



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

# LAPORAN KINERJA PPSDM APARATUR **2019**



# KATA PENGANTAR



**Kepala PPSDM Aparatur  
Ir. A. Susetyo Edi Prabowo, M.Si.**

**P**uji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga PPSDM Aparatur dapat melaksanakan tugas dalam upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi.

Laporan Kinerja ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan kegiatan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Tahun 2019. Laporan ini memuat pencapaian kinerja pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi PPSDM Aparatur. Besar harapan kami laporan ini dapat memberikan gambaran mengenai kinerja kegiatan yang telah dilaksanakan di PPSDM Aparatur pada tahun 2019. Akhir kata dalam kesempatan ini kami menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan laporan ini, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kinerja organisasi agar kegiatan mendatang dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien.

“

JUJUR  
PROFESIONAL  
MELAYANI  
INOVATIF  
BERARTI



PPSDM Aparatur

“

BERKARYA  
SEPENUH HATI  
BERINOVASI  
TANPA HENTI  
BAGI KEJAYAAN  
IBU PERTIWI

## Ringkasan Eksekutif

Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur atas penggunaan anggaran. Adapun capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDMA pada tahun 2019 adalah sebagai berikut.

78%

Persentase penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi, dari total 9 (sembilan) judul diklat yang diselenggarakan, 7 (tujuh) judul diklat telah memiliki kelengkapan perangkat pembelajaran.

57  
LAPORAN

Realisasi kegiatan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan 1 dan 2, serta Diklat Kepemimpinan Tingkat III.

63  
LAPORAN

Realisasi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 1 dan 2.

3.54  
INDEKS

Indeks Kepuasan Pengguna Layanan PPSDM Aparatur pada tahun anggaran 2019, masuk ke dalam kategori sangat baik.

100%

Persentase Karya Tulis Ilmiah Widya Iswara yang dibublikasikan, dari total 9 (sembilan) yang telah ditulis dan dipublikasikan.

**L**aporan Kinerja ini juga merupakan wujud pertanggungjawaban atas pencapaian visi dan misi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang dijabarkan dalam sasaran strategis, yang diukur menggunakan indikator kinerja utama.

23  
DOKUMEN

Telah disusun 23 perangkat pengembangan yaitu 6 (enam) pedoman, 11 modul, 3 (tiga) kurikulum, dan 2 (dua) materi uji serta 1 dokumen terkait kegiatan *assessment* pegawai PPSDM KEBTKE dan PPSDM Migas.

91.67%

Persentase Widya swara yang dinilai minimal baik atau sebesar 11 Widya swara dari total 12 Widya swara PPSDM Aparatur.

2  
LAPORAN

Layanan Kerjasama dan Implementasi, telah dilaksanakan melalui kegiatan kerjasama dalam bidang program kerja magang; penyelenggaraan kerjasama pendidikan dan pelatihan dasar CPNS dengan instansi pemerintah lainnya, serta penerbitan Kartu Kredit Pemerintah.

1  
LAPORAN

Layanan Pengelolaan dan Pengembangan Database, telah dilakukan menggunakan aplikasi e-learning SMILE.

385.768.074

Capaian PNBP pada Kegiatan Jasa Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Target APBN yang Ditetapkan pada tahun 2019 adalah sebesar Rp.385.768.074,- dari target PNBP sebesar Rp.29.231.000,-

# Daftar Isi

## Pendahuluan

- 1 Latar Belakang
- 2 Maksud dan Tujuan
- 2 Tugas dan Fungsi
- 9 Struktur Organisasi
- 10 Sumber Daya Manusia
- 14 Sistematika Penyajian

## Perencanaan Kinerja

- 15 Rencana Strategis
- 17 Arah kebijakan Pengembangan SDM
- 20 Perjanjian Kinerja

## Akuntabilitas Kinerja

- 22 Capaian Kinerja Organisasi
- 24 Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi
- 26 Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV
- 27 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III



# Evaluasi Kinerja

61 Kendala

64 Peluang

65 Tantangan

## Penutup

## Lampiran

Perjanjian Kinerja PPSDM Aparatur Tahun Anggaran 2019

Lintas Peristiwa









## Bab I Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sektor ESDM memegang peran penting dalam menjalankan program dan kegiatan di sektor ESDM. Pengembangan sumber daya manusia pengelola sektor ESDM oleh PPSDMA dilakukan melalui penyelenggaraan berbagai program kediklatan atau pelatihan dan program pengembangan SDM lainnya yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah. Program yang sistematis akan menciptakan SDM yang ahli dan terampil sesuai dengan jenjang karirnya. Terarah dalam rangka menciptakan SDM yang hasilnya dapat diarahkan untuk mendukung program-program strategis sektor ESDM dalam membangun kedaulatan dan ketahanan energi nasional.

Berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional dengan menjawab isu-isu strategis yang berkembang telah dilaksanakan PPSDMA dalam kurun waktu Januari sampai dengan Desember Tahun

Anggaran 2019. Pelaksanaan program dan kegiatan pada akhir periode Tahun Anggaran 2019 harus dievaluasi untuk mengetahui seberapa besar manfaat dan dampak program dan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik dan pemangku kepentingan lainnya. Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian/Lembaga menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

### 1.2. Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dimaksudkan untuk memberikan gambaran akuntabilitas kinerja secara menyeluruh, baik dari aspek capaian sasaran strategis, capaian indikator kinerja kegiatan dan akuntabilitas keuangan sekaligus sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Tahun Anggaran 2019.

Tujuan dari pelaporan kinerja untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi PPSDM Aparatur untuk meningkatkan kinerjanya.

### 1.3. Tugas dan Fungsi

Organisasi PPSDM Aparatur yang diatur melalui Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Bab XI Bagian Ketujuh, tugas

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Tugas tersebut dijalankan oleh PPSDM Aparatur dengan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan penyusunan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi;
2. Penyusunan program, akuntabilitas kinerja dan evaluasi serta pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi;
3. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan penyertaan pendidikan dan pelatihan, magang, seminar, lokakarya, tugas belajar dan izin belajar, analisis standar kompetensi jabatan, serta analisis kompetensi pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi;
4. Pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi;
5. Pelaksanaan pengelolaan sarana prasarana dan informasi pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi;
6. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi;
7. Pelaksanaan administrasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

PPSDM Aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya didukung oleh bidang maupun bagian, yang terdiri dari:

1. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan kepegawaian, kerumahtanggaan, ketatausahaan, dan keuangan PPSDM Aparatur. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kearsipan, perlengkapan, kerumahtanggaan, kepegawaian, organisasi, tata laksana, pelaksanaan manajemen perubahan, hukum, hubungan masyarakat, serta keprotokolan; dan
- b. Pelaksanaan urusan keuangan dan administrasi barang milik negara.

Bagian Tata Usaha terdiri dari:

- a. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum yang mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, kearsipan, perlengkapan, kerumahtanggaan, kepegawaian, organisasi, tata laksana, pelaksanaan manajemen perubahan, hukum, hubungan masyarakat, serta keprotokolan.
- b. Sub Bagian Keuangan yang mempunyai tugas melakukan urusan keuangan dan administrasi barang milik negara.

2. Bidang Program dan Evaluasi

Bidang Program dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan bahan penyusunan pengelolaan rencana, program, anggaran,

pelaporan, pelaksanaan kerjasama, evaluasi dan akuntabilitas kinerja di bidang pengembangan sumber daya manusia bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang Program dan Evaluasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyusunan pengelolaan rencana, program, anggaran, pelaporan, dan pelaksanaan kerja sama di bidang pengembangan sumber daya manusia bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi; dan
- b. Penyiapan bahan evaluasi dan akuntabilitas kinerja di bidang pengembangan sumber daya di bidang pengembangan sumber daya manusia bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

Bidang Program dan Evaluasi terdiri atas:

- a. Sub Bidang Program yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan pengelolaan rencana, program, anggaran, pelaporan, dan pelaksanaan kerjasama di bidang pengembangan sumber daya manusia bidang kepemimpinan, manajemen, administrasi.
- b. Sub Bidang Evaluasi yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan evaluasi dan akuntabilitas kinerja di bidang pengembangan sumber daya manusia bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

### 3. Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan kebijakan teknis, penyusunan perencanaan pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan penyertaan

pendidikan dan pelatihan, magang, seminar, lokakarya, tugas belajar dan izin belajar di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, pengelolaan penyertaan pendidikan dan pelatihan, magang, seminar, lokakarya, tugas belajar, dan izin belajar; dan
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kompetensi pengembangan sumber daya manusia bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur terdiri atas:

- a. Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan perencanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, pengelolaan penyertaan pendidikan dan pelatihan, magang, seminar, lokakarya, tugas belajar, dan izin belajar.
- b. Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kompetensi

pengembangan sumber daya manusia bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

4. Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Pengelolaan Sarana Prasarana

Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Pengelolaan Sarana Prasarana mempunyai tugas penyelenggaraan dan pemantauan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan sarana prasarana dan informasi pengembangan sumber daya manusia dan informasi di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Pengelolaan Sarana Prasarana menyelenggarakan fungsi:

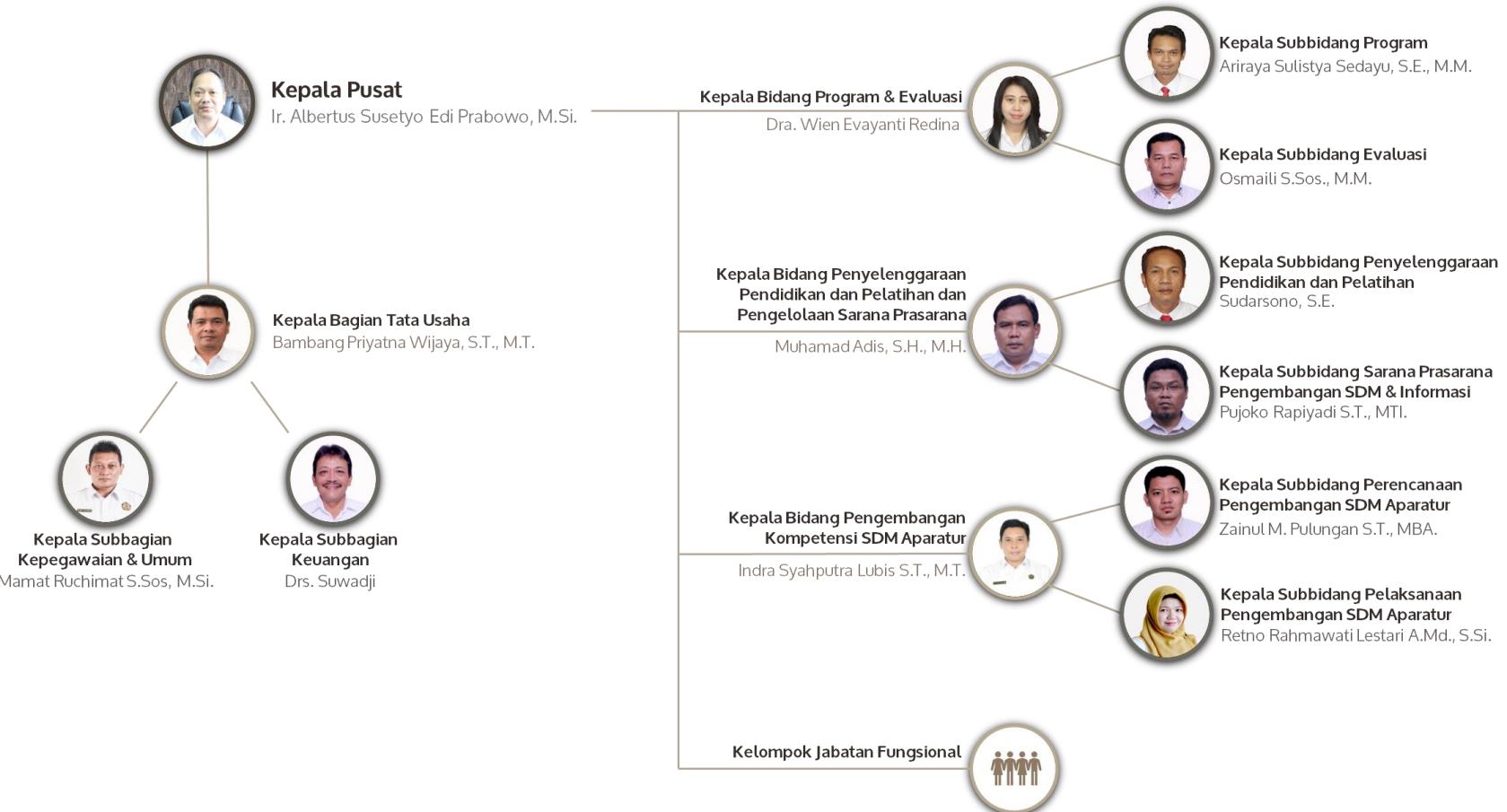
- a. Penyiapan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi; dan
- b. Penyiapan pelaksanaan pengelolaan sarana prasarana dan informasi pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi;

Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Pengelolaan Sarana Prasarana terdiri atas:

- a. Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

- b. Sub Bidang Sarana Prasarana Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Informasi mempunyai tugas melakukan penyelapan pelaksanaan pengelolaan sarana prasarana dan informasi pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.
5. Kelompokjabatan Fungsional
- Kelompok Jabatan Fungsional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan atau Kepala Pusat yang bersangkutan. Kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan BPSDM ESDM mempunyai tugas melaksanakan dan memberikan pelayanan jasa pendidikan dan pelatihan, serta melaksanakan tugas lainnya yang didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## 1.4. Struktur Organisasi

