



***ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
2020-2024**



**DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
2021**



**DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
REPUBLIK INDONESIA**

**KATA PENGANTAR**



Reformasi Birokrasi yang telah dilaksanakan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral pada tahun 2015-2019 telah membawa perubahan yang signifikan dalam tata kelola pemerintahan. Ketercapaian aspek reform bersifat implementatif dapat dirasakan pada penguatan di 8 (delapan) area perubahan, yaitu area manajemen perubahan, area kelembagaan, area tata laksana, area perundang-undangan, area akuntabilitas, area pengawasan, area sumber daya manusia serta area peningkatan pelayanan publik.

Saat ini, pelaksanaan Reformasi Birokrasi telah memasuki periode ketiga (2020-2024) dengan memiliki tiga (3) sasaran yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, kapabel, serta memiliki pelayanan publik yang prima. Sasaran ini menjadi fokus utama pelaksanaan program Reformasi Birokrasi di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral 2020-2024 yang mencakup indikator, program dan kegiatan strategis reformasi birokrasi 2020-2024.

Dalam rangka menselaraskan program dan kegiatan strategis reformasi birokrasi tersebut, maka di implementasikan juga pada program dan kegiatan strategis reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, yang meliputi delapan (8) area perubahan. Fokus kedepan dalam *Road Map* ini adalah memuat rencana aksi yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik khususnya untuk *stakeholder* sektor esdm, meningkatkan kualitas kebijakan dan penerapan *good governance* melalui pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, serta efektif dan efisien.

Dengan demikian, diharapkan program dan kegiatan Reformasi Birokrasi di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi ini akan menjadi pengungkit utama bagi pelaksanaan reformasi KESDM melalui perubahan yang berkesinambungan dan mendukung proses untuk menghasilkan *outcome* yang berkualitas, sinergis dan kredibel.

Jakarta, April 2021  
Sekretaris Direktorat Jenderal,



Ditandatangani secara elektronik  
Alimuddin Baso

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR SINGKATAN .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Tugas dan Fungsi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi .....	2
1.2 Landasan Hukum.....	3
1.3 Latar Belakang Reformasi Birokrasi.....	4
1.4 Sistematika Penyusunan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi.....	5
1.5 Kaidah dan Nilai-Nilai Kementerian ESDM.....	6
1.6 Keselarasan Dokumen Perencanaan dengan <i>Road Map</i> RB Ditjen Migas 2020-2024 .....	8
1.7 Gambaran Umum Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi.....	9
<b>BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 2015-2019 .....</b>	<b>11</b>
2.1 Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi.....	11
2.2 Evaluasi Capaian Delapan Area Perubahan RMRB Ditjen Migas 2015-2019 .....	13
<b>BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI .....</b>	<b>25</b>
3.1 Lingkungan Strategis Reformasi Birokrasi di Lingkungan Ditjen Migas .....	25
<b>BAB IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024.....</b>	<b>35</b>
4.1. Arah Kebijakan, Strategi, Regulasi, Dan Kerangka Kelembagaan .....	36
4.2. Renstra Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Tahun 2020-2024 .....	42
4.3 Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi Ditjen Migas .....	43
4.4 Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Ditjen Migas.....	44
4.5 Strategi Pelaksanaan Program/Kegiatan dan Quick Wins Reformasi Birokrasi Ditjen Migas.....	46
4.5.1. Matriks Program/Kegiatan Reformasi Birokrasi Ditjen Migas ...	46
4.5.2. Matriks Quick Wins Reformasi Birokrasi Ditjen Migas .....	49



4.6 Agenda Reformasi Birokrasi Ditjen Migas.....	50
<b>BAB V Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal</b>	
<b>Minyak Dan Gas Bumi Tahun 2020-2024 .....</b>	<b>59</b>
5.1 Pelaksana Tingkat Kementerian .....	59
5.2. Pelaksana Reformasi Birokrasi Di Direktorat Jenderal Minyak Dan Gas Bumi.....	59
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL



# PENDAHULUAN

*ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
2020-2024

## BAB I

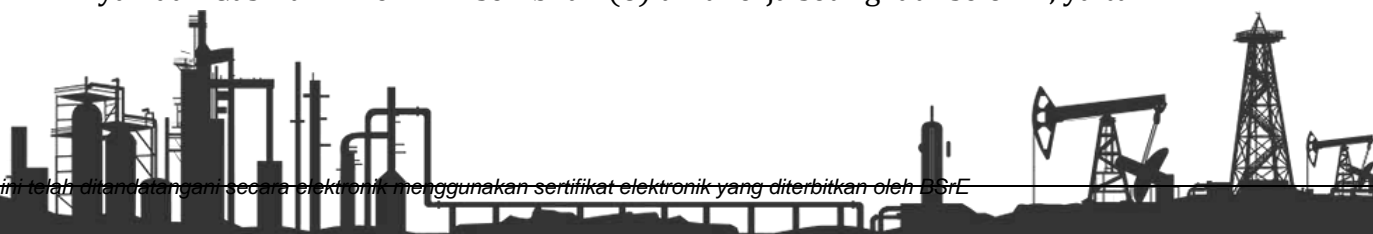
### PENDAHULUAN

#### 1.1 Tugas dan Fungsi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi

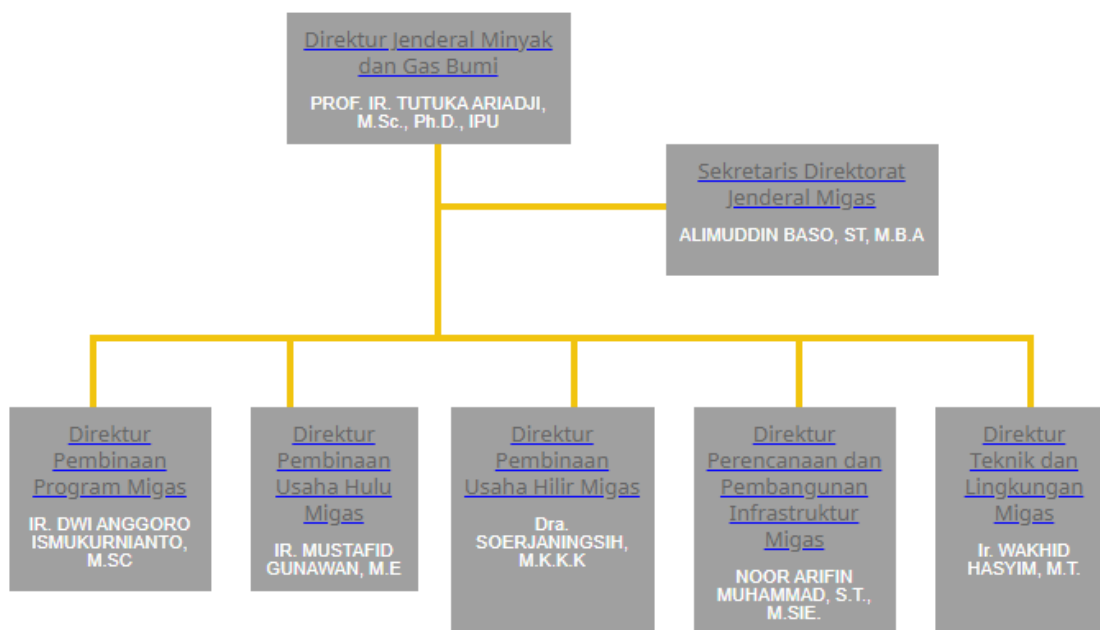
Sesuai dengan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan minyak dan gas bumi. Dalam menjalankan tugas tersebut Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi mempunyai fungsi :

- a) perumusan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan sarana dan prasarana tertentu, serta pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak sektor minyak dan gas bumi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b) pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan sarana dan prasarana tertentu, serta pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak sektor minyak dan gas bumi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan sarana dan prasarana tertentu, serta pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak sektor minyak dan gas bumi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d) pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan sarana dan prasarana tertentu, serta pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak sektor minyak dan gas bumi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan sarana dan prasarana tertentu, serta pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak sektor minyak dan gas bumi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi; dan
- g) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya kesekretariatan tersebut, Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi memiliki sembilan (9) unit kerja setingkat Eselon II, yaitu :



1. Sekretaris Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi
2. Direktorat Pembinaan Program Minyak dan Gas Bumi
3. Direktorat Pembinaan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi
4. Direktorat Pembinaan Usaha Hilir Minyak dan Gas Bumi
5. Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Minyak dan Gas Bumi;
6. Direktorat Teknik dan Lingkungan Minyak dan Gas Bumi



Gambar 1.1  
Struktur Organisasi Ditjen Migas

## 1.2. Landasan Hukum

- a. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. 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);
- c. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025;
- d. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara RI 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 RI Tahun 2016 Nomor 289);
- e. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);

- f. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara RI Tahun 2016 Nomor 782);
- g. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
- h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;
- i. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.
- j. Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 249.K/ 08/MEM/2020 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral 2020-2024.

### 1.3. Latar Belakang Reformasi Birokrasi

Mengacu Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, bahwa saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada 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



Sumber: Perpres No. 81/2010 tentang GDRB

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral akan tercapai apabila diikuti oleh semua pegawai dan unit organisasinya. Oleh karena itu langkah awal pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode ketiga ini, 2020-2024, yaitu



dengan menyusun perencanaan reformasi birokrasi yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, KESDM 2020-2024, yang memuat indikator, program, kegiatan strategis, serta *quick wins* pelaksanaan reformasi di Ditjen Migas KESDM.

Keselerasan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian ESDM akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan reformasi tingkat kementerian, oleh karena itu, *Road Map* RB Ditjen Migas KESDM 2020-2024 ini harus mampu menjabarkan *Road Map* RB KESDM 2020-2024, sehingga pemerintahan bersih, akuntabel, kapabel, pelayanan kepada masyarakat optimal dapat terwujud di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian ESDM.

#### 1.4. Sistematika Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi

*Road Map* RB Ditjen Migas KESDM 2020-2024 ini disusun untuk menjabarkan rencana program, kegiatan strategis *Road Map* Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024. Selanjutnya *Road Map* Ditjen Migas KESDM 2020-2024 ini menjadi acuan bagi setiap Biro/Pusat di Lingkungan Ditjen Migas KESDM dalam mengawal pelaksanaan reformasi birokrasi di tingkat unit pelaksana dalam masing-masing area perubahan.

Dalam rangka penyusunan *Road Map* Ditjen Migas KESDM 2020-2024, memuat:

- a) Pendahuluan;
- b) Evaluasi Capaian Dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- c) Analisis Lingkungan Strategis;
- d) Sasaran Dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024;
- e) Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024; Dan
- f) Penutup.

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

- 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 *mindset* dan *culture*, agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya.
- e. birokrasi juga harus lebih lincah, sederhana, adaptif dan inovatif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Dari gambar Kerangka Pikir dan Keterkaitan Antar Bagian *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, dibawah ini terlihat bahwa Evaluasi atas Capaian Reformasi Birokrasi 5 Tahun Terakhir dan Analisis atas Lingkungan Strategis menjadi dasar dari penetapan Tujuan, Sasaran dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM.



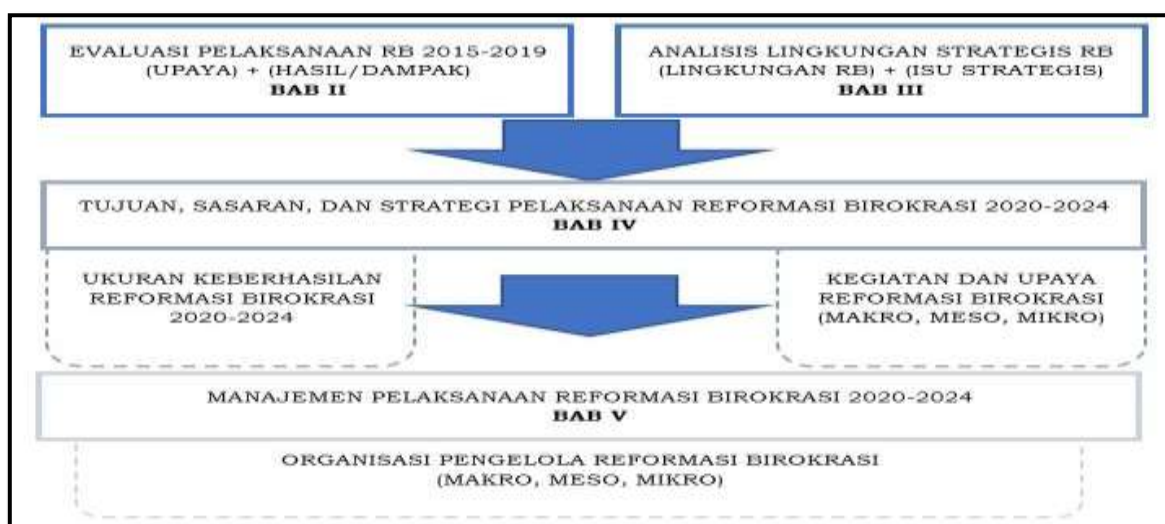
Evaluasi Reformasi Birokrasi di tinjau dari beberapa aspek, antara lain kebijakan Reformasi Birokrasi, delapan area perubahan sebagai komponen pengungkit program Reformasi Birokrasi, implementasi program Reformasi Birokrasi, serta ketercapaian sasaran melalui indikator (Indeks) atau alat ukur masing-masing.

Faktor lingkungan Reformasi Birokrasi ini adalah *context* (konteks) 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.

Sedangkan Faktor Isu Strategis Reformasi Birokrasi merupakan *content* (konten) yang berpengaruh signifikan dalam proses Reformasi Birokrasi, sehingga segera direspon oleh pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Setelah dilakukan evaluasi atas capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode 2015-2019, serta telah dilakukan juga pemetaan terhadap lingkungan strategis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, maka ditetapkan tujuan serta 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 yang Bersih dan Akuntabel; Birokrasi yang Kapabel; dan Pelayanan Publik yang Prima.

Gambar 1.3  
Kerangka Pikir *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024



Sumber Gambar 1.3: PermenPAN-RB No. 25/2020 tentang RMRB 2020-2024

### 1.5. Kaidah dan Nilai-Nilai Kementerian ESDM

Berdasarkan Kepmen ESDM Nomor 1808K/07/MEM/2015 tanggal 18 Agustus 2015 tentang Nilai-Nilai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang harus dijadikan pedoman bagi pimpinan dan seluruh ASN di lingkungan Ditjen Migas 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

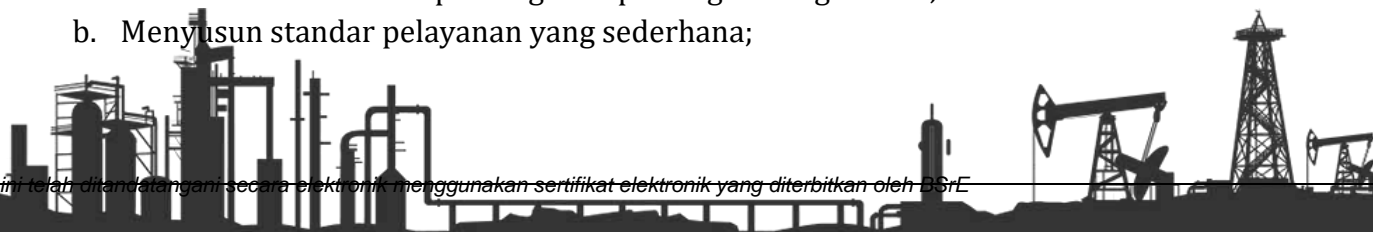
Sikap profesional berhubungan erat dengan sikap akuntabilitas dan integritas sebagai ASN. Profesional memiliki makna bekerja dengan semangat, cermat, akuntabel, disiplin, akurat, dan tuntas atas dasar kompetensi terbaik. Sikap profesional ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, 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 di sektor energi 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, profesional, simpel, 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 alternatif 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

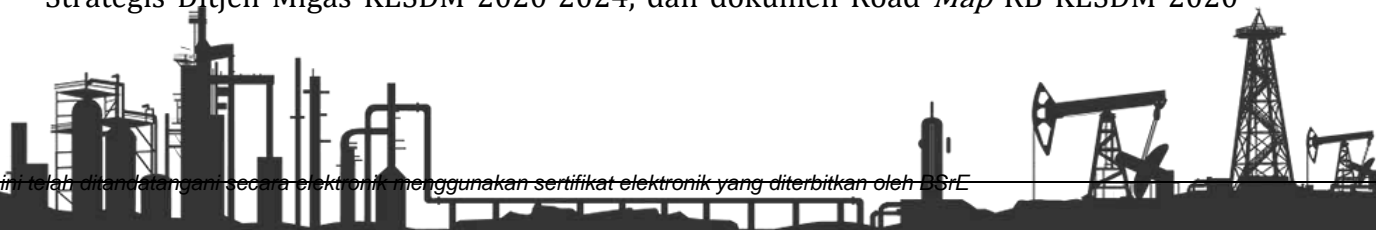
Berarti dapat diartikan dengan menjadi manusia yang memanusiakan manusia yang dapat memberikan manfaat ke beberapa sisi yaitu bagi diri sendiri, orang lain, KESDM, masyarakat, bangsa dan negara sehingga menjadi teladan, tempat bertanya, mampu memimpin, dan memecahkan masalah.

