



INSPEKTORAT JENDERAL

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



RENSTRA 2020 | 2024

Jl. Patra Kuningan Raya No. 1B Jakarta Selatan, 12950.

KATA PENGANTAR

Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) memiliki tugas untuk menyediakan energi secara merata dengan harga terjangkau, dan meningkatkan kontribusi negara. Potensi Indonesia sangat besar untuk meningkatkan posisi dari negara berpenghasilan menengah menuju negara berpenghasilan tinggi pada tahun 2045.

Inspektorat Jenderal sebagai unsur pengawas pada Kementerian ESDM, memegang peranan penting dalam mendorong terwujudnya *good governance* dan *clean governance* di lingkungan Kementerian ESDM. Penguatan peran dan fungsi pengawasan intern di lingkungan Kementerian ESDM dalam bentuk pelaksanaan kegiatan Assurance, konsultasi, pengawasan terpadu, koordinasi pengawasan harus dilakukan secara cepat, cerdas, dan produktif (CECEP) agar dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Tahun 2020 – 2024 disusun untuk menetapkan langkah-langkah strategis dan arah kebijakan di bidang pengawasan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Renstra Inspektorat Jenderal memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diamanatkan pada Peraturan Menteri ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Jakarta, Januari 2021

Inspektur Jenderal



Akhmad Syakhroza

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Gambar	iv
Daftar Tabel	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1. Kondisi Umum	2
I.2. Identifikasi Potensi dan Permasalahan.....	7
A. Potensi	8
B. Permasalahan	8
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS	
INSPEKTORAT JENDERAL	10
II.1. Visi Inspektorat Jenderal	10
II.2. Misi Inspektorat Jenderal.....	11
II.3. Tujuan Inspektorat Jenderal	13
II.4. Sasaran Strategis Inspektorat Jenderal.....	14
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI	
DAN KERANGKA KELEMBAGAAN.....	15
III.1. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian ESDM	15
III.2. Arah Kebijakan dan Strategi Inspektorat Jenderal	17
III.3. Kerangka Regulasi	25
III.4. Kerangka Kelembagaan	25
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	30
IV.1. Target Kinerja	30
Sasaran Strategis 1: Pengawasan Intern yang Efektif, Efisien	
dan Memberikan Nilai Tambah.....	32
Sasaran Strategis 2: Penataan Tata Laksana Pengawasan	
Intern yang Efektif dan Efisien.....	33

Sasaran Strategis 3: Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang Berkualitas	38
Sasaran Strategis 4: Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal	41
Sasaran Strategis 5: Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul	43
Sasaran Strategis 6: Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal.....	50
IV.2. Kerangka Pendanaan	53
BAB V PENUTUP	54
LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN INSPEKTORAT JENDERAL TAHUN 2020 – 2024.....	55
LAMPIRAN II KERANGKA REGULASI/KEBIJAKAN INSPEKTORAT JENDERAL TAHUN 2020 – 2024.....	61
LAMPIRAN III PETA STRATEGIS	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tema RPJMN dalam RPJPN 2005 – 2025.....	1
Gambar 2. Kebijakan Pengawasan Inspektorat Jenderal.....	18

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Inspektorat Jenderal pada Renstra Tahun 2015 – 2019.....	2
Tabel 2. Sasaran Strategis, Indikator dan Target Inspektorat Jenderal KESDM Tahun 2020 – 2024	30
Tabel 3. Kerangka Pendanaan Inspektorat Jenderal KESDM 2020 – 2024.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 yang diatur dalam Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2007 dituangkan dalam 4 tahap pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 5 tahunan. Masing-masing periode RPJMN tersebut memiliki tema atau skala prioritas yang berbeda-beda. Tema RPJMN tahun 2020-2024 atau RPJMN ke-4, adalah “Mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing”. Dalam rangka mewujudkan tema tersebut, telah ditetapkan RPJMN tahun 2020-2024 melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 pada tanggal 20 Januari 2020 yang menjadi landasan bagi setiap Kementerian/Lembaga untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra).



Gambar 1 Tema RPJMN Dalam RPJPN 2005-2025

Inspektorat Jenderal (Itjen) telah menetapkan Renstra Itjen Tahun 2020-2024 yang mengacu pada RPJMN tahun 2020-2024 dan Renstra KESDM tahun 2020-2024. Renstra Itjen dimaksud antara lain mencakup:

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

I.1. Kondisi Umum

Dalam Renstra Itjen Tahun 2015-2019 terdapat 4 sasaran yang terdiri dari 8 Indikator Kinerja Utama dengan capaian dari indicator tersebut sebagaimana tercantum pada table di bawah ini.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Inspektorat Jenderal pada Renstra Tahun 2015-2019

Sasaran		Indikator Kinerja Utama			Tahun				
		Level	Internal	Audit	2015	2016	2017	2018	2019
Mewujudkan Pengawasan Pemerintah professional independen	Aparat Internal yang dan	Level	Internal	Audit	Level	Level	Level	Level	Level
		Capability Model (IACM)			3	3	3	3	3
		Persentase yang pengembangan kompetensi pegawai paling sedikit 35 jam per tahun	Pegawai mengikuti pegawai		68	60,4	76,04	79,5	86,07

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
Mengimplementasikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada setiap jenjang organisasi di lingkungan KESDM	Jumlah Unit Utama yang memperoleh penilaian AKIP dengan Predikat "A"	7	5	7	7	10
	Jumlah unit utama yang telah memiliki peta risiko	5	11	11	11	11
	Level maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) KESDM				3,4	4,052
Terwujudnya Good and Clean Government	Opini BPK atas Laporan Keuangan	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP
	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan	44	87,98	95,17	90	96,27
Mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi di Lingkungan KESDM	Jumlah Unit Utama yang memperoleh predikat WBK/WBBM	0/0	0/0	0/0	4/0	5/0

A. Level Internal Audit Capability Model (IACM)

IACM merupakan suatu kerangka kerja yang mengidentifikasi aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan bagi terwujudnya unit audit intern yang efektif di sektor publik. IA-CM menggambarkan jalur evolusi yang perlu diikuti oleh organisasi sektor publik dalam mengembangkan unit audit intern yang efektif memenuhi harapan profesional dan kebutuhan tata kelola organisasi. IA-CM menunjukkan langkah-langkah perkembangan unit audit intern dari level yang kurang mapan menuju level yang kuat dan efektif. Kapabilitas audit intern umumnya terkait dengan organisasi yang lebih matang dan kompleks. Level kapabilitas unit audit intern tersebut

adalah: (1) *initial*; (2) *infrastructure*; (3) *integrated*; (4) *managed*; dan (5) *optimizing*.

Setiap level kapabilitas menggambarkan karakteristik dan kapabilitas unit audit intern pada level tersebut. Dengan meningkatnya ukuran atau kompleksitas organisasi atau risiko terkait dengan kegiatan, maka membutuhkan kapabilitas audit intern yang lebih baik lagi. Model ini mencoba untuk mencocokkan sifat dan kompleksitas organisasi dengan kapabilitas audit intern yang diperlukan untuk mendukungnya. Dengan kata lain, jika organisasi memerlukan tingkat kecanggihan yang lebih besar dalam praktik audit intern, kegiatan audit intern biasanya akan berada pada level kapabilitas yang lebih tinggi. Level kapabilitas audit intern seringkali terkait dengan struktur tata kelola organisasi di mana ia berada.

Pada akhir periode 2015-2019, Inspektorat Jenderal sudah mencapai level IACM yang ditargetkan, yaitu level 3 (*integrated*). Pada level ini artinya Inspektorat Jenderal telah menerapkan praktik profesional dan manajemen audit intern secara seragam.

B. Persentase Pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi pegawai paling sedikit 35 jam per tahun

Sumber Daya Manusia yang andal, professional dan berdaya saing tinggi memerlukan pengelolaan pengembangan karier dan pengembangan kompetensi yang baik. Inspektorat Jenderal telah melaksanakan kediklatan dan sertifikasi professional kepada auditor sesuai rencana yang telah disusun. Beberapa sertifikasi professional yang sudah dilaksanakan antara lain:

- *Certified Risk Management Professional (CRMP)*, dimana 13 (tiga belas) orang Auditor telah lulus sertifikasi dimaksud;
- *Certified Legal Auditor (CLA)*, dimana 7 (tujuh) orang pegawai Inspektorat Jenderal telah lulus sertifikasi dimaksud.

Selain itu, 86,07% pegawai Inspektorat Jenderal sudah mengikuti kediklatan paling sedikit 35 jam per tahun melebihi target yang ditetapkan sebesar 80%.

C. Jumlah Unit Utama yang memperoleh penilaian AKIP dengan Predikat “A”

Sesuai dengan Permen PAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, pada tahun 2019 KESDM melakukan beberapa rangkaian kegiatan penyusunan Laporan AKIP untuk dilaporkan kepada Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN RB). Hasil penilaian AKIP KESDM telah mengalami peningkatan dari B menjadi BB sejak tahun 2016. Hal itu, diiringi dengan peningkatan jumlah unit utama yang memperoleh penilaian AKIP dengan predikat “A” sejak tahun 2016. Sampai tahun 2019 jumlah unit utama yang memperoleh penilaian AKIP dengan predikat “A” adalah 10 unit utama.

D. Jumlah unit utama yang telah memiliki peta risiko

Pasal 13 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyatakan bahwa setiap Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penilaian risiko. Hal ini bertujuan untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Untuk melaksanakan penilaian risiko, setiap unit utama di lingkungan Kementerian ESDM wajib memiliki peta risiko. Periode 2015-2019, seluruh unit utama di lingkungan KESDM sejumlah 11 (sebelas) unit utama sudah mempunyai peta risiko, hal itu sesuai dengan target Inspektorat Jenderal terkait implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada setiap jenjang organisasi di lingkungan KESDM.

E. Level maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) KESDM

Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dalam mencapai tujuan pengendalian intern sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Kementerian ESDM melalui Inspektorat Jenderal telah mencapai level 4 pada maturitas SPIP. Pada tingkat ini, Kementerian

ESDM dianggap telah menerapkan pengendalian internal yang efektif, masing-masing personel pelaksana kegiatan yang selalu mengendalikan kegiatan pada pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri maupun tujuan Kementerian ESDM.

F. Opini BPK atas Laporan Keuangan

Pada 2015-2019 realisasi anggaran KESDM berkisar antara 60- 90%, dan telah mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) untuk opini BPK atas laporan keuangan KESDM sejak tahun 2016. Anggaran APBN KESDM sekitar 50% diperuntukkan untuk belanja infrastruktur rakyat.

G. Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan

Kunci utama memahami *good and clean government* adalah pemahaman atas prinsip-prinsip di dalamnya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini akan didapatkan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Baik-buruknya pemerintahan bisa dinilai bila ia telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip *good government*. Salah satu prinsip *good government* yaitu akuntabilitas.

Prinsip akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberi wewenang untuk mengurus kepentingan mereka. Setiap pejabat publik dituntut untuk mempertanggungjawabkan semua kebijakan, perbuatan, moral maupun netralitas sikapnya terhadap masyarakat. Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban yang harus dilaksanakan oleh pejabat KESDM. Kesadaran Pejabat KESDM dalam Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan terus meningkat sejak tahun 2016. Hal ini terlihat dari persentase yang tinggi pada akhir 2019 (96,27%) dalam tindak lanjut hasil pengawasan tersebut.

H. Jumlah Unit Utama yang memperoleh predikat WBK/WBBM

Salah satu upaya untuk melaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui pembangunan Zona Integritas. Zona Integritas adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Kementerian/Lembaga yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen dalam mewujudkan

Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Dalam pelaksanaan pengawasan dan evaluasi, Inspektorat Jenderal berkoordinasi dengan unit terkait di KESDM yang terpilih berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya sebagai unit yang akan diusulkan sebagai WBK dan WBBM.

KESDM telah mendapatkan predikat WBK sejak tahun 2018 untuk 4 (empat) unit yaitu:

- a. Pusat Air Tanah dan Geologi Lingkungan;
- b. Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara;
- c. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi; dan
- d. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Pada tahun 2019 KESDM berhasil menambahkan predikat WBK untuk 5 (lima) unit sebagai berikut:

- a. Direktorat Teknik dan Lingkungan Minyak dan Gas Bumi;
- b. Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi;
- c. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara;
- d. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi; dan
- e. Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi.

I.2. Identifikasi Potensi dan Permasalahan

Dalam menjalankan fungsi pengawasan internal atas pelaksanaan tugas di lingkungan KESDM, Inspektorat Jenderal sebagai APIP mempunyai beberapa potensi/kekuatan dan peluang yang dapat menjadi pendorong dalam peningkatan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian internal, dan

tata kelola serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan KESDM. Namun dernikian, terdapat juga beberapa kelemahan dan tantangan yang harus diantisipasi, agar kendala/hambatan dalam pencapaian tujuan yaitu pengawasan intern yang memberikan nilai tambah kepada organisasi dapat dimitigasi. Adapun uraian potensi/kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dimiliki Inspektorat Jenderal adalah sebagai berikut:

A. Potensi

1. Dukungan penuh dari Menteri ESDM kepada Inspektorat Jenderal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan serta terjalinnya kerja sama yang baik dari seluruh unit utama KESDM;
2. Telah terbentuknya Komite Audit yang berfungsi menjalankan pengawasan dan memperkuat governance atas pelaksanaan tugas pengawasan intern Inspektorat Jenderal;
3. Telah diterapkannya kegiatan manajemen risiko di lingkungan Kementerian Keuangan dan pelaksanaan audit berbasis risiko sehingga dapat mengarahkan penggunaan sumber daya pengawasan secara efektif dan efisien;
4. Inspektorat Jenderal memiliki kapabilitas untuk melakukan fungsi pengawasan secara efektif. Hal ini terlihat dari hasil penilaian IACM Inspektorat Jenderal telah mencapai level 3 dan terus meningkat menuju level 4; dan
5. Inspektorat Jenderal memiliki auditor yang berkompeten dan berkualitas, termasuk yang telah bersertifikasi nasional maupun internasional.