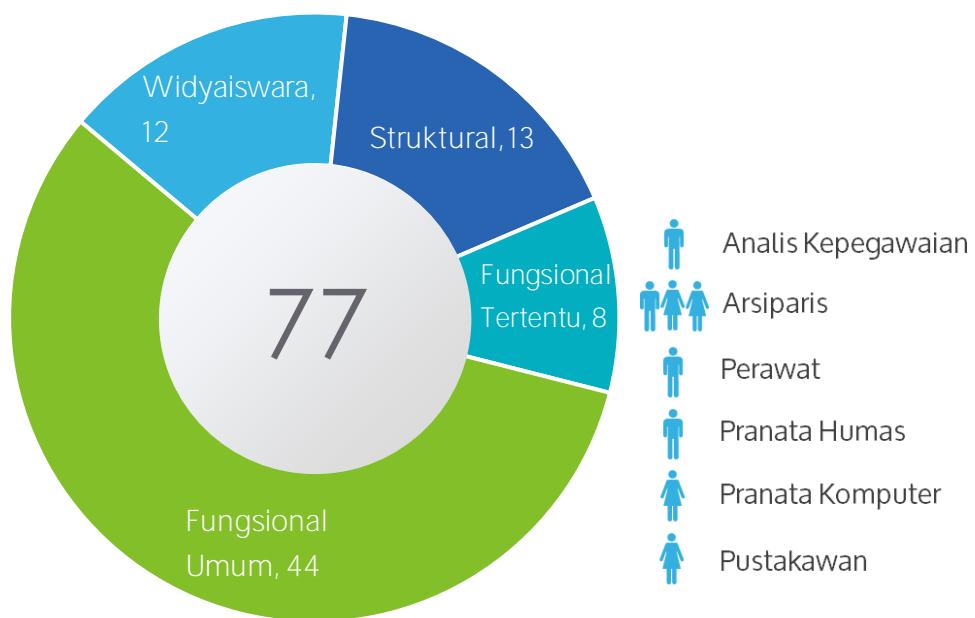


Gambar 1.1 Struktur Organisasi PPSDM Aparatur

## 1.5. Sumber Daya Manusia

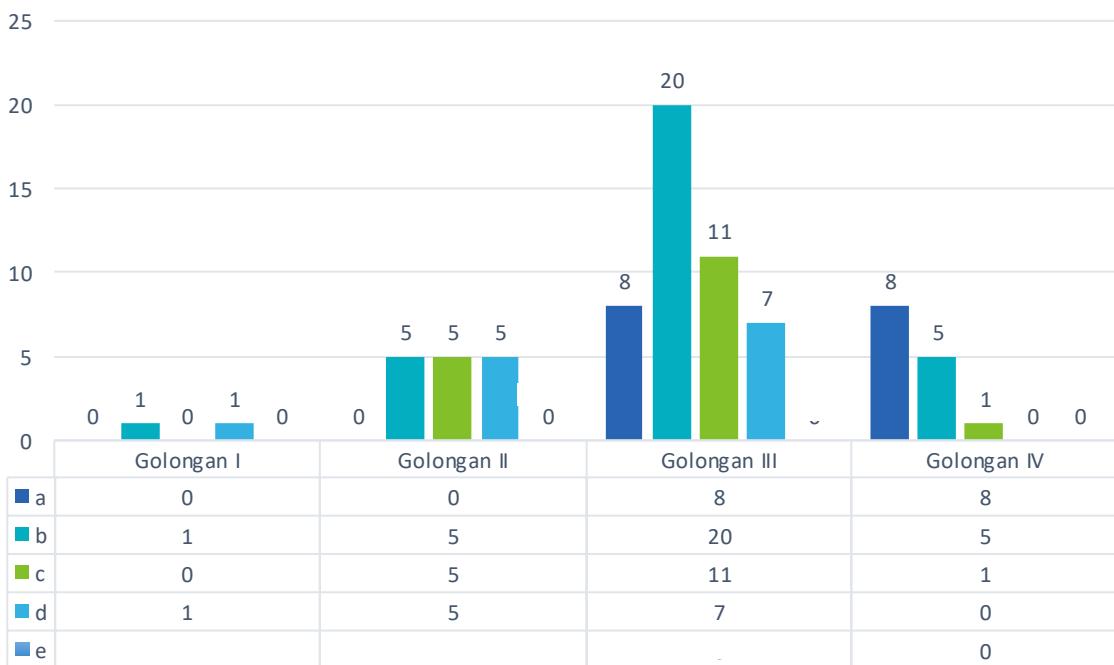
Sumber daya manusia (SDM) yang jujur, professional, melayani, inovatif, dan berarti merupakan aset yang paling bernilai bagi PPSDM Aparatur dalam menjalankan tugas fungsi organisasi. Sumber daya manusia PPSDM Aparatur terdiri pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan non PNS. Kekuatan SDM PNS dan CPNS di lingkungan PPSDM Aparatur pada tahun 2019 berdasarkan jabatan, golongan, pendidikan, jenis kelamin dan usia, secara rinci diuraikan pada Gambar 1.2 sampai dengan Gambar 1.6.

PPSDM Aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi didukung oleh jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu dan fungsional umum yang merupakan kekuatan penting dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur di KESDM. Kekuatan SDM PNS dan CPNS di PPSDM Aparatur seluruhnya berjumlah 77 orang.



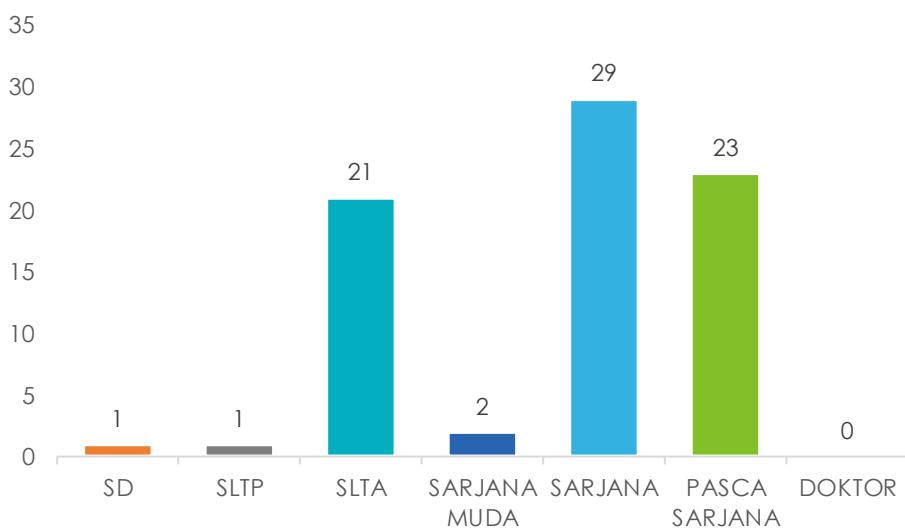
Gambar 1.2 Komposisi SDM PPSDM Aparatur berdasarkan Jabatan

Komposisi kekuatan SDM PNS dan CPNS PPSDM Aparatur, masih didominasi oleh jabatan fungsional umum dengan porsi sebesar 57% (44 orang), jabatan struktural eselon I, II, III dan IV sebesar 17% (13 Orang), widyaiswara sebesar 16% (12 Orang) dan fungsional tertentu 10% (8 orang), yang terdiri dari 1 Analis Kepegawaian, 3 Arsiparis, 1 Perawat, 1 Pranata Humas, 1 Pranata Komputer dan 1 Pustakawan.



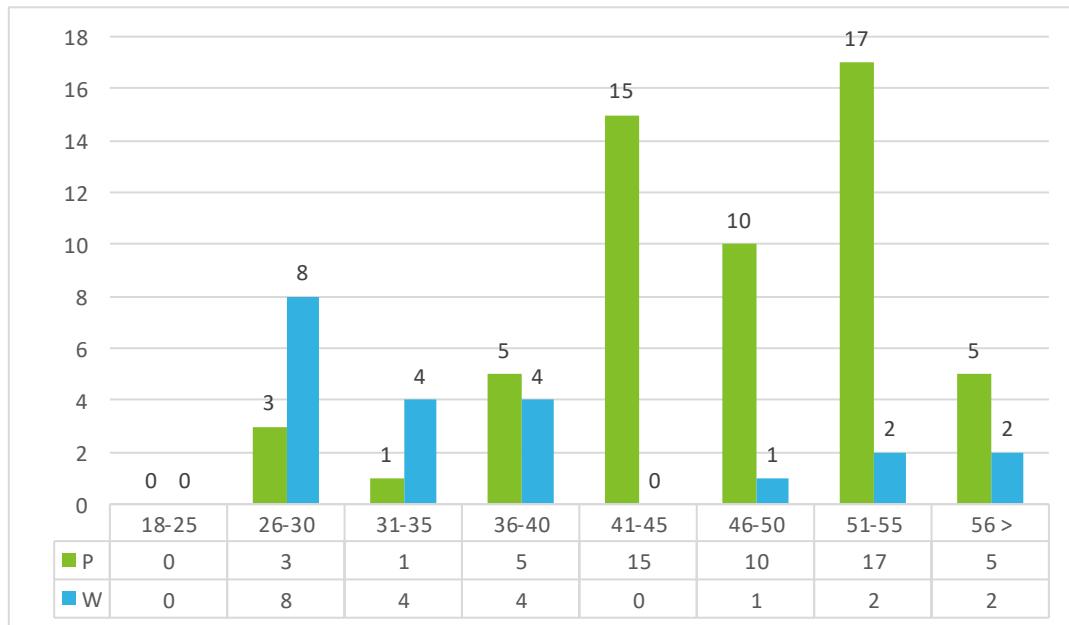
Gambar 1.3 Komposisi SDM PPSDM Aparatur berdasarkan Golongan

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 dapat dilihat bahwa komposisi kekuatan SDM PNS dan CPNS berdasarkan golongan, didominasi oleh Golongan III yang berjumlah 46 orang (60%), dan disusul oleh Golongan II yang berjumlah 15 orang (19%).



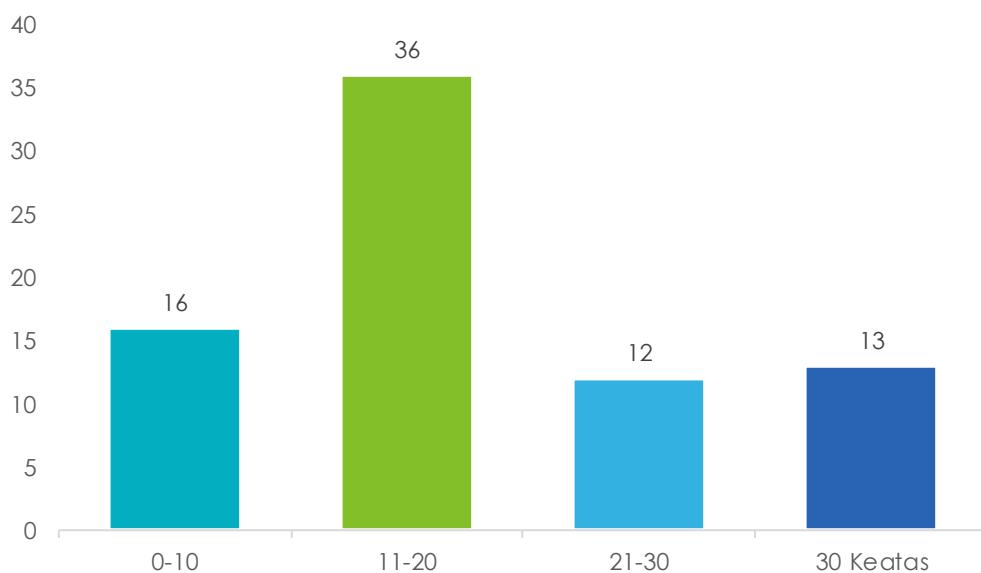
Gambar 1.4 Komposisi SDM PPSDM Aparatur berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan grafik pada gambar 1.4 dapat dilihat bahwa komposisi kekuatan pegawai PNS dan CPNS di PPSDM Aparatur berdasarkan pendidikan terakhir, didominasi oleh sarjana 29 orang dan diikuti Pasca Sarjana 23 orang.



Gambar 1.5 Komposisi SDM PPSDM Aparatur berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Berdasarkan grafik pada gambar 1.5 dapat dilihat bahwa komposisi pegawai PNS dan CPNS di PPSDM Aparatur, didominasi oleh para pegawai dengan usia produktif yaitu rentang usia 51-55 berjumlah 19 orang, diikuti rentang usia 41-45 berjumlah 15 orang, sedangkan komposisi pria sebesar 73% (56 orang) dan wanita sebesar 27% (21 orang).



Gambar 1.6 Komposisi SDM PPSDM Aparatur berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan grafik pada gambar 1.6 dapat dilihat bahwa komposisi pegawai PNS dan CPNS di PPSDM Aparatur, didominasi oleh pegawai yang pada rentang masa kerja 11-20 tahun berjumlah 36 orang dan diikuti rentang masa kerja 0-10 tahun berjumlah 16 orang.

## 1.6. Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian Laporan Kinerja PPSDM Aparatur Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

### Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan secara ringkas profil PPSDM Aparatur serta menjelaskan maksud dan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2019 ini;

### Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini dijelaskan rencana strategis PPSDM Aparatur periode 2016–2019 dan perjanjian kinerja Tahun 2019;

### Bab III Akuntabilitas Kinerja

Pada bab ini dijelaskan realisasi anggaran, hasil pencapaian kinerja PPSDM Aparatur tahun anggaran 2019 berdasarkan perjanjian kinerja, dan hasil pencapaian lainnya;

### Bab IV Evaluasi Kinerja

Pada bab ini dijelaskan kendala yang dihadapi pada tahun anggaran 2019, serta peluang dan tantangan untuk peningkatan kinerja pada tahun berikutnya.

### Bab V Penutup

Pada bab ini dijelaskan kesimpulan dari capaian kinerja PPSDM Aparatur tahun 2019.



## Bab II Perencanaan Kinerja

### 2.1. Rencana Strategis

Penyusunan rencana kinerja dan pengukuran capaian kinerja PPSDM Aparatur untuk tahun anggaran 2019 mengacu kepada dokumen Rencana Strategis PPSDM Aparatur Tahun 2016-2019 yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Tujuan dari Rencana Strategis PPSDM Aparatur adalah '**Mewujudkan ASN KESDM yang berintegritas, berkomitmen terhadap organisasi, berorientasi pada pelayanan, dan berorientasi pada kualitas**'. Tujuan dari rencana strategis tersebut merupakan intisari dari keinginan jangka panjang, dengan atribut yang jelas dan akan melahirkan sasaran-sasaran yang mengarahkan kepada pencapaian tujuan di atas. Dalam mewujudkan ASN KESDM dengan kriteria seperti di atas, maka perlu dirumuskan sasaran dengan memilih milah proses kerja yang memiliki satu arah yaitu

mewujudkan tujuan tersebut. Tingkat pencapaian dari renstra 2016-2019 dapat diketahui pada akhir periode tahun 2019.

Penentuan target kinerja dalam sasaran strategis memiliki kriteria *specific* (teridentifikasi jelas), *measurable* (terukur), *achievable* (terkait dengan kapasitas dan sumber daya yang ada), *relevant* (keterkaitan antara target *outcomes* dan target *impact*), dan *time bond* (penetapan waktu/periode pencapaian kinerja).

Berangkat dari tujuan strategis dan pemahaman akan ruang lingkup kerja PPSDM Aparatur, dapat dirumuskan 6 Sasaran Strategis yang mengacu juga kepada rencana kerja yang telah digariskan oleh BPSDM ESDM. Sasaran strategis PPSDM Aparatur tersebut adalah:

1. Terwujudnya pengembangan sumber daya manusia sektor energi dan sumber daya mineral yang berintegritas, berkomitmen terhadap organisasi, berorientasi pada pelayanan, dan berorientasi pada kualitas.
2. Terwujudnya pengelolaan Kepegawaian yang Profesional dengan Dukungan Tata Administrasi SDM yang baik.
3. Terwujudnya Kualitas Layanan Pelatihan yang memuaskan.
4. Terwujudnya Penataan Organisasi yang Modern.
5. Terwujudnya Peningkatan Jejaring Kerjasama dengan Institusi di dalam maupun luar negeri dalam rangka Peningkatan Kapasitas Organisasi.
6. Terwujudnya Peningkatan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang mendukung Pelatihan.

