ROAD MAP
REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
2020-2024

Tim **Penyusun**

Pengarah : Drs. Heri Nurzaman, M.M.

Penanggung Jawab : Ir. Yenny Dwi Suharyani, M.M.

Penulis : 1. Alprikun Riyanto, S.Tr.

2. Fioni Margiarti, S.T.

3. Fitria Santhani, S.Si., M.T.

4. Richa Dameria, S.A.P.

ROAD MAP
REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
2020-2024

Kata **Pengantar**

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkah, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara ini dapat diselesaikan.

Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara ini berisi tentang peta jalan program percepatan Reformasi dalam rangka mewujudkan sasaran program birokrasi kelas dunia di lingkungan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara.

Terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kami sampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung dan berperan aktif memberikan sumbangan pemikiran, gagasan, saran, waktu serta tenaga terbaiknya dalam kegiatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara, dan semoga kerjasama yang baik ini dapat terus berlanjut sehingga dapat terwujudnya lingkungan kerja Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara yang telah menjalankan semangat Reformasi Birokrasi.

Jakarta, 29 Januari 2021
Direktur Jenderal Mineral dan Batubara

Ridwan Djamaluddin

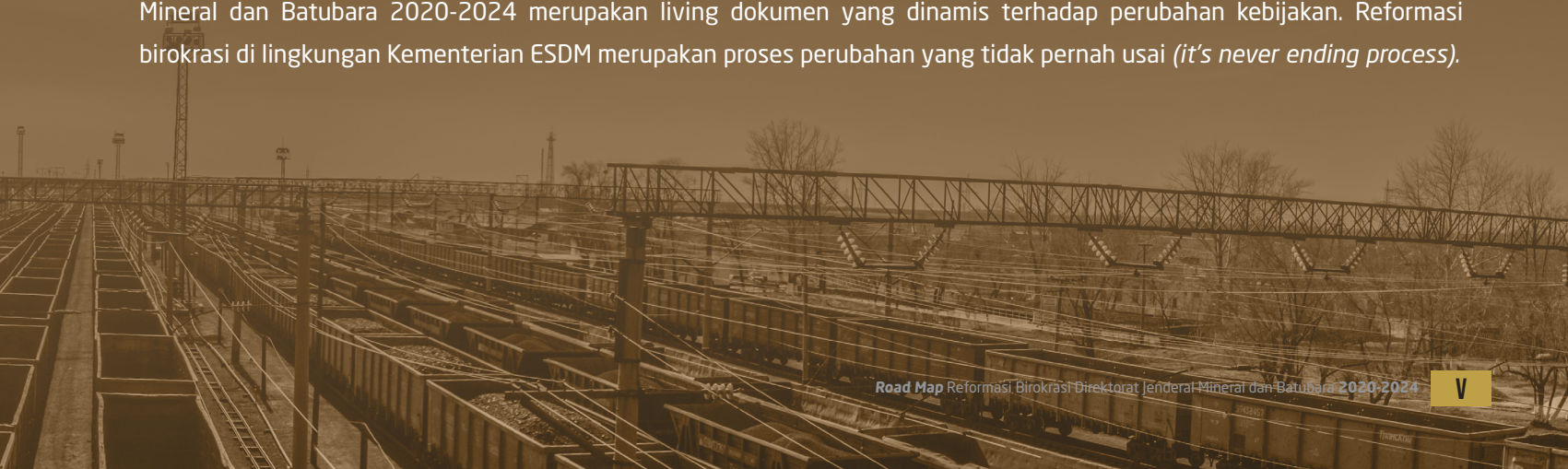
Ringkasan **Eksekutif**

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

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

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

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



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

REPUBLIK INDONESIA

DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
NOMOR: 164.K/0T.04.01/DJB/2021

TENTANG

ROADMAP REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
TAHUN 2020 - 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DIREKTUR JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka dipandang perlu melakukan percepatan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara;
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Mineral dan Batubara tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Tahun 2020-2024;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5052);
2. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
3. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 132) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor

105 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 289);

4. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
7. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 782);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA TAHUN 2020-2024.

KESATU : Menetapkan *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Direktur Jenderal ini.

KEDUA : *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat

Jenderal Mineral dan Batubara selama 5 (lima) tahun yaitu tahun 2020-2024.

KETIGA : *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Tahun 2020-2024 memuat:

1. Pendahuluan;
2. Evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara;
3. Analisis lingkungan strategis;
4. Sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara 2020-2024;
5. Manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara 2020-2024; dan
6. Penutup.

KEEMPAT : Keputusan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 Januari 2021

DIREKTUR JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA,

RIDWAN DJAMALUDIN

Tembusan:
1. Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral
2. Sekretaris Jenderal, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
3. Inspektur Jenderal, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
NOMOR : 164.K/0T.04.01/DJB/2021
TENTANG
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA TAHUN 2020-2024

***ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI**
DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
2020 - 2024

DIRKETORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA

JAKARTA

DIREKTUR JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA,

RIDWAN DJAMALUDIN

Daftar Isi

Kata Pengantar ..... **iv**
Ringkasan Eksekutif ..... **v**
Daftar Isi ..... **xi**

Bab I Pendahuluan **1**
1.1 Struktur Organisasi **2**
1.2 Tugas dan Fungsi Ditjen Minerba **3**
1.3 Landasan Yuridis Penyusunan *RoadMap* Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2020-2024 ..... **3**
1.4 Latar Belakang RB **4**
1.5 Sistematika Penyusunan Roadmap RB **8**
1.6 Rencana Strategis Ditjen Minerba **9**

Bab II Evaluasi Capaian dan Pelaksanaan RB **15**
2.1 Evaluasi Capaian Pelaksanaan RB 8 Area Perubahan **16**
2.2 Kebutuhan dan Harapan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi **37**

Bab III Analisis Lingkungan Strategis **43**
3.1 Lingkunan Strategis RB **44**
3.2 Isu Strategis RB **45**

Bab IV Sasaran dan Strategi Pelaksanaan RB 2020 ..... **51**
4.1 Arah Kebijakan Ditjen Minerba 2020 -2024 ..... **52**
4.2 Strategi Pembangunan Subsektor Mineral dan Batubara **53**
4.3 Tujuan dan Sasaran RB **54**
4.4 Ukuran Keberhasilan RB **55**
4.5 Agenda Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020-2024 ..... **57**

Bab V Manajemen Pelaksanaan RB 2020-2024 ..... **69**
5.1 Manajemen Pelaksanaan RB Ditjen Minerba 2020-2024 ..... **70**
5.2 Monitoring dan Evaluasi RB **73**
5.3 Pendanaan Kegiatan Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba **76**
5.4 Penyelarasan Rencana Strategis 2020-2024 dengan *Roadmap* RB 2020-2024 ..... **77**

BAB VI Penutup **80**
Lampiran **82**

1 PENDAHULUAN

BAB I **PENDAHULUAN**

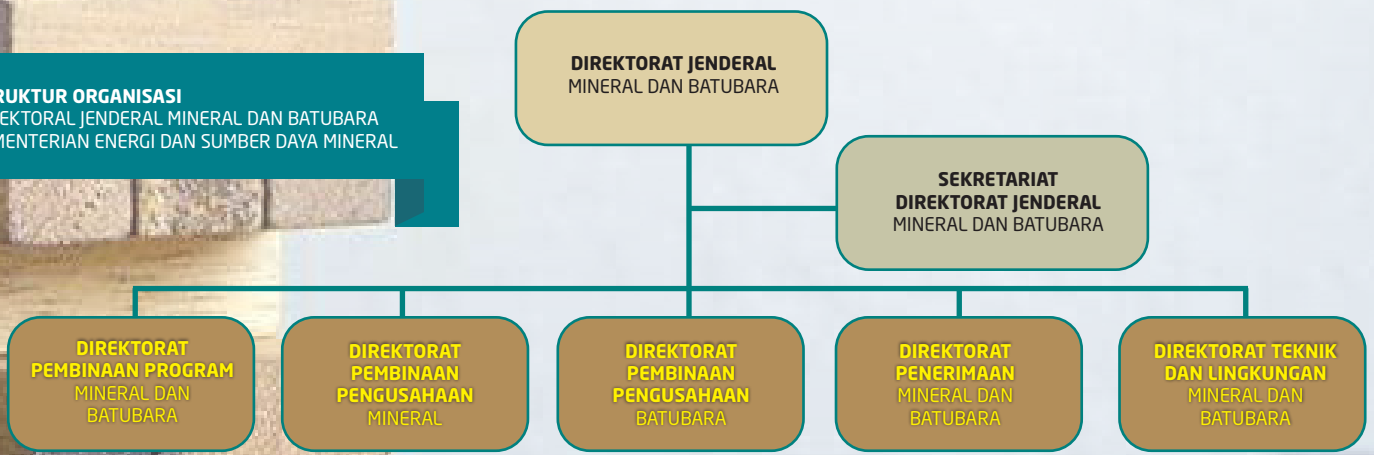
I.1. Struktur Organisasi

Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba) merupakan unsur pelaksana pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Kementerian ESDM) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri ESDM dan dipimpin oleh Direktur Jenderal. Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara terdiri atas enam unit esselon II yaitu:

1. Sekretariat Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara;
2. Direktorat Pembinaan Program Mineral dan Batubara:
3. Direktorat Pembinaan Pengusahaan Mineral;
4. Direktorat Pembinaan Pengusahaan Batubara;
5. Direktorat Penerimaan Mineral dan Batubara; dan
6. Direktorat Teknik dan Lingkungan Mineral dan Batubara.

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

STRUKTUR ORGANISASI
DIREKTORAL JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



Gambar 1.1 - Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara

I.2. Tugas dan Fungsi Ditjen Minerba

Berdasarkan Perpres Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan mineral dan batubara. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara menyelenggarakan fungsi :

a. Perumusan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan pengusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan saranan dan prasarana tertentu, serta pengelolaan penerimaan negara bukan pajak sector mineral dan batubara sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
b. Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan pengusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan saranan dan prasarana tertentu, serta pengelolaan penerimaan negara bukan pajak sector mineral dan batubara sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
c. Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan pengusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan saranan dan prasarana tertentu, serta pengelolaan penerimaan negara bukan pajak sector mineral dan batubara sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
d. Pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan pengusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan saranan dan prasarana tertentu, serta pengelolaan penerimaan negara bukan pajak sector mineral dan batubara sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan pengusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, dan pembangunan saranan dan prasarana tertentu, serta pengelolaan penerimaan negara bukan pajak sector mineral dan batubara sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
f. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara; dan
g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

I.3. Landasan Yuridis Penyusunan RoadMap Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2020-2024

1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
4. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 132) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 105 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 289);

5. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
6. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 782);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442).

I.4. Latar Belakang Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi merupakan upaya/langkah strategis Pemerintah untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan sehingga menjadi lebih baik. Reformasi birokrasi juga bermakna sebagai sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, pelaksanaan reformasi birokrasi nasional terbagi dalam tiga periode, yaitu periode tahun 2010 – 2014, periode tahun 2015-2019, dan periode 2020-2024, dimana rencana rinci dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas disusun dalam bentuk *Road Map* Reformasi Birokrasi.

pelaksanaan reformasi birokrasi dengan tujuan akhir **"Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia".**

Saat ini akan memasuki pelaksanaan reformasi birokrasi pada periode ketiga (2020 – 2024) dengan tujuan akhir **"**Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia**"**. Terdapat 3 (tiga) paradigma yang berjalan secara paralel dan dipergunakan secara kontekstual sesuai dengan kebutuhan dan kecocokannya demi mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia, yaitu:

a. Paradigma *New Public Management*, yang ditunjukkan dengan upaya menciptakan efektivitas, efisiensi, dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil.
b. Paradigma *New Public Service (Governance)*, dengan keterlibatan aktor lain di luar pemerintah dalam kedudukan yang sama, seperti masyarakat sipil, dunia usaha, dan media masa.
c. Birokrasi *Weberian*, khususnya dalam mengelola pelayanan yang bersifat strategis dan terkait dengan kedaulatan negara.

Adapun pelaksanaan reformasi birokrasi pada Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara telah dilaksanakan secara bertahap mulai tahun 2010 dan telah terbagi ke dalam tiga periode sesuai dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional.

Periode 2010 - 2014

Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara pada periode 2010-2014 telah berjalan meskipun belum optimal dan di akhir periode 2014 telah dilakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi Ditjen Minerba.

Periode 2015 - 2019

Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2015-2019 ini dikelompokkan menjadi 8 Program yaitu: Penguatan Pola Pikir dan Budaya Kerja (ManajemenPerubahan), PenataanPeraturanPerundang-Undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Percepatan reformasi birokrasi yang telah dilakukan oleh Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara pada periode ini antara lain :

1. Dalam pembangunan, pengembangan dan pengawasan pelaksanaan tugas Change Agent harus dilakukan dengan melakukan evaluasi secara berkala. Disamping itu, Change Agent yang melaksanakan tugasnya dengan baik diberikan apresiasi atau rewards.
2. Perlu perhatian dan komitment Pimpinan dan seluruh pegawai dalam pelaksanaan WBK/WBBM.
3. Monitoring program/kegiatan Reformasi Birokrasi pada 8 area perubahan untuk memastikan bahwa pelaksanaan setiap aktifitas RB sesuai dengan roadmap yang telah disetujui.
4. Meningkatkan pembangunan sistem pengukuran kinerja organisasi dengan pengolaan akuntabilitas yang efektif dan efisien.
5. Melakukan pembangunan pola pikir, sistem penilaian kinerja individu yang dapat dijadikan dasar pemberian tunjangan kinerja.
6. Melakukan implementasi pelayanan public secara lebih optimal dalam hal pemberian reward dan punishment dan melakukan peningkatan kualitas pelayanan secara berkelanjutan sebagai tindak lanjut hasil survey kepuasan masyarakat.

Selain percepatan yang telah dilakukan, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara juga mendapatkan masukan rekomendasi untuk perbaikan pelaksanaan reformasi birokrasi periode selanjutnya, yaitu :

1. Manajement perubahan terdiri atas internalisasi nilai-nilai kementrian ESDM untuk menanamkan sikap dan budaya kerja yang baik kepada seluruh pejabat dan pegawai. Guna mendukung perubahan yang lebih baik, selain kegiatan sosialisasi, serta sharing knowledge juga dibentuk Change Agent dan Change Leader yang dapat membawa ide-ide baru, mempercepat perubahan dan memastikan konsep perubahan terimplementasi dengan baik di setiap unit di lingkungan Ditjen Minerba.

2. Penataan peraturan perundang-undangan bertujuan untuk merestrukturisasi regulasi dan memastikan bahwa peraturan perundang-undangan menghasilkan regulasi yang tertib, tidak tumpang tindih, kondusif dan meningkatkan efektifitas. Salah satu kegiatan tahun 2019 yaitu pembahasan RUU tentang perubahan atas undang-undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang pertambangan Mineral dan Batubara.

3. Ditjen Minerba melakukan kegiatan penguatan organisasi dengan mempersiapkan penyederhanaan birokrasi yang merupakan amanat Presidan RI Joko Widodo saat pidato pelantikan pada tanggal 20 Oktober 2019.

4. Peningkatan kualitas pelayanan public, Ditjen Minerba terus berupaya meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi melalui penerapan e-government. Beberapa inovasi yang telah berjalan dan pada tahap pembangunan yaitu e-kinerja, website Ditjen Minerba, pelayanan online, perizinan online, MOMS, e-PNBP, MVP, MODI dan MOMI.

5. Beberapa kegiatan yang dilakukan dalam penataan Sumber Daya Manusia (SDM) pada tahun 2019 yaitu penyertaan diklat sebanyak 83 diklat, Bimtek di berbagai wilayah, pengembangan eDUPAK, pembinaan jabatan funsional, serta pembinaan disiplin pegawai.

6. Penguatan akuntabilitas kinerja, Ditjen Minerba menyusun sasaran strategis 2015-1019 dan kemudian dijabarkan dalam IKU Ditjen Minerba 2015-2019. Hal ini didasarkan pada klasifikasi responsibilitas manajerial pada tiap level organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan secara menyeluruh dan dapat dipertanggungjawabkan.

7. Tahun 2019, Ditjen Minerba terus melakukan upaya dalam perbaikan/penataan tata laksana dengan malakukan review terhadap proses Bisnis Ditjen Minerba.

8. Telah dilakukan serangkaian kegiatan dalam rangka penguatan pengawasan antara lain melakukan sosialisasi/ Public Campaign pengendalian grafitasi dan bebas KKN melalui Banner, Website, Billboard, pembuatan video, pelaporan LHKPN, pelaporan LHKASN serta komitmen seluruh pegawai Ditjen Minerba melalui penandatanganan komitmen Pegawai Mendukung Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

Dengan melihat capaian dan rekomendasi reformasi birokrasi pada periode sebelumnya, serta memperhatikan rencana strategis Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara tahun 2020 - 2024, hal tersebut menjadi dasar dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara pada periode 2020 – 2024 dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kementerian ESDM sekaligus berperan aktif dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa transparan dan akuntabel serta berkelas dunia.

I.5. Sistematika Penyusunan Roadmap RB

Road Map ini merupakan penjabaran dari salah satu visi misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Presiden dan Wakil Presiden terpilih terkait Reformasi Birokrasi, *Grand Design* RB 2010-2025, *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024, *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020-2024, Rencana Strategis Ditjen Minerba 2020-2024, dan melanjutkan dari *Road Map* Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2015-2019.

Road Map Ditjen Minerba 2020-2024, memuat:

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

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

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

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

a. Asas Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata Kelola pemerintahan;
b. Asas Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Kerangka pikir penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 adalah keterkaitan antara evaluasi capaian reformasi birokrasi dan analisis lingkungan strategis, penetapan tujuan, sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi, manajemen reformasi birokrasi, dan pelibatan para pihak. Evaluasi reformasi birokrasi di tinjau dari beberapa aspek, antara lain kebijakan reformasi birokrasi, 8 (delapan) area perubahan, implementasi program Reformasi Birokrasi, serta ketercapaian sasaran sesuai indikator per area. Analisis lingkungan strategis dilihat dari dua faktor, yaitu faktor lingkungan dan faktor isu strategis.

Faktor lingkungan merupakan konteks beroperasinya reformasi birokrasi dan faktor isu strategis sebagai konten dalam proses reformasi birokrasi. Faktor lingkungan adalah beberapa hal yang mempengaruhi jalannya program reformasi birokrasi beroperasi, diantaranya politik dan kooptasi birokrasi, penegakan dan kepastian hukum, administrasi dan kelembagaan, budaya birokrasi, serta globalisasi dan transformasi digital.

Faktor isu strategis yang berpengaruh signifikan dalam proses reformasi birokrasi,diantaranya adalah penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan pemanfaatan teknologi. Setelah dilakukan evaluasi capaian analisis lingkungan strategis, maka ditetapkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi beserta strategi pelaksanaannya.

I.6. Rencana Strategis Ditjen Minerba

Pembangunan Sub Sektor Mineral dan Batubara (Minerba) dilaksanakan dan ditujukan sesuai Four Track Strategy sebagai kelanjutan dari Renstra DJMB Tahun 2010 - 2014 yaitu: Pro Growth (pertumbuhan), Pro Job (pengusahaan lapangan kerja), Pro Poor (pemerataan), dan Pro Environment (memperhatikan lingkungan). Peran Sub Sektor Minerba dalam mendukung pembangunan pro growth diimplementasikan melalui penggunaan batubara secara optimal sebagai sumber energi listrik, mineral sebagai bahan baku industri dalam negeri, peningkatan kegiatan investasi, sumber penerimaan negara dari pemanfaatan mineral dan batubara, semakin tumbuhnya usaha jasa penunjang pada kegiatan pertambangan, dan peran minerba mendukung peningkatan neraca perdagangan. Dalam mendukung pembangunan yang pro job diimplementasikan melalui penyerapan dan pemanfaatan tenaga kerja dan penggunaan kandungan lokal dalam kegiatan pertambangan mineral dan batubara.

Sementara dalam pembangunan yang ditujukan kepada pro poor diimplementasikan melalui pengalokasian dana pengembangan masyarakat dan dana tanggung jawab perusahaan khususnya bagi masyarakat di sekitar lokasi pertambangan serta pengalokasian dana bagi hasil pertambangan bagi Pemerintah Daerah. Adapun yang terakhir bahwa pembangunan yang pro environment diimplementasikan melalui pelaksanaan pertambangan sesuai kaidah yang baik dan benar dan pelaksanaan reklamasi dan pascatambang sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan uraian di atas jelaslah bahwa pembangunan sub sektor minerba melalui Four Track Strategy bertujuan untuk mencapai Minerba bagi Kesejahteraan Rakyat sesuai dengan amanat Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945.