B. Permasalahan

1. Pemahaman auditor tentang tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern yang belum merata;
2. Komposisi jumlah auditor dan non auditor yang belum ideal;
3. Sinergi pengawasan antar Inspektorat yang belum optimal;

4. Pedoman pengawasan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang belum lengkap atau belum dilakukan pembaharuan sesuai dengan kondisi terkini;
5. Belum sempurnanya pola jenjang karir yang baik bagi pegawai Inspektorat Jenderal;
6. Aturan tentang formasi dan jenjang Jabatan Fungsional Auditor (JFA) yang dirasa cukup menghambat perkembangan karier auditor pada jenjang jabatan tertentu; dan
7. Pemotongan anggaran Inspektorat Jenderal yang dapat berpengaruh pada kinerja Inspektorat Jenderal.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN

INSPEKTORAT JENDERAL

II.1. Visi Inspektorat Jenderal

Dalam rangka memanfaatkan potensi bangsa yang besar untuk mengantarkan Indonesia menjadi bangsa yang maju maka Presiden telah mencanangkan visi pembangunan untuk periode 5 (lima) tahun ke depan yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Dan untuk mewujudkan visi presiden tersebut, telah dijabarkan dalam RPJMN, 9 (sembilan) misi yang dikenal sebagai Nawacita Kedua sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia;
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing;
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya;
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
8. Pengelolaan Pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya; dan
9. Sinergi Pemerintah Daerah dalam rangka negara kesatuan.

Visi dan misi Presiden tersebut diterjemahkan ke dalam Tujuh Agenda Pembangunan RPJMN IV 2020-2024 sebagai berikut:

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan;
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
3. Meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing;
4. Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan;

5. Memperkuat infrastruktur mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
6. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim; dan
7. Memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Manfaat terbesar keberadaan Inspektorat Jenderal (Itjen) adalah meraih kepercayaan publik dalam pengelolaan sektor ESDM. Sebagai unsur pengawas pada Kementerian ESDM, Itjen memastikan terlaksananya pengawasan atas pengelolaan keuangan dan kinerja sektor ESDM yang akuntabel, dalam jangka pendek memastikan perbaikan tata kelola, pengelolaan risiko dan pengendalian internal yang efektif.

Sebagai instansi Pemerintah dan unit kerja di jajaran Kementerian Energi dan Sumber Daya yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pengawasan intern di lingkungan KESDM, Inspektorat Jenderal KESDM memiliki visi dan misi yang mendukung visi dan misi Presiden RI dan mewujudkan visi dan misi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Adapun Visi Inspektorat Jenderal ESDM 2020-2024 adalah :

“Terwujudnya Tata Kelola, Pengelolaan Risiko dan Pengendalian Internal yang Efektif untuk Meraih Kepercayaan Publik dalam Pengelolaan Sektor ESDM”

Visi tersebut menggambarkan komitmen Inspektorat Jenderal ESDM mewujudkan visi Kementerian ESDM 2020-2024, yaitu :

”Menjadi Penggerak Utama Pembangunan Nasional Melalui Pengelolaan ESDM yang Optimal Demi Terwujudnya Kemandirian dan Ketahanan Energi Untuk Kesejahteraan Rakyat Yang Adil dan Merata”

II.2. Misi Inspektorat Jenderal

Untuk mendukung pencapaian Misi Presiden, Kementerian ESDM pada periode 2020-2024 terus berusaha dengan baik menjalankan amanah dalam mengoptimalkan pengelolaan energi yang telah menjadi kebutuhan dasar masyarakat dan sektor lainnya serta menjadi modal pembangunan nasional. Dalam upaya mewujudkan Kementerian ESDM menjadi penggerak utama

pembangunan nasional melalui pengelolaan ESDM yang optimal demi terwujudnya kemandirian dan ketahanan energi untuk kesejahteraan rakyat yang adil dan merata, akan dilakukan upaya sistematis melalui misi Kementerian ESDM sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas SDM melalui penerapan nilai-nilai Kementerian ESDM (Jujur, Profesional, Melayani, Inovatif dan Berarti);
2. Mengoptimalkan pengelolaan dan meningkatkan nilai tambah energi dan mineral yang berkelanjutan;
3. Mengakselerasi pemanfaatan energi baru, energi terbarukan, dan konservasi energi;
4. Menjamin ketersediaan energi nasional;
5. Meningkatkan aksesibilitas energi dengan harga terjangkau kepada seluruh masyarakat; dan
6. Meningkatkan pelayanan mitigasi bencana geologi (gunung api, gerakan tanah, gempa bumi, tsunami dan likuifaksi).

Misi Inspektorat Jenderal ESDM selaras dengan Kementerian ESDM dan melaksanakan Misi Presiden. Misi Inspektorat Jenderal ESDM 2020-2024 adalah:

1. Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Pengawasan;
2. Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal, Manajemen Risiko, dan Tata Kelola yang Baik;
3. Menjadi Unit Pengawasan yang Dinamis dan Modern;

Untuk mendorong terwujudnya *good governance* dan *clean governance* diperlukan penguatan peran dan fungsi pengawasan intern di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM). Inspektorat Jenderal (Itjen) sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) KESDM di dalam melaksanakan tugasnya harus menerapkan prinsip efektif, efisien, transparan, akuntabel dan terarah serta selalu menaati standar audit dan kode etik auditor. Berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi, salah satu penyebabnya adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan mendorong timbulnya perilaku koruptif dan perilaku negatif

lainnya, dan jika tidak segera dilakukan penanganan maka akan menjadi kebiasaan dan budaya. Untuk melakukan perbaikan dalam kualitas layanan (service quality), Itjen melakukan perubahan paradigma layanan dengan tagline yang semula "Awat ada Itjen" menjadi "Untung ada Itjen". Peran Itjen yang semula berorientasi pada proses assurance yaitu audit, reviu, pemantauan dan evaluasi (penindakan setelah terjadinya suatu penyimpangan/kesalahan) mulai bergeser menjadi *most trusted advisor* didukung oleh SDM Itjen yang handal dan andal serta kompeten dalam memberikan pelayanan pendamping dan konsultasi secara "end to end" kepada Auditi sehingga diharapkan akan dapat meminimalisir penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Auditor Itjen dituntut untuk tidak hanya memiliki kompetensi terkait teknis pengawasan pengelolaan keuangan negara, tetapi juga harus matang dalam penguasaan berbagai kebijakan dan proses bisnis kegiatan spesifik di sektor ESDM. Dengan kata lain, seorang auditor "jaman now" dituntut untuk bisa berperan lebih sebagai mentor bagi auditi.

Dalam mengemban amanah besar sebagai penggerak utama pengelolaan energi nasional dalam rangka mewujudkan visi dan misi sampai dengan tahun 2024, Kementerian ESDM terus bertransformasi ke arah yang lebih baik untuk menjadi sebuah institusi pemerintahan yang profesional, berkualitas, bermartabat, terpercaya, dihormati, dan disegani yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

II.3. Tujuan

Secara garis besar, tujuan Inspektorat Jenderal ESDM mendukung tujuan Kementerian ESDM 2020-2024 yang telah ditetapkan sebagai berikut:

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

Tujuan Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM tahun 2020-2024 adalah:

1. Peningkatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi;
2. Penguatan kapasitas organisasi dalam rangka mendukung perbaikan birokrasi dan peningkatan pelayanan publik sektor ESDM.

Inspektorat Jenderal sebagai unsur pengawas pada Kementerian ESDM, memegang peranan penting dalam mendorong terwujudnya good governance dan clean governance di lingkungan Kementerian ESDM. Penguatan peran dan fungsi pengawasan intern di lingkungan Kementerian ESDM dalam bentuk pelaksanaan kegiatan assurance, konsultasi, pengawasan terpadu, koordinasi pengawasan harus dilakukan secara cepat, cerdas dan produktif (CECEP) agar dapat berkontribusi pada pencapaian goals organisasi.

II.4. Sasaran Strategis Inspektorat Jenderal

Dalam rangka mendukung pencapaian 2 (dua) tujuan sebagaimana disebutkan diatas, Inspektorat Jenderal menetapkan 6 sasaran strategis sebagai berikut:

1. Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah;
2. Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien;
3. Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas;
4. Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal;
5. Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul;
6. Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal.

BAB III
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI
DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

III.1. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian ESDM

Sesuai dengan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya sektor perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh SDM yang berkualitas dan berdaya saing.

Wujud masyarakat Indonesia yang akan dicapai adalah Mandiri yaitu setiap masyarakat Indonesia mampu mewujudkan kehidupan sejajar dan sederajat dengan bangsa lain dengan mengandalkan pada kemampuan dan kekuatan sendiri. Yang kedua adalah Maju yaitu kualitas individu dari setiap masyarakat Indonesia mengalami peningkatan yang diukur dari kualitas SDM, tingkat kemakmuran, dan kemantapan sistem dan kelembagaan politik dan hukum. Yang ketiga adalah Adil yaitu setiap masyarakat Indonesia akan diperlakukan sama dan sederajat tanpa adanya pembatasan/diskriminasi dalam bentuk apa pun, baik antar individu, gender, maupun wilayah. Dan yang terakhir adalah Makmur yaitu setiap masyarakat Indonesia terpenuhi seluruh kebutuhan hidupnya, sehingga dapat memberikan makna dan arti penting serta warna bagi aspek kehidupan social.

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

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

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

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan;
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
3. Meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing;
4. Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan;
5. Memperkuat infrastruktur mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
6. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim; dan
7. Memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Dari Tujuh Agenda Pembangunan RPJMN IV 2020 – 2024 yang terkait langsung dengan tugas fungsi Kementerian ESDM antara lain:

1. Agenda 1 : Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas;
2. Agenda 2 : Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
3. Agenda 3 : Meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing;
4. Agenda 5 : Memperkuat infrastruktur mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; dan
5. Agenda 6 : Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim

Arah kebijakan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral berpedoman pada paradigma bahwa sumber daya energi tidak dijadikan sebagai komoditas ekspor semata, tetapi sebagai modal pembangunan nasional untuk mewujudkan ketahanan dan kemandirian energi. Kemandirian dan ketahanan energi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- Kemandirian energi merupakan terjaminnya ketersediaan energi dengan memanfaatkan semaksimal mungkin potensi dari sumber dalam negeri;
- Ketahanan energi nasional adalah suatu kondisi ketersediaan energi (availability), akses masyarakat terhadap energi (accessibility) pada harga yang terjangkau (affordability) dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan perlindungan terhadap lingkungan hidup (acceptability).

Untuk periode 2020 - 2024 kebijakan sub sektor energi dan sumber daya mineral difokuskan pada pembangunan energi yang berkelanjutan dan berkeadilan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi serta mendorong pengembangan industri. Adapun arah kebijakan diprioritaskan pada ketersediaan energi dengan memaksimalkan pemanfaatan EBT, keadilan sosial di bidang energi yang menekankan kepada ketersediaan energi dengan harga terjangkau dan kegiatan ekstraktif yang ramah lingkungan.

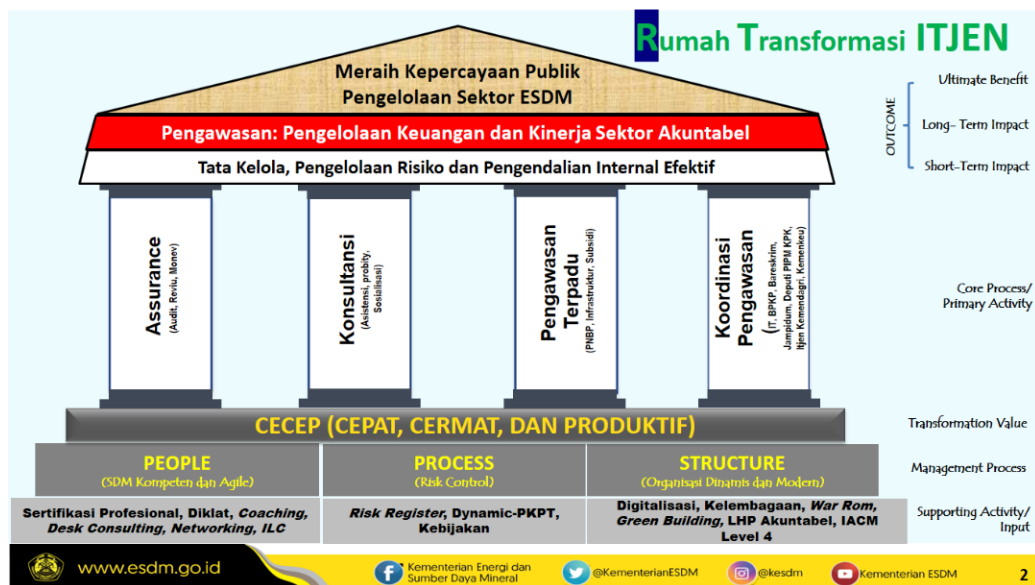
III.2. Arah Kebijakan dan Strategi Inspektorat Jenderal

Adanya perubahan paradigma pengawasan di instansi pemerintahan yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Internal (APIP) ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Paradigma lama cenderung berperan sebagai *watch dog* dengan melalui pendekatan birokrasi, berorientasi menghukum, bersifat instruktif, kurang memberikan solusi, kurang memberikan kesempatan kepada Auditi untuk memberikan penjelasan. Sedangkan paradigma baru pengawasan lebih cenderung memposisikan aparat pengawas internal sebagai mitra bagi Auditan.

