



**KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN**



**ROAD MAP
REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020 - 2024**



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA

DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN

JALAN H.R RASUNA SAID BLOK X-2KAV. 7 - 8 KUNINGAN, JAKARTA SELATAN 12950

TROMOL POS: 3043/JKT 10002 TELEPON: (021) 5225180 FAKSIMILE: (021) 5256066-5256044 WEBSITE: www.djk.esdm.go.id

BERITA ACARA
PERSETUJUAN ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN TAHUN 2020 - 2024

Pada hari ini Kamis tanggal Lima bulan Agustus tahun dua ribu dua puluh satu, bertempat di Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Jalan H.R. Rasuna Said Blok X2 Kav 7-8 Kuningan Jakarta Selatan, kami Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan:

Menyetujui Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024 dan berkomitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang terdiri dari 8 (delapan) area perubahan, yaitu: manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan/deregulasi kebijakan, penataan kelembagaan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dalam rangka percepatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024, juga telah ditetapkan program *Quick Wins* yang merupakan program unggulan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

Demikian Berita Acara Persetujuan *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024.

1. Sekretaris Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan
Ir. Munir Ahmad
NIP. 196112171992031001
2. Direktur Pembinaan Program Ketenagalistrikan
Ir. Jisman P. Hutajulu, M.M.
NIP. 196701181993031001
3. Direktur Pembinaan Pengusahaan Ketenagalistrikan
Ir. Ida Nuryatin Finahari, M.Eng.
NIP. 196801081992012001
4. Direktur Teknik dan Lingkungan Ketenagalistrikan
Ir. Wanhar
NIP. 196705141996031001

.....
.....
.....
.....

Mengetahui
Direktur Jenderal Ketenagalistrikan



Ditandatangani secara elektronik

Ir. Rida Mulyana, M.Sc.
NIP. 196305021990031003



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

NOMOR : 290.K/OT.04/DJL.1/2021

TENTANG

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
TAHUN 2020 - 2024

DIREKTUR JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL,

- Menimbang : a. bahwa untuk memastikan terciptanya peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik secara terus menerus sebagai kelanjutan dari reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri ESDM nomor 249 K/08/MEM/2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2020 – 2024, maka seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian ESDM menyusun *Road Map* Reformasi Birokrasi tingkat unit organisasi, berdasarkan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020 – 2024;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020 - 2024;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan 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);
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
4. 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);

5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tanggal 21 Desember 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tanggal 9 Juni 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 132);
7. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Nomor 2020 – 2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 733);
11. Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 249 K/08/MEM/2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020 – 2024;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL KETENAGALISTRIKAN KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL TENTANG *ROAD MAP* REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN TAHUN 2020 - 2024
- KESATU : Menetapkan *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024 yang selanjutnya disebut dengan *Road Map* RB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Direktur Jenderal ini.
- KEDUA : *Road Map* RB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024 digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan selama 5 (lima) tahun, yaitu tahun 2020 – 2024;
- KETIGA : *Road Map* RB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024 memuat:
- a. pendahuluan;
 - b. evaluasi capaian dan pelaksanaan reformasi birokrasi;
 - c. analisis lingkungan strategis reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
 - d. sasaran dan strategi pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2020 – 2024;
 - e. manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2020 – 2024;
 - f. penutup;

- KEEMPAT : Seluruh unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan untuk mendukung dan melaksanakan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2020 – 2024 dengan mengacu pada dokumen dimaksud;
- KELIMA : Pada saat Keputusan Direktur Jenderal Ketenagalistrikan ini mulai berlaku, Keputusan Direktur Jenderal Ketenagalistrikan nomor 178 K/70/DJL.1/2016 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2015 – 2019, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KEENAM : Keputusan Direktur Jenderal ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Agustus 2021

DIREKTUR JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL,



Ditandatangani secara elektronik
RIDA MULYANA

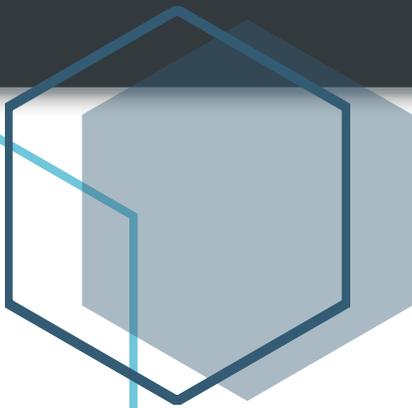
Tembusan :

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;
4. Para Direktur di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024



KATA PENGANTAR



KATA PENGANTAR



Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan telah menyelesaikan Reformasi Birokrasi lima tahunan kedua pada tahun 2015 – 2019. Reformasi Birokrasi tersebut telah membawa perubahan yang signifikan dalam tata kelola Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan pelayanan publik subsektor ketenagalistrikan. Ketercapaian aspek reform yang implementatif di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dapat dirasakan pada penguatan 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, yaitu area manajemen perubahan, area kelembagaan, area tata laksana, area perundang-undangan, area akuntabilitas,

area pengawasan, dan area sumber daya manusia serta area peningkatan kualitas pelayanan publik.

Saat ini, pelaksanaan reformasi birokrasi telah memasuki periode lima tahunan ketiga (2020-2024), yang memiliki 3 (tiga) sasaran, yaitu (1). birokrasi yang bersih dan akuntabel, (2). birokrasi yang kapabel, serta (2). memiliki pelayanan publik yang prima. Sasaran ini menjadi fokus utama pelaksanaan program Reformasi Birokrasi di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, sebagai Kementerian yang menaungi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, yang dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral 2020-2024 yang mencakup indikator, program dan kegiatan strategis Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Dalam rangka memastikan pelaksanaan yang berkesinambungan dari program dan kegiatan strategis Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM, maka disusunlah *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, yang berisi penyelarasan program, kegiatan, dan indikator Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM pada tingkat unit Eselon I Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Fokus ke depan dalam road map ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik khususnya untuk stakeholder sektor Ketenagalistrikan serta meningkatkan kualitas kebijakan dan penerapan *good governance* di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan melalui pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, yang tertuang dalam program/kegiatan 8 (delapan) area perubahan dan *quick wins*.

Dengan demikian, diharapkan program dan kegiatan serta *quick wins* Reformasi Birokrasi di Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2020-2024 ini akan menjadi pendukung bagi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM melalui perubahan yang terus menerus untuk menghasilkan *outcome* yang berkualitas, sinergis, dan kredibel.

Jakarta, Juni 2021

Direktur Jenderal Ketenagalistrikan,



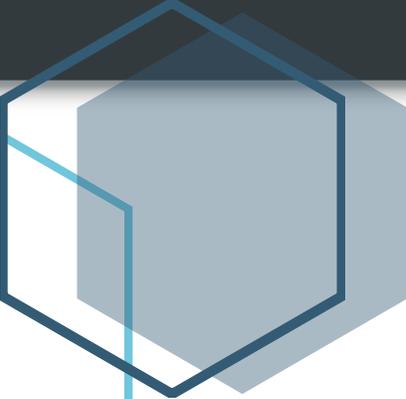
Ditandatangani secara elektronik

Rida Mulyana

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024

A decorative graphic consisting of a light blue hexagonal outline and a darker blue shaded hexagon, connected by a light blue line that extends across the top right of the page.

RINGKASAN EKSEKUTIF

A decorative graphic consisting of a light blue hexagonal outline and a darker blue shaded hexagon, connected by a light blue line that extends across the bottom left of the page.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan telah menjadi bagian dari pelaksanaan program Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM sejak periode lima tahunan pertama program Reformasi Birokrasi Nasional pada tahun 2010 – 2014. Saat ini perjalanan Reformasi Birokrasi telah memasuki periode lima tahunan ketiga untuk mewujudkan visi Reformasi Birokrasi Nasional menuju pemerintahan kelas dunia (*world class government*). Kompleksitas dan dinamika pengelolaan birokrasi dalam kondisi *VUCA* (*volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity*) akan semakin meningkat, seiring dengan era informasi dan pemanfaatan data yang menciptakan disrupsi, revolusi industri 4.0, hingga perubahan ekologis yang berpengaruh terhadap iklim, pangan, dan kesehatan yang mempengaruhi cara manusia berinteraksi, berkomunikasi, termasuk cara mendapatkan pelayanan dari Pemerintah.

Ke depan, tantangan yang akan dihadapi oleh Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi sebagai unsur pelaksana di lingkungan Kementerian ESDM pada subsektor ketenagalistrikan dititikberatkan pada penataan regulasi dan pelayanan publik sektor ketenagalistrikan yang mampu mengorkestrasi kebutuhan *stakeholder* agar sebesar-besarnya bermanfaat bagi kemakmuran rakyat. Fokus agenda pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan adalah penyederhanaan regulasi sektor ketenagalistrikan, peningkatan pelayanan publik berbasis digital, peningkatan layanan akses dan infrastruktur ketenagalistrikan, peningkatan peran pengawasan di bidang ketenagalistrikan, serta peningkatan SDM ketenagalistrikan yang berkualitas dan berdaya saing.

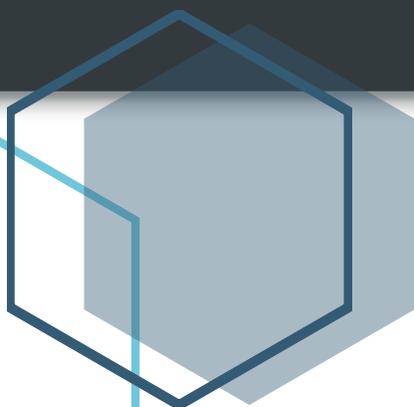
Selaras dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM tahun 2020 - 2024, dokumen *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2020 – 2024 disusun dengan penyelarasan dengan dokumen Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2020 - 2024 dan menggunakan indikator sasaran yang definitif dan terukur. Namun tidak melupakan hal mendasar bahwa pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus menghasilkan perubahan substansial dan kultural di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Agenda Reformasi Birokrasi dan *Quick Wins* disusun untuk mampu mencapai target-target indikator sasaran dengan melibatkan peran dari semua unsur di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, yang terdiri dari pimpinan, fungsional dan pelaksana, serta *stakeholder* di subsektor ketenagalistrikan.

Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan memainkan peran strategis sebagai unsur pelaksana utama pada penataan regulasi dan pelayanan publik subsektor ketenagalistrikan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM. Dengan demikian, Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan memberikan kontribusi dalam peningkatan tata kelola subsektor ketenagalistrikan yang efektif, efisien, ekonomis, dan berdaya saing serta peningkatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM.

ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024



DAFTAR ISI, TABEL DAN GAMBAR



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	2
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	3
DAFTAR ISI.....	4
DAFTAR TABEL.....	6
DAFTAR BAGAN.....	7
BAB I PENDAHULUAN.....	8
1.1. Peran Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Dalam Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.....	8
1.2. Tugas dan Fungsi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	9
1.3. Landasan Hukum Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	10
1.4. Latar Belakang Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	11
1.5. Sistematika Penyusunan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	12
1.6. Nilai-Nilai Kementerian ESDM Sebagai Landasan Filosofi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	14
1.7. Keselarasan Dokumen Perencanaan Dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024.....	15
BAB II EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN.....	19
2.1. Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi KESDM 2015-2019.....	19
2.2. Evaluasi Capaian Delapan Area Perubahan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2015 – 2019	19
A. Area Manajemen Perubahan.....	22
B. Area Penataan Peraturan Perundang-Undangan.....	23
C. Area Penataan Kelembagaan.....	23
D. Area Penataan Tata Laksana.....	24
E. Area Penataan Sistem Manajemen SDM.....	25
F. Area Penguatan Akuntabilitas.....	26
G. Area Penguatan Pengawasan.....	27
H. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.....	27
BAB III ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN.....	30
3.1. Lingkungan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan...	30
A. Pelayanan Prima Berbasis Digital.....	30
B. Penyederhanaan Regulasi Sektor Ketenagalistrikan.....	31
3.2. Isu Strategis Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	31
A. Meningkatkan Layanan Akses dan Infrastruktur Ketenagalistrikan.....	32
B. Meningkatkan Pengawasan Subsektor Ketenagalistrikan.....	33
C. Meningkatkan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing.....	36

BAB IV SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN TAHUN 2020 – 2024.....	38
4.1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020-2024.....	38
A. Visi dan Misi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	38
B. Tujuan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	39
C. Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	39
4.2. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024.....	41
4.3. Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi.....	43
4.4. Strategi Pelaksanaan Program/Kegiatan dan <i>Quick Wins</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	44
A. Matriks Program/Kegiatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	44
B. Matriks <i>Quick Wins</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	48
4.5. Agenda Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024.....	49
A. Area Manajemen Perubahan/Mental Aparatur.....	49
B. Area Penataan Peraturan Perundang-Undangan/Deregulasi Kebijakan.....	50
C. Area Penataan Kelembagaan.....	51
D. Area Penataan Tata Laksana.....	51
E. Area Penataan Sistem Manajemen SDM.....	52
F. Area Penguatan Akuntabilitas.....	54
G. Area Penguatan Pengawasan.....	55
H. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.....	56
BAB V MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN TAHUN 2020 – 2024.....	58
5.1. Pelaksana Tingkat Kementerian.....	58
5.2. Pelaksana Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	60
5.3. Tim Asessor PMPRB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	61
5.4. Monitoring, Evaluasi, dan Pendanaan Program Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	61
5.5. Sinkronisasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024 Dengan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024.....	63
BAB VI PENUTUP.....	64
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Sasaran Program dan Target Kinerja Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024.....	16
Tabel 2.1.	Indeks Reformasi Birokrasi KESDM 2016 – 2019.....	21
Tabel 4.1.	Sasaran Program, Indikator, dan Target Kinerja Utama Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020-2024.....	40
Tabel 4.2.	Cascading Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024.....	43
Tabel 4.3.	Rekapitulasi Kegiatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024.....	45
Tabel 4.4.	Rekapitulasi Kegiatan <i>Quick Wins</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024.....	49
Tabel 5.1.	Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020 – 2024.....	58
Tabel 5.2.	Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024.....	60
Tabel 5.3.	Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.....	61

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1.	Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020.....	10
Bagan 1.2.	<i>Grand Design</i> Reformasi Birokrasi 2010 – 2025.....	12
Bagan 1.3.	Kerangka Pikir <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi 2020 – 2024.....	13
Bagan 4.1.	Tujuan, Sasaran, dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Nasional 2020 – 2024.....	42
Bagan 4.2.	Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi dengan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020 – 2024..	44

BAB I

DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
(GATRIK)

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Peran Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Dalam Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 menetapkan bahwa sumber daya yang terkandung dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia dan energi yang dihasilkan dari sumber daya tersebut yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara. Undang-undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan menyatakan bahwa tenaga listrik mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan sehingga penyediaannya perlu terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan pembangunan untuk menjamin ketersediaan tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, kualitas yang baik, dan harga yang wajar. Salah satu indikator terwujudnya keadilan dan kemakmuran rakyat sesuai dengan tujuan pembangunan nasional adalah terpenuhinya kebutuhan tenaga listrik. Peran sektor ketenagalistrikan semakin penting seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Dalam Rencana Umum Ketenagalistrikan Nasional (RUKN) Tahun 2019 – 2038, dengan menggunakan asumsi pertumbuhan ekonomi skenario rendah Bappenas sekitar 5,2% untuk jangka panjang dan asumsi pertumbuhan ekonomi APBN 2019 untuk jangka pendek, maka diproyeksikan kebutuhan tenaga listrik nasional dalam periode 10 tahun ke depan akan tumbuh rata-rata sekitar 8,4% per tahun, dan 20 tahun ke depan sekitar 7,0% per tahun. Sehingga kebutuhan energi listrik nasional yang diperkirakan sekitar 352 TWh pada tahun 2020 akan meningkat menjadi 742 TWh pada tahun 2030 dan 1.167 TWh pada tahun 2038. Konsumsi energi listrik per kapita pada tahun 2030 diperkirakan sebesar 2.502 kWh, dari sebelumnya sebesar 1.299 kWh pada tahun 2020. Sektor industri merupakan sektor yang paling dominan dalam komposisi kebutuhan energi listrik nasional pada tahun 2020 hingga 2038, disusul dengan sektor rumah tangga, bisnis, publik, dan transportasi. Diperkirakan mulai tahun 2035, kebutuhan energi listrik sektor transportasi akan lebih besar daripada sektor publik.

Sejalan dengan target bauran energi nasional sesuai PP Nomor 79 Tahun 2014 tentang Kebijakan Energi Nasional berupa target pemanfaatan EBT paling sedikit 23% dan peran batubara paling besar 30%, minyak bumi 25%, serta gas bumi 22%, maka kebijakan sektor ketenagalistrikan diarahkan pada diversifikasi sumber energi primer pembangkit tenaga listrik, efisiensi pemanfaatan energi listrik, penguatan dan perluasan pelayanan pasokan energi dan tenaga listrik, peningkatan tata Kelola ketenagalistrikan, dan pengembangan kebijakan pendanaan dan pembiayaan sektor ketenagalistrikan.