A. Tujuan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

   Dalam mewujudkan visi-misi dan arahan Presiden, Kementerian ESDM merumuskan tujuan yang akan dicapai 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.

B. Sasaran Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Dalam rangka mendukung pencapaian 4 tujuan sebagaimana disebutkan di atas, Kementerian ESDM telah menetapkan 13 sasaran strategis sebagai berikut:

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

C. Target Kinerja

Terwujudnya visi dan misi Kementerian ESDM sampai dengan tahun 2024 sangat dipengaruhi oleh pencapaian tujuan dan sasaran strategis Kementerian sekaligus Unit di bawahnya. Untuk itu setiap sasaran strategis memiliki indikator kinerja yang terukur dengan metode penilaian yang transparan dalam rangka menilai pencapaian secara akurat serta memetakan kendala dan hambatan sedini mungkin, untuk menentukan rekomendasi serta menjalankan langkah-langkah strategis sebagai upaya mengoptimalkan kinerja Kementerian ESDM. Penjabaran indikator Kinerja Utama dari Ditjen Minerba dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 disajikan secara rinci pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Ditjen Minerba Tahun 2020-2024

No.	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 1	Meningkatnya Kemandirian dan Ketahanan Energi Nasional						
1	Indeks Kemandirian Energi Nasional Sub Sektor Batubara	Indeks	87,93	88,21	89,07	89,32	89,58
2	Indeks Ketahanan Energi Nasional Sub Sektor Batubara	Indeks	90	90	90	90	90
SS 2	Optimalisasi Ketersediaan Produk Mineral						
3	Indeks Pasokan Mineral untuk Peningkatan Nilai Tambah Dalam Negeri	Indeks	75,04	75,53	77,63	78,86	79,42
SS 3	Optimalisasi Kontribusi Sektor ESDM yang Bertanggung Jawab Dan Berkelanjutan						
4	Persentase Realisasi Penerimaan PNBP Sub Sektor Minerba	%	100	100	100	100	100
5	Persentase Realisasi Investasi Sub Sektor Minerba	%	100	100	100	100	100
SS 4	Layanan Sektor ESDM yang Optimal						
6	Indeks Kepuasan Layanan Sub Sektor Minerba	Skala 4	3,35	3,44	3,55	3,59	3,6
SS 5	Perumusan Kebijakan dan Regulasi Sektor ESDM yang Berkualitas						
7	Jumlah Penyusunan Regulasi/ Rekomendasi Kebijakan untuk Peningkatan Tata Kelola Minerba	Regulasi/ Kebijakan/ Rekomendasi	5	3	3	3	3
SS 6	Pembinaan, Pengawasan, Dan Pengendalian Sektor ESDM yang Efektif						
8	Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Sub Sektor Minerba	Indeks	76	77	78	79	80
9	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai	83,5	84	84,5	85	85,5

No.	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
	(SAKIP) Ditjen Minerba						
10	Indeks Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Skala 5	3,6	3,7	3,8	3,9	4
SS 7	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima						
11	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai RB	86	88	90	90	92
SS 8	Organisasi Fit dan SDM yang Unggul						
12	Nilai Evaluasi Kelembagaan	%	80	82	85	88	90
13	Indeks Profesionalitas ASN	%	80	84	87	90	95
SS 9	Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal						
14	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	94,72	94,82	94,92	95,02	95,12

Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mine

dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kementerian

tata kelola pemerintahan yang bersih, berwiba

eral dan Batubara pada periode 2020 - 2024

ESDM sekaligus berperan aktif dalam menciptakan
awa transparan dan akuntabel serta berkelas dunia.

2

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI

2.1 Evaluasi Capaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada 8 (delapan) Area Perubahan

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 serta Permen PAN-RB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020 - 2024 menjadi dasar bagi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba) untuk menyusun dokumen usulan dan *Road Map* Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba pada tahun 2020 - 2024. Sehubungan dengan hal tersebut, berikut ini gambaran mengenai pelaksanaan Reformasi Birokirasi di lingkungan Ditjen Minerba.

Reformasi Birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business prosess*) dan sumber daya manusia aparatur. Dalam upaya menilai secara kongkrit pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Ditjen Minerba maka perlu melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB). PMPRB dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 14 tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan secara mandiri (*self assessement*) oleh Ditjen Minerba dengan asistensi/pendampingan dari Inspektorat Jenderal KESDM dan Sektetariat Jenderal KESDM c.q Biro Organisasi dan Tata Laksana.

Berikut ini adalah hasil rangkuman evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi sejak tahun 2014 di lingkungan Kementerian ESDM, yaitu:

a. Tahun 2014 : 58, 94
b. Tahun 2015 : 72, 04
c. Tahun 2016 : 72, 24
d. Tahun 2017 : 73, 58
e. Tahun 2018 : 76, 61
f. Tahun 2019 : 77, 63

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa upaya peningkatan nilai indeks reformasi birokrasi terus dilakukan secara konsisten. *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM, merupakan dasar penyusunan dari *Road Map* RB Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara.

Secara umum pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Ditjen Minerba dilakukan dalam tiap area perubahan, antara lain:

1) Manajemen Perubahan

Dalam rangka percepatan reformasi birokrasi dan untuk mengimplementasikan budaya kerja sesuai nilai-nilai budaya Kementerian ESDM yang jujur, professional, melayani, inovatif dan berarti, Ditjen Minerba telah melakukan banyak perubahan sebagai berikut:

a. Sosialisasi Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas di lingkungan Ditjen Minerba

   Sosialisasi yang diberikan oleh Asdep Pengelolaan Peraturan Aparatur dan Masyarakat, Bapak Agus Uji Hantara kepada seluruh pejabat dan pegawai di lingkungan Ditjen Minerba.

b. Perubahan Pola Pikir Budaya Kerja.

   Ditjen Minerba sebelumnya dalam melakukan koordinasi terkait pengelolaan data secara manual atau tatap muka, saat ini telah dilakukan optimalisasi berbasis *online system* seperti MODI, MOMI, MOMS, E-PNBP dan kemudahan akses data bagi yang membutuhkan baik internal maupun eksternal Minerba.

c. Telah dibentuk *Change Leader* dan *Change Agent* di lingkungan Ditjen Minerba.

   Change Leader pada Ditjen Minerba sebanyak 27 orang dan *Change Agent* sebanyak 27 orang, mewakili jumlah Subdit yang ada di lingkungan Ditjen Minerba. *Change Leader* dan *change agent* juga telah mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Pemilihan Anggota Tim RB dan *Change Agent* melalui tahapan berikut:

   - Permintaan dan Pengusulan Nama Calon Anggota.

     Pada tahapan ini Sesditjen Minerba mengirimkan nota dinas untuk meminta calon nama anggota tim, kemudian Unit mengusulkan beberapa nama sesuai dengan seleksi internal yang ada di unit masing-masing.
   - Seleksi Internal.

     Para Direktur menyampaikan nama-nama yang akan diusulkan dari unit masing-masing sesuai dengan kriteria yang memenuhi syarat.

Change Agent Development Program Ditjen Minerba

- Wawancara oleh Assesor.
  Sesditjen Minerba selaku Asesor melakukan wawancara kepada calon anggota Tim yang telah diusulkan.
- Penyusunan SK Keanggotaan Tim.
  Berdasarkan hasil wawancara nama anggota Tim diformalkan dalam Surat Keputusan (SK) Dirjen Minerba.

d. *Benchmarking* Pelaksanaan RB dengan Kementerian Keuangan yang bertujuan untuk berbagi pengalaman dalam menyusun strategi Pembangunan 8 area perubahan RB

e. *Workshop* kepada seluruh pegawai di lingkungan Ditjen Minerba.
   Prof. Rhenald Kasali memberikan pembekalan kepada seluruh pegawai Ditjen Minerba dengan temal "*change*". *Workshop* ini dihadiri oleh Dirjen Minerba, seluruh pejabat dan pegawai di lingkungan Ditjen Minerba.

f. Keterlibatan Agen Perubahan
   Pada tahun 2020 agen perubahan di lingkungan Ditjen Minerba mendapatkan pembekalan dalam program pengembangan khusus untuk Agen Perubahan. Dalam pembekalan tersebut, Agen Perubahan menyampaikan pola pikir agar relevan dengan kondisi yang terdapat di lingkungan Ditjen Minerba. Agen Perubahan juga terlibat langsung dalam pelaksanaan *Value Competition* di lingkungan Ditjen Minerba. Agen perubahan sebagai katalisator dan penggerak di unit kerja masing-masing, dalam hal ini agen perubahan Ditjen Minerba melakukan webinar seri "Minerberani" yaitu Minerba Bersih Melayani. Webinar ini merupakan rangkaian webinar yang diinisiasi oleh Agen Perubahan dengan

Change Agent Development Program Ditjen Minerba

berbagai tema yang menjadi salah satu kegiatan implementasi budaya kerja kepada seluruh pegawai. Webinar ini dilaksanakan secara online maupun offline dengan peserta yang berasal dari Ditjen Minerba dan instansi lain. Berikut ini adalah beberapa kegiatan webinar Minerberani, antara lain:

Change Agent Development Program Ditjen Minerba

g. *Value Competition*

Kegiatan ini merupakan ajang untuk menuangkan segala macam bentuk perubahan untuk menuju Minerba lebih baik lagi. *Value Competition* mengambil tema dari nilai-nilai budaya yang ada di dalam Kementerian ESDM. Yaitu JURNAL MELATI (Jujur, Profesional, Melayani, Inovatif dan Berarti. Diharapkan kegiatan ini bermanfaat untuk menyebarkan semangat RB hingga level paling bawah.

Pada tahun **2019** *value competition* mengambil tema **inovasi**. Pada Tahun **2020** *value competition* mengambil tema **Melayani**. Dalam *Value Competition*, semua pihak terlibat, termasuk *change agent* dan *change leader*, seperti dalam kegiatan *sharing knowledge* antar unit terkait projek inovasi.

Indikator yang dilombakan untuk Nilai Melayani adalah :

→ Dilihat dari asas kebermanfaatan dari inovasi melayani yang diciptakan, semakin manfaat dari inovasi melayani yang diciptakan ini bisa dirasakan oleh antar Subdit/Satker atau bahkan Stakeholder Eksternal, maka nilai yang akan diperoleh adalah 3 dan ini adalah nilai tertinggi. Jika jangkauan manfaatnya bisa dirasakan untuk level Internal Subdit/Satker saja, maka nilainya adalah 2. Terakhir adalah nilai 1 jika jangkauan manfaatnya hanya dirasakan untuk 1 bagian saja di dalam Subdit/Satker.

Grafik 2.1 Penilaian dari Aspek Dampak/Manfaat

Grafik 2.2 Penilaian dari Aspek Kualitas Proses Bisnis

→ Dilihat dari asas pengkategorian jenis inovasi yang diciptakan, jika inovasi melayani yang diciptakan merupakan bagian dari kategori Membuat proses bisnis baru maka nilai yang diperoleh maksimal di angka 3. jika inovasi melayani yang diciptakan merupakan bagian dari kategori Percepatan proses bisnis yang sudah ada maka nilai yang diperoleh maksimal di angka 2. Terakhir, jika kategori inovasi adalah Menerapkan bisnis proses yang ada, maka nilai yang diperoleh hanya di angka 1.

- Indikator yang dilombakan untuk **ASPEK KEPEMIMPINAN** adalah dilihat dari keterlibatan pemimpin unit (eselon III) didalam mengimplementasikan nilai melayani, sehingga memastikan bahwa nilai melayani tersebut memang telah diimplementasikan di unitnya, adapun nilai dan indikatornya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3 Penilaian Bobot Inovasi dari Aspek Kepemimpinan

		INDIKATOR **Nilai Kulaitas Pimpinan**
NILAI	3	Leader terlibat aktif di semua program dan mendorong keterlibatan semua pegawai di unitnya
	2	Leader hadir dan memberikan support atas semua program, misalnya melakukan perencanaan, eksekusi hingga evaluasi
	1	Leader hadir di semua program

- Indikator yang dilombakan untuk **ASPEK KEPUASAN STAKEHOLDER** adalah dilihat dari manfaat atau hasil yang dirasakan oleh stakeholder (internal/ekstern al) mengenai inovasi Melayani yang telah diimplementasikan, adapun form survey yang diberikan adalah sebagai berikut :

SURVEY KEPUASAN STAKEHOLDER

NO	PERNYATAAN	SANGAT TIDAK SETUJU		SETUJU		SANGAT SETUJU	
		1	2	3	4	5	6
1	Proses "inovasi pelayanan" yang diberikan memberikan manfaat yang signifikan bagi kami						
2	Proses "inovasi pelayanan" yang dilakukan membuat kami jadi lebih mudah, lebih aman, lebih cepat dll.						
3	Proses "inovasi pelayanan" ini membantu mempercepat proses kerja kami kedepannya. Singkat Tidak Setuju						

Note:
- Pernyataan dalam survey dapat diganti disesuaikan dengan jenis inovasi pelayanan yang dimaksid, sehingga memudahkan stakeholder didalam memberikan penilaian
- Perwakilan dari stakeholder diminta untuk memberikan tanda (v) dikolom yang telah disediakan
- Survey dilakukan kepada perwakilan stakeholder internal atau eksternal 9minimal 3 hasil survey)

Pelaksanaan *value competition* sejak tahun 2019, diresmikan oleh Dirjen Minerba. Kegiatan tersebut juga diikuti oleh 27 eselon III. Penilaian *value competition* dilakukan oleh tim penilai yang berasal dari internal maupun eksternal Ditjen Minerba. Dari 27 inovasi yang ada di Ditjen Minerba, terpilih 10 inovasi terbaik. Kemudian dari 10 tersebut,

dilanjutkan kepada pemilihan 3 inovasi, berikut ini 3 inovasi terbaik pada tahun 2019 yaitu:

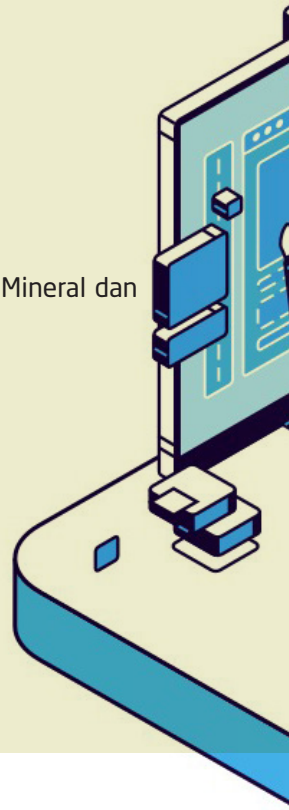
1. Juara 1: Andri Budhiman Firmanto, S.T., M.Eng. - Kepala Subdirektorat Pengawasan Usaha Eksplorasi Mineral dengan judul innovasi adalah Pengelolaan Data Eksplorasi Pertambangan Exploration Data Warehouse
2. Juara 2: Indra Yuspiar, S.E.,M.Ak. – Subdirektorat Bimbingan Usaha Mineral dengan judul innovasi Sistem Keuangan dan Monitoring Belanja Barang (Sikembar)
3. Juara 3: Tresnasih Jusuf, S.E. - Subdirektorat Pelaksanaan Penerimaan Mineral Dan Batubara dengan judul innovasi e-Rekon Data PNBP Sub Sektor Mineral dan Batubara

Pada acara penilaian akhir *Value Competition* 2020, dipaparkan 5 (lima) project terbaik di lingkungan Ditjen Minerba pada tahun 2020. Berikut ini adalah 5 project terbaik, antara lain:

1. Subdit Bimbingan Usaha Mineral
   Nama project : Minepedia
   Change Leader : Indra Yuspiar, S.E.,M.Ak.
2. Subdirektorat Pelaksanaan Penerimaan Mineral Dan Batubara
   Nama project : Aplikasi E-Rekon
   Change Leader : Tresnasih Jusuf, S.E.
3. Subdirektorat Perlindungan Lingkungan Mineral Dan Batubara
   Nama project : Pengembangan SMART-EVIRA, Evaluasi Reklamasi dengan Inderaja
   Change Leader : Ahmad Syauqi, S.T., M.Ak.
4. Subdirektorat Pengawasan Usaha Eksplorasi Mineral
   Nama project : Pelayanan Fasilitasi Penyelesaian Permasalahan Kegiatan Eksplorasi Pada Kawasan Hutan
   Change Leader : Andri Budhiman Firmanto, S.T., M.Eng.
5. Subdirektorat Keselamatan Pertambangan Mineral Dan Batubara
   Nama project : Sistem Informasi Pengawasan Online
   Change Leader : (Plt.) Ahmad Syauqi, S.T., M.Ak.

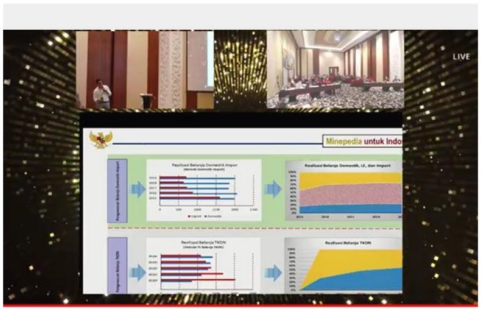
Project tersebut diatas dilakukan penilaian oleh para juri dari luar unit lingkungan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara. Para juri yang melakukuan penilaian adalah sebagai berikut:

1. Biro Organisasi dan Tata Laksana KESDM
   Bapak Ir. M. Rizwi Jilanisap Hisyam
2. Inspektorat Jenderal KESDM
   Ibu Kory Naiborhu dan Bapak Purwanto
3. Kementerian PAN dan RB
   Bapak Achmad Yunus
4. Chief of Learning Development Solution PT GML Performance Consulting
   Bapak Bayu Setiaji
5. Penggerak Reformasi Birokrasi
   Bapak Regi Wahyu



Setelah dilakukan pemaparan dari kelima besar finalis dan dilakukan penilaian oleh Tim Juri, berikut ini adalah hasil dari penilaian :

No	Subdirektorat	Project Pelayanan	Penilai					Score	Juara
			1	2	3	4	5		
1	Bimbingan usaha mineral	Aplikasi Mainpedia	22	30	25	27	24	**128**	1
2	Perlindungan Mineral dan Batubara	Aplikasi SMART EVIRA	22	28	25	26	23	**124**	2
3	Pelaksanaan penerimaan Mineral dan Batubara	Aplikasi E-Rekon	23	28	25	23	22	**121**	3
4	Pengawasan usaha eksplorasi mineral	Penyelesaian permasalahan kegiatan eksplorasi	21	26	25	24	22	**118**	4
5	Keselamatan	Aplikasi Sipo	22	26	25	20	22	**115**	5



Live chat
Top chat 17

08.48 Vidianto Sinaga Semangat Pagiiiiiii..!!!!

P 08.51 Putri Elma Octavya Semangat Pagi

08.52 andri andali IT JABAR - HAdirrrrr

08.53 Robby Atmaja Semangat Pagi...ciao...ciao...ciao SDPL go go...👍👍

Live chat
Top chat 11

08.48 Vidianto Sinaga Semangat Pagiiiiiii..!!!!

P 08.51 Putri Elma Octavya Semangat Pagi

08.52 andri andali IT JABAR - HAdirrrrr

08.53 Robby Atmaja Semangat Pagi...ciao...ciao...ciao SDPL go go...👍👍

08.53 Sandyaqus Riawan hadir

Pembukaan dan Sambutan
Sesditjen Minerba Acara Penilaian Akhir Value Competition 2020 Ditjen Minerba

Pemenang Value Competition 2020
dan Penganugerahan Change Agent
Terinspiratif di Lingkungan Diretktorat
Jenderal Mineral dan Batubara

2) Deregulasi Kebijakan

Berikut ini beberapa terobosan yang telah dilakukan oleh Ditjen Minerba pada tahun 2019-2020 terkait dengan deregulasi kebijakan adalah sebagai berikut:

- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara telah diundangkan pada tanggal 10 Juni 2020
- RUU Minerba tercatat telah masuk Program Legislasi Nasional sejak Tahun 2015 s/d 2019
- Konsultasi Publik RUU Minerba telah dilakukan sejak tahun 2018 s/d 2020 dengan melibatkan Pemerintah Daerah, Perguruan Tinggi, Akademisi dan Mahasiswa serta Masyarakat Sipil, Organisasi pengamat Pertambangan, juga pelaku usaha
- Rapat kerja Komisi VII, dilanjutkan dengan penandatanganan draft RUU oleh Mentri ESDM bersama wakil-wakil dari setiap fraksi Komisi VII diakhiri dengan Sidang paripurna DPR RI pada tanggal 12 Mei 2020 menjadi hari yang bersejarah dengan telah disetujuinya RUU Minerba untuk kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Mineral dan Batubara.