Dalam paradigma yang baru APIP diperlukan dalam peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pengelolaan keuangan negara, tidak hanya sebatas melakukan audit, tetapi berfungsi pula sebagai katalisator dan konsultan yang dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pengelolaan keuangan negara. Pengawasan tidak hanya dilakukan terhadap pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran, tetapi juga dalam tahapan perencanaan dan penganggaran sehingga tercipta *preventive action* sebelum terjadi pelanggaran atau ketidaksesuaian.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tersebut disebutkan tiga syarat minimal agar APIP dikatakan efektif, yaitu dapat memberikan keyakinan memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (*assurance activities*); memberikan peringatan dini dan meningkatkan manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (*anti corruption activities*); dan memberikan masukan yang dapat memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (*consulting activities*).

Inspektorat Jenderal KESDM sebagai APIP di lingkungan Kementerian ESDM tak lepas adanya perubahan paradigma pengawasan serta memenuhi 3 (tiga) persyaratan seperti yang disebutkan diatas. Adapaun kebijakan pengawasan yang telah ditetapkan selama Tahun 2020 - 2024 adalah seperti yang di perlihatkan oleh gambar berikut



Gambar 2. Kebijakan Pengawasan Inspektorat Jenderal

Dalam menjabarkan kebijakan pengawasan selama 5 tahun ke depan Inspektorat Jenderal KESDM menggunakan model Rumah Transformasi ITJEN. Dalam topologi tersebut sebagai puncak atau *goals* Kementerian ESDM adalah “Meraih Kepercayaan Publik Pengelolaan Sektor ESDM”. Untuk mengawal tujuan tersebut Inspektorat Jenderal KESDM melakukan Pengawasan Pengelolaan Keuangan, Tata Kelola, Pengelolaan Resiko dan

Pengendalian Internal Efektif. Adapun kebijakan pengawasan Inspektorat Jenderal KESDM Tahun 2020 – 2024 menggunakan topologi 4 (empat) pilar yaitu:

Pilar pertama, sebagai penjaminan mutu (*quality assurance*) Inspektorat Jenderal KESDM dituntut untuk dapat menjamin bahwa suatu kegiatan dapat berjalan secara efisien, efektif dan sesuai dengan aturannya. Titik berat pelaksanaan tugas pengawasannya adalah melakukan tindakan preventif atau sebagai sistem peringatan dini (*early warning system*) yaitu mencegah terjadinya potensi kesalahan kesalahan dalam pelaksanaan program dan kegiatan oleh Unit/Satuan Kerja serta memperbaiki kesalahan kesalahan yang telah terjadi untuk dijadikan pelajaran agar kesalahan kesalahan tersebut tidak terulang di masa yang akan datang. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas Inspektorat Jenderal KESDM harus benar-benar hadir mengawal program-program prioritas Kementerian ESDM sejak awal perencanaan, pelaksanaan sampai pertanggungjawaban (*end to end*).

Inspektorat Jenderal KESDM mulai terlibat sejak perencanaan yaitu melalui pendampingan dalam hal Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja Anggaran Kementerian Lembaga (RKA-K/L), Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RKBMN). Adapun dalam tahap pelaksanaan kegiatan bisa melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan pengawasan lainnya. Sedangkan dalam pertanggungjawaban melalui reviu Laporan Keuangan (LK) atau Laporan Kinerja serta pendampingan dalam hal tindak lanjut terkait temuan dengan Badan Pengawas Keuangan (BPK RI).

Pilar kedua, melalui konsultasi maksudnya Inspektorat Jenderal KESDM dapat memberikan manfaat berupa pemberian nasihat dalam pengelolaan seluruh sumber daya di Kementerian ESDM. Adanya perubahan paradigma peran pengawasan dari *watch dog* menjadi konsultan diharapkan mampu memberikan pembinaan, pembimbingan dan saran terkait aktivitas pada tataran Kementerian dan di harapkan memberikan nilai tambah dan perbaikan risiko, pengendalian, dan proses tata kelola organisasi. Dalam menjalankan peran sebagai konsultan, Inspektorat Jenderal KESDM membuka ruang yang selebar-lebarnya kepada semua Unit/Satker di

lingkungan Kementerian ESDM yang ingin melakukan konsultasi terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya masing – masing.

Pilar Ketiga, melalui pengawasan terpadu yaitu suatu bentuk pengawasan yang dilakukan di lakukan oleh Inspektorat Jenderal KESDM dengan melibatkan Inspektur Tambang yang berada di Daerah. Terdapat 3 (tiga) sasaran yang hendak dicapai dalam Pengawasan Terpadu ini, antara lain:

- Pengawasan Optimalisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)
Sektor Energi Sumber Daya Mineral merupakan sektor yang memberikan kontribusi terbesar untuk PNBP Nasional. PNBP yang disumbangkan dari sektor ESDM antara lain PNBP Minyak dan Gas Bumi (Migas), Mineral dan Batubara (Minerba), Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (EBTKE) dan lainnya seperti DMO Migas, pendapatan jasa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), jasa pendidikan dan Badan Layanan Usaha (BLU) Jasa Litbang.
Dengan sangat besarnya jumlah PNBP yang disetorkan oleh Badan Usaha/Pemegang Izin Usaha, maka diperlukan suatu kegiatan pengawasan terpadu yang bertujuan untuk melakukan optimalisasi penerimaan PNBP. Pembentukan pengawasan terpadu ini disebabkan oleh karena PNBP yang disetorkan tidak hanya berasal dari Badan Usaha yang Izin Usahanya diberikan oleh Pemerintah Pusat, melainkan juga diberikan oleh Pemerintah Daerah, sehingga perlu membentuk koordinasi yang efektif dan membangun sinergisitas antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- Pengawasan Optimalisasi Infrastruktur Untuk Pelayanan Masyarakat
Pembangunan infrastruktur berupa penyediaan energi diutamakan dilakukan di daerah yang belum berkembang, daerah terpencil dan daerah perdesaan dengan menggunakan sumber energi setempat, khususnya sumber energi terbarukan, dimana daerah penghasil sumber energi mendapat prioritas untuk memperoleh energi dari sumber energi setempat. Dalam kegiatan ini infrastruktur yang menjadi obyek antara lain: Pengawasan pembangunan Infrastruktur pada sektor EBTKE (PLTMH, PLTS, PJU, LTSHE, PLTS Atap (*Rooftop*), Biogas, Revitalisasi), Pengawasan pembangunan Infrastruktur pada sektor

Migas (Jaringan Gas, Konverter Kit, dan Konversi Minyak Tanah ke LPG Tabung 3 kg, BBM satu harga) dan Pengawasan pembangunan Infrastruktur pada sektor Migas (Jaringan Gas, Konverter Kit, dan Konversi Minyak Tanah ke LPG Tabung 3 kg, BBM satu harga).

- Pengawasan Efektivitas Subsidi

Subsidi dilakukan pemerintah bertujuan untuk mendorong kegiatan perkembangan perekonomian di seluruh Indonesia. Berdasarkan Perpres Nomor 191 Tahun 2014 yang telah diubah menjadi Perpres Nomor 43 Tahun 2018 tentang penyediaan, pendistribusian dan harga jual eceran bahan bakar minyak pada jenis bahan bakar minyak tertentu, Subsidi dilakukan terhadap jenis BBM tertentu dan BBM Khusus penugasan. Namun subsidi tersebut belum tepat sasaran dan memakan anggaran yang besar. Dalam rangka pemberian subsidi yang lebih tepat sasaran kepada konsumen pengguna tertentu serta guna meningkatkan efisiensi penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, dilakukan pengawasan terhadap subsidi di wilayah-wilayah tertentu.

Adapun obyek pengawasan Efektivitas Subsidi ini meliputi: Pengawasan Alokasi subsidi konversi minyak tanah ke LPG 3kg yang tepat sasaran, Pengawasan Alokasi subsidi BBM yang tepat sasaran, dan Pengawasan pendistribusian BBM Satu Harga.

Pilar Keempat, melalui koordinasi pengawasan yaitu selaku pengawas internal di Kementerian ESDM tentunya dalam menjalankan tugas pokok fungsi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kerja sama dengan pihak-pihak lain. Sinergi dan kolaborasi harus dibangun antara Inspektorat Jenderal KESDM, Badan Pemeriksa Keuangan, dan Aparat Penegak Hukum (APH), mencakup Komisi Pemberantasan Korupsi, Kejaksaan Agung, dan POLRI. Kolaborasi ketiga pihak tersebut akan membangun perspektif yang lebih komprehensif dalam pengawalan akuntabilitas, efektivitas kegiatan, dan ketaatan pada perundangan. Dengan adanya komitmen bersama untuk pendeteksian dini permasalahan serta perumusan solusi nyata atas permasalahan, akuntabilitas program Untuk mendukung empat pilar tersebut ada beberapa komponen yang perlu mendapat perhatian, antara lain

1. *People*

Sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dari suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan vital, hal ini berlaku juga di Inspektorat Jenderal KESDM. Sebagai penjamin mutu (*quality assurance*) di Kementerian ESDM tentunya dibutuhkan auditor yang mempunyai kompetensi yang memadai untuk melakukan berbagai penugasan. Hal ini sesuai dengan Standar Audit Aparat Pengawas Internal Pemerintah, bahwa dalam menjalankan tugasnya auditor wajib memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya dalam melaksanakan penugasan.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa kedepan Inspektorat Jenderal KESDM hadir mengawal program – program prioritas Kementerian ESDM secara *end to end*, oleh karena itu Auditor di tuntut untuk memiliki pengetahuan dan wawasan tidak sebatas hanya pada audit saja. Dengan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang cukup tentunya akan memberikan sudut pandang yang lebih baik dalam memberikan, jasa konsultasi maupun *assurance* kepada Unit/Satker di lingkungan Kementerian ESDM.

Selain SDM yang memiliki kompetensi yang mumpuni, syarat lain yang mutlak dimiliki adalah cakap (*agile*). Dengan SDM yang *agile* akan berdampak kepada kesiapan dalam merespons adanya perubahan yang dinamis baik dari internal maupun eksternal. Kementerian ESDM merupakan Kemen terian Teknis yang dalam proses bisnisnya sangat cepat mengalami perubahan, dengan adanya *agile* diharapkan mereka tidak kaku dengan adanya perubahan dan sangat mendukung fleksibilitas juga inovasi serta responsif dalam menghadapi perubahan tersebut.

Dengan melihat pentingnya isu tersebut diatas sehingga pengembangan SDM menjadi salah satu prioritas Presiden Joko Widodo di paruh kedua pemerintahannya.

Sejalan dengan kebijakan tersebut Inspektorat Jenderal KESDM melakukan berbagai macam kebijakan antara lain:

a. Sertifikasi

Sertifikasi merupakan suatu pengakuan terhadap orang yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja sesuai dengan

standar kompetensi kerja yang telah dipersyaratkan, dengan demikian sertifikasi kompetensi memastikan bahwa pemegang sertifikat tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai pegawai di Inspektorat Jenderal tentunya memerlukan Sertifikasi yang berhubungan dengan pengawasan (Auditor) di antaranya *Certified Internal Audit (CIA)*, *Certified Risk Management Professional (CMRP)*, *Certified Information System Auditor (CISA)*, *Certified Forensic Auditor (CFrA)*. Sedangkan bagi pegawai di Sekretariat ke depan akan diberikan berbagai macam sertifikasi yang berhubungan dengan ruang lingkup dukungan terhadap tugas pokok fungsi Inspektorat Jenderal KESDM sesuai jabatannya. Adapaun sertifikasi tersebut antara lain: Sertifikasi Barang dan Jasa bagi Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa, *Human Capital Management Certified (HCMC)*, Sertifikasi Public Speaking Sertifikasi *Key Performace Indicator (KPI)*.

b. Pendidikan dan Latihan (Diklat)

Untuk menghasilkan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi maka di perlukan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan melalui Pendidikan dan pelatihan. Adapun jenis diklat antara lain: Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis

c. Itjen *Learning Center*

Kegiatan ini dilakukan secara rutin dalam rangka menambah pemahaman dan pengetahuan bagi para Auditor tentang berbagai hal di bidang pengawasan. Kegiatan ini dilakukan secara daring (webinar) dengan mengundang Narasumber yang kompeten di bidangnya.

Sehingga diharapkan dengan adanya pengembangan SDM dapat memberikan nilai tambah bagi Inspektorat Jenderal KESDM dengan tujuan pengembangan SDM berbasis kompetensi sehingga akan berujung kepada SDM yang mempunyai kinerja unggul.

2. *Process*

Setelah faktor SDM yang menjadi perhatian utama, strategi berikutnya yang menjadi prioritas di Inspektorat Jenderal KESDM adalah pada *process*. Adapun komponen dalam *process* ini antara lain:

a. Penyusunan *Risk Register*

Risk register atau daftar resiko dapat dipakai sebagai alat manajemen untuk mengidentifikasi, menilai dan mengelola resiko hingga ke tingkat yang dapat diterima melalui proses peninjauan dan pembaruan. Tujuannya untuk mencatat rincian semua resiko yang teridentifikasi bersama dengan analisis bagaimana resiko akan diperlakukan. Inspektorat Jenderal KESDM akan mendampingi semua Unit Eselon I dalam menyusun dan melakukan pemutakhiran resiko yang mungkin timbul dan dapat mengganggu pencapaian tujuannya yang akan berdampak kepada tujuan pada tingkat Kementerian.

b. Penyusunan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT)

Penyusunan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) adalah dokumen rencana pengawasan yang akan dilaksanakan. PKPT yang disusun tersebut menjadi acuan, meskipun tidak mutlak, bagi setiap auditor di Inspektorat Jenderal KESDM dalam melaksanakan kegiatan audit dan pengawasan lainnya selama tahun berjalan. Dalam menyusun PKPT Inspektorat Jenderal KESDM menerapkan Manajemen Audit Berbasis Resiko (*Risk Based Audit*) agar resiko yang dihadapi oleh Auditor dapat di minimalisir dan temuan hasil audit dapat dipertanggung jawabkan. Selain itu dapat mengurangi resiko yang dihadapi Auditor dan dapat memberikan informasi mengenai resiko dalam menetapkan arah kebijakannya.