Begitu strategisnya lingkup pengelolaan sektor ketenagalistrikan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, maka Pemerintah dalam hal ini Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang berada dibawah Kementerian ESDM membutuhkan sumber daya organisasi dan birokrasi yang handal, efektif, dan efisien untuk menghasilkan produk kebijakan, regulasi, dan pelayanan publik yang responsif, berpihak kepada

kepentingan masyarakat, dan memenuhi kebutuhan stakeholder. Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan berkomitmen untuk senantiasa melakukan pembenahan birokrasi dalam 8 (delapan) aspek birokrasi yang tertuang dalam dokumen Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan ini.

1.2. Tugas dan Fungsi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

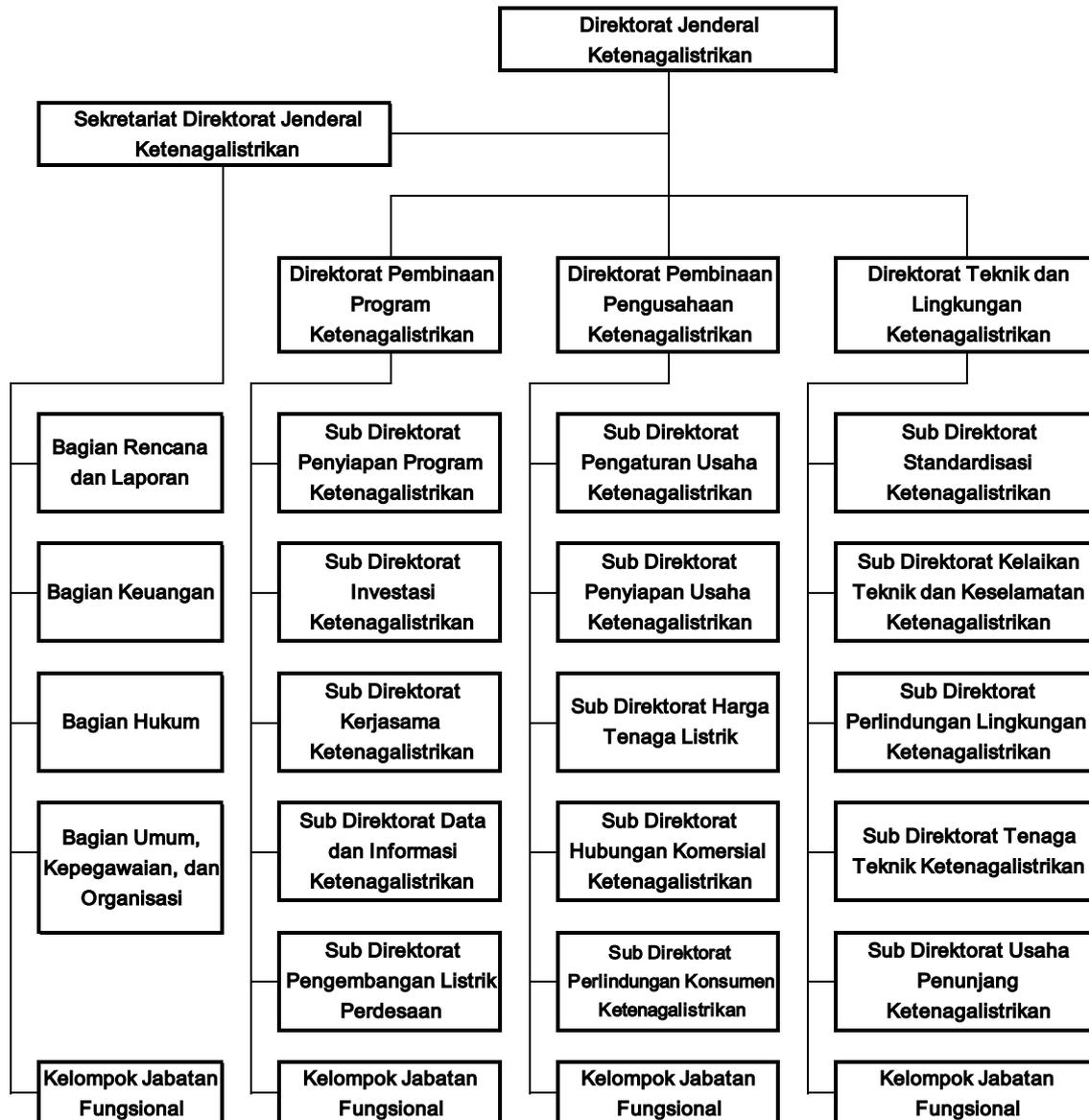
Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral menjadi perwujudan dari amanat pasal 33 UUD 1945. Kemudian sesuai dengan Peraturan Menteri ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan mengemban tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, dan lingkungan di bidang ketenagalistrikan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, dan lingkungan di bidang ketenagalistrikan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, dan lingkungan di bidang ketenagalistrikan;
- c. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, dan lingkungan di bidang ketenagalistrikan;
- d. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, dan lingkungan di bidang ketenagalistrikan;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, dan lingkungan di bidang ketenagalistrikan;
- f. pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan memiliki 4 (empat) unit kerja setingkat Eselon II yang terdiri dari 1 (satu) unit kerja Kesekretariatan dan 3 (tiga) Direktorat, yaitu:

1. Sekretariat Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
2. Direktorat Pembinaan Program Ketenagalistrikan;
3. Direktorat Pembinaan Perusahaan Ketenagalistrikan;
4. Direktorat Teknik dan Lingkungan Ketenagalistrikan.

Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 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:



Bagan 1.1. Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 (Sumber: Permen ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM)

1.3. Landasan Hukum Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, terdapat peraturan perundangan yang dijadikan pedoman, yaitu:

- Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 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);
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025;
- 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);
- e. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
 - f. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan *Quick Wins*;
 - g. 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);
 - h. 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);
 - i. 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);
 - j. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 16 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020 – 2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1098);
 - k. Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 249 K/08/MEM/2020 tanggal 16 Desember 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020 – 2024.

1.4. Latar Belakang Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

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

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



Bagan 1.2. Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 (Sumber: Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025)

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

- 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.

1.5. Sistematika Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

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

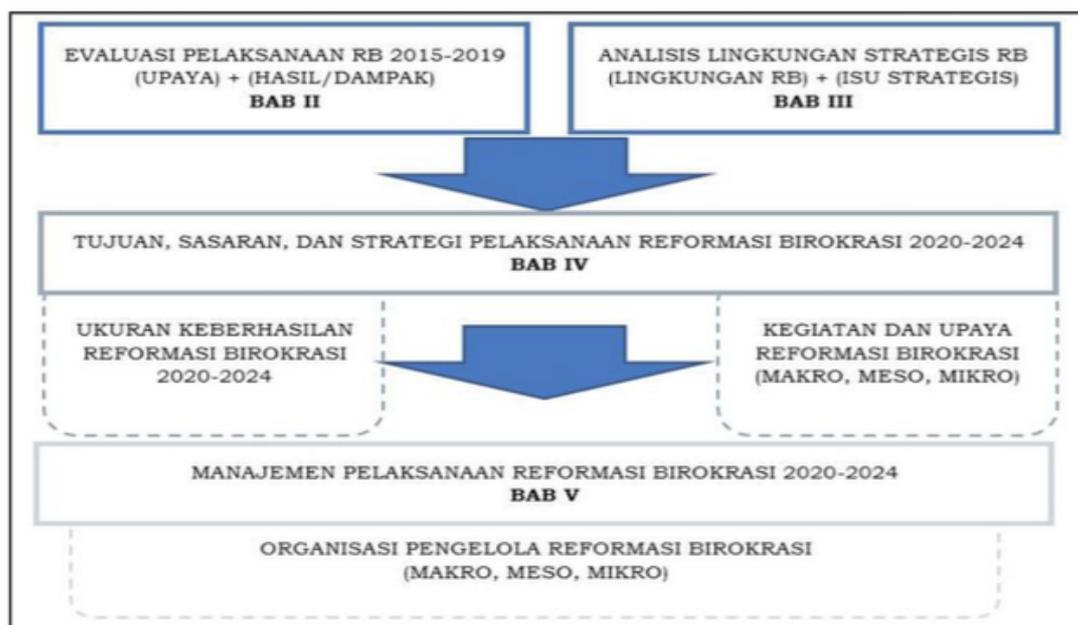
1. Pendahuluan;
2. Evaluasi Capaian dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
3. Analisis Lingkungan Strategis;
4. Sasaran dan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024;
5. Manajemen Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024; dan
6. Penutup.

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

- melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN);
- hasilnya dapat langsung dirasakan oleh masyarakat;
- Meningkatnya kualitas pelayanan publik;
- Perubahan mind set dan culture set, agar birokrasi mampu menunjukkan performa/kinerjanya; dan
- 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:

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



Bagan 1.3. Kerangka Pikir Road Map Reformasi Birokrasi 2020 – 2024 (Sumber: Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020 – 2024)

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

Evaluasi reformasi birokrasi di tinjau dari beberapa aspek, antara lain kebijakan reformasi birokrasi, 8 (delapan) area perubahan, implementasi program Reformasi Birokrasi, serta ketercapaian sasaran sesuai indikator per area.

Analisis lingkungan strategis dilihat dari dua faktor, yaitu faktor lingkungan dan faktor isu strategis. Faktor lingkungan merupakan konteks beroperasinya reformasi birokrasi dan faktor isu strategis sebagai konten dalam proses reformasi birokrasi. Faktor lingkungan adalah beberapa hal yang mempengaruhi jalannya program reformasi birokrasi beroperasi, diantaranya politik dan kooptasi birokrasi, penegakan dan kepastian hukum, administrasi dan kelembagaan, budaya birokrasi, serta globalisasi dan transformasi digital. Faktor isu strategis yang berpengaruh signifikan dalam proses reformasi birokrasi, diantaranya adalah penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan pemanfaatan teknologi.

Setelah dilakukan evaluasi capaian analisis lingkungan strategis, maka ditetapkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi beserta strategi pelaksanaannya. Tujuan pelaksanaan reformasi birokrasi 2020-2024 adalah menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih, sedangkan Sasaran reformasi birokrasi yaitu birokrasi bersih dan akuntabel, kapabel dan pelayanan publik yang prima.

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

Selanjutnya, agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dibentuk tim yang berperan melakukan pengelolaan reformasi birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan serta mempercepat tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Untuk organisasi pelaksanaan reformasi birokrasi level mikro di Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan telah di bentuk Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi dan Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang terdiri dari perwakilan seluruh unit di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

1.6. Nilai-Nilai Kementerian ESDM Sebagai Landasan Filosofi Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Nilai-nilai merupakan prinsip yang dianggap benar secara bersama, menjadi jati diri individu dalam keseluruhan organisasi, menimbulkan rasa bangga dan menggugah semangat yang akan membimbing organisasi menjadi terus bertumbuh. Dalam sebuah organisasi, nilai-nilai memiliki keterkaitan yang erat dengan visi-misi organisasi. Dengan adanya nilai-nilai ini, maka akan menjadi bahan pendorong bagi setiap elemen di organisasi untuk melakukan Reformasi Birokrasi guna mencapai visi dan misi organisasi. Kementerian ESDM telah menyusun dan menerbitkan Keputusan Menteri ESDM Nomor 1808.K/07/MEM/2015 tanggal 18 Agustus 2015 tentang Nilai-nilai KESDM. Nilai-nilai KESDM terdiri atas:

1. Jujur

Memiliki makna berpikir, berperilaku, bertindak dengan amanah, transparan, penuh integritas, memegang teguh kode etik, dan loyal kepada bangsa dan negara.

2. Profesional

Memiliki makna bekerja dengan semangat, cermat, akuntabel, disiplin, akurat, dan tuntas atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab, komitmen yang tinggi, membangun sinergi internal dan eksternal, serta mampu melihat perkembangan jauh ke depan.

3. Melayani

Memiliki makna memberikan layanan prima dengan memahami kebutuhan pemangku kepentingan, dilakukan dengan sepenuh hati, proaktif, profesional, simpel, efisien, dan tepat waktu dalam rangka memenuhi kepuasan internal dan publik.

4. Inovatif

Memiliki makna berwawasan terbuka, selalu belajar untuk peningkatan diri, memiliki ide baru yang bermanfaat, mampu membuat solusi alternatif dalam pekerjaan untuk mempercepat tercapainya target kinerja.

5. Berarti

Memiliki makna menjadi manusia yang memanusiakan manusia, memberi manfaat bagi diri sendiri, orang lain, KESDM, masyarakat, bangsa dan negara sehingga menjadi teladan, tempat bertanya, mampu memimpin dan memecahkan masalah.

I.7. Keselarasan Dokumen Perencanaan Dengan Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 - 2024

Sesuai dengan pedoman penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Nasional serta Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM, bahwa penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024 agar diselaraskan dengan dokumen perencanaan lainnya, antara lain dokumen Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024 dan dokumen Road Map Reformasi Birokrasi KESDM Tahun 2020 – 2024. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat tercapai optimal sejalan dengan capaian organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam dokumen Renstra Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024, ditetapkan 9 (sembilan) Sasaran Program yang diturunkan dari Sasaran Strategis Kementerian ESDM Tahun 2020 – 2024, yaitu:

1. Meningkatnya kemandirian dan ketahanan ketenagalistrikan nasional;
2. Optimalisasi kontribusi subsektor ketenagalistrikan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan;
3. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian subsektor ketenagalistrikan yang efektif;
4. Perumusan kebijakan dan regulasi subsektor ketenagalistrikan yang berkualitas;
5. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian internal Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang efektif;

6. Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima untuk subsektor ketenagalistrikan;
7. Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Fit dan SDM yang unggul;
8. Pengelolaan sistem anggaran Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang optimal;
9. Layanan subsektor ketenagalistrikan yang optimal.

Adapun penjabaran dari indikator dan target kinerja dari sasaran program diatas, adalah sebagaimana dalam tabel 1.1. dibawah ini.

Tabel 1.1. Sasaran Program dan Target Kinerja Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024

No.	Sasaran Program / Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Meningkatnya Kemandirian dan Ketahanan Ketenagalistrikan Nasional						
	- Indeks Kemandirian Ketenagalistrikan Nasional (Skala 100)	Indeks	69,43	69,88	70,33	70,78	71,23
	- Indeks Ketahanan Ketenagalistrikan Nasional (Skala 100)	Indeks	85,95	86,99	88,38	89,22	90,19
	- Indeks Ketersediaan Infrastruktur Ketenagalistrikan untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar (Skala 100)	Indeks	100	100	100	100	100
	- Indeks Keselamatan Ketenagalistrikan (Skala 4)	Indeks	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5
2.	Optimalisasi Kontribusi Subsektor Ketenagalistrikan yang Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan						
	- Persentase Realisasi Investasi Subsektor Ketenagalistrikan	%	90	100	100	100	100
3.	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Subsektor Ketenagalistrikan yang Efektif						
	- Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Subsektor Ketenagalistrikan (Skala 100)	Indeks	78,16	80,70	83,23	85,77	88,31
4.	Perumusan Kebijakan dan Regulasi Subsektor Ketenagalistrikan yang Berkualitas						
	- Jumlah Kebijakan Peningkatan Tata Kelola Ketenagalistrikan	Regulasi / Rekomendasi	3	3	3	3	3

No.	Sasaran Program / Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
	(Regulasi / Rekomendasi)						
5.	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Internal Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Efektif						
	- Tingkat Maturitas SPIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 5)	Level	3,99	3,99	4	4	4,01
	- Nilai SAKIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Nilai	83,05	83,25	83,45	83,65	83,85
6.	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima untuk Subsektor Ketenagalistrikan						
	- Indeks Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Nilai	78,5	79,5	80,5	81,5	82,5
7.	Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Fit dan SDM Unggul						
	- Nilai Evaluasi Kelembagaan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Nilai	78,5	79	79	79	80
	- Indeks Profesionalitas ASN Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Indeks	74	75	76	77	78
8.	Pengelolaan Sistem Anggaran Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Optimal						
	- Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Nilai	91	92	94	95	95,5
9.	Layanan Subsektor Ketenagalistrikan yang Optimal						
	- Indeks Kepuasan Layanan Subsektor Ketenagalistrikan (Skala 4)	Indeks	3,51	3,54	3,57	3,60	3,64

Dari tabel 1.1. telah mencantumkan beberapa indikator yang mendukung pencapaian Reformasi Birokrasi sesuai Road Map Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020 – 2024, antara lain:

1. Indeks Kelembagaan melalui Sasaran Kegiatan Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Fit dan SDM Unggul, dengan indikator kinerja Indeks Evaluasi Kelembagaan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Indeks Skala 0 - 100);
2. Indeks Pengelolaan Keuangan melalui Sasaran Kegiatan Pengelolaan Sistem Anggaran Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Optimal dengan indikator: (1). Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (IKPA) (Nilai 0 - 100), dan (2). Persentase Realisasi Anggaran di Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (%);
3. Indeks Profesionalitas ASN melalui Sasaran Kegiatan Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Fit dan SDM Unggul, dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Indeks Skala 0 - 100);
4. Nilai SAKIP melalui Sasaran Kegiatan Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Internal Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, dengan indikator kinerja Nilai SAKIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Nilai 0 - 100);
5. Maturitas SPIP melalui Sasaran Kegiatan Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Internal Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, dengan indikator kinerja Indeks Maturitas SPIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Indeks Skala 0 - 5);
6. Indeks Pelayanan Publik melalui Sasaran Kegiatan Layanan Subsektor Ketenagalistrikan yang Optimal, dengan indikator kinerja Indeks Kepuasan Layanan Subsektor Ketenagalistrikan (Indeks Skala 1-4);
7. Hasil Survey Kepuasan Masyarakat melalui Sasaran Kegiatan Layanan Subsektor Ketenagalistrikan yang Optimal, dengan indikator kinerja Indeks Kepuasan Layanan Subsektor Ketenagalistrikan (Indeks Skala 1-4).

