan tata kelola pelayanan pengaduan 2. Pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan KESDM dengan SP4N LAPOR 1. Penyusunan standar kompetensi ASN dalam penanganan pengaduan pelayanan publik 2. Mengembangkan kompetensi ASN dalam penanganan pengaduan pelayanan publik Mengevaluasi akses layanan terintegrasi	1. Monitoring pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan KESDM dengan SP4N LAPOR 2. Peningkatan kapasitas SDM yang menangani pengaduan pelayanan publik 3. Kolaborasi antar stakeholders SP4N LAPOR 1. Memformulasikan Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM Meningkatkan akses layanan terintegrasi	1. Evaluasi pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan KESDM dengan SP4N LAPOR 1. Sosialisasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM Forum konsultasi publik terkait pelayanan publik K/L/D 1. Evaluasi regulasi pelayanan publik 2. Evaluasi proses bisnis pelayanan publik 3. Simplifikasi regulasi pelayanan publik 4. Simplifikasi proses bisnis Implementasi dan Evaluasi <i>Indonesia National Single Windows (INSW)</i> KESDM	1. Rekomendasi kebijakan pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan KESDM dengan SP4N LAPOR 1. Internalisasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM Kajian akses pelayanan publik terintegrasi	1. Penyusunan arah dan proyeksi kebijakan pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan KESDM dengan SP4N LAPOR 1. Evaluasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM Evaluasi akses layanan terintegrasi 1. Monitoring dan evaluasi regulasi pelayanan publik 2. Monitoring dan evaluasi proses bisnis pelayanan publik Implementasi dan Evaluasi <i>Indonesia National Single Windows (INSW)</i> KSDM
Pengukuran kepuasan masyarakat								
Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik								

MENTERI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARIFIN TASRIF

Salinan sesuai dengan aslinya

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

KEPALA BIRO HUKUM,



M. IDRIS F. SIHITE