3. *Structure*

Perkembangan teknologi informasi maupun digitalisasi informasi secara menyeluruh memberikan pengaruh mendasar bagi pengembangan dan pelaksanaan operasionalisasi kegiatan, termasuk audit internal pemerintah. Hal ini menjadi tantangan bagi Inspektorat Jenderal KESDM untuk berkembang menjadi organisasi yang cerdas dan efektif, baik dalam konteks penyelenggaraan *knowledge management*, maupun dalam tatakelola program/kegiatan, layanan maupun tatalaksana organisasi. Inspektorat Jenderal KESDM dituntut harus mampu membuat inovasi pengawasan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi maupun digitalisasi informasi, untuk pengembangan metode, teknik, pendekatan, serta

berbagai aplikasi berbasis teknologi informasi (digitalisasi) dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan peran dan fungsi sebagai bentuk respon terhadap meningkatnya tuntutan akuntabilitas dan transparansi publik.

III.3. Kerangka Regulasi

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat melalui efektif atau tidaknya suatu regulasi yang dimiliki. Inspektorat Jenderal dalam melakukan fungsi pengawasan disektor ESDM telah diatur dalam Peraturan Menteri ESDM Nomor 03 Tahun 2018 tentang Tata Kelola Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis KESDM Tahun 2020-2024, Inspektorat Jenderal telah menyiapkan rancangan peraturan perundang-undangan di bidang pengawasan berdasarkan kebutuhan dan pertimbangan akibat adanya perubahan Arah Pembangunan Nasional, Indikator Kinerja Utama KESDM dan perubahan kelembagaan. Adapun Kerangka Regulasi Inspektorat Jenderal Tahun 2020 – 2024 secara rinci dapat dilihat pada lampiran II Rencana Strategis Inspektorat Jenderal ini.

III.4. Kerangka Kelembagaan

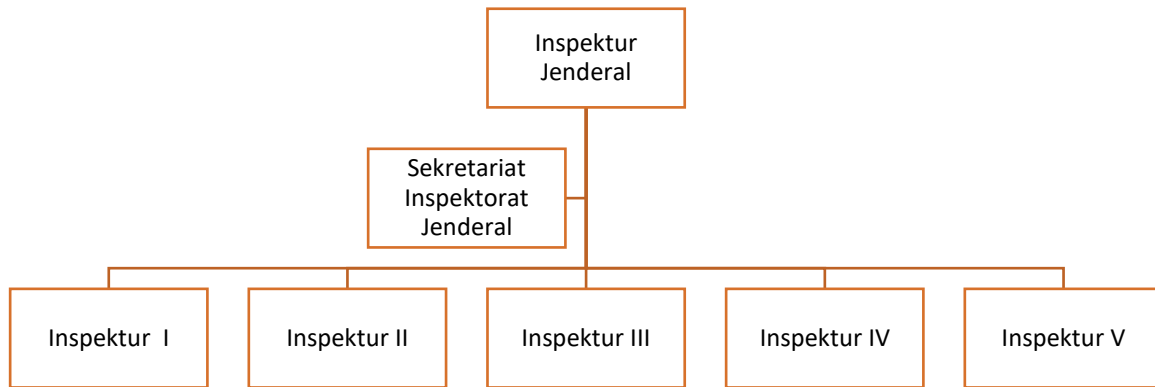
A. Kedudukan Tugas dan Fungsi Inspektorat Jenderal KESDM

Sesuai Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 13 Tahun 2016 (Berita Negara RI Tahun 2016 Nomor 782) tentang Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dalam melaksanakan tugas, Inspektorat Jenderal menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral;
- b. pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral terhadap kinerja dan keuangan rnelalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral;

- d. penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral; dan
- e. pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal.

B. Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal KESDM



Untuk melakukan tugas pengawasan intern, Inspektorat Jenderal memiliki 6 (enam) Eselon II, yaitu:

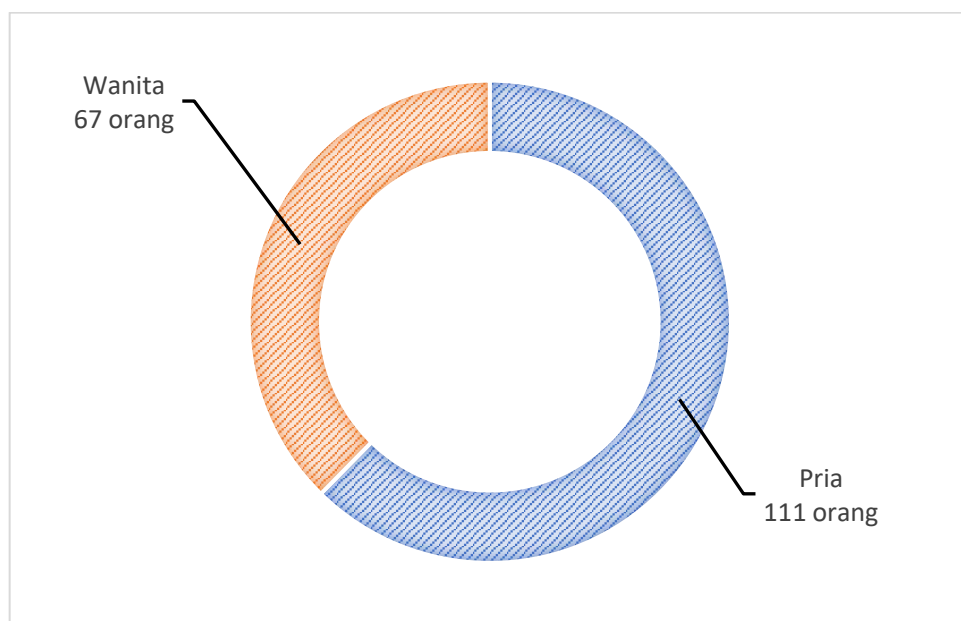
1. Sekretariat Inspektorat Jenderal, mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit di lingkungan Inspektorat Jenderal;
2. Inspektorat I mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, serta penyusunan laporan hasil pengawasan lingkup Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, dan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional;
3. Inspektorat II mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, serta penyusunan laporan hasil pengawasan lingkup Sekretariat Jenderal dan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara;
4. Inspektorat III mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, serta penyusunan laporan hasil

- pengawasan lingkup Inspektorat Jenderal, Badan Geologi, dan Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral;
5. Inspektorat IV mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, serta penyusunan laporan hasil pengawasan lingkup Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral, dan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan melalui Pipa;
 6. Inspektorat V mempunyai tugas melaksanakan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, pengawasan lainnya, dan kegiatan pengendalian, pencegahan, dan pemberantasan terhadap tindak pidana korupsi serta penyusunan laporan hasil pengawasan.

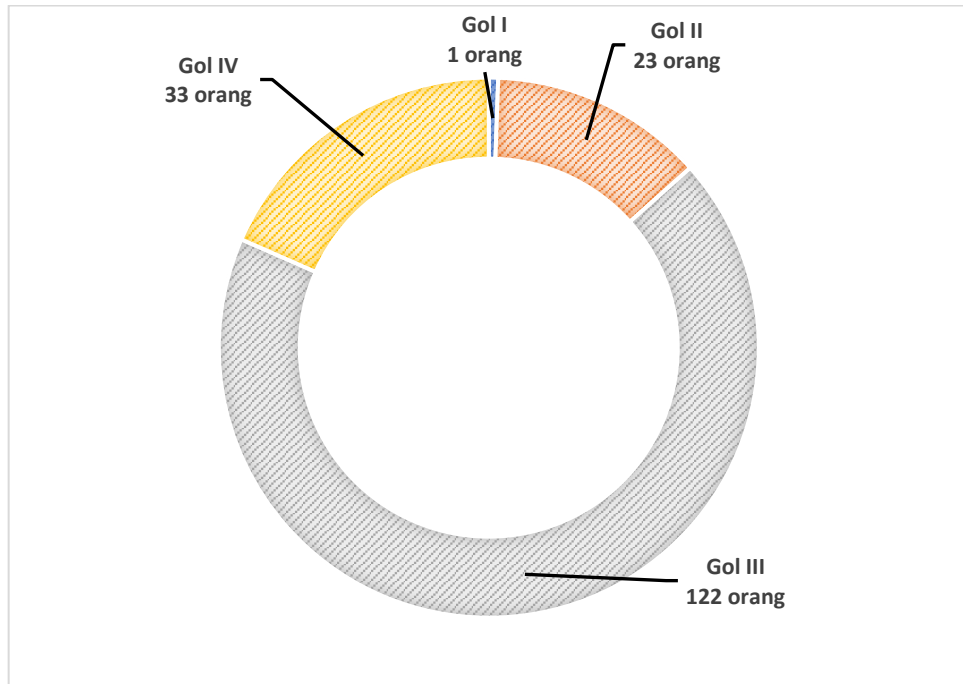
C. Kekuatan Pegawai Inspektorat Jenderal

Guna mendukung fungsi pengawasan yang dilakukan Inspektorat Jenderal dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik. Data kekuatan pegawai per 1 Maret 2021 berjumlah 178 orang dengan komposisi sebagai berikut

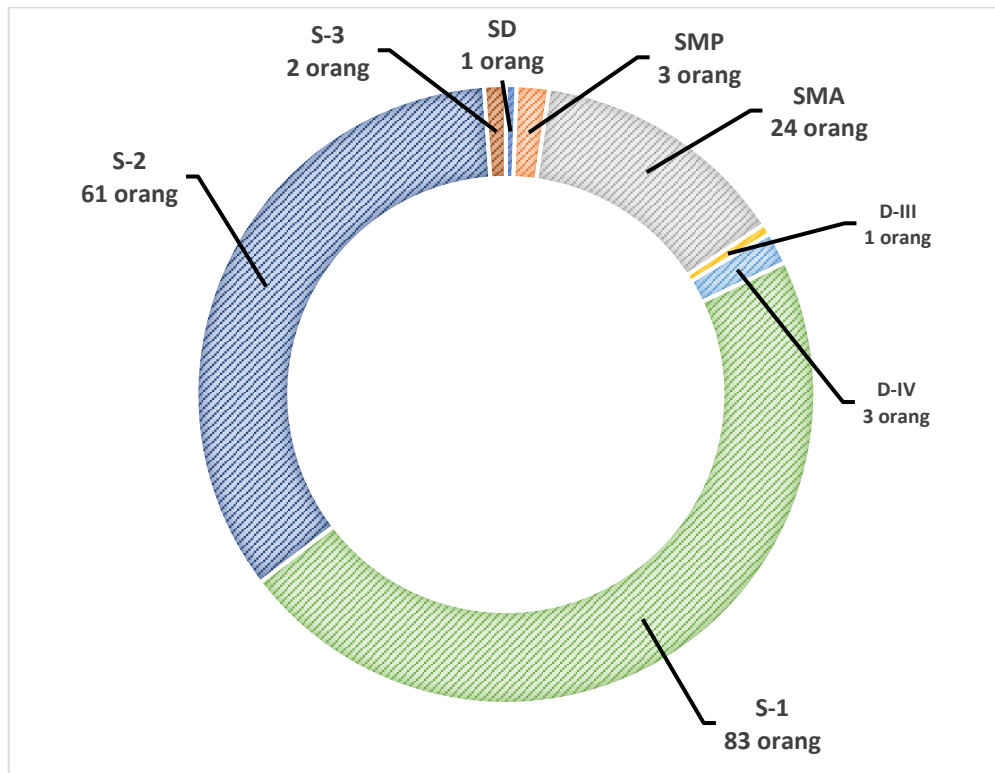
- Berdasarkan Gender



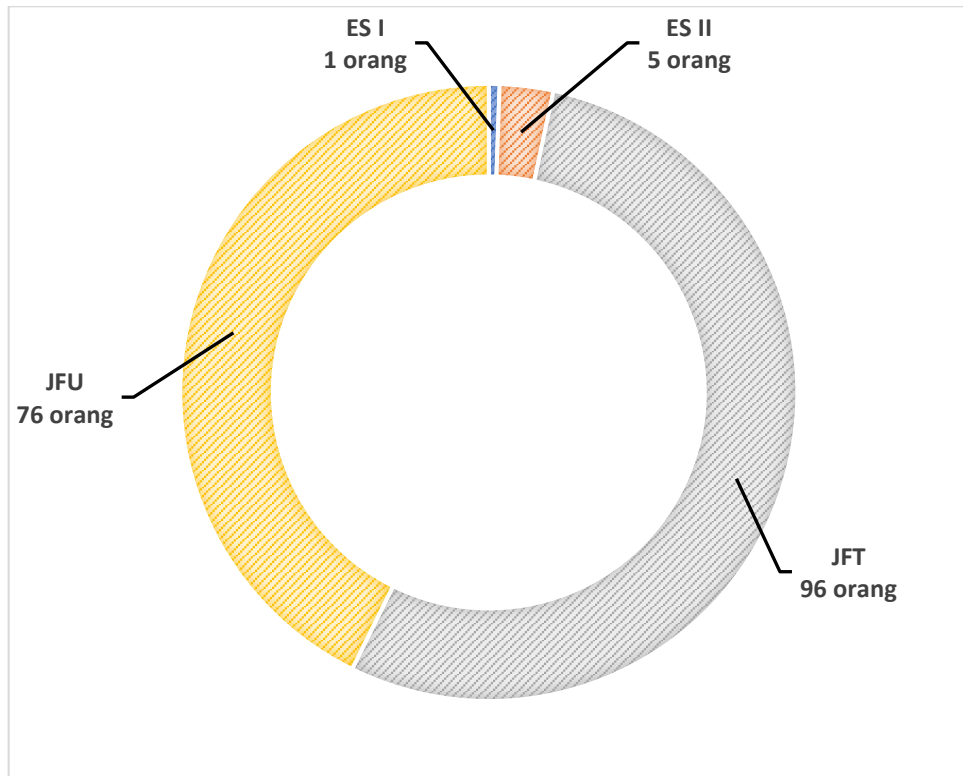
- Berdasarkan Golongan



- Berdasarkan kualifikasi Pendidikan



- Berdasarkan Jabatan



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

IV.1. Target Kinerja

Terwujudnya visi dan misi Inspektorat Jenderal sampai dengan tahun 2024 sangat dipengaruhi oleh pencapaian tujuan dan sasaran strategis. Inspektorat Jenderal melalui program Dukungan Manajemen memiliki target kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun kedepan. Pada bagian target kinerja ini akan dijelaskan mengenai hasil dan satuan hasil yang akan dicapai dari setiap Indikator Kinerja selama periode 2020-2024. Dalam periode tahun berjalan akan diukur tingkat keberhasilan pencapaiannya, di mana setiap sasaran strategis dan program diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja.