Terdapat beberapa indikator Reformasi Birokrasi yang belum terakomodir dalam Sasaran Program Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, yaitu Indeks Kepemimpinan Perubahan, Indeks Kualitas Kebijakan, Indeks Reformasi Hukum, Indeks Pengelolaan Aset, Indeks Merit Sistem, Indeks Tata Kelola Manajemen ASN, Indeks Perencanaan, Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa, serta Indeks Pelayanan Publik. Sedangkan Indeks Pengawasan Kearsipan tidak tercantum dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, namun dilakukan oleh Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dengan tim audit Kearsipan Kementerian ESDM setiap tahunnya.

BAB II

DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
(GATRIK)

BAB II

EVALUASI CAPAIAN DAN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN

2.1. Evaluasi Kebijakan Reformasi Birokrasi KESDM 2015-2019

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

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

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

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

Program Kegiatan dan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024 sebagaimana terlampir pada halaman 71.

2.2. Evaluasi Capaian Delapan Area Perubahan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2015 – 2019

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

1. Kebijakan Reformasi Birokrasi;
2. Area perubahan sebagai komponen pengungkit program Reformasi Birokrasi;
3. Implementasi program Reformasi Birokrasi di KESDM;
4. Ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing; serta
5. *Outcome* yang dirasakan dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PANRB) Nomor 11 Tahun 2015 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019, KESDM telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM). Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Perubahan mendasar dari pedoman tersebut adalah penekanan cakupan evaluasi hingga ke unit kerja yang tidak diatur pada pedoman sebelumnya. Hal itu lah yang mendasari perlunya untuk melakukan evaluasi pada tataran unit pada level submikro yaitu pada level unit Eselon I. Dimana dalam konteks ini ialah pada unit Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2015-2019 ditetapkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Ketenagalistrikan Nomor 178 K/70/DJL.1/2016 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2015-2019. Gambaran umum yang ada dalam RMRB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan adalah kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi, kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, serta tantangan dan permasalahan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, serta ditutup dengan agenda reformasi birokrasi dan quick wins. Dengan demikian dalam mengevaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan menyesuaikan dengan apa yang dituangkan dalam Kepmen Dirjen Ketenagalistrikan di atas.

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

Tabel 2.1. Indeks Reformasi Birokrasi KESDM 2016 - 2019

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

Pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan sudah berjalan dengan baik dan berkelanjutan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 2.1. di atas, bahwa telah terjadi peningkatan nilai indeks RB KESDM. Adanya peningkatan indeks RB kemeterian tentunya tidak terlepas dari upaya dan kontribusi yang dilakukan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Hasil nyata kenaikan indeks RB di KESDM terbukti dari beberapa pencapaian, diantaranya:

1. Registrasi Sertifikat SLO Online memperoleh TOP 99 Inovasi Pelayanan Publik Tingkat Nasional Tahun 2016;
2. Aplikasi PEDULI memperoleh TOP 99 Inovasi Pelayanan Publik tingkat Nasional Tahun 2020;
3. Memperoleh 2 (dua) unit kerja berpredikat WBK/WBBM yaitu Direktorat Pembinaan Pengusahaan Ketenagalistrikan dan Direktorat Teknik dan Lingkungan Ketenagalistrikan;
4. Memperoleh TOP 46 Kompetisi Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Tahun 2020 tingkat Nasional;
5. Jumlah kebijakan Peningkatan Tata Kelola Ketenagalistrikan sebanyak 3 (tiga) Peraturan Menteri ESDM;
6. Tingkat Maturitas SPIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan di level 3,99 dari skala 5;

7. Nilai SAKIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan sebesar 83,05 dari skala 100;
8. Indeks Profesionalitas ASN Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 81,11 dari skala 100;
9. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 99,71 dari skala 100.

Detail pencapaian implementasi RB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dapat terlihat dari delapan area perubahan, sebagai berikut:

A. Area Manajemen Perubahan

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

Dalam mengukur pencapaian program ini digunakan beberapa indikator, diantaranya:

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

Hal yang sudah dilakukan pada program manajemen perubahan sebagai berikut:

1. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, SK Dirjen Ketenagalistrikan 181 K/73/DJL.1/2019 tentang Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, yang ditetapkan setiap tahun.
2. Pembentukan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, SK Dirjen Ketenagalistrikan 180 K/73/DJL.1/2019 tentang Agen Perubahan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.
3. Sosialisasi dan Internalisasi Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan pada website Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan
4. Sosialisasi Nilai-Nilai KESDM melalui Banner.
5. Terlaksananya pelatihan budaya kerja dan pelatihan pelayanan prima.

Rekomendasi terhadap pelaksanaan area manajemen perubahan, antara lain:

1. Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024 agar diselaraskan dengan dokumen Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024;
2. Memperkuat peran Agen Perubahan dalam membangun social control diantara rekan kerja dalam upaya penguatan integritas serta mengoptimalkan monitoring dan evaluasi atas kinerja Agen Perubahan;
3. Tersusunnya target, sasaran, dan area kerja perubahan sebagai pedoman dalam membantu pengukuran keberhasilan perubahan;

4. Tersusunnya strategi perubahan dan strategi komunikasi dalam mewujudkan program manajemen perubahan;
5. Tersusunnya instrumen pengukuran perubahan untuk menganalisis keberhasilan peran agen perubahan.

B. Area Penataan Peraturan Perundang-Undangan

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

Dalam mengukur pencapaian program penataan peraturan perundang-undangan, digunakan beberapa indikator, diantaranya:

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

Hal yang telah dilakukan dalam penataan Peraturan Perundang-Undangan adalah, antara lain:

1. Telah diterbitkan peraturan perundang-undangan di sektor Ketenagalistrikan selama periode 2015-2019, yaitu 1 Peraturan Pemerintah, 3 Peraturan Presiden, 47 Peraturan Menteri ESDM, 3 Keputusan Menteri ESDM;
2. Telah dilakukan identifikasi dan analisis serta penyederhanaan regulasi di sub sektor ketenagalistrikan.

Rekomendasi terhadap pelaksanaan area penataan peraturan perundang-undangan, antara lain:

1. Penyusunan peraturan perundang-undangan dan regulasi yang dibutuhkan untuk memenuhi amanat peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi serta mendukung pencapaian rencana strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2020-2024;
2. Harmonisasi peraturan perundang-undangan sub sektor ketenagalistrikan dengan peraturan perundang-undangan lainnya, yaitu Undang-Undang Pemerintah Daerah.

C. Area Penataan Kelembagaan

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

Dalam mengukur pencapaian program ini, digunakan beberapa indikator, diantaranya:

1. Telah dilakukan evaluasi kelembagaan;
2. Hasil evaluasi kelembagaan telah ditindaklanjuti.

Hal yang telah dilakukan pada penataan dan penguatan kelembagaan adalah sebagai berikut:

1. Telah ditetapkan Struktur, Tugas dan Fungsi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2015 tentang Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
2. Telah ditetapkan Peraturan Menteri ESDM sebagai turunan dari Perpres dimaksud dalam Peraturan Menteri ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM;
3. Telah dilakukan evaluasi organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah pada tahun 2018, dengan hasil 78,50 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui Tindakan rutin yang marjinal.

Rekomendasi terhadap penataan dan penguatan kelembagaan antara lain:

1. Review terhadap struktur dan tugas fungsi organisasi yang difokuskan pada kesesuaian antara struktur organisasi dan kinerja yang ingin dihasilkan serta mandat peraturan perundang-undangan;
2. Penguatan pada uraian fungsi jabatan tinggi pratama dan uraian tugas kelompok kerja jabatan fungsional dalam mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU) Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
3. Melaksanakan rekomendasi atas hasil evaluasi organisasi yang telah dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah.

D. Area Penataan Tata Laksana

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

Dalam mengukur pencapaian program ini, digunakan beberapa indikator, diantaranya:

1. Peta proses bisnis yang dijabarkan ke dalam SOP dan telah dievaluasi;
2. Terdapat pengembangan e-government terintegrasi.

Hal yang telah dilakukan dalam penataan Tatalaksana adalah sebagai berikut:

1. Telah disusun dan ditetapkan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (SOP AP) Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, SK Dirjen Ketenagalistrikan Nomor: 7 K/80/DJL.1/2014 tentang SOP AP dilingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, sebanyak 104. SOP Telah dilakukan perbaikan Tahun 2019 yaitu sebanyak 30 SOP;
2. Telah disusun dan ditetapkan Standar Pelayanan Publik Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, SK Dirjen Ketenagalistrikan Nomor: 390 K/70/DJL.1/2020

tentang Standar Pelayanan Publik di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, sebanyak 15 Standar Pelayanan Publik telah ditetapkan.

3. Telah disusun dan ditetapkan Peta Proses Bisnis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, SK Dirjen Ketenagalistrikan Nomor: 212 K/70/DJL.1/2019 tentang Proses Bisnis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan
4. Implementasi Layanan Perkantoran secara online di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (appsurat.djk.esdm.go.id), yang mencakup pelayanan:
 - a. Implementasi tata persuratan dinas;
 - b. Sistem Kearsipan surat;
 - c. Layanan Permintaan Ruang Rapat;
 - d. Layanan Permintaan ATK;
 - e. Pengumuman internal kepada pegawai;
 - f. Formulir Kepegawaian;
 - g. Sistem Aplikasi Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (SAKLAR GATRIK);
 - h. Pelayanan Perpustakaan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
5. Peningkatan Sistem keamanan informasi, kapasitas jaringan dan data center;
6. Percepatan Pengadaan Barang dan Jasa Ketenagalistrikan;
7. Pemutakhiran informasi publik sub sektor ketenagalistrikan.

Rekomendasi terhadap area penataan tata laksana antara lain:

1. Perlu dilakukan evaluasi terhadap Peta Proses Bisnis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
2. Dengan ditetapkannya Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024, perlu dilakukan penyesuaian terhadap peta proses bisnis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
3. Perlu pemahaman dari segenap pegawai terhadap proses bisnis dan SOP di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, sehingga perubahan dalam berjalan dengan efektif.

E. Area Penataan Sistem Manajemen SDM

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

Untuk mengukur pencapaian program ini, digunakan indikator sebagai berikut:

1. Terdapat standar kompetensi jabatan;
2. Telah dilakukan pengembangan SDM;
3. Telah ditetapkan peta jabatan.

Hal-hal yang telah dilakukan dalam hal penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur adalah:

1. Analisis jabatan untuk setiap jabatan struktural maupun fungsional umum. Pelaksanaan analisa jabatan dilakukan melalui observasi, wawancara, maupun pengolahan data dalam rangka penyusunan peta jabatan dan informasi jabatan;
2. Penyiapan kamus kompetensi teknis bidang ketenagalistrikan;

3. Penyiapan standar kompetensi jabatan fungsional Inspektur Ketenagalistrikan;
4. Pengembangan kompetensi SDM melalui analisis pengembangan kompetensi pegawai, penyertaan pelatihan, inhouse training, seminar, pelayanan izin belajar, dan pengusulan pegawai tugas belajar;
5. Analisis Beban Kerja dengan Pengusulan perubahan Peta Jabatan di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan
6. Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian dan pemutakhiran data SDM Aparatur;
7. Implementasi sistem merit dalam promosi dan penempatan pegawai dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kinerja, dan hasil asesmen kompetensi;
8. Pembinaan Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan melalui penyiapan petunjuk teknis Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan serta evaluasi kelas jabatan inspektur Ketenagalistrikan.
9. Penyiapan inpassing jabatan fungsional tertentu, yaitu Inspektur Ketenagalistrikan, Perencana, dan Analis Kebijakan di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

Rekomendasi terhadap area penataan sistem manajemen SDM adalah pengembangan sistem informasi kinerja yang berbasis logic model cascading kinerja dari tingkat Perjanjian Kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi, hingga terdistribusi secara merata dan terukur sampai jenjang terendah dalam organisasi.

F. Area Penguatan Akuntabilitas

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

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

1. Sistem pengukuran kinerja dirancang berbasis elektronik;
2. Sistem pengukuran kinerja dapat diakses oleh seluruh unit.

Hal-hal yang telah dilakukan dalam area penguatan akuntabilitas adalah:

1. Hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan terakhir tahun 2018 oleh Inspektorat Jenderal KESDM dengan nilai A (85,83);
2. Telah disusun Perjanjian Kinerja TA. 2020 yang ditandatangani oleh Eselon I dan Eselon II.

Rekomendasi area penguatan akuntabilitas antara lain sebagai berikut:

1. Mengintegrasikan sistem perencanaan, keuangan, dan manajemen kinerja dalam sistem informasi kinerja organisasi (implementasi e-kinerja);
2. Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai bahan masukan dan perbaikan peningkatan kinerja khususnya di unit kerja;
3. Peningkatan peran Aparat Pengawas Internal Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

G. Area Penguatan Pengawasan

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

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

1. Satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang memiliki pelayanan strategis ditetapkan menuju WBK/WBBM;
2. Telah dilakukan evaluasi atas pembangunan zona integritas.

Hal-hal yang telah dilakukan dalam area penguatan pengawasan adalah:

1. Pembentukan Satgas pelaksana sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP), SK Dirjen No 446 K/07/DJL.1/2019 tgl 14 Maret 2019 tentang Satuan Tugas pelaksana Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
2. Desain Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, dan Penilaian Resiko di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
3. Sudah dilakukan Identifikasi benturan kepentingan di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
4. Tingkat kepatuhan penyampaian LHKPN dan LHKASN di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan telah mencapai 100%;
5. Level maturitas SPIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan mencapai level 3,99 dalam skala 5;
6. Memperoleh 2 (dua) unit kerja berpredikat WBK/WBBM yaitu Direktorat Pembinaan Pengusahaan Ketenagalistrikan dan Direktorat Teknik dan Lingkungan Ketenagalistrikan;

Rekomendasi terhadap area penguatan pengawasan adalah melakukan evaluasi dan efektivitas penanganan gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, whistle-blowing system, dan benturan kepentingan, serta meningkatkan pembangunan ZI pada seluruh unit layanan.

H. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau), meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan, dan meningkatnya indeks kepuasan masyarakat.

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

1. Telah menerapkan sistem informasi dalam memberikan pelayanan;
2. Sistem informasi telah dilakukan perbaikan terus-menerus.

Hal-hal yang telah dilakukan dalam peningkatan kualitas pelayanan publik adalah:

1. Telah ditetapkan Aplikasi Perizinan Online yang mampu mengintegrasikan perizinan layanan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dan telah terintegrasi dengan Online Single Submission (OSS) dan Konfirmasi Status Wajib Pajak (KSWP) Direktorat Jenderal Pajak.
2. Pelaksanaan Coffee Morning/Webinar yang dihadiri para stakeholders untuk mensosialisasikan peraturan terbaru serta mendapatkan masukan tentang Ketenagalistrikan;
3. Aplikasi PEDULI memperoleh TOP 99 Inovasi Pelayanan Publik tingkat Nasional Tahun 2020;
4. Memperoleh TOP 46 Kompetisi Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Tahun 2020 tingkat Nasional;
5. Evaluasi terhadap Pengaduan konsumen listrik dan pelayanan publik;
6. Survey atas kepuasan pelayanan publik;
7. Pelayanan publik secara elektronik antara lain:
 - a. PELITA KAMILA – Penyambungan Listrik Kita untuk Keluarga Miskin Menyala;
 - b. PEDULI - Pengaduan Kepesertaan Subsidi Listrik, memastikan Subsidi Listrik Rumah Tangga Tepat Sasaran;
 - c. INSERT KOMPETEN – Sistem Informasi Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan;
 - d. SI UJANG GATRIK - Sistem Informasi Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik Online;
 - e. Registrasi Sertifikat Laik Operasi Instalasi Tenaga Listrik;
 - f. Penunjukkan Lembaga Penilai Kompensasi atas Tanah, Bangunan, dan Tanaman yang berada dibawah Ruang Bebas SUTT/SUTET;
 - g. Persetujuan dan Penandasahan Rencana Impor Barang Modal dalam rangka Pembangunan atau Pengembangan Industri Pembangkit Tenaga Listrik untuk Kepentingan Umum;
 - h. Akreditasi Lembaga Sertifikasi Ketenagalistrikan;
 - i. Penunjukkan dan Penugasan Lembaga Sertifikasi Ketenagalistrikan;
 - j. Izin Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik (IUJPTL);
 - k. Izin Pemanfaatan Jaringan Tenaga Listrik untuk Kepentingan Telekomunikasi, Multimedia, dan/atau Informatika (IPJ Telematika);
 - l. Registrasi Sertifikat SNI Wajib Produk Ketenagalistrikan;
 - m. Izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (IUPTL);
 - n. Izin Operasi (IO);
 - o. Penetapan Wilayah Usaha Penyediaan Tenaga Listrik;
 - p. Izin Jual/Beli Tenaga Listrik Lintas Negara;
8. Peningkatan akses ketenagalistrikan kepada masyarakat semakin luas, yang diukur melalui peningkatan rasio elektrifikasi pada tahun 2018 sebesar 98,30% dan meningkat menjadi 98,89% pada tahun 2019.