Klaster I Perbaikan Tata Kelola Pertambangan Nasional

a) Upaya Meningkatkan Eksplorasi dan Dana Ketahanan Cadangan Minerba.
   Kewajiban penyediaan data ketahanan cadangan mineral dan batubara untuk kegiatan penemuan cadangan baru demi mendorong kegiatan eksplorasi untuk penemuan deposit minerba.
b) Rencana Pengelolaan Mineral dan Batubara Nasional
   1. Rencana Pengelolaan Mineral dan Batubara Nasional wajib ditetapkan oleh Menteri dalam jangka waktu paling lambat 2 tahun sejak UU Minerba berlaku (Pasal 172D).
   2. Rencana Pengelolaan Mineral dan Batubara Nasional ditetapkan untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat ditinjau kembali 1 kali dalam 5 tahun atau sewaktu-waktu setelah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam PP (Pasal 8B ayat (3).
c) Pengaturan SIPB, IUP Batuan, dan Izin Pertambangan Rakyat (IPR)
   Hadirnya perizinan untuk pertambangan batuan dalam bentuk Surat Izin Penambangan Batuan (SIPB) yang mudah dan sederhana.
d) Konsep Wilayah Hukum Pertambangan Indonesia
   Wilayah hukum pertambangan adalah seluruh wilayah hukum Indonesia meliputi ruang darat, ruang laut termasuk ruang dalam bumi sebagai satu kesatuan wilayah yakni kepulauan Indonesia, tanah di bawah perairan dan landas kontinen (Pasal 1 angka 28a)
e) Pendelegasian Kewenangan Perizinan Pertambangan ke Daerah
   Tanggung jawab pengelolaan anggaran saran proasarana serta operasi inspektur tambang dibebankan kepada Menteri.

Klaster II keberpihakan pada kepentingan nasional

a. Kewajiban Divestasi 51%
   Kewajiban badan usaha pemegang IUP/IUPK Operasi Produksi yang sahamnya dimiliki asing untuk melakukan divestasi saham secara langsung 51% secara berjenjang kepada pemerintah pusat, pemda, BUMN, BUMD dan/

atau BU Swasta Nasional

b. Kebijakan Peningkatan Nilai Tambah Mineral dan Batubara yang Konsisten

   Kewajiban pengolahan dan pemurnian mineral di dalam negeri dalam rangka peningkatan nilai tambah (Pasal 102).

c. Penguatan BUMN

   BUMN dapat mengalihkan sebagian wilayah IUP/IUPK kepada pihak lain, dengan kepemilikan saham mayoritas (minimal 51%) wajib dimiliki oleh BUMN

d. Pengendalian Produksi dan Penjualan

   Pemerintah Pusat berwenang menetapkan jumlah produksi, penjualan, dan harga mineral/ batubara (Pasal 5 ayat (2)).

e. Peningkatan Penerimaan Negara di Sektor Pertambangan

   Penegasan pengaturan Kelanjutan Operasi KK/PKP2B menjadi IUPK sebagai Kelanjutan Operasi dengan mempertimbangkan upaya peningkatan penerimaan Negara

   Klaster III Kepastian Hukum Dan Kemudahan Berinvestasi

Klaster III Kepastian Hukum Dan Kemudahan Berinvestasi

a. Jaminan Pemanfaatan Ruang dan Kawasan untuk Kegiatan Pertambangan

   Pemberian jaminan dilakukan melalui:

   Penetapan WIUP/WIUPK yang *clear and clean* (CnC) , WIUP/WIUPK yang ditetapkan telah sesuai dengan tata ruang, kawasan dan zonasi

   Serta melibatkan usulan (penentuan) dari Pemerintah Daerah dan memperhatikan pendapat masyarakat terdampak, dengan batas waktu yang ditetapkan

b. Perpanjangan KK/PKP2B Menjadi IUPK

   Peningkatan penerimaan negara menjadi pertimbangan utama dalam perpanjangan KK dan PKP2B menjadi IUPK

c. Penyederhanaan Perizinan/Penggabungan IUP Eksplorasi dan IUP Operasi Produksi

   Penggabungan IUP tahap eksplorasi dan operasi produksi dengan ketentuan:

   - Masa berlaku tiap tahapan kegiatan diberikan dengan rincian waktu yang jelas;
   - Kegiatan produksi hanya dapat dilakukan

setelah memenuhi kewajiban teknis dan lingkungan

d. Pemberian Insentif Non Fiskal Bagi Pihak Yang Melakukan Hilirisasi

Perizinan yang Terintegrasi dengan Fasilitas Pengolahan dan/atau Pemurnian logam atau Kegiatan Pengembangan dan/atau Pemanfaatan Batubara diberikan untuk jangka waktu 30 (tiga puluh) tahun dan diberikan perpanjangan selama 10 tahun setiap kali perpanjangan setelah memenuhi persyaratan

e. Penyelesaian Hak Atas Tanah (Pasal 137 A)

Penyelesaian permasalahan hak atas tanah dilakukan oleh Pemerintah Pusat melalui mediasi dalam hal tidak tercapainya kesepakatan antara Pemegang IUP atau IUPK dengan pemegang hak atas tanah

Klaster IV Pengelolaan Lingkungan Hidup

a. Kewajiban Reklamasi dan Pascatambang Hingga Tingkat Keberhasilan 100%

Penegasan pengaturan kewajiban Reklamasi dan Pascatambang bagi Pemegang IUP atau IUPK yang izinnya berakhir terdapat ketentuan Sanksi Pidana bagi yang tidak melaksanakan Reklamasi dan Pascatambang

b. Keseimbangan Antara Pemenuhan Lahan Yang Sudah Dibuka dengan

Pemegang IUP/IUPK wajib memenuhi keseimbangan antara lahan yang akan dibuka dan lahan yang sudah direklamasi dengan batasan tertentu yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (Pasal 99 ayat (3) huruf a).

c. Sanksi Pidana Khusus Yang Tidak Melakukan Reklamasi dan Pascatambang

1) Sanksi Pidana bagi pemegang IUP atau IUPK yang dicabut atau berakhir dan tidak melaksanakan:
   - Reklamasi dan/atau Pascatambang; dan/atau
   - Penempatan dana Jaminan Reklamasi dan/atau Jaminan Pascatambang, dipidana paling lama 5 tahun penjara dan denda paling banyak Rp100.000.000.000,00 (Pasal 161B ayat (1).
2) Dalam hal pengakhiran IUP/IUPK dikarenakan tidak dipenuhinya ketentuan pengelolaan lingkungan hidup, pengenaan sanksi pidana didahului dengan pemberian sanksi administrative

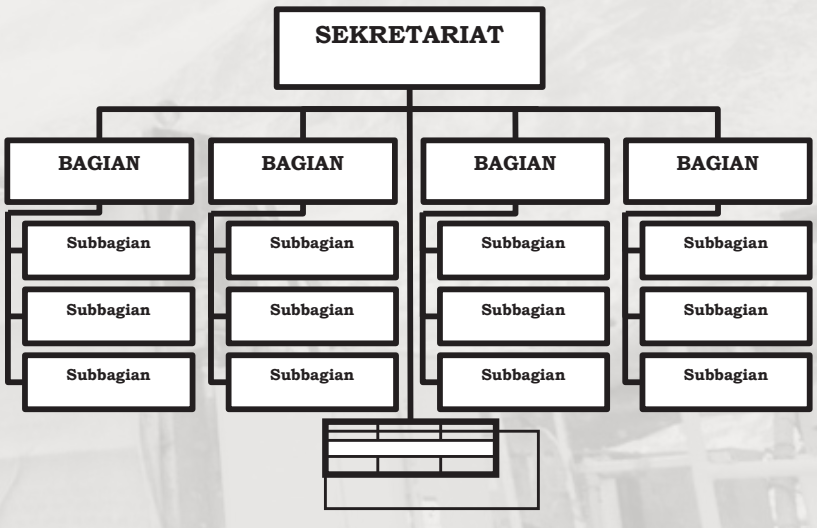
3) Organisasi/Kelembagaan

Dalam era reformasi seperti sekarang ini, penataan Lembaga atau organisasi pemerintah telah menjadi suatu kebutuhan yang sangat mendesak untuk membentuk sebuah keperintahan yang baik (good governance). Penataan kelembagaan yang dilakukan pada Ditjen Minerba adalah bagaimana membuat struktur organisasi ramping, sehingga kelembagaan menjadi efektif dan efisien. Reformasi kelembagaan perlu dilakukan di lingkungan Ditjen Minerba untuk mewujudkan birokrasi yang handal. Dalam melakukan reformasi kelembagaan dan birokrasi, terdapat tiga elemen strategis yang harus dipenuhi dalam mengimplementasikannya, antara lain:

a) Struktur organisasi yang adaptif, berbasis isu, bersifat lintas sektor, dan responsif terhadap isu internasional;
b) Tata Kelola yang bersifat inklusif dan berbsis teknologi informasi dan komunikasi;
c) Budaya dan manajemen SDM yang kreatif, sistemik, berwawasan global dan proaktif

dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan publik.

Penataan kelembagaan diharapkan dapat memiliki tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*), hal tersebut perlu untuk diwujudkan dalam menghadapi tantangan yang semakin dinamis. Pada tahun 2020 Ditjen Minerba telah melakukan penyederhanaan birokrasi. Penyederhanaan Birokrasi yang dilakukan adalah dengan memangkas jabatan struktural eselon 4 dan eselon 3. Berkut ini adalah contoh struktur organisasi Setditjen Minerba, sebelumnya terdiri dari beberapa bagian, akan disederhanakan seperti began organisasi dibawah ini.



4) Tata Laksana

Penataan Tata Laksana dilakukan melalui serangkaian proses analisis dan perbaikan tata Kelola birokrasi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas system, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efiktif, efisien dan terukur. Selain menata prosedur standar kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, perbaikan tata Kelola juga meliputi perbaikan system penyelenggaraan layanan pemerintahan kepada pemangku kepentingan, sehingga mampu mengungkit terjadinya reformasi layanan.

Pada area tata laksana ada beberapa hal yang telah dilakukan oleh Ditjen Minerba,yaitu:

- Pada tahun 2018 Ditjen Minerba telah Menyusun Peta Proses Bisnis. Penyusunan dan penetapan proses Bisnis Ditjen Minerba dilakukan dari level 1 s.d level 4. Peta proses bisnis tersebut telah dituangkan dalam Keputusan Dirjen Mineral dan Batubara Nomor 315.K/30/DJB/2018 tentang Proses Bisnis Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara
- Penyusunan Sop Online Ditjen Minerba, yaitu

terdiri dari 275 Sop

- Evaluasi Peta Proses Bisnis Ditjen Minerba dilakukan pada tahun 2019
- Evaluasi 28 SOP Direktorat Penerimaan Mineral dan Batubara

5) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

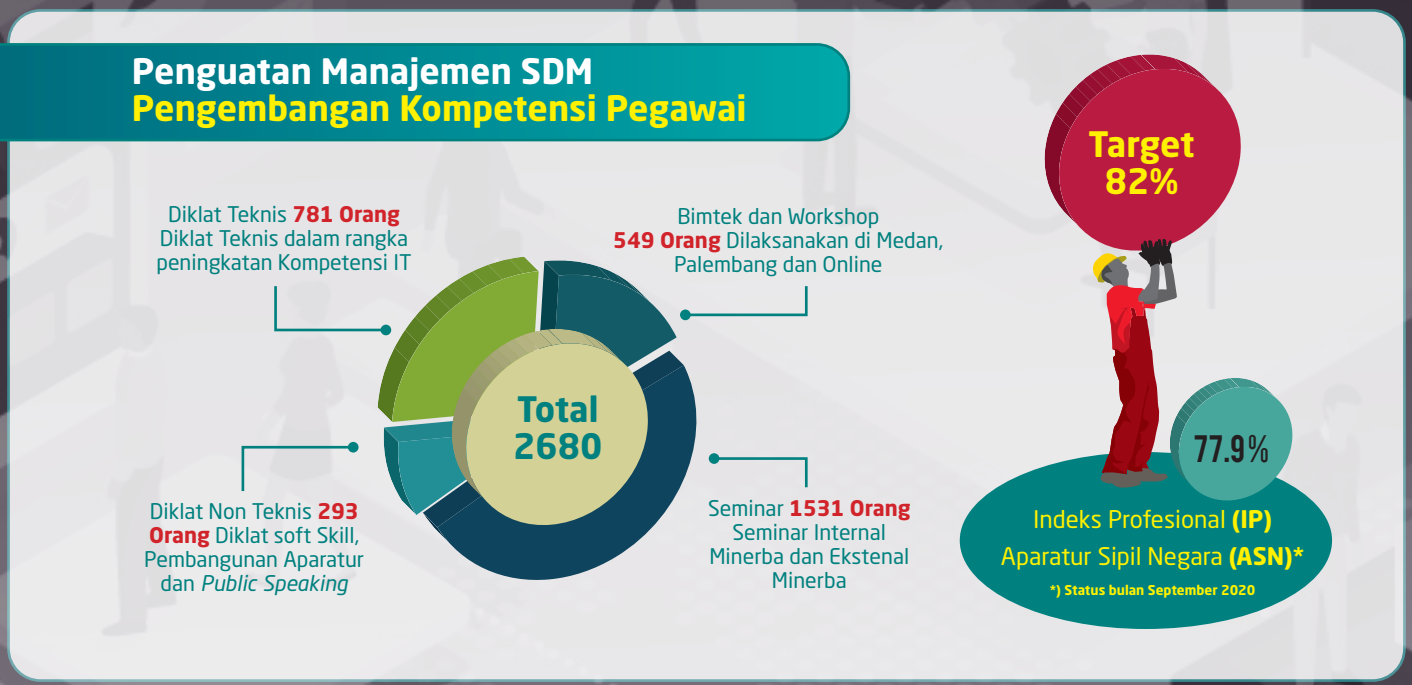
Dalam hal ini bertujuan untuk memperoleh system manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang professional. Area manajemen SDM merupakan elemen terpenting bagi organisasi dalam mencapai visi, misi, program dan kegiatan yang telah direncanakan.

Aparatur sipil negara (ASN) adalah kunci dan motor penggerak perubahan dan pembangunan bangsa Indonesia. Melalui kinerja ASN pula, maka kebijakan, peraturan, birokrasi dan anggaran dibuat dan diwujudkan. Pada tahun 2020 jumlah pegawai Ditjen Minerba sebesar 1115 pegawai terdiri dari pegawai pria 861 pegawai dan 254 pegawai wanita dengan sebaran pegawai

1. Sesditjen Minerba: 109 pegawai
2. DBP: 57 pegawai
3. DBM: 71 Pegawai
4. DBB: 71 pegawai
5. DBN: 47 pegawai
6. DBT: 750 pegawai

Pegawai Ditjen Minerba tidak hanya berkantor di Jakarta saja, tetapi tersebar luas diseluruh Indonesia yang bertujuan untuk mempermudah pengawasan. Terdapat 620 pegawai penempatan provinsi atau 56% dari total pegawai Minerba.

Pengembangan kompetensi pegawai pada tahun 2020 masih terus berlangsung. Saat ini sedang dilakukan evaluasi kompetensi pegawai yang kemudian dialkukan evalusasi untuk pengembangan pegawai selanjutnya.



Ditjen Minerba masih berupaya meningkatkan terus nilai Indek Profesionalitas ASN di lingkungan Ditjen MInerba, hingga sepember 2020, Indeks Profesionalitas ASN Minerba sebesar 77,9% dengan targerti tahun 2020 adalah sebesar 82%. Sampai dengan bulan september Minerba telah mengikut sertakan pegwai dengan total 2680 penyertaan, Bimbtek dan Workshop 549 pegwai, Seminar 1531 Pegawai, Diklat Non Teknis 293 pegawai dan diklat teknis 781 pegawai.

6) Akuntabilitas

Pada Area akuntabilitas, terdapat keterlibatan pimpinan di lingkungan Ditjen Minerba pada Rapat Pembahasan Renstra sampai dengan Monitoring dan evaluasi kinerja. Rapat pimpinan dilaksakan rutin setiap seminggu sekali guna melakukan pemantauan:

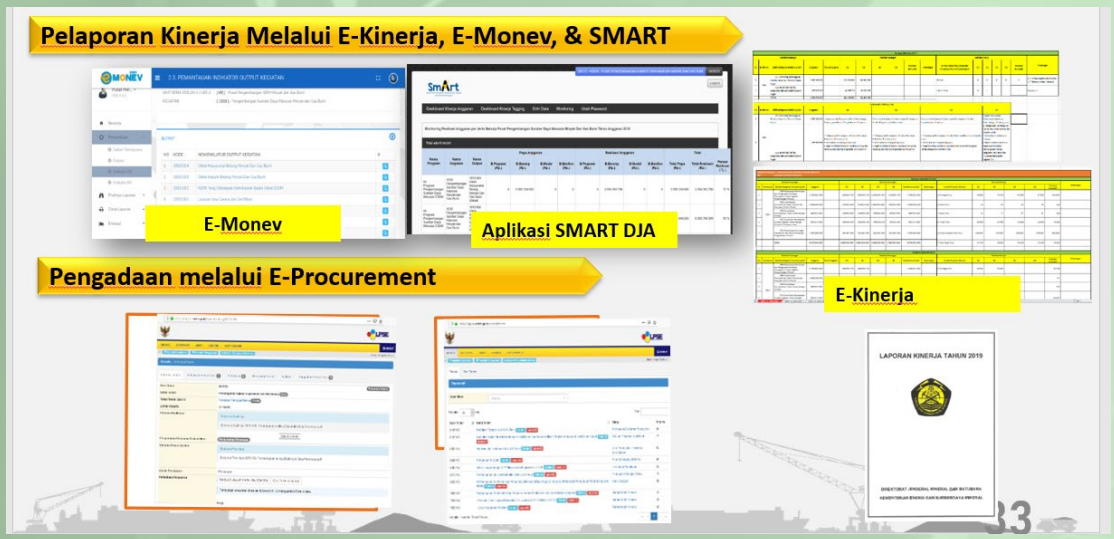
1. Progress tindak lanjut pending issues
2. Monev Capaian Kinerja
3. Tindak Lanjut Isu strategis
4. Penyusunan Kebijakan2 strategis
5. Monev Rencana Realisasi Kegiatan dan Anggaran

Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilakukan di lingkungan Ditjen Minerba dengan menginduk kepada renstra Kementerian ESDM, kemudian diturunkan ke dalam rentra ditjen minerba, lalu disusun indikator kinerja unit (Unit) sebagai sasaran capaian ditjen minerba, kemudian dibuat perjanjian kinerja sebagai indikator capaian kinerja eselon II yang kemudian dijabarkan kepada seluruh SKP pegawai untuk mencapai sasaran/tujuan kinerja unit.

Pada pengelolaan dan pelaporan akuntabilitas kinerja, Ditjen Minerba menggunakan sistem pelaporan berbasis online diantaranya E-monev, E-kinerja dan SMART serta pengadaan melalui E-procurement.

Pembahasan Rencana Strategis dan Monev Capaian Kinerja di lingkungan Ditjen Minerba

Pembahasan Rencana Strategis dan Monev Capaian Kinerja di lingkungan Ditjen Minerba



Pelaporan Kinerja Melalui Apikasi Online

7) Pengawasan

Ditjen minerba telah melaksanakan sosialisasi gratifikasi dengan narasumber KPK dan nota dinas kepada seluruh pegawai. Pengendalian gratifikasi juga dilakukan dengan cara melakukan internalisasi melalui whatsapp, banner, video dan media lainnya

Sosialisasi Gratifikasi oleh KPK di Ditjen Minerba Tahun 2019

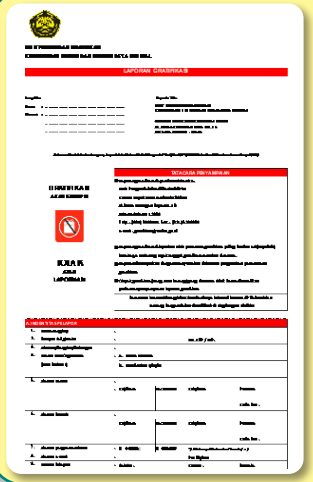
Internalisasi Gratifikasi di lingkungan Ditjen Minerba

Internalisasi melalui whatsapp, banner, video dan media lainnya

Ditjen minerba telah melakukan inovasi terhadap pengendalian gratifikasi dengan membangun sistem pelaporan gratifikasi secara online, sebelumnya pelaporan gratifikasi dilakukan secara manual menggunakan kertas dan harus tatap muka dengan adanya sistem e-gratifikasi, pelapor dapat lebih mudah, lebih cepat dalam melakukan pelaporan dan dapat melakukan traking secara online.