Oleh karena itu setiap sasaran strategis memiliki indikator kinerja yang terukur dengan metode penilaian yang transparan dalam rangka menilai pencapaian secara akurat serta memetakan kendala dan hambatan sedini mungkin, untuk menentukan rekomendasi serta menjalankan langkah-langkah strategis sebagai upaya mengoptimalkan kinerja Inspektorat Jenderal.

Penjabaran indikator kinerja Inspektorat Jenderal dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 disajikan secara rinci pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Sasaran Strategis, Indikator dan Target
Inspektorat Jenderal KESDM Tahun 2020-2024

No.	Sasaran / Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah						
	- Tingkat maturitas SPIP KESDM	Indeks skala 5	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9
2	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien						
	- Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (indeks skala 5)	Indeks skala 5	5	5	5	5	5

No.	Sasaran / Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
	- Indeks Tata Laksana pengawasan	Indeks skala 5	3	3	3	3	3
	- Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal	Nilai	80,00	80,50	81,00	81,50	82,00
3	Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas						
	- Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBK di Lingkup Kementerian ESDM	Jumlah Unit/Satker	5	5	5	6	6
	- Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBBM di Lingkup Kementerian ESDM	Jumlah Unit/Satker	1	1	2	2	3
	- Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal	Nilai	80,00	85,10	85,50	90,00	95,50
4.	Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal						
	- Indeks Kepuasan Layanan Itjen (Indeks skala 4)	Nilai	3,20	3,25	3,30	3,35	3,40
	- Level Internal Audit Capability Model (IACM)	Level	3	3	3	3	4
5.	Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul						
	- Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal	Nilai	73,25	74,00	74,00	74,00	75,00
	- Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal	Indeks	71	73	75	78	82
6.	Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal						
	- Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal	Nilai	90,00	90,25	90,50	90,75	91,00
	- Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas	Indeks skala 5	5	5	5	5	5

Setiap indikator kinerja dibangun dengan metode penilaian yang akurat yang menghubungkan antar komponen-komponen yang terkait. Metode penilaian dan komponen terkait yang menjadi pengungkit indikator kinerja akan dijelaskan secara rinci di bawah ini :

Sasaran Strategis 1 : Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah

• Tingkat Maturitas SPIP

Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara menyeluruh di lingkungan Pemerintah Pusat dan Daerah. Ada beberapa variabel pengendali, yaitu :

1) Lingkungan pengendalian

Merupakan penilaian terhadap kemampuan pimpinan dalam menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan dampak perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya, melalui penegakan integritas dan etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, struktur organisasi sesuai kebutuhan, delegasi wewenang dan tanggung jawab, kebijakan pembinaan SDM, peran APIP yang efektif , serta hubungan kerja yang baik.

2) Penilaian Risiko

Merupakan penilaian terhadap kemampuan pimpinan dalam menetapkan tujuan Kementerian yang memuat pernyataan dan arahan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, dan terikat waktu. Pernyataan dan arahan ini wajib dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Adapun parameter dari penilaian ini yaitu identifikasi dan analisis risiko.

3) Kegiatan Pengendalian

Merupakan penilaian terhadap kemampuan pimpinan dalam melakukan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, serta sifat dari tugas dan fungsi Kementerian. Kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok Kementerian, dikaitkan dengan proses penilaian risiko, dipilih sesuai dengan sifat khusus Kementerian, serta kebijakan dan prosedur ditetapkan secara tertulis. Adapun kegiatan pengendalian yang dimaksud, dilaksanakan dengan reuiu kinerja, pembinaan SDM, pengendalian sistem

informasi, pengendalian fisik aset, penetapan persentase revidi indikator, pemisahan fungsi, otorisasi, pencatatan, pembatasan akses, akuntabilitas, dan dokumentasi Sistem Pengendalian Intern (SPI).

4) Informasi dan Komunikasi

Merupakan penilaian terhadap kemampuan pimpinan dalam mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi tersebut harus diselenggarakan secara efektif, yaitu menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi serta mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus-menerus dengan parameter penilaian mencakup informasi dan komunikasi efektif.

5) Pemantauan

Merupakan penilaian terhadap kemampuan pimpinan dalam melakukan pemantauan SPI yang dilakukan secara berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit serta revidi lainnya. Parameter penilaian mencakup pemantauan berkelanjutan dan evaluasi terpisah.

Sasaran Strategis 2 : Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien.

• **Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas**

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), serta mendorong adanya peningkatan kinerja KESDM maka Inspektorat Jenderal melaksanakan kegiatan :

- Pelaksanaan reuiu LAKIN kementerian tepat waktu (45%)
- Nilai Evaluasi SAKIP Lingkup Deskwork (55%)

Sesuai yang di amanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN), perlu dilakukan evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Unit Organisasi di Lingkungan KESDM. Tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah untuk:

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- 2) Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- 3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- 4) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi, yang berorientasi pada pencapaian *outcome* dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi, ini berarti instansi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.

Evaluasi atas Implementasi SAKIP oleh Inspektorat Jenderal KESDM dilaksanakan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 17 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, serta Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 533.K/74/IJN/2016 tanggal 27 Juni 2016 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Pada akhir penugasan evaluasi, dibuat simpulan hasil evaluasi yang kemudian disampaikan kepada Inspektur Jenderal KESDM dengan tembusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral yang dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi Atas Implementasi SAKIP.

Indikator Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas didasarkan pada Pelaksanaan rewiu LAKIN kementerian tepat waktu (45%) dan Nilai Evaluasi SAKIP Lingkup Deskwork (55%)

- **Indeks Tata Laksana Pengawasan**

Penataan tata laksana sebagai salah satu indikator untuk menilai tingkat efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur pada masing-masing instansi Pemerintah.

Penataan area Tata Laksana diharapkan mendukung reformasi birokrasi khususnya penciptaan layanan organisasi yang cepat, valid, transparan, dan akuntabel. Pemanfaatan Teknologi Informasi merupakan strategi dalam mendukung penataan ketatalaksanaan organisasi.

Parameter yang digunakan dalam pengukuran indeks tata laksana pengawasan ini adalah :

- 1) Nilai Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP Unit Eselon I;
- 2) Penyelesaian tindak lanjut temuan Itjen;
- 3) Penyelesaian tindak lanjut temua BPK;
- 4) Penyusunan laporan hasil pengawasan yang tepat waktu;
- 5) Proporsi Kegiatan Assurance;
- 6) Prodentasi Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di Quality Assurance;
- 7) Nilai peer review pihak eksternal.

- **Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal**

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau disingkat dengan SAKIP tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mana didalamnya menyebutkan SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

SAKIP merupakan penerapan pelaksanaan manajemen kinerja berupa rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang bertujuan untuk memastikan terdapat perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja Kementerian/Lembaga sesuai dengan sasaran pembangunan nasional, pencapaian target-target, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi.

Penyelenggaraan SAKIP ini dilaksanakan untuk menghasilkan sebuah laporan kinerja yang berkualitas serta selaras dan sesuai dengan tahapan-tahapan meliputi:

1. Rencana Strategis

Rencana strategis merupakan dokumen perencanaan instansi pemerintah dalam periode 5 (lima) tahunan. Rencana strategis ini menjadi dokumen perencanaan untuk arah pelaksanaan program dan kegiatan dan menjadi landasan dalam penyelenggaraan SAKIP.

2. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah

untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Perjanjian kinerja selain berisi mengenai perjanjian penugasan/pemberian amanah, juga terdapat sasaran strategis, indikator kinerja dan target yang diperjanjikan untuk dilaksanakan dalam 1 (satu) tahun serta memuat rencana anggaran untuk program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran strategis.

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah untuk membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan. Pengukuran kinerja dilakukan oleh penerima tugas atau penerima amanah pada seluruh instansi pemerintah.

4. Pengelolaan Kinerja

Pengelolaan kinerja merupakan proses pencatatan/registrasi, penatausahaan dan penyimpanan data kinerja serta melaporkan data kinerja. Pengelolaan data kinerja mempertimbangkan kebutuhan instansi pemerintah sebagai kebutuhan manajerial, data/laporan keuangan yang dihasilkan dari sistem akuntansi dan statistik pemerintah.

5. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja adalah proses menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Laporan kinerja tersebut terdiri dari Laporan Kinerja Interim dan Laporan Kinerja Tahunan. Laporan Kinerja Tahunan paling tidak memuat perencanaan strategis, pencapaian sasaran strategis instansi pemerintah, realisasi pencapaian sasaran strategis dan penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja.

6. Reviu Dan Evaluasi Kinerja

Reviu merupakan langkah dalam rangka untuk meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan kepada pimpinan. Reviu tersebut dilaksanakan oleh Aparat pengawasan intern pemerintah dan hasil reviu berupa surat pernyataan telah direviu yang ditandatangani oleh Aparat

pengawasan intern pemerintah. Sedangkan evaluasi kinerja merupakan evaluasi dalam rangka implementasi SAKIP di instansi pemerintah.

Sasaran Strategis 3 : Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas

- **Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBK di Lingkup Kementerian ESDM**

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencaangan yang telah dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah. Proses pembangunan difokuskan pada penerapan program manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang bersifat konkrit.

Selaras dengan salah satu indikator kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian ESDM, direncanakan akan ditetapkan satu atau beberapa unit kerja dilingkungan Kementerian ESDM untuk diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani. Pemilihan unit kerja yang diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, diantaranya :

1. Dianggap sebagai unit yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik;
2. Mengelola sumber daya yang cukup besar;
3. Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut.

Untuk itu, proses pemilihan unit kerja yang berpotensi sebagai Zona Integritas dimulai dengan melakukan identifikasi terhadap unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM yang berpotensi melalui pembentukan Tim Evaluasi yang berasal dari Inspektorat Jenderal. Setelah memperoleh gambaran hasil keadaan atau kondisi saat ini, maka tim melaporkan kepada pimpinan instansi dan mengusulkan unit kerja yang memiliki hasil penilaian paling tinggi untuk ditetapkan sebagai calon unit kerja berpredikat Zona Integritas menuju WBK.

Penilaian selanjutnya dilakukan oleh Tim Penilai Internal (TPI) melalui penilaian mandiri (*self assessment*). Setelah melakukan penilaian, TPI melaporkan kepada

pimpinan instansi unit yang akan diusulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai unit kerja berpredikat menuju WBK.

- **Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBBM di Lingkup Kementerian ESDM**

Sejalan dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik. Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, maka instansi pemerintah perlu untuk membangun *pilot project* pelaksanaan reformasi birokrasi yang dapat menjadi percontohan penerapan pada unit-unit kerja lainnya. Untuk itu, perlu secara konkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas. Zona Integritas adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Kementerian/Lembaga yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen dalam mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencaanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah. Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit. Dalam membangun Zona Integritas, pimpinan instansi pemerintah menetapkan satu atau beberapa unit kerja yang diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani. Pemilihan unit kerja yang diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, diantaranya:

- 1) Dianggap sebagai unit yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik;
- 2) Mengelola sumber daya yang cukup besar; serta
- 3) Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut.

Proses pemilihan unit kerja yang berpotensi sebagai Zona Integritas dilakukan dengan membentuk kelompok kerja/tim untuk melakukan identifikasi terhadap unit kerja yang berpotensi sebagai unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM oleh pimpinan instansi.

Dalam pelaksanaan pengawasan dan evaluasi, Inspektorat Jenderal berkoordinasi dengan unit terkait di KESDM yang terpilih berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya sebagai unit yang akan diusulkan sebagai WBK dan WBBM. Satker yang memperoleh nilai di atas 75 atau memenuhi syarat akan diusulkan sebagai satker WBK/WBBM untuk diajukan ke Kementerian PAN-RB.

- **Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal**

Untuk mengukur peningkatan nilai dari birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima, maka ditetapkan indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen penilaian yang terukur untuk mencapai sasaran tersebut. Indikator kinerja yang dimaksud yaitu Indeks Reformasi Birokrasi. Indeks Reformasi Birokrasi merupakan penilaian terhadap evaluasi birokrasi yang berpedoman pada Permen PAN RB Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Evaluasi difokuskan pada upaya-upaya yang dilakukan oleh KESDM dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Tujuan evaluasi adalah 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 baik. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan KESDM. Untuk mengukur nilai reformasi birokrasi tersebut, maka ditentukan komponen-komponen pengungkit dari penilaian indeks tersebut. Komponen-komponen tersebut yaitu:

- **Manajemen Perubahan**

Indikator untuk menilai perubahan 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 RB.