Rekomendasi terhadap area peningkatan kualitas pelayanan publik adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan implementasi sistem reward and punishment dalam pelayanan pada seluruh unit layanan;
2. Melakukan survei mandiri terhadap kualitas pelayanan dan persepsi korupsi terhadap stakeholders secara berkala di seluruh unit layanan, sehingga terdapat peningkatan kualitas pelayanan dan integritas secara berkelanjutan.
3. Keterbukaan dalam informasi hasil survey pelayanan publik.

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

BAB III

DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
(GATRIK)

BAB III

ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN

3.1. Lingkungan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Faktor lingkungan dalam Road Map Reformasi Birokrasi KESDM Tahun 2020-2024 adalah context (konteks) bagaimana birokrasi beroperasi dan isu strategis merupakan content (konten) yang berpengaruh signifikan dalam proses reformasi birokrasi. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010-2025 menyebutkan bahwa visi reformasi birokrasi 2024 ialah terwujudnya pemerintahan yang berkelas dunia yang berciri khas pemerintahan yang dinamis (dynamic governance).

Faktor lingkungan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan pada dasarnya sejalan dengan yang telah dijelaskan dalam dokumen Road Map Reformasi Birokrasi KESDM Tahun 2020 – 2024, yaitu isu netralitas birokrasi KESDM; administrasi dan kelembagaan; dan budaya birokrasi; serta globalisasi dan transformasi digital. Selain itu, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan juga memetakan dua faktor lingkungan, yakni pelayanan prima berbasis digital, serta penyederhanaan regulasi sektor ketenagalistrikan.

A. Pelayanan Prima Berbasis Digital

Perkembangan teknologi informasi melalui kemajuan elektronik berbasis internet dan serba digital membawa pengaruh terhadap pelaksanaan pelayanan publik. Kemudahan-kemudahan akses masyarakat diharapkan dapat membantu organisasi pemerintah untuk menyediakan pelayanan publik berupa produk dan jasa dengan harga yang lebih rendah, meningkatkan efisiensi, pengurangan biaya produksi, serta meningkatkan kerja sama dan koordinasi.

Pemanfaatan digitalisasi dalam e-government pada umumnya dipakai dalam mengolah data, mencakup proses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, akurat, tepat waktu, dan dapat dipertanggungjawabkan yang digunakan demi kepentingan publik yang dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan.

Melalui media internet dan berbagai kemajuan teknologi informasi, pemerintah dapat berinteraksi secara langsung dengan masyarakatnya tanpa terkendala ruang dan waktu. Kemudahan ini harus diimbangi dengan pelayanan prima oleh instansi pemerintah, sebab tanpa pelayanan prima, kemudahan-kemudahan tersebut tidak dapat dirasakan manfaatnya oleh publik yang mengakses layanan pemerintah.

Pelayanan Prima pada dasarnya adalah melakukan pelayanan sebaik mungkin kepada para pelanggan, sehingga pelanggan menjadi merasa puas. Pelayanan prima juga dapat didefinisikan sebagai melakukan pelayanan sebaik mungkin kepada para pelanggan atau konsumen sehingga menimbulkan rasa yang puas. Secara umum, tujuan pelayanan prima yaitu memberikan pelayanan sehingga bisa memenuhi dan memuaskan para pelanggan, sehingga memberikan efek kepada perusahaan dalam

mendapatkan keuntungan yang maksimal. Manfaat dari pelayanan prima salah satunya adalah meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan ataupun pemerintah kepada para pelanggan atau masyarakat, serta dapat menjadi acuan untuk pengembangan penyusunan standar pelayanan yang digunakan sebagai tolok ukur kualitas suatu pelayanan.

Pelayanan disebut prima jika pelanggan sudah merasa puas dan sesuai dengan harapan pelanggan. Melalui kecepatan akses pelayanan melalui digital, kepuasan masyarakat yang ditunjukkan dengan nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) diharapkan dapat meningkat.

B. Penyederhanaan Regulasi Sektor Ketenagalistrikan

Pemerintah melalui Kementerian ESDM terus berupaya melakukan penyederhanaan regulasi khususnya di bidang perizinan guna memberikan kemudahan bagi para investor di bidang ESDM. Hal tersebut sebagai bentuk tindak lanjut arahan Presiden mengenai perlunya pemangkasan dan penyederhanaan perizinan dan birokrasi yang memberatkan iklim investasi.

Penyederhanaan regulasi yang dilakukan di sektor ketenagalistrikan adalah munculnya Peraturan Menteri ESDM Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Wajib Standar Nasional Indonesia di Bidang Ketenagalistrikan. Aturan baru ini merupakan penataan dan penyederhanaan aturan-aturan sebelumnya yang menggabungkan semua produk Wajib SNI ketenagalistrikan.

Penyederhanaan peraturan atau deregulasi mulai dilakukan untuk aturan terkait perizinan dan sertifikasi yang tertuang dalam Peraturan Menteri atau Surat Keterangan Terdaftar (SKT) di unit-unit Kementerian ESDM. Melalui pencabutan tersebut, aturan yang ada dalam tubuh Kementerian ESDM diharapkan bisa lebih efisien.

3.2. Isu Strategis Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Isu strategis Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM yang dijelaskan dalam dokumen Road Map Reformasi Birokrasi KESDM Tahun 2020 – 2024, yaitu penyederhanaan struktur dan kelembagaan birokrasi, program pemindahan ibu kota negara, dan pemanfaatan teknologi. Selain itu, pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan akan menghadapi berbagai tantangan diantaranya terkait dua isu besar dalam periode tahun 2020 – 2024, yaitu meningkatnya layanan akses dan infrastruktur ketenagalistrikan dan meningkatnya SDM berkualitas dan berdaya saing di subsektor ketenagalistrikan. Dua isu ini penting untuk diantisipasi dan menjadi perhatian pada penyusunan Roadmap Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, sebab kedua isu ini akan mempengaruhi kinerja dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara menyeluruh.

A. Meningkatnya Layanan Akses dan Infrastruktur Ketenagalistrikan

Pemerintah terus berupaya mendorong pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan sesuai dengan pertumbuhan ekonomi dan konsumsi listrik. Pemerintah juga menjaga keseimbangan supply dan demand untuk mencukupi kebutuhan seluruh masyarakat Indonesia dengan harga terjangkau. Melalui peningkatan Rasio Elektrifikasi (RE) adalah perbandingan antara jumlah rumah tangga yang berlistrik dengan jumlah keseluruhan rumah tangga Indonesia. Strategi yang dilaksanakan oleh Pemerintah dalam mewujudkan peningkatan capaian RE yaitu Melalui On Grid diantaranya Rumah tangga tidak mampu, dilistriki dengan program sinergi BUMN, CSR PT PLN (Persero), Program Pemerintah Daerah, One Man One Hope PT PLN (Persero), Kementerian ESDM Peduli, dan Bantuan Pasang Baru Listrik (BPBL) 450 VA BU ESDM, serta melistriki rumah tangga mampu tersambung melalui jaringan PT PLN (Persero).

Melalui Off Grid dilakukan dengan Rumah Tangga yang tidak terjangkau jaringan PT PLN (Persero) dilistriki dengan LTSHE dan program non PT PLN (Persero) (Pemerintah Daerah, swadaya masyarakat dan swasta). Pemerintah melakukan tiga pendekatan dalam upaya untuk melistriki masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Pendekatan pertama, untuk desa belum berlistrik namun memiliki jarak yang berdekatan dengan desa berlistrik, strategi untuk melistriki desa belum berlistrik tersebut dilakukan dengan pengembangan jaringan distribusi existing yang berdekatan disertai dengan penambahan kapasitas pembangkit yang diperlukan sistem tersebut.

Kedua, untuk desa belum berlistrik yang memiliki karakteristik rumah atau per Kepala Keluarga (KK) berdekatan/komunal, namun desa belum berlistrik tersebut memiliki lokasi yang jauh dari jaringan listrik existing, strategi untuk melistriki desa belum berlistrik tersebut dapat dilakukan dengan solusi microgrid off grid dengan mengutamakan pemanfaatan EBT setempat dimana dilakukan pembangunan pembangkit skala kecil baik EBT maupun pembangkit lainnya seperti PLTS komunal serta jaringan distribusi yang diperlukan untuk melistriki desa belum berlistrik tersebut. Selain itu, dapat juga dilakukan pengembangan pembangkit BBM untuk desa-desa yang relatif lebih berkembang namun belum memungkinkan untuk disambung dari ekspansi grid sistem terdekat dan juga belum memungkinkan pengembangan pembangkit EBT setempat dalam waktu dekat. Sistem hybrid ataupun microgrid baik dengan baterai maupun PLTD juga dikembangkan untuk menjaga keandalan listrik dan sebagai upaya melistriki desa 24 jam.

Untuk desa belum berlistrik yang memiliki karakteristik rumah atau per KK berjauhan dan jauh dari jaringan listrik existing, strategi untuk melistriki desa belum berlistrik tersebut dapat dilakukan dengan pembangunan PLTS portable, solar home system, dan bahkan bagi daerah-daerah yang terkategori Terdepan, Tertinggal, dan Terluar (3T) tersebut, jika pemanfaatan EBT masih belum terwujud, dimungkinkan adanya pengembangan pembangkit berbahan bakar minyak. Selain itu, Pemerintah juga melaksanakan program pra-elektrifikasi dengan menggunakan LTSHE bagi desa-desa yang dalam 2-3 tahun ke depan masih sangat sulit untuk dilistriki. Hal ini

berdasarkan Perpres Nomor 47 Tahun 2017 tentang Penyediaan Lampu Tenaga Surya Hemat Energi (LTSHE) Bagi Masyarakat Yang Belum Mendapatkan Akses Listrik.

Program penyediaan LTSHE dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan akan listrik bagi warga negara yang tinggal di kawasan perbatasan, daerah tertinggal, daerah terisolir dan pulau-pulau terluar (daerah 3T). Berdasarkan Perpres tersebut Pemerintah telah meluncurkan program LTSHE gratis untuk di 2.519 desa yang belum menikmati listrik.

Selain peningkatan rasio Penambahan Kapasitas Pembangkit juga menjadi isu dalam pelaksanaan kinerja Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Penambahan kapasitas pembangkit tenaga listrik setiap tahunnya diperoleh dari pelaksanaan pembangunan pembangkit tenaga listrik oleh PT PLN (Persero), sewa yang dilakukan oleh PT PLN (Persero), Independent Power Producer (IPP), pemegang Private Power Utility (PPU) dan izin operasi (IO) serta program Pemerintah (PLTMH, LTSHE dan PLTS Komunal). Kapasitas terpasang hingga tahun 2019 terdiri dari pembangkit milik PT PLN (Persero) (milik sendiri dan sewa) sebesar 42,36 GW (60,8%), IPP sebesar 18,22 GW (26,2%), PPU sebesar 3,58 GW (5,1%), Izin Operasi/IO sebesar 5,47 GW (7,8%) dan Pemerintah sebesar 0,05 GW (0,1%).

Status penambahan pembangkit dari Program Pembangkit 35.000 MW, tercatat hingga tahun 2019 telah beroperasi (Commercial Operation Date atau COD/Sertifikat Laik Operasi atau SLO) sebesar 20% atau setara dengan 6.916,04 MW, tahapan konstruksi sebesar 57% atau setara dengan 20.067,82 MW. Tahapan kontrak sebesar 19% atau setara dengan 6.877,6 MW. Untuk tahapan pengadaan tinggal 2% atau setara dengan 829 MW dan tahapan perencanaan hanya menyisakan 2% saja atau setara dengan 734 MW.

Pembangunan proyek-proyek ketenagalistrikan mempunyai lead time penyelesaian yang cukup panjang. Sehingga definisi 'kemajuan proyek' di program 35.000 MW harus ditempatkan sesuai dengan konteksnya, yakni memakai perspektif yang memperhatikan tahapan-tahapan mulai dari tahapan perencanaan, pengadaan, kontrak Power Purchase Agreement (PPA) atau perjanjian jual-beli listrik belum konstruksi, konstruksi sampai dengan pembangkit tersebut dapat beroperasi.

Selain pembangunan pembangkit, program 35.000 MW juga membangun jaringan transmisi dan Gardu Induk (GI) yang tidak kalah pentingnya dari pembangkit itu sendiri. Hal ini agar listrik yang dibangkitkan dapat sampai ke pelanggan. Penambahan transmisi per tahun selama periode 2015-2019 mengalami peningkatan dari 1.773 kms pada tahun 2015 menjadi 6.211 kms pada tahun 2019.

B. Meningkatkan Pengawasan Subsektor Ketenagalistrikan

Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan melaksanakan amanat pengawasan subsektor ketenagalistrikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan pasal 46

ayat (1), disebutkan bahwa kewenangan pengawasan Pemerintah mencakup (1). Penyediaan dan pemanfaatan sumber energi untuk pembangkit tenaga listrik; (2). Pemenuhan kecukupan pasokan tenaga listrik; (3). Pemenuhan persyaratan keteknikan; (4). Pemenuhan aspek lingkungan hidup; (5). Pengutamaan pemanfaatan barang dan jasa dalam negeri; (6). Penggunaan tenaga kerja asing; (7). Pemenuhan tingkat mutu dan keandalan penyediaan tenaga listrik; (8). Pemenuhan persyaratan perizinan; (9). Penerapan tarif tenaga listrik; (10). Pemenuhan mutu jasa yang diberikan oleh usaha penunjang tenaga listrik.

Pelaksanaan pengawasan pemenuhan persyaratan perizinan dalam peraturan tersebut diatas lebih lanjut dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana didalamnya diatur sebanyak 31 (tiga puluh satu) jenis perizinan dan penetapan bidang usaha di subsektor ketenagalistrikan yang kewenangannya berada pada Menteri (Pemerintah Pusat) dan Gubernur (Pemerintah Daerah). Dengan ditetapkannya Undang-Undang dimaksud, terdapat beberapa perizinan dan penetapan yang sebelumnya kewenangannya berada pada Menteri (Pemerintah Pusat) dan Gubernur (Pemerintah Daerah), menjadi sepenuhnya wewenang Menteri (Pemerintah Pusat), yakni (1). Penetapan jasa inspeksi Teknik instalasi; (2). Penetapan jasa aktivitas keinsinyuran dan konsultasi teknis; (3). Penetapan jasa sertifikasi; (4). Penetapan jasa pengujian laboratorium; (5). Aktivitas sertifikasi personel independent; (6). Penetapan tarif tenaga listrik; (7). Penunjukan lembaga penilai besaran kompensasi tanah, bangunan dan/atau tanaman yang berada dibawah ruang bebas jaringan transmisi tenaga listrik; (8). Registrasi laporan pemanfaatan jaringan tenaga listrik untuk kepentingan telekomunikasi, multimedia dan informatika (telematika); dan (9). Sertifikat laik operasi – (Sertifikat Laik Operasi instalasi penyediaan tenaga listrik. Pelaksanaan perizinan dan penetapan bidang usaha di subsektor ketenagalistrikan yang beralih menjadi sepenuhnya kewenangan Menteri (Pemerintah Pusat) membawa konsekuensi pula terhadap peningkatan beban pelaksanaan tugas pengawasan yang perlu dilakukan.

Terkait dengan program strategis nasional pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan, diantaranya penyelesaian FTP I dan II serta program 35.000 MW yang telah dicanangkan pemerintah sejak tahun 2015, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2016 jo. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2016 tentang Percepatan Pembangunan Infrastruktur Ketenagalistrikan. Dalam peraturan tersebut tercantum kewenangan pemerintah untuk melakukan monitoring dan melakukan upaya-upaya *debottlenecking* hambatan dalam percepatan pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan tersebut.