Menyediakan sumber daya manusia sektor energi dan sumber daya mineral yang berintegritas, berkomitmen terhadap organisasi, berorientasi pada pelayanan, dan

berorientasi pada kualitas menjadi salah satu sasaran strategis PPSDM Aparatur dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi. Untuk merealisasikan strategi dan rencana aksi selanjutnya maka disusun Program dan Kegiatan PPSDM Aparatur. Kemudian, untuk menjamin pelaksanaan program dan kegiatan tersebut maka dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi pada setiap program/kegiatan pada satuan waktu yang telah ditentukan.

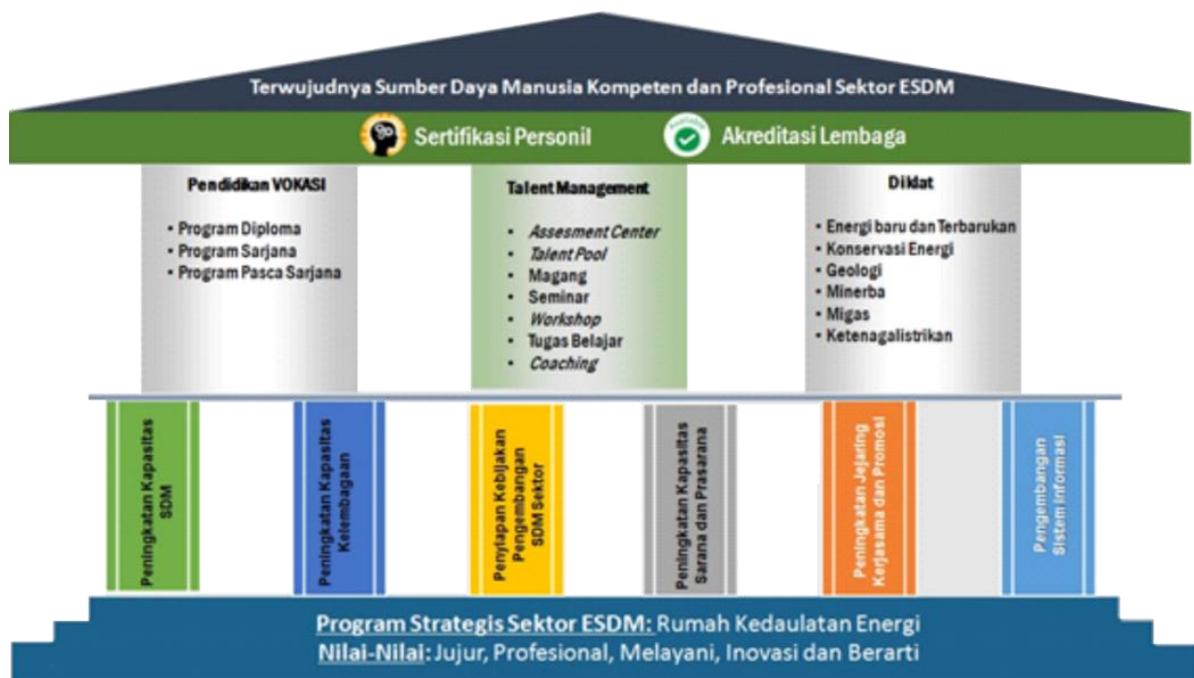
## 2.2. Arah kebijakan Pengembangan SDM

Nilai-nilai yang dianut oleh Kementerian ESDM yaitu jujur, profesional, melayani, inovasi, dan berarti. Nilai-nilai ini merupakan fondasi bagi program dan kegiatan strategis sektor ESDM dalam rangka mewujudkan SDM yang kompeten dan profesional. Fondasi penting lainnya yang mendukung keberhasilan tugas PPSDM Aparatu yaitu 5 (lima) pilar kebijakan pengembangan SDM (Gambar 2.1), yaitu.

1. Pengembangan SDM – sumber daya manusia adalah aset atau *human capital*, karena itu pengembangan kompetensinya mutlak sebagai kebutuhan.
2. Pengelola Organisasi – Pengelola organisasi berarti seluruh komponen yang berperan dalam upaya pengembangan SDM dan Pengelola organisasi memerlukan peningkatan kualitas agar mampu berkinerja tinggi.
3. Efektivitas Perencanaan dan Pemanfaatan Sarana Prasarana – Perencanaan yang baik akan menjadi modal bagi pelaksanaan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan menghindari pelaksanaan program secara sporadis. Slogan *plan well what you do, do well what you plans* sangat tepat untuk pilar ketiga ini. Di samping itu pengadaan dengan biaya optimal dan pemanfaatan sarana

prasaranan juga menjadi pilar penting agar proses pengembangan SDM berjalan lebih efektif.

4. Pengembangan Kerjasama dan Sistem Informasi – Lembaga yang maju biasanya lebih membuka diri dan mau bekerjasama untuk mendapatkan lebih banyak pilihan yang baik bagi tujuan-tujuan lembaga. Sistem informasi yang mendukung pengembangan SDM tentu bisa menjadi tulang punggung bagi kemajuan lembaga dan pengelolannya, juga peserta didik.
5. Pengabdian Masyarakat Mendorong Kedaulatan Energi – Pendekatan dan kedekatan dengan masyarakat akan membantu perwujudan kedaulatan energi melalui kegiatan-kegiatan yang dapat diikuti oleh masyarakat secara langsung.



Gambar 2.1 Arah Kebijakan Pengembangan SDM

Di atas pilar tersebut terdapat 3 (tiga) pilar lagi yaitu Pendidikan Vokasi, Manajemen Bakat (*Talent Management*) dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Dari ketiga Pilar tersebut, Manajemen Bakat menjadi inti dari tugas PPSDM Aparatur, karena melibatkan Pelatihan, *assessment*, *workshop*, seminar, *coaching*, tugas belajar dan magang. Tiga pilar tersebut mendukung Sertifikasi Personil dan Akreditasi lembaga. Secara metodologi, kegiatan Pelatihan juga dilaksanakan oleh PPSDM Aparatur dalam koridor Manajemen Bakat tersebut.

Secara ringkas dapat dirumuskan bahwa dalam Arah Kebijakan Pengembangan SDM Sektor ESDM, PPSDM Aparatur mendukung BPSDM ESDM dalam meningkatkan SDM Aparatur KESDM melalui kegiatan pada koridor Pengelolaan Bakat (*Talent Management*) untuk ASN KESDM.

Rumah Pengembangan SDM Sektor ESDM BPSDM ESDM inilah yang menjadi arah kebijakan dan strategi PPSDM Aparatur, yang memuat langkah-langkah yang diambil oleh PPSDM Aparatur dalam memecahkan berbagai isu dan permasalahan yang penting dan mendesak untuk dilaksanakan pada lima tahun kedepan (jangka menengah). Selain itu juga memuat berbagai upaya atau strategi untuk pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Langkah dan upaya tersebut berupa program-program indikatif dan strategi pendanaannya yang merupakan payung dari berbagai kegiatan dalam pengembangan sumber daya manusia bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi.

### 2.3. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi dibawahnya untuk melaksanakan kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja utama, berdasarkan tugas dan fungsi. Perjanjian kinerja PPSDM Aparatur tahun 2019 telah ditandatangani oleh Kepala PPSDM Aparatur dan Kepala BPSDM ESDM, yang terdiri dari 5 (lima) sasaran strategis, dan 10 (sepuluh) indikator kinerja utama. Kegiatan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manuasia Aparatur, didanai dengan anggaran sebesar Rp. 25.040.104.000,-.

Table 2.1. Perjanjian Kinerja PPSDM Aparatur Tahun 2019

No	Indikator Kinerja	Target
Sasaran Strategis: Terwujudnya Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi dan Berbasis Kebutuhan Pemangku Kepentingan		
1	Persentase Penyelenggara Diklat Berbasis Kompetensi	85%
2	Jumlah Pendidikan dan Pelatihan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV	60 Laporan
3	Jumlah Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III	60 Laporan
Sasaran Strategis: Terwujudnya Kualitas Layanan Diklat yang Memuaskan		
4	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	3.12 Indeks
5	Persentase Jumlah Karya Ilmiah Widyaiswara /Dosen yang dipublikasikan	77%
6	Jumlah Layanan Perangkat Pengembangan dan Penjaminan Mutu SDM	16 Dokumen
7	Presentasi Widyaiswara / Dosen yang Dinilai Minimal Baik (Kegiatan Evaluasi Widyaiswara/Dosen)	100%

Sasaran Strategis: Peningkatan Jejaring Kerjasama BPSDM dengan Institusi di Dalam maupun Luar Negeri dalam Rangka Peningkatan Kapasitas Organisasi

8 Jumlah Layanan Kerjasama dan Implementasi

2 Dokumen

Sasaran Strategis: Peningkatan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang mendukung Diklat

9 Jumlah Layanan Pengelolaan dan Pengembangan Database

1 Laporan

Sasaran Strategis: Terwujudnya Peran Penting Bidang Pendidikan dan Pelatihan ESDM dalam Penerimaan Negara

10 Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Kegiatan Jasa

Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Target APBN yang Ditetapkan

Rp. 29.231.000



## Bab III Akuntabilitas Kinerja

### 3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Sasaran strategis PPSDM Aparatur Tahun 2019 terdiri dari 5 (lima) sasaran, sesuai yang tercantum dalam dokumen Perjanjian Kinerja PPSDM Aparatur Tahun 2019. Untuk dapat mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan baik di dalam Renstra PPSDM Aparatur Tahun 2016-2019 maupun dokumen Perjanjian Kinerja PPSDM Aparatur Tahun 2019 maka dirumuskan indikator-indikator yang menjadi prioritas dan acuan dalam pelaksanaan kegiatan tahunan. Berikut 10 (sepuluh) Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2019 beserta realisasinya dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Table 3.1. Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2019

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
1	Persentase Penyelenggara Diklat Berbasis Kompetensi	85%	78%
2	Jumlah Pendidikan dan Pelatihan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV	60 Laporan	57 Laporan
3	Jumlah Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III	60 Laporan	63 Laporan
4	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	3.12 Indeks	3.54 Indeks
5	Persentase Jumlah Karya Ilmiah Widyaiswara/Dosen yang dipublikasikan	77%	100%
6	Jumlah Layanan Perangkat Pengembangan dan Penjaminan Mutu SDM	16 Dokumen	23 Dokumen
7	Presentasi Widyaiswara/Dosen yang dinilai minimal baik (kegiatan evaluasi widyaiswara/dosen)	100%	91.67%
8	Jumlah Layanan Kerjasama dan Implementasi	2 Dokumen	2 Dokumen
9	Jumlah Layanan Pengelolaan dan Pengembangan Database	1 Laporan	1 Laporan

10	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Kegiatan Jasa Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Target APBN yang Ditetapkan	Rp. 29.231.000	Rp.385.768.074
----	---	----------------	----------------

### 3.1.1. Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi

Dalam rangka mewujudkan pengembangan sumber daya manusia pada sektor energi dan sumber daya mineral, PPSDM Aparatur menyelenggarakan diklat berbasis kompetensi dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Diklat berbasis kompetensi yaitu diklat yang telah memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap dan memadai dalam proses diklat. Perangkat pembelajaran tersebut antara lain adalah:

1. Standar Kurikulum;
2. Modul/Bahan Ajar/Bahan Tayang;
3. Pedoman Penyelenggaraan;
4. Materi Uji.

Kelengkapan perangkat pembelajaran yang ada di lembaga diklat akan memberikan panduan dalam penyelenggaraan sebuah diklat. Perangkat pembelajaran yang tersedia dapat memudahkan pengelola dan widyaiswara dalam melaksanakan perannya menyelenggarakan diklat dan melaksanakan pembelajaran diklat. Daftar kelengkapan perangkat pembelajaran untuk Diklat yang telah diselenggarakan di PPSDM Aparatur pada tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Table 3.2. Daftar Kelengkapan Perangkat Pembelajaran untuk Diklat PPSDM Aparatur

Tahun 2019

Judul Diklat	Jumlah Peserta (Orang)			
	Standar Kurikulum	Modul/Bahan Ajar/Bahan Tayang	Pedoman Penyelenggaran	Materi Uji
Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	LAN	LAN	LAN	LAN
Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	LAN	LAN	LAN	LAN
Diklat Kepemimpinan Tingkat III	LAN	LAN	LAN	LAN
Pelatihan <i>Design Thinking</i>	-	-	-	-
Pelatihan Zona Integritas	✓	✓	-	✓
Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa	LKPP	LKPP	LKPP	LKPP
Pelatihan Sistem Pengawasan Internal	PPK BLU - KEMENKEU	PPK BLU - KEMENKEU	PPK BLU - KEMENKEU	PPK BLU - KEMENKEU
E-Learning Pelatihan Pelayanan Prima	✓	✓	✓	✓
E-Learning Pelatihan Zona Integritas	✓	✓	✓	✓

Berdasarkan daftar kelengkapan perangkat pembelajaran di atas dari 9 (sembilan) judul diklat yang diselenggarakan, 7 (tujuh) judul diklat yang memiliki kelengkapan perangkat pembelajaran, maka perhitungan diklat berbasis kompetensi di PPSDM Aparatur pada tahun 2019 adalah sebesar 78%.

### 3.1.2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV di PPSDM Aparatur bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan di lingkungan Kementerian ESDM. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dilaksanakan untuk membentuk pejabat struktural Eselon III yang dapat menangani isu-isu nasional strategis dan meningkatkan kinerja pada sektor yang dipimpinnya melalui penetapan visi atau arah kebijakan sektor yang tepat, sedangkan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dilaksanakan untuk membentuk pejabat struktural Eselon IV yang dapat membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan memimpin bawahan untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan. Realisasi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang telah dilaksanakan pada tahun 2019 adalah 57 Laporan, dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Table 3.3. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2019

Judul Diklat	Jumlah Peserta (Orang)		Lulus/ Laporan	Tanggal Pelaksanaan (2019)		
	Target	Realisasi			-	
Diklat Kepemimpinan Tk. IV Angkatan1	20	19	19	18 Februari	-	10 Juli
Diklat Kepemimpinan Tk. IV Angkatan2	20	20	20	11 Maret	-	02 Agustus
Diklat Kepemimpinan TK. III	20	20	18	24 Juni	-	24 Oktober

Pada Diklat Kepemimpinan Tingkat III, terdapat 2 (dua) orang peserta yang mengundurkan diri karena alasan kepentingan keluarga dan menunaikan ibadah haji. Oleh karena itu, realisasi laporan peserta pada Diklat Kepemimpinan Tingkat III tidak terpenuhi 2 (dua) orang.