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

#### 1.6. Keselarasan Dokumen Perencanaan dengan *Road Map* RB Ditjen Migas 2020-2024

Dalam rangka penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024, maka diselaraskan dengan dokumen perencanaan lainnya, antara lain dokumen Rencana Strategis Ditjen Migas KESDM 2020-2024, dan dokumen *Road Map* RB KESDM 2020-



2024. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat tercapai optimal sejalan dengan capaian internal Ditjen Migas KESDM sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam dokumen Renstra Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi 2020-2024, ditetapkan 12 sasaran strategis sebagai berikut:

1. Terwujudnya Ketahanan dan Kemandirian Energi Migas melalui Pasokan Migas yang memadai dan dapat diakses masyarakat pada harga terjangkau secara berkelanjutan;
2. Layanan subsektor Migas yang optimal;
3. Terwujudnya kegiatan operasi migas yang aman, andal dan ramah lingkungan;
4. Organisasi Ditjen Migas yang fit dan SDM unggul;
5. Optimalisasi Kontribusi Subsektor Migas yang bertanggung jawab;
6. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian subsector Migas yang efektif;
7. Terwujudnya birokrasi Ditjen Migas yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima;
8. Pengeloaan Sistem Anggaran Ditjen Migas yang optimal.

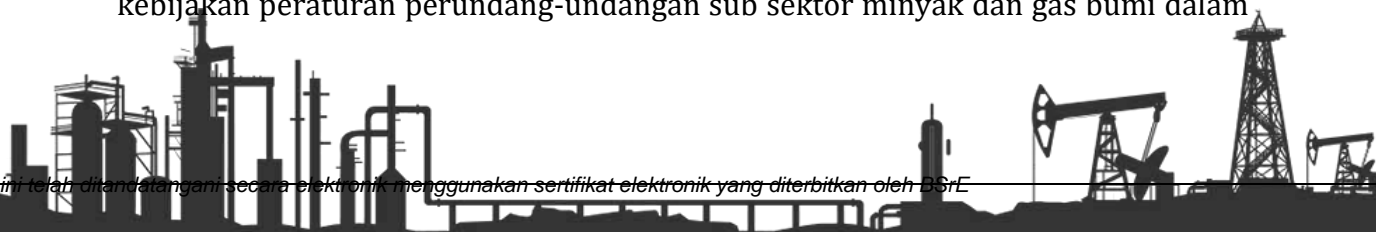
Dalam rangka mendukung 5 arahan Presiden yaitu pembangunan SDM, pembangunan infrastruktur, penyederhanaan regulasi, penyederhanaan birokrasi dan transformasi ekonomi, serta menjabar tujuan dan sasaran strategis kementerian, maka diterjemahkan dalam arah kebijakan dan strategi di lingkungan Ditjen Migas KESDM sampai dengan komponen/*outcome* yang akan dicapai.

Selanjutnya, penyesuaian komponen/*outcome* dalam dokumen renstra Ditjen Migas KESDM 2020-2024 dengan dokumen Road Map RB Ditjen Migas KESDM 2020-2024, dikarenakan masih adanya beberapa Indikator/Indeks dalam Road Map RB Ditjen Migas KESDM 2020-2024 belum tercantum dalam dokumen Renstra Ditjen Migas KESDM 2020-2024. Strategi yang dapat dilakukan yaitu dengan mengusulkan pada rencana kerja tahunan, sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Ditjen Migas KESDM dapat berjalan optimal.

### **1.7. Gambaran Umum Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi**

Berbagai upaya yang telah dilakukan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM, antara lain:

- a. Memberikan dukungan serta berkomitmen yang kuat dari seluruh jajaran di lingkungan Ditjen Migas KESDM dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi agar pelayanan kepada masyarakat dapat dirasakan secara nyata.
- b. Mewujudkan pembangunan Zona Integritas dengan perolehan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) sebagai wujud implementasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM.
- c. Secara terus menerus melakukan indentifikasi, harmonisasi serta sinkronisasi kebijakan peraturan perundang-undangan sub sektor minyak dan gas bumi dalam



rangka deregulasi kebijakan serta memudahkan iklim investasi pada sub sektor minyak dan gas bumi.

- d. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan iklim investasi, telah mencabut 186 regulasi dan perijinan, serta mengembangkan Contact Center 136. Tingkat *Call Service Ratio* sebesar 100%.
- e. Melaksanakan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM.
- f. Melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai dalam rangka meningkatkan capaian Indeks Profesionalitas ASN
- g. Pencapaian Nilai pengawasan kearsipan sangat baik, yaitu 91,35 di tahun 2019.
- h. Penyampaian LHKPN sebesar 100%, serta LHKASN sebesar 100%.



## BAB II

### EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 2015-2019

#### 2.1 Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi

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 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*, *ongoing*, dan *ex-post* (Wollman, 2015:554). Dimana *ex ante*, melihat evaluasi kebijakan dilakukan sebelum suatu kebijakan dilaksanakan. Sementara *ongoing process*, melihat evaluasi kebijakan dilakukan pada saat proses kebijakan berlangsung. Sedangkan *ex-post*, evaluasi kebijakan dilakukan setelah berakhirnya suatu kebijakan dilakukan yang biasanya dalam suatu periode tertentu.

Dengan demikian pada Bab II ini merupakan evaluasi atas penyampaian pelaksanaan *Road Map* Reformasi Birokrasi (RMRB) Ditjen Migas 2015-2019. Evaluasi dilakukan setelah (*ex-post*) berjalannya waktu kegiatan dari tahun 2015-2019, yaitu pada tahun 2020. Evaluasi ini dilakukan dengan menganalisis dari 8 (delapan) area perubahan di Ditjen Migas. Terkait program kegiatan apa saja yang sudah dilakukan dalam kurun waktu 4 (empat) tahun terakhir. 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 mau pun substansial.

Dalam Renstra Ditjen Migas tahun 2015-2019 terdapat 5 (lima) Sasaran Program yang terdiri dari 10 indikator kinerja dengan capaian dari indikator tersebut sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1  
Capaian Kinerja Ditjen Migas 2015 s.d. 2019

No.	Indikator Kinerja	Capaian Ditjen Migas Periode Renstra 2015-2019					Satuan
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	Produksi/Lifting energi fosil						
	a. Lifting minyak bumi	786	829	804	778	746	MBOEPD
	b. Lifting gas bumi	1.202	1.188	1.141	1.133	1.058	MBOEPD
2	Penandatanganan KKS Migas	12	1	0	11	6	Kontrak
3	Pemanfaatan Gas Bumi Dalam Negeri						
	a. Dalam Negeri	55,68	58,29	58,64	59,95	64,90	%
	b. Ekspor	44,32	41,71	41,36	40,05	35,10	%
4	Akses dan Infrastruktur BBM						
	a. Volume BBM bersubsidi	14,9	14,3	15,0	16,1	16,8	juta kL
	b. Kapasitas Kilang BBM	1.169	1.169	1.169	1.169	1.169	MBPD
5	Akses dan Infrastruktur gas bumi						
	a. Volume LPG bersubsidi	5,57	6,01	6,31	6,55	6,84	Juta Ton
	b. Pembangunan Jargas Kota	2	6	8	18	16	Lokasi
	APBN	7,64	88,93	49,93	89,73	74,50	Ribu SR
	Non APBN	12,72	10,22	3,74	0,52	0	Ribu SR
	(kumulatif)	220,36	319,51	373,19	463,44	537,94	Ribu SR
	c. Pembangunan Infrastruktur SPBG	49	6	7	0	1	Unit
	- APBN	37	2	0	0	0	Unit
	- Non APBN	12	4	7	0	1	Unit
	d. Kapasitas Terpasang Kilang LPG	4,63	4,63	4,74	4,74	4,74	Juta Ton



No.	Indikator Kinerja	Capaian Ditjen Migas Periode Renstra 2015-2019					Satuan
		2015	2016	2017	2018	2019	
e.	FSRU/Unit Regasifikasi/ Terminal LNG	0	0	1	0	2	Unit
6	Penerimaan Negara dari Sub Sektor Migas	136,04	86,11	139.14	214,61	185.44	Triliun RP
7	Investasi daari Sub Sektor Migas	17.984,0	12.736,1	11.039,9	12.685,2	12.935,4	Juta USD
8	Persentase penurunan jumlah kecelakaan fatal pada operasi kegiatan hulu dan hilir migas	75.1	0	92/180	102/200	119/225	Perusahaan

Sumber Tabel 2.1: Rencana Strategis 2020-2024

## 2.2 Evaluasi Capaian Delapan Area Perubahan RMRB Ditjen Migas 2015-2019

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

1. Kesesuaian pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi yang dilakukan mulai dari level makro, meso, dan mikro;
2. Area perubahan sebagai komponen pengungkit program reformasi birokrasi;
3. Implementasi program reformasi birokrasi di Ditjen Migas;
4. Ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing; dan
5. *Outcome* yang dirasakan dan mencapai target yang telah ditetapkan

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, telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Ditjen Migas. 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. Hal itu lah yang mendasari

perlunya untuk melakukan evaluasi pada tataran unit pada level submikro yaitu pada level unit Eselon I. Dimana dalam konteks ini ialah pada unit Ditjen Migas.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi tergambar secara umum yang ada dalam RMRB Ditjen Migas 2020-2024 ialah peta, arah, tahapan, hasil pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2015-2019, perencanaan program kegiatan, strategi pelaksanaan dan hasil kegiatan yang diinginkan dalam 5 (lima) tahun kedepan yang meliputi delapan area perubahan dan *quick wins* di Ditjen Migas. Dengan demikian dalam mengevaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di Ditjen Migas menyesuaikan dengan apa yang dituangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi.

Tujuan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi Ditjen Migas dilakukan sebagai upaya untuk:

1. menilai kemajuan pelaksanaan program reformasi birokrasi yang sedang berjalan;
2. memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi;
3. menganalisis pelaksanaan program kegiatan apa perlu dilanjutkan atau tidak dalam periode selanjutnya;
4. menguji suatu kegiatan terkait faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pencapaian program kegiatan; dan
5. menyiapkan strategi terbaik dalam mendorong pencapaian pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode selanjutnya.

Tabel 2.2

Indeks Reformasi Birokrasi KESDM 2016-2019

Sumber Tabel 2.2: KemenPAN-RB: 2015; 2016; 2017; 2018; dan 2019

No	Komponen Perubahan	Nilai max	Nilai 2016 (baga unit)	Nilai 2017 (baga unit)	Nilai 2018 (4 Unit)	Nilai 2019 (10 Unit)
<b>A</b>	<b>Pengankh</b>					
1	Manajemen Perubahan	5	2,80	3,42	3,72	3,45
2	Penataan Peraturan Perundang-undangan	5	3,34	3,34	3,34	3,44
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6	4,34	4,34	4,34	4,35
4	Penataan Tatafalsafa	5	3,00	3,00	3,42	3,54
5	Penataan Sistem Manajemen SOM	15	13,41	13,48	13,50	13,66
6	Penguatan Akutabilitas	6	3,05	3,05	3,05	3,07
7	Penguatan Pengawasan	12	6,94	7,48	7,88	8,02
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6	4,13	4,18	4,70	4,44
		60	42,21	43,47	43,55	44,57
<b>B</b>	<b>Hasil</b>					
1	Nilai Akutabilitas Kinerja	14	15,28	14,87	10,00	10,47
2	Nilai Kapasitas Organisasi (Survey Internal)	6			5,34	5,39
3	Nilai Persepsi Konsep (Survey Eksternal)	7	7,79	9,08	6,18	6,07
4	Opini BPR	3			3,00	3,00
5	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survey Eksternal)	10	8,57	8,47	8,55	8,11
		40	31,64	32,42	31,06	33,06
	<b>Indeks RB</b>	100	73,85	75,89	76,61	77,61

 penurunan dari nilai tahun sebelumnya

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Ditjen Migas sudah berjalan dengan baik dan berkelanjutan. Hal tersebut dapat di lihat dari tabel 2.1 di atas bahwa telah terjadi

peningkatan nilai indeks RB KESDM. Adanya peningkatan indeks RB Kementerian tentunya tidak terlepas dari upaya yang dilakukan Kementerian ESDM dalam memainkan fungsi administratif dan koordinatif dalam seluruh proses reformasi birokrasi yang dilakukan unit Eselon 1 di KESDM. Secara agregat hasil evaluasi dari 100 kegiatan yang ditargetkan dalam *Road Map* RB Ditjen Migas KESDM 2015-2019 sebesar 97% atau 95 kegiatan yang telah terlaksana. Detail pencapaian implementasi RB Ditjen Migas KESDM dapat terlihat dari delapan area, sebagai berikut:

### 1. Area Manajemen Perubahan

Pada area Manajemen Perubahan dari 28 (dua puluh delapan) kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2015. Berhasil diimplementasikan secara keseluruhan kegiatan yang ada pada tahun 2019. Artinya secara keseluruhan 28 kegiatan terlaksana 100 persen. Capaian atau *outcome* yang dapat terlihat ialah terkait pada dua hal:

- a) Indeks Kepuasan Masyarakat dan Indeks integritas;
- b) Indeks penggunaan teknologi informasi;
- c) Teridentifikasi jenis budaya kerja di lingkungan Ditjen Migas;
- d) Indeks profesionalisme pegawai yang meningkat;
- e) Nilai Indeks Reformasi Birokrasi Meningkat.

Meningkatnya lima indeks tersebut tidak terlepas dari - program/kegiatan KESDM yang bersentuhan langsung dengan masyarakat mulai dari jaringan gas, lampu tenaga surya hemat energi, dan sumur bor. Sementara itu untuk memudahkan akses masyarakat terhadap data dan informasi telah ada *Contact Center ESDM 136 dan aplikasi SP4N Laporan!*. Upaya lain ialah, dimana perijinan dan pelaporan sektor ESDM sebagian besar telah berbasis aplikasi yang terus mendorong pelaksanaan dari *electronic government*. Serta rasio penyertaan pegawai dalam kegiatan Diklat/Seminar/Workshop yang diusulkan oleh Ditjen Migas.

Hal yang perlu diperhatikan

1. Perlunya upaya internalisasi terkait penerapan nilai-nilai dan kaidah perilaku, dan budaya kerja, kepada seluruh pegawai dan unit terjauh yang berdasarkan Kepmen ESDN Nomor 1808.K/07/MEM/2015
2. Agen perubahan agar mampu membangun *social control* diantara rekan kerja dalam upaya penguatan integritas serta monitoring dan evaluasi
3. Pelaksanaan monitoring evaluasi dilakukan secara berkala dan berkelanjutan yaitu dalam kurun waktu dua semesteran per tahun. Dari monitoring tersebut diharapkan dapat memberikan *feedback* penyempurnaan pelaksanaan RB.

4. Agen perubahan masih sebatas melakukan perubahan dalam bentuk proyek perubahan dan belum berperan sebagai agen yang mampu membangun *social control* diantara rekan kerja dalam upaya penguatan integritas serta monitoring dan evaluasi atas kinerja para Agen Perubahan belum optimal

Keempat hal tersebut lah 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.