Dalam pengembangan infrastruktur ketenagalistrikan masih terdapat beberapa kendala, permasalahan, dan tantangan, yaitu:

- a. Adanya isu sosial dan penolakan masyarakat di beberapa lokasi pengembangan infrastruktur ketenagalistrikan;
- b. Kendala pada proses perizinan, yaitu izin prinsip, izin terkait tata ruang, Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH), izin lingkungan, izin lokasi perairan, dan Surat Izin Penunjukan Penggunaan Tanah (SIPPT) yang sangat memerlukan waktu dan koordinasi dengan instansi terkait;

- c. Kendala pembebasan lahan (konflik sosial, tumpang tindih lahan, dan permasalahan ganti rugi);
- d. Adanya biaya pemanfaatan berupa sewa dan pembangunan jaringan transmisi tenaga listrik yang melintasi infrastruktur lain, seperti jalan, rel kereta api, dan pipa gas milik lahan BMN/BMD/Badan Usaha;
- e. Pertumbuhan demand energi listrik yang tidak sesuai dengan target sehingga menyebabkan *oversupply* pada sistem ketenagalistrikan;
- f. Pengembang membutuhkan waktu yang lama untuk memperoleh pendanaan;
- g. Performa kontraktor dan ketersediaan komponen serta peralatan pendukung; dan
- h. Adanya masalah *crossing* dengan infrastruktur atau fasilitas umum lainnya, seperti jalur kereta api, jembatan layang, jalur Mass Rapid Transit (MRT) dan sebagainya.

Selain permasalahan diatas, terdapat pula temuan 34 (tiga puluh empat) proyek infrastruktur pembangkit tenaga listrik yang terkendala sejak tahun 2016. Dalam menghadapi hal tersebut, Pemerintah dalam hal ini Kementerian ESDM c.q. Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan telah melakukan langkah-langkah investigasi dan berkoordinasi dengan pihak terkait untuk akhirnya memutuskan bahwa 7 (tujuh) pembangkit telah dinyatakan *Commercial on Date* dan beroperasi, 12 (dua belas) proyek diterminasi atau diganti dengan proyek lain, misalnya dari proyek pembangkit menjadi proyek transmisi, dan 15 (lima belas) proyek lainnya dinyatakan dapat dilanjutkan.

Penertiban pemakaian tenaga listrik juga menjadi bagian dari isu pengawasan subsektor ketenagalistrikan dan mulai tahun 2020, menjadi target kinerja organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Dalam kurun waktu tahun 2013 – 2019, PPNS Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan telah memproses 20 (dua puluh) kasus pencurian listrik yang dilakukan oleh oknum rumah tangga dan badan usaha. Atas pemrosesan kasus-kasus tersebut, PPNS Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan menyelamatkan kerugian negara sebesar Rp. 305.474.485.000,-.

Mengacu pada Pasal 49 s.d. 54 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan, terdapat aspek-aspek lain selain kasus pencurian listrik sebagaimana tersebut diatas yang berpotensi untuk dilakukan penertiban, antara lain:

- a. usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum tanpa izin;
- b. usaha penyediaan tenaga listrik tanpa izin operasi;
- c. menjual kelebihan tenaga listrik untuk dimanfaatkan bagi kepentingan umum tanpa persetujuan dari Pemerintah atau pemerintah daerah;
- d. tidak memenuhi keselamatan ketenagalistrikan mengakibatkan matinya seseorang karena tenaga listrik;
- e. tidak memenuhi keselamatan sehingga mempengaruhi kelangsungan penyediaan tenaga listrik;
- f. menggunakan tenaga listrik yang bukan haknya secara melawan hukum;
- g. usaha penyediaan tenaga listrik yang tidak memenuhi kewajiban terhadap yang berhak atas tanah, bangunan, dan tanaman;
- h. melakukan kegiatan usaha jasa penunjang tenaga listrik tanpa izin;
- i. mengoperasikan instalasi tenaga listrik tanpa sertifikat laik operasi;
- j. memproduksi, mengedarkan, atau memperjualbelikan peralatan dan pemanfaat

tenaga listrik yang tidak sesuai dengan standar nasional Indonesia.

C. Meningkatkan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing

Pembangunan Indonesia pada tahun 2020-2024 ditujukan untuk membentuk SDM yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Pembangunan tersebut di subsektor ketenagalistrikan dilaksanakan melalui berbagai kebijakan diantaranya berupa alokasi subsidi listrik untuk rumah tangga miskin dan rentan dengan target 78.190 GWh pada tahun 2024.

Dalam mengembangkan SDM ketenagalistrikan, 5 (lima) tahun ke depan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan akan melakukan berbagai upaya antara lain: Penguatan pelatihan ASN di Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, meliputi:

1. Pelatihan bagi Aparatur Internal Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (pelatihan fungsional, pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan sosial kultural, seminar/konferensi/ sarasehan, coaching dan mentoring, magang, tugas belajar dan assessment), melalui:
 - a. Melakukan penyusunan kebutuhan pelatihan ASN melalui Focus Group Discussion untuk kebutuhan pelatihan teknis yang mendukung Renstra Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dan tugas fungsi unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
 - b. Melakukan assessment kompetensi kepada ASN secara berkala untuk mengetahui gap competency masing-masing pegawai, sehingga diharapkan agar tindak lanjut pemberian pengembangan kompetensi manajerial (soft skills) pegawai sesuai dengan kebutuhan untuk menutup gap competency tersebut;
 - c. Penambahan ruang lingkup pelatihan yang mendukung kinerja ASN Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (peningkatan Indeks Profesionalitas/IP ASN KESDM);
 - d. Pemanfaatan teknologi informasi dan pengembangan metode pelatihan dengan menggunakan metode e-learning maupun blended learning;
 - e. Revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran dan praktik kerja pelatihan sesuai standar;
 - f. Pembentukan Lembaga Sertifikasi Bidang Manajemen SDM guna melaksanakan sertifikasi bidang manajemen SDM sesuai Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/VII/2019;
 - g. Peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta dalam program magang, meliputi regulasi untuk mendorong peran industri/swasta mendukung magang; dan
 - h. Pengajuan usulan fungsional assessor tenaga teknik ketenagalistrikan.
2. Penguatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan, melalui:
 - a. Peningkatan kerja sama peran dan kerja sama industri/swasta dalam proses pemberian sertifikasi;
 - b. Pengembangan standar kompetensi sesuai kebutuhan industri dengan penambahan beberapa skema;

- c. Penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas pelaksanaan sertifikasi profesi;
- d. Sinkronisasi sistem sertifikasi sektor ESDM;
- e. Penambahan jumlah assessor; dan
- f. Penambahan jumlah Tempat Uji Kompetensi (TUK).

BAB IV

DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
(GATRIK)

BAB IV

SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN

REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN

TAHUN 2020-2024

Rencana strategis KESDM disusun berdasarkan RPJMN IV Tahun 2020-2024 melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 18 Tahun 2020 sebagai penguatan dari Visi dan Misi Presiden dalam nawacitanya, serta berpedoman pada RPJPN 2005-2025. Selanjutnya, Rencana Strategis Kementerian ESDM Tahun 2020-2024, yang disahkan melalui Peraturan Menteri (Permen) Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 16 Tahun 2020, menjadi acuan dalam penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2020-2024 sehingga diharapkan road map ini selaras dengan outcome yang akan dicapai dan permasalahan yang ada di lapangan akan dapat di reform sampai dengan unit terbawah. Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan sebagai salah satu unit Eselon I di lingkungan Kementerian ESDM tentunya mendapatkan mandat untuk menurunkan dan menyelaraskan hal-hal yang ada pada Rencana Strategis Kementerian ESDM Tahun 2020-2024 dan Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2020-2024. Dengan demikian, output dan outcome yang dihasilkan dari kerja Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan mampu mendukung tercapainya outcome dan impact Kementerian ESDM sebagai sebuah organisasi yang utuh.

4.1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020-2024

A. Visi dan Misi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Berdasarkan Permen ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan merupakan bagian dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Kedudukan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dipimpin oleh Direktur Jenderal. Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, dan lingkungan di bidang ketenagalistrikan. Berdasarkan kedudukannya, visi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tentunya selaras dengan visi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dengan juga mempertimbangkan capaian kinerja subsektor ketenagalistrikan yang masih dapat dioptimalkan, tantangan dan permasalahan yang dihadapi, maka visi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dalam periode 2020-2024 atau 5 tahun mendatang adalah:

“Menjadi Penggerak Pembangunan Nasional Melalui Pengelolaan Subsektor Ketenagalistrikan yang Optimal Demi Terjaminnya Ketersediaan Tenaga Listrik dalam Jumlah yang Cukup, Kualitas yang Baik, dan Harga yang Wajar untuk

Meningkatkan Kesejahteraan dan Kemakmuran Rakyat Secara Adil dan Merata Serta Mewujudkan Pembangunan yang Berkelanjutan”

Untuk memenuhi terwujudnya subsektor ketenagalistrikan sebagaimana disebutkan dalam visi di atas, misi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dalam periode 2020-2024 atau 5 tahun mendatang adalah:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penerapan nilai-nilai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, yaitu Jujur, Profesional, Melayani, Inovatif, dan Berarti;
2. Memanfaatkan seoptimal mungkin sumber energi primer untuk kepentingan ketenagalistrikan nasional dengan mengutamakan sumber energi baru dan energi terbarukan serta tetap memperhatikan keekonomiannya;
3. Menjamin ketersediaan tenaga listrik yang didasari pada prinsip 5K, yaitu kecukupan, keandalan, keberlanjutan, keterjangkauan, dan keadilan;
4. Melaksanakan kebijakan, mengatur, membina, dan mengawasi usaha penyediaan tenaga listrik, usaha penunjang tenaga listrik, serta aspek keselamatan ketenagalistrikan dan lingkungan; dan
5. Meningkatkan tata kelola subsektor ketenagalistrikan.

B. Tujuan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Dalam mewujudkan visi misi tersebut yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral serta visi, misi, dan arahan Presiden Republik Indonesia, tujuan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dalam periode 2020-2024 atau 5 tahun mendatang adalah:

1. Meningkatkan kemandirian dan ketahanan ketenagalistrikan nasional melalui penyelenggaraan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pengaturan, pembinaan, pengawasan, dan pelaksanaan perencanaan serta evaluasi dari usaha penyediaan tenaga listrik, usaha penunjang tenaga listrik, serta aspek keselamatan ketenagalistrikan dan lingkungan;
2. Optimalisasi kontribusi subsektor ketenagalistrikan yang berkelanjutan melalui peningkatan investasi subsektor ketenagalistrikan dan pelayanan subsektor ketenagalistrikan yang prima; dan
3. Meningkatkan kapabilitas organisasi melalui penguatan sumber daya organisasi pada aspek penganggaran, pemanfaatan teknologi pada sarana dan prasarana, metode, serta sumber daya manusia dan birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

C. Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebagaimana disebutkan di atas, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan memiliki sasaran strategis sebagai berikut:

1. Meningkatnya kemandirian dan ketahanan ketenagalistrikan nasional;
2. Optimalisasi kontribusi subsektor ketenagalistrikan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan;
3. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian subsektor ketenagalistrikan yang efektif;

4. Perumusan kebijakan dan regulasi subsektor ketenagalistrikan yang berkualitas;
5. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian internal Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang efektif;
6. Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima untuk subsektor ketenagalistrikan;
7. Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang fit dan SDM unggul;
8. Pengelolaan sistem anggaran Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang optimal; dan
9. Layanan subsektor ketenagalistrikan yang optimal.

Sasaran strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan ditetapkan melalui Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 229 K/09/MEM/2020 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Sasaran strategis dalam lingkup Eselon I dapat juga disebut sebagai sasaran program sedangkan untuk lingkup Eselon II dapat juga disebut sebagai sasaran kegiatan.

Berdasarkan hasil cascading dan alignment dari RPJMN Tahun 2020-2024 dan Rencana Strategis Kementerian ESDM Tahun 2020-2024 yang disesuaikan dengan tugas, pokok, dan fungsi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, kinerja utama yang terkait dengan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Sasaran Program, Indikator, dan Target Kinerja Utama Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020-2024

No.	Sasaran Program / Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Meningkatnya Kemandirian dan Ketahanan Ketenagalistrikan Nasional						
	- Indeks Kemandirian Ketenagalistrikan Nasional (Skala 100)	Indeks	69,43	69,88	70,33	70,78	71,23
	- Indeks Ketahanan Ketenagalistrikan Nasional (Skala 100)	Indeks	85,95	86,99	88,38	89,22	90,19
	- Indeks Ketersediaan Infrastruktur Ketenagalistrikan untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar (Skala 100)	Indeks	100	100	100	100	100
	- Indeks Keselamatan Ketenagalistrikan (Skala 4)	Indeks	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5
2.	Optimalisasi Kontribusi Subsektor Ketenagalistrikan yang Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan						
	- Persentase Realisasi Investasi Subsektor Ketenagalistrikan	%	90	100	100	100	100

No.	Sasaran Program / Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
3.	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Subsektor Ketenagalistrikan yang Efektif						
	- Indeks Efektivitas Pembinaan dan Pengawasan Subsektor Ketenagalistrikan (Skala 100)	Indeks	78,16	80,70	83,23	85,77	88,31
4.	Perumusan Kebijakan dan Regulasi Subsektor Ketenagalistrikan yang Berkualitas						
	- Jumlah Kebijakan Peningkatan Tata Kelola Ketenagalistrikan (Regulasi / Rekomendasi)	Regulasi / Rekomendasi	3	3	3	3	3
5.	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Internal Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Efektif						
	- Tingkat Maturitas SPIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 5)	Level	3,99	3,99	4	4	4,01
	- Nilai SAKIP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Nilai	83,05	83,25	83,45	83,65	83,85
6.	Terwujudnya Birokrasi yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima untuk Subsektor Ketenagalistrikan						
	- Indeks Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Nilai	78,5	79,5	80,5	81,5	82,5
7.	Organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Fit dan SDM Unggul						
	- Nilai Evaluasi Kelembagaan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Nilai	78,5	79	79	79	80
	- Indeks Profesionalitas ASN Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan (Skala 100)	Indeks	74	75	76	77	78
8.	Pengelolaan Sistem Anggaran Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang Optimal						
	- Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Direktorat Jenderal	Nilai	91	92	94	95	95,5

No.	Sasaran Program / Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
	Ketenagalistrikan (Skala 100)						
9.	Layanan Subsektor Ketenagalistrikan yang Optimal						
	– Indeks Kepuasan Layanan Subsektor Ketenagalistrikan (Skala 4)	Indeks	3,51	3,54	3,57	3,60	3,64

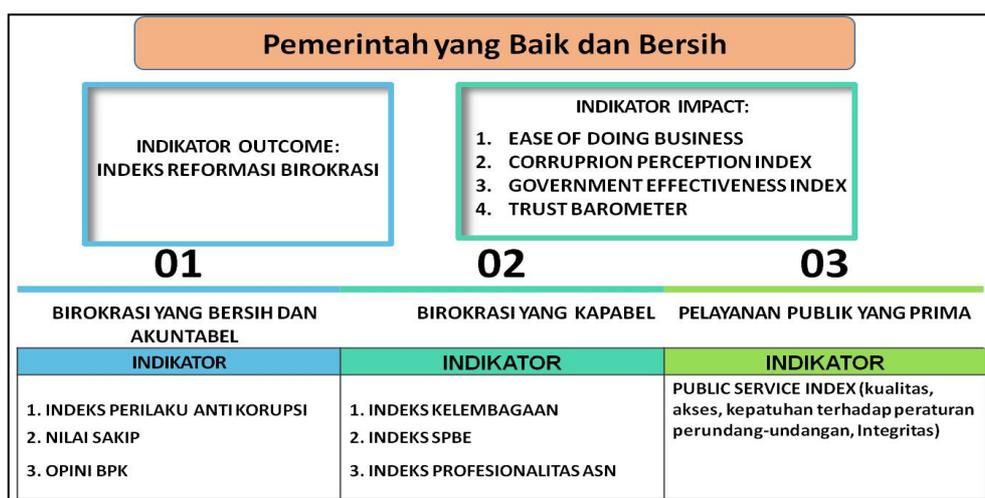
4.2. Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang RPJMN Tahun 2020-2024, dan PermenPAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024, maka terdapat tiga sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu:

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

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

3. Pelayanan Publik yang Prima
Arah kebijakan dari sasaran ini meliputi:
 - a. Penguatan pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing;
 - b. Percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik.



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

4.3. Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi

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

Terdapat 19 indikator yang akan dinilai oleh masing-masing leading sector kepada setiap Kementerian/Lembaga dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2020-2024. Namun beberapa indikator sasaran tersebut belum dapat dilaksanakan pada awal periode pelaksanaan Reformasi Birokrasi, karena leading sector indikator sasaran tersebut belum siap mengaplikasikannya. Selain itu, sebagian indikator sasaran tidak diturunkan/cascading sampai tingkat unit Eselon I.