- Penataan Peraturan Perundang-Undangan
Indikator untuk menilai tingkat efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh instansi Pemerintah.
- Penataan dan Penguatan Organisasi
Indikator untuk menilai tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi instansi Pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga menjadi tepat fungsi.
- Penataan Tata Laksana
Penataan tata laksana sebagai salah satu indikator untuk menilai tingkat efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur pada masing-masing instansi Pemerintah.
- Penataan Sistem Manajemen SDM
Penataan sistem manajemen SDM sebagai salah satu indikator untuk menilai tingkat profesionalisme SDM pada masing-masing instansi Pemerintah.
- Penguatan Akuntabilitas
Penguatan akuntabilitas sebagai salah satu indikator untuk menilai tingkat kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah.
- Penguatan Pengawasan
Indikator untuk menilai tingkat penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi Pemerintah.
- Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
Indikator untuk menilai tingkat kualitas pelayanan publik pada masing-masing instansi Pemerintah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Sasaran Strategis 4 : Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal

- **Indeks Kepuasan Layanan Itjen**

Dalam rangka mengukur layanan Inspektorat Jenderal, maka ditetapkan indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen penilaian yaitu Indeks Kepuasan Layanan Inspektorat Jenderal. Adapun jenis layanan di lingkungan Inspektorat Jenderal KESDM:

1. Layanan pengaduan masyarakat berkadar pengawasan;
2. Layanan Whistle Blowing System (WBS)

3. Layanan audit Internal baik audit kinerja maupun audit dengan tujuan tertentu;
4. Layanan SPIP;
5. Layanan Asistensi (pendampingan, konsultasi dan pengawasan terhadap pengadaan barang jasa pada unit-unit ESDM);
6. Layanan penanganan benturan kepentingan;
7. Layanan asistensi dan konsultasi reformasi birokrasi dan zona integritas menuju WBK/WBBM.

- **Level Internal Audit Capability Model (IACM)**

Sebagai APIP, berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 11 Inspektorat Jenderal KESDM dengan mayoritas pegawai sebagai auditor mempunyai beberapa peran, diantaranya (1) memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*assurance activities*); (2) memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*anti corruption activities*); dan (3) memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*consulting activities*).

Untuk melihat apakah peran tersebut telah diterapkan pada pelaksanaan pengawasan intern oleh APIP, perlu adanya tools yang dapat melihat kondisi dimaksud. Oleh karena itu perlu juga disusun model peningkatan kapasitas (*capacity building*) / *road map* peningkatan kapabilitas yang sesuai dengan kondisi setiap APIP.

Level IACM bersifat progresif artinya makin tinggi levelnya semakin baik kapabilitasnya dan level rendah merupakan fondasi bagi level lebih tinggi.

Dalam rangka pemenuhan kapabilitas Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai APIP pada level III, Inspektorat Jenderal telah merencanakan langkah-langkah strategis sebagai berikut :

- a. Pemenuhan infrastruktur pengawasan berupa kebijakan dan peraturan terkait manajemen sumber daya manusia dan sistem pengawasan

- b. Melakukan pemetaan/Self Assessment IACM
- c. Membuat Area of Improvement IACM dan Rencana Aksi Kegiatan IACM
- d. Melakukan reviu dan penyusunan Peta Pengawasan Audit Universe, Rencana Pengawasan 5 Tahunan dan Rencana PKPT
- e. Melakukan perbaikan Manajemen Sumber Daya Manusia berupa: pelaksanaan assessment kompetensi jabatan fungsional auditor, penyusunan peta kompetensi, penyusunan rencana penyertaan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh pegawai Inspektorat Jenderal KESDM
- f. Melakukan pembangunan sistem e-Pengawasan
- g. Pelaksanaan telaah sejawat dan Quality Assurance
- h. Mengikut sertakan diklat terkait profesi auditor

Sasaran Strategis 5 : Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul

- **Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal**

Penilaian evaluasi kelembagaan berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Evaluasi kelembagaan instansi Pemerintah dimaksudkan untuk dijadikan landasan semua Kementerian/Lembaga dalam memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi yang sesuai dengan lingkungan strategisnya. Pedoman evaluasi kelembagaan instansi Pemerintah mencakup dua dimensi pokok organisasi, yakni struktur dan proses organisasi.

Dimensi struktur organisasi terdapat 3 (tiga) sub dimensi, yaitu kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi. Konsep ketiga dimensi tersebut diuraikan di bawah ini.

- a. Sub Dimensi Kompleksitas

Kompleksitas adalah banyaknya tingkat diferensiasi yang dilakukan dalam pembagian kerja (*division of labor*). Pada umumnya organisasi Pemerintah memiliki kompleksitas yang tinggi karena beragamnya tugas dan fungsi yang dijalankan. Kompleksitas merujuk pada tingkat diferensiasi (pemisahan tugas-tugas) yang ada pada suatu organisasi. Semakin kompleks organisasi, semakin dibutuhkan koordinasi, kontrol, dan komunikasi yang efektif bagi unit-

unit yang ada sehingga para pimpinan bisa memastikan bahwa setiap unit bekerja dengan baik. Diferensiasi atau pemisahan tugas-tugas merujuk pada 3 (tiga) hal, yaitu:

- Diferensiasi horizontal

Diferensiasi horizontal merupakan pemisahan tugas-tugas dalam struktur horizontal antar unit-unit organisasi berdasarkan perbedaan orientasi unit organisasi, tugas, fungsi, pendidikan, keahlian, dan sebagainya. Pada organisasi Pemerintah, diferensiasi horizontal dipisahkan di antaranya berdasarkan visi dan misi Pemerintah pusat atau daerah, urusan Pemerintahan yang diselenggarakan, kewenangan yang dimiliki, dan pengelompokan bidang tugas organisasi.

- Diferensiasi vertikal

Diferensiasi vertikal merujuk pada tingkat hierarki organisasi. Semakin tinggi tingkat hierarki di dalam struktur organisasi, maka kompleksitasnya akan semakin tinggi dan potensi distorsi komunikasi dari manajemen tingkat tinggi hingga unit organisasi paling rendah akan semakin besar. Satu hal yang perlu diperhatikan dari diferensiasi ini adalah rentang kendali, yaitu seberapa banyak unit organisasi yang dapat dibentuk secara efektif oleh unit organisasi yang di atasnya. Semakin kompleks pekerjaan semakin kecil rentang kendali yang diperlukan dalam pengawasan. Dalam praktik penataan organisasi Pemerintah, perlu memperhatikan dimensi diferensiasi vertikal ini.

- Diferensiasi spasial

Diferensiasi spasial merujuk pada tempat kedudukan, fasilitas, dan penyebaran unit organisasi secara geografis. Semakin jauh dan semakin banyak tempat kedudukan, fasilitas, dan penyebaran unit organisasi secara geografis, maka akan semakin tinggi kompleksitas organisasi tersebut. Diferensiasi spasial merupakan pertimbangan penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Indonesia, khususnya dalam penataan kelembagaan instansi Pemerintah. Hal ini dikarenakan kondisi geografis Indonesia yang terdiri dari berbagai pulau yang tersebar.

b. Sub Dimensi Formalisasi

Formalisasi merupakan suatu kondisi dimana aturan-aturan, prosedur, instruksi, dan komunikasi dibakukan. Formalisasi yang tinggi akan meningkatkan kompleksitas. Formalisasi merupakan sesuatu yang penting bagi organisasi karena dengan standarisasi akan dicapai produk yang konsisten dan seragam serta mengurangi kesalahan-kesalahan yang tidak perlu terjadi. Selain itu, formalisasi akan mempermudah koordinasi antar bagian/unit organisasi dalam menghasilkan suatu produk atau jasa. Formalisasi di dalam restrukturisasi organisasi merupakan suatu proses penyeragaman melalui aturan-aturan, prosedur, instruksi, dan komunikasi yang telah dibakukan. Sebagai contoh ketentuan mengenai kelembagaan kementerian negara diatur dalam UU Nomor 39 Tahun 2008 dan Perpres Nomor 7 Tahun 2015.

c. Sub Dimensi Sentralisasi

Sentralisasi adalah tingkat dimana kewenangan (*authority*) dalam pengambilan keputusan-keputusan organisasi berada pada manajemen tingkat tinggi. Sentralisasi dapat diartikan sebagai tingkatan pengkonsentrasian kekuasaan secara formal. Sentralisasi dapat menurunkan tingkat kompleksitas dan menyederhanakan struktur organisasi. Semakin sederhana struktur organisasi akan semakin gesit gerak dan perkembangannya. Sedangkan bagi organisasi yang strukturnya besar, sentralisasi dapat mengakibatkan organisasi tersebut bergerak lamban. Di sisi lain, bertolak belakang dari sentralisasi adalah desentralisasi, yaitu pelimpahan wewenang pengambilan keputusan kepada unit organisasi tingkat bawah yang berada dekat dengan masyarakat. Desentralisasi menciptakan banyak spesialisasi atau kekhususan.

Ditinjau dari sisi sub dimensi kompleksitas, Inspektorat Jenderal berdasarkan Permen ESDM No.18 Tahun 2010 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Permen ESDM No. 13 Tahun 2016, Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing unit adalah sebagai berikut:

a. Unit Sekretariat Inspektorat Jenderal:

- Koordinasi pelaksanaan kegiatan Inspektorat Jenderal.
- Koordinasi penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan informasi, pengelolaan administrasi keuangan, pengelolaan perbendaharaan, barang milik negara dan akuntansi;
- Penyusunan rencana pemantauan tindak lanjut, analisis hasil pengawasan, serta penyusunan akuntabilitas kinerja serta laporan;
- Koordinasi penyusunan rancangan Peraturan Perundang-undangan, pemberian pertimbangan hukum, penataan organisasi dan tata laksana serta pengelolaan administrasi kepegawaian dan jabatan fungsional;
- Pengelolaan urusan ketatausahaan, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga dan hubungan masyarakat.

b. Unit Inspektorat I

Inspektorat I mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, serta penyusunan laporan hasil pengawasan lingkup Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi, dan satuan kerja PT. PLN (Persero).

c. Unit Inspektorat II

Inspektorat II mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, serta penyusunan laporan hasil pengawasan lingkup Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

d. Unit Inspektorat III

Inspektorat III mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, serta penyusunan laporan hasil pengawasan lingkup Inspektorat Jenderal, Badan Geologi, Badan Penelitiandan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral, dan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional (DEN).

e. Unit Inspektorat IV

Inspektorat IV mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, serta penyusunan laporan hasil pengawasan lingkup Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumber Daya Mineral, dan BPH Migas.

f. Unit Inspektorat V

Inspektorat V mempunyai tugas melaksanakan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Pengawasan Lainnya, dan Kegiatan Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi serta Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan.

Dalam dimensi proses organisasi terdapat 5 (lima) sub dimensi, yaitu keselarasan (*alignment*), tata kelola (*governance*) dan kepatuhan (*compliance*), perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi. Konsep kelima dimensi tersebut diuraikan di bawah ini.

a. Sub Dimensi Keselarasan (*Alignment*)

Keselarasan (*alignment*) antara strategi organisasi dengan visi, tujuan, dan misi organisasi. Strategi organisasi pada dasarnya merupakan pedoman di dalam mengimplementasikan proses organisasi. Di dalam strategi organisasi dirumuskan berbagai sasaran strategis organisasi dan proses organisasi dilaksanakan dan dikembangkan untuk mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan tujuan pokok organisasi. Selain dimaksudkan untuk mencapai sasaran strategis organisasi, di dalam implementasinya proses organisasi juga harus memiliki keselarasan dengan struktur organisasi.

b. Sub Dimensi Tata Kelola (*Governance*) dan Kepatuhan (*Compliance*)

Tata kelola (*governance*) dan kepatuhan (*compliance*) yang dimaksudkan untuk memastikan apakah seluruh elemen pokok di dalam organisasi telah menempati kedudukan dan menjalankan peran sesuai dengan struktur yang disepakati dan berlaku di organisasi. Dalam perspektif ini seluruh pengambilan dan pelaksanaan keputusan organisasi telah berjalan sesuai dengan prinsip

tata kelola (*governance*) yang mencakup transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi (kemandirian), dan kewajaran (*fairness*). Di dalam penerapannya, aspek tata kelola organisasi tidak dapat dipisahkan dengan aspek kepatuhan (*compliance*), yakni sejauh mana seluruh elemen organisasi bersinergi di dalam melaksanakan proses organisasi sesuai dengan dan patuh terhadap berbagai ketentuan dan regulasi yang berlaku, baik secara internal maupun eksternal.

c. Sub Dimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

Dimensi proses harus menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan lingkungan. Dalam perspektif ini proses organisasi umumnya berlaku efektif hanya dalam kurun waktu tertentu. Akibat perubahan lingkungan, proses organisasi dapat menjadi tidak relevan dan membutuhkan pembaharuan. Dalam kaitan ini, setiap organisasi dituntut untuk melakukan evaluasi dan inovasi secara berkelanjutan terhadap proses yang diterapkan, dengan harapan proses organisasi dapat tetap relevan dan optimal untuk menciptakan rangkaian nilai (*value chain*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

d. Sub Dimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko adalah upaya untuk melakukan identifikasi, penilaian, dan penentuan prioritas risiko dan diikuti oleh penerapan sumber daya yang terkoordinasi serta ekonomis untuk meminimalkan, memantau, dan mengendalikan probabilitas atau dampak kejadian yang tidak menguntungkan. Tujuannya adalah untuk memastikan ketidakpastian agar tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

e. Sub Dimensi Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi membawa peluang besar serta tantangan bagi semua bentuk organisasi tidak terkecuali organisasi Pemerintah. Dalam skenario ekonomi global yang kompetitif saat ini, organisasi yang gagal maju secara teknologi berpotensi mengalami risiko tertinggal dibandingkan dengan organisasi lain dalam hal persaingan dan produktivitas. Oleh karena itu, saat ini seluruh organisasi Pemerintah telah berupaya untuk mengadopsi teknologi di dalam membantu pelaksanaan tugas dan fungsinya, khususnya teknologi informasi. Di dalam penggunaan teknologi informasi bagi organisasi Pemerintah, agar implementasinya dapat berjalan dengan baik, memerlukan

adanya suatu perencanaan yang strategis mulai dari kebijakan pengaturan, integrasi, dan interoperabilitas.