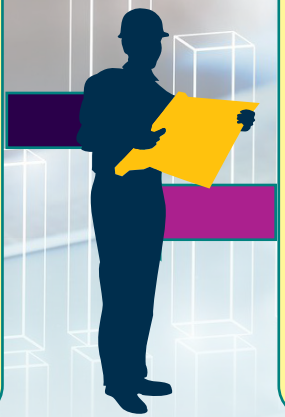
Ditjen minerba juga telah membangun sarana dan prasarana sebagai bentuk peningkatan pengawasan dengan menenerapkan akses card/finger print untuk membatasi akses menuju gedung/ruangan kantor. Selain itu, ditjen minerba terus berkomitmen untuk menjunjung integritas dalam pelayanan melalui pembangunan zona integritas, dimana

PENINGKATAN PENGAWASAN
INOVASI E-GRATIFIKASI MINERBA

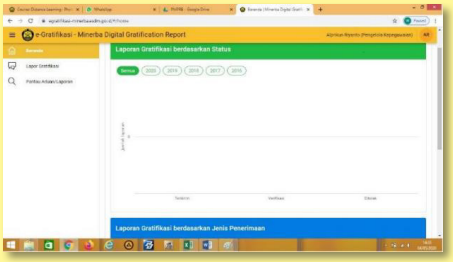


BEFORE

menggunakan paper, laporan harus pada jam kerja, mudah hilang, tdk dpt ditracking

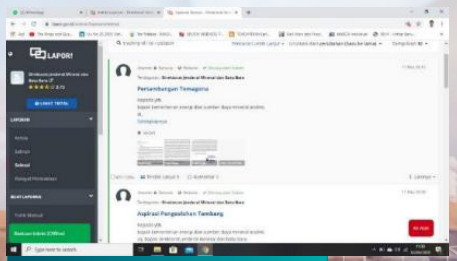


AFTER

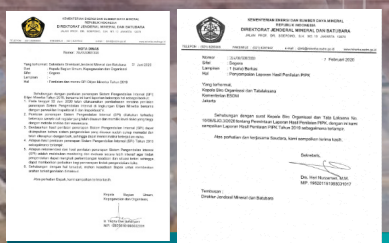


e-gratifikasi, lebih mudah, cepat, online tracking dan transparan

PENGUATAN PENGAWASAN
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS



Seluruh pengaduan ditindaklanjuti



Evaluasi internal SPI dan PIPK secara berkala

Pembangunan 4 unit ZII

ditjen minerba mengusulkan 4 unit pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

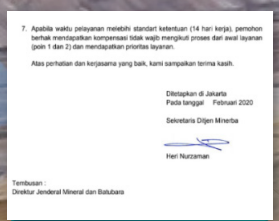
8) Pelayanan Publik

Ditjen minerba terus melakukan inovasi dalam meningkatkan pelayanan publik dengan membangun aplikasi layanan perizinan online, dengan menerapkan perizinan online dapat memangkas birokrasi/alur perizinan menjadi lebih efektif dan memangkas waktu proses perizinan dan mengurangi tatap muka sehingga mencegah terjadinya gratifikasi dan kkn. Ditjen minerba juga telah memiliki maklumat pelayanan dan melakukan riviu standart pelayanan dengan melibatkan stakeholder selain itu SOP di riviu secara berkala. Penghargaan juga diberikan kepada pegawai minerba sebagai change leader terbaik dan terfavorit, change agent terbaik dan terfavorit, dan pemenang value competition minerba serta penghargaan untuk petugas layanan frontliner. Ditjen minerba juga memberikan kompensasi bagi penerima layanan tidak sesuai standart dengan memberikan kemudahan tanpa harus mengikuti proses dari awal perizinan dan mendapat prioritas layanan.

Ditjen minerba melaksanakan survei kepuasan masyarakat secara berkala, untuk mengetahui indeks pelayanan ditjen minerba, berdasarkan hasil survei pelayanan di lingkungan Ditjen Minerba berkategori sangat baik, indeks kepuasan masyarakat ini juga dapat diakses di website ditjen minerba. Survei dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada customer setelah menerima layanan

REWARD AND PUNISHMENT DAN KOMPENSASI LAYANAN

PIAGAM PENGHARGAAN BAGI FRONTLINER TERBAIK



7. Apabila waktu pelayanan melebihi standart ketentuan (14 hari kerja), pemohon berhak mendapatkan kompensasi tidak wajib mengikuti proses dari awal layanan (poin 1 dan 2) dan mendapatkan prioritas layanan.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

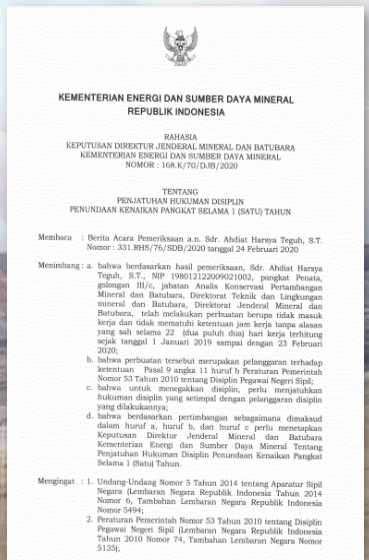
Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal Februari 2020

Sekretaris Ditjen Minerba

Heri Nurzaman

Tembusan :
Direktur Jenderal Mineral dan Batubara

KOMPENSASI LAYANAN



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA

RAHASIA
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
NOMOR : 168.K/70/DJB/2020

TENTANG
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
PENUNDAAN KENAIKAN PANGKAT SELAMA 1 (SATU) TAHUN

Membaca : Berita Acara Pemeriksaan a.n. Sdr. Abdiat Harsya Teguh, S.T. Nomor : 331.RHS/76/SDB/2020 tanggal 24 Februari 2020

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan, Sdr. Abdiat Harsya Teguh, S.T., NIP 198012122009021002, pangkat Penata, golongan III/c, jabatan Analis Konservasi Pertambangan Mineral dan Batubara, Direktorat Teknik dan Lingkungan mineral dan Batubara, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara, telah melakukan perbuatan berupa tidak masuk kerja dan tidak mematuhi ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 22 (dua puluh dua) hari kerja terhitung sejak tanggal 1 Januari 2019 sampai dengan 23 Februari 2020;

b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 9 angka 11 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

c. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (Satu) Tahun.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135);

PENEGAKAN DISIPLIN

Penyerahan Apresiasi

Para Pemenang Berdasarkan Kinerja Yang Inovatif Dalam 1 Tahun. Penilainya Dilakukan Oleh Panelis Yang Berasal Dari APIP, LIPI, Kemenpan Rb Dan Konsultan Pelayanan Publik

Pemenang Mendapatkan Reward Berupa Piagam Penghargaan Dan Piala, Selain Itu Berhak Diusulkan Mengikuti Peningkatan Kompetensi Di Lembaga Profesional Di Luar Negeri

Demi meningkatkan kualitas pelayanan, ditjen minerba membangun sarana prasarana pelayanan RPIIT yang lebih nyaman. kondisi ruang pelayanan sebelum renovasi sangat sempit dan tidak nyaman. setelah dilakukan perbaikan ruang pelayanan menjadi lebih luas, rapih, informatif dan sangat nyaman

Percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan pembangunan Zona Integritas tetap dilaksanakan dengan beradaptasi dengan kebiasaan baru. Sebagai salah satu bentuk reform Ditjen Minerba adalah pemanfaatan aplikasi dan teknologi daring dalam implementasi reformasi birokrasi dan pembangunan zona integritas. Pembangunan RB dan ZI dilaksanakan menggunakan Virtual Meeting, Whatsapp maupun aplikasi berbasis online lainnya. Selama pandemic berlangsung Ditjen Minerba tetap melakukan pelayanan baik internal maupun eksternal secara prima. Layanan internal berupa persuratan, laporan kinerja harian, aplikasi-aplikasi pelayanan yang berbasis online memudahkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang prima dengan terus meningkatkan kinerja. Selain itu, selama pendemi Covid 19 aspek kesehatan pegawai menjadi concern utama, dengan memberikan pelayanan berupa medical kit yang diberikan secara periodic, asupan nutrisi penambah gizi dan daya tahan tubuh serta fasilitas kesehatan khususnya pelayanan Covid 19 berupa rapid test/SWAB test dengan layanan internal yang diberikan ditjen minerba diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

Peningkatan layanan eksternal bagi masyarakat umum tetap menjadi focus utama ditjen minerba meskipun ditengah pandemic Covid-19. Selama pandemic Covid-19 Ditjen Minerba meluncurkan Hotline Layanan khusus sebagai respon antisipasi pandemic agar masyarakat dapat dengan mudah mengakses informasi maupun perizinan di lingkungan Ditjen Minerba dan tidak menerima berkas fisik dengan menyediakan akses persuratan secara elektronik untuk mengurangi tatap muka. Selain itu, ditjen minerba mengadakan seminar online secara gratis bagi masyarakat umum untuk membantu program pemerintah dalam memerangi Covid-19 bersama masyarakat.

Sebagai upaya percepatan Reformasi Birokrasi, pelayanan public dilingkungan Ditjen Minerba sudah berbasis online. Sistem e-office Ditjen Minerba telah di implementasikan dalam melayani informasi maupun perizinan subsector minerba melalui beberapa aplikasi diantaranya MOMS, Perizinan Online, MOMI, MODI, e-PNBP dan MVP. Dengan implementasi e-office di lingkungan Ditjen Minerba memberikan dampak positif di tengah pandemic Covid-19, karena pelayanan public dilakukan secara daring dengan tidak harus bertatap muka

Sebagai respon cepat menghadapi pandemic Covid-19 Ditjen Minerba selalu menerapkan protocol kesehatan dengan adaptasi kebiasaan baru pada kegiatan perkantoran selama pandemic Covid-19. Adaptasi kebiasan bar uterus disosialisasikan dan diterapkan secara disiplin untuk mencegah penyebaran Covid-19 di area perkantoran Ditjen Minerba. Sebagai bentuk media sosialisasi Ditjen Minerba membuat video protocol kesehatan yang dapat diakses pegawai dan masyarakat umum.

2.2 Kebutuhan dan Harapan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2015-2019 maka ada beberapa hal yang menjadi kebutuhan dan harapan pada delapan area perubahan, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan pada lingkungan Ditjen Minerba diharapkan dapat membawa perubahan yang sisematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja pada Ditjen Minerba, pola pikir serta budaya kerja individu maupun unit kerja di lingkungan Ditjen Minerba untuk menjadi lebih baik. Target dari program manajemen perubahan adalah terciptanya komitmen dari seluruh elemen di lingkungan Ditjen Mnerba, baik pegawai maupun pimpinan untuk dapat melaksanakan birokrasi yang bersih, transparan, akuntabel, terciptanya budaya kerja yang efektif dan efisien sehinggal dapat memberikan pelayanan publik yang terbaik.

Perubahan tersebut meliputi beberapa hal, yaitu:

a) Terbentuknya komitmen dan konsistensi pimpinan dan seluruh jajaran pegawai Ditjen Minerba dalam melaksanakan reformasi Birokrasi;
b) Terwujudnya perubahan pola pikir dan budaya kerja Ditjen Minerba;
c) Budaya perubahan yang melekat pada Ditjen Minerba;
d) Terbentuknya Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba Tahun 2020 - 2024;
e) Terdapat keterlibatan lansung dari *Change Leader* dan *Change Agent* di lingkungan Ditjen Minerba;
f) Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Road Map Reformasi Birokrasi pada setiap tahunnya;
g) Terciptanya pola pikir dan budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Kementerian ESDM;
h) Terlaksananya program-progaram budaya perubahan yang telah disusun oleh *Change Agent* di lingkungan Ditjen Minerba

Manajemen perubahan memegang peranan strategis dalam menciptakan organisasi pembelajaran menuju perubahan yang lebih baik, dalam hal ini Ditjen Mnerba terus memberikan pembekalan terhadap seluruh pegawai dan para pemangku kepentingan guna meningkatkan kapasitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Perubahan pola pikir baru dipelihara dan aspirasi dari para Agen Perubahan (*Change Agent*) ditampung dan dilaksanakan untuk memperkuat area manajemen perubahan. Setiap kegiatan perubahan dilakukan secara terencana dan terukur, sehingga keberhasilan dalam area manjemen perubahan dapat diwujudkan dengan baik.

2. Deregulasi Kebijakan

Deregulasi kebijakan merupakan salah satu program dalam reformasi birokrasi yang diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dalam pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Ditjen Minerba. Efektifitas yang diharapkan dalam deregulasi kebijakan di lingkungan Ditjen Minerba antara lain dapat menurunkan tumpeng tindih peraturan dari seluruh tingkatan pemerintahan serta efektifitas dalam pengelolaan perundang-undangan.

Pada area deregulasi kebijakan, diharapkan Ditjen Minerba dapat melakukan beberapa hal diantaranya adalah:

a) Terwujudnya kebijakan terkait pelayanan dan

atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan subsektor Mineral dan Batubara;

b) Terwujudnya penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi Nasional (Prolegnas)

c) Terwujudnya penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi subsektor Mineral dan Batubara.

3. Penguatan Organisasi

Program penguatan organisasi di lingkungan Ditjen Minerba ditujukan untuk mengatasi masalah dalam meningkatkan efisiensi organisasi, guna untuk menjaga proporsionalitas dan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehinggal organisasi Ditjen Minerba menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran.

Pada area penguatan organisasi di Ditjen Minerba, diharapkan dapat melakukan beberapa hal seperti:

a) Terwujudnya penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi Ditjen Minerba yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai proses bisnis Ditjen Minerba, dengan mempertimbangkan kinerha utama yang dihasilkan;

b) Terpenuhinya jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi;

c) Terlaksananya evaluasi kelembagaan berbasis kinerja.

d) Terwujudnya pembentukan kantor regional di daerah untuk menangani Inspektur Tambang yang tersebar diseluruh provinsi Indonesia.

4. Penataan Tata Laksana

Pada area tata laksana ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas system, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur pada lingkungan Ditjen Minerba. Target program penataan ketatalaksanaan adalah meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi maupun manajemen organisasi, guna untuk terwujudnya efisiensi proses manajemen pemerintahan dan meningkatnya kinerja organisasi Ditjen Minerba.

Adapun program ketata laksanaan yang diharapkan pada Ditjen Minerba, antara lain:

a) Terlaksananya evaluasi proses bisnis Ditjen Minerba yang selaras dengan proses bisnis dan Renstra Kementerian ESDM;

b) Tersusunnya Information Technology (IT) Masterplan Ditjen Minerba;

c) Terwujudnya tata Kelola Menajemen dan pelayanan SPBE, serta telah terintergrasinya system TIK;

d) Terimplementasinya transformasi digital pada bidang proses bisnis, administarasi pemerintah dan pelayanan publik di sector Minerba yang mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;

e) Terwujudnya transparansi dalam pengelolaan keuangan maupun aset organisasi Ditjen Minerba.

5. Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Pada area manajemen SDM, Ditjen Minerba mengharapkan dapat menciptakan SDM yang professional dan berkompetensi dengan dukungan rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi dan transparan. Program ini dapat

dilaksanakan melalui kegiatan perbaikan system rekrutmen, analis jabatan, evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi, assessment individu dan system penilaian kinerja.

Hasil yang diharapkan dalam area manajemen SDM di lingkungan DItjen Minerba adalah sebagai berikut:

a) Kinerja individu berorientasi hasil sesuai pada levelnya dan telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja;
b) Hasil evaluasi jabatan sudah disampaikan ke Menteri atau pejabat berwenang;
c) Hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;
d) Minimnya pelanggaran disiplin pegawai
e) Hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru
f) Penyederhanaan birokrasi telah dilakukan dan berjalan dengan baik sesuai tugas dan fungsi masing-masing pegawai;
g) Tersusunnya Road Map pengembangan kompetensi pegawai Ditjen Minerba;
h) Terlaksananya monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi berdasarkan gap kompetensi;

6. Akuntabilitas Kinerja

Program akuntabilitas kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja dari Ditjen Minerba, dengan target akhir yang diharapkan, guna meningkatnya kinerja dan akuntabilitas Ditjen Minerba. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target tersebut adalah kegiatan penguatan akuntabilitas kinerja Ditjen Minerba, pengembangan system manajemen kinerja dan penyusunan indicator kinerja utama (IKU) Ditjen Minerba. Pada area akuntabilitas kinerja, diharapkan Ditjen Minerba dapat melakukan beberapa hal berikut ini, yaitu:

a) Terimplementasinya renstra dan IKU Ditjen Minerba 2020-2024;
b) Terimplementasinya E-Kinerja individu di lingkungan Ditjen Minerba;
c) Terwujudnya optimalisasi pencapaian realisasi terhadap target PNBP Minerba;
d) Terimplementasi system monitoring perbendaharaan serta integrasi IKPA dan SMART dalam satu dashboard;
e) Terpenuhinya WTP;
f) Terwujudnya penguatan kompetensi dalam penyusunan laporan keuangan;
g) Terwujudnya monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan;
h) Terpenuhinya ketersediaan data dan informasi usulan penyaluran PNBP SDA Minerba melalui aplisasi SUPEL 2.0;
i) Terwujudnya penggunaak anggaran yang efektif dan efisien melalui perhitungan jumlah program atau kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;
j) Terdapat aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran;
k) Tersusunnya peta strategi yang mengacu pada kinerja utama (kerangka logis kinerja) Ditjen Minerba dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

7. Penguatan Pengawasan

Pada program pengawasan diharapkan dapat terciptanya penyelenggaraan pemerintahan yang

bersih dan bebas dari praktek KKN di lingkungan Ditjen Minerba. Adapun target dari penguatan pengawasan di Ditjen Minerba adalah dengan meningkatnya kepatuhan terhadapa pengelolaan keuangan negara dan menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang dari masing-masing unit dan individu di lingkungan Ditjen Minerba.

Prioritas dalam area penguatan pengawasan adalah penguatan kembali peran SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah).

Penguatan pengawasan dalam Ditjen Minerba diharapkan mampu mewujudkan beberapa hal berikut, antara lain:

a) Peningkatan profesionalisme pegawai melalui kompetensi yang tersertifikasi internasional maupun nasional dalam bidang teknologi, tata Kelola pemerintahan, manajemen resiko dan pengendalian internal;
b) Presentase penanganan pengaduan masyarakat menjadi lebih baik;
c) Terwujudnya Zona Integritas di lingkungan Ditjen Minerba;
d) Terwujudnya penguatan implementasi SPIP Ditjen Minerba;
e) Penguatan pengendalian gratifikasi di lingkungan Ditjen Minerba;
f) Penguatan pemantauan benturan kepentingan Ditjen Minerba;
g) Terwujudnya pelaksanaan pengawasan terpadu berbasis elektronik;
h) Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan;
i) Terwujudnya WTP.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Area pelayanan publik merupakan salah satu indicator keberhasilan dalam reformasi birokrasi. Program peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang ada di lingkungan Ditjen Minerba sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat atau penerima layanan Ditjen Minerba.