Adapun rekomendasi dari tim penilai Kementerian PANRB sebagai berikut:

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

## 2. Area Perundang-undangan

Dalam rangka mendorong iklim investasi dan meningkatkan fleksibilitas investasi di Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), Kementerian ESDM melakukan perampingan regulasi di Sektor ESDM dengan cara menyederhanakan dan mencabut peraturan atau regulasi di lingkungan Kementerian ESDM khususnya Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi. Sejak 22 Januari 2018, Kementerian ESDM telah mencabut 11 Peraturan Menteri terkait kelistrikan, selanjutnya tanggal 5 Februari 2018 mencabut 32 aturan dimana 11 aturan di sub sektor Migas. Sepekan kemudian kembali dilakukan penyederhaan Migas dari 7 aturan menjadi 6. Adapun Peraturan Menteri ESDM yang dicabut adalah :

- a. Permen 08/2005 tentang Insentif Lapangan Marginal
- b. Permen 44/2005 tentang Penyediaan & Pendistribusian BBM (JBT)
- c. Permen 26/2006 tentang BBM untuk Industri Pelayaran
- d. Permen 02/2008 tentang Kewajiban DMO
- e. Permen 22/2008 tentang Biaya yang Tidak Dapat Di-Cost Recovery
- f. Permen 06/2010 tentang Pedoman Peningkatan Produksi Migas
- g. Permen 22/2016 tentang Kilang Mini
- h. Permen 51/2017 tentang BMN Migas
- i. Permentamben 02/1975 tentang Keselamatan Kerja pada Pipa Penyalur
- j. KepMen 1454K/30/MEM/2000 tentang Teknis Penyelenggaraan Pemerintahan Bidang Migas
- k. Permen 31/2013 tentang Tenaga Kerja Asing

Sementara 7 Permen ESDM yang disederhanakan yaitu digabung dan dicabut dan diatur kembali menjadi 6 Permen adalah:

- a. Permen ESDM Kegiatan Pasca Operasi Usaha Hulu Migas (Permen Nomor 15 Tahun 2018).
- b. Permen ESDM Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Liquefied Petroleum Gas (Permen 13 Tahun 2018).
- c. RPM (Rancangan Peraturan Menteri) Impor Barang Operasi pada Kegiatan Usaha Hulu Migas.
- d. RPM Penetapan Alokasi dan Pemanfaatan serta Harga Gas Bumi.
- e. RPM Pemeriksaan Keselamatan Instalasi dan Peralatan pada Kegiatan Usaha Migas.
- f. Permen ESDM Kegiatan Usaha Penunjang Migas (Permen Nomor 14 Tahun 2018).

Dengan diterbitkannya empat peraturan perundangan di atas membawa dampak terhadap (1) meningkatnya pelayanan perizinan investasi sub sektor migas. (2) Terlaksananya penyederhanaan birokrasi yang memudahkan para investor untuk berinvestasi pada kegiatan usaha minyak dan gas bumi. (3) Meningkatnya kualitas regulasi yang melindungi, berpihak pada publik, harmonis, tidak tumpang tindih dan mendorong iklim kondusif bagi publik (4) Tercapainya prioritas Prolegnas (Program Legislasi Nasional) KESDM.

Hal yang perlu diperhatikan

1. Evaluasi terhadap pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan yang telah dilakukan belum seluruhnya mengukur efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan
2. Agar terus dilakukan identifikasi/analisis terhadap peraturan perundangan yang tidak harmonis di lingkungan KESDM khususnya subsektor migas.
3. Agar terus dilakukan harmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan, sehingga memenuhi kaedah penyusunan peraturan perundangan, sehingga selaras antara substansi dan teknik penyusunannya.

Ketiga hal tersebut lah 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.

Adapun rekomendasi dari tim penilai Kementerian PANRB sebagai berikut:

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



### 3. Area Kelembagaan

Pada area perubahan perundangan-undangan dari 8 (delapan) kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2015. Berhasil diimplementasikan secara keseluruhan kegiatan yang ada pada tahun 2019. Artinya secara keseluruhan 8 (empat) kegiatan terlaksana 100 persen. Capaian atau *outcome* yang dapat terlihat ialah evaluasi kelembagaan Ditjen Migas berdasarkan PermenPANRB 20/2018 dengan nilai 69.55. Telah terbitnya Permen ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja KESDM. Telah dilakukan pelaksanaan audit kelembagaan dengan pendampingan dari Kementerian PAN dan RB.

Hal yang perlu diperhatikan

1. Agar dilaksanakan evaluasi organisasi sesuai Permen ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja KESDM.
2. Agar disusun pedoman terkait evaluasi organisasi di lingkungan KESDM berdasarkan kinerja. Artinya evaluasi organisasi mengacu kepada kinerja organisasi dan kinerja individu.
3. Telah dilakukan evaluasi kelembagaan yang mengarah kepada organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran, namun belum sepenuhnya berfokus kepada kinerja yang akan dihasilkan

Ketiga hal tersebut lah 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.

Adapun rekomendasi dari tim penilai Kementerian PANRB sebagai berikut:

- ✓ Reviu atas struktur organisasi hendaknya lebih difokuskan kepada kesesuaian antara struktur organisasi dengan kinerja yang ingin dihasilkan dan mandat Kementerian ESDM

### 4. Area Tata Laksana

Pada area perubahan tata laksana dari 60 (enam puluh) kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2015. Berhasil diimplementasikan 53 (lima puluh tiga) kegiatan yang ada pada tahun 2019 atau 88 persen pelaksanaan kegiatan berhasil terlaksana. Artinya masih ada 7 (tiga) program kegiatan lagi yang dapat dilakukan pada periode selanjutnya. Capaian atau *outcome* yang terlihat ialah pada penyempurnaan Tata Naskah Dinas Elektronik sudah terbentuknya *platform* aplikasi dalam <https://nadine.esdm.go.id>. Dimana seluruh kegiatan administratif persuratan sudah dapat dilakukan secara elektronik. Selain itu telah disusun dan terus dilakukan upaya penyempurnaan terhadap beberapa aplikasi layanan perkantoran diantaranya ialah:

*SIPEG, SPPD Online, NADINE, IRAMA, AMORA, dan E-KINERJA.* Selain itu terus juga dilakukan upaya penyempurnaan sistem pengadaan barang dan jasa secara elektronik dan terbuka untuk diakses oleh publik.

Hal yang masih perlu diperhatikan

1. Implementasi *E-Government* terkait pelayanan dan proses pelayanan aplikasi perkantoran dapat terintegrasi secara menyeluruh;
2. Agar dapat dilaksanakan pendampingan bagi Unit Eselon I dalam rangka penyusunan proses bisnis dan SOP; dan
3. Mohon dapat disusun SOP Layanan Unggulan dan SOP Link serta pelaksanaan evaluasi SOP.
4. Implementasi *e-Government* terkait pelayanan dan proses internal belum seluruhnya terintegrasi.

Ketiga hal tersebut lah 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.

Rekomendasi yang diusulkan:

1. Memperkuat koordinasi dan komunikasi antar unit pemilik proses bisnis sop dan unit pembinaan probis dan sop di Ditjen Migas KESDM.
2. Perlunya meningkatkan komitmen penuh antar unit dalam melakukan penyusunan proses bisnis dan sop di KESDM
3. Melakukan pengembangan dan implementasi *e-Government* yang terintegrasi

## **5. Area Perubahan Sumber Daya Manusia**

Pada area perubahan sumber daya manusia dari 65 (enam puluh lima) kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2015. Berhasil diimplementasikan 59 (dua puluh lima) kegiatan ada pada tahun 2019 atau 90 persen kegiatan yang berhasil terlaksana. Artinya masih ada 6 (enam) kegiatan yang belum terlaksana. Capain atau *outcome* yang dapat terlihat ialah proses penerimaan pegawai di lingkungan KESDM dilakukan secara transparan, obyektif, akuntabel, dan bebas KKN serta telah mendapatkan CPNS dengan kualitas pendidikan sesuai dengan kebutuhan. Selain itu ialah kepercayaan masyarakat meningkat, tidak ada pengaduan terhadap proses rekrutmen CPNS. Sementara itu dari sisi keterbukaan dalam pelaksanaan seleksi terbuka untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi dengan cara terus melakukan upaya peningkatan mutu pelaksanaan seleksi

terbuka, menetapkan standardisasi dalam pelaksanaan seleksi terbuka, dan pelaksanaan seleksi terbuka yang lebih transparan.

Hal yang perlu diperhatikan

1. Uraian kegiatan sejak tahun 2015 sampai dengan 2018 secara linier belum menunjukkan ukuran keberhasilan untuk penyusunan rencana kebutuhan pegawai. Ditjen Migas perlu merencanakan kegiatan yang lebih konkrit mengacu pada Lembar Kerja Evaluasi PMPRB
2. Pelaksanaan *assessment* agar dapat dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh ASN di KESDM
3. Dalam melakukan redistribusi pegawai Biro SDM perlu merencanakan kegiatan yang lebih konkrit mengacu pada Lembar Kerja Evaluasi PMPRB
4. Dalam penyusunan regulasi pola rotasi dan mutasi agar dapat dipercepat proses pembahasan dan penetapan regulasi tersebut, dalam rangka peningkatan mutu pelaksanaan, standarisasi dan transparansi dalam pelaksanaan mutasi, seleksi/promosi jabatan secara terbuka.
5. Ukuran kinerja individu belum mengacu pada kinerja organisasi dan belum menjadi dasar pemberian tunjangan kinerja sehingga mengakibatkan kinerja pegawai pada setiap level tidak sepenuhnya selaras dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Kelima hal tersebut lah 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.

Rekomendasi yang diusulkan

1. Agar segera disusun penyusunan regulasi pola rotasi dan mutasi yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi KESDM
2. Agar dalam menyusun program kegiatan reformasi birokrasi disesuaikan dengan Pedoman Evaluasi RB sesuai PermenPAN-RB No.26/ 2020 tentang Pedoman Evaluasi RB.
3. Meningkatkan implementasi sistem manajemen SDM untuk mendorong terwujudnya sistem merit di Kementerian ESDM



## 6. Penguatan Akuntabilitas

Pada area perubahan perundangan-undangan dari 35 (tiga puluh lima) kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2015. Berhasil diimplementasikan secara keseluruhan kegiatan yang ada pada tahun 2019. Artinya secara keseluruhan 11 (tiga puluh lima) kegiatan terlaksana 100 persen. Capain atau *outcome* yang dapat terlihat ialah adanya komitmen dari MESDM terkait pelaporan keuangan dengan peningkatan efektivitas dan efisiensi sistem pelaporan dan juga dalam mewujudkan aplikasi *E-Kinerja*.

Hal yang perlu diperhatikan

1. Perlu dipertimbangkan kebijakan *reward* dan *punishment* dalam pengelolaan keuangan sampai tingkat Eselon II
2. Agar aplikasi E-Kinerja diintegrasikan dari perencanaan hingga evaluasi.
3. Sistem perencanaan, keuangan, dan manajemen kinerja belum terintegrasi
4. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dimanfaatkan oleh unit kerja sebagai bahan masukan dan perbaikan peningkatan kinerja

kelima hal tersebut lah 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 Ditjen Migas.

Adapun rekomendasi dari tim penilai Kementerian PANRB sebagai berikut:

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

## 7. Area Pengawasan

Pada area perubahan perundangan-undangan dari 43 (empat puluh tiga) kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2015. Berhasil diimplementasikan secara keseluruhan kegiatan yang ada pada tahun 2019. Artinya secara keseluruhan 43 (empat puluh tiga) kegiatan terlaksana 100 persen. Capain atau *outcome* yang dapat terlihat dari penyusunan laporan keuangan telah sesuai dengan standar akuntansi pemerintah (SAP), laporan keuangan telah didukung pengungkapan informasi keuangan dalam CaLK yang mencukupi, telah dilaksanakan penilaian PIPK untuk mengukur Efektivitas desain dan implementasi sistem pengendalian intern atas pelaporan keuangan, dan Melakukan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan

Hal yang perlu diperhatikan

1. Agar dapat mengintegrasikan aplikasi *E-Rama* dan *E-Kinerja* dari sistem perencanaan sampai dengan pelaporan. Untuk memperlihatkan transparansi penyelenggaraan pemerintahan; dan
2. Agar terus melakukan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, sehingga WTP terus terjaga.
3. Monitoring dan evaluasi atas implementasi pada area pengawasan belum mengukur tingkat efektivitas penanganan gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, *Whistle-Blowing System*, dan benturan kepentingan
4. Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi
5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penanganan benturan kepentingan

Ketiga hal tersebut lah 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.

Adapun rekomendasi dari tim penilai Kementerian PANRB sebagai berikut:

- ✓ 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

## 8. Area Pelayanan Publik

Pada area perubahan perundangan-undangan dari 35 (tiga puluh lima) kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2015. Berhasil diimplementasikan secara keseluruhan kegiatan yang ada pada tahun 2019. Artinya secara keseluruhan 35 (tiga puluh lima) kegiatan terlaksana 100 persen. Capain atau *outcome* yang dapat terlihat dari adanya persentase kepatuhan pelaksanaan UU 25/2009 tentang Pelayanan Publik berada dalam zona hijau, permintaan informasi masyarakat diselesaikan dalam waktu maksimal 10 hari, tersedianya Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumen (PPID) secara elektronik, dan telah di atur secara rinci pada proses bisnis antara PPID utama dengan PPID pembantu serta konten *website* KESDM telah terus dimutakhirkan.

Hal yang perlu diperhatikan

1. Agar dapat disusun rancangan peraturan perundangan terkait pengelolaan pengaduan pelayanan informasi publik;



2. Agar dapat terus dilakukan pengembangan/update baik konten maupun tampilan dalam *website* Ditjen Migas.
3. Perlu ditingkatkan implementasi sistem *reward* and *punishment* dalam pelayanan pada unit layanan di lingkungan Ditjen Migas
4. Agar ditingkatkan kualitas pelayanan dan persepsi korupsi terhadap *stakeholders* Ditjen Migas
5. Menstimulus upaya inovasi atau replikasi pelayanan publik di Ditjen Migas untuk mempermudah penyelenggaraan administrasi pemerintahan
6. Implementasi sistem reward and punishment dalam pelayanan pada sebagian unit layanan belum berjalan dengan baik;
7. Survey kualitas pelayanan dan persepsi korupsi terhadap stakeholders dari Ditjen Migas belum dilakukan terhadap seluruh unit layanan dan hasil survey belum sepenuhnya ditindaklanjuti

Ketujuh hal tersebut lah yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan area perubahan pelayanan publik yang lebih baik pada periode selanjutnya.

Adapun rekomendasi dari tim penilai Kementerian PANRB sebagai berikut:

- ✓ Meningkatkan implementasi sistem *reward and punishment* dalam pelayanan pada seluruh unit layanan
- ✓ Melakukan survey 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 survey agar diinformasikan secara terbuka

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. *Pertama*, area tata laksana, yaitu penyusunan SOP layanan unggulan, penyusunan SOP link, dan evaluasi SOP. Penyusunan dan evaluasi SOP ini akan dilaksanakan kembali dengan pelaksanaan penyusunan proses bisnis dan dimasukkan dalam Road Map RB KESDM 2020-2025. *Kedua*, area sumber daya manusia, yaitu menyusun pedoman analisis beban kerja dan menyusun analisis jabatan dan perhitungan kebutuhan pegawai melalui analisis beban kerja. Oleh karena itu ke depan

dua area perubahan tersebut perlu mendapatkan monitoring dan evaluasi secara lebih baik, dengan tidak mengenyampingkan pada enam area perubahan yang lain.



## BAB III

### ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI

#### 3.1. Lingkungan Strategis Reformasi Birokrasi di Lingkungan Ditjen Migas

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) 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*). Lingkungan strategis pelaksanaan reformasi birokrasi Ditjen Migas KESDM 2020-2024 diantaranya pengembangan sumber daya manusia; pemerintahan dua level; dan transformasi digital.

#### A. LINGKUNGAN EKSTERNAL

##### 1. Penyederhanaan Birokrasi

Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi menjadi salah satu area perubahan dari Reformasi Birokrasi yang harus dilaksanakan, yaitu penataan dan penguatan organisasi. Penataan dan penguatan organisasi dilakukan untuk mendapatkan profil kelembagaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran. Organisasi pemerintah saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah dalam pencapaian birokrasi kelas dunia.

Penyederhanaan birokrasi merupakan tindak lanjut terhadap salah satu prioritas kerja periode tahun 2019-2024 yang disampaikan dalam pidato Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo dalam berbagai kesempatan. Penyederhanaan birokrasi tersebut dilakukan dengan menyederhanakan struktur birokrasi menjadi hanya 2 (dua) level dan mengganti/mengalihkan jabatan administrasi yang terdiri atas jabatan administrator (jabatan struktural eselon III) dan jabatan pengawas (eselon IV) dengan jabatan fungsional yang berbasis pada keahlian/keterampilan dan kompetensi tertentu.

Penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional disesuaikan dengan bidang dan tugas jabatan fungsionalnya. Dengan adanya penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, maka diharapkan disposisi/komunikasi lebih fleksibel dan langsung ke pejabat 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. Penyetaraan jabatan berdasarkan arahan Presiden RI dengan pengalihan ke dalam jabatan fungsional adalah sebanyak

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tolak ukur pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diukur melalui Indek Profesionalitas ASN. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menghasilkan peta tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan standar profesionalitas tertentu yang bermanfaat paling sedikit bagi 3 (tiga) pihak meliputi :

1. Pemanfaatan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bagi Pegawai ASN dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN.
2. Pemanfaatan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bagi instansi pemerintah dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional.
3. Pemanfaatan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bagi masyarakat dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

Dasar pelaksanaan kegiatan penilaian IP ASN adalah Permen PANRB No. 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa setiap Instansi Pemerintah baik Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN minimal 1 (satu) kali dalam setahun pada bulan April. Berdasarkan pasal 17 peraturan tersebut, perlu ditetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, dan pada tanggal 15 Mei 2019 telah ditetapkan Permen PANRB No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Tabel 3.1 Capaian Indeks Profesionalitas ASN Ditjen Migas Tahun 2020

Pegawai yang Ikut Penilaian IP ASN DJM = 458 Pegawai

NO	DIMENSI	BOBOT	SKOR (NILAI RATA-RATA)
1	Kualifikasi	25	15.61353712
2	Kompetensi	40	27.17248908
3	Kinerja	30	26.73799127
4	Disiplin	5	4.973799127
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>74.4978166</b>
<b>KATEGORI TINGKAT PROFESIONALITAS</b>			<b>SEDANG</b>

Pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN telah dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tahun 2019 dan 2020 sejak ditetapkannya Permen PANRB No. 8 Tahun 2019. Terdapat penurunan capaian Indeks IP ASN dari tahun 2019 sebesar 75,28 menjadi 74,49 pada tahun 2020. Penurunan signifikan terjadi pada dimensi Kompetensi sebesar 3,44. Penurunan pada dimensi Kompetensi tidak terlepas dari adanya pandemi Covid-19, walaupun telah ditanggulangi dengan pelaksanaan Diklat metode Distance Learning yang meningkatkan perolehan Diklat 20 JP, namun terjadi penurunan signifikan terkait dengan pelaksanaan Seminar bagi pegawai.

Tabel 3.2 Perhitungan Indeks Profesionalitas per Dimensi Pengukuran Tahun 2020

No	Dimensi Pengukuran								Total	
	Kualifikasi (Bobot 25%)		Kompetensi (bobot 40%)		Kinerja (Bobot 30%)		Disiplin (Bobot 5%)			
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
1	15.25	15.61	30.61	27.17	27.33	26,74	4.98	4,97	78.17	74,49

No	Dimensi Pengukuran	Kenaikan/penurunan Dimensi Pengukuran	Keterangan			
			Tahun 2019		Tahun 2020	
1	Dimensi kualifikasi	↑ 0,36	S3 : 0,86 % S2 : 27,33 % S1 : 60,08 % D3 : 1,08 % D2/D1/ SMA : 8,67 % SMP/SD : 1,95 %	S3 : 0,43 % S2 : 33,84 % S1 : 54,36 % D3 : 1,31 % D2/D1/ SMA : 8,73 % SMP/SD : 1,31 %		
2	Dimensi kompetensi	↓ 3,44	Diklat Kepemimpinan : 8,02 % Diklat Fungsional : 19,95 % Diklat 20 JP : 60,73 % Seminar : 85,55 %	Diklat Kepemimpinan : 7,64 % Diklat Fungsional : 21,18 % Diklat 20 JP : 90,17 % Seminar : 44,76 %		
3	Dimensi kinerja	↓ 0,59	Nilai SKP: 91-100 : 47,50 % 76-90 : 52,06 % 61-75 : 0,43 %	Nilai SKP: 91-100 : 36,68 % 76-90 : 62,66 % 61-75 : 0,44 % > 50 : 0,22 %		
4	Dimensi disiplin	↓ 0,01	Tidak Pernah : 99,35 % Hukdis Ringan : 0,22 % Hukdis Sedang : 0,43 %	Tidak Pernah : 99,13 % Hukdis Ringan : 0,22 % Hukdis Sedang : 0,44 % Hukdis Berat : 0,22 %		

Capaian IKU Indeks Profesionalitas ASN tahun 2020 adalah sebesar 74,49 dan belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 75. Pada masing-masing pengukuran dimensi terdapat penurunan disbanding dengan hasil realisasi pada tahun 2019, kecuali pada dimensi Kualifikasi terdapat kenaikan sebesar 0,36. Penurunan secara signifikan terjadi pada dimensi kompetensi sebesar 3,44. Hal ini tidak terlepas dari pandemi Covid-19 yang membawa dampak sangat besar terhadap upaya peningkatan kompetensi pegawai.

Dimensi kompetensi merupakan bobot terbesar dalam perhitungan Indeks Profesionalitas ASN, yaitu 40%. Perencanaan diklat 20 JP bagi pegawai dilakukan untuk mendongkrak nilai tersebut yang pada awal perencanaan, pelaksanaan diklat dijadwalkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan merebaknya virus Covid-19 dan pemberlakuan social distancing pada awal 2020, mengakibatkan jadwal diklat yang sudah direncanakan terpaksa ditunda dan dibatalkan. Menyikapi situasi tersebut, penyelenggara diklat disiasati dengan melakukan penjadwalan ulang pelaksanaan diklat yang tertunda dengan menggunakan metode distance learning. Penurunan secara signifikan terjadi pada penyertaan pegawai dalam kegiatan seminar/workshop, di mana pada tahun 2019 dapat mencapai 85,55% sedangkan pada tahun 2020 hanya mencapai 44,76 % atau berkurang hampir setengahnya. Hal ini tidak terlepas dari adanya pandemi Covid-19 yang mengakibatkan kegiatan seminar/workshop tidak terlaksana akibat penerapan social distancing untuk mencegah perkumpulan massa.

Dalam pelaksanaannya, upaya untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN dalam setiap dimensi tentu menghadapi berbagai kendala. Pada aspek kualifikasi, kendala yang dihadapi dalam rangka meningkatkan kualifikasi pendidikan pegawai Ditjen Migas adalah kurangnya minat pegawai untuk melanjutkan studi baik keikutsertaan dalam program beasiswa, tugas belajar maupun izin belajar. Kemudian didapati bahwa banyak pegawai berjenjang pendidikan Diploma, SMA dan SMP sudah mendekati Batas Usia Pensiun (BUP). Dalam pengukuran dimensi kompetensi, pemenuhan diklat 20 JP masih belum menyeluruh diterapkan ke seluruh pegawai. Kuota penyertaan diklat yang dibatasi tentu tidak dapat menjangkau seluruh kebutuhan diklat pegawai setiap tahunnya, dan pelaksanaan seminar/workshop sangat kurang dibanding tahun sebelumnya dikarenakan pandemi Covid-19. Pengukuran kinerja pegawai juga kurang dimonitoring oleh atasan sehingga capaian kinerja pegawai kurang maksimal. Di samping itu, masih terdapat pelanggaran disiplin pegawai, walaupun tidak mempengaruhi secara signifikan, tentunya diharapkan Ditjen Migas bersih dari pelanggaran disiplin. Hal konkrit yang dapat dilakukan ke depannya adalah fokus pada peningkatan pengukuran IP ASN yaitu pada Dimensi Kompetensi, dengan bobot sebesar 40%.



Memperbanyak penyertaan diklat dan seminar akan meningkatkan secara signifikan capaian IP ASN.

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu keberhasilan Pembangunan Nasional, sesuai dengan visi dan misi pemerintah yaitu terciptanya Pembangunan SDM yang unggul dan Profesional.

Guna mewujudkan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia dan mencetak pemimpin dan pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai Kementerian ESDM, Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi melakukan beberapa upaya peningkatan kualitas SDM yang dimilikinya melalui pengembangan kompetensi, wawasan dan pengetahuan bagi seluruh pegawai. Hal tersebut diperlukan mengingat adanya tuntutan lingkungan strategis seperti perkembangan teknologi, globalisasi serta peningkatan daya saing.

Salah satu upaya ke depan dalam pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui penerapan beberapa analisis, di antaranya:

1. Analisis Organizational (Kebutuhan Organisasi) Pengembangan SDM baik diklat, Beasiswa, workshop, webinar, bimtek, dan lain-lain apa saja yang dibutuhkan guna membantu Ditjen Migas mencapai tujuan;
2. Analisis Task dengan menganalisis kebutuhan pengembangan SDM sesuai dengan jabatan serta tugas fungsi para pegawai;
3. Analisis Individuals dengan menganalisis pegawai mana yang membutuhkan pelatihan sesuai dengan kemampuan, motivasi dan karakteristik yang dimiliki (di mana saat ini setiap pegawai dituntut untuk diklat minimal 20 JP dalam setahun guna peningkatan Nilai IP ASN Direktorat Jenderal Migas).

Selain peningkatan kompetensi dan pengembangan SDM, upaya yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Migas adalah dengan melakukan monitoring dan evaluasi pembinaan capaian kinerja pegawai, di antaranya dengan melakukan sosialisasi nilai-nilai organisasi, peraturan-peraturan terkait disiplin pegawai, kode etik dan lain lain.

### **3. Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Dalam rangka pemberian kepuasan terhadap layanan perizinan di lingkungan Ditjen Migas, dilakukan inovasi berupa pelaksanaan pelayanan perizinan / rekomendasi di lakukan secara daring melalui aplikasi perizinan.esdm.go.id dari 18 perizinan / rekomendasi yang terdapat di lingkungan Ditjen Migas 17 diantaranya telah dilakukan secara daring. Hal ini juga bertujuan untuk memudahkan masyarakat / *stakeholder* penerima layanan dalam proses pengajuan perizinan dan/atau rekomendasi, serta dalam proses pembangunan

Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) pelaksanaan perizinan secara daring mampu meminimalisir terjadinya interaksi yang dapat membuka peluang adanya pungli atau pemberian gratifikasi yang berhubungan dengan tugas pelayanan.

Dengan adanya pemanfaatan teknologi informasi juga dapat memberikan manfaat dalam pelaksanaan administrasi perkantoran penggunaan Sistem Persurata Berbasis Elektronik (SPBE) seperti Naskah Dinas Elektronik (NADINE)

## B. LINGKUNGAN INTERNAL

### 1. Peningkatan budaya kerja yang meliputi budaya integritas, budaya kinerja, dan budaya melayani:

Budaya kerja dilingkungan Kementerian ESDM sudah ditetapkan melalui 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, meliputi:

#### 1. Jujur

Pelaksanaan nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku Jujur yang nantinya dapat membudaya ialah 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

Pelaksanaan nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku Profesional yang nantinya dapat membudaya ialah 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

Pelaksanaan nilai-nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku “melayani” yang nantinya dapat membudaya ialah 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

Pelaksanaan nilai-nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku “inovatif” yang nantinya dapat membudaya ialah 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

Pelaksanaan nilai-nilai KESDM yang diwujudkan dalam kaidah-kaidah perilaku “berarti” yang nantinya dapat membudaya ialah 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

Dengan demikian budaya integritas, budaya kinerja, dan budaya melayani diharapkan tercermin dari pelaksanaan turunan nilai-nilai yang dianut oleh Kementerian ESDM. Merupakan suatu tantangan apabila seluruh entitas di Kementerian ESDM dapat terus membudayakan integritas dalam bekerja, membudayakan kinerja yang profesional, dan membudayakan melayani yang inovatif dan berarti.

## 2. Mengoptimalkan peran agen perubahan sebagai *social control*;

Peran agen perubahan sebagai *social control* ialah bagaimana agen perubahan dapat mendidik, mengajak bahkan memaksa pegawai lain atau seluruh entitas pegawai untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai, norma-norma, budaya kerja yang hendak dicapai agar lingkungan organisasi pemerintahan dapat berjalan dengan tertib dan teratur. Misalnya bagaimana peran agen perubahan dapat membentuk atau menciptakan lingkungan kerja yang terus membudayakan integritas dalam bekerja, membudayakan

kinerja yang profesional, dan membudayakan melayani yang inovatif dan berarti. Makna *social control* tersebut lah yang diharapkan dari para agen perubahan dapat terbentuk.

Disamping itu peran agen perubahan dengan membangun *social control* diantara rekan kerja dalam upaya penguatan integritas serta mengoptimalkan monitoring dan evaluasi (monev) atas kinerja agen perubahan. Monev yang berkelanjutan dalam membangun budaya yang berintegritas, yang berkinerja, dan melayani merupakan suatu keharusan untuk melihat sejauh mana hasil yang sudah direncanakan dapat terlaksana dengan sesuai. Di sisi lain yang tidak kalah pentingnya ialah bagaimana wujud nyata perubahan atau pembaharuan yang dilakukan oleh para agen perubahan dapat memberikan kebermanfaatannya nyata. Artinya bagaimana agen perubahan kedepan tidak hanya sekedar “ada”, tetapi lebih dari itu bagaimana mendorong agen perubahan berimpak nyata untuk lingkungan organisasinya. Tentunya dengan proses peenyempurnaan yang berkelanjutan peran para agen perubahan nantinya dapat bertransformasi menjadi *social control*.

Dengan demikian, agen perubahan yang dapat berperan sebagai *social control* lah yang ditunggu kehadirannya dan eksistensinya. Oleh karena itu, menjadi suatu tantangan bersama yang wajib dijawab bagaimana menciptakan para agen perubahan yang dapat membawa dampak perubahan yang luas dan membawa lompatan besar untuk lingkungan organisasi.

### **3. Penyusunan daftar risiko program kegiatan;**

Penyusunan daftar risiko program kegiatan merupakan langkah awal untuk memitigasi perlindungan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan nilai Kementerian ESDM. Mitigasi risiko program kegiatan pekerjaan merupakan hal penting untuk memberikan *guidance* hal-hal apa saja yang mungkin akan dihadapi kedepannya dalam bekerja.

Penyusunan daftar risiko program kegiatan adalah upaya untuk melakukan identifikasi, penilaian, dan penentuan prioritas risiko dan diikuti oleh penerapan sumber daya yang terkoordinasi serta ekonomis untuk meminimalkan, memantau, dan mengendalikan probabilitas atau dampak kejadian yang tidak menguntungkan. Tujuannya adalah untuk memastikan ketidakpastian agar tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sasaran yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik.

Dengan demikian penyusunan daftar risiko program kegiatan sudah seharusnya wajib dipenuhi oleh para setiap pemilik proses bisnis. Hal ini menjadi penting agar setiap pemilik proses bisnis dapat menyiapkan strategi implementasi untuk mengendalikan segala ketidakpastian yang akan terjadi atau dapat terjadi secara tiba tiba di era disrupsi ini.

### **4. Membudayakan untuk tertib melapor gratifikasi**

Dengan membudayakan untuk tertib melapor gratifikasi setidaknya diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Dampak positif tersebut ialah peningkatan kinerja pelaksanaan tugas, peningkatan pelayanan untuk mendorong keberhasilan pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM

adalah prinsip integritas dalam melayani publik, merupakan bukti komitmen organisasi pada prinsip-prinsip yang terus dapat dijaga dan ditingkatkan kualitasnya.

Peningkatan komitmen optimalisasi pengendalian gratifikasi di lingkungan Kementerian ESDM, merupakan wujud nyata penerapan *good governance dan clean government*. Dengan pelaporan gratifikasi secara tertib sebagai langkah konkret Kementerian ESDM mendorong pelaksanaan reformasi birokrasi agar mencapai target indeks reformasi birokrasi 85.

### **5. Mengimplementasikan E-Kinerja;**

Salah satu sasaran strategis dalam rencana strategis Ditjen Migas KESDM adalah meningkatnya kualitas perencanaan sektor ESDM yang efektif dan efisien.

pada proses rewiu dan koordinasi dengan Kementerian PANRB, LKE LAKIP yang disampaikan oleh Kementerian PANRB menyarankan agar perlu adanya pengembangan aplikasi e-kinerja dan diintegrasikan dengan aplikasi perencanaan dan keuangan. Permasalahan mendasarnya ialah belum dikembangkan aplikasi e-kinerja yang dapat memantau pencapaian target kinerja organisasi dan individu, serta belum diintegrasikan dengan aplikasi perencanaan dan keuangan.

Hal tersebut sejalan dengan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi. Dari delapan area perubahan yang dilakukan evaluasi oleh KEMENPAN-RB dalam komponen pengungkit. Area akuntabilitas yang menjadi titik berat untuk dapat mengakselerasi indeks RB KEDM. Pada area akuntabilitas dari 3 tahun terakhir tahun 2017 diangka 3,65, tahun 2018 diangka, 3,65, dan tahun 2019 diangka 3,67 dari nilai maksimal 6.

Dengan demikian pelaksanaan e-kinerja merupakan suatu keniscayaan untuk dapat mengakselerasi peningkatan indeks RB menjadi 85. Apabila pelaksanaan e-kinerja dapat segera terealisasi berdasarkan simulasi yang dilakukan setidaknya ada 2 area perubahan dari pengungkit yang dapat terkontrol penilaiannya dan 1 komponen dari hasil yang dapat naik penilaiannya. Oleh karena itu, realisasi dari e-kinerja menjadi isu yang sangat strategis untuk segera dipenuhi.

### **6. Membentuk Tim Penilaian Mandiri Zona Integritas WBK/WBBM**

Pembentukan zona integritas melalui WBK dan WBBM merupakan suatu keharusan. Unit kerja yang dikategorikan sebagai WBK dan WBBM merupakan wujud nyata dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Dengan istilah yang sudah mengakar ialah bahwa WBK dan WBBM merupakan miniature dari RB.