- **Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal**

Dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai Inspektorat Jenderal KESDM, maka disusun kebijakan-kebijakan pengelolaan SDM yang diukur melalui suatu indeks Profesionalitas ASN. Indikator kinerja yang dimaksud adalah Indeks Profesionalitas ASN.

Komponen-komponen Indeks Profesionalitas ASN diantaranya:

1. Dimensi Kualifikasi

Merupakan riwayat Pendidikan formal terakhir yang dicapai seorang ASN, mulai dari jenjang tertinggi sampai jenjang terendah. Bobot dimensi kualifikasi adalah 25% dari 100% nilai profesionalitas.

2. Dimensi Kompetensi

Merupakan indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan pegawai baik itu diklat kepemimpinan, fungsional teknis, dan seminar. Bobot dimensi kompetensi adalah 40% dari 100% nilai profesionalitas.

3. Dimensi Kinerja

Merupakan indikator penilaian prestasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai meliputi aspek sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Bobot dimensi kinerja adalah 30% dari 100% nilai profesionalitas.

4. Dimensi Displin

Merupakan indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami pegawai. Bobot dimensi disiplin adalah 5% dari 100% nilai profesionalitas.

Target-target pengembangan ESDM yang diukur melalui Indeks Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut:

- Peningkatan kualitas pegawai melalui peningkatan penyertaan tugas belajar;
- Pengembangan kompetensi pegawai melalui program pengembangan kompetensi yaitu peningkatan penyelenggaraan diklat tepat guna dan tepat

sasaran, melalui diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural, diklat fungsional bagi pejabat fungsional, pemenuhan diklat 20 jam pelajaran bagi seluruh pegawai sesuai dengan bidang tugasnya, serta pengikutsertaan pegawai pada seminar-seminar sesuai bidang keahliannya;

- Peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil; dan
- Peningkatan disiplin pegawai.

Sasaran Strategis 6 : Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal

• Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal

Dalam rangka mengukur optimalisasi pengelolaan sistem anggaran di Inspektorat Jenderal, maka ditetapkan indikator kinerja yang dapat dijadikan instrumen penilaian yang terukur untuk mencapai sasaran tersebut. Indikator kinerja yang dimaksud yaitu nilai capaian IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran). Ada 13 indikator IKPA yaitu penyerapan anggaran, data kontrak, penyelesaian tagihan, konfirmasi capaian output, pengelolaan UP dan TUP, revisi DIPA, deviasi halaman III DIPA, LPJ bendahara, renkas, kesalahan SPM, retur SP2D, pagu minus, dan dispensasi SPM.

Beberapa variabel yang perhitungan dalam perhitungan IKPA, didasarkan pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian/Lembaga (K/L). Formula Indikator pada IKPA dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Indikator revisi DIPA

Kinerja revisi DIPA dihitung berdasarkan frekuensi revisi DIPA dalam kewenangan Pagu tetap, yang disahkan oleh Kanwil DJPb atau DJA. Dengan ketentuan berdasarkan PMK adalah dibatasi 1 (satu) kali dalam 1 (satu) triwulan, serta tidak bersifat akumulatif pada triwulan berikutnya apabila pada triwulan berikutnya tidak melakukan revisi.

2) Indikator Deviasi Halaman III DIPA

Kinerja deviasi halaman III DIPA dihitung berdasarkan rata-rata deviasi antara Rencana Penarikan Dana (RDP) yang tercantum dalam halaman III DIPA

dengan realisasi anggarannya. Untuk mencapai rata-rata nilai deviasi yang diinginkan, diperlukan perencanaan yang matang dan pemantauan secara berkala setiap triwulan pada tahun anggaran berjalan.

3) Indikator Penyerapan Anggaran

Kinerja penyerapan anggaran dihitung berdasarkan rasio antara persentase penyerapan anggaran (realisasi dibandingkan dengan pagu DIPA) terhadap target penyerapan anggaran triwulanan. Target minimal penyerapan anggaran Inspektorat Jenderal ditetapkan secara triwulan dan bersifat kumulatif dengan sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.05/2018

4) Indikator Pengelolaan UP dan TUP

Penilaian pada indikator ini, lebih pada waktu pertanggungjawaban Tambahan Uang Persediaan (TUP), sebagaimana diatur dalam PMK 190/PMK.05/2012 jo PMK 178/PMK.05/2018.

5) Penyesuaian kategori (layer) penilaian pada indikator kesalahan SPM.

Semakin rendah kesalahan SPM nya, semakin tinggi nilainya. Pada tahun 2020, layering mengalami penyesuaian dengan mempertimbangkan aspek ketercapaian, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.05/2018.

- **Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas**

Dalam organisasi pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern diatur secara lengkap dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Disebutkan bahwa pencapaian tujuan organisasi diwujudkan melalui kegiatan yang efektif dan efisien, pengamanan aset negara, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, serta keandalan pelaporan keuangan. Tujuan keandalan pelaporan, khususnya pelaporan keuangan, meliputi pemenuhan terhadap aspek reliabilitas, ketepatan waktu, transparansi, dan aspek-aspek lainnya yang telah ditetapkan dalam Organisasi Pemerintah. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat, sebagai salah satu bentuk akuntabilitas pengelolaan keuangan negara yang utama, harus disajikan secara andal agar dapat meningkatkan akuntabilitas. Hal ini pada akhirnya juga akan meningkatkan kepercayaan publik atas pengelolaan keuangan negara.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara selama suatu periode. Laporan keuangan pemerintah setidaknya-tidaknya terdiri dari:

- a. Laporan Realisasi Anggaran;
- b. Neraca;
- c. Laporan Arus Kas; dan
- d. Catatan atas Laporan Keuangan.

Dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam Laporan Keuangan sebelum disampaikan oleh Menteri ESDM kepada Menteri Keuangan, Inspektorat Jenderal KESDM melakukan reviu atas Laporan Keuangan.

Pelaksanaan Reviu Laporan Keuangan yang berkualitas dapat diukur dengan kriteria antara lain:

- Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan.
Penyampaian waktu laporan keuangan memegang peranan penting dalam pelaksanaan reviu laporan keuangan yang berkualitas. Hal ini karena keterbatasan waktu antara penyusun laporan keuangan dan penyampaiannya ke Menteri Keuangan. Dengan ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan diharapkan Inspektorat Jenderal KESDM memiliki cukup waktu untuk dapat membantu Menteri ESDM menghasilkan laporan keuangan Kementerian ESDM yang berkualitas.
- Tidak Adanya Catatan Materiil dalam *Statement Of Reviu* (SOR)
Statement Of Reviu (SOR) adalah suatu pernyataan yang dibuat oleh Inspektorat Jenderal yang menyatakan bahwa Inspektorat Jenderal telah melakukan reviu atas Laporan Keuangan. Catatan dalam *Statement Of Reviu* (SOR) memegang peranan penting dalam memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan informasi, serta kesesuaian pengakuan, pengukuran, dan pelaporan transaksi dengan Standar Akuntansi Pemerintah. Tidak adanya catatan materiil dalam *Statement Of Reviu* (SOR) menunjukkan laporan keuangan tersebut sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah.

- Pengendalian Intern Pelaporan Keuangan (PIPK) yang Memadai.
PIPK merupakan pengendalian yang secara spesifik dirancang untuk memberikan keyakinan pada pelaporan keuangan atau kegiatan yang terkait dengan keuangan negara. PIPK dirancang untuk memastikan keandalan dari laporan keuangan. Penerapan PIPK bertujuan untuk memberikan keyakinan bahwa penyusunan laporan keuangan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat telah dilaksanakan dengan sistem pengendalian intern yang memadai.

IV.2. Kerangka Pendanaan

Dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran-sasaran strategis Inspektorat Jenderal ESDM yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai sumber daya antara lain berupa sumber pendanaan yang cukup dengan mengacu pada perundang-undangan. Besarnya biaya yang diperlukan dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan yaitu berasal dari Rupiah Murni (RM).

Indikasi kebutuhan pendanaan Inspektorat Jenderal KESDM 5 (lima) tahun kedepan, yaitu:

Tabel 3. Kerangka Pendanaan Inspektorat Jenderal KESDM
Tahun 2020-2024

Unit	Alokasi (Rp. Ribu)				
	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Inspektorat Jenderal</i>	120.657.859	131.713.098	163.496.949	173.359.847	182.722.291

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Tahun 2020 - 2024 merupakan penjabaran dari visi, misi, dan sasaran strategis Inspektorat Jenderal KESDM dalam mendukung agenda Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral guna mewujudkan Pengelolaan ESDM yang optimal demi terwujudnya kemandirian dan ketahanan energi untuk kesejahteraan rakyat yang adil dan merata. Dokumen ini menjadi pedoman bagi Inspektorat Jenderal dalam mewujudkan visi **“Terwujudnya Tata Kelola, Pengelolaan Risiko dan Pengendalian Internal yang Efektif untuk Meraih Kepercayaan Publik dalam Pengelolaan Sektor ESDM”** selama lima tahun ke depan. Dokumen ini juga menjadi pedoman bagi Inspektorat Jenderal dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) tahunan.

Sehingga dapat dijabarkan melalui serangkaian arah kebijakan dan strategis yang harus dilakukan secara cepat, cerdas, dan produktif (CECEP) dengan menanamkan nilai-nilai KESDM yaitu Jujur, Profesional, Melayani, Inovatif, dan Berarti, untuk mencapai 6 (enam) Sasaran Strategis yaitu:

1. Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah;
2. Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien;
3. Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas;
4. Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal;
5. Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul;
6. Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal

LAMPIRAN I
MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN INSPEKTORAT JENDERAL 2020-2024

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Indikasi Alokasi (Dalam Miliar Rp)					UNIT Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Inspektorat Jenderal							Rp120,66	Rp131,71	Rp163,50	Rp173,36	Rp182,72	Inspektorat I,II,III,IV,V, dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	
Sasaran Program 1	Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah												
Indikator Sasaran Program	Tingkat maturitas SPIP KESDM (indeks skala 5)		3,5	3,6	3,7	3,8	3,9						
Kegiatan 1	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi, dan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional												Inspektorat I
Sasaran Kegiatan	Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah												
Indikator Sasaran Kegiatan	Tingkat maturitas SPIP Unit Eselon 1 Lingkup <i>Deskwork</i> Inspektorat I		3,5	3,6	3,7	3,8	3,9						
Kegiatan 2	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara												Inspektorat II
Sasaran Kegiatan	Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah												
Indikator Sasaran Kegiatan	Tingkat maturitas SPIP Unit Eselon 1 Lingkup <i>Deskwork</i> Inspektorat II		3,5	3,6	3,7	3,8	3,9						
Kegiatan 3	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Inspektorat Jenderal, Badan Geologi dan Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral												Inspektorat III
Sasaran Kegiatan	Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah												
Indikator Sasaran Kegiatan	Tingkat maturitas SPIP Unit Eselon 1 Lingkup <i>Deskwork</i> Inspektorat III		3,5	3,6	3,7	3,8	3,9						
Kegiatan 4	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Ditjen Minyak dan Gas Bumi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral, dan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Melalui Pipa												Inspektorat IV
Sasaran Kegiatan	Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah												
Indikator Sasaran Kegiatan	Tingkat maturitas SPIP Unit Eselon 1 Lingkup <i>Deskwork</i> Inspektorat IV		3,5	3,6	3,7	3,8	3,9						

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Indikasi Alokasi (Dalam Miliar Rp)					UNIT Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 5	Penyelenggaraan Pengawasan Untuk Tujuan Tertentu atas Penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Pengawasan Lainnya dan Kegiatan Pengendalian, Pencegahan, dan Pemberantasan Terhadap Tindak Pidana Korupsi serta Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan												Inspektorat V
Sasaran Kegiatan	Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah												
Indikator Sasaran Kegiatan	Tingkat Maturitas SPIP Kementerian ESDM		3,5	3,6	3,7	3,8	3,9						
Kegiatan 6	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral												Sekretariat Inspektorat Jenderal
Sasaran Kegiatan	Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah												
Indikator Sasaran Kegiatan	Tingkat maturitas SPIP Inspektorat Jenderal		3,5	3,6	3,7	3,8	3,9						
Sasaran Program 2	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien												
Indikator Sasaran Program	1 Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (indeks skala 5)		5	5	5	5	5						
	2 Indeks Tata Laksana pengawasan (indeks skala 5)		3	3	3	3	3						
	3 Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal (Nilai)		80,00	80,50	81,00	81,50	82,00						
Kegiatan 1	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi, dan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional												Inspektorat I
Sasaran Kegiatan	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Nilai Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP Unit Eselon 1 Lingkup <i>Deskwork</i> Inspektorat I		80,00	80,50	81,00	81,50	82,00						
	2 Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Itjen (indeks skala 5)		5	5	5	5	5						
	3 Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK (indeks skala 5)		4	4	4	4	4						
	4 Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu (indeks skala 5)		3	3	4	4	5						
	5 Proporsi Kegiatan Assurance (indeks skala 5)		3	3	4	4	5						
	6 Persentase Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di <i>Quality Assurance</i> (%)		30	40	50	60	70						
	7 Nilai Peer Review pihak Internal		85	86	87	88	89						
Kegiatan 2	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara												Inspektorat II
Sasaran Kegiatan	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Nilai Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP Unit Eselon 1 Lingkup <i>Deskwork</i> Inspektorat II		80,00	80,50	81,00	81,50	82,00						
	2 Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Itjen (indeks skala 5)		5	5	5	5	5						
	3 Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK (indeks skala 5)		4	4	4	4	4						
	4 Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu (indeks skala 5)		3	3	4	4	5						
	5 Proporsi Kegiatan Assurance (indeks skala 5)		3	3	4	4	5						
	6 Persentase Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di <i>Quality Assurance</i> (%)		30	40	50	60	70						
	7 Nilai Peer Review pihak Internal		85	86	87	88	89						