### 3.1.3. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III di PPSDM Aparatur bertujuan untuk membentuk PNS professional yang memiliki sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS dan pengatahan tentang kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, serta menguasai bidang tugasnya untuk menjalankan tugas dan perannya secara professional sebagai pelayan masyarakat. Realisasi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III yang telah dilaksanakan pada tahun 2019 adalah 63 Laporan, dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Table 3.4. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2019

Judul Diklat	Jumlah Peserta (Orang)		Lulus/ Laporan	Tanggal Pelaksanaan (2019)		
	Target	Realisasi				
Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan 1	30	30	30	1 April	-	24 Juni
Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan 2	35	33	33	1 April	-	24 Juni

### 3.1.4. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan

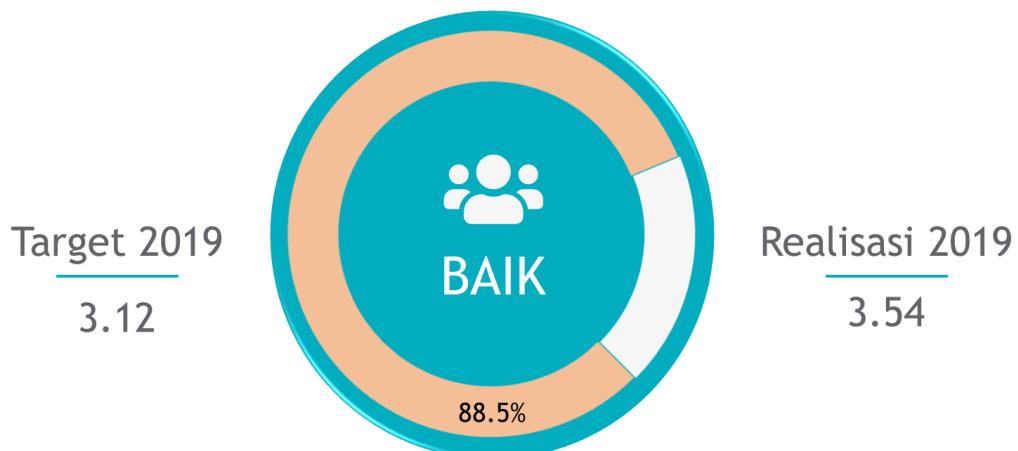
Kualitas penyelenggaraan pelayanan publik yang baik menjadi salah satu sasaran strategis bagi PPSDM Aparatur. Untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan dalam rangka perbaikan pelayanan publik, maka dilakukan survei kepuasan masyarakat kepada pengguna layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat pengguna layanan. Unsur-unsur pelayanan yang diukur mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Table 3.5. Kriteria Nilai Indeks Pengguna Layanan berdasarkan

PERMENPAN RB No.14 Th. 2017				
NILAI PERSEPSI	NILAI INTERVAL (NI)	NILAI INTERVAL KONVERSI (NIK)	MUTU PELAYANAN (x)	KINERJA UNIT PELAYANAN (y)
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat baik

Pengambilan data indeks kepuasan pengguna layanan pada PPSDM Aparatur, menggunakan teknik pengisian kuesioner oleh responden yang menerima layanan. Dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan ini, responden adalah peserta diklat dan peserta penyertaan diklat internal.

Hasil indeks kepuasan pengguna layanan PPSDM Aparatur pada tahun 2019, mendapatkan nilai indeks kepuasan 3.54 (nilai konversi 88.5, mutu layanan A dan kinerja unit pelayanan sangat baik).



Gambar 3.1 Hasil Indeks Kepuasan Pengguna Layanan PPSDM Aparatur

Tahun 2019

### 3.1.5. Karya Ilmiah Widya Iswara/Dosen yang Dipublikasikan

Widya Iswara PPSDM Aparatur memiliki kemampuan dalam mendidik dan melatih Aparatur Sipil Negara (ASN) ESDM. Dalam hal pengembangan profesi, selain mendidik dan melatih ASN, widya Iswara diharapkan dapat memiliki kemampuan menulis karya ilmiah sesuai dengan bidang keahliannya. PPSDM Aparatur memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) terkait dengan jumlah karya ilmiah widya Iswara/dosen yang dipublikasikan, yang bertujuan untuk mendorong agar widya Iswara menghasilkan karya tulis ilmiah yang bermutu dan mendiseminaskannya melalui berbagai media publikasi.

Table 3.6. Karya Tulis Ilmiah WI PPSDM Aparatur Tahun 2019

No	Widyaiswara	Judul Karya Ilmiah	Media Publikasi
1	Rohmatulloh, ST, M.Si	Concept of Mau'izhoh Hasanah and its Implications in Islamic Education	Atlantis Press
2	Ahmad Helmi, S.T., M.Eng	Pengaruh metode coaching terhadap peserta pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan I dan II di PPSDMA	Jurnal Aparatur Vol. 3 No. 1
3	Agus Mulyana,M.T.	Efektivitas lembaga diklat PPSDM Aparatur dalam pengembangan SDM di Kementerian ESDM	Jurnal Aparatur Vol. 3 No. 1
4	Ganjar Hermadi, S.T., M.T	Analisis implementasi pelayanan pada penyelenggaraan diklat di PPSDMA	Jurnal Aparatur Vol. 3 No. 1
5	Roni Rahmat N., S.T., M.T	Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Pengembangan SDM Kementerian ESDM (PPSDMA)	Jurnal Aparatur Vol. 3 No. 1
6	Ani Maliani	Strategi peningkatan performa pengelola pelatihan pada Pusat	Jurnal Aparatur Vol. 3 No. 2

		Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	
7	Dian Anggarini	Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA)	Jurnal Aparatur Vol. 3 No. 2
8	Fahmi Aulia Rakhman <sup>1</sup> , Dian Anggarini <sup>2</sup>	Penataan organisasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui revisi Peraturan Menteri ESDM No. 13 Tahun 2016	Jurnal Aparatur Vol. 3 No. 2
9	Hendris Agung Prasojo <sup>1</sup> , Muhammad Nashirudin Haramaini <sup>2</sup>	Strategy organisasi melalui <i>Balanced Score Card</i> (BSC) dan <i>Causal Loop Diagram</i> (CLD), study kasus Balai Diklat Tambang Bawah Tanah (BDTBT) - Sawahlunto - Sumatera Barat	Jurnal Aparatur Vol. 3 No. 2

Berdasarkan daftar karya tulis ilmiah di atas, dari 9 (sembilan) KTI yang ditulis, seluruhnya dipublikasikan, maka perhitungan realisasi karya tulis ilmiah pada tahun 2019 adalah sebesar 100%.

### 3.1.6. Perangkat Pengembangan dan Penjaminan Mutu SDM

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari pengembangan perangkat pembelajaran. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan dokumen dalam bentuk perangkat pembelajaran yang terdiri atas kurikulum, pedoman penyelenggaraan, silabus atau Rencana Bangun Program Mata Diklat (RBPMD), Rencana Pembelajaran (RP), bahan ajar, media pembelajaran, dan alat evaluasi. Kelengkapan perangkat pembelajaran yang ada di lembaga diklat akan memberikan panduan dalam penyelenggaraan sebuah diklat. Perangkat pembelajaran yang telah disusun pada Tahun 2019 yaitu:

#### 1. 6 (enam) Pedoman



Gambar 3.2 Pedoman yang Disusun Tahun 2019

2. 11 modul pelatihan bidang manajemen dan administrasi



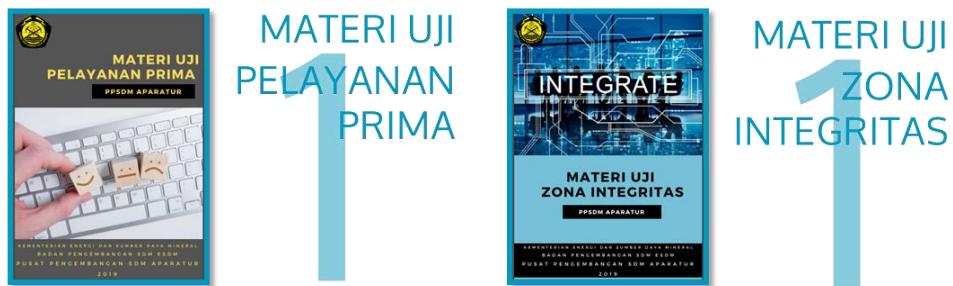
Gambar 3.3 Modul yang Disusun Tahun 2019

3. 3 (tiga) kurikulum



Gambar 3.4 Kurikulum yang Disusun Tahun 2019

4. 2 (dua) materi uji



Gambar 3.5 Materi Uji yang Disusun Tahun 2019

Untuk menjamin mutu SDM KESDM, PPSDM Aparatur melaksanakan kajian penyusunan dan pelaksanaan penilaian kompetensi aparatur sektor ESDM melalui kegiatan *Assessment Pegawai*. Kegiatan ini bertujuan untuk memetakan kompetensi dan potensi setiap pegawai sehingga mempermudah proses pengembangan kompetensi, promosi maupun rotasi.

*Assessment* pegawai ini dilaksanakan dengan berpedoman kepada standar kompetensi yang merujuk pada Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 yang terdiri atas 8 (delapan) kompetensi manajerial (integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, dan pengambilan keputusan), serta 1 (satu) kompetensi sosial kultural (perekat bangsa). Kegiatan *Assessment Pegawai* yang telah dilaksanakan pada Tahun 2019 yaitu:

1. *Assessment Pegawai* PPSDM EBTKE pada tanggal 18 s.d 19 Februari 2019, dengan jumlah asesi 98 orang, yang terdiri dari 61 orang PNS dan 37 orang pegawai tidak tetap (PTT).

2. *Assessment* Pegawai PPSDM Migas pada tanggal 14 s.d 16 Oktober 2019, dengan jumlah asesi 241 orang, yang terdiri dari 4 orang Pejabat Administrator, 8 orang Pejabat Pengawas, 100 orang Fungsional Tertentu dan 129 orang Fungsional Umum.

### 3.1.7. Widyaiswara/Dosen yang Dinilai Minimal Baik

Kualitas widyaiswara memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan di lingkungan PPSDM Aparatur. *Outcome* dari kegiatan pendidikan dan pelatihan yaitu meningkatkan kompetensi peserta. Untuk mencapai *outcome* tersebut, maka widyaiswara harus terus meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan evaluasi widyaiswara agar widyaiswara selalu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan jenjang karirnya.

PPSDM Aparatur melakukan evaluasi kinerja widyaiswara melalui perangkat pengukuran evaluasi widyaiswara/dosen berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 395 K/60/BPS/2016 tanggal 1 November 2016 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Widyaiswara di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral. Kriteria evaluasi kinerja Widyaiswara di lingkungan BPSDM ESDM diidentifikasi berdasarkan kriteria:

- a. Kesesuaian antara latar belakang substantif dengan mata diklat yang diampu dengan bobot 30%, dibuktikan dengan dokumen fotokopi ijazah pendidikan formal terakhir dan fotokopi sertifikat diklat substantif;

- b. Kemampuan mengajar berdasarkan hasil evaluasi kepuasan peserta diklat dengan bobot 40%, dengan aspek yang diukur adalah kompetensi meliputi:
- Pencapaian tujuan instruksional;
  - Teknik mengajar;
  - Personality atau keperibadian.
- c. Penilaian angka kredit Widyaiswara dengan bobot 30%, dengan target angka kredit pertahun:
- Widyaiswara Pertama sebesar 12,5;
  - Widyaiswara Muda sebesar 25;
  - Widyaiswara Madya sebesar 37,5; dan
  - Widyaiswara Utama sebesar 50.

Table 3.7. Kualifikasi Penilaian Evaluasi Kinerja WI berdasarkan Keputusan Kepala

BPSDM No. 395 K/60/BPS/2016

KATEGORI	NILAI AKHIR	PREDIKAT
A	$91 \leq NA \leq 100$	Sangat baik
B	$71 \leq NA < 91$	Baik
C	$61 \leq NA < 71$	Cukup
D	$51 \leq NA < 61$	Kurang
E	$NA < 51$	Buruk

Data primer pada tahun 2019 dari kuesioner yang telah diolah, didapatkan nilai hasil perhitungan dari total 11 Widyaiswara yang telah mengajar yaitu:

1. Pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan 1 dan 2, 7 (tujuh) Widyaiswara yang mengajar mendapatkan nilai "sangat baik" dan 1 (satu) 1 Widyaiswara mendapatkan nilai "baik".
2. Pada Diklat Kepemimpinan Tingkat III, 4 (empat) Widyaiswara yang mengajar mendapatkan nilai "sangat baik".
3. Pada Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan 1 dan 2, 8 (delapan) Widyaiswara yang mengajar mendapatkan nilai "sangat baik" dan 2 (dua) Widyaiswara mendapatkan nilai "baik".
4. Pada E-Learning Pelatihan Pelayanan Prima, 2 (dua) Widyaiswara yang mengajar mendapatkan nilai "sangat baik" dan 3 Widyaiswara mendapatkan nilai "baik".
5. Pada E-Learning Pelatihan Zona Integritas, 4 (empat) WI mendapatkan nilai "sangat baik" dan 2 (dua) Widyaiswara mendapatkan nilai "baik".

### 3.1.8. Kerjasama dan Implementasi

Kegiatan layanan pelaksanaan kerjasama dan implementasi di PPSDM Aparatur pada tahun 2019 telah dilakukan 26 penjalinan kerjasama dalam negeri. Berikut daftar kegiatan kerjasama yang telah dilaksanakan pada tahun 2019.

Table 3.8. Pelaksanaan Kegiatan Kerjasama s.d. Tahun 2019

No	Instansi	Bidang Kerjasama
1	BP Berau Ltd	
2	ConocoPhillips (Grissik) Ltd.	
3	ExxonMobil Cepu Limited	
4	PT Adaro Indonesia	
5	PT Pertamina (Persero)	
6	PT Perusahaan Gas Negara Tbk.	Pengembangan Kompetensi SDM KESDM
7	PT. ANTAM Tbk.	melalui Program Magang Bidang Manajerial
8	PT. Bukit Asam Tbk.	Tingkat Ahli (Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas)
9	PT. Freeport Indonesia	
10	PT. Medco E&P Indonesia	
11	PT. PLN (Persero)	
12	PT. TIMAH Tbk	
13	PT. Vale Indonesia Tbk.	
14	Star Energy Geothermal Salak Ltd.	
15	PPSDM Geominerba	Pengelolaan Keuangan dan Penyediaan Sarana Prasarana Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Kepemimpinan, Manajemen dan Administrasi
16	BKPPD Kab Kebumen	Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen

17	BKPPD Kota Tegal	Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tegal
18	BKPSDM Kab Karanganyar	Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar
19	Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN)	Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional
20	PPSDM KEBTKE dan BKPPD Kab Kebumen	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen
21	PPSDM KEBTKE dan BKPPD Kab Nganjuk	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk
22	PPSDM KEBTKE dan BKPSDM Kab Temanggung	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung
23	PPSDM KEBTKE dan BKPSDMD Kab Brebes	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes

24	PPSDM KEBTKE dan Setda Kab Batang	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang
25	UNNES	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen dan Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah
26	PT. BNI (Persero) Tbk.	Penerbitan Kartu Kredit Pemerintah

### 3.1.9. Pengelolaan dan Pengembangan *Database*

Kegiatan pengelolaan dan pengembangan *database* di PPSDM Aparatur meliputi kegiatan implementasi metode pembelajaran jarak jauh menggunakan aplikasi SMILE (*Smart Way In Learning*) PPSDM Aparatur. SMILE merupakan aplikasi e-learning yang merupakan konsep pendidikan yang memanfaatkan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar. Fitur yang tersedia pada e-learning SMILE, yaitu: registrasi *online*, *pre/post test*, akses materi PDF dan video, *chatboard*, *teleconference*, *video conference* dan *helpdesk*. Terdapat 3 (tiga) kategori kelas pada SMILE, yaitu:

1. *In Class*, merupakan mode kelas dimana e-learning digunakan sebagai dan *mentoring* yang dapat dilakukan menggunakan *chatboard*, *teleconference* maupun *video conference*.