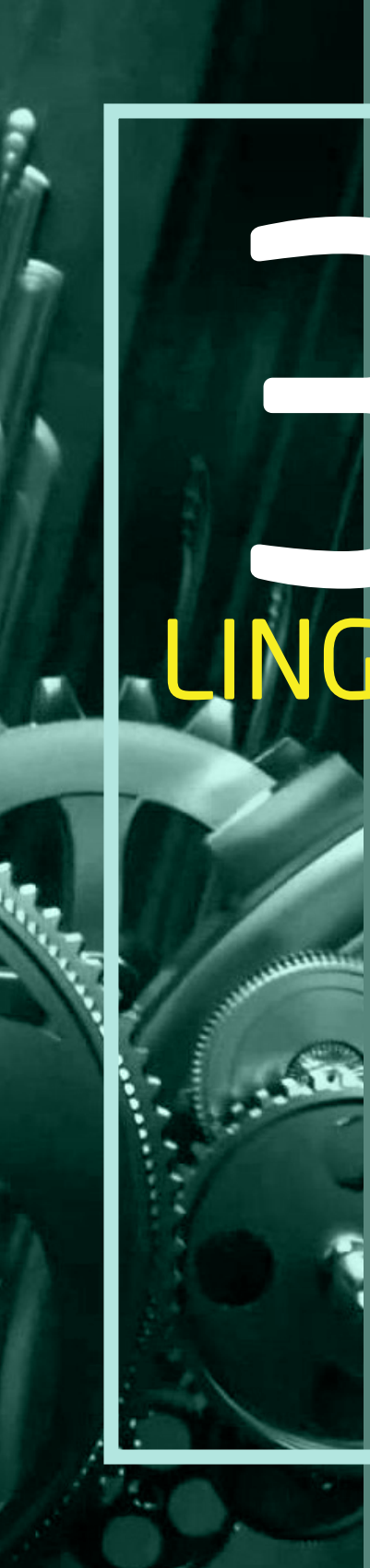
Berikut ini adalah beberapa kegiatan yang diharapkan dapat mendukung program peningkatan kualitas pelayanan publik di Ditjen Minerba, antara lain:

a) Terdapat inovasi yang mendorong perbaikan pelayanan publik di Ditjen Minerba, seperti:
   - Penghargaan Dharma Karya ESDM
   - Mengikuti KIPP tingkat nasional di Kemenpan RB
   - Mengikuti inovasi pelayanan publik Kementerian ESDM
   - Terlaksananya penyempurnaan inovasi pada sector Minerba
   - Peyempurnaan inovasi bersinergi dengan inovasi Pemda
b) Terimplementasinya inovasi pada perijinan atau pelayanan yang telah dipermudah, yaiut waktu lebih cepat, alur lebih pendek/singkat, dan terintegrasi dengan aplikasi;
c) Terwujudnya penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai media secara responsive dan bertanggung jawab;
d) Terimplementasinya penyempurnaan standar pelayanan publik Ditjen Minerba;
e) Terwujudnya rekomendasi kebijakan implementasi aplikasi Ditjen Minerba dan

pengintergrasian system aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi;

f) Tersusunnya arah dan proyeksi kebijakan pengintegrasian system pengaduan di lingkungan Ditjen Minerba dengan SP4N LAPOR;
g) Terimplementasinya aplikasi SUPEL 3.0 kepada pemerintah pusat dan daerah;
h) Terlaksananya proses bisnis pelayanan publik yang efektif dan efisien di lingkungan Ditjen Minerba;

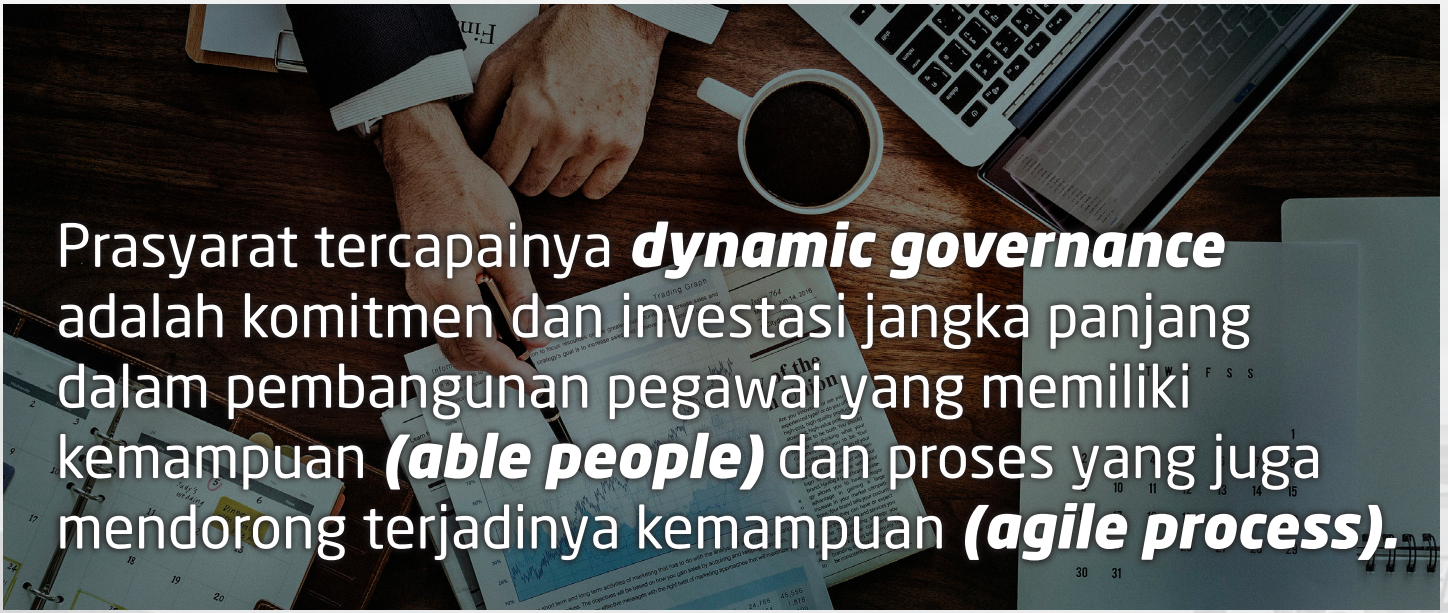
Area pelayanan publik
merupakan salah satu indicator
keberhasilan dalam **reformasi birokrasi.**



3

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

BAB III **ANALISIS** LINGKUNGAN STRATEGIS



3.1 Lingkungan Strategis Reformasi Birokrasi Nasional

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

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

Selain itu tantangan selanjutnya ialah bagaimana birokrasi kedepan mampu menjawab tantangan pada era *VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous)*. Ke depan saat dunia sedang menghadapi situasi Vuca birokrasi

KESDM harus lebih *agile* dan inovatif dalam menghadapi situasi tersebut. Birokrasi KESDM perlu menjadi *agile* dan inovatif tidak hanya untuk meningkatkan layanan publik, tetapi juga menjawab tantangan masa depan yang tidak pasti. Dengan *agility* menawarkan adanya fleksibilitas dan adaptasi baru untuk mencapai optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan dengan cara yang inovatif dalam menghadapi lingkungan VUCA.

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

3.2. Lingkungan Reformasi Birokrasi KESDM

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

A. Netralitas birokrasi KESDM

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

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

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

B. Budaya Birokrasi

Budaya birokrasi merupakan seperangkat nilai dan sistem berdasarkan pengalaman yang menginternalisasi. Hal tersebut kemudian diaplikasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh segenap sumber daya yang terdapat dalam birokrasi. Budaya birokrasi yang

diharapakan tentunya ialah bagaimana birokrasi dapat menjalankan tiga tugas pokok: yaitu birokrasi yang mampu melayani masyarakat, birokrasi mampu memperdayakan masyarakat, dan birokrasi yang mampu membangun (Setiyono, 2016).

KESDM telah mempunyai nilai yang dipedomani oleh setiap para ASN. Dari nilai nilai tersebut akan terbentuk turunan apa yang ada dalam setiap butir masing nilai-nilai. Dimana nantinya dari turunan tersebut akan menghasilkan ciri khas budaya ASN KESDM. Budaya birokrasi yang dikedepankan dalam organisasi KESDM adalah budaya integritas budaya kinerja, dan budaya melayani.

Misalnya, budaya integritas ialah sejauhmana sudah tidak ada praktik KKN dan mengurangi gratifikasi dengan sistem pelaporan berbasis elektronik. Selain itu, budaya kinerja sejauhmana tindak lanjut dari hasil monitoring evaluasi pimpinan dan berorientasi hasil serta akuntabel. Terakhir, budaya melayani ialah bagaimana proses kedekatan dengan masyarakat dalam pemberian layanan. Oleh karena itu, internalisasi dan edukasi terhadap nilai dan budaya kerja KESDM terus dilakukan secara berkelanjutan.

C. Era Disrupsi (Revolusi Industri 4.0)

Disrupsi teknologi dan keberadaan *big data* saat ini telah mengubah pandangan dan harapan masyarakat terhadap cara bekerja dan bertindak birokrasi publik (Reddick, Chatfield, & Ojo, 2017). Masyarakat saat ini tidak hanya menghendaki birokrasi bekerja dengan efektif dan efisien, tetapi lebih dari itu, birokrasi juga dituntut untuk lebih proaktif menanggapi kebutuhan masyarakat, mengatasi permasalahan yang kompleks, dan menawarkan visi kreatif untuk masa depan. Dengan demikian tantangan akan kehadiran proses bisnis yang *agile* dan ASN yang *able* sangat dinantikan dalam menjawab tantangan birokrasi ke depan.

Utamanya ialah bagaimana menciptakan kemampuan ASN untuk berpikir kritis dan inovatif dalam upaya pemecahan masalah yang diintegrasikan dengan keterampilan sosial-*behavioral* dalam wujud kemampuan bekerja sama dan adaptif dengan lingkungan baru haruslah menjadi kapasitas utama bagi birokrasi publik dalam melakoni era Revolusi Industri 4.0 (Purwanto, 2019). Dalam konteks ini KESDM terus berupaya dalam mengembangkan *hard skill* maupun *soft skills* dengan diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan kepada seluruh pegawai agar dapat beradaptasi dengan

Budaya birokrasi yang dikedepankan dalam organisasi **KESDM** adalah budaya integritas budaya kinerja, dan budaya melayani

perkembangan global. Hal tersebut sejalan dengan upaya KESDM dalam meningkatkan nilai indeks profesionalitas ASN.

3.3 Isu Strategis Reformasi Birokrasi di Lingkungan KESDM

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

A. Penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi

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

Dalam rangka percepatan penyederhanaan birokrasi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) mendorong seluruh pimpinan instansi pemerintah untuk melaksanakan langkah-langkah strategis dan konkret. Hal ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB nomor 384 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi yang ditujukan kepada Menteri Kabinet Indonesia Maju, Gubernur, serta para Walikota dan Bupati. Surat Edaran tersebut membahas sembilan langkah strategis dan konkret dalam penyederhanaan birokrasi. Penyederhanaan Birokrasi 2 (dua) level dilaksanakan dengan penataan terhadap jabatan struktural eselon III dan IV di lingkungan kementerian/ lembaga, yaitu dengan melakukan perampingan jabatan struktural tersebut dan dialihkan ke dalam jabatan fungsional yang dimulai dengan mengidentifikasi unit kerja eselon III dan IV yang dapat disederhanakan dan dialihkan jabatan strukturalnya sesuai peta jabatan. Kemudian dilakukan pemetaan jabatan pada unit kerja yang terdampak peralihan, sekaligus mengidentifikasi kesetaraan jabatan-jabatan struktural tersebut dengan jabatan fungsional yang akan diduduki.

birokrasi juga lebih proaktif menanggapi kebutuhan masyarakat, mengatasi permasalahan yang kompleks, dan menawarkan visi kreatif untuk masa depan.

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

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

Sedangkan kriteria unit organisasi yang berpotensi dialihkan, yaitu:

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

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

B. Program pemindahan ibu kota negara

Menindaklanjuti kebijakan pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) dari DKI Jakarta ke sebagaian wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kabupaten Penajam Paser Utara, Provinsi Kalimantan Timur, KESDM merespon hal tersebut dengan merencanakan program kegiatan yang dapat mendukung kebijakan pemindahan IKN. Upaya yang terus dilakukan KESDM salah satunya ialah bagaimana memperkuat penyelenggaraan pemerintah berbasi online atau elektronik.

Hal itu tersebut dilakukan untuk meminimalisir penggunaan gedung atau fasilitas perkantoran pada IKN baru. Selain itu KESDM juga berupaya untuk mengintegrasikan rencana pemindahan IKN dengan program kegiatan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi baik itu tingkat Kementerian (Mikro) dan tingkat Eselon I (sub mikro). Hal tersebut sebagai upaya untuk memitigasi dan mengantipasi agar pelaksanaan IKN dalam KESDM dalam berjalan dengan baik.

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

C. Pemanfaatan teknologi

Pemerintahan yang berbasis elektronik menjadi suatu keniscayaan untuk dilakukan dan disempurnakan pelaksanaanya. Pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sangat mempengaruhi kebutuhan terhadap debirokratisasi dan deregulasi (Dwiyanto, 2015). Dalam rangka mewujudkan pengelolaan dan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi,

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

Visi *Road Map* TIK KESDM 2020:

1. Terciptanya *platform* ekosistem TIK di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang terintegrasi dan berbagi pakai (*shared service*), serta terhubung dengan jaringan *e-Government* antar kementerian dan lembaga pemerintah;
2. Terimplementasikannya sistem aplikasi dasar yang digunakan sebagai standar aplikasi di lingkungan KESDM dalam mendukung kegiatan proses Dasar Umum;
3. Digunakannya aplikasi standar berdasarkan fungsi proses bisnis inti yang sama secara kolaboratif antar unit organisasi di lingkungan KESDM sehingga tercipta hasil kegiatan yang terintegrasi atas nama Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral; dan
4. Digunakannya satu *Common Delivery Service* untuk seluruh unit organisasi di lingkungan KESDM dalam memberikan layanan internal dan eksternal.

Strategi Implementasi TIK ini dijabarkan dalam Program Kerja, yaitu:

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

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

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

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

Pelaksanaan dan penyempurnaan Sistem pemerintahan yang berbasis elektronik (SPBE) terus dilakukan berkelanjutan oleh **KESDM.**

4

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI 2020-2024

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

4.1 Arah Kebijakan Ditjen Minerba 2020-2024

Terdapat 4 (empat) pilar dari RPJMN ke-IV tahun 2020-2024 yang merupakan amanat RPJPN tahun 2005-2025 untuk mencapai tujuan utama dari rencana pembangunan nasional periode terakhir yaitu:

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

Keempat pilar tersebut diterjemahkan ke dalam 7 (tujuh) agenda pembangunan yang di dalamnya terdapat Program Prioritas, Kegiatan Prioritas, dan Proyek Prioritas. Tujuh Agenda Pembangunan RPJMN IV tahun 2020-2024 adalah:

1. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas;
2. Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan;
3. Meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing;
4. Membangun Kebudayaan dan Karakter Bangsa;
5. Memperkuat Infrastruktur Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar;
6. Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim; dan
7. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik.

Agenda pembangunan yang terkait langsung dengan tugas dan fungsi Ditjen Minerba adalah: Agenda 1: Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas; dan Agenda 6: Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim.

Dalam rangka mewujudkan 2 (dua) agenda pembangunan nasional tahun 2020-2024, telah disusun arah kebijakan dan strategi nasional sebagai berikut:

a. Pengelolaan Sumber Daya dan Peningkatan Nilai Tambah Ekonomi

   Arah kebijakan dalam rangka pengelolaan sumber daya dan peningkatan nilai tambah ekonomi pada tahun 2020-2024 yang terkait sektor ESDM subsektor mineral dan batubara adalah:

   1. Meningkatkan industrialisasi berbasis hilirisasi sumber daya alam, termasuk melalui pengembangan smelter dan kawasan industri terutama di luar Jawa;
   2. Pembangunan smelter akan difokuskan pada fasilitasi pembinaan dan pengawasan untuk

pembangunan fasilitas pengolahan dan pemurnian sub sektor mineral dan batubara terutama di luar pulau Jawa;

3. Pemanfaatan Sumber Batubara Dalam Negeri untuk Industri dan Listrik;
4. Pemanfaatan Batubara untuk Peningkatan Nilai Tambah.

b. Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup

Arah kebijakan peningkatan kualitas lingkungan hidup yang terkait dengan sub sektor Minerba adalah:

1. Pelaksanaan ketentuan Reklamasi dan/atau Pascatambang oleh pemegang IUP untuk memperbaiki kualitas dan fungsi lingkungan dan sosial wilayah bekas tambang agar dapat berfungsi kembali sesuai peruntukannya.
2. Partisipasi aktif dalam Rencana Aksi Nasional Pengurangan dan Penghapusan Merkuri melalui sosialisasi sosialisasi dan monitoring evaluasi kebijakan pertambangan emas skala kecil (PESK) kepada Pemerintah Daerah Provinsi serta peningkatan pemahaman *good mining practice* bagi pelaku usaha Izin Pertambangan Rakyat.

4.2 Strategi Pembangunan Subsektor Mineral dan Batubara

Terwujudnya visi dan misi Kementerian ESDM sampai dengan tahun 2024 sangat dipengaruhi oleh pencapaian tujuan dan sasaran strategis Kementerian sekaligus Unit di bawahnya. Untuk itu setiap sasaran strategis memiliki indikator kinerja yang terukur dengan metode penilaian yang transparan dalam rangka menilai pencapaian secara akurat serta memetakan kendala dan hambatan sedini mungkin, untuk menentukan rekomendasi serta menjalankan langkah-langkah strategis sebagai upaya mengoptimalkan kinerja Kementerian ESDM. Penjabaran indikator Kinerja Utama dari Ditjen Minerba dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 disajikan secara rinci pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Ditjen Minerba Tahun 2020 – 2024

No.	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 1	Meningkatnya Kemandirian dan Ketahanan Energi Nasional						
1	Indeks Kemandirian Energi Nasional Sub Sektor Batubara	Indeks	87,93	88,21	89,07	89,32	89,58
2	Indeks Ketahanan Energi Nasional Sub Sektor Batubara	Indeks	90	90	90	90	90
SS 2	Optimalisasi Ketersediaan Produk Mineral						
3	Indeks Pasokan Mineral untuk Peningkatan Nilai Tambah Dalam Negeri	Indeks	75,04	75,53	77,63	78,86	79,42
SS 3	Optimalisasi Kontribusi Sektor ESDM yang Bertanggung Jawab Dan Berkelanjutan						
4	Persentase Realisasi Penerimaan PNBP Sub Sektor Minerba	%	100	100	100	100	100
5	Persentase Realisasi Investasi Sub Sektor Minerba	%	100	100	100	100	100

No.	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS 4	Layanan Sektor ESDM yang Optimal						
6	Indeks Kepuasan Layanan Sub Sektor Minerba	Skala 4	3,35	3,44	3,55	3,59	3,6
SS 5	Perumusan Kebijakan dan Regulasi Sektor ESDM yang Berkualitas						
7	Jumlah Penyusunan Regulasi/ Rekomendasi Kebijakan untuk Peningkatan Tata Kelola Minerba	Regulasi/ Kebijakan/ Rekomendasi	5	3	3	3	3
SS 6	Pembinaan, Pengawasan, Dan Pengendalian Sektor ESDM yang Efektif						
8	Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Sub Sektor Minerba	Indeks	76	77	78	79	80
9	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Ditjen Minerba	Nilai	83,5	84	84,5	85	85,5
10	Indeks Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Skala 5	3,6	3,7	3,8	3,9	4
SS 7	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima						
11	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai RB	86	88	90	90	92
SS 8	Organisasi Fit dan SDM yang Unggul						
12	Nilai Evaluasi Kelembagaan	%	80	82	85	88	90
13	Indeks Profesionalitas ASN	%	80	84	87	90	95
SS 9	Pengelolaan Sistem Anggaran yang Optimal						
14	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	94,72	94,82	94,92	95,02	95,12

4.3 Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi 2020-2024

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

a. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel;
   Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:
   1. Peningkatan Integritas dan Budaya Antikorupsi dalam Birokrasi;
   2. Penerapan pengawasan yang independen, profesional, dan sinergis;
   3. Peningkatan manajemen kinerja dalam sistem pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel;
   4. Peningkatan fairness, transparansi, profesionalisme, dan nondiskriminatif dalam sistem pemerintahan;
   5. Penerapan reviu terhadap berbagai peraturan perundang-undangan.

b. Birokrasi yang Kapabel:
   Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:
   1. Penataan kelembagaan kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah yang berbasis kinerja dan prinsip efisiensi;
   2. Penataan proses bisnis dan tata kelola berbasis teknologi informasi dan komunikasi;
   3. Peningkatan profesionalisme ASN berbasis sistem merit;
   4. Peningkatan kepemimpinan transformatif untuk memperbaiki kinerja birokrasi;
   5. penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif.