Menjadi penting Kementerian ESDM untuk terus menciptakan unit kerja WBK dan WBBM yang semakin banyak agar, kredibilitas unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM menjadi semakin meningkat di mata *stakeholder* sektor ESDM. Dengan demikian, menjadi konsekuensi logis untuk terus menciptakan atau membentuk tim penilai mandiri yang mampu mendorong atau mempengaruhi terbentuknya unit kerja WBK dan WBBM. Tim Penilai Mandiri (TPM) Zona Integritas diharapkan yang memiliki pengalaman dan kemampuan terkait penilaian terhadap enam area perubahan yakni manajemen perubahan, tata laksana, sumber daya manusia, pengawasan, akuntabilitas, dan

pelayanan publik. Disamping itu TPM nantinya dapat memberikan *coaching* kepada unit yang belum berhasil untuk memiliki predikat WBK atau WBBM untuk memperbaiki rekomendasi yang sudah diberikan oleh KemenPAN-RB.

## BAB IV

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

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) telah menetapkan Rencana Strategis (Renstra) KESDM Tahun 2020-2024 melalui Peraturan Menteri ESDM Nomor 16 Tahun 2020 dan berdasarkan RPJMN tahap 4 Tahun 2020-2024 dengan tema “Mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing”. Dalam rangka mewujudkan tema tersebut, telah ditetapkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, serta berpedoman pada Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025. Sebagai acuan, maka Renstra Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi (Ditjen Migas) 2020 – 2024 mencakup Renstra KESDM, berupa :

1. Kondisi umum, merupakan gambaran pencapaian kinerja tahun 2015-2019, potensi dan tantangan;
2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, menjelaskan keadaan yang ingin dicapai pada tahun 2024 yang mencakup sasaran kuantitatif (indikator kinerja) sebagai ukuran kinerjanya;
3. Arah Kebijakan, Strategi, Regulasi dan Kerangka Kelembagaan yang merupakan cara atau alat untuk mencapai tujuan dan sasaran serta menjawab tantangan yang meliputi kegiatan yang dibiayai APBN dan non-APBN serta kebijakan yang sifatnya implementatif; dan
4. Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan, merupakan penjelasan mengenai hasil yang akan dicapai dari setiap indikator kinerja dan kebutuhan pendanaan untuk mencapai target sasaran strategis.

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, telah ditetapkan Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024, yang berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025 dan *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahap 3 yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Rencana Strategis KESDM Tahun 2020-2024 dan *Road Map* Reformasi Birokrasi KESDM Tahun 2020-2024 merupakan unsur penting sebagai acuan dan pedoman utama dalam penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi diseluruh Unit Organisasi di lingkungan KESDM termasuk *Road Map* RB Ditjen Migas KESDM Tahun 2020-2024 sehingga akan tercipta komitmen dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di setiap lini, berjalan selaras dan saling mewarnai.

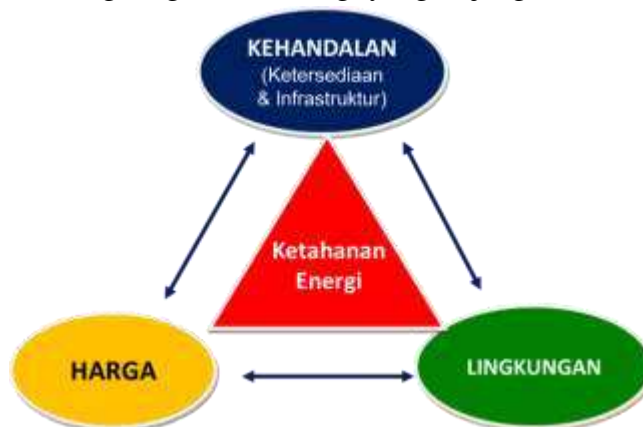
#### 4.1. Arah Kebijakan, Strategi, Regulasi, Dan Kerangka Kelembagaan

##### A. Arah Kebijakan dan Strategi

Hakikat pengelolaan migas Indonesia ditujukan bagi kedaulatan, kemandirian dan ketahanan energi serta peningkatan nilai tambah. Beberapa ketentuan penting yang melandasi hal tersebut yang merupakan arah kebijakan pengelolaan migas, diamanatkan dalam konstitusi Undang Undang Dasar Tahun 1945, utamanya Pasal 33 ayat 2, 3 dan 4, yaitu:

- **Pasal 33 ayat 2:** “Cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara”.
- **Pasal 33 ayat 3:** “Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”.
- **Pasal 33 ayat 4:** “Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomidengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional”.

Menurut *International Energy Agency* (IEA), ketahanan energi merupakan akses terhadap energi yang memadai, terjangkau dan dapat diandalkan, termasuk ketersediaan sumber daya energi, mengurangi ketergantungan pada impor, penurunan gangguan terhadap lingkungan, persaingan dan pasar yang efisien, menggantungkan pada sumber daya setempat yang bersih lingkungan, dan energi yang terjangkau dan adil.



Gambar 4.1 Konsep Ketahanan Energi



Untuk melihat ketahanan energi suatu negara ada 4 hal yang dapat diukur atau dikenal dengan 4A, yaitu:

1. **Availability**, ketersediaan sumber energi baik dari domestik maupun luar negeri. (dan Sustainability untuk pasokan jangka panjang)
2. **Accessibility**, kemampuan untuk mengakses sumber energi, infrastruktur jaringan energi, termasuk tantangan geografik dan geopolitik.
3. **Affordability**, biaya investasi di bidang energi, mulai dari biaya eksplorasi, produksi dan distribusi, hingga biaya yang dikenakan ke konsumen.
4. **Acceptability**, penggunaan energi yang peduli lingkungan (Darat, Laut dan Udara), termasuk penerimaan masyarakat.

Tabel 4.1 Arah Kebijakan, Strategi dan Upaya

ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI	UPAYA
<b>A. KETAHANAN ENERGI (UTAMA)</b>		
<p><b>(AVAILABILITY)</b> Tersedianya pasokan migas guna memenuhi kebutuhan dalam negeri baik yang diperoleh dari dalam dan luar negeri</p>	<p>Meningkatkan cadangan migas</p>	Mendorong percepatan kegiatan eksplorasi dan penyelesaian proyek pengembangan blok migas serta melakukan pengawasan proyek pengembangan lapangan onstream tepat waktu
		Penjajakan kerja sama dengan institusi riset atau survei internasional bertujuan meningkatkan kualitas data melalui reprocessing dan reinterpretasi, dalam rangka penemuan giant recovery
		Meningkatkan upaya pencarian minyak bumi pada daerah frontier dan laut dalam dengan menerapkan teknologi maju yang didukung kegiatan litbang migas dan geologi kelautan
		Melakukan Percepatan Pengusahaan Migas Non Konvensional
		Mempercepat penyelesaian masalah non teknis (perizinan, lahan, dll.)
		Mempermudah akses data hulu migas untuk investor (opendata)
		Mempermudah pendaftaran joint study melalui aplikasi
		Mempermudah pelaksanaan survei umum
		Menyiapkan Penawaran WK Migas dengan Term and Condition yang lebih menarik
		Lapangan-lapangan idle dikembalikan kepada Pemerintah atau dikembangkan melalui skema Kerja Sama Operasi (KSO)
	Memberikan insentif fiskal dan alternatif bentuk kontrak kerjasama hulu migas sesuai profil risiko proyek	
<p>Optimalisasi produksi migas</p>	<p>Program Work Routine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infill Drilling/ Step Out pada Lapangan Eksisting</li> </ul>	

ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI	UPAYA
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Over/Well Service</li> </ul> <p>Transformasi Resources menjadi Produksi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- POD baru dan POD Pending</li> </ul> <p>Melakukan Commercial Exercise (split adjustment, tax incentive, investment credit)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monetisasi Undeveloped Discovery</li> </ul> <p>Penerapan EOR (<i>Enhanced Oil Recovery</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chemical EOR (surfactant, polymer)</li> <li>- CO2 Injection</li> <li>- Steamflood</li> </ul> <p>Eksplorasi (termasuk dalam Komitmen Kerja Pasti)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prospect</li> <li>- Lead</li> </ul> <p>Penyederhanaan dan fleksibilitas dari proses pengadaan</p> <p>Mempercepat proses alih kelola lapangan-lapangan yang telah habis masa kontrak</p> <p>Melakukan pemeliharaan untuk meningkatkan keandalan fasilitas produksi untuk meminimalkan unplanned shutdown</p>
	Meningkatkan cadangan strategis/penyangga /operasional	<p>Mengembangkan cadangan strategis Minyak Mentah/BBM/LPG melalui <i>foreign oil strategic reserve</i> (kerjasama dengan negara lain maupun organisasi internasional dalam rangka memperoleh akses dan mengamankan pasokan dari luar negeri)</p> <p>Mengusulkan pembangunan fasilitas tanki timbun dalam negeri untuk keperluan stock minyak mentah/BBM/LPG nasional</p>
<p><b>(ACCESSIBILITY)</b> Akses masyarakat terhadap migas meningkat</p>	Peningkatan infrastruktur gas bumi khususnya seperti jaringan pipatransmisi gas dan distribusi non pipa khususnya LNG receiving terminal	<p>Pemutakhiran data infrastruktur gas bumi dan rencana pengembangan infrastruktur gas bumi melalui RIJTDGBN</p> <p>Mendorong pembangunan dan pengoperasian pipa gas bumi dari West Natuna Transportation System (WNTS) ke Pulau Pemping, Provinsi Kepulauan Riau</p> <p>Mendorong pembangunan dan pengoperasian pipa gas bumi dari Sei Mangkei ke Dumai</p> <p>Mendorong pembangunan dan pengoperasian ruas transmisi gas Cirebon-Semarang</p>
	Pembagian paket konverter kit untuk nelayan dan petani	<p>Menyaring data nelayan yang mempunyai kapal dengan bobot kurang lebih 5 (lima) Gross Tonnes dan menggunakan mesin penggerak dengan daya paling besar 13 Horse Power (HP)</p> <p>Menyaring data petani yang memiliki lahan pertanian paling luas 0,5 hektar, kecuali untuk transmigran, yang memiliki lahan pertanian paling luas 2 (dua) hektar, dan melakukan sendiri usaha tani tanaman pangan atau hortikultura serta memiliki mesin pompa air dengan daya paling besar 6,5 HP</p>

ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI	UPAYA
		Penugasan BUMN untuk penyediaan dan pendistribusian paket konverter kit.
	Konversi Mitan ke LPG pada daerah belum terkonversi	Melakukan pendataan wilayah dan penduduk yang belum terkonversi dengan LPG serta menghitung kebutuhan alokasi LPG tambahan Konversi minyak tanah ke LPG, tidak dilaksanakan pada tahun 2020 dan 2021 mengingat keterbatasan APBN sebagai salah satu dampak pandemi COVID-19. Program ini hanya akan direalisasikan pada tahun 2022 yang ditargetkan sebesar 1.106.905 unit.
<b>(AFFORDABILITY)</b> Masyarakat dapat menjangkau energi pada harga yang terjangkau dan kompetitif bagi Badan Usaha	Subsidi BBM Tepat Sasaran	Bekerja sama dengan instansi terkait (Polri, Pemda, Badan Usaha) dalam melakukan pengawasan terhadap penyalahgunaan Jenis BBM tertentu yakni Minyak tanah pada wilayah yang belum terkonversi LPG dan Minyak Solar di seluruh wilayah Indonesia. Beberapa bentuk temuan yang ditemukan di lapangan untuk dapat ditindaklanjuti, diantaranya : adanya losses tidak wajar (lebih dari 0.5%), BBM tidak sampai ke penyalur, JBT dijual sebagai Non PSO, Pengalihan DO antar penyalur dan hambatan penyaluran lainnya
	Subsidi LPG Tepat Sasaran	Secara bertahap mengurangi volume LPG pada daerah yang telah tersedia jargas
		Pelaksanaan transformasi kebijakan subsidi berbasis komoditas menjadi berbasis target penerima melalui integrasi dengan bantuan sosial secara bertahap antara lain melalui kebijakan pengendalian volume
		Melakukan Pendataan masyarakat yang berhak untuk menerima subsidi gas LPG tabung 3kg dan terintegrasi dengan data masyarakat miskin (DTKS), sehingga di tahun 2022 subsidi disalurkan kepada orang, tidak kepada produk.
		Menetapkan data dan kriteria penerima bantuan/subsidi LPG 3kg
	Penyusunan formula dan Penetapan Harga Minyak Mentah, Harga Gas Hulu, Harga Gas Hilir, BBM, LPG dan CNG yang berkeadilan	Melakukan revisi dan/atau menyusun peraturan perundangan terkait
Menetapkan besaran bantuan langsung/subsidi LPG 3 kg		
Mengurangi Ketergantungan Impor BBM dan LPG	Melakukan evaluasi secara berkala terhadap formula pembentukan harga minyak mentah dan produk turunannya dengan mempertimbangkan kepentingan masyarakat dan pelaku usaha demi menciptakan harga yang berkeadilan dan kompetitif  Pengawasan terhadap implementasi harga migas dan turunannya di masyarakat (konsumen) dan penegakan hukum terhadap pelanggaran penetapan harga yang telah ditetapkan Pemerintah	<b>Proyek Kilang GRR dan RDMP</b>
		- Memberikan dukungan regulasi dan perizinan sesuai kewenangan KESDM

ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI	UPAYA
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekerja sama dengan instansi terkait dalam percepatan penyelesaian (debottleneck) serta perijinan baik yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah</li> <li>- Bekerja sama dengan instansi terkait dalam proses pembebasan lahannya, sehingga dapat mempercepat proses penyesuaian Rencana Tata Ruang dan Wilayah (RTRW), sertamendapat kemudahan dalam proses pencarian partner/ pembentukan Joint Venture (JV), perizinan, insentif fiskal dan dukungan lainnya dari Pemerintah;</li> <li>- Melakukan pengawasan atas pembangunan kilang</li> <li>- Melakukan koordinasi dengan SKK Migas terkait dengan alokasi gas untuk kilang</li> </ul>
		<p><b>Pembangunan jargas kota</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan dukungan regulasi dan perizinan sesuai kewenangan KESDM</li> <li>- Mengidentifikasi keberadaan pasokan gas dari lapangan migas serta infrastruktur pipa gas eksisting</li> <li>- Berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah dan instansi terkait untuk penerbitan perizinan</li> <li>- Perumusan dan penerapan skema Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU) untuk pendanaan pembangunan jargas kota untuk rumah tangga.</li> </ul>
		<p><b>Pemanfaatan Gas Bumi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemutakhiran data neraca gas bumi Indonesia</li> <li>- Mendorong penggunaan gas bumi sebagai bahan bakar Pembangkit Tenaga Listrik menggantikan BBM</li> <li>- Mempercepat pembangunan infrastruktur gas bumi</li> <li>- Pemanfaatan gas bumi untuk pembangunan kilang dan biodiesel</li> <li>- Mendukung program pembangunan <i>gas based industry</i> untuk bahan bakar maupun petrokimia.</li> <li>- Mendorong Pemakaian Bahan Bakar Gas untuk Transportasi</li> </ul>
		<p><b>Pemanfaatan biofuel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan pengawasan pencampuran Biofuel/BBN yang dilakukan Badan Usaha sesuai dengan target yang ditetapkan</li> <li>- Memberikan dukungan teknis dan non teknis dalam percepatan pemanfaatan Biofuel untuk domestik sebesar 17,4 juta kL di tahun 2024 sesuai dengan kewenangan DitjenMigas</li> </ul>
		<p><b>Pengembangan produksi DME</b></p> <p>Mengembangkan feasibilty (sisi teknis dan komersialisasi) penggunaan DME sebagai salah satu alternatif pengganti LPG bersama unit terkait</p>

ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI	UPAYA
		<p><b>Perubahan Mindset dan Pola Konsumsi Migas menjadi lebih efisien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan edukasi pada masyarakat untuk meningkatkan awareness terhadap pola konsumsi boros energi untuk menjadi lebih efisien, melalui sosialisasi tatap muka, media cetak, sosial media, pendidikan formal dan non formal, dst.</li> <li>- Mendukung dan mengkampanyekan program hemat energi</li> </ul>
<p><b>(ACCEPTABILITY)</b> Penggunaan energi migas yang memperhatikan keselamatan pekerja, operasi migas dan lingkungan sekitar</p>	<p>Meningkatnya Keselamatan Pekerja, Operasi Migas dan Lingkungan Sekitar</p>	<p>Center for Excellence Carbon Capture, Utilization and Storage (CCUS)</p> <p>Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Migas</p> <p>Mendorong Zero Routine Flaring 2030</p> <p>Melakukan revisi spesifikasi bahan bakar ; solar, B0 &amp; B30, Avgas, Avtur dan DME</p> <p>Melakukan Audit Kepatuhan Perusahaan Penunjang dari aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Keteknikan</p> <p>Penanganan Kegiatan Illegal Drilling</p> <p>Mendorong Zero Unplanned Shutdown</p> <p>Mendorong Kegiatan Pembongkaran Platform di lepas pantai Indonesia paska operasi</p> <p>Mendorong Zero Unplanned Shutdown</p>
<b>B. KONTRIBUSI TERHADAP PEREKONOMIAN</b>		
<p>Menciptakan nilai tambah dan multiplier effect guna memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan dan kemakmuran rakyat</p>	<p>Meningkatkan penerimaan negara</p>	<p>Meningkatkan lifting migas</p> <p>Melakukan Pengendalian Biaya Operasional Kegiatan Usaha Hulu Migas melalui <i>Cost Recovery</i> yang lebih Efektif dan Efisien</p> <p>Merubah paradigma maksimalisasi pendapatan negara migas yang semata mata berorientasi jangka pendek menjadi penggerak kegiatan ekonomi dan keberadaannya memberi manfaat multiplier effect bagi industri lainnya</p> <p>Melakukan kajian yang komprehensif perihal korelasi potensi pengurangan pendapatan negara dan dampak multiplier effect dari kebijakan penyesuaian harga gas bumi tertentu</p>
	<p>Menciptakan peluang investasi migas</p>	<p>menjamin terlaksana dan terkendalinya usaha pengolahan, pengangkutan, penyimpanan, pemasaran, dan niaga secara terbuka, transparan dengan menyerahkan pada mekanisme pasar melalui persaingan usaha yang wajar dan sehat</p> <p>Memberikan kepastian hukum (percepatan pengesahan RUU Migas) serta harmonisasi peraturan perundang-undangan dengan K/L lain</p> <p>Reformasi Birokrasi untuk meningkatkan kualitas <i>good governance</i> dalam rangka pemberian layanan publik yang prima</p> <p>Penyederhanaan proses perizinan</p> <p>Meningkatkan kerja sama dan peran diplomasi minyak (<i>oil diplomacy</i>) di forum internasional</p>

ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI	UPAYA
		Keterbukaan Pengelolaan Data (Open Access)
		Memfaatkan big data dalam rangka mendukung revolusi industri 4.0
	Menumbuhkan Industri Penunjang Migas melalui penerapan kebijakan TKDN (Tingkat Komponen Dalam Negeri)	Melakukan Pembinaan Perusahaan Penunjang Barang dan Jasa Migas untuk memenuhi standar tertentu (bintang 3)
		Melakukan pemutakhiran dan mengoptimalkan penggunaan Buku APDN sebagai acuan penetapan strategi pengadaan & pengendalian impor barang operasi
		Melakukan evaluasi pra masterlist untuk mengoptimalkan potensi penggunaan produk dalam negeri
		Monitoring TKDN

#### 4.2. Renstra Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Tahun 2020-2024

Rencana Strategis **Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi** merupakan penjabaran arah kebijakan dan strategi dengan menanamkan nilai-nilai KESDM yaitu jujur, profesional, melayani, inovatif dan berarti, untuk mencapai 4 (empat) tujuan yaitu:

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.

dan 13 (tiga belas) sasaran strategis KESDM, yaitu:

1. Meningkatnya kemandirian dan ketahanan energi nasional;
2. Optimalisasi ketersediaan pasokan mineral;
3. Meningkatnya pelayanan mitigasi bencana geologi;
4. Meningkatnya kompetensi SDM sektor ESDM;
5. Optimalisasi kontribusi sektor ESDM yang bertanggungjawab 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.

Renstra ini juga merupakan pedoman dalam mewujudkan visi-misi dan arahan Presiden, yaitu:

1. **Pembangunan SDM**  
Membangun SDM pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerja sama industri dari talenta global.
2. **Pembangunan Infrastruktur**  
Melanjutkan pembangunan infrastruktur untuk menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses ke kawasan wisata, mendongkrak lapangan kerja baru dan mempercepat peningkatan nilai tambah perekonomian rakyat.
3. **Penyederhanaan Regulasi**  
Menyederhanakan segala bentuk regulasi dengan pendekatan *Omnibus Law* antara lain dengan menyusun 2 (dua) UU yaitu RUU tentang Cipta Kerja.
4. **Penyederhanaan Birokrasi**  
Memprioritaskan investasi untuk penciptaan lapangan kerja, memangkas prosedur dan birokrasi yang panjang dan menyederhanakan eselonisasi.
5. **Transformasi Ekonomi**  
Melakukan transformasi ekonomi dan ketergantungan sumber daya alam menjadi daya saing manufaktur dan jasa modern yang mempunyai nilai tambah tinggi bagi kemakmuran bangsa demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

#### **4.3. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi Ditjen Migas**

Tujuan dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Berdasarkan PermenPAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, dan Keputusan Menteri ESDM Nomor 249.K/08/MEM/2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 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 reviu 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) penelenggaraan 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

*Road Map* RB periode ke-3 tahun 2020-2024 memiliki perbedaan dengan periode sebelumnya, dimana penilaian RB sampai pada tingkat Unit Organisasi, dengan metode penilaian yang juga berbeda dari periode sebelumnya. Untuk ketiga sasaran strategis tingkat Unit Organisasi sama dengan tingkat Nasional dan tingkat Kementerian, hanya 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.

#### 4.4. Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Ditjen Migas

Dalam rangka monitoring dan evaluasi keberhasilan pencapaian sasaran reformasi birokrasi di tingkat Unit Organisasi berdasarkan ukuran keberhasilan pada *Road Map* RB KESDM terdapat 19 indikator yang akan dinilai oleh masing-masing *Leading Sector* namun beberapa indikator sasaran tersebut belum dilaksanakan pada awal periode pelaksanaan *Road Map* RB ini karena *Leading Sector* belum siap mengaplikasikannya. Sebagian indikator sasaran tidak turun/*cascading* ke dalam *Road Map* RB tingkat Unit Organisasi.



Tabel 4.2  
Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Ditjen Migas KESDM  
Tahun 2020-2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Nilai KESDM 2019	Target Ditjen Migas 2024	Target KESDM 2024	Target Nasional 2024
<b>Birokrasi yang bersih dan akuntabel</b>	1. Indeks Perilaku Anti Korupsi KESDM	-	-	-	Baik
	2. Indeks Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
	3. Nilai SAKIP	76,1 (Baik)	83,0	83,0	Baik
	4. Indeks Maturitas SPIP	3,5	3,9	3,9	Level 3
	5. WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
	6. Indeks Perencanaan	-	84	84	Baik
	7. Indeks Reformasi Hukum	-	-	-	Baik
	8. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	-	-	-	Baik
<b>Birokrasi yang kapab</b>	1. Indeks Kelembagaan	73,3 (Baik)	75,0	75,0	Baik
	2. Indeks SPBE	3,8	4,3	4,3	>2,6 (Baik)
	3. Indeks Pengawasan Kearsipan	91,35	AA	AA	Baik
	4. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	-	82	82	Baik
	5. Indeks <i>Merit System</i>	-	325	325	Baik
	6. Indeks Kualitas Kebijakan	-	78	78	Baik
	7. Indeks Kepemimpinan Perubahan	-	-	-	Baik
	8. Indeks Pengelolaan Keuangan (IKPA)	96,25	91	91	Baik
	9. Indeks Pengelolaan Aset	-	90	90	Baik
	10. Nilai Indeks Profesionalitas ASN	65,74			100
<b>Pelayanan Publik yang Prima</b>	1. Indeks Pelayanan Publik	3,33	3,4	3,4	Baik

Sumber: Permen ESDM Nomor 16 Tahun 2020 dan Kepmen ESDM 249.K/08/MEM/2020

#### 4.5. Strategi Pelaksanaan Program/Kegiatan dan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Ditjen Migas KESDM

Untuk memastikan pencapaian tujuan dan sasaran *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral 2020-2024, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. *Road Map* Reformasi Birokrasi Ditjen Migas KESDM 2020-2024 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada *Road Map* periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil.

Monitoring dan evaluasi secara berkala dengan melibatkan pimpinan dan seluruh pegawai terhadap program/kegiatan atau rencana aksi dan pelaksanaan *quickwin* merupakan salah satu strategi keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Gambar 4.1

Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi dengan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2025



Sumber: PermenPAN-RB Nomor 25 Tahun 2020

##### 4.5.1. Matriks Program/Kegiatan Reformasi Birokrasi Ditjen Migas KESDM

Program-program pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM harus selaras, sesuai dan mendukung program reformasi birokrasi tingkat Kementerian dengan berbagai kegiatan yang terkandung dalam 8 (delapan) area serta meliputi 19 (sembilan belas) target indikator.

Dalam PermenPAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 terdapat 19 (sembilan belas) indikator yang akan diterapkan dalam kegiatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian dan Lembaga, dan hanya 1 (satu) indikator yaitu Indeks Pemerintah Daerah yang hanya diterapkan di lingkungan Pemerintah Daerah.

Tabel 4.3  
Rekapitulasi Kegiatan Reformasi Birokrasi Ditjen Migas KESDM Tahun 2020-2024

No	Area Perubahan	Target Indikator	2020	2021	2022	2023	2024	
1	Manajemen Perubahan	1. Indeks Kepemimpinan Perubahan	-	-	-	-	-	
		Jumlah Kegiatan	8	8	8	8	8	
2	Deregulasi Kebijakan	2. Indek Reformasi Hukum	-	-	-	-	-	
		3. Indeks Kualitas Kebijakan	62	65	70	74	78	
		Jumlah Kegiatan	9	10	8	8	7	
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	4. Indeks Kelembagaan	73,25	74,00	74,00	74,00	75,0	
		Jumlah Kegiatan	3	3	1	1	2	
4.	Penataan Tata Laksana	5. Indeks SPBE	3,9	4,0	4,1	4,2	4,3	
		6. Indeks Pengawasan Kearsipan	BB	BB	A	A	AA	
		7. Indeks Pengelolaan Keuangan (IKPA)	90	90,25	90,5	90,75	91	
		8. Indeks Pengelolaan Aset	-	-	-	-	-	
		Jumlah Kegiatan	15	21	19	21	20	
5.	Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	9. Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71	73	75	78	82	
		10. Indeks <i>Merit System</i>	260	280	300	310	325	
		11. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	-	-	-	-	-	
		Jumlah Kegiatan	31	38	45	43	42	
6.	Penguatan Akuntabilitas	12. Nilai SAKIP	78,0	80,0	81,0	82,0	83,0	
		13. Indeks Perencanaan	-	-	-	-	-	
		Jumlah Kegiatan	1	7	7	8	7	
7.	Penguatan Pengawasan	14. Indeks Maturitas SPIP	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	
		15. Indeks Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	
		16. Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	
		17. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	-	-	-	-	-	
		Jumlah Kegiatan	10	10	10	10	10	
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	18. Indeks Pelayanan Publik	3,2	3,3	3,3	3,4	3,4	
		19. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat	-	-	-	-	-	
		Jumlah Kegiatan	4	8	8	8	8	

Sumber:Permen ESDM No.16 Tahun 2020 dan Kepmen ESDM 249.K/08/MEM/2020

Belum seluruh indikator-indikator tersebut dapat diaplikasikan dan dilaksanakan pada awal pelaksanaan Reformasi Birokrasi periode tahun 2020-2024 karena beberapa *leading sector* belum selesai dalam menyusun kelengkapan tools tersebut, namun akan dilaksanakan penilaiannya ketika *leading sector* telah siap, seperti diantaranya:

1. Indeks Kepemimpinan Perubahan
2. Indeks Reformasi Hukum
3. Indeks Pengelolaan Aset
4. Indeks Perencanaan
5. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa
6. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024 untuk Area Manajemen Perubahan telah ditetapkan sekitar 14 kegiatan strategis, sehingga *outcome* area ini akan terasa di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM, yaitu semakin kuatnya komitmen AP, semakin tinggi komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dan tertanamnya nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. *Outcome* Area Manajemen Perubahan ini akan tercermin pada hasil penilaian indikatornya, yaitu Indeks Kepemimpinan Perubahan.

Area deregulasi kebijakan mencakup 18 kegiatan strategis dengan *outcome* yang diharapkan bahwa kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama serta terselesaikannya kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di lingkungan Ditjen Migas KESDM. Hal ini akan tercermin pada hasil penilaian indikator di Area Deregulasi Kebijakan, yaitu Indeks Reformasi Hukum dan Indeks Kualitas Kebijakan.

Area Penataan dan Penguatan Organisasi memiliki 10 kegiatan strategis yang dilaksanakan dalam kurun waktu 2020-2024 dengan *outcome* yang dapat dirasakan antara lain terwujudnya organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis; terpenuhinya kondisi jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi; dan evaluasi kelembagaan berbasis kinerja. Ini semua akan tercermin pada hasil penilaian indikator Indeks Kelembagaan.

Dalam Area Penataan Tatalaksana ini memiliki sekitar 67 kegiatan strategis yang akan dilaksanakan tahun 2020-2024, dengan *outcome* antara lain tersusunnya peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan; terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien; terimplementasinya transformasi digital pada bidang proses bisnis utama, administrasi pemerintahan, dan pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal. Hal ini akan tercermin di dalam hasil penilaian beberapa indikator, yaitu Indeks SPBE, Indeks Pengawasan Kearsipan, Indeks Pengelolaan Keuangan, dan Indeks Pengelolaan Aset.

Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur memiliki kegiatan strategis sebanyak 92 yang akan dilaksanakan tahun 2020-2024 dengan *outcome* yang diharapkan antara lain kinerja individu telah berorientasi hasil; hasil *assessment* telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi

dan pengembangan karir pegawai; minimnya pelanggaran disiplin pegawai; hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru; telah dilakukan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi; dan telah dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan krtikal dan rencana suksesi jabatan serta pengisian jabatan pimpinan tinggi. Hal ini akan tercermin dalam penilaian indikator, yaitu Indeks Profesionalitas ASN, Indeks *Merit System* dan Indek Tata Kelola Manajemen ASN.

Area Penguatan Akuntabilitas memiliki kegiatan strategis sebanyak 30 kegiatan, dimana *outcome* yang akan dirasakan antara lain bahwa penggunaan anggaran yang efektif dan efisien; persentase sasaran dengan capaian 100%; refocussing kegiatan untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran; *reward and punishment* bagi organisas dengan tercapainya Perjanjian Kinerja; tersususnya peta strategis yang mengacu pada kinerja utama. Hal ini akan tercermin dalam penilaian indikator, yaitu Indeks Perencanaan dan Nilai SAKIP.

Area Penguatan Akuntabilitas memiliki sebanyak 10 kegiatan strategis dengan *outcome* yang akan dicapai antara lain penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN 100%); Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN 100%); pengendalian aktivitas secara berjenjang; penanganan pengaduan masyarakat; serta pembangunan Zona Integritas. Keberhasilan area ini akan terlihat hasil penilaian indikator yaitu Maturitas SPIP; Terpenuhi Opini BPK WTP; Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa

Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik memiliki 20 kegiatan strategis dengan *outcome* yang diharapkan yaitu inovasi-inovasi untuk perbaikan pelayanan publik; inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah; penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab. Ini semua akan tercermin pada hasil penilaian indikator yaitu Indeks Pelayanan Publik.

#### 4.5.2. Matriks *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Ditjen Migas

Salah satu wujud nyata dalam implementasi Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM adalah penetapan *quick wins*. *Quick Win* diartikan sebagai langkah inisiatif yang mudah dan cepat dicapai untuk mengawali pelaksanaan suatu program dalam reformasi birokrasi. *Quick Wins* dipilih dari salah satu atau kombinasi beberapa area perubahan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM.

Tabel 4.4  
Rekapitulasi Kegiatan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi S Ditjen Migas KESDM  
Tahun 2020-2024

Program	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Kegiatan <i>Quick Wins</i>	-	11	8	4	4

Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024 menetapkan dua puluh tujuh *quick wins* (terlampir) sebagai program kegiatan dalam percepatan dan pemantapan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, memiliki daya ungkit (*key leverage*) yang terkait dengan perbaikan organisasi dan manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat maupun oleh pemangku kepentingan utama.