2. *Blended Learning*, merupakan model kelas yang mengkombinasikan metode pembelajaran tatap muka dengan *online learning*.
3. *Online Class*, merupakan model kelas yang menggunakan aplikasi e-learning secara keseluruhan.

Table 3.9. Kegiatan E-Learning Kategori *In Class*Tahun 2019

Judul Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
Diklat Kepemimpinan Tk. IV Angkatan1	18 Februari s.d 10 Juli 2019	19
Diklat Kepemimpinan Tk. IV Angkatan2	11 Maret s.d 2 Agustus 2019	20
Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan1	1 April s.d 24 Juni 2019	33
Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan2	1 April s.d 24 Juni 2019	30
Pelatihan Pengenalan E-Learning di Lingkungan BPSDM	18 s.d 19 Juni 2019	21

Table 3.10. Kegiatan E-Learning Kategori *Blended Learning*Tahun 2019

Judul Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
Magang Manajerial (Pre-test)	6 Mei 2019	80
Magang Manajerial ( <i>Online Coaching</i> )	16 Mei 2019	

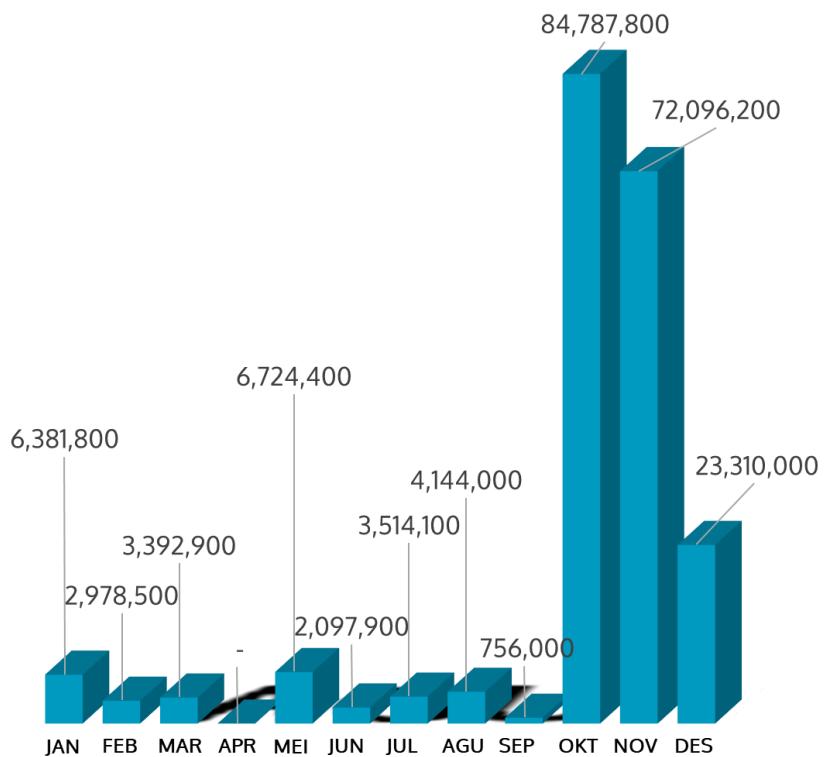
Magang Manajerial ( <i>Self Learning</i> )	6 s.d 17 Mei 2019	
Magang Manajerial ( <i>Post Test</i> )	17 Mei 2019	
Leader as a Coach Batch 1 ( <i>Self Learning</i> , Forum Diskusi)	11 s.d 14 November 2019	60
Leader as a Coach Batch 2 ( <i>Self Learning</i> , Forum Diskusi)	19 s.d 25 November 2019	60

Table 3.11. Kegiatan E-Learning Kategori *Online Learning* Tahun 2019

Judul Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
E-learning Pelatihan Pelayanan Prima	22 s.d 30 Juli 2019	28
E-Learning Pelatihan Zona Integritas	21 Oktober s.d. 21 November 2019	27

### 3.1.10. Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Kegiatan Jasa Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Target APBN

Kontribusi penerimaan untuk APBN melalui jasa pendidikan dan pelatihan pada PPSDM Aparatur, dilaksanakan melalui optimalisasi penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana yang dimiliki PPSDM Aparatur. Capaian PNBP terhadap target APBN yang ditetapkan pada tahun 2019 telah mencapai Rp. 385.768.074,- terhadap target PNBP tahun anggaran 2019 sebesar Rp. 29.231.000,-.

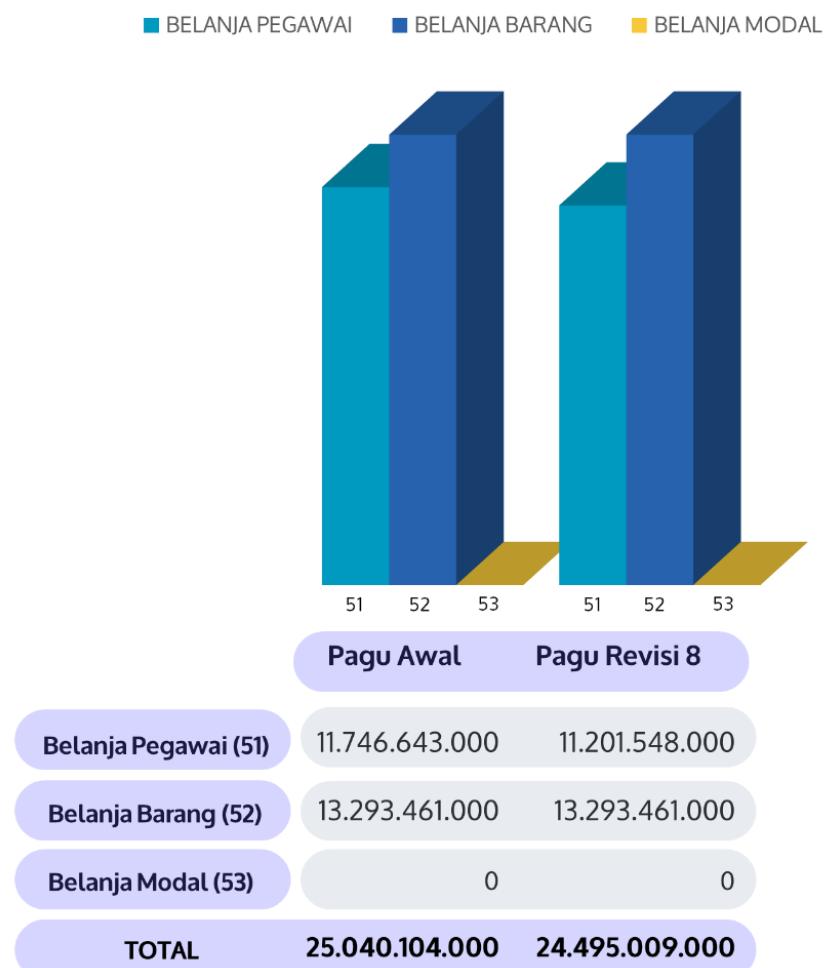


Gambar 3.6 Grafik Penerimaan PNBP

Kenaikan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) pada tahun 2019, dikarenakan adanya peminjaman wisma PPSDM Aparatur untuk Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS kerjasama. Kerjasama ini dilakukan antara PPSDM Aparatur, instansi yang telah memiliki ijin penggunaan PNBP dan instansi yang berkebutuhan untuk menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS.

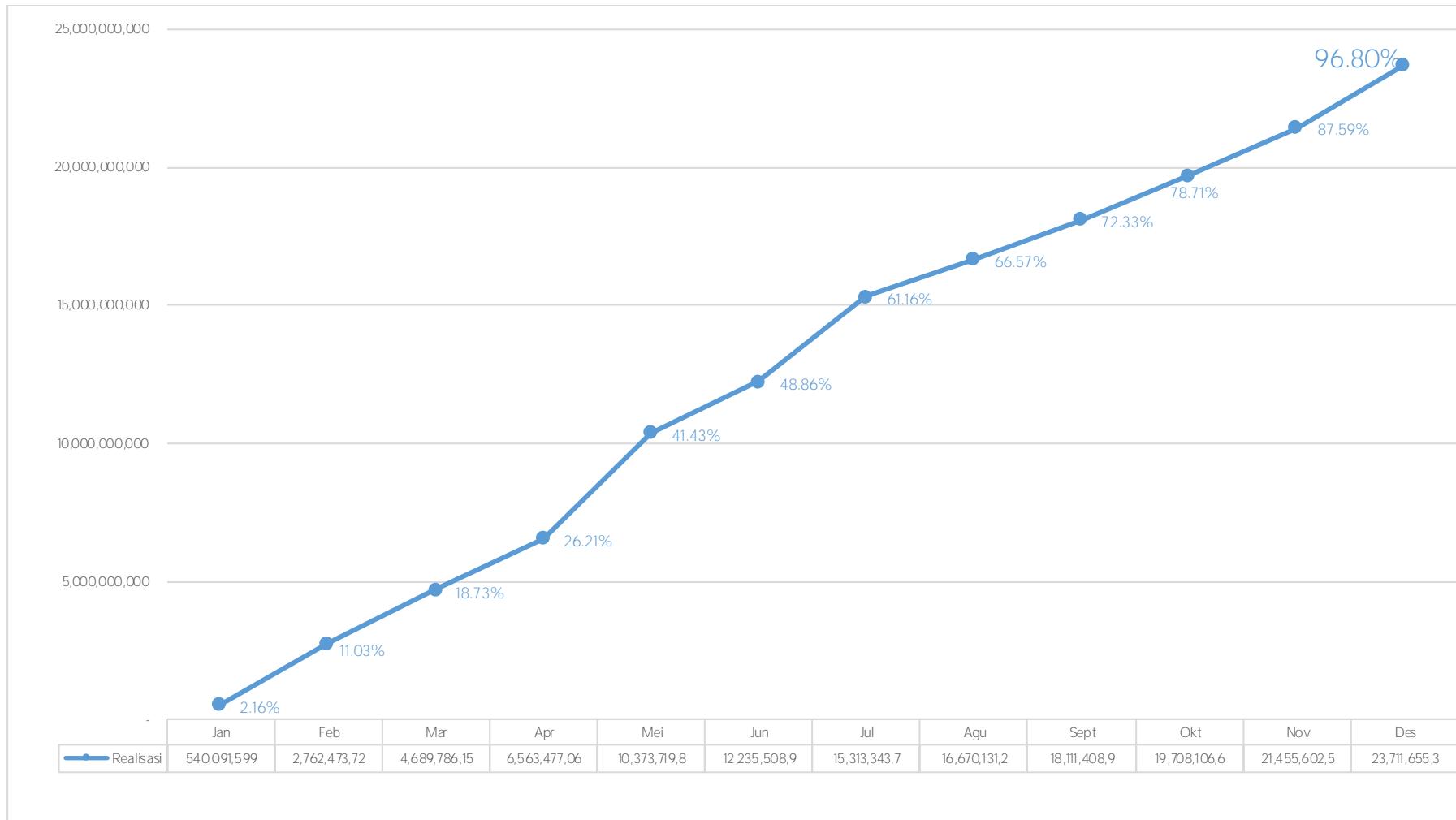
### 3.2. Realisasi Anggaran

Tahun 2019 PPSDM Aparatur memperoleh pagu anggaran sebesar Rp. 25.040.104.000, yang bersumber dari APBN berupa Rupiah Murni. Terdapat penurunan pagu anggaran pada Belanja Pegawai (51) sebesar Rp. 545.095.000,-, yang dialihkan untuk kebutuhan belanja pegawai PPSDM Migas Cepu.



Gambar 3.7 Grafik Pagu Anggaran Tahun 2019

Penyerapan dana PPSDM Aparatur sampai dengan 31 Desember 2019 adalah sebesar Rp. 23.711.655.395,- atau sama dengan 96.80%. Berikut disajikan dalam grafik realisasi anggaran PPSDM Aparatur tahun 2019.



Gambar 3.8 Grafik Realiasi Anggaran PPSDM Aparatur Tahun 2019

### 3.3. Capaian Lainnya

PPSDM Aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungisnya, melakukan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi SDM di Kementerian ESDM.

#### 3.3.1 Penyertaan Pengembangan SDM di Lingkungan KESDM

Pada tahun anggaran 2019, PPSDM Aparatur memberikan dukungan penyertaan pengembangan SDM di Lingkungan Kementerian ESDM, dengan rincian sebagai berikut:

1. 39 orang mengikuti *Leadership Development Program* calon peserta Diklat Kepemimpinan IV angkatan 1 dan 2, yang dilaksanakan di Kesatrian Marinir Hartono, Cilandak, Jakarta pada tanggal 13 s.d. 16 Februari 2019.
2. 6 orang mengikuti seleksi uji kompetensi calon pejabat fungsional analis kebijakan Kementerian ESDM yang dilaksanakan di LAN pada tanggal 19 dan 20 Februari 2019.
3. 1 orang mengikuti diklat teknis dasar-dasar karsipan PNBP Angkatan II untuk pegawai Badan Geologi yang dilaksanakan di Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Karsipan ANRI pada tanggal 8 s.d 12 April 2019.
4. 2 orang mengikuti diklat teknis pengelolaan arsip dinamis untuk pegawai Badan Geologi yang dilaksanakan di Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Karsipan ANRI pada tanggal 22 s.d 26 April 2019, sebanyak 2 orang.
5. 2 orang mengikuti Kongres Nasional Assesment Center Indonesia tanggal 2 s.d 3 Mei 2019.

6. 20 orang mengikuti *Leadership Development Program* calon peserta Diklat Kepemimpinan III yang dilaksanakan di Kesatrian Marinir Hartono, Cilandak, Jakarta pada tanggal 17 s.d. 20 Juni 2019.