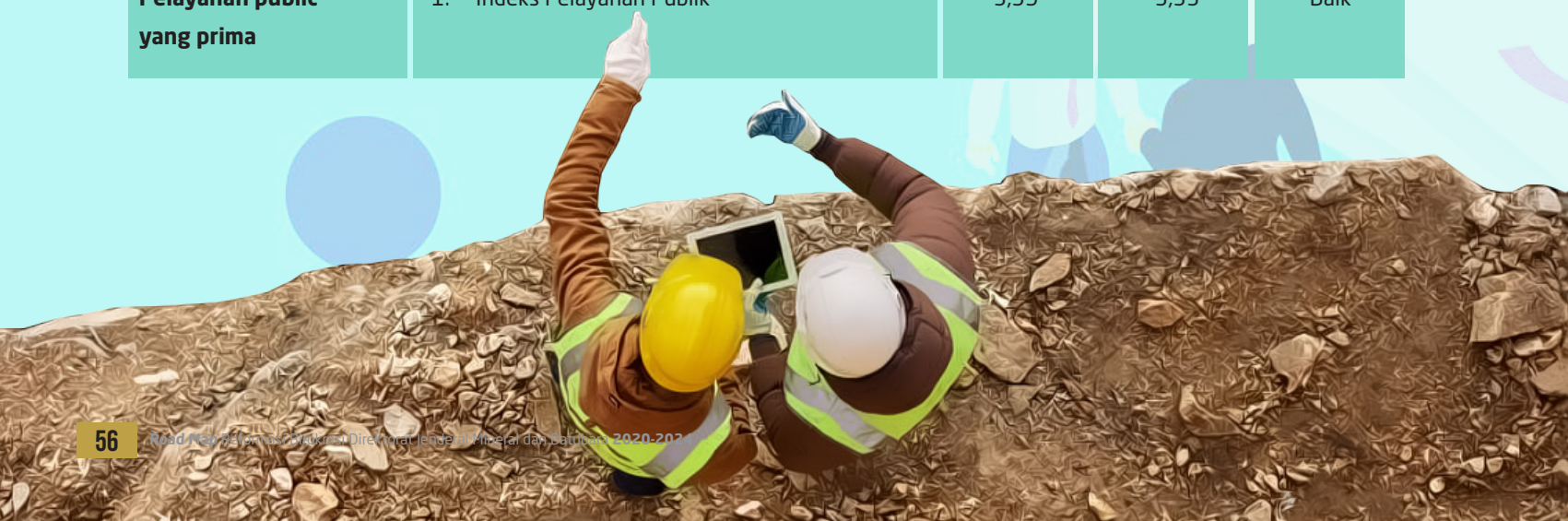
c. Pelayanan Publik yang Prima:
   Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:
   1. Penguatan pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing
   2. Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik

4.4 Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi

Dalam rangka monitoring dan evaluasi keberhasilan pencapaian sasaran reformasi birokrasi, telah ditetapkan ukuran keberhasilan nasional yang diterjemahkan kedalam indikator di tingkat meso sesuai Tabel 4.2, yang menjadi fokus utama juga di Kementerian ESDM. Ada sekitar 19 indikator yang akan dinilai oleh masing-masing leading sector kepada setiap K/L dalam pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2020- 2024.

Tabel 4.2 Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba
Tahun 2020-2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Baseline Ditjen Minerba 2019	Nilai KESDM 2019	Target Nasional 2024
Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1. Indeks Perilaku Anti Korupsi KESDM	-	-	Baik
	2. Indeks Kapabilitas APIP	-	Level 3	Level 3
	3. Nilai SAKIP	83.5	76,1 (Baik)	Baik
	4. Indeks Maturitas SPIP	3,6	3,5	Level 3
	5. Opini Audit	-	WTP	WTP
	6. Indeks Perencanaan	-	-	Baik
	7. Indeks Reformasi Hukum	-	-	Baik
	8. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	-	-	Baik
Birokrasi yang kapabel	1. Indeks Kelembagaan	73,3	73,3 (Baik)	Baik
	2. Indeks SPBE	?	3,8	> 2,6 (Baik)
	3. Indeks Pengawasan Kearsipan	?	91,35	Baik
	4. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN	-	-	Baik
	5. Indeks merit system	-	-	Baik
	6. Indeks Kualitas Kebijakan	-	-	Baik
	7. Indeks Kepemimpinan Perubahan	-	-	Baik
	8. Indeks Pengelolaan Keuangan (IKPA)	94,72	96,25	Baik
	9. Indeks Pengelolaan Aset	-	-	Baik
	10. Nilai Indeks Profesionalitas ASN	82	65,74	100
Pelayanan public yang prima	1. Indeks Pelayanan Publik	3,59	3,33	Baik



4.5 Agenda Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2020-2024

Dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Ditjen Minerba 2020-2024 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 serta menyelaraskan dengan renstra dan evaluasi pelaksanaan pembangunan reformasi birokrasi pada periode 2015-2019. Program-program pelaksanaan reformasi birokrasi Ditjen Minerba diuraikan pada bagian berikut ini:

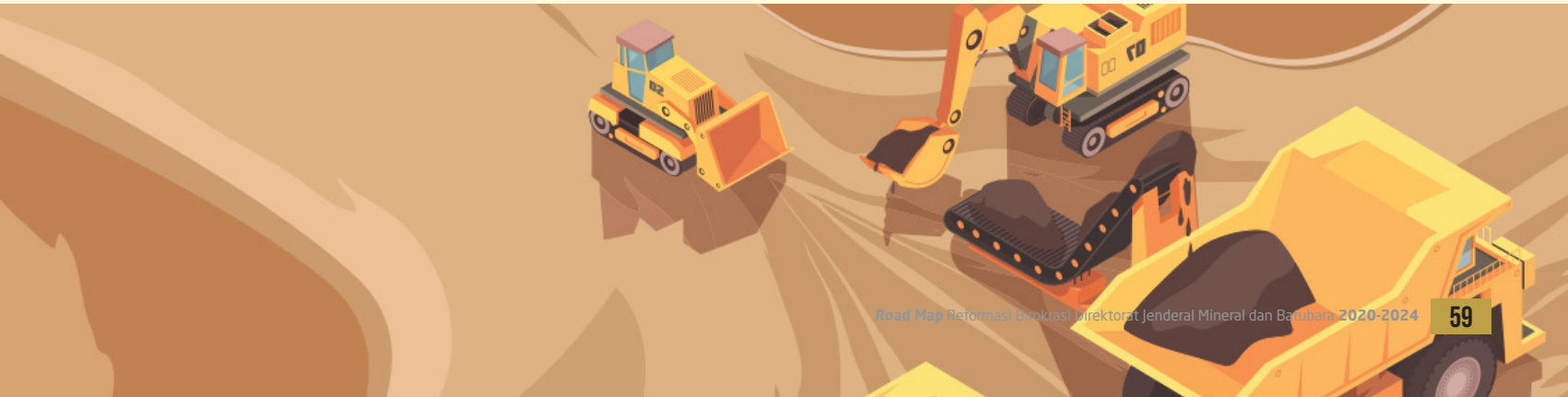
A. Manajemen Perubahan/Mental Aparatur	
Tujuan	Untuk mentransformasi system dan mekanisme kerja organisasi serta mind set (pola pikir) dan culture set (budaya kerja) ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, professional dan berintegritas
Indikator	Indeks Kepemimpinan Perubahan
Hasil yang diharapkan	1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai Ditjen Minerba dalam melaksanakan reformasi birokrasi; 2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja Ditjen Minerba; 3. Budaya perubahan yang semakin melekat pada Ditjen Minerba.
Ukuran keberhasilan	
Program terkait	1. Pembentukan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2020-2024; 2. Penyusunan, Sosialisasi dan Monev Road Map Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2020-2024; 3. Pengembangan dan Penguatan Kaidah Perilaku Utama Ditjen Minerba sesuai dengan Nilai-Nilai KESDM; 4. Penguatan budaya integritas Ditjen Minerba : Penandatanganan Pakta Integritas Unit di lingkungan Ditjen Minerba, Pelaksanaan Value Competition sesuai nilai-nilai budaya KESDM; 5. Penyusunan, Monev dan Tindaklanjut Rencana Aksi/Program Kegiatan Agen Perubahan; 6. Pengembangan, Penguatan serta monitoring dan evaluasi peran/keterlibatan langsung Change Agent dan Change Leader di Ditjen Minerba; 7. Program Budaya Perubahan yang diinisiasi oleh Agen Perubahan : melalui Webinar, sharing knowledge bagi seluruh pegawai dan Pengembangan Kompetensi para Agen Perubahan dan pegawai secara umum.

B. Deregulasi Kebijakan/Penataan Perundang-Undangan

Tujuan	Untuk menyederhanakan regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat, serta meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan.
Indikator	1. Indeks Reformasi Hukum 2. Indeks Kualitas Kebijakan
Hasil yang diharapkan	1. Menghasilkan peraturan perundang-undangan subsektor mineral dan batubara yang berkualitas dan selaras dengan peraturan perundang-undangan lain yang beririsan dengan subsector mineral dan batubara; 2. Dapat diimplementasikan dengan baik seluruh peraturan perundang-undangan subsektor mineral dan batubara sehingga tercipta kepastian hukum dan kepastian berusaha dalam pengelolaan kegiatan usaha pertambangan; 3. Memberikan kemudahan dalam investasi subsektor mineral dan batubara dan menghasilkan regulasi pengawasan yang ketat dan terukur sehingga dapat meningkatkan penerimaan negara subsektor mineral dan batubara;
Ukuran keberhasilan	1. Tidak adanya disharmonisasi dan tumpang tindih regulasi subsektor mineral dan batubara dengan regulasi lain yang beririsan dengan subsektor mineral dan batubara 2. Meningkatnya investasi di bidang pertambangan mineral dan batubara, karena terjaminnya pengusahaan pertambangan melalui regulasi subsektor mineral dan batubara yang memberikan kepastian hukum dan kemudahan dalam berinvestasi 3. Penyelesaian regulasi subsektor mineral dan batubara yang telah diusulkan dalam Program Legislasi dan Regulasi sektor Energi dan Sumber Daya Mineral
Program terkait	1. Menyusun Peraturan Menteri sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah di sektor mineral dan batubara dan melakukan Rapat Panitia Antar Kementerian (PAK) serta harmonisasi RPP Pelaksanaan UU Minerba yang belum terselesaikan; 2. Melakukan harmonisasi peraturan di sektor mineral dan batubara selaras dengan peraturan terkait sektor KESDM; 3. Melakukan konsultasi publik dan sosialisasi peraturan di sektor mineral dan batubara kepada stakeholder, pemangku kepentingan, masyarakat, akademisi, dan pelaku usaha; 4. Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi di sektor mineral dan batubara; 5. Melaksanakan evaluasi kebijakan sektor mineral dan batubara di lingkungan KESDM;

C. Penataan dan Penguatan Organisasi

Tujuan	Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi di Ditjen Minerba 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	Indeks Kelembagaan
Hasil yang diharapkan	1. Menurunnya tumpeng tindih tugas pokok dan fungsi internal Ditjen Minerba; 2. Meningkatnya kapasitas Ditjen Minerba dalam melaksanakan tugas dan fungsi; 3. Terciptanya desain organisasi Ditjen Minerba yang mendukung kinerja; 4. Berkurangnya jenjang organisasi Ditjen Minerba dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
Ukuran keberhasilan	1. Telah dilakukannya penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan; 2. Terpenuhinya kondisi jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi; 3. Telah dilakukannya evaluasi kelembagaan berbasis kinerja.
Program terkait	1. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut Penyempurnaan Organisasi Ditjen Minerba; 2. Evaluasi Kelembagaan Ditjen Minerba sesuai Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah; 3. Monev Penyederhanaan Eselon III dan IV di Ditjen Minerba; 4. Revieu Hasil Evaluasi Organisasi Ditjen Minerba; 5. Penyusunan Struktur Organisasi dan Tugas Fungsi Ditjen Minerba; 6. Pembentukan Unit Pelaksana Terpadu (UPT) di Ditjen Minerba, sesuai amanat UU 3 Tahun 2020.



D. Penataan Tatalaksana

Tujuan	Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja Ditjen Minerba, dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
Indikator	1. Indeks SPBE 2. Indeks Pengawasan Kearsipan 3. Indeks Pengelolaan Keuangan 4. Indeks Pengelolaan Aset 5. Indeks Pemerintah Daerah
Hasil yang diharapkan	1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Ditjen Minerba; 2. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi; 3. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan di Ditjen Minerba; 4. Meningkatnya kinerja dan kualitas hasil kerja di Ditjen Minerba.
Ukuran keberhasilan	1. Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan; 2. Terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien; 3. Terimplementasinya transformasi digital pada bidang proses bisnis utama, administrasi pemerintahan, dan pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal; 4. Terwujudnya transparansi dalam pengelolaan keuangan dan aset.
Program terkait	1. Evaluasi dan updating proses bisnis Ditjen Mineral dan Batubara dengan memperhatikan renstra 2020 - 2024 pada tugas dan fungsi Ditjen Minerba; 2. Penyusunan IT Master Plan Ditjen Minerba; 3. Evaluasi implementasi IT Master Plan Ditjen Minerba; 4. Penerapan tata kelola, manajemen dan layanan SPBE Ditjen Minerba; 5. Pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi; 6. Penyusunan peraturan/kebijakan/sistem terkait pengembangan dan penerapan e-government; 7. Mengimplementasikan digitalisasi arsip; 8. Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan; 9. Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku; 10. Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik.

E. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan	Untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur di lingkungan Ditjen Minerba yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.
Indikator	1. Indeks Profesionalitas ASN 2. Indeks Merit Sistem 3. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN
Hasil yang diharapkan	1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada Ditjen Minerba; 2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada Ditjen Minerba; 3. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada Ditjen Minerba; 4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Ditjen Minerba; 5. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Ditjen Minerba.
Ukuran keberhasilan	1. Kinerja individu telah berorientasi hasil sesuai pada levelnya dan telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja; 2. Hasil evaluasi jabatan administrasi dan fungsional sudah disampaikan ke menteri atau pejabat berwenang; 3. Hasil assessment telah dijadikam pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai; 4. Minimnya pelanggaran disiplin pegawai; 5. Hasil perhitungan kebuthan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru; 6. Telah mengusulkan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsionak dalam rangka penyederhanaan birokrasi.; 7. Telah dilakukan penyusunan Roadmap pengembangan kompetensi Ditjen Minerba.
Program terkait	1. Menyusun Rencana Pengembangan Kompetensi melalui Peningkatan Pendidikan (Tugas Belajar dan Ijin Belajar) 2. Assesment Pegawai 3. Penyusunan Gap Kompetensi 4. Penyusunan roadmap pengembangan pegawai (5 tahun) 5. Penyusunan Peta Jalan Kompetensi 2021-2025 6. Assessmen Inspektur Tambang Penempatan Daerah 7. Penyelesaian Standar Kompetensi 8. Penyelesaian Kamus Kompetensi 9. Evaluasi GAP Kompetensi Pegawai 10. Penyelesaian Proses Pengusulan Jabfung Baru 11. Penyesuaian dan Penyusunan Peta Jabatan Setelah Penyederhanaan Organisasi 12. Evaluasi Proses Bisnis Ditjen Minerba 13. Penyusunan Mekanisme Reward Bagi ASN Ditjen Minerba 14. Penyusunan SOP Reward Untuk Pegawai di lingkungan Ditjen Minerba 15. Pemberian Reward Kepada Pegawai terbaik di lingkungan Ditjen Minerba

F. Penguatan Akuntabilitas

Tujuan	Untuk menciptakan unit kerja di lingkungan Ditjen Minerba yang akuntabel dan berkinerja tinggi.
Indikator	1. Indeks SAKIP 2. Indeks Perencanaan
Hasil yang diharapkan	1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai Ditjen Minerba terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutunitas semata; 2. Meningkatnya kemampuan Ditjen Minerba mengelola kinerja organisasi; 3. Meningkatnya kemampuan Ditjen Minerba dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; 4. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran Ditjen Minerba.
Ukuran keberhasilan	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. Tercapainya anggaran yang berhasil direfocussing untuk mendukung kinerja utama organisasi; 4. Telah dilakukannya aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran; 5. Capaian/ monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi; 6. Telah tersususnya peta strategi yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.
Program terkait	1. Penyusunan renstra dan IKU Ditjen Minerba 2020-2024; 2. Implementasi renstra dan IKU Ditjen Minerba 2020-2024 3. Monev renstra dan IKU Ditjen Minerba 2020-2024 4. Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja; 5. Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (goal and strategy cascade); 6. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala; 7. Implementasi sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;

G. Penguatan Pengawasan

Tujuan	Untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di lingkungan Ditjen Minerba.
Indikator	1. Maturitas SPIP 2. Opini BPK 3. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa
Hasil yang diharapkan	1. Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara pada Ditjen Minerba; 2. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada Ditjen Minerba. 3. Meningkatkan sistem integritas pada Ditjen Minerba
Ukuran keberhasilan	1. Prosentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN); 2. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); 3. Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang; 4. Melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat; 5. Pembangunan Zona Integritas a. Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif); b. Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI; c. Jumlah WBK dalam 1 tahun; d. Jumlah WBBM dalam 1 tahun;
Program terkait	1. Peningkatan Profesionalisme Pegawai melalui pengembangan kompetensi dalam bidang Informasi Teknologi, Tata Kelola Pemerintahan, Manajemen Risiko dan Pengendalian Internal; 2. Penguatan implementasi SPIP di lingkungan Ditjen Minerba; 3. Melakukan pengelolaan keyangan, barang dan jasa sesuai aturan; 4. Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; 5. Penguatan pengendalian gratifikasi melalui aplikasi 6. Penguatan penganganan pengaduan dan komplain; 7. Penguatan efektivitas manajemen risiko; 8. Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan;

H. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik

Tujuan	Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada subsector mineral dan batubara sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat/stakeholder.
Indikator	1. Indeks Pelayanan Publik 2. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat
Hasil yang diharapkan	1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada Ditjen Minerba; 2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan nasional/ internasional pada Ditjen Minerba; 3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik pada Ditjen Minerba.
Ukuran keberhasilan	1. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada: a. Kesesuaian persyaratan b. Kemudahan sistem, mekanisme, dan prosedur; c. Kecepatan waktu penyelesaian; d. Kejelasan biaya/tarif, gratis; e. Kualitas produk spesifikasi jenis pelayanan; f. Kompetensi Pelaksana/Web; g. Perilaku Pelaksana/Web; h. Kualitas sarana dan prasarana; i. Penanganan pengaduan, saran dan masukan 2. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/ pelayanan telah dipermudah: a. Waktu lebih cepat; b. Alur lebih pendek/singkat; c. Terintegrasi dengan aplikasi. 3. Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/ media secara responsif dan bertanggung jawab
Program terkait	1. Penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, Survey Kepuasan Masyarakat); 2. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan public; 3. Peningkatan pengelolaan pengaduan layanan Ditjen Minerba; 4. Peningkatan pelayanan public berbasis elektronik agar lebih mudah, murah, transparan dan efektif; 5. Pengintegrasian sistem pelayanan public Ditjen Minerba; 6. Simplifikasi proses bisnis pelayanan public Ditjen Minerba.

Agenda pembangunan yang terkait langsung dengan tugas dan fungsi **Ditjen Minerba** adalah **Memperkuat Ketahanan Ekonomi** untuk **Pertumbuhan yang Berkualitas;** dan **Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana** dan **Perubahan Iklim.**

5

MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA

BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN **REFORMASI BIROKRASI** DI LINGKUNGAN **DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA**

5.1 Manajemen Pelaksanaan RB Ditjen Minerba 2020-2024

Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara membentuk Tim Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Tahun 2020-2024 sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Mineral dan Batubara Nomor: 184.K/73.07/DJB/2020

Tabel 5.1.
Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Tahun 2020-2024

No.	Area Perubahan	Anggota
A.	Direktur Jenderal Mineral dan Batubara	Pengarah
B.	Sekretaris Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara	Ketua
C.	Direktur Pembinaan Program Mineral dan Batubara	Anggota
D.	Direktur Pembinaan Pengusahaan Mineral	Anggota
E.	Direktur Pembinaan Pengusahaan Batubara	Anggota
F.	Direktur Penerimaan Mineral dan Batubara	Anggota
G.	Direktur Teknik dan Lingkungan Mineral dan Batubara	Anggota
1.	**Manajemen Perubahan** Mengubah sistem, pola pikir dan budaya kerja menjadi lebih baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran RB	1. Koordinator Pengawasan Teknik Mineral dan Batubara Dr. Hendra Gunawan, S.T. M.Ak 2. Koordinator Pelayanan Usaha Batubara Surya Herjuna, S.Hut., M.Si. 3. Ni'am Mustofa Thohari 4. Richa Dameria, S.A.P
2.	**Penataan dan Penguatan Organisasi** Meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi BPS secara proporsional sesuai dengan kebutuhan, sehingga organisasi Ditjen Minerba menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*)	1. Koordinator Pelayanan Usaha Mineral Kris Octari Yudha, S.T. 2. Koordinator Pengawasan Usaha Eksplorasi Mineral Andri Budhiman Firmanto, S.T., M.Eng. 3. Sub Koordinator Pengawasan Penyelidikan Umum dan Eksplorasi Mineral Ade Haera, S.T. 4. Fioni Margiati, S.T.
3.	**Penataan Peraturan Perundang-Undangan** Meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan/diterbitkan Ditjen Minerba	1. Sub Koordinator Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan dan Informasi Hukum Sony Heru Prasetyo, S.H., M.H. 2. Hany Nur Ananda, S.H. 3. Wenty Eka Septia, S.T.