#### 4.6. Agenda Reformasi Birokrasi Ditjen Migas

Dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi 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, Keputusan Menteri ESDM Nomor 249.K/08/MEM/2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 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 Sekretariat Jenderal KESDM selaras, sesuai dan mendukung tingkat Kementerian dengan 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 ASN Ditjen Migas dalam melaksanakan reformasi birokrasi; 2) Terbentuknya mekanisme kerja organisasi yang mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi 3) Perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Ditjen Migas 4) Budaya perubahan yang semakin melekat ( <i>embedded</i> ) pada KESDM
Ukuran Keberhasilan	1) Keterlibatan pimpinan yang berperan aktif dan konstruktif terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi

	<ul style="list-style-type: none"> <li>2) Komitmen yang Kuat dari Agen Perubahan di lingkungan Ditjen Migas</li> <li>3) Tertanamnya nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari</li> </ul>
Program terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) pembentukan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Ditjen Migas</li> <li>2) Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (<i>reform</i>);</li> <li>3) Penguatan nilai integritas;</li> <li>4) Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan <i>role model</i>;</li> <li>5) Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0;</li> </ul>

#### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Indeks Reformasi Hukum</li> <li>2) Indeks Kualitas Kebijakan</li> </ul>
Hasil yang diharapkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah;</li> <li>2) meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</li> <li>3) menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha;</li> </ul>
Ukuran Keberhasilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama</li> <li>2) Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi KESDM khususnya sub sektor Migas.</li> </ul>
Program terkait	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup instansi pemerintah (menghilangkan <i>overlapping</i> peraturan);</li> <li>2) Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi;</li> <li>3) Penguatan Sistem Regulasi Nasional di lingkup instansi pemerintah;</li> <li>4) Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan;</li> <li>5) Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun</li> </ul>

### 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</li> <li>2) Meningkatnya kapasitas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi;</li> <li>3) Terciptanya desain organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja;</li> <li>4) Berkurangnya jenjang organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;</li> </ol>
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2) Terpenuhinya kondisi jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.</li> <li>3) Telah dilakukannya evaluasi kelembagaan berbasis kinerja</li> </ol>
Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Assesment</i> organisasi berbasis kinerja;</li> <li>2) Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan instansi pemerintah berdasarkan hasil asesmen;</li> <li>3) Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.</li> </ol>

### 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"> <li>1) Indeks SPBE</li> <li>2) Indeks Pengawasan Kearsipan</li> <li>3) Indeks Pengelolaan Keuangan</li> <li>4) Indeks Pengelolaan Aset</li> <li>5) Indeks Pemerintahan Daerah</li> </ol>



Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</li> <li>2) Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;</li> <li>3) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;</li> <li>4) Meningkatnya kinerja di kementerian/lembaga/pemerintah daerah.</li> </ol>
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;</li> <li>2) Terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;</li> </ol>
Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penerapan Tata Kelola SPBE</li> <li>2) Penerapan Manajemen SPBE</li> <li>3) Penerapan Layanan SPBE</li> <li>4) Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;</li> <li>5) Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);</li> <li>6) Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;</li> <li>7) Mengimplementasikan digitalisasi arsip;</li> <li>8) Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan;</li> <li>9) Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.</li> <li>10) Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik;</li> <li>11) Pengembangan proses bisnis yang mempengaruhi penyetaraan jabatan pada instansi dan unit;</li> <li>12) Penyelarasan Proses bisnis dan SOP;</li> </ol>

#### E. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan	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.
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Indeks Profesionalitas ASN</li> <li>2) Indeks <i>Merit System</i></li> <li>3) Indeks Tata Kelola Manajemen ASN</li> </ol>

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

	<p>10) Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (<i>talent pool</i>);</p> <p>11) Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN;</p>
--	---

#### F. Penguatan Akuntabilitas

Tujuan	untuk menciptakan kementerian/lembaga/ pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi.
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nilai SAKIP</li> <li>2) Indeks Perencanaan</li> </ol>
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;</li> <li>2) Meningkatnya kemampuan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam mengelola kinerja organisasi;</li> <li>3) Meningkatnya kemampuan kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi;</li> <li>4) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran kementerian/lembaga/pemerintah daerah.</li> </ol>
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien melalui perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;</li> <li>2) Persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih</li> <li>3) Persentase anggaran yang berhasil difocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi.</li> <li>4) Telah dilakukannya aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran.</li> <li>5) Capaian/ monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian <i>reward and punishment</i> bagi organisasi;</li> <li>6) Telah tersusunya peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.</li> </ol>
Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector (<i>collaborative and crosscutting</i>);</li> <li>2) Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja;</li> <li>3) Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>);</li> <li>4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala;</li> </ol>

	<p>5) Penembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;</p> <p>6) Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja;</p>
--	---

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

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4) Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku;</li> <li>5) Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan;</li> <li>6) Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;</li> <li>7) Penguatan pengendalian gratifikasi;</li> <li>8) Penguatan penanganan pengaduan masyarakat;</li> <li>9) Penguatan efektivitas manajemen risiko;</li> <li>10) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;</li> </ol>
--	--

#### H. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

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

Program terkait	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)</li><li>2) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan;</li><li>3) Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik;</li><li>4) Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.</li><li>5) Penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik;</li><li>6) Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik;</li><li>7) Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala;</li><li>8) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala.</li><li>9) Mendorong K/L/D untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat;</li><li>10) Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.</li></ol>

## **BAB V**

### **MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**

### **DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI**

### **TAHUN 2020-2024**

Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi 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 Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang disebut Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024, agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Tim pelaksana Reformasi Birokrasi tingkat unit dibentuk untuk terjaminnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi sampai level terendah di seluruh lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional dan Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi.

#### **5.1 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.

#### **5.2 PELAKSANA REFORMASI BIROKRASI DI DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI KEMENTERIAN**

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tingkat unit di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian ESDM dikoordinasikan oleh pimpinan unit yaitu Direktur Jenderal Migas, yang terbentuk dalam Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi dengan tugas dan tanggung jawabnya Memberikan arahan, pertimbangan, saran, dan pendapat terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, Memantau dan mengevaluasi kinerja Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, Menyusun rencana kerja dan jadwal pelaksanaan kegiatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Mengumpulkan dan menyusun

bahan yang akan dijadikan sebagai bukti pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi.

Tabel 5.1 Sasaran Program, Indikator dan Target Kinerja Ditjen Migas 2020-2024

No	Sasaran Program/Indikator Kinerja Sasaran Program	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP-1	Terwujudnya ketahanan energi migas melalui pasokan migas yang memadai dan dapat di akses masyarakat pada harga yang terjangkau secara berkelanjutan						
IKSP-1	Indeks Ketersediaan Migas	Indeks	1	1	1	1	1
	• Indeks Ketersediaan Hulu Migas	Indeks	1	1	1	1	1
	• Indeks Ketersediaan BBM	Indeks	1	1	1	1	1
	• Indeks Ketersediaan LPG	Indeks	1	1	1	1	1
	• Penyediaan Elpiji 3 kg bagi Masyarakat, Usaha Mikro, Nelayan dan petani sasaran	Juta MT	7,000	7,364 - 7,399	7,754 - 7,836	8,165 - 8,431	8,614 - 8,870
	• Indeks ketersediaan LNG	Indeks	1	1	1	1	1
	• <i>Reserve to Production</i> Ratio Minyak Bumi	Tahun	8,01	7,41	6,31	5,20	4,18
	• <i>Reserve to Production</i> Ratio Gas Bumi	Tahun	19,10	17,14	15,89	14,83	13,58
	• Jumlah Hari Cadangan BBM Operasional	Hari	23	23	23	23	23
	• Jumlah Hari Cadangan LPG Operasional	Hari	14	14	14	14	14
	• Persentase Rekomendasi kebijakan dan Dokumen Perencanaan yang diterima oleh stakeholder	%	80	82	84	86	88
IKSP-2	Akurasi Formulasi Harga Migas terhadap Hargayang ditetapkan	%	91,25	91,75	92,25	92,75	93,25
	• Deviasi Penetapan Harga Minyak Mentah Indonesia (ICP)	%	5	5	5	5	5
	• Deviasi Harga Gas Skema Hulu (Gas Pipa, LNG, LPG dan Gas Suar)	%	0	0	0	0	0
	• Deviasi Harga Jual Eceran BBM dan LPG	%	0	0	0	0	0
	• Deviasi Harga Hilir	%	30	28	26	24	22
IKSP-3	Indeks Aksesibilitas Migas	Indeks	74	75	87	85	91
	• Penyediaan Paket Konversi Minyak Tanah keLPG Tabung 3 kg	Paket	0	0	1.106.905	0	0
	• Penyediaan Konverter Kit BBM ke Bahan Bakar Gas untuk Nelayan	Paket	-	20.000	40.000	40.000	40.000
	• Penyediaan Konverter Kit BBM ke Bahan Bakar Gas untuk Petani	Paket	-	5.000	10.000	10.000	10.000
	• Infrastruktur Jaringan Gas Bumi untuk Rumah Tangga (APBN)	SR	127.864	138.206	100.000	-	-
No	Sasaran Program/Indikator Kinerja Sasaran Program	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
	• Infrastruktur Jaringan Gas Bumi untuk Rumah Tangga (KPBU)	SR	-	50.000	839.555	800.000	800.000
	• Studi Pendahuluan Pembangunan Jaringan Gas Bumi untuk Rumah Tangga melalui Skema KPBU	Lokasi	8	10	8	8	8
	• Indeks Fasilitas Niaga Migas	Indeks	100	100	100	100	100
	• Indeks Fasilitas Pengangkutan Migas	Indeks	100	100	100	100	100
	• Indeks Fasilitas Pengolahan Migas	Indeks	60	59	59	59	62
	• Fasilitas Peningkatan Infrastruktur Kilang Minyak Bumi (Tahapan)	Laporan	1	1	1	1	1



	• Indeks Fasilitas Penyimpanan Migas	Indeks	100	100	100	100	100
IKSP-4	Persentase Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) pada kegiatan Usaha Hulu Migas	%	60	61	62	63	64
	• Persentase Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) pada Kegiatan Usaha Hulu Migas	%	60	61	62	63	64
SP-2	Optimalisasi Kontribusi Sub Sektor Migas yang bertanggung jawab dan berkelanjutan						
IKSP-5	Persentase Realisasi Investasi Subsektor Migas	%	75	77	79	81	83
	• Persentase Realisasi Investasi subsector Migas	%	75	77	79	81	83
IKSP-6	Persentase Realisasi PNBPN Subsektor Migas	%	85	87	89	91	93
	• Persentase Realisasi Penerimaan Negara Migas	%	85	87	89	91	93
SP-3	Layanan Sub Sektor Migas yang Optimal						
IKSP-7	Indeks Kepuasan Layanan Subsektor Migas	Skala 4	3,00	3,25	3,30	3,35	3,40
	• Indeks Kepuasan Layanan Hulu Migas	Skala 4	3,00	3,25	3,30	3,35	3,40
	• Indeks Kepuasan Layanan Hilir Migas	Skala 4	3,00	3,25	3,30	3,35	3,40
	• Indeks Kepuasan Layanan Keselamatan Migas	Skala 4	3,00	3,25	3,30	3,35	3,40
	• Indeks Kepuasan Layanan Program Migas	Skala 4	3,00	3,25	3,30	3,35	3,40
	• Indeks Kepuasan Layanan Informasi Migas	Skala 4	3,00	3,25	3,30	3,35	3,40
SP-4	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Sub Sektor Migas yang efektif						
IKSP-8	Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Sub Sektor Migas	Nilai	75,5	76,5	77,5	78,5	79,5
	• Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Hulu Migas	Nilai	75,5	76,5	77,5	78,5	79,5
	• Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Hilir Migas	Nilai	75,5	76,5	77,5	78,5	79,5
	• Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Direktorat Teknik dan Lingkungan Migas	Nilai	75,5	76,5	77,5	78,5	79,5
	• Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Program Migas	Nilai	75,5	76,5	77,5	78,5	79,5
IKSP-9	Tingkat Maturitas SPIP Ditjen Migas	Level	3,20	3,30	3,40	3,50	3,60
	Tingkat maturitas SPIP Ditjen Migas	Level	3,20	3,30	3,40	3,50	3,60
IKSP-10	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Ditjen Migas	Nilai	82,0	82,5	83,0	83,5	84,0
	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Ditjen Migas	Nilai	82,0	82,5	83,0	83,5	84,0
SP-5	Terwujudnya kegiatan operasi migas yang aman, andal dan ramah lingkungan						
IKSP-11	Indeks Keselamatan Migas	Indeks	88,00	88,00	90,00	90,00	91,00
	• Indeks Keselamatan Migas	Indeks	88,00	88,00	90,00	90,00	91,00
SP-6	Terwujudnya Birokrasi Yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Layanan Prima						
IKSP-12	Indeks Reformasi Birokrasi Ditjen Migas	Indeks	77,8	78,5	80,5	82,0	85,0
	• Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	77,8	78,5	80,5	82,0	85,0
<b>No</b>	<b>Sasaran Program/Indikator Kinerja Sasaran Program</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>				
			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	• Tingkat Kepuasan Pelayanan Internal Ditjen Migas	%	76	77	78	79	80
SP-7	Organisasi yang Fit dan Sumber Daya Manusia Unggul						
IKSP-13	Nilai Evaluasi Kelembagaan Ditjen Migas	Nilai	68	68	68	68	68
	Nilai Evaluasi Kelembagaan	Nilai	68	68	68	68	68
IKSP-14	Indeks Profesionalitas ASN Ditjen Migas	Indeks	75	80	81	82	83

	• Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	75	80	81	82	83
	• Persentase Pegawai Direktorat Pembinaan Program Migas yang Bebas Hukuman Disiplin	%	97	97	98	98	99
	• Persentase Pegawai Direktorat Pembinaan Program Migas yang Mencapai/ Melebihi Target Kinerja	%	92	92	92	93	93
	• Persentase Pegawai Direktorat Pembinaan Usaha Hulu Migas yang Bebas Hukuman Disiplin	%	97	97	98	98	99
	• Persentase Pegawai Direktorat Pembinaan Usaha Hulu Migas yang Mencapai/ Melebihi Target Kinerja	%	85	85	85	86	86
	• Persentase Pegawai Direktorat Pembinaan Usaha Hilir Migas yang Bebas Hukuman Disiplin	%	97	97	98	98	99
	• Persentase Pegawai Direktorat Pembinaan Usaha Hilir Migas yang Mencapai/ Melebihi Target Kinerja	%	88	88	88	89	89
	• Persentase Pegawai Direktorat Teknik dan Lingkungan Migas yang Bebas Hukuman Disiplin	%	97	97	98	98	99
	• Persentase Pegawai Direktorat Teknik dan Lingkungan Migas yang Mencapai/ Melebihi Target Kinerja	%	91	91	91	92	92
	• Persentase Pegawai Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Migas yang Bebas Hukuman Disiplin	%	97	97	98	98	99
	• Persentase Pegawai Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Migas yang Mencapai/ Melebihi Target Kinerja	%	85	85	85	86	86
	• Persentase Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Migas yang Bebas Hukuman Disiplin	%	97	97	98	98	99
	• Persentase Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Migas yang Mencapai/ Melebihi Target Kinerja	%	88	88	88	89	89
SP-8	Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal						
IKSP-15	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Ditjen Migas	Nilai	90,00	90,27	90,54	90,81	91,08
	• Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Pembinaan Program Migas	%	94	95	95	96	96
	• Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Pembinaan Usaha Hulu Migas	%	94	95	95	96	96
	• Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Pembinaan Usaha Hilir Migas	%	94	95	95	96	96
	• Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Teknik dan Lingkungan Migas	%	94	95	95	96	96
	• Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Migas	%	94	95	95	96	96
	• Persentase Realisasi Anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal Migas	%	94	95	95	96	96
	• Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	90,00	90,27	90,54	90,81	91,08

Dalam rangka memastikan berjalannya kegiatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada tingkat unit Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral di bentuk Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi KESDM tahun 2020-2024, yang terdiri atas 8 (delapan) area perubahan:

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; dan
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik,

## BAB VI PENUTUP

Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di kementerian merupakan penggerak utama dan katalisator utama. Ditjen Migas juga merupakan koordinator utama pelaksanaan reformasi birokrasi di kementerian. Dimana fungsi koordinator yang utama ialah memastikan atau mengorkestrasi pelaksanaan reformasi di setiap unit Eselon II.

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, Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi Kementerian 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.