### 3.3.2 Penyertaan Pengembangan SDM di Lingkungan PPSDM Aparatur

Untuk meningkatkan kompetensi SDM di lingkungan PPSDM Aparatur, telah dilaksanakan kegiatan penyertaan pengembangan SDM lingkungan PPSDM Aparatur, dengan rincian sebagai berikut:

1. 6 orang mengikuti seleksi calon assessor PPSDMA yang dilaksanakan pada tanggal 20 s.d. 22 Februari 2019.
2. 22 orang mengikuti *Workshop Training of Facilitator (TOF)* Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS yang dilaksanakan pada tanggal 20 s.d. 21 Maret 2019. Peserta terdiri dari pejabat eselon III, IV dan widyaaiswara PPSDM Aparatur.
3. 3 (tiga) orang mengikuti bimbingan teknis dan ujian nasional sertifikasi keahlian pengadaan barang dan jasa pada tanggal 25 s.d 29 Maret 2019.
4. 8 (delapan) orang mengikuti ujian nasional sertifikasi keahlian pengadaan barang dan jasa pada tanggal 29 Maret 2019.

### 3.3.3 Tugas Belajar (*On going*)

Pada tahun anggaran 2019, PPSDM Aparatur memberikan:

1. Terdapat 1(satu) dukungan tugas belajar luar negeri untuk melanjutkan jenjang pendidikan Doktor (S-3) di Tokyo Institute of Technology, Jepang

2. Terdapat 1 (satu) dukungan tugas belajar dalam negeri untuk melanjutkan jenjang pendidikan Magister (S-2) di Universitas Gajah Mada (UGM), kepada peserta tugas belajar 2018 yang masih dalam proses penyelesaian administrasi yang belum dilaksanakan pada tahun 2018.

#### 3.3.4 Magang ASN KESDM

Magang merupakan pengembangan kompetensi pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian. Kegiatan magang ini tertuang dalam Peraturan Menteri Energi Sumber Daya Mineral Nomor 22 Tahun 2017 tentang Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang Link and Match dengan Badan Usaha (BU) dan/atau Bentuk Usaha Tetap (BUT) sektor Energi dan Sumber Daya Mineral, Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui e-learning, dan Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 3692 K/70/SJN/2018 tentang Coach dan Mentor bagi Peserta Program Kerja Magang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Berdasarkan ketiga peraturan diatas, maka dirasa perlu adanya Program Kegiatan Magang ASN KESDM. Maksud dari pelaksanaan program kegiatan ini adalah dalam rangka pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral secara langsung pada Badan

Usaha (BU) dan/atau Bentuk Usaha Tetap (BUT) sektor ESDM. Kegiatan Magang bagi ASN KESDM pada tahun 2019, dilaksanakan untuk Tingkat Manajerial dan CPNS.

Kegiatan Magang Tingkat Manajerial bagi ASN KESDM pada tahun 2019 dilaksanakan untuk 80 orang Eselon III dan Eselon IV dari Lingkungan Kementerian ESDM di 15 BU/BUT sektor ESDM, antara lain ConocoPhillips (Grissik) Ltd., BP Berau Ltd., ExxonMobil, PT. Adaro Energy, Tbk., PT. Antam, Tbk., PT. Bukit Asam, Tbk., PT. Chevron Indonesia, PT. Freeport Indonesia, PT. Pertamina (Persero), PT. PGN, Tbk, PT. Medco E&P Indonesia, PT. PLN (Persero), Star Energy Geothermal Salak Darajat, PT. Timah, Tbk., PT. Vale Indonesia, Tbk.

Table 3.12. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Magang Tingkat Manajerial Tahun 2019

No	Tahapan Magang	Waktu Pelaksanaan
1	Pembukaan oleh Wakil Menteri ESDM	30 April 2019
2	Pembelajaran melalui aplikasi e-learning dan e-coaching PPSDM Aparatur (SMILE)	6 s.d 17 Mei 2019
3	<i>Classroommagang</i> di BPSDM ESDM	20 s.d 22 Mei 2019
4	OJT Batch I – 29 Orang Eselon III: 7 Orang Eselon IV: 22 Orang	17 s.d 28 Juni 2019
5	OJT Batch II – 21 Orang Eselon III: 8 Orang Eselon IV: 13 Orang	8 s.d 19 Juli 2019

6	OJT Batch III – 13 Orang  Eselon III: 2 Orang  Eselon IV: 11 Orang	5 s.d 16 Agustus 2019
7	OJT Batch IV – 17 Orang  Eselon III: 2 Orang  Eselon IV: 15 Orang	19 s.d 30 Agustus 2019
8	Seminar Magang Batch I & II	5 s.d 6 September 2019
9	Seminar Magang Batch III & IV	25 s.d 26 September 2019

Kegiatan Magang CPNS pada tahun 2019 dilaksanakan untuk 10 orang CPNS BPSDM Tahun 2018, yang dilaksanakan di Lingkungan BPSDM ESDM.

Table 3.13. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Magang CPNS Tahun 2019

No	Tahapan Magang	Waktu Pelaksanaan	Peserta
1	<i>Classroom</i>	26 s.d 27 Agustus 2019	Seluruh CPNS
2	Observasi Lapangan di PPSDM  Aparatur	28 s.d 30 Agustus 2019	Seluruh CPNS
3	Observasi Lapangan di PPSDM  Geominerba	2 s.d 6 September 2019	4 Orang CPNS
4	Observasi Lapangan di PPSDM  Migas dan PEM Akamigas	2 s.d 6 September 2019	3 Orang CPNS

5	Observasi Lapangan di PPSDM KEBTKE	2 s.d 6 September 2019	3 Orang CPNS
6	<i>Pilot Project</i> di unit masing-masing	9 s.d 20 September 2019	Seluruh CPNS
7	Evaluasi/Seminar	23 s.d 24 September 2019	Seluruh CPNS

### 3.3.5 *One Hour University (OHU)*

*One Hour University (OHU)* merupakan kegiatan PPSDM Aparatur yang menghadirkan tokoh-tokoh nasional dan internasional sebagai motivator, dan pembuka wawasan untuk melangkah ke depan serta berorientasi terhadap kinerja Kementerian ESDM yang optimal.

Table 3.14. Pelaksanaan Kegiatan *One Hour University(OHU)* Tahun 2019

No	<i>One Hour University</i>	Waktu dan Tempat Pelaksanaan	Jml Peserta (orang)
1	Duta Besar Perancis untuk Indonesia, Jean Charles dengan tema " <i>France's Energy Policy fo the Fight Againts Climate Change</i> "	29 Januari 2019 di Gedung BPSDM ESDM Jakarta	205
2	Direktur Jenderal Mineral dan Batubara, Bambang Gatot Ariyono serta Direktur EVP Development PT. Freeport, Jenpino	12 Maret 2019 di Gedung BPSDM ESDM Jakarta	250

	Ngabdi dengan tema "Divestasi 51% dan IUPK PT. Freeport Indonesia"		
3	Menteri Keuangan, Sri Mulyani dengan tema "Menghadapi Revolusi Industri 4.0"	15 Mei 2019 di Ruang Sarulla Gedung Sekretariat Jenderal KESDM	340
4	Gubernur Jawa Tengah, Ganjar Pranowo dengan tema "Mewujudkan Good Governance di Pemerintahan Daerah"	17 Desember 2019 di Gedung Widjajono Partowidagdo BPSDM ESDM	235

### 3.3.6 Evaluasi Pasca Diklat

Pada tahun anggaran 2019, PPSDM Aparatur melaksanakan Evaluasi Pasca Diklat untuk mengetahui tingkat manfaat diklat yang telah diselenggarakan bagi alumni diklat dan unit kerjanya serta untuk mengetahui kualitas lulusan alumni diklat dan program diklat. Dalam pelaksanaan Evaluasi Pasca Diklat, PPSDM Aparatur mengacu kepada keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor: 01K/60/BPS/2017 tentang Pedoman Evaluasi Pasca Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral. Metodologi yang digunakan dalam pengumpulan data evaluasi pasca diklat berasal dari hasil pengisian kuesioner melalui survei online maupun langsung (*door to door*) oleh alumni diklat dan atasan langsungnya, serta hasil wawancara dan atau *Focus Group Discussion* (FGD) dengan

alumni diklat dan atasan langsungnya melalui pelaksanaan workshop ataupun secara langsung (*door to door*).

Table 3.15. Pelaksanaan Kegiatan Evaluasi Pasca Diklat Tahun 2019

No	Materi	Waktu Pelaksanaan
<b>Evaluasi Pasca Diklat Kemepimpinan Tingkat III</b>		
1	Pengisian kuesioner alumni dan mentor	11 s.d 26 Maret 2019
2	Wawancara Mentor – Kepala Biro Perencanaan	29 April 2019
3	Wawancara Mentor – Direktur Bio energi	29 April 2019
4	Wawancara Mentor – Kepala Biro SDM	30 April 2019
5	Wawancara Mentor – Direktur ANEKA	30 April 2019
<b>Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS Golongan III</b>		
1	Pengisian kuesioner alumni dan atasan alumni	8 s.d 26 Maret 2019
2	<i>Focus Group Discussion</i> Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	18 Juli 2019
<b>Evaluasi Pasca Pelatihan Teknis Pelaksana I Akt IV dan XIII</b>		
1	Pengisian kuesioner alumni dan atasan alumni	18 Maret s.d 5 April 2019
2	<i>Focus Group Discussion</i> Pelatihan Teknis Pelaksana I Angkatan IV dan XIII	29 Oktober 2019

### 3.3.7 Knowledge Sharing

*Knowledge Sharing* merupakan salah satu metode dalam siklus *knowledge management* yang bertujuan untuk berbagi pengetahuan antar pegawai di lingkungan PPSDM Aparatur.

Table 3.16. Pelaksanaan Kegiatan *Knowledge Sharing* Tahun 2019

No	Materi	Waktu Pelaksanaan
1	Makmun Abdullah dengan tema "Motivasi berprestasi"	
2	Pudjoko Rapiyadi dengan tema "Sakira BPSDM"	5 Juli 2019
3	Timtim Tauhidin P. S dan Retno Rahmawati L. dengan tema "The Chevron Way and KESDM HRD Master Plan Projection"	
4	Rohmatullah dengan tema "Implementasi Manajemen Mutu dalam Pekerjaan"	22 Agustus 2019
5	Hendris Agung Prasojo dengan tema "Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Budaya Inovasi"	
6	Erick Hutrindo dengan tema "Pemodelan Energi untuk Penyusunan Kebijakan"	30 Agustus 2019
7	Dian Anggarini dan Fahmi Aulia Rakhman dengan tema "Antara Aku, Kamu dan Dompet Itu"	

8	Indra Syahputra Lubis dengan tema "Pola Pengembangan Kompetensi di KESDM"	18 Oktober 2019
9	Agus Mulyana dengan tema "Membangun Karakter dalam Peradaban Global"	
10	Makmun Abdullah dengan tema "Optimalisasi Penerapan <i>Coaching</i> dalam Program Diklat Kepemimpinan"	24 Oktober 2019
11	Roni Rahmat Nugraha dengan tema "Kecerdasan Emosi dalam Bekerja"	
12	Ani Maliani dengan tema "Manajemen <i>Human Capital</i> sebagai solusi peningkatan performa PPSDM Aparatur"	22 November 2019
13	Ariraya Sulistya Sedayu dengan tema "Kerjasama"	
14	Osmaili dengan tema "Proses Pelaksanaan Evaluasi di PPSDMA"	
15	Fahmi Aulia Rakhman dan Ganja Hermadi dengan tema "Peningkatan Pelayanan Prima di PPSDMA"	9 Desember 2019

### 3.3.8 Bimbingan Teknis

Pada tahun 2019, melalui anggaran APBN, PPSDM Aparatur menyelenggarakan 2 (dua) kegiatan bimbingan teknis sektor ESDM.

Table 3.17. Kegiatan Bimbingan Teknis Melalui Anggaran APBN

Bimbingan Teknis	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
Bimbingan Teknis Purnabakti KESDM	23 Oktober 2019	120
Bimbingan Teknis Purnabakti KESDM	13 November 2019	239

Dalam rangka inovasi, PPSDM Aparatur juga menyelenggarakan kegiatan bimbingan teknis non APBN.

Table 3.18. Kegiatan Bimbingan Teknis Non APBN

Bimbingan Teknis	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
Bimbingan Teknis <i>Amazing Slide Infographic</i> Angkatan I	21 s.d 22 November 2019	12
Bimbingan Teknis <i>Amazing Slide Infographic</i> Angkatan II	2 s.d 3 Desember 2019	20

### 3.3.9 Penyiapan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBBM PPSDM Aparatur

Untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, pada tahun 2019, PPSDM Aparatur melaksanakan penyiapan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Dalam pelaksanaannya, telah digunakan instrumen Zona Integritas berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman

Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah, yang meliputi 6 (enam) area perubahan bidang yaitu manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik.

### 3.3.10 Penyiapan Izin Penggunaan PNBP

Pada tahun 2019 PPSDM Aparatur telah melaksanakan kerjasama dengan 8 (delapan) instansi pemerintah lainnya terkait penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS, dengan total 724 peserta dari 14 angkatan Golongan III dan 4 angkatan Golongan II. Banyak permintaan penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS dikarenakan terbatasnya Lembaga Penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS yang sudah terakreditasi, sehingga masih banyak CPNS yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Dasar CPNS.

Berdasarkan peluang tersebut, untuk mengoptimalkan penerimaan negara dan dengan mempertimbangkan besarnya peluang pasar terkait diklat kepemimpinan, manajemen dan administrasi yang berasal dari Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, Perguruan Tinggi dan BU/BUT sektor ESDM, serta PPSDM Aparatur yang telah terakreditasi oleh LAN dan tersertifikasi ISO, maka pada tahun 2019, PPSDM Aparatur mengajukan ijin penggunaan PNBP agar dapat melayani permintaan penyelenggaraan diklat yang berkualitas.

### 3.3.11 Pameran

PPSDM Aparatur melaksanakan kegiatan pameran yang bertujuan untuk memperkenalkan dan mempromosikan diklat yang diselenggarakan oleh unit satuan kerja PPSDM Aparatur.

Table 3.19. Pelaksanaan Kegiatan Pameran PPSDM Aparatur Tahun 2019

No	Kegiatan Pameran	Waktu dan Tempat Pelaksanaan
1	Promosi program diklat pada acara Upacara Wisuda Program Sarjana Terapan Politeknik Energi dan Mineral Akamigas ke-48 Tahun Akademik 2018/2019	16 Juli 2019 di gedung Graha Oktana PEM Akamigas
2	Partisipasi bersama BPSPM ESDM dan Kementerian ESDM dalam Pameran <i>The 43<sup>rd</sup> IPA Convention &amp; Exhibition</i> 2019 dan Gas Indonesia Summit (GIS).	4-6 September 2019 di Jakarta Convention Center (JCC)

### 3.3.12 Prestasi dan Penghargaan

1. Akreditasi Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pelaksana Berdasarkan hasil rapat pleno yang diselenggarakan pada tanggal 22 Januari 2019 dan 18 Maret 2019, PPSDM Aparatur menerima sertifikat akreditasi Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pelaksana I dengan nilai tertimbang rata-rata 91.45 dengan kategori akreditasi A, untuk masa berlaku 5 (lima) tahun.