No.	Area Perubahan	Anggota
4.	**Penataan Sumber Daya Manusia** Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur Ditjen Minerba yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan	1. Koordinator Umum, Kepegawaian, dan Organisasi Ir. Yenny Dwi Suharyani 2. Koordinator Hubungan Komersial Batubara Ayi Ruhiyat Sukartin, S.E. 3. Erna Gatiningsih, S.H. 4. Fitria Santhani, S.Si., M.T.
5.	**Penataan Tata Laksana** Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja	1. Koordinator Hukum Heriyanto, S.H., M.H. 2. Rendra Inggawan, S.T. 3. Eko Mahar Diputra, S.T., M.S.Eng.
6.	**Penguatan Pengawasan** Mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN seperti tertulis pada undang-undang nomor 28 tahun 1999	1. Koordinator Pengawasan Usaha Operasi Produksi dan Pemasaran Mineral Ir. Yuli Bintoro, M.M 2. Sub Koordinator Pengawasan Penerimaan Batubara Adi Cahyo Nurprasetiyo, S.E., M.Acc. 3. Hanifuddin Muhammad Kamal, S.T 4. Alprikun Riyanto, S.T.
7.	**Penguatan Akuntabilitas Kinerja** Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas kinerja birokrasi Ditjen Minerba	1. Sub Koordinator Pengawasan Penyelidikan Umum dan Eksplorasi Batubara Rina Handayani, S.T., M.A.B 2. Joni Hidayat, S.T. 3. Noverliza, S.T. 4. Juanda Volo, S.T
8.	**Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik** Memberikan pelayanan yang lebih cepat, lebih murah, lebih mudah, dan lebih berkualitas	1. Koordinator Bimbingan Usaha Mineral Indra Yuspiar, S.E., M.Ak. 2. Sub Koordinator Pelayanan Usaha Eksplorasi Batubara Isbayu Indri Hapsari, S.E., M.Acc. 3. Bayu Irawan, S.E. 4. Khresna Dwipayana, S.T.

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

a. mengelola perubahan mekanisme kerja organisasi, pola pikir, dan budaya kerja individu dan unit kerja didalamnya menjadi lebih baik. Target dari program ini adalah terciptanya komitmen dari seluruh elemen Ditjen Minerba untuk melaksanakan reformasi birokrasi, terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja serta menurunkan resistensi terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi;

b. meningkatkan efektifitas dalam pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Ditjen Minerba. Efektifitas tersebut diantaranya dapat

menurunkan tumpang tindih peraturan serta efektifitas dalam pengelolaan peraturan perundang-undangan secara keseluruhan;

c. meningkatkan efisiensi organisasi/kelembagaan di lingkungan Ditjen Mineral dan Batubara. Melakukan kajian mendalam, komprehensif, dan secara terintegrasi terhadap struktur organisasi Ditjen Minerba demi terciptanya organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran;
d. meningkatkan efisiensi dan efektifitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efesien dan terukur pada masing-masing unit Ditjen Minerba. Target program penataan ketatalaksanaan adalah meningkatnya penggunakan teknologi informasi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Ditjen Minerba sehingga meningkatkan efesiensi kerja;
e. menciptakan SDM yang profesional dan kompeten dengan dukungan rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi dan transparan. Program ini dapat dilaksanakan dengan melakukan perbaikan sistem rekrutmen, analisis jabatan, evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi, assesmen individu dan sistem penilaian kinerja yang objektif dan kompetitif;
f. menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktek KKN di Ditjen Minerba. Target dari program ini adalah meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara dan menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang dari masing-masing unit;
g. meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Ditjen Minerba dengan target meningkatnya kinerja dan akuntabilitas Ditjen Minerba. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target tersebut adalah mengembangkan sistem manajemen kinerja dan penyusunan indikator kinerja utama (IKU);
h. meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Ditjen Minerba. Kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan program ini adalah dengan menetapkan Standar Pelayanan, Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta peningkatan partisipasi masyarakat dalam peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat; dan
i. menyampaikan laporan secara tertulis mengenai hasil pelaksanaan tugasnya kepada Sekretaris Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara.

5.2 Monitoring dan Evaluasi

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi reformasi birokrasi Ditjen Minerba dilakukan dalam lingkup unit yang ada di lingkungan Ditjen Minerba dengan tim asistensi dari Inspektorat Jenderal Mineral Kementerian ESDM, serta Biro Organisasi dan Tata Laksana Kementerian ESDM. Monitoring dilkukan dalam upaya mengontrol agar rencana aksi yang tertuang dalam *Road Map* RB Ditjen Minerba dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target dan tahapan yang telah dietitian.

Pertemuan rutin pada tingkat Pelaksana Reformasi Birokrasi antara lain untuk:

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

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

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

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

Adapun tujuan dilakukan evaluasi reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba), adalah untuk:

a. Memperoleh informasi tentang pelaksanaan dan pencapaian reformasi birokrasi dilingkungan Ditjen Minerba;
b. Memonitor rencana aksi tindak lanjut hasil penilaian mandiri di lingkungan Ditjen Minerba periode sebelumnya;
c. Memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan pencapaian reformasi birokrasi Ditjen Minerba;

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

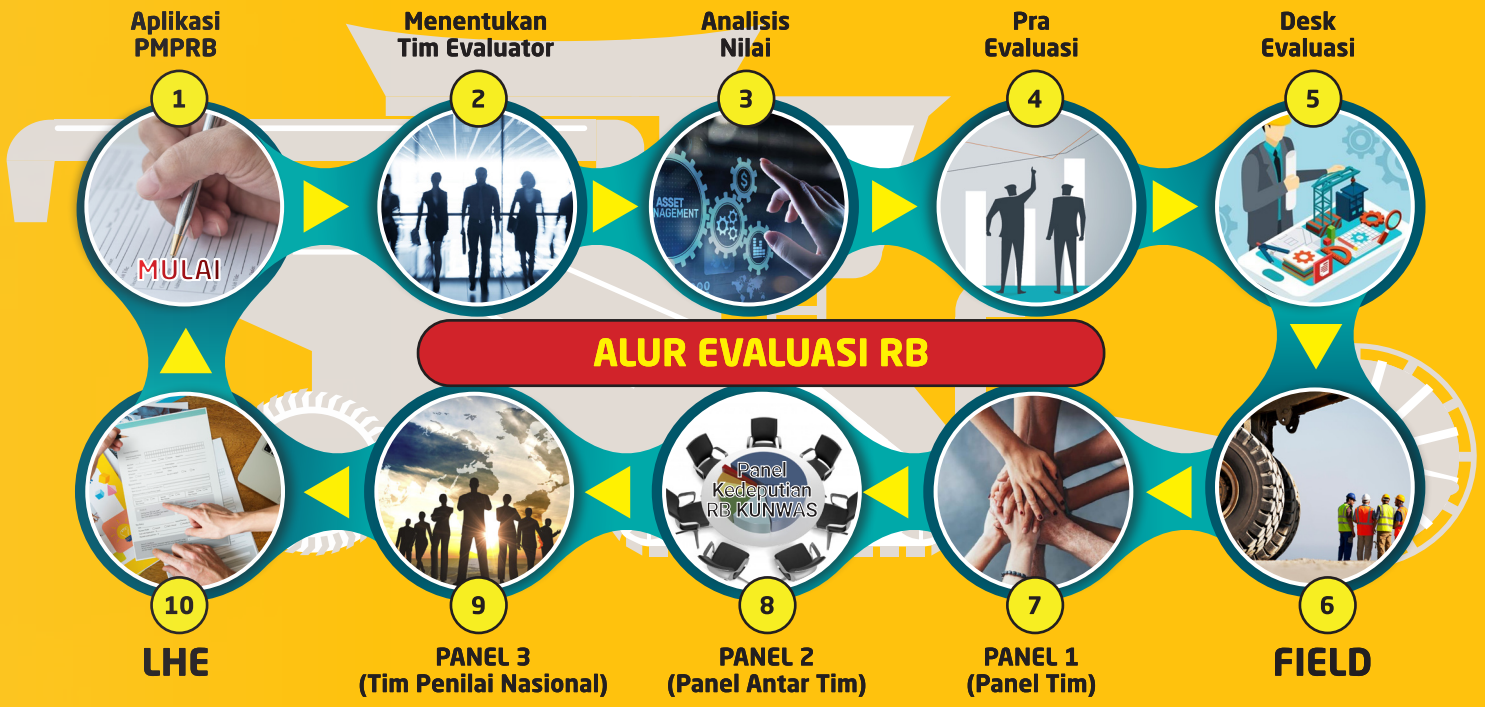
Penilaian dan penyimpulan evaluasi atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian ESDM dilakukan dengan menggunakan data awal hasil PMPRB Kementerian ESDM yang dilaksanakan oleh Tim Asesor PMPRB KESDM. Langkah evaluasi reformasi birokrasi dilakukan sebagaimana terlihat pada gambar berikut:

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

dengan memverifikasi dan mengkonfirmasi berbagai data dukung maupun bukti *(evidence)* yang diberikan Kementerian ESDM untuk membuktikan klaim atas jawaban pertanyaan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) hasil PMPRB;

Awal (Panel Tim);

8. Selanjutnya kesepakatan yang telah ditetapkan dalam Panel Awal (Panel Tim) akan di ekspos dan didiskusikan pada Panel Kedua (Panel Antar Tim). Dalam Panel Kedua ini, seluruh tim evaluator berkumpul untuk mendengarkan

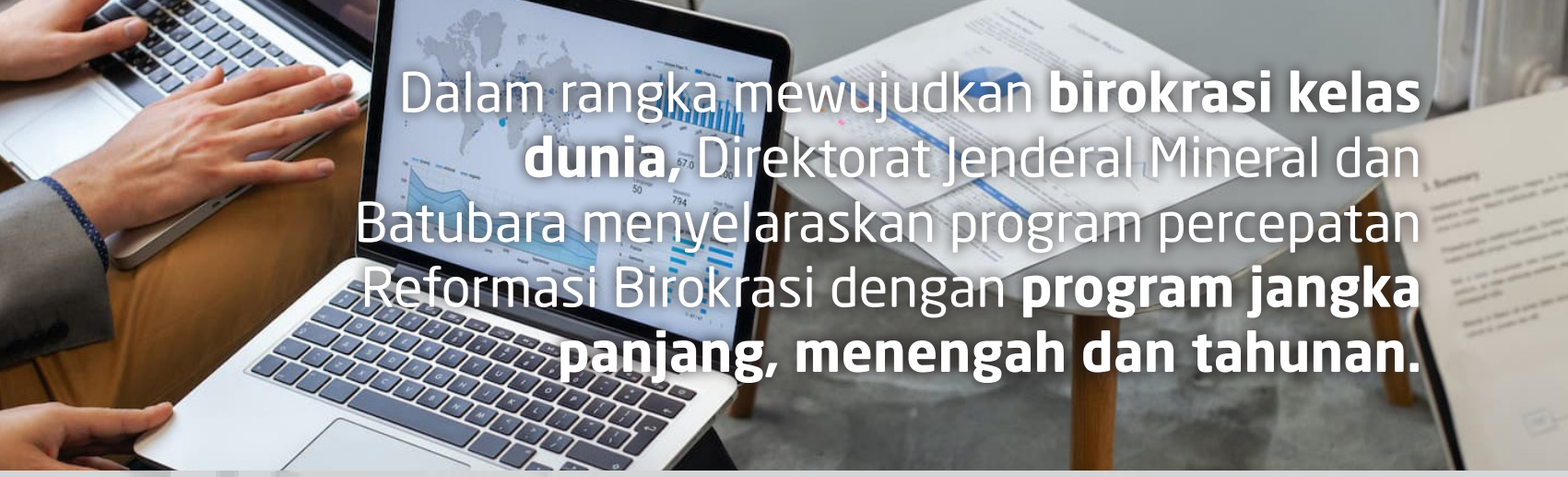


Gambar 5.6 Langkah Evaluasi Reformasi Birokrasi

6. Jika dibutuhkan, Tim Evaluator akan melakukan *Field Evaluation* atau evaluasi kunjungan lapangan kepada unit-unit di lingkungan Kementerian ESDM yang dianggap memerlukan perhatian lebih;
7. Setelah mendapatkan informasi tentang perkembangan implementasi Reformasi Birokrasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah melalui pra evaluasi, *desk evaluation*, dan *field evaluation*, setiap evaluator berkumpul di dalam timnya masing-masing untuk melakukan Panel

satu per satu hasil evaluasi setiap kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang disampaikan langsung oleh penanggung jawab, ketua, maupun anggota setiap tim evaluator;

9. Panel Akhir (III) adalah Panel Tim Penilai Nasional untuk mendapatkan persetujuan dari seluruh *stakeholder* yang dianggap memiliki pengetahuan dan tanggung jawab terkait reformasi birokrasi;
10. Terakhir, laporan hasil evaluasi akan dibuat setelah



Dalam rangka mewujudkan **birokrasi kelas dunia,** Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara menyelaraskan program percepatan Reformasi Birokrasi dengan **program jangka panjang, menengah dan tahunan.**

penetapan hasil dalam panel akhir. Laporan hasil evaluasi akan memberikan nilai dan narasi yang mendeskripsikan perkembangan reformasi birokrasi kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

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

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

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

5.3 Pendanaan Kegiatan Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam *Road Map* RB Ditjen Minerba harus terakomodir di dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba), penganggaran di tingkat kementerian maupun di setiap unit kerja. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam *road map* mampu dan dapat dilaksanakan dengan baik.Alokasi anggaran yang tepat guna dan tepat fungsi dalam implementasi program kegiatan RB merupakan aspek yang penting. Dari anggaran yang memadai nantinya dapat tercermin bagaimana pencapaian hasil yang diperoleh.

Selain itu hal tersebut juga dilakukan untuk menganalisis mana program kegiatan yang perlu dilakukan penambahan anggaran dan mana program kegiatan yang dapat dikurangi dalam penyediaan anggaran (*refocusing*). Di samping itu program kegiatan yang terakomidir di dalam DIPA Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba) merupakan sebagai bentuk akuntabilitas. Agar program kegiatan yang sudah ditetapkan dapat terlihat bagaimana *output* dan *outcome* yang akan dituju. Selain itu juga dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana efisiensi dalam efektifitas menggunakan anggaran dalam menjalankan suatu program kegiatan.

5.4 Penyelarasan Rencana Strategis 2020-2024 dengan Road Map RB 2020-2024

Dalam rangka mewujudkan birokrasi kelas dunia, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara menyelaraskan program percepatan Reformasi Birokrasi dengan program jangka panjang, menengah dan tahunan. Program *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara 2020-2024 telah diselaraskan dengan dengan Rencana Strategis Ditjen Minerba 2020-2024.

Indikator-indikator yang akan di evaluasi pelaksanaannya dalam *Road Map* RB Ditjen Minerba telah terkandung dalam Rencana Strategis Ditjen Minerba 2020-2024 seperti diantaranya:

1. Indeks Kualitas Kebijakan
2. Indeks Kelembagaan
3. Indeks SPBE
4. Indeks Pengelolaan Keuangan
5. Indeks Profesionalitas ASN
6. Nilai SAKIP
7. Maturitas SPIP
8. Kapabilitas APIP
9. Opini BPK
10. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat

6

PENUTUP

BAB VI **PENUTUP**

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

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada periode ketiga ini (2020-2024) ditujukan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek KKN. Oleh karena itu dalam penyusunan *Road Map* Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba) 2020-2024 dengan merujuk *Road Map* KESDM, 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 Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba) menghasilkan keluaran (*output)*, nilai tambah *(value added)*, hasil *(outcome),* dan manfaat *(benefit)* yang lebih baik dari tahun ke tahun, disertai dengan sistem *reward and punishment* yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.

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

Pada periode ketiga pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024 ini, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba) 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, khususnya Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara (Ditjen Minerba) dapat terwujud

LAMPIRAN *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA 2020-2024

1. Area Manajemen Perubahan

<table>
<tr><th rowspan="2">No.</th><th rowspan="2">Indikator</th><th rowspan="2">Hasil yang Diharapkan</th><th rowspan="2">Ukuran Keberhasilan</th><th colspan="5">Kegiatan</th></tr>
<tr><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td colspan="5">5 | 6 | 7 | 8 | 9</td></tr>
<tr><td rowspan="4">1</td><td rowspan="4">Indeks Kepimpinan Perubahan</td><td rowspan="4">1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai Ditjen Minerba dalam melaksanakan reformasi birokrasi

2. Perubahan pola piker dan budaya kerja Ditjen Minerba

3. Budaya perubahan yang semakin melekat pada Ditjen Minerba</td><td rowspan="4">1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai Ditjen Minerba dalam melaksanakan reformasi birokrasi

2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja Ditjen Minerba

3. Budaya perubahan yang semakin melekat pada Ditjen Minerba</td><td colspan="5">Pembentukan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2020 - 2024</td></tr>
<tr><td>Penyusunan, sosialisasi dan Monev Road Map Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2020 - 2024</td><td>Sosialisasi dan Monev Road Map Reformasi Birokrasi Ditjen Minerba 2020-2024</td><td colspan="3">Monev Road Map Reformasi Birokasi Ditjen Minerba 2020 - 2024</td></tr>
<tr><td>Pengembangan dan Penguatan Kaidah Perilaku Utama Ditjen Minerba sesuai dengan nilai-nilai KESDM</td><td colspan="2">Sosialisasi, Monitoring dan Evaluasi Kaidah Perilaku Utama Ditjen Minerba sesuai dengan nilai - nilai KESDM</td><td colspan="2">Monitoring dan Evaluasi Penerapan Kaidah Perilaku Utama Ditjen Minerba sesuai dengan Nilai - Nilai KESDM</td></tr>
<tr><td colspan="5">Penguatan budaya integritas Ditjen Minerba : Penandatangan Pakta Intergritas Unit di lingkungan Ditjen Minerba Pelaksanaan Value Competition sesuai nilai - nilai budaya KESDM</td></tr>
<tr><td colspan="5">- Penyusunan Rencana Aksi Agen Perubahan
- Monev Rencana aksi Agen Perubahan
- Tidak lanjut Monev Program Kegiatan Agen Perubahan</td></tr>
<tr><td colspan="5">- Pengembangan, Penguatan serta monitoring dan evaluasi peran/ keterlibatan langsung Change Agent dan Change Leader di Ditjen Minerba
- Program Budaya Perubahan yang diinisiasi oleh Agen Perubahan : Webinar atau Pengembangan Kompetensi Agen Perubahan.</td></tr>
</table>