Tabel 4.2. Cascading Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 - 2024

Sasaran	Indikator Sasaran		Nilai KESDM 2019	Target KESDM 2024	Target Ditjen Ketenagalistrikan 2024	Target Nasional 2024
Birokrasi yang	1.	Indeks Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	-	Level 3
	2.	Nilai SAKIP	76,1 (Baik)	83,0	83,85	Baik

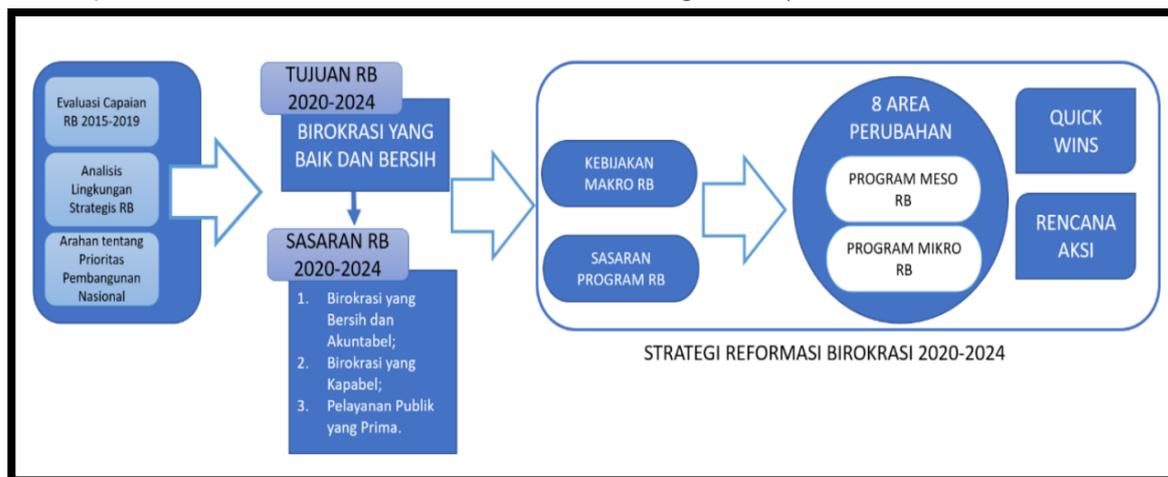
bersih dan akuntabel	3.	Indeks Maturitas SPIP	3,5	3,9	4,01	Level 3
	4.	Opini BPK	WTP	WTP	-	WTP
	5.	Indeks Perencanaan	-	84	-	Baik
	6.	Indeks Reformasi Hukum	-	-	-	Baik
	7.	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	-	-	-	Baik
Birokrasi yang kapabel	1.	Indeks Kelembagaan	73.3 (Baik)	75	80	Baik
	2.	Indeks SPBE	3,8	4,3	-	>2,6 (Baik)
	3.	Indeks Pengawasan Kearsipan	91,35	AA	AA	Baik
	4.	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	-	82	-	Baik
	5.	Indeks Merit System	-	325	-	Baik
	6.	Indeks Kualitas Kebijakan	-	78	-	Baik
	7.	Indeks Kepemimpinan Perubahan	-	-	-	Baik
	8.	Indeks Pengelolaan Keuangan (IKPA)	96,25	91	95,5	Baik
	9.	Indeks Pengelolaan Aset	-	90	-	Baik
	10.	Indeks Profesionalitas ASN	65,74	78	78	100
Pelayanan Publik yang Prima	1.	Indeks Pelayanan Publik	3,33	3,4	3,64	Baik
	2.	Survey Kepuasan Masyarakat	3,33	3,4	3,64	Baik

4.4. Strategi Pelaksanaan Program/Kegiatan dan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Untuk memastikan pencapaian tujuan dan sasaran Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024, strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi harus ditetapkan sebaik mungkin. Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024 ini menetapkan hal-hal baru yang tidak ada pada road map periode sebelumnya namun juga tetap mempertahankan hal-hal baik yang dianggap efektif. Penambahan hal baru tersebut misalnya adalah ditetapkannya sasaran dan indikator program yang definitif dan terukur agar ketercapaian perubahan pada setiap area dapat lebih dimonitor secara riil.

Monitoring dan evaluasi secara berkala dengan melibatkan pimpinan dan seluruh pegawai terhadap program/kegiatan atau rencana aksi dan pelaksanaan *quick wins* merupakan salah satu strategi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Bagan 4.2. Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Reformasi Birokrasi dengan Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020 – 2024 (Sumber: Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020 – 2024)



A. Matriks Program/Kegiatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Program-program pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan harus seiring dan selaras sesuai mendukung program Reformasi Birokrasi tingkat Kementerian. Tabel 4.3. merangkum rekapitulasi kegiatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan tahun 2020 – 2024 beserta indikator yang diturunkan dari indikator Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM.

Tabel 4.3. Rekapitulasi Kegiatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 – 2024 (Sumber: Permen ESDM No.16 Tahun 2020, Kepmen ESDM 249.K/08/MEM/2020, Renstra Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024)

No	Area Perubahan	Target Indikator	2020	2021	2022	2023	2024
1	Manajemen Perubahan	1 Indeks Kepemimpinan Perubahan	-	-	-	-	-
		Jumlah Kegiatan	5	5	5	5	5
2	Deregulasi Kebijakan	2 Indeks Reformasi Hukum	-	-	-	-	-
		3 Indeks Kualitas Kebijakan	62	65	70	74	78
		Jumlah Kegiatan	6	7	7	6	6
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	4 <i>Indeks Kelembagaan</i>	78,5	79	79	79	80
		Jumlah Kegiatan	4	2	2	1	1
4.	Penataan Tata Laksana	5 Indeks SPBE	3,9	4,0	4,1	4,2	4,3
		6 <i>Indeks Pengawasan Kearsipan</i>	BB	BB	A	A	AA
		7 <i>Indeks Pengelolaan Keuangan (berdasarkan IKPA)</i>	91	92	94	95	95,5
		8 Indeks Pengelolaan Aset	-	-	-	-	-
		Jumlah Kegiatan	6	7	9	10	8
5.	Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia	9 <i>Nilai Indeks Profesionalitas ASN</i>	74	75	76	77	78
		10 Indeks Merit System	260	280	300	310	325
		11 Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	-	-	-	-	-

		Jumlah Kegiatan		19	21	22	23	23
6.	Penguatan Akuntabilitas	12	Nilai SAKIP	83,05	83,25	83,45	83,65	83,85
		13	Indeks Perencanaan	-	-	-	-	-
		Jumlah Kegiatan		3	5	5	5	5
7.	Penguatan Pengawasan	14	Indeks Maturitas SPIP	3,99	3,99	4	4	4,01
		15	Indeks Kapabilitas APIP	Level 3				
		16	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		17	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa	-	-	-	-	-
		Jumlah Kegiatan		8	9	9	9	9
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	18	Indeks Pelayanan Publik	3,51	3,54	3,57	3,60	3,64
		19	Survei Kepuasan Masyarakat	3,51	3,54	3,57	3,60	3,64
		Jumlah Kegiatan		8	9	9	10	9

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

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

1. Indeks Kepemimpinan Perubahan;
2. Indeks Reformasi Hukum;
3. Indeks Pengelolaan Aset;
4. Indeks Perencanaan;
5. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa;
6. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

Untuk pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020 – 2024 pada level unit Eselon I, terdapat beberapa indikator Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM yang tidak di cascading ke unit Eselon I, sesuai keselarasan dengan indikator-indikator target Sasaran Strategis Kementerian ESDM yang di cascading ke dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

Dengan demikian, Indikator Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024 adalah:

1. Indeks Kelembagaan;
2. Indeks Pengelolaan Keuangan;
3. Indeks Profesionalitas ASN;
4. Nilai SAKIP;
5. Indeks Maturitas SPIP;
6. Indeks Pelayanan Publik;
7. Survey Kepuasan Masyarakat;

8. Indeks Pengawasan Kearsipan.

Indikator pada nomor 1 sampai dengan 7 merupakan indikator yang sesuai dengan indikator Sasaran Program Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024, sedangkan indikator nomor 8, yakni Indeks Pengawasan Kearsipan, tidak termasuk dalam Sasaran Program Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, namun dilaksanakan oleh seluruh unit Eselon I di lingkungan Kementerian ESDM, dan telah menjadi salah satu kegiatan di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang dimulai pada tahun 2020.

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020-2024, untuk Area Manajemen Perubahan telah ditetapkan 10 kegiatan strategis yang diambil dari sebagian kegiatan rencana tindak Agen Perubahan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Hal ini dilakukan untuk menyelaraskan peran Agen Perubahan di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dengan program kegiatan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Diharapkan agar *outcome* area ini akan terasa di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, yaitu semakin kuatnya komitmen para agen perubahan, semakin tinggi komitmen pimpinan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dan tertanamnya nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. *Outcome* pelaksanaan kegiatan area manajemen perubahan di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan ini akan mendukung pencapaian hasil penilaian indikator Indeks Kepemimpinan Perubahan pada tingkat Kementerian ESDM.

Area deregulasi kebijakan mencakup sebanyak 12 kegiatan strategis dengan *outcome* yang diharapkan bahwa kebijakan terkait pelayanan dan/atau perizinan ketenagalistrikan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan, efisiensi, dan penyederhanaan regulasi serta terselesaikannya kebijakan sesuai dengan Program Legislasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Pelaksanaan kegiatan Area Deregulasi Kebijakan akan mendukung pencapaian indikator pada area ini, yaitu Indeks Reformasi Hukum dan Indeks Kualitas Kebijakan pada tingkat Kementerian ESDM.

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

Dalam Area Penataan Tata Laksana ini memiliki sebanyak 28 kegiatan strategis yang akan dilaksanakan tahun 2020-2024 yang mencakup 4 (empat aspek), yaitu proses bisnis dan SOP, *e-government*, tata naskah dan kearsipan, serta pengelolaan keuangan. *Outcome* yang diharapkan antara lain tersusunnya penyempurnaan peta proses bisnis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dengan adanya penyederhanaan jabatan, terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien, terimplementasinya transformasi digital pada bidang proses bisnis

utama, administrasi pemerintahan, dan pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal. Hal ini akan tercermin di dalam hasil penilaian beberapa indikator, yaitu Indeks Pengawasan Kearsipan dan Indeks Pengelolaan Keuangan IKPA. Sedangkan pada indikator lainnya, seperti Indeks SPBE dan Indeks Pengelolaan Aset, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan sifatnya mendukung pencapaian target Kementerian ESDM.

Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur memiliki sebanyak 53 kegiatan strategis yang akan dilaksanakan tahun 2020-2024 dengan outcome yang diharapkan antara lain kinerja individu telah berorientasi hasil dan selaras dengan kinerja organisasi, pelaksanaan merit sistem yang berkeadilan berdasarkan manajemen talenta, hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai, peningkatan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dan minimnya pelanggaran disiplin pegawai, hasil perhitungan analisis beban kerja telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru, telah dilakukan penyeteraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi, dan telah dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritical dan rencana suksesi jabatan serta pengisian jabatan pimpinan tinggi. Hal ini akan tercermin dalam penilaian indikator, yaitu Indeks Profesionalitas ASN Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Sedangkan untuk indikator lainnya, yaitu Indeks Merit System dan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan mendukung pencapaian target Kementerian ESDM.

Area Penguatan Akuntabilitas memiliki sebanyak 11 kegiatan strategis, dimana outcome yang akan dirasakan antara lain bahwa penggunaan anggaran yang efektif dan efisien; persentase sasaran dengan capaian 100%, *refocussing* kegiatan untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi, aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran, adanya *reward and punishment* bagi unit organisasi dengan tercapainya target kinerja, dan tersusunnya peta strategis yang mengacu pada kinerja utama. Hal ini akan tercermin dalam terpenuhinya target Nilai SAKIP dan mendukung pencapaian Indeks Perencanaan Kementerian ESDM.

Area Penguatan Pengawasan memiliki sebanyak 11 kegiatan strategis dengan *outcome* yang akan dicapai antara lain penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN 100%), Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN 100%), pengendalian aktivitas secara berjenjang, penanganan pengaduan masyarakat, serta pembangunan Zona Integritas. Keberhasilan area ini akan terlihat pada hasil penilaian indikator Maturitas SPIP. Pelaksanaan Area Penguatan Pengawasan ini akan mendukung pencapaian Indeks Kapabilitas APIP oleh Inspektorat Jenderal KESDM serta Terpenuhi Opini BPK WTP dan Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa pada di lingkungan Kementerian ESDM.

Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik memiliki 30 kegiatan strategis dengan *outcome* yang diharapkan yaitu inovasi-inovasi untuk perbaikan pelayanan publik; inovasi pada perizinan/pelayanan telah dipermudah; penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab. Ini semua akan tercermin pada hasil

penilaian indikator yaitu Indeks Pelayanan Publik dan Survey Kepuasan Masyarakat.

B. Matriks *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Salah satu wujud nyata dalam implementasi Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan adalah penetapan *quick wins*. *Quick Wins* diartikan sebagai langkah inisiatif yang mudah dan cepat dicapai untuk mengawali pelaksanaan suatu program dalam reformasi birokrasi.

Sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan *Quick Wins*, identifikasi *quick wins* adalah berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Merupakan program reformasi birokrasi;
- b. Merupakan bagian utama dari peran, tugas, fungsi, dan karakteristik Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- c. Memberikan dampak perubahan yang besar;
- d. Manfaat perbaikan dan perubahan dapat dirasakan secepatnya (waktu pelaksanaan kurang dari 12 bulan).

Quick wins dipilih dari salah satu atau kombinasi beberapa area perubahan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

Tabel 4.4. Rekapitulasi Kegiatan *Quick Wins* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 - 2024

Program	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Kegiatan <i>Quick Wins</i>	6	8	7	6	5

Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan pada tahun 2020-2024 menetapkan 32 (tiga puluh dua) *quick wins* (terlampir) sebagai program kegiatan dalam percepatan dan pemantapan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, memiliki daya ungkit (*key leverage*) yang terkait dengan perbaikan organisasi dan manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat maupun oleh pemangku kepentingan utama.

4.5. Agenda Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024

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

program pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan pada dasarnya sejalan dengan program pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian ESDM, karena program pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan akan berkontribusi terhadap pencapaian program reformasi birokrasi Kementerian ESDM.

A. Area Manajemen Perubahan/Mental Aparatur

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

B. Area Penataan Peraturan Perundangan/Deregulasi Kebijakan

Tujuan	Untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat, serta meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan.
Indikator	1) Indeks Reformasi Hukum 2) Indeks Kualitas Kebijakan

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

C. Area Penataan Kelembagaan

Tujuan	Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi di KESDM secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran dan terciptanya organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi.
Indikator	1) Indeks Kelembagaan
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian/lembaga/ pemerintah daerah; 2) Meningkatnya kapasitas kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi; 3) Terciptanya desain organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang mendukung kinerja; 4) Berkurangnya jenjang organisasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
Ukuran Keberhasilan	1) Telah dilakukannya penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran

	<p>sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan;</p> <p>2) Terpenuhinya kondisi jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi;</p> <p>3) Telah dilakukannya evaluasi kelembagaan berbasis kinerja.</p>
Program terkait	<p>1) <i>Assessment</i> organisasi berbasis kinerja;</p> <p>2) Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan instansi pemerintah berdasarkan hasil <i>assessment</i>;</p> <p>3) Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.</p>

D. Area Penataan Tata Laksana

Tujuan	untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, dengan menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
Indikator	<p>1) Indeks SPBE</p> <p>2) Indeks Pengawasan Kearsipan</p> <p>3) Indeks Pengelolaan Keuangan</p> <p>4) Indeks Pengelolaan Aset</p>
Hasil yang diharapkan	<p>1) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di kementerian/ lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>2) Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;</p> <p>3) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan;</p> <p>4) Meningkatnya kinerja di kementerian/ lembaga/pemerintah daerah.</p>
Ukuran Keberhasilan	<p>1) Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;</p> <p>2) Terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;</p>
Program terkait	<p>1) Penerapan Tata Kelola SPBE;</p> <p>2) Penerapan Manajemen SPBE;</p> <p>3) Penerapan Layanan SPBE;</p> <p>4) Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan;</p> <p>5) Implementasi Manajemen Kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital);</p> <p>6) Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan;</p> <p>7) Mengimplementasikan digitalisasi arsip;</p>

	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; 11) Pengembangan proses bisnis instansi dan unit; 12) Penyelarasan Proses bisnis dan SOP.
--	---

E. Area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan	untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.
Indikator	1) Indeks Profesionalitas ASN; 2) Indeks Merit System; 3) Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
Hasil yang diharapkan	1) Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3) Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 4) Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah; 5) Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/ lembaga/pemerintah daerah.
Ukuran Keberhasilan	1) Kinerja individu telah berorientasi hasil sesuai pada levelnya dan telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja; 2) Hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri atau pejabat berwenang; 3) Hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai; 4) Minimnya pelanggaran disiplin pegawai; 5) Hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru; 6) Telah dilakukan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi; 7) Telah dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan krtikal dan rencana suksesi jabatan serta pengisian jabatan pimpinan tinggi.

Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) Implementasi manajemen ASN berbasis merit system; 2) Penetapan ukuran kinerja individu; 3) Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala; 4) Penguatan implementasi reward and punishment berdasarkan kinerja; 5) Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi; 6) Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN; 7) Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN; 8) Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (talent pool); 9) Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN; 10) Pengembangan implementasi Manajemen Talenta (talent pool); 11) Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN.
-----------------	--

F. Area Penguatan Akuntabilitas

Tujuan	untuk menciptakan kementerian/lembaga/ pemerintah daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi.
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1) Nilai SAKIP 2) Indeks Perencanaan
Hasil yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata; 2) Meningkatnya kemampuan kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dalam mengelola kinerja organisasi; 3) Meningkatnya kemampuan kementerian/ lembaga/pemerintah daerah dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; 4) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran kementerian/lembaga/ pemerintah daerah.
Ukuran Keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penggunaan anggaran yang efektif dan efisien melalui perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; 2) Persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih; 3) Persentase anggaran yang berhasil di <i>refocussing</i> untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; 4) Telah dilakukannya aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran;

	<p>5) Capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi;</p> <p>6) Telah tersusunya peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.</p>
Program terkait	<p>1) Melakukan perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sektor (<i>collaborative and crosscutting</i>);</p> <p>2) Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja;</p> <p>3) Peningkatkan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi (<i>goal and strategy cascade</i>);</p> <p>4) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala;</p> <p>5) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran;</p> <p>6) Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja.</p>

G. Area Penguatan Pengawasan

Tujuan	untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
Indikator	<p>1. Maturitas SPIP</p> <p>2. Kapabilitas APIP</p> <p>3. Opini BPK</p> <p>4. Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang & Jasa</p>
Hasil yang diharapkan	<p>1) meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>2) menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah;</p> <p>3) Meningkatkan sistem integritas di kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam upaya pencegahan KKN.</p>
Ukuran Keberhasilan	<p>1) Prosentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);</p> <p>2) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);</p> <p>3) Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 4) Melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat; 5) Pembangunan Zona Integritas: <ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen Pembangunan ZI (Akumulatif); b. Pemetaan Unit Kerja untuk membangun ZI; c. Jumlah WBK dalam 1 tahun; d. Jumlah WBBM dalam 1 tahun; 6) APIP telah menjalankan fungsi konsultatif dan memberikan saran masukan terkait peningkatan kinerja unit kerja.
Program terkait	<ul style="list-style-type: none"> 1) Melakukan Penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi; 2) Meningkatkan Kompetensi APIP; 3) Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas); 4) Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku; 5) Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan; 6) Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; 7) Penguatan pengendalian gratifikasi; 8) Penguatan penanganan pengaduan dan komplain; 9) Penguatan efektivitas manajemen risiko; 10) Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan.

H. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Tujuan	untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing kementerian/lembaga/ pemerintah daerah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> 1) Indeks Pelayanan Publik 2) Hasil Survei Kepuasan Masyarakat
Hasil yang diharapkan	<ul style="list-style-type: none"> 1) meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada kementerian /lembaga/pemerintah daerah; 2) meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada kementerian/lembaga/ pemerintah daerah; 3) meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing kementerian/lembaga/ pemerintah daerah.
Ukuran Keberhasilan	<ul style="list-style-type: none"> 1) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada; <ul style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian Persyaratan b. Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; c. Kecepatan Waktu Penyelesaian; d. Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis; e. Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;

	<ul style="list-style-type: none"> f. Kompetensi Pelaksana/Web; g. Perilaku Pelaksana/Web; h. Kualitas Sarana dan prasarana; i. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan <p>2) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/ pelayanan telah dipermudah:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Waktu lebih cepat; b. Alur lebih pendek/singkat; c. Terintegrasi dengan aplikasi. <p>3) Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.</p>
Program terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik (Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM); 2) Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan; 3) Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik; 4) Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau; 5) Penciptaan, pengembangan, dan pelebagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; 6) Pengembangan sistem pelayanan dengan mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik; 7) Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala; 8) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala; 9) Mendorong K/L/D untuk melaksanakan survei kepuasan masyarakat; 10) Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.

BAB V

DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
(GATRIK)

BAB V
MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI
DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024

Agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dapat berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik pula. Untuk itu perlu dibentuk tim yang berperan untuk melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang disebut Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020-2024, agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditentukan. Tim pelaksana Reformasi Birokrasi tingkat unit dibentuk untuk terjaminnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi sampai level terendah di seluruh lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

5.1. Pelaksana Tingkat Kementerian

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

Tabel 5.1. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM 2020 - 2024

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

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

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

- a. melaksanakan Road Map Reformasi Birokrasi dan program-program prioritas;
- b. menetapkan perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi dalam pelaksanaan proses reformasi birokrasi;
- c. mengoordinasikan pelaksanaan reformasi birokrasi dan pelaksanaan penilaian indeks;
- d. mengoordinasikan penentuan usulan-usulan tindak lanjut untuk melengkapi kekurangan pada setiap area perubahan, dan penilaian indeks yang ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga lain;
- e. monitoring pelaksanaan perencanaan strategis pelaksanaan proses reformasi birokrasi termasuk didalamnya pemenuhan indikator keberhasilan reformasi birokrasi, pemenuhan target waktu, dan kesesuaian pelaksanaan quick wins dan road map reformasi birokrasi;
- f. menyusun jadwal kegiatan reformasi birokrasi dan pemantauan serta evaluasi kegiatan reformasi birokrasi secara berkala;
- g. menyusun laporan hasil pemantauan dan evaluasi serta memberikan saran kepada Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi di Unit Eselon I terhadap

- pelaksanaan program reformasi birokrasi dengan mempertimbangkan kendala penyebab tertundanya suatu program; dan
- h. menyampaikan laporan secara tertulis mengenai hasil pelaksanaan tugasnya kepada Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral setiap semester atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

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

5.2. Pelaksana Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

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

Adapun tim pelaksana Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan ditetapkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Ketenagalistrikan nomor 201.K/OT.04/DJL.1/2021 tanggal 26 Februari 2021 tentang Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun Anggaran 2021, dalam tabel 5.2.

Tabel 5.2. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Tahun 2020 - 2024

JABATAN	KEDUDUKAN
Direktur Jenderal Ketenagalistrikan	Pembina
Sekretaris Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan	Pengarah
Direktur Pembinaan Program Ketenagalistrikan	Pengarah
Direktur Pembinaan Pengusahaan Ketenagalistrikan	Pengarah
Direktur Teknik dan Lingkungan Ketenagalistrikan	Pengarah
Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota pada masing-masing 8 (delapan) area perubahan, yaitu:	
1. Manajemen Perubahan	
2. Deregulasi Kebijakan	
3. Penataan dan Penguatan Organisasi	
4. Penataan Tata Laksana	
5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	
6. Penguatan Akuntabilitas	

7. Penguatan Pengawasan
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

5.3. Tim Asesor PMPRB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Dalam melaksanakan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, dibentuk Tim Asesor Penilai Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang disingkat Tim Asesor PMPRB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian ESDM yang tertuang dalam SK Direktur Jenderal Ketenagalistrikan no 233.K/KP.06/DJL.1/2021 tanggal 2 Juni 2021 tentang Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian ESDM.

Tabel 5.3. Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

JABATAN	KEDUDUKAN
Direktur Jenderal Ketenagalistrikan	Koordinator
Direktur Pembinaan Program Ketenagalistrikan	Asesor
Direktur Pembinaan Pengusahaan Ketenagalistrikan	Asesor
Direktur Teknik dan Lingkungan Ketenagalistrikan	Asesor

Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan mempunyai tugas:

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

5.4. Monitoring, Evaluasi, dan Pendanaan Program Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan

Agar pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian ESDM khususnya Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk mengetahui

sejauh mana kemajuan dari hasil pelaksanaannya. Disamping itu monitoring dan evaluasi juga dimaksudkan untuk memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun berikutnya. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan kebijakan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara mandiri (self-assessment), yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi.

Monitoring pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM dilakukan dalam tingkatan lingkup unit dan lingkup kementerian oleh Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM. Monitoring tingkat unit Eselon I dilakukan untuk mempertahankan agar rencana aksi yang dituangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi unit Eselon I dapat berjalan sesuai dengan jadwal, target-target, dan tahapan sebagaimana telah ditetapkan. Pencapaian pelaksanaan reformasi birokrasi tingkat unit Eselon I akan mempengaruhi pencapaian pelaksanaan reformasi birokrasi tingkat Kementerian ESDM.

Dari proses monitoring, berbagai hal yang perlu dikoreksi dapat langsung dikoreksi pada saat kegiatan/program Reformasi Birokrasi dilaksanakan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dari target-target yang telah ditentukan.

Pertemuan rutin pada tingkat Pelaksana Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan untuk:

- a. Membahas kemajuan, hambatan yang dihadapi, dan penyesuaian yang perlu dilakukan untuk merespon permasalahan atau perkembangan lingkungan strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
- b. Pengukuran target-target kegiatan Reformasi Birokrasi sebagaimana diuraikan dalam Road Map RB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dengan realisasinya;
- c. Survei terhadap kepuasan masyarakat dan persepsi anti korupsi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan;
- d. Pertemuan dalam rangka Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang dikoordinasikan oleh Inspektorat yang kemudian hasilnya dilaporkan ke unit pengelola Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM.

Evaluasi dilakukan setiap enam bulan dan tahunan. Evaluasi dilakukan untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan secara keseluruhan termasuk tindak lanjut hasil monitoring yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan, sebagai berikut:

- a. Evaluasi semesteran atau tahunan di tingkat Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dipimpin oleh Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 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 Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai koordinator, sedangkan di tingkat unit Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 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 Ketenagalistrikan, adalah untuk:

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

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan harus terakomodir di dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan. Hal ini dilakukan agar program dan kegiatan dalam Road Map mampu dan dapat dilaksanakan dengan baik.

5.5. Sinkronisasi *Road Map* Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024 Dengan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 - 2024

Untuk menjaga komitmen dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan di setiap lini, maka perlu menyelaraskan program Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024 dengan Rencana Kerja Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024 agar berjalan selaras.

Berbagai indikator yang akan di evaluasi pelaksanaannya di dalam Road Map RB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024 telah terkandung dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024, berdasarkan Kepmen ESDM nomor 229 K/09/MEM/2020 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian ESDM, yaitu (1). Indeks Kelembagaan; (2). Indeks Pengelolaan Keuangan; (3). Indeks Pengawasan Kearsipan; (4). Indeks Profesionalitas ASN; (5). Nilai SAKIP; (6). Maturitas SPIP; (7). Indeks Pelayanan Publik; (8). Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.

BAB VI

DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
(GATRIK)

BAB VI PENUTUP

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral khususnya Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 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.

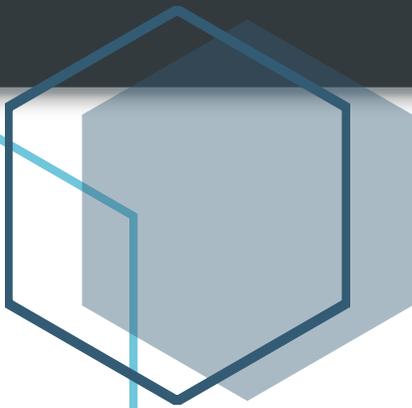
Seluruh Direktorat Jenderal di lingkungan Kementerian ESDM bertindak sebagai unsur pelaksana Kementerian ESDM, sebagaimana tercantum dalam Perpres 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara. Oleh karena itu, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan sebagai salah satu unsur pelaksana di lingkungan Kementerian ESDM memiliki peran penting dalam memberikan kontribusi pada area deregulasi kebijakan dan pelayanan publik, khususnya di bidang ketenagalistrikan.

Penyusunan Road Map Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024 dengan merujuk pada Kepmen ESDM nomor 249.K/08/MEM/2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2020 – 2024 dan Dokumen Renstra Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024 serta 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 Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan yang selaras dengan pencapaian tujuan organisasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.

Penyusunan Road Map Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024 yang merujuk pada Kepmen ESDM nomor 249.K/08/MEM/2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM Tahun 2020 – 2024 memungkinkan penyusunan target dan rencana kerja yang lebih terukur, sistematis, dan jangka waktu yang realistis. Hal ini diharapkan dapat 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.



LAMPIRAN



Program Quick Wins Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 – 2024

Tahun Kegiatan				
2020	2021	2022	2023	2024
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan Regulasi Terkait Infrastruktur Pengisian Listrik untuk Kendaraan Listrik Berbasis Baterai (KLBB) dan Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik Umum (SPKLU) 2. Integrasi Layanan Perpustakaan pada Appsurat 3. Internalisasi PP Nomor 30 Tahun 2019 4. Unit Kerja dengan Predikat WBK sebanyak 2 (dua) unit kerja 5. Mengikuti Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik untuk Aplikasi PEDULI 6. Mengikuti Kompetisi Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi Road Map Reformasi Birokrasi KESDM 2020 – 2024 2. Pelaksanaan Gatrik Award 2021 3. Penguatan jabatan fungsional Analis Hukum pada Ditjen Ketenagalistrikan 4. Tersusunnya pedoman pemilihan pegawai teladan 5. Ditetapkannya Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan 6. Internalisasi Maturitas SPIP Terintegrasi 7. Unit Kerja dengan Predikat WBK, yaitu Direktorat Pembinaan Program Ketenagalistrikan 8. Sertifikasi Ahli Manajemen Resiko Level II (CRMO) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan Kapasitas Agen Perubahan Ditjen Ketenagalistrikan untuk mengikuti Certified Integrity Officer (CeIO) 2. Pengintegrasian Data Subsektor Ketenagalistrikan dalam ESDM Data Enterprise 3. Implementasi Maturitas SPIP Terintegrasi 4. Tersusunnya SOP pelaporan gratifikasi di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 5. Ditetapkannya Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan 6. Forum Konsultasi Publik Sub Sektor Ketenagalistrikan 7. Sertifikasi Ahli Manajemen Resiko Level III (CRMP) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedoman Kompetisi Inovasi Pegawai Ditjen Ketenagalistrikan (Inovatrik) 2. Implementasi Human Capital Development Plan (HCDP) di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 3. Pelaksanaan pemilihan pegawai teladan (Gatrik Star 2023) 4. Unit Kerja dengan Predikat WBBM sebanyak 1 (satu) unit 5. Terbentuknya Satgas Manajemen Resiko Ditjen Ketenagalistrikan 6. Sertifikasi Ahli Manajemen Resiko Level IV (CRGP) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Internalisasi Indeks Sistem Integritas Nasional 2. Pelaksanaan Inovatrik 2024 3. Internalisasi Pengembangan E-Monev Indeks Kualitas Kebijakan 4. Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Ditjen Ketenagalistrikan 5. Unit Kerja dengan Predikat WBBM sebanyak 1 (satu) unit

**PROGRAM/KEGIATAN AREA PERUBAHAN MANAJEMEN PERUBAHAN
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024**

Area Manajemen Perubahan

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan					
				2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Indeks Kepemimpinan Perubahan (Level Kementerian ESDM)	<p>1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai kementerian dalam melaksanakan reformasi birokrasi;</p> <p>2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja KESDM;</p> <p>3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan;</p> <p>4. Budaya perubahan yang semakin melekat (<i>embedded</i>) pada KESDM</p>	<p>1. Komitmen yang Kuat dari AP dan Unit di Kementerian ESDM;</p> <p>2. Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi;</p> <p>3. Tertanamnya nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari</p>	<p>1. Pembentukan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024</p> <p>1. Evaluasi Road Map Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2015-2019</p> <p>2. Sosialisasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi KESDM 2020-2024</p>	<p>1. Internalisasi Penilaian Mandiri untuk Para Asesor RB Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan</p> <p>1. Pembentukan Agen Perubahan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 - 2024</p> <p>1. Penyusunan dan Sosialisasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024</p>	<p>2. Pelaksanaan Rencana Tindak AP Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan</p> <p>1. Monitoring dan Evaluasi <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020-2024</p>	<p>1. Pengembangan, Penguatan serta monitoring dan evaluasi peran Agen Perubahan dan <i>Role Model</i> di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan</p> <p>2. Internalisasi Nilai-Nilai KESDM kepada seluruh pegawai Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan</p>		