Gambar 3.9 Penyerahan Sertifikat Akreditasi Pelatihan Teknis Pelaksana

2. Penganugerahan Lomba Hemat Energi Gedung Perkantoran Kementerian ESDM
- PPSDM Aparatur pada tanggal 27 April 2019 menerima penganugerahan lomba hemat energi gedung perkantoran Kementerian ESDM pada acara Hari Bumi Internasional ke-49 yang diselenggarakan di Badan Geologi



Gambar 3.10 Penganugerahan Lomba Hemat Energi Gedung Perkantoran Kementerian ESDM

### 3. Penganugerahan Lembaga Pemerintah Berprestasi

PPSDM Aparatur pada tanggal 6 Agustus 2019 menerima penganugerahan Lembaga Pemerintah Berprestasi Tahun 2019: *Learning Center for the Fourth Industrial Revolution.*



Gambar 3.11 Penganugerahan Lembaga Pemerintah Berprestasi Tahun 2019: *Learning Center for the Fourth Industrial Revolution*



## Bab IV Evaluasi Kinerja

### 4.1. Kendala

Dalam pelaksanaan kegiatan pada tahun 2019 terdapat faktor-faktor yang menyebabkan tidak konsistennya penyerapan anggaran terhadap perencanaan, keluaran (*output*), dan komponen yang tidak dilakukan sesuai rencana, berikut dapat diidentifikasi beberapa kendala yang dihadapi:

1. Tidak tercapainya persentase target diklat berbasis kompetensi sebesar 85%, dikarenakan perhitungan target awal yaitu dari total 7 (tujuh) judul diklat yang diselenggarakan PPSDM Aparatur, akan diselenggarakan 6 (enam) judul diklat berbasis kompetensi, sedangkan pada pelaksanaannya terdapat permintaan diklat diluar perencanaan awal. Dengan realisasi, 7 (tujuh) diklat berbasis kompetensi, dari total 9 (sembilan) judul diklat yang diselenggarakan PPSDM Aparatur, dengan nilai persentase capaian sebesar 78%.

2. Pada kegiatan *Leadership Development Program* (LDP) yang merupakan penyertaan diklat Kementerian ESDM, terdapat 1 (satu) calon peserta yang tidak dapat mengikuti kegiatan karena tidak ditugaskan oleh unit kerjanya, sedangkan untuk mengikuti kegiatan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, BPSDM memprasyatkan bahwa calon peserta harus mengikuti kegiatan *Leadership Development Program* (LDP) terlebih dahulu. Oleh karena itu, target peserta pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV tidak terpenuhi 1 (satu) orang.
3. Pada Diklat Kepemimpinan Tingkat III, terdapat 2 (dua) orang peserta yang mengundurkan diri karena alasan kepentingan keluarga dan menunaikan ibadah haji. Oleh karena itu, realisasi Pada Diklat Kepemimpinan Tingkat III, terdapat 2 (dua) orang peserta yang mengundurkan diri karena alasan kepentingan keluarga dan menunaikan ibadah haji. Oleh karena itu, realisasi laporan peserta pada Diklat Kepemimpinan Tingkat III tidak terpenuhi 2 (dua) orang.
4. Sampai akhir periode tahun 2019, jumlah Widyaistrwa yang dimiliki PPSDM Aparatur adalah sebanyak 12 orang. Pada target Indikator Kinerja Utama (IKU) terkait persentase Widyaistrwa yang dinilai minimal baik, hanya dapat dilakukan penilaian terhadap 11 Widyaistrwa, dikarenakan 1 (satu) Widyaistrwa belum mengajar dan memiliki sertifikasi pengajaran di bidang manajemen, *leadership* dan administrasi.
5. Pada kegiatan diklat manajemen dan administrasi yang diselenggarakan, beberapa *stakeholder* tidak dapat mengikuti kegiatan, sehingga jumlah target peserta tidak dapat terpenuhi.

6. Pada kegiatan magang tingkat manajerial, quota peserta magang manajerial tidak mencapai target 150 peserta. Realisasi peserta yang dapat dipenuhi hanya mencapai 80 peserta, karena kondisi BU/BUT yang hanya dapat menerima 80 orang.
7. Pada kegiatan *One Hour University*(OHU) terdapat beberapa kali penjadwalan ulang kegiatan dikarenakan adanya kesibukan dari narasumber.
8. Pada peserta dukungan tugas belajar tahun 2018, terdapat 1 (satu) orang yang belum dibayarkan. Hal ini mengakibatkan adanya revisi anggaran untuk dukungan tugas belajar.
9. Pada kegiatan pelatihan menggunakan metode *online learning, mindset* peserta masih mengacu kepada pelatihan klasikal serta komitmen dan konsistensi peserta masih rendah, sehingga belum tercapai sepenuhnya materi yang disampaikan menggunakan metode *online learning*.
10. Penilaian yang kurang memuaskan pada jaringan wifi PPSDM Aparatur oleh sebagian peserta diklat sebelum revitalisasi jaringan dilakukan. Dalam hal ini, PPSDM Aparatur telah berupaya menindaklanjuti keluhan peserta, dengan merevitalisasi jaringan dan rata-rata penilaian untuk jaringan wifi dari peserta pelatihan Zona Integritas, Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa serta Diklat SPI mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

## 4.2. Peluang

Dari hasil analisa terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2019, berikut adalah peluang-peluang yang dapat dilaksanakan pada tahun-tahun berikutnya.

1. Pada Tahun 2019, PPSDM Aparatur telah melaksanakan kegiatan kerjasama dalam bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS dengan 8 (delapan) instansi pemerintah lainnya. Hal ini merupakan peluang besar untuk melanjutkan kegiatan kerjasama pada tahun 2020 terkait diklat kepemimpinan, manajemen dan administrasi untuk instansi pemerintah lainnya dan dengan mempertimbangkan PPSDM Aparatur sebagai Lembaga Diklat terakreditasi yang menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV serta Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS.
2. Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dapat berpotensi dioptimalkan melalui kegiatan kerjasama dalam bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS, pelaksanaan *Assessment Center*, penyewaan wisma Cisitu dan Cisolok, serta sewa ruang kelas dan auditorium untuk acara rapat/pertemuan/resepsi, apabila PP Tarif dan ijin penggunaan PNBP telah disetujui.

## 4.3. Tantangan

Pengelolaan sumber daya manusia aparatur tidak lepas dari tantangan dan permasalahan yang memerlukan perhatian khusus. Dari hasil analisa, ditambah

dengan beberapa perkembangan yang terjadi di bidang pengembangan SDM, maka dapat diidentifikasi beberapa tantangan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah dan kapasitas ruang kelas serta wisma belum memadai

PPSDM Aparatur pada tahun 2019, menyelenggarakan 13 program diklat internal KESDM yaitu 4 (empat) *e-learning (online dan blended learning)* dan 9 (sembilan) konvensional di ruang kelas Cisitu PPSDM Aparatur, yang terdiri dari 3 (tiga) kegiatan Diklat Kepemimpinan yang dilaksanakan  $\pm$  32 hari, 2 (dua) kegiatan Pelatihan Dasar CPNS yang dilaksanakan  $\pm$  21 hari dan 4 (empat) diklat manajemen dan administrasi yang dilaksanakan dalam beberapa minggu. Sedangkan untuk diklat kerjasama, dari total 18 diklat, PPSDM Aparatur hanya dapat menyelenggarakan 4 (empat) diklat menggunakan ruang kelas Cisitu PPSDM Aparatur dan untuk 16 diklat lainnya diselenggarakan dengan pola kerjasama dengan Satker BLU sebagai penyediaan sarana prasarana (ruang kelas).

Tindak lanjut dari kondisi diatas, dapat dioptimalisasi kembali penggunaan ruang kelas dan wisma PPSDM Aparatur yang bertempat di Cisolok, Sukabumi. Alternatif tindak lanjut lainnya, penyelenggaraan program pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode *online learning* dan *in house training*.

2. Arah Pengembangan pegawai internal belum optimal

Pengembangan pegawai internal mutlak menjadi prioritas, karena dengan SDM Aparatur internal yang berkualitas, maka pelaksanaan program pengembangan kompetensi SDM Aparatur dapat terlaksana dengan baik. Karena itu diperlukan suatu arah dan pelaksanaan pengembangan yang

dilaksanakan sesuai kebutuhan dengan memperhitungkan aspek kompetensi yang sudah dan belum dikuasai oleh individu SDM internal PPSDM Aparatur. Apabila arah dan pelaksanaan pengembangan SDM Aparatur telah berjalan baik, maka tingkat kemampuan dan efektivitas program akan meningkat sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### 3. Ketidakserasan antara ketersediaan ASN dengan Strategi Pembangunan

Pada pasal 69 UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN, dinyatakan bahwa pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Di samping itu juga dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Pada dasarnya perencanaan pengembangan dilaksanakan disesuaikan dengan kebutuhan. Namun seringkali terjadi ketidaksinkronan antara kebutuhan dan ASN tersedia yang telah mendapatkan pengembangan, sehingga ASN yang sudah terlatih dan berkualitas untuk suatu tugas tidak dapat dimanfaatkan secara optimal karena kebutuhannya tidak serasi dengan kompetensi dan kualifikasi ASN tersebut. Permasalahannya ada pada aspek perencanaan yang tidak *link and match* dengan kebutuhan. Perlu dikaji lebih dalam cara mengatasi permasalahan ini yang berada pada area pola karir dan juga perencanaan suksesi.

### 4. Standar mutu untuk manajemen (ISO 9001:2015) dan Kesehatan & Keselamatan OHSAS 18001

Standar mutu manajemen ISO 9001:2015 merupakan kebutuhan karena akan mengefektifkan dan mengefisienkan kinerja unit-unit kerja dan ASN PPSDM

Aparatur. Karena PPSDM Aparatur juga mengelola akomodasi peserta, maka standar keselamatan dan kesehatan juga menjadi prioritas untuk diadopsi oleh PPSDM Aparatur.



## Bab V Penutup

Dalam upaya meningkatkan dan menciptakan kinerja pelayanan diklat di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi yang lebih efektif, optimal dan tepat sasaran sesuai tugas fungsinya maka PPSDM Aparatur sebagai bagian dari institusi Pemerintah berkewajiban untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja.

Laporan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertanggungjawaban dan evaluasi yang akurat untuk mengukur tingkat keberhasilan dan kesesuaian pelaksanaan kegiatan di PPSDM Aparatur pada tahun 2019, terhadap tugas fungsinya dan rencana strategis yang telah ditetapkan.

# LAMPIRAN

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



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019**

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

Nama : A. Susetyo Edi Prabowo  
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : IGN Wiratmaja  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Energi dan Sumber Daya Mineral  
Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2019 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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

Jakarta, Januari 2019

Pihak Kedua,  
Kepala Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia ESDM,

IGN Wiratmaja

Pihak Pertama,  
Kepala Pusat Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Aparatur,

A. Susetyo Edi Prabowo

## FORMULIR PERJANJIAN KINERJA

Unit Organisasi : Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur  
 Tahun Anggaran : 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Terwujudnya Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi dan Berbasis Kebutuhan Pemangku Kepentingan	Persentase Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	85%
	Jumlah Pendidikan dan Pelatihan Diklat Kepemimpinan III dan IV	60 Laporan
	Jumlah Pendidikan dan Pelatihan Diklat Prajabatan Golongan III	60 Laporan
Terwujudnya Kualitas Layanan Diklat yang Memuaskan	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	3.12 Indeks
	Persentase Jumlah Karya Ilmiah Widyaiswara/Dosen yang dipublikasikan	77%
	Jumlah Layanan Perangkat Pengembangan dan Penjaminan Mutu SDM	16 Dokumen
	Presentasi Widyaiswara / Dosen yang dinilai minimal baik (kegiatan evaluasi widyaiswara/dosen)	100%
Peningkatan Jejaring Kerjasama BPSDM dengan Institusi di dalam maupun Luar Negeri dalam Rangka Peningkatan Kapasitas Organisasi	Jumlah Layanan Kerjasama dan Implementasi	2 Laporan
Peningkatan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang Mendukung Diklat	Jumlah Layanan Pengelolaan dan Pengembangan Database	1 Laporan
Terwujudnya Peran Penting Bidang Pendidikan dan Pelatihan ESDM dalam Penerimaan Negara	Jumlah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Kegiatan Jasa Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Target APBN yang Ditetapkan	Rp.29.231.000,-

Jumlah Anggaran : Rp. 25.040.104.000,-  
 Kegiatan : Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

Jakarta, Januari 2019

Pihak Kedua,  
 Kepala Badan Pengembangan  
 Daya Manusia ESDM,



IGN Wiratmaja

Pihak Pertama,  
 Kepala Pusat Pengembangan Sumber  
 Daya Manusia Aparatur



A. Susetyo Edi Prabowo

## Lintas Peristiwa

### Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Januari



29 Januari 2019 - *One Hour University* Duta Besar Perancis untuk Indonesia, Jean Charles

## Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Februari



2 s.d 3 Februari 2019 - Pelatihan *Design Thinking* bersama Wakil Menteri ESDM



13 s.d 16 Februari - Leadership Development Program Calon Peserta Diklat Kepemimpinan IV angkatan 1 dan 2 di Kesatrian Marinir Hartono



15 Februari 2019 - Kegiatan *Planning Session* PPSDM Aparatur Tahun Anggaran 2019



23 Februari - Pengarahan Menteri ESDM kepada PNS PPSDMA dan PNS PPSDM Geominerba



Kegiatan Belajar Mengajar Diklat Kepemimpinan Tk. IV Angkatan 1



18 s.d 19 Februari 2019 - Assessment Pegawai PPSDM KEBTKE

## Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Maret



12 Maret 2019 - *One Hour University* Dirjen Minerba dan Direktur EVP Development PT. Freeport



Kegiatan Belajar Mengajar Diklat Kepemimpinan Tk. IV Angkatan 2



20 s.d 22 Maret 2019 - Workshop Training of Facilitator (TOF) Latsar CPNS



28 Maret 2019 - Penyerahan Sertifikat Akreditasi Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pelaksana I

# Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan April



7 s.d 9 April 2019 – Pelatihan Kesiapsiagaan Bela Negara Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 1 dan 2 oleh Kopassus