2. Area Deregulasi Kebijakan

No.	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	**Indeks Reformasi Hukum**	1. Menghasilkan peraturan perundang – undangan subsektor mineral dan batubara yang berkualitas dan selaras dengan peraturan perundang – undangan lain yang beririsan dengan subsektor mineral dan batubara. 2. Dapat diimplementasikan dengan baik seluruh peraturan perundang – undangan subsektor mineral dan batubara sehingga tercipta kepastian hukum dan kepastian berusaha dalam pengelolaan kegiatan usaha pertambangan.	1. Tidak adanya disharmonisasi dan tumpang tindih regulasi subsektor mineral dan batubara dengan regulasi lain yang beririsan dengan subsektor mineral dan batubara 2. Meningkatnya investasi di bidang pertambangan Mineral dan batubara. Karena terjaminnya pengusaha pertambangan melalui regulasi subsektor mineral dan batubara yang memberikan kepastian hukum dan kemudahan dalam berinvestasi. 3. Penyelesaian regulasi subsektor mineral dan batubara yang telah diusulkan dalam program legislasi dan regulasi sector Energi dan Sumber Daya Mineral.	1. Menyusun 3 (tiga) Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) dan 1 (satu) Rancangan Peraturan Presiden tentang Pendelegasian Kewenagan Penerbitan Perizinan Pertambangan kepada Pemda Provinsi sebagai peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Mineral dan Batubara no 3tahun 2020, antara lain : I. RPP tentang pelaksanaan KEgiatan Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara. II. RPP tentang wilayah Pertambangan III. RPP tentang Pembinaan dah Pengawasan , Reklamasi dan Paska Tambang. 2. Menyusun Rancangan Peraturan Presiden tentang Pedelegasian Kewenangan Pemberian perizinan berusaha di bidang Pertambangan mineral dan batu bara kepada Pemerintah Daerah yang telah dimohonkan izin Prakarsanya kepada Presiden. 3. Melaksanakan konsultasi publik RPP tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha mineral dan batubara yang melibatkan provinsi (Dinas ESDM), asosiasi dan akademisi. 4. Melaksanakan Forum Group Discussion (FGD) untuk membahas konsep pendelegasian kewenangan bersama dengan center for study of govermence and administrative reform (CSGAR) Universitas Indonesia	Menyusun Peraturan Menteri sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturah Pemerintah di sektor mineral dan batubara. Melakukan rapat panitia antar kementerian (PAK) dan harmonisasi RPP pelaksaan UU Minerba yang terselesaikan di Tahun 2020			
2	**Indeks Kualitas Kebijakan**	3. Memberikan kemudahan dalam investasi subsektor mineral dan batubara dan menghasilan regulasi pengawasan yang ketat dan terukur sehingga dapat meningkatkan penerimaan Negara subsektor mineral dan batubara.		2. Melakukan harmonisasi peraturan di sektor mineral dan batubara agar selaras dengan peraturan terkait sektor KESDM 3. Melakukan konsultasi publik dan sosialisasi peraturan di sektor mineral dan batubara kepada stakeholder, pemangku kepentingan, masyarakat, akademisi dan pelaku usaha. 4. Deregulasi aturan yang menghambat birokasi di sektor mineral dan batubara. 5. Melaksanakan evaluasi kebijakan sektor mineral dan batubara di lingkungan KESDM				

3. 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**	1. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal Ditjen Minerba 2. Meningkatnya kapasitas Ditjen Minerba dalam melaksanakan tugas dan fungsi. 3. Terciptanya desain organisasi Ditjen Minerba yang mendukung kinerja. 4. Berkurangnya jenjang organisasi Ditjen Minerba dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.	1. Telah dilakukannya penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan. 2. Terpenuhinya kondisi jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi. 3. Telah dilakukan evaluasi kelembagaan berbasi kinerja.	1. Revieu Hasil Evaluasi Organisasi Ditjen Minerba 2. Penyusunan Rencana tindak lanjut penyempurnaan organisasi Ditjen Minerba	1. Sosialisasi Hasil Revieu Evaluasi Organisasi Ditjen Minerba 2. Sosialisasi rencana tindak lanjut penyempurnaan Organisasi Ditjen Minerba 3. Evaluasi Kelembagaan Ditjen Minerba sesuai Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah. 4. Monev penyederhanaan Eselon II dan IV di Ditjen Minerba 5. Penyusunan struktur Organisasi dan Tugas Fungsi Ditjen Minerba	1. Monev Struktur Organisasi dan Tugas Fungsi Ditjen Minerba		1. Sosialisasi Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah. 2. Evaluasi kelembagaan sesuai Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah. 3. Persiapan penyusunan kelembagaan KESDM 2024 - 2029
				Pembentukan Unit Pelaksana Terpadu (UPT) di Ditjen Minerba sesuai amanat UU 3 tahun 2020				

4. 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 (Sistem Pelayan Berbasi Elektronik)** **Indeks Pengawasan Kearsipan** **Indeks Pengelolaan Keuangan** **Indeks Pengelolaan Aset**	1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaran manajemen pemerintahan di Ditjen Minerba 2. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur dan aplikasi. 3. Meningkatnya efektivitas dan efesiensi proses manajemen pemerintahan di Ditjen Minerba 4. Meningkatnya kinerja dan kualitas hasil kerja di Ditjen Minerba	1. Peta proses bisnis mempengaruhi penyederhanaan jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan. 2. Terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien. 3. Terimplementasinya transformasi digital pada bidang proses bisnis utama, administrasi pemerintahan dan pelayanan public telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal. 4. Terwujudnya transparansi dalam pengelolaan keuangan dan asset	- Evaluasi proses bisnis sesuai renstra 2020 – 2024 pada tugas dan fungsi Ditjen Minerba	- Evaluasi proses bisnis Ditjen Minerba sesuai dengan proses bisnis KESDM dan Renstra KESDM - Revisi Kependitjen tentang proses bisnis Ditjen Minerba - Sosialisasi proses bisnis Ditjen Minerba sesuai dengan proses bisnis KESDM dan Renstra KESDM	- Implementasi proses bisnis yang telah tersusun - Evaluasi Probis Ditjen Minerba yang sudah diimplementasikan		
				Penyusunan Information Technology (IT) masterplan Ditjen Minerba	Sosialisai IT masterplan	Monev IT masterplan		
				Penerapan tata kelola, manajemen dan layanan SPBE				
				Pengintegrasian system TK				
				- Penyusunan Pedoman Standarisasi Pengelolaan Arsip Bentuk Khusus - Pemberkasan arsip aktif (Zero Pileh Up Archive)		Penyusunan pedoman pengamanan fisik arsip pada gedung pusat arsip		Evaluasi penyelengaraan kearsipan Ditjen Minerba
				- Menyusun SOP sesuai dengan proses bisnis - Evaluasi SOP yang sudah disusun				
				Evaluasi dan simplikasi regulasi dan proses bisnis pelayanan publik	Penyempurnaan regulasi dan proses bisnis pelayanan public	Implementasi regulasi dan proses binsnis pelayanan publik		Monev regulasi dan proses binsnis pelayanan publik
				Pembangunan ESDM data enterprise (collecting data, cleaning, monitoring, verifikasi dan validasi)	Pembangunan ESDM data enterprise			
				Peningkatan kompetensi pengelolaan BMN	Peningkatan kepatuhan pengelolaan BMN	Inventarisasi BMN	Evaluasi dan penyelesaian permasalahan hasil inventarisasi BMN	Penyempurnaan kodefikasi BMN dan penyempurnaan aplikasi SMAK BMN
				Penyusunan pedoman pengelolaaan perbendaharaan	Sosialisasi pedoman dan pembangunan system monitoring perbendaharaan dalam upaya peningkatan nilai KPA	Sosialisasi dan implementasi system monitoring perbendaharaan serta integrasi KPA dan SMART dalam satu dashboard	Monitoring dan evaluasi serta pengembangan system monitoring perbendaharaan	
				- Penguatan kompetensi penyusunan keuangan - Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan padan laporan keuangan - Peningkatan monitoring dan evaluasi kualitas laporan keuangan				
				Penyusunan peraturan kebijakan terkait pengembangan dan penerapan e - government				
				1.Penyusunan probis terkait integrasi pelayanan public 2.Penyusunan system probis berdasarkan intergrasi pelayanan publik 3.Pengintegrasian system aplikasi bedasarkan tugas dan fungsi	Pengintegrasian system aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	Monitoring pengintegrasian system aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	Evaluasi pengintegrasian system aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	Rekomendasi kebijakan pengintegrasian system aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi

5. Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

<table>
<tr><th rowspan="2">No.</th><th rowspan="2">Indikator</th><th rowspan="2">Hasil yang Diharapkan</th><th rowspan="2">Ukuran Keberhasilan</th><th colspan="5">Kegiatan</th></tr>
<tr><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr>
<tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th></tr>
<tr><td rowspan="3">1</td><td rowspan="3">Indeks Profesionalitas ASN</td><td rowspan="3">1. Meningkatnya ketaantan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada Ditjen Minerba;

2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada Dirjen minerba;

3. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada Ditjen Minerba;

4. Meningkatnya efektivitas management SDM aparatur pada Ditjen Minerba;

5. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Ditjen Minerba;</td><td rowspan="3">1. Kinerja individu telah berorientasi hasil sesuai pada levelnya dan telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja;

2. Hasil evaluasi jabatan administrasi dan fungsional sudah disampaikan ke mentri atau pejabat berwenang;

3. Hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutase dan pengembangan karir pegawai;

4. Minimnya pelanggaran disiplin pegawai;

5. Hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru;

6. Telah mengusulkan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi;

7. Telah dilakukan penyusunan roadmap pengembangan kompetensi Ditjen Minerba;</td><td>1. Menyusun Rencana Pengembangan Kompetensi melalui Peningkatan Pendidikan (Tugas Belajar dan Ijin Belajar)

2. Assessment Pegawai

3. Penyusunan Gap Kompetensi

4. Penyusunan roadmap pengembangan pegawai (5tahun)</td><td>Perencanaan program pengembangan berdasarkan gap kompetensi</td><td colspan="3">Evaluasi Proses Bisnis DItjen Minerba</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="4">Penyusunan Peta Jalan Kompetensi 2021-2025</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="4">1. Assessmen Inspektur Tambang Penempatan Daerah
2. Penyelesaian Standar Kompetensi
3. Penyelesaian Kamus Kompetensi
4. Evaluasi GAP Kompetensi Pegawai
5. Penyelesaian Proses Pengusulan Jabfung Baru
6. Penyesuaian dan Penyusunan Peta Jabatan Setelah Penyederhanaan Organisasi
7. Evaluasi Proses Bisnis DItjen Minerba
8. Penyusunan Mekanisme Reward Bagi ASN Ditjen Minerba</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Indeks Merit System</td><td></td><td></td><td colspan="5">Penyusunan SOP Reward Untuk Pegawai di Lingkungan Ditjen Minerba</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Indeks Tata Kelola Manajemen</td><td></td><td></td><td colspan="5">Evaluasi Kinerja Pegawai Berjenjang Bulanan</td></tr>
</table>

6. 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** **Nilai SAKIP**	1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai Ditjen Minerba terhadap kinerja dibandingkan sekedaar kerja rutinitas semata; 2. Meningkatnya kemampuan Ditjen Minerba mengelola kinerja organisasi 3. Meningkatnya kemampuan Ditjen Minerba dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; 4. Meningkatnya efektivitas dan efesiensi penggunaan anggaran Ditjen Minerba;	1. Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien melalui perhitungan jumlah program/ kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; 2. Persentasi sasaran dengan capaian 100% atau lebih; 3. Tercapainya anggaran yang berhasil direfocussing untuk mendukung kinerja utama orgnisasi; 4. Telah dilakukannya aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi anggaran; 5. Capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward dan punishment bagi organisasi; 6. Telah tersusunnya peta strategi yang mengacu pada kinerja utama (kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai;	Penyusunan RKP 2022				
				Penyusunan renstra dan IKU Ditjen Minerba 2020-2024	1. Sosialisai renstra dan IKU Ditjen Minerba 2020-2024 2.Implementasi renstra dan IKU Ditjen MInerba 2020-2024	1.mplementasi renstra dan IKU Ditjen Minerba 2020-2024 2.Monev renstra dan IKU Ditjen Minerba 2020-2024		
				1.Sosialisai E Kinerja Organisasi dan Individu 2.Penyusunan cascading kinerja seluruh unit 3.Implementasi E Kinerja Organisasi 4.Integrasi E Kinerja ke system aplikasi yang terkait 5.Penginputan data sasaran, IKU dan capaian bulanan	Implementasi E Kinerja Individu - Updating Cascading kinerja seluruh unit berdasarkan isu-isu strategis			
				1.Optimalisasi pencapaian realisasi terhadap target PNBP Minerba Diklat/Bimtek Digitalisasi PNBP				
				Penginputan serta Sosialisasi terkait SMART Diklat/Bimtek Pengelolaan APBN				
				Penyusunan pedoman pengelolaan perbendaharaan Diklat/Bimtek Pengelolaan Keuangan Satuan Kerja Pemerintah Diklat/Bimtek Perbendaharaan	Sosialisai Pedoman dan Pembangunan Sistem Monitoring Perbendaharaan dalam upaya peningkatan nilai IKPA	Sosialisasi dan implementasi system monitoring perbendaharaan serta integrasi IKPA san SMART dalam satu dashboard		
				- 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 Diklat/Bimtek Sistem Pelayanan Publik Terintergrasi	- 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	- Penguatan kompetensi penyusunan laporan keuangan - penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan - peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan Terpenuhi WTP	- Penguatan kompetensi penyusunan laporan keuangan - penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan - peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan Terpenuhi WTP	- Penguatan kompetensi penyusunan laporan keuangan - penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan - peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan Terpenuhi WTP
				1.Pemenuhan ketersediaan data dan informasi usulan penyaluran PNBP SDA Minerba melalui aplikasi SUPEL 2.0 2.Sosialisai SUPEL 2.0 untuk memperkuat database informasi target dan relisasi usulan minerba pada pemerintah pusat dan daerah dalam analisis perencanaan penganggaran. Diklat/Bimtek Sistem Pelayanan Publik Terintegrasi	1.Implementasi aplikasi SUPEL 2.0 kepada pemerintah pusat dan daerah 2.Evaluasi dan rekomendasi kebutuhan pengembangan aplikasi SUPEL 2.0		1.Sosialisai 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.	1.Implementasi aplikasi SUPEL 3.0 kepada pemerintah pusat dan daerah. 2.Evaluasi dan rekomendasi kebutuhan pengembangan aplikasi SUPEL 3.0

7. Area Penguatan Pengawasan

<table>
<tr><th rowspan="2">No.</th><th rowspan="2">Indikator</th><th rowspan="2">Hasil yang Diharapkan</th><th rowspan="2">Ukuran Keberhasilan</th><th colspan="5">Kegiatan</th></tr>
<tr><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td colspan="2">5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr>
<tr><td rowspan="11">1</td><td rowspan="11">Indeks Kelembagaan</td><td rowspan="11">1. Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara pada Ditjen Minerba
2. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada Ditjen Minerba
3. Meningkatkan system integritas pada Ditjen Minerba</td><td rowspan="11">1. Prosentase keberhasilan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
2. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
3. Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktifitas secara berjenjang;
4. Melihat Persentase penanganan pengaduan masyarakat
5. Pembangunan zona integritas
a. Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif);
b. Pemetaan Unit Kerja untuk Pembangunan ZI;
c. Jumlah WBK dalam 1 tahun;
d. Jumlah WBBM dalam 1 tahun;</td><td colspan="2">Peningkatan Profesionalisme Pegawai melalui pengembangan kompetensi melalui sertifikasi internasional dan nasional, dalam bidang informasi teknologi, Tata kelola Pemerintah, Manajemen Risiko dan Pengendalian internal.</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="5">Penguatan Implementasi SPIP</td></tr>
<tr><td colspan="5">Pembangunan unit kerja Zona Integrasi Menuju WBK/WBBM</td></tr>
<tr><td colspan="5">Penguatan pengendalian gratifikasi</td></tr>
<tr><td colspan="5">Penguatan penanganan dan complain</td></tr>
<tr><td colspan="5">Pemantauan benturan kepentingan</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td>Sosialisasi dan Internalisasi aplikasi pengawasan</td><td></td><td>Survei persepsi anti korupsi atas jasa assurance/ consulting/ anticorruption activities</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td>Pelaksanaan Pengawasan terpadu dengan BPKP dan Inspektur Tambang untuk Optimalisasi Penerimaan Negara</td><td>Pelaksanaan Rapat Koordinasi dengan BPKP RI terkait Tindak Lanjut Hasil Pemerikasaan BPKP RI dan Rencana PKPT</td></tr>
<tr><td colspan="5">Analisis kebutuhan SDM pengadaan di DItjen Minerba</td></tr>
<tr><td colspan="2">- Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan
- Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan</td><td>- Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan
- Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan</td><td>- Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan
- Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan</td><td>- Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan
- Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan</td><td>- Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan
- Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan</td></tr>
</table>

8. 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**	1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman dan lebih mudah dijangkau) pada KESDM 2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional pada Ditjen Minerba 3. Meningkatnya Indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan public pada Ditjen Minerba	1. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada; • Kesesuaian persyaratan; • Kemudahan sistem, mekanisme, dan prosedur; • Kecepatan waktu penyelesaian; • Kejelasan biaya/tarif gratis; • Kualitas produk spesifikasi Jenis Pelayanan; • Kompetensi Pelaksana/Web; • Perilaku Pelaksana/Web; • Kualitas Sarana dan Prasarana • Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan; 2. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah • Waktu lebih cepat • Alur lebih pendek/singkat; • Terintegrasi dengan aplikasi; 3. 3. Penanganan Pengaduan Pelayanan dan Konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsive dan bertanggung jawab.	- Mengikuti KIPP tingkat nasional di Kemenpan dan RB - Penghargaan kepada Stakeholder				
				Pelaksanaan Inventarisasi Inovasi	Mengikuti Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik KESDM			
				1. Melakukan Inventarisasi Inovasi yang dilakukan Ditjen Minerba	1. Sosialisasi standar pelayanan publik Ditjen Minerba 2. Evaluasi Integrasi pelayanan publik Ditjen Minerba di BKPM	1. Internalisasi standard pelayanan publik Ditjen Minerba 2. Pembentukan tim evaluasi Mystery Shopper KESDM	1. Monitoring dan Evaluasi Inovasi Sektor Minerba 2. Sinergisitas inovasi sektor Minerba dengan inovasi K/L Pemda	1. Penyempurnaan inovasi sektor minerba
				Implementasi Kebijakan pemberian insentif atau reward kepada innovator				Evaluasi kebijakan pemberian insentif atau reward kepada innovator
				1. Penyusunan pedoman standard pelayanan public dengan stakeholders 2. Identifikasi jenis pelayanan Ditjen Minerba 3. Penetapan penanggung jawab jenis layanan	1. Sosialisasi standar pelayanan publik Ditjen Minerba 2. Evaluasi Integrasi pelayanan publik Ditjen Minerba di BKPM	1. Internalisasi standard pelayanan publik Ditjen Minerba 2. Pembentukan tim evaluasi Mystery Shopper KESDM	- Evaluasi standard pelayanan publik - Implementasi Mystery Shopper Ditjen Minerba	- Penyempurnaan standard pelayanan publik Ditjen Minerba - Evaluasi Mystery Shopper Ditjen Minerba
				1. Penyempurnan implementasi aplikasi layanan Ditjen Minerba 2. Pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi		1. Monitoring penyempurnaan implementasi aplikasi layanan Ditjen Minerba 2. Monitoring Pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Evaluasi penyempurnaan implementasi aplikasi layanan Ditjen Minerba 2. Evaluasi pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi	1. Rekomendasi kebijakan implementasi aplikasi Ditjen Minerba 2. Rekomendasi kebijakan pengintegrasian sistem aplikasi bedasarkan tugas dan fungsi
				1. Pembuatan tata Kelola pelayanan pengaduan 2. Pengintegrasian sistem pengaduan dilingkungan Diten Minerba dengan SP4N LAPOR	1. Monitoring pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan Ditjen Minerba 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 Ditjen Minerba dengan SP4N LAPOR	1. Rekomendasi kebijakan pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan Ditjen Minerba dan SP4N LAPOR	1. Penyusunan arah dan proyeksi kebijakan pengintegrasian sistem pengaduan di lingkungan Ditjen Minerba dengan SP4N LAPOR
				1. Penyempurnan implementasi aplikasi layanan Ditjen Minerba 2. Pengintegrasian sistem aplikasi berdasarkan tugas dan fungsi				
				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. Pemenuhan ketersediaan data dan informasi melalui aplikasi SUPEL 2.0 2. Sosialisasi SUPEL 2.0			Sosialisasi SUPEL 3.0	1. Implementasi aplikasi SUPEl 3.0 kepada pemerintah pusat dan daerah 1. Evaluasi dan rekomendasi pengembangan SUPEL 3.0
				1. Evaluasi regulasi pelayanan publik dan 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. Monev regulasi pelayanan publik 2. Monev proses bisnis pelayanan publik
				Sosialisasi Indonesia National Single Windows (INSW) KESDM		Implementasi dan evaluasi Indonesia National Single Windows (INSW) KESDM		
				Pengukuran Kepuasan Masyarakat				
				Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Kebijakan pelayanan public				

ROAD MAP
REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
2020-2024

DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA

Jl. Dr. Supomo SH. No. 10, Jakarta 12870 Indonesia
Phone : +62-21 8295608 Facs : +62-21 8297642
email : djmb@minerba.esdm.go.id
http://www.minerba.esdm.go.id