Jakarta, April 2021  
Direktur Jenderal Migas  
**ttd**  
Tutuka Ariadji

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 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 (embedded) 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							
				Penyusunan, Sosialisasi dan Monitoring dan evaluasi Road Map Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024	Sosialisasi dan Monitoring dan Evaluasi Road Map Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024	Monitoring dan evaluasi Road Map Reformasi Birokrasi Ditjen Migas 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							
				Apresiasi Unit Berintegritas							
					Sosialisasi pengendalian strategi pencegahan korupsi KESDM	Monitoring pengendalian strategi pencegahan korupsi 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 Role Model KESDM - Penyempurnaan sistem whistle blowing system - Penyempurnaan sistem pelaporan gratifikasi ASN							

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI**

**DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 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 2	Indeks Reformasi Hukum Indeks Kualitas Kebijakan	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;	1. Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama  2. Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi KESDM	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				

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 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 Ditjen Migas (Permen SOTK)</p> <p>2. Evaluasi kelembagaan BPH Migas</p> <p>3. Evaluasi kelembagaan SKK Migas</p> <p>4. Evaluasi kelembagaan BPMA</p> <p>5. Sosialisasi Organisasi 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. Evaluasi kelembagaan SKK Migas</p> <p>4. Pedoman evaluasi organisasi 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>
					Implementasi Unit Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) KESDM	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	Monitorig dan evaluasi penataan kelembagaan pemerintah daerah sektor ESDM		

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 2020-2024  
AREA PENATAAN TATA LAKSANA**

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;	Sosialisasi konsep Proses Bisnis level 0 dan 1 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		
2	Indeks Pengawasan Kearsipan				- Penyusunan Proses Bisnis instansi dan unit secara komprehensif dan mencapai postur ideal sampai dengan level SOP			
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;	1. Penyusunan probis terkait integrasi pelayanan publik 2. Penyusunan sistem probis berdasarkan integrasi pelayanan publik				Integrasi proses bisnis KESDM dalam bentuk peraturan perundangan
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;	- Penerapan Tata Kelola, Manajemen dan Layanan SPBE				
				- Pengintegrasian Sistem TIK				
				- Penyusunan Tata Kelola Terkait Integrasi Data. - Implementasi dan Evaluasi Kebijakan RITIK	- Penyusunan Tata Kelola Terkait Integrasi Data. - Implementasi dan Evaluasi Kebijakan RITIK			
				Penyusunan kebijakan RITIK 2021-2025	Pelaksanaan RITIK 2020-2024			
					- Pengintegrasian Data Sektor ESDM Dalam ESDM Data Enterprise	- Pengembangan ESDM Data Enterprise		
				- Penyusunan Pedoman Standardisasi Pengelolaan Arsip Bentuk Khusus - Pemberkasan arsip aktif (Zero Piled Up Archive )	Penyusunan pedoman pengamanan fisik arsip pada Gedung Pusat Arsip			- Evaluasi Penyelenggaraan Kearsipan KESDM - Penerapan ISO 30301 (management systems for record) dan ISO 15489 (record management)
					Akreditasi Unit Kearsipan	- Penyajian arsip menjadi informasi (digitalisasi arsip)		



No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
				- Menyusun SOP sesuai dengan Proses Bisnis - Evaluasi SOP yang sudah disusun				
				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
				Pembangunan ESDM Data enterprise (Collecting Data, Cleansing, Monitoring , Verifikasi dan Validasi )	Pembangunan ESDM data enterprise	Pengembangan ESDM data enterprise		
				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
				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

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
				1. Integrasi sistem TIK 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan egovernment	1. Integrasi sistem TIK (konsolidasi dan harmonisasi data) 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan egovernment	1. Integrasi sistem TIK (Pembangunan Big Data) 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan egovernment	1. Integrasi sistem TIK (Pengembangan Big Data) 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan e-government	1. Integrasi sistem TIK (Pengembangan Bisnis Intelegen) 2. Penyusunan peraturan/ kebijakan terkait pengembangan dan penerapan egovernment

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 2020-2024  
AREA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR**

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan					
				2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Indeks Profesionalitas 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>	1. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Pembentukan Tim Penyusunan HCDP	Penyusunan, implementasi dan monitoring dan evaluasi HCDP	Implementasi, Monitoring dan evaluasi implementasi HCDP			
				Peningkatan kompetensi pegawai melalui peningkatan pendidikan akademis serta pendidikan dan pelatihan					
			2. Penetapan kinerja individu	Penyusunan Kebijakan dan Aplikasi Penilaian Kinerja serta Sosialisas	Implementasi dan monev Penilaian Kinerja				
				3. Penegakan aturan disiplin /kode etik /kode perilaku pegawai					
2	Indeks Merit System	<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>	1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	Penyusunan Pedoman Perencanaan Kebutuhan /Formasi Jabatan Fungsional di lingkungan KESDM dan Instansi Daerah	Penyusunan Rencana redistribusi Pegawai	Implementasi Redistribusi pegawai			
					Pembangunan Sistem Perencanaan Kebutuhan Pegawai		Implementasi Sistem Perencanaan Kebutuhan Pegawai		
					Talent Scout				
					Penyusunan Kajian Perencanaan Kebutuhan Pegawai berbasis Job Enrichment		Implementasi Perencanaan Kebutuhan Pegawai berbasis Job Enrichment		
			2. Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN	Pengembangan Sistem Informasi Seleksi Calon ASN KESDM (SISCA)	Integrasi aplikasi e-wawancara dan SISCA	Integrasi Data SISCA, E-Formasi dan SSCASN		Evaluasi SISCA	

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
			3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Pembentukan Tim Penyusunan HCDP	Penyusunan, implementasi dan monitoring dan evaluasi HCDP	Implementasi, monitoring dan evaluasi implementasi HCDP		
				Implementasi, monitoring dan evaluasi implementasi HCDP				
			4. Promosi jabatan dilakukan secara terbuka		Penyusunan Permen tentang Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi	Pimpinan Tinggi Penetapan, Sosialisasi, implementasi dan Monev Pelaksanaan Promosi Jabatan	Implementasi dan Monev pelaksanaan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi	
			5. Penetapan kinerja individu	Penyusunan Kebijakan dan Aplikasi Penilaian Kinerja serta Sosialisasi	Implementasi dan monitoring dan evaluasi Penilaian Kinerja			
			6. Penegakan aturan disiplin /kode etik /kode perilaku pegawai	Internalisasi aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai dan monev 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 monev	
			7. Pelaksanaan evaluasi jabatan	1. Penyusunan Informasi Jabatan 2. Penyusunan Informasi Faktor Jabatan 3. Penetapan Peta Jabatan	1. Penyusunan Informasi Jabatan 2. Penyusunan Informasi Faktor Jabatan 3. Penetapan Kelas Jabatan			
				Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Jabatan atas 5 Jabatan Fungsional Binaan KESDM		Pelaksanaan Evaluasi Jabatan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)		

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
				Penetapan Standar Kompetensi Managerial dan Sosiokultural untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pelaksana	1. Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Jabatan Struktural 2. Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Jabatan Pelaksana		Pelaksanaan Evaluasi Jabatan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)	
			8. 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	
			9. Assessment Pegawai	Pelaksanaan Assessment Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural Pegawai				
							Pelaksanaan Assessment Kompetensi Teknis Pegawai	
			10. Penyetaraan Jabatan	Transformasi Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional	Monitoring dan Evaluasi Proses Penyetaraan Jabatan			
			11. Manajemen Talenta				1. Penetapan Jabatan Kritis 2. Pemetaan Talenta berdasarkan hasil assessment kompetensi manajerial, kompetensi sosiokultural, kompetensi teknis serta penilaian kinerja pegawai	
				Penyusunan rencana suksesi jabatan dan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang berasal dari Talent Pool				

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
			12. Pemberian Reward and punishment		Penyusunan Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	1. Melakukan Sosialisasi Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan nonfinansial terhadap pegawai berprestasi; 2. Memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi; 3. Melakukan evaluasi atas pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi	1. Memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi; 2. Melakukan evaluasi atas pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi	
3	Indeks Tata Kelola Managemen ASN		1. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Peningkatan kompetensi pegawai melalui peningkatan pendidikan akademis serta pendidikan dan pelatihan				
			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				

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
						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 assessment kompetensi manajerial dan sosiokultural serta penilaian kinerja pegawai				
							1. Penetapan Jabatan Kritisal 2. Pemetaan Talenta berdasarkan hasil assessment kompetensi manajerial, kompetensi sosiokultural, kompetensi teknis serta penilaian kinerja pegawai	
				Penyusunan rencana suksesi jabatan dan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang berasal dari Talent Pool				
			6. Penyetaraan Jabatan	Transformasi Jabatan Administrasi ke Jabatan				
			7. Pemberian Reward and punishment		Penyusunan Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	1. Melakukan Sosialisasi Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan nonfinansial terhadap pegawai berprestasi; 2. Memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi; 3. Melakukan evaluasi atas pemberiaan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi	1. Memberikan penghargaan bagia pegawai berprestasi; 2. Melakukan evaluasi atas pemberiaan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi	

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 2020-2024  
AREA PENGUATAN AKUNTABILITAS**

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Perencanaan	1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata; 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.	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 refocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi. 4. Telah dilakukannya aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran. 5. Capaian/ monitoring	1. Penyusunan Pedoman Penyusunan Perencanaan Penganggaran dan Monev Kinerja 2. Penyusunan rancangan kebijakan penganggaran 3. Pengintegrasian Irama dengan EKinerja 4. Penyusunan RKP 2021	1. Pengembangan Knowledge Management 2. Penyusunan RKP 2022	1. Pengembangan E-MONEV perencanaan dan penganggaran 2. Penyusunan RKP 2023	1. Pengintegrasian IRAMA dan aplikasi internal 2. Penyusunan RKP 2024	1. Sinkronisasi aplikasi IRAMA dan Renstra 2025 2. Penyusunan RKP 2025 dan sinkronisasi Renstra 2025-2029
				1. Sosialisasi E-Kinerja Organisasi dan Individu 2. Penyusunan cascading kinerja seluruh unit 3. Implementasi E-Kinerja Organisasi 4. Integrasi E-Kinerja ke sistem aplikasi yang terkait	Implementasi E-Kinerja Organisasi dan Individu			
				- Update content E-Kinerja secara berkala - Updating Cascading Kinerja seluruh unit berdasarkan isu-isu strategis				
								- Pengembangan E kinerja 2025-2029 - Sosialisasi rancangan indikator dan parameter E Kinerja T.A 2025-2029
				5. Penginputan data sasaran, IKU, dan capaian bulanan				



No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
			Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi; 6. Telah tersusunnya peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.	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 EPNBP pada unit Balitbang 3. Mengawal implementasi EPNBP BPSDM	1. Pencapaian realisasi terhadap target PNPB KESDM sebesar 94% 2. Mengawal Pembangunan EPNBP pada unit Badan Geologi, Ditjen Migas, DEN, DJK dan Setjen 3. Mengawal implementasi EPNBP Balitbang	1. Pencapaian realisasi terhadap target PNPB KESDM sebesar 94% 2. Mengawal Pembangunan EPNBP pada unit BPH Migas 3. Mengawal implementasi EPNBP 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 "SIDARA" 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 SMART serta Penerapan Reward internal KESDM	Integrasi Penilaian SMART dan IKPA sebagai penilaian EKA KESDM pada Dashboard AMORA	EKA KESDM 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 EKA serta pengembangan aplikasi yang terkait lintas Unit.
				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 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				

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
				<p>1. Pemenuhan ketersediaan data dan informasi usulan penyaluran PNBP SDA minerba dan panas bumi serta lifting migas dan bonus produksi melalui aplikasi SUPEL 2.0</p> <p>2. Sosialisasi SUPEL 2.0 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.</p>	<p>1. Implementasi aplikasi SUPEL 2.0 kepada pemerintah pusat dan daerah.</p> <p>2. Evaluasi dan rekomendasi kebutuhan pengembangan aplikasi SUPEL 2.0</p>	<p>1. Pengembangan aplikasi SUPEL 3.0 dengan rencana integrasi dengan aplikasi E-PNBP Minerba dan EBTKE</p>	<p>1. Sosialisasi SUPEL 3.0 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 PNBP SDA yang tepat waktu, tepat jumlah dan tepat daerah penghasil.</p>	<p>1. Implementasi aplikasi SUPEL 3.0 kepada pemerintah pusat dan daerah.</p> <p>2. Evaluasi dan rekomendasi kebutuhan pengembangan aplikasi SUPEL 3.0</p>

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 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, audit universe dan Tata Kelola Pengawasan Intern dilingkungan KESDM										
2	Kapabilitas APIP	2. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada KESDM.  3. Meningkatkan sistem integritas pada KESDM	2. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);						Penguatan implementasi SPIP (Risk Register dan Terbentuknya Satuan Tugas Manajemen Risiko KESDM)						
3	Opini BPK WTP		3. Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang;						Pembangunan unit kerja zona integritas Menuju WBK/WBBM						
4	Indeks Tata Kelola		4. Melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat;						Penguatan pengendalian gratifikasi						
5	Pengadaan Barang dan Jasa		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						4. Melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat;	Penguatan penanganan pengaduan dan complain					
									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	Pemantauan benturan kepentingan					
										Pengembangan E-Pengawasan	Sosialisasi dan Internalisasi aplikasi pengawasan	- Pengoptimalan sistem manajemen audit - Pengoptimalan e-government di lingkungan APIP			
										Survei Kepuasan Auditi dan Survei persepsi anti korupsi atas Jasa assurance/consulting/ anti-corruption activities (Tahunan 2020-2024)					
													Pelaksanaan pengawasan terpadu dengan BPKP dan Inspektur Tambang untuk Optimalisasi Penerimaan Negara		
										Analisis kebutuhan SDM Pengadaan di Kementerian ESDM					

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
			peningkatan kinerja unit kerja.	- 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 Mendorong para pokja pemilihan dan pejabat pengadaan untuk inpassing menjadi fungsional pengadaan	Implementasi Unit Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan dijabat oleh Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa KESDM pada 31 Desember 2021	Penguatan Kebijakan dan Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM Indeks PBJ Level 1	1. Penguatan Kebijakan dan Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM 2. Pengkajian dan penerapan metode resiko pada pengadaan barang/jasa 3. Indeks PBJ Level 2	1. Penguatan Kebijakan dan Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di lingkungan KESDM 2. Monitoring dan evaluasi UKPBJ 3. Melengkapi sarana dan prasarana sesuai standar sarana dan prasarana 4. Indeks PBJ Level 3

**ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI  
DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI 2020-2024  
AREA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**

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	<p>1. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada KESDM</p> <p>2. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada KESDM</p> <p>3. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik pada KESDM</p>	<p>1. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian Persyaratan Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;</li> <li>• Kecepatan Waktu Penyelesaian;</li> <li>• Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;</li> <li>• Kualitas Produk Spesifik</li> </ul> <p>Jenis Pelayanan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi Pelaksana/Web;</li> <li>• Perilaku Pelaksana/Web;</li> <li>• Kualitas Sarana dan prasarana;</li> <li>• Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan</li> </ul> <p>2. Upaya dan/atau inovasi padaperijinan/pelayanan telah dipermudah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu lebih cepat;</li> <li>• Alur lebih pendek/singkat;</li> <li>• Terintegrasi dengan aplikasi.</li> </ul> <p>3. Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal /media secara responsif dan bertanggung jawab.</p>	<p>- Penghargaan Dharma Karya ESDM</p> <p>- Mengikuti KIPP tingkat nasional di Kemenpan dan RB</p>					
				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 reward kepada	Implementasi kebijakan pemberian insentif atau reward kepada inovator			Evaluasi kebijakan pemberian insentif atau reward kepada inovator	
				1. Penyusunan Pedoman standard pelayanan publik dengan stakeholders 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 Mystery Shopper KESDM	- Evaluasi standard pelayanan publik - Implementasi Mystery Shopper KESDM	- Penyempurnaan standard pelayanan publik KESDM - Evaluasi Mystery Shopper KESDM	
				1. Penyempurnaan implementasi E-lelang dan E-katalog 2. Pengintegrasian sistem aplikasi	1. Monitoring penyempurnaan implementasi E-lelang dan E-katalog 2. Monitoring pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Evaluasi penyempurnaan implementasi E-lelang dan E-katalog 2. Evaluasi pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Rekomendasi kebijakan implementasi e-lelang dan e-katalog 2. Rekomendasi kebijakan		

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
				berdasarkan tugas dan fungsi				pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi
				1. Pembuatan tata kelola pelayanan pengaduan 2. Pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan KESDM dengan SP4N LAPOR	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. Evaluasi pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan KESDM dengan SP4N LAPOR	1. Rekomendasi kebijakan pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan KESDM dengan SP4N LAPOR	1. Penyusunan arah dan proyeksi kebijakan 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	1. Memformulasikan Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM	1. Sosialisasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM	1. Internalisasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM	1. Evaluasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM
				Mengevaluasi akses layanan terintegrasi	Meningkatkan akses layanan terintegrasi	Kajian akses pelayanan publik terintegrasi	Evaluasi akses layanan terintegrasi	
					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	1. Penyempurnaan regulasi pelayanan publik 2. Penyempurnaan proses bisnis pelayanan publik	1. Implementasi hasil penyempurnaan regulasi pelayanan publik 2. Implementasi hasil Penyempurnaan proses bisnis pelayanan publik	1. Monitorig dan evaluasi regulasi pelayanan publik 2. Monitoring dan evaluasi proses bisnis pelayanan publik	

No	Indikator	Hasil yang diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan					
				2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
				Implementasi Indonesia National Single Windows (INSW) KESDM	Implementasi dan Evaluasi Indonesia National Single Windows (INSW) KSDM				
				Pengukuran kepuasan masyarakat					
				Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik					

Sekretaris Direktorat Jenderal,



Ditandatangani secara elektronik

Alimuddin Baso