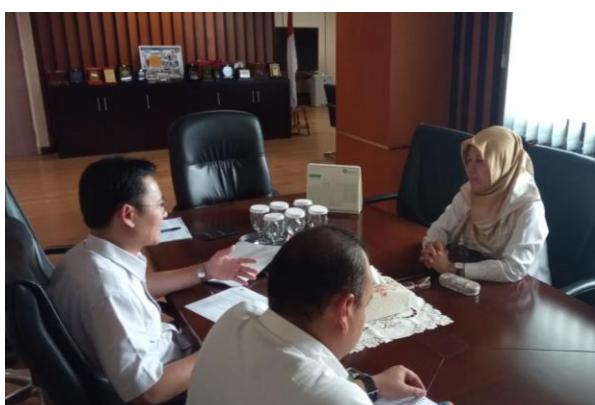
12 April 2019 – *Appreciation Day*



24 April 2019 – Kepala BPSDM ESDM Mengajar Peserta Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 1 dan 2



25 April 2019 – Sosialisasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) di PPSDM Aparatur



29 April 2019 – Wawancara Evaluasi Pasca Diklat - Mentor Alumni Diklat Kepemimpinan TK. III, Direktur Bionergi



29 April 2019 – Wawancara Evaluasi Pasca Diklat - Mentor Alumni Diklat Kepemimpinan TK. III, Kepala Biro Perencanaan



30 April 2019 – Pembukaan Program Magang  
Manajerial



30 April 2019 – Penandatanganan Perjanjian  
Kerjasama dengan PT. PLN (Persero) dan PT.  
Vale Indonesia Tbk



30 April 2019 – Wawancara Evaluasi Pasca  
Diklat - Mentor Alumni Diklat Kepemimpinan  
TK. III, Kepala Biro SDM



30 April 2019 – Wawancara Evaluasi Pasca  
Diklat - Mentor Alumni Diklat Kepemimpinan  
TK. III, Direktur ANEKA

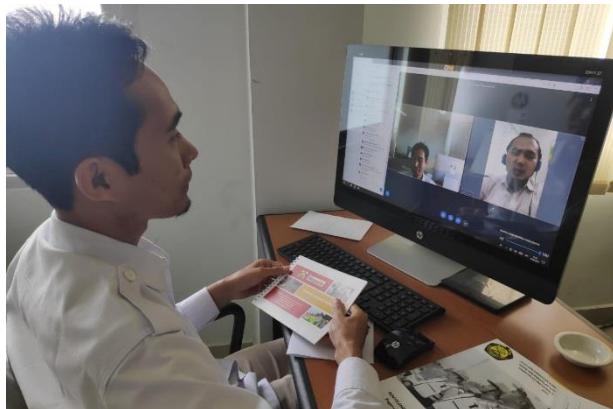
## Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Mei



3 Mei 2019 – Bazar PPSDM Aparatur  
Menyambut Bulan Ramadhan



15 Mei 2019 – *One Hour University* Kementerian  
Keuangan RI, Sri Mulyani Indrawati



16 Mei 2019 – E-coaching antara Para Peserta  
Magang Tk. Manajerial dengan *Coach*  
Magang Tk. Manajerial melalui Aplikasi E-learning  
PPSDM Aparatur (SMILE)



20 s.d 22 Mei 2019 – *Classroom* Magang Manajerial

# Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Juni



17 s.d 20Juni - *Leadership Development Program*  
Calon Peserta Diklat Kepemimpinan Tk. III di  
Kesatrian Marinir Hartono



18 s.d 19 Juni – Pengenalan Pelatihan E-Learning



18 s.d 21Juni 2019 – Pelatihan Zona Integritas



Kegiatan Belajar Mengajar Diklat Kepemimpinan  
Tk. III



17 s.d 28Juni 2019 – OJT Batch I Magang Manajerial  
PT. Antam, Tbk.



17 s.d 28Juni 2019 – OJT Batch I Magang Manajerial  
Exxon Mobil Cepu Ltd.



17 s.d 28 Juni 2019 – OJT Batch I Magang Manajerial  
PT. Chevron Pasific Indonesia



17 s.d 28 Juni 2019 – OJT Batch I Magang Manajerial  
Conoco Philips Grissik Ltd.

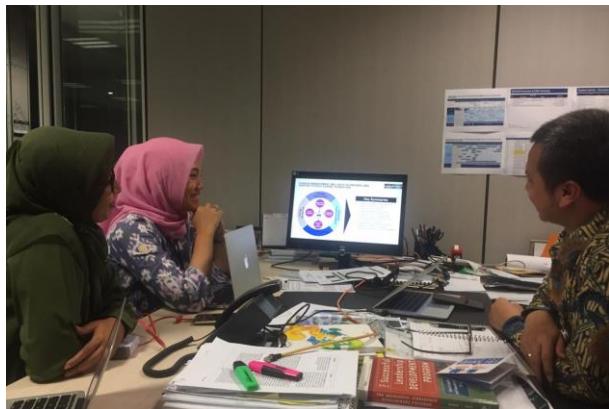


17 s.d 28 Juni 2019 – OJT Batch I Magang Manajerial  
PT. Timah, Tbk.



17 s.d 28 Juni 2019 – OJT Batch 1 Magang Manajerial  
PT. Bukit Asam Tbk.

# Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Juli



1 s.d 15 Juli 2019 – OJT Batch1 Magang Manajerial  
Medco E&P Indonesia



1 s.d 15 Juli 2019 – OJT Batch1 Magang Manajerial  
BP Berau Ltd



2 Juli 2019 – Khitanan Massal



4 Juli 2019 – Sosialisasi WBBM



5 Juli 2019 – Knowledge Sharing dengan  
Narasumber Makmun Abdullah



5 Juli 2019 – Knowledge Sharing dengan  
Narasumber Pudjoko Rapiyadi



5 Juli 2019 – Knowledge Sharing dengan Narasumber Timtim Tauhidin dan Retno R.L.



8 Juli 2019 - Pengantar Peserta Magang ke Star Energy Salak Drajat



8 Juli 2019 – Penerimaan Program Magang oleh Pejabat PT. Aneka Tambang Tbk.



8 Juli 2019 – Penerimaan Program Magang oleh Pejabat PT. PLN (Persero)



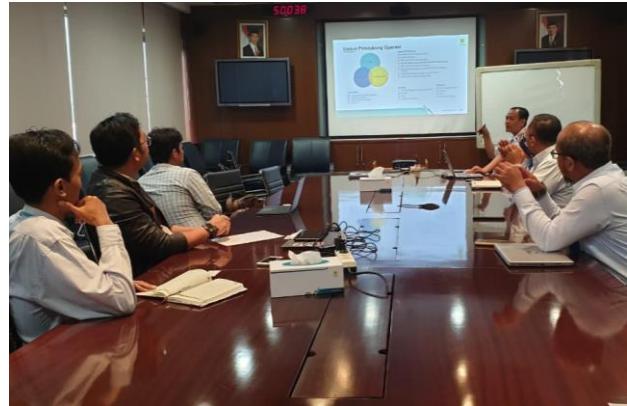
8 s.d 19 Juli 2019 – OJT Batch II Magang Manajerial BP Berau



8 s.d 19 Juli 2019 – OJT Batch II Magang Manajerial Star Energy Salak Drajat



8 s.d 19 Juli 2019 – OJT Batch II Magang Manajerial  
PT. Aneka Tambang Tbk.



8 s.d 19 Juli 2019 – OJT Batch II Magang Manajerial  
PT. PLN (Persero)



8 s.d 19 Juli 2019 – OJT Batch II Magang Manajerial  
PT. Timah Tbk.



8 s.d 19 Juli 2019 – OJT Batch II Magang Manajerial  
PT. Adaro Energy



16 Juli 2019 - Promosi program diklat pada acara  
Upacara Wisuda Program Sarjana Terapan  
Politeknik Energi dan Mineral Akamigas ke-48  
Tahun Akademik 2018/2019



18 Juli 2019 – Focus Group Discussion Evaluasi  
Pasca Pelatihan Dasar CPNS Gol. III TA 2018



22 s.d 26 Juli - Pelatihan Barang dan Jasa



22 s.d 30 Juli 2019 – E-learning Pelatihan Pelayanan Prima



26 Juli 2019 – Pengarahan Kepala Badan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM



29 Juli 2019 – Penerimaan Program Magang Batch III oleh Pejabat PT. PLN (Persero)



29 Juli s.d 9 Agustus 2019 – OJT Batch III Magang Manajerial PT. Aneka Tambang Tbk.



29 Juli s.d 9 Agustus 2019 – OJT Batch III Magang Manajerial PT. Pertamina (Persero)



29 Juli s.d 9 Agustus 2019 – OJT Batch III Magang

Manajerial PT. Freeport Indonesia

# Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Agustus



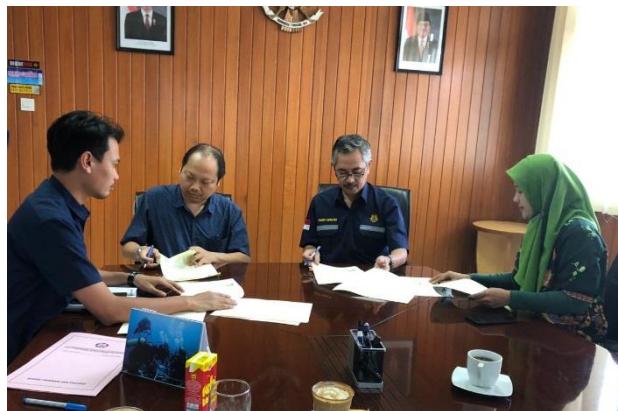
7 s.d 8 Agustus 2019 – Seminar LK Diklat  
Kepemimpinan Tk. IV Angkatan II



17 Agustus 2019 – Upacara Hari Kemerdekaan  
Indonesia ke- 74



17 Agustus 2019 – Perlombaan



19 Agustus 2019 – Penandatanganan Perjanjian  
Kerjasama dengan PPSDM KEBTKE



19 Agustus 2019 – Penerimaan Program Magang  
Batch IV oleh Pejabat PT. Adaro Energy



19 s.d 30 Agustus 2019 – OJT Batch IV Magang  
Manajerial BP Berau Ltd



19 s.d 30 Agustus 2019 – OJT Batch IV Magang Manajerial PT. Vale Indonesia



20 Agustus 2019 – Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih (WBBM) di PPSDM Aparatur oleh Tim Evaluasi Kementerian PAN RB



20s.d 21 Agustus 2019 – Seminar RPP Diklat Kepemimpinan Tingkat III



20s.d 22 Agustus 2019 – Coaching Programm Kerja Magang Tingkat Manajerial Batch I dan II



22 Agustus 2019 – Knowledge Sharing dengan Narasumber Rohmatullah



22 Agustus 2019 – Knowledge Sharing dengan Narasumber Hendris Agung Prasojo



26 s.d 27 Agustus 2019 – Classroom Magang CPNS



28 s.d 30 Agustus 2019 – Observasi Lapangan  
Magang CPNS di PPSDM Aparatur



30 Agustus 2019 – Penandatanganan Perjanjian Kerjasama dengan Pemkab Kebumen, Pemkab Batang, Pemkab Temanggung dan Pemkab Brebes



30 Agustus 2019 – Knowledge Sharing dengan Narasumber Erick Hutrindo



30 Agustus 2019 – Knowledge Sharing dengan Narasumber Dian Aggarini dan Fahmi Aulia R.

## Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan September



2 s.d 6 September 2019 – Observasi Lapangan  
Magang CPNS di PPSDM Geominerba



2 s.d 6 September 2019 – Observasi Lapangan  
Magang CPNS di PPSDM KEBTKE



2 s.d 6 September 2019 – Observasi Lapangan  
Magang CPNS di PPSDM Migas dan PEM  
Akamigas



5 s.d 6 September 2019 - Seminar Magang Batch 1  
dan 2



11 September 2019 – Kunjungan Menteri ESDM



20 September 2019 – Arahan Wakil Menteri ESDM



23 s.d 24 September 2019 - Seminar Magang CPNS



25 s.d 27 September 2019 - Seminar Magang Batch 3 dan 4



27 September 2019 – Pemberian Penghargaan kepada Perusahaan yang Memberikan Kontribusi dalam Pengembangan SDM ESDM pada Malam Penghargaan Subroto 2019

# Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Oktober



7 Oktober 2019 – Penutupan Magang Manajerial



14 s.d 16 Oktober 2019 – Assesment Pegawai  
PPSDM Migas



18 Oktober 2019 – Knowledge Sharing dengan  
Narasumber Indra Syahputra Lubis



18 Oktober 2019 – Knowledge Sharing dengan  
Narasumber Agus Mulyana



23 Oktober 2019 – Bimbingan Teknis Purnabakti di  
Gedung Widjajono Partowidagdo, Jakarta



24 Oktober 2019 – Knowledge Sharing dengan  
Narasumber Makmun Abdullah



24 Oktober 2019 – Knowledge Sharing dengan  
Narasumber Roni Rahmat Nugraha



29 Oktober 2019 – Focus Group Discussion (FGD)  
Evaluasi Pasca Diklat Teknis Pelaksana Angkatan  
IV dan XIII



28 Oktober s.d 1 November 2019 – Diklat Satuan  
Pengawas Internal

# Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan November



11 November 2019 – Upacara Hari Pahlawan



12 November 2019 – Kunjungan Verifikasi Lapangan Kemenpan-RB



13 November 2019 – FGD Purnabakti di Ruang Saruilla Setjen KESDM



21 s.d 22 November 2019 – Bimbingan Teknis Amazing Slide Infographic di Hotel Fox Harris



22 November 2019 – Knowledge Sharing dengan Narasumber Ani Maliani dan Ariraya Sulistya Sedayu



29 November 2019 – Upacara HUT KORPRI Ke-48

# Kegiatan PPSDM Aparatur Bulan Desember



2 s.d 3 Desember 2019 – Bimbingan Teknis  
*Amazing Slide Infographic* di Hotel Mercure Gatot Subroto Jakarta



9 Desember 2019 – *Knowledge Sharing*dengan Narasumber Osmaili



9 Desember 2019 – *Knowledge Sharing*dengan Narasumber Fahmi Aulia Rakhman dan Ganjar Hermadi



17 Desember 2019 – *One Hour University*  
Gubernur Jawa Tengah, Ganjar Pranowo



**KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**

**Alamat** Jl. Cisitu Lama No.37, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat  
**Telepon** 022. 2502428  
**Fax** 022. 2506224  
**Web** [ppsdmaparatur.esdm.go.id](http://ppsdmaparatur.esdm.go.id)



[info.ppsdma@esdm.go.id](mailto:info.ppsdma@esdm.go.id)



[ppsdpmaparatur.kesdm/](https://www.instagram.com/ppsdpmaparatur.kesdm/)



[PPSDM Aparatur](https://www.youtube.com/PPSDM Aparatur)



[@ppsdpmaparatur](https://twitter.com/ppsdpmaparatur)



[Ppsdm Aparatur Kesdm](https://facebook.com/Ppsdm Aparatur Kesdm)