**PROGRAM/KEGIATAN AREA PERUBAHAN DEREGULASI KEBIJAKAN
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024**

Area Deregulasi Kebijakan

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Reformasi Hukum (Level Kementerian ESDM)	1. menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah; 2. meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan kementerian/lembaga/pemerintah daerah;	1. Kebijakan terkait pelayanan dan atau perizinan yang diterbitkan memuat unsur kemudahan dan efisiensi pelayanan utama 2. Penyelesaian kebijakan sesuai dengan Program Legislasi dan Regulasi KESDM	1. Identifikasi peraturan perundang-undangan subsektor Ketenagalistrikan 2. Perencanaan regulasi/kebijakan prakarsa Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 3. Penataan Kebijakan yang mendukung kelancaran birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 4. Diseminasi Peraturan Perundang-undangan subsektor Ketenagalistrikan 5. Evaluasi Berkala Peraturan Perundang-undangan dan kebijakan subsektor Ketenagalistrikan				
2	Indeks Kualitas Kebijakan (Level Kementerian ESDM)	3. menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha;		1. Tersusunnya Kebijakan Ketenagalistrikan dalam Undang-Undang Omnibus Law (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja)	1. Tersusunnya Peraturan Pemerintah pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja 2. Tersusunnya Permen ESDM sebagai implementasi PP turunan UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja	1. Internalisasi Indeks Kualitas Kebijakan 2. Peningkatan Kapasitas Jabatan Fungsional Analisis Hukum	1. Pengusulan Anggota Tim Indeks Kualitas Kebijakan subsektor Ketenagalistrikan	1. Penilaian Mandiri Kualitas Kebijakan subsektor Ketenagalistrikan

**PROGRAM/KEGIATAN AREA PERUBAHAN PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024**

Penataan dan Penguatan Organisasi

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Kelembagaan	<p>1. Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi internal kementerian ESDM;</p> <p>2. Meningkatnya kapasitas kementerian ESDM dalam melaksanakan tugas dan fungsi;</p> <p>3. Terciptanya desain organisasi kementerian ESDM yang mendukung kinerja;</p> <p>4. Berkurangnya jenjang organisasi kementerian ESDM dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja;</p>	<p>1. Telah dilakukannya penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.</p> <p>2. Terpenuhinya kondisi jumlah peta proses bisnis yang ideal dalam rangka penyederhanaan organisasi.</p> <p>3. Telah dilakukannya evaluasi kelembagaan berbasis kinerja</p>	<p>1. Evaluasi Organisasi Ditjen Ketenagalistrikan</p> <p>2. Penyederhanaan Organisasi Ditjen Ketenagalistrikan</p> <p>3. Penyusunan Tugas Fungsi Ditjen Ketenagalistrikan dalam RPerpres tentang Kementerian ESDM</p> <p>4. Penyusunan Tugas dan Fungsi Ditjen Ketenagalistrikan dalam RPermen ESDM pengganti Permen ESDM 13/2016</p>	<p>1. Evaluasi Kelembagaan sesuai Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan</p> <p>2. Penyusunan Tugas dan Fungsi Ditjen Ketenagalistrikan dalam RPermen ESDM tindak lanjut ditetapkannya Perpres tentang Kementerian ESDM</p>	<p>1. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan penyederhanaan organisasi di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan</p> <p>2. Penyusunan Uraian Fungsi Ditjen Ketenagalistrikan dalam RKepmen ESDM</p>	<p>1. Evaluasi Organisasi Ditjen Ketenagalistrikan untuk persiapan penyusunan kelembagaan KESDM 2024-2029</p>	<p>1. Evaluasi Kelembagaan sesuai Permen PAN 20/2018 tentang pedoman evaluasi instansi pemerintah lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan</p>

**PROGRAM/KEGIATAN AREA PERUBAHAN PENATAAN TATA LAKSANA
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024**

Area Penataan Tata Laksana

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Indeks SPBE (Kementerian ESDM)	1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Kementerian ESDM	1. Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;	1. Evaluasi Proses Bisnis Ditjen Ketenagalistrikan	1. Pembentukan Tim Penyusun Proses Bisnis Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan	1. Tersusunnya Proses Bisnis Ditjen Ketenagalistrikan yang selaras Renstra Ditjen Ketenagalistrikan 2020 - 2024	1. Peningkatan kompetensi SDM Ditjen Ketenagalistrikan terkait ketatalaksanaan	1. Monitoring dan Evaluasi Proses Bisnis dan SOP Ditjen Ketenagalistrikan
2.	Indeks Pengawasan Kearsipan				2. Peningkatan kompetensi SDM Ditjen Ketenagalistrikan terkait ketatalaksanaan (Probis dan SOP)	2. Tersusunnya pemutakhiran SOP Ditjen Ketenagalistrikan	2. Sosialisasi Proses Bisnis Ditjen Ketenagalistrikan	
3.	Indeks Pengelolaan Keuangan	2. Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara nasional;	2. Terimplementasinya SPBE yang terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;	-	-	Peningkatan kapasitas SDM ISO 27001 Information Management System	1. Implementasi ISO 27001 dan internalisasi Data Analytics	1. Meningkatkan Kapabilitas Layanan TIK
4.	Indeks Pengelolaan Aset (Kementerian ESDM)	3. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen pemerintahan di KESDM;	3. Terimplementasinya transformasi digital pada bidang proses bisnis utama, administrasi pemerintahan, dan pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;	1. Implementasi penilaian mandiri pengelolaan arsip	1. Pelaksanaan penilaian mandiri pengelolaan arsip dengan target BB	1. Pelaksanaan penilaian mandiri pengelolaan arsip dengan target A	1. Pelaksanaan penilaian mandiri pengelolaan arsip dengan target A	2. Pemanfaatan Big Data Analysis
		4. Meningkatnya kinerja di KESDM				2. Sertifikasi Kompetensi JF Arsiparis	2. Bimbingan Teknis Pengawasan Kearsipan	1. Pelaksanaan penilaian mandiri pengelolaan arsip dengan target AA
				1. Pengusulan JF Analis Pengelola Keuangan APBN	1. Pemberian reward atas capaian kinerja pengelolaan keuangan pada unit kerja di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	1. Penguatan Kompetensi SDM Pengelola Keuangan dan JF Analis Pengelola Keuangan APBN		1. Penyempurnaan Pedoman Pemberian reward atas capaian kinerja pengelolaan keuangan pada unit kerja di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan
				1. Implementasi Pengelolaan Perbendaharaan di Lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Penguatan pengendalian intern atas akun signifikan pada laporan keuangan 3. Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan				

**PROGRAM/KEGIATAN AREA PERUBAHAN PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024**

Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Profesionalitas ASN	1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 3. Meningkatnya disiplin SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah; 5. Meningkatnya profesionalisme SDM Aparatur pada masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah	1. Kinerja individu telah berorientasi hasil sesuai pada levelnya dan telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja; 2. Hasil evaluasi jabatan pimpinan tinggi sudah disampaikan ke menteri atau pejabat berwenang; 3. Hasil assessment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai; 4. Minimnya pelanggaran disiplin pegawai; 5. Hasil perhitungan kebutuhan pegawai telah dijadikan dasar dalam pembuatan formasi dan penerimaan pegawai baru; 6. Telah dilakukan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dalam rangka penyederhanaan birokrasi; 7. Telah dilakukan pemetaan talenta yang hasilnya digunakan untuk proses penempatan jabatan kritikal dan rencana suksesi jabatan serta pengisian jabatan pimpinan tinggi.	Pengusulan Tim Penyusunan HCDDP Ditjen Ketenagalistrikan	1. Penyusunan HCDDP KESDM	Implementasi, Monitoring dan Evaluasi HCDDP di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan		
				Peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per Pegawai				
				Internalisasi PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	1. Internalisasi Permen PAN dan RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil 2. Sosialisasi dan Internalisasi Sistem Aplikasi e-Kinerja KESDM 3. Implementasi Sistem Manajemen Kinerja PNS Ditjen Ketenagalistrikan	Implementasi dan Monitoring Evaluasi Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan		
				Penyusunan Perencanaan Kebutuhan/Formasi Jabatan Fungsional di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan (Bezetting 5 tahun)	Penyusunan rencana redistribusi pegawai di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan sesuai Peta Jabatan	Implementasi Redistribusi pegawai di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan		
				Mengikuti pembahasan dan memberikan masukan Pengembangan Sistem Informasi Seleksi Calon ASN KESDM (SISCA)	Usulan tim dan pelaksanaan verifikasi dan supervisi seleksi administrasi Calon ASN Kementerian ESDM	Usulan tim dan pelaksanaan verifikasi dan supervisi seleksi administrasi Calon ASN Kementerian ESDM	Usulan tim dan pelaksanaan verifikasi dan supervisi seleksi administrasi Calon ASN Kementerian ESDM	Usulan tim dan pelaksanaan verifikasi dan supervisi seleksi administrasi Calon ASN Kementerian ESDM
				1. Assessment Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural PNS Ditjen Ketenagalistrikan	1. Penyusunan Kamus Kompetensi Teknis Bidang Ketenagalistrikan 2. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Pelaksana di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	Assessment Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural PNS Ditjen Ketenagalistrikan	Evaluasi Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan	Evaluasi Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan
				1. Penyusunan Informasi Jabatan Pelaksana di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Penyusunan Peta Jabatan di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	1. Implementasi Kepmen ESDM tentang Peta Jabatan KESDM di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Evaluasi Jabatan di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	1. Analisis Jabatan Pelaksana di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Penyusunan Informasi Jabatan Pelaksana di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 3. Evaluasi Jabatan Pelaksana di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan		
				Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan	Implementasi Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan	1. Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Fungsional berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) Fungsional 2. Implementasi Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan 3. Evaluasi Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Inspektur Ketenagalistrikan		
				1. Penyusunan Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Review Informasi Jabatan Fungsional lainnya di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	Review standar kompetensi Jabatan Fungsional lainnya di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	1. Analisis Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Penyusunan Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 3. Evaluasi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional lainnya di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan		
				Pemutakhiran data dan dokumen kepegawaian di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan pada Sistem Informasi Kepegawaian				
				Pemutakhiran data kepegawaian di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan pada SAPK BKN				
				Transformasi Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan				
				1. Penentuan Jabatan Kritikal di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Pemetaan Talenta berdasarkan hasil assessment kompetensi manajerial dan sosiokultural serta penilaian kinerja pegawai di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan				
				1. Penyusunan rencana suksesi jabatan non pimpinan tinggi yang berasal dari <i>Talent Pool</i> di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Penyusunan usulan rencana suksesi Jabatan Pimpinan Tinggi yang berasal dari <i>Talent Pool</i> di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan				
				Pelaksanaan pemrosesan hukuman disiplin bagi pelanggaran disiplin PNS Ditjen Ketenagalistrikan	1. Mengikuti pembahasan dan memberi masukan pada Penyusunan Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi tingkat Kementerian ESDM 2. Penyusunan Pemilihan Pedoman Pegawai Teladan di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	1. Pelaksanaan Pemilihan Pegawai Teladan di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	1. Implementasi Permen tentang penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi tingkat Kementerian ESDM 2. Evaluasi atas pemberian penghargaan Pegawai Teladan di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan	

**PROGRAM/KEGIATAN AREA PERUBAHAN PENGUATAN AKUNTABILITAS
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024**

Area Penguatan Akuntabilitas

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan					
				2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Indeks Perencanaan (Kementerian ESDM)	1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata;	1. penggunaan anggaran yang efektif dan efisien melalui perhitungan jumlah program/kegiatan yang mendukung tercapainya kinerja utama organisasi;	1. Evaluasi Kinerja Ditjen Ketenagalistrikan 2015 - 2019	1. Monev renstra Ditjen Ketenagalistrikan 2020-2024 2. Internalisasi e-Kinerja Organisasi 3. Implementasi e-Kinerja secara berkala 4. Penyusunan konsep pedoman <i>reward and punishment</i> tingkat unit organisasi di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan				
2.	Nilai SAKIP	2. Meningkatnya kemampuan KESDM mengelola kinerja organisasi; 3. Meningkatnya kemampuan KESDM dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; 4. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran KESDM.	2. Persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih; 3. Persentase Anggaran yang berhasil difocussing untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi; 4. Telah dilakukannya aplikasi yang terintegrasi dalam pemanfaatannya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran; 5. Capaian/ monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian <i>reward and punishment</i> bagi organisasi; 6. Telah tersususnya peta strategis yang mengacu pada kinerja utama (Kerangka Logis Kinerja) organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.	2. Penyusunan Renstra Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan 2020 -2024					1. Monev akuntabilitas kinerja tahun 2020 (Perjanjian Kinerja dan Laporan kinerja)

**PROGRAM/KEGIATAN AREA PERUBAHAN PENGUATAN PENGAWASAN
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024**

Area Penguatan Pengawasan

No	Indikator	Hasil yang Diharapkan	Ukuran Keberhasilan	Kegiatan				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Maturitas SPIP	1. meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara pada KESDM;	1. Prosentase penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);	1. Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 2. Penguatan pengendalian gratifikasi di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 3. Penguatan penanganan pengaduan masyarakat di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 4. Pemantauan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 5. Penguatan pengendalian intern atas pelaporan keuangan Ditjen Ketenagalistrikan 6. Peningkatan monitoring dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan Ditjen Ketenagalistrikan 7. Rekonsiliasi laporan keuangan semester 1, triwulan III, unaudited dan audited				
2.	Terpenuhi Opini BPK WTP (Kementerian ESDM)	2. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada KESDM.	2. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);					
3.	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (Kementerian ESDM)	3. Meningkatkan sistem integritas pada KESDM	3. Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang;	1. Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK pada Satker Layanan di lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 1. Internalisasi SPIP Terintegrasi lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan 1. Penguatan implementasi SPIP Terintegrasi lingkungan Ditjen Ketenagalistrikan				
			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/KEGIATAN AREA PERUBAHAN PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
TAHUN 2020-2024**

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	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	Fasilitasi dan Pembinaan Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP)				
2	Survey Kepuasan Masyarakat	2. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada KESDM 3. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik pada KESDM	2. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah: • Waktu lebih cepat; • Alur lebih pendek/singkat; • Terintegrasi dengan aplikasi.	Konferensi Pers dan Temu Wartawan Isu-Isu Terkini Subsektor Ketenagalistrikan				
				1. Identifikasi jenis layanan Ditjen Ketenagalistrian terkait dengan terbitnya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 2. Penetapan penanggungjawab jenis layanan	1. Penyusunan pedoman standar layanan publik dengan stakeholder 2. Persiapan dan proses integrasi pelayanan publik Ditjen Ketenagalistrikan dengan Sistem OSS BKPM	1. Sosialisasi standar pelayanan publik Ditjen Ketenagalistrikan 2. Sosialisasi terkait integrasi pelayanan publik Ditjen Ketenagalistrikan dengan Sistem OSS BKPM	1. internalisasi standar pelayanan publik Ditjen Ketenagalistrikan 2. Evaluasi integrasi pelayanan publik Ditjen Ketenagalistrikan dengan Sistem OSS BKPM	1. Evaluasi, dan tindakan lanjut penyempurnaan standar pelayanan publik Ditjen Ketenagalistrikan 2. Perbaikan dan penyempurnaan terkait integrasi pelayanan publik Ditjen Ketenagalistrikan dengan Sistem OSS BKPM
				1. Pembuatan tata kelola pelayanan pengaduan 2. Pengintegrasian sistem pengaduan dengan SP4N LAPOR KESDM	1. Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM yang menangani pengaduan pelayanan publik	1. Evaluasi <i>re-engineering dan re-design website</i> layanan informasi	1. Rekomendasi kebijakan pelayanan informasi dan pengaduan publik	1. Penyusunan arah dan proyeksi kebijakan berbasis layanan informasi dan pengaduan publik

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	
			3. Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.	1. Peningkatan Kapasitas Pelaksana Pelayanan Publik Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan	1. Memformulasikan Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM 2. Penyusunan pedoman pemberian <i>reward and punishment</i> bagi petugas pelayanan publik	1. Sosialisasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM 2. Sosialisasi dan internalisasi pedoman pemberian <i>reward and punishment</i> bagi petugas pelayanan publik	1. Internalisasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM 2. Implementasi pemberian <i>reward and punishment</i> bagi petugas pelayanan publik 3. Evaluasi pedoman pemberian <i>reward and punishment</i> bagi petugas	1. Evaluasi Permen Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan KESDM 2. Perbaikan dan penyempurnaan pedoman pemberian <i>reward and punishment</i> bagi petugas pelayanan publik	
				1. Pengukuran survey kepuasan masyarakat 2. Evaluasi dan tindak lanjut hasil pengukuran kepuasan masyarakat					

No	Pemroses	Nama	Jabatan	Paraf
1.	Pemrakarsa	Tanty Wijayani	Koordinator Umum, Kepegawaian dan Organisasi	
2.	Pemeriksa	Munir Ahmad	Sekretaris Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan	

DIREKTUR JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL,



Ditandatangani secara elektronik
RIDA MULYANA



**DIREKTORAT JENDERAL KETENAGALISTRIKAN
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
Jl. Rasuna Said Blok X2 Kav 7-8
Kuningan Jakarta Selatan 12950**

www.gatrik.esdm.go.id

ikuti kami di media sosial:

gatrik.esdm.go.id / [f](#) [@](#) [t](#) @infogatrik / [v](#) Info Gatrik