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Indikasi Alokasi (Dalam Miliar Rp)					UNIT Organisasi Pelaksana	
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024		
Kegiatan 3	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Inspektorat Jenderal, Badan Geologi dan Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral													Inspektorat III
Sasaran Kegiatan	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien													
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Nilai Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP Unit Eselon 1 Lingkup <i>Deskwork</i> Inspektorat III		80,00	80,50	81,00	81,50	82,00							
	2 Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Itjen (indeks skala 5)		5	5	5	5	5							
	3 Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK (indeks skala 5)		4	4	4	4	4							
	4 Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu (indeks skala 5)		3	3	4	4	5							
	5 Proporsi Kegiatan Assurance (indeks skala 5)		3	3	4	4	5							
	6 Persentase Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di <i>Quality Assurance</i> (%)		30	40	50	60	70							
	7 Nilai Peer Review pihak Internal		85	86	87	88	89							
Kegiatan 4	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Ditjen Minyak dan Gas Bumi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral, dan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Melalui Pipa													Inspektorat IV
Sasaran Kegiatan	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien													
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Nilai Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP Unit Eselon 1 Lingkup <i>Deskwork</i> Inspektorat IV		80,00	80,50	81,00	81,50	82,00							
	2 Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Itjen (indeks skala 5)		5	5	5	5	5							
	3 Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK (indeks skala 5)		4	4	4	4	4							
	4 Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu (indeks skala 5)		3	3	4	4	5							
	5 Proporsi Kegiatan Assurance (indeks skala 5)		3	3	4	4	5							
	6 Persentase Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di <i>Quality Assurance</i> (%)		30	40	50	60	70							
	7 Nilai Peer Review pihak Internal		85	86	87	88	89							
Kegiatan 5	Penyelenggaraan Pengawasan Untuk Tujuan Tertentu atas Penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Pengawasan Lainnya dan Kegiatan Pengendalian, Pencegahan, dan Pemberantasan Terhadap Tindak Pidana Korupsi serta Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan													Inspektorat V
Sasaran Kegiatan	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien													
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Persentase Pelaksanaan Reviu LAKIN Kementerian Tepat Waktu (%)		100	100	100	100	100							
	2 Nilai Peer Review pihak Internal		85	86	87	88	89							
	3 Persentase Jumlah Laporan Audit dan Evaluasi yang Telah di <i>Quality Assurance</i> (%)		30	40	50	60	70							
	4 Proporsi Kegiatan Assurance (indeks skala 5)		3	3	4	4	5							
	5 Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan Tepat Waktu (indeks skala 5)		3	3	4	4	5							
Kegiatan 6	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral													Sekretariat Inspektorat Jenderal
Sasaran Kegiatan	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien													
Indikator Sasaran Kegiatan	Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal (Nilai)		80,00	80,50	81,00	81,50	82,00							

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Indikasi Alokasi (Dalam Miliar Rp)					UNIT Organisasi Pelaksana	
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024		
Sasaran Program 3	Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas													
Indikator Sasaran Program	1 Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBK di Lingkup Kementerian ESDM		5	5	5	6	6							
	2 Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBBM di Lingkup Kementerian ESDM		1	1	2	2	3							
	3 Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal		80,00	85,10	85,50	90,00	95,50							
Kegiatan 1	Penyelenggaraan Pengawasan Untuk Tujuan Tertentu atas Penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Pengawasan Lainnya dan Kegiatan Pengendalian, Pencegahan, dan Pemberantasan Terhadap Tindak Pidana Korupsi serta Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan													Inspektorat V
Sasaran Kegiatan	Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas													
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBK di Lingkup Kementerian ESDM		5	5	5	6	6							
	2 Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBBM di Lingkup Kementerian ESDM		1	1	2	2	3							
Kegiatan 2	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral													Sekretariat Inspektorat Jenderal
Sasaran Kegiatan	Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien													
Indikator Sasaran Kegiatan	Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal		80,00	85,10	85,50	90,00	95,50							
Sasaran Program 4	Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal													
Indikator Sasaran Program	1 Indeks Kepuasan Layanan Itjen (Indeks skala 4)		3,20	3,25	3,30	3,35	3,40							
	2 Level Internal Audit Capability Model (IACM)		3	3	3	3	4							
Kegiatan 1	Penyelenggaraan Pengawasan Untuk Tujuan Tertentu atas Penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Pengawasan Lainnya dan Kegiatan Pengendalian, Pencegahan, dan Pemberantasan Terhadap Tindak Pidana Korupsi serta Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan													Inspektorat V
Sasaran Kegiatan	Layanan Inspektorat V yang Optimal													
Indikator Sasaran Kegiatan	Persentase Tindak Lanjut Penyelesaian Kasus-kasus yang Ditangani Aparat Penegak Hukum (%)		100	100	100	100	100							
Kegiatan 2	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral													Sekretariat Inspektorat Jenderal
Sasaran Kegiatan	Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal													
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Level Internal Audit Capability Model (IACM)		3	3	3	3	4							
	2 Indeks Kepuasan Layanan Audit (indeks skala 4)		3,20	3,25	3,30	3,35	3,40							
	3 Indeks Kepuasan Layanan Internal (indeks skala 4)		3,20	3,25	3,30	3,35	3,40							

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Indikasi Alokasi (Dalam Miliar Rp)					UNIT Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Sasaran Program 5	Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul												
Indikator Sasaran Program	1 Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Nilai)		73,25	74,00	74,00	74,00	75,00						
	2 Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal		71	73	75	78	82						
Kegiatan 1	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi, dan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional												Inspektorat I
Sasaran Kegiatan	Organisasi Inspektorat I yang Fit dan SDM Unggul												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Persentase pegawai Inspektorat I yang bebas hukuman disiplin (%)		100	100	100	100	100						
	2 Persentase pegawai Inspektorat I yang mencapai/ melebihi target kinerja dalam SKP (%)		90	90	90	90	90						
Kegiatan 2	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara												Inspektorat II
Sasaran Kegiatan	Organisasi Inspektorat II yang Fit dan SDM Unggul												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Persentase pegawai Inspektorat II yang bebas hukuman disiplin (%)		100	100	100	100	100						
	2 Persentase pegawai Inspektorat II yang mencapai/ melebihi target kinerja dalam SKP (%)		90	90	90	90	90						
Kegiatan 3	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Inspektorat Jenderal, Badan Geologi dan Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral												Inspektorat III
Sasaran Kegiatan	Organisasi Inspektorat III yang Fit dan SDM Unggul												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Persentase pegawai Inspektorat III yang bebas hukuman disiplin (%)		100	100	100	100	100						
	2 Persentase pegawai Inspektorat III yang mencapai/ melebihi target kinerja dalam SKP (%)		90	90	90	90	90						
Kegiatan 4	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Ditjen Minyak dan Gas Bumi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral, dan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Melalui Pipa												Inspektorat IV
Sasaran Kegiatan	Organisasi Inspektorat IV yang Fit dan SDM Unggul												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Persentase pegawai Inspektorat IV yang bebas hukuman disiplin (%)		100	100	100	100	100						
	2 Persentase pegawai Inspektorat IV yang mencapai/ melebihi target kinerja dalam SKP (%)		90	90	90	90	90						
Kegiatan 5	Penyelenggaraan Pengawasan Untuk Tujuan Tertentu atas Penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Pengawasan Lainnya dan Kegiatan Pengendalian, Pencegahan, dan Pemberantasan Terhadap Tindak Pidana Korupsi serta Penyusunan Laporan Hasil												Inspektorat V
Sasaran Kegiatan	Organisasi Inspektorat V yang Fit dan SDM Unggul												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Persentase pegawai Inspektorat V yang bebas hukuman disiplin (%)		100	100	100	100	100						
	2 Persentase pegawai Inspektorat V yang mencapai/ melebihi target kinerja dalam SKP (%)		90	90	90	90	90						
Kegiatan 6	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral												Sekretariat Inspektorat Jenderal
Sasaran Kegiatan	Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Nilai Evaluasi Kelembagaan (Nilai) (Utama)		73,25	74,00	74,00	74,00	75,00						
	2 Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal		71	73	75	78	82						
	3 Persentase pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal yang bebas hukuman disiplin (%)		100	100	100	100	100						
	4 Persentase pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal yang mencapai/ melebihi target kinerja dalam SKP (%)		90	90	90	90	90						

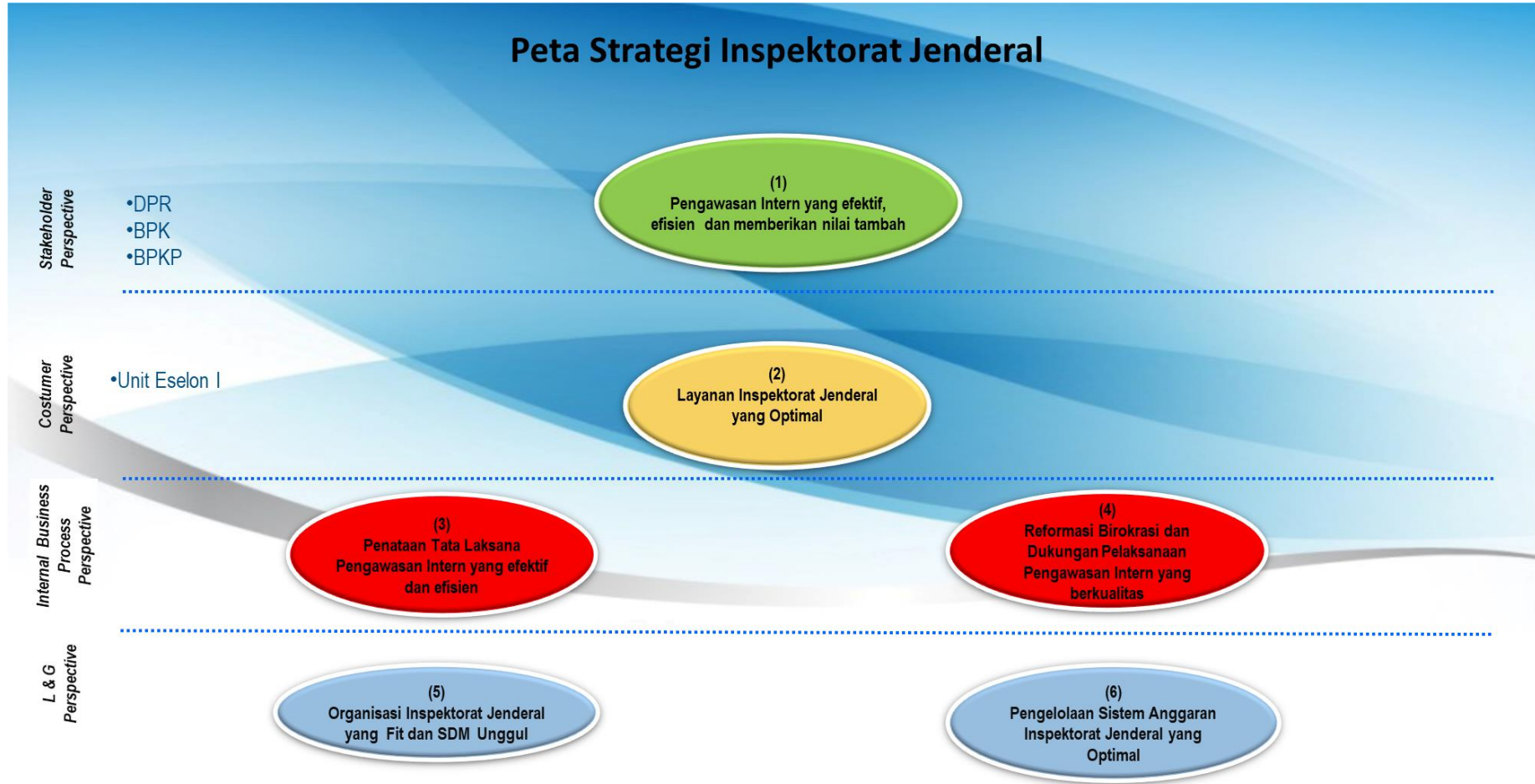
Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Indikasi Alokasi (Dalam Miliar Rp)					UNIT Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Sasaran Program 6	Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal												
Indikator Sasaran Program	1 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal		90,00	90,25	90,50	90,75	91,00						
	2 Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (indeks skala 5)		5	5	5	5	5						
Kegiatan 1	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi, dan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional												Inspektorat I
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat I yang Optimal												
Indikator Sasaran Kegiatan	Persentase Realisasi Anggaran Inspektorat I (%)		90,00	90,25	90,50	91,00	91,25						
Kegiatan 2	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara												Inspektorat II
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat II yang Optimal												
Indikator Sasaran Kegiatan	Persentase Realisasi Anggaran Inspektorat II (%)		90,00	90,25	90,50	91,00	91,25						
Kegiatan 3	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Inspektorat Jenderal, Badan Geologi dan Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral												Inspektorat III
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat III yang Optimal												
Indikator Sasaran Kegiatan	Persentase Realisasi Anggaran Inspektorat III (%)		90,00	90,25	90,50	91,00	91,25						
Kegiatan 4	Penyelenggaraan Pengawasan Lingkup Ditjen Minyak dan Gas Bumi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral, dan Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Melalui Pipa												Inspektorat IV
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat IV yang Optimal												
Indikator Sasaran Kegiatan	Persentase Realisasi Anggaran Inspektorat IV (%)		90,00	90,25	90,50	91,00	91,25						
Kegiatan 5	Penyelenggaraan Pengawasan Untuk Tujuan Tertentu atas Penugasan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral, Pengawasan Lainnya dan Kegiatan Pengendalian, Pencegahan, dan Pemberantasan Terhadap Tindak Pidana Korupsi serta Penyusunan Laporan Hasil Pengawasan												Inspektorat V
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat V yang Optimal												
Indikator Sasaran Kegiatan	Persentase Realisasi Anggaran Inspektorat V (%)		90,00	90,25	90,50	91,00	91,25						
Kegiatan 6	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral												Sekretariat Inspektorat Jenderal
Sasaran Kegiatan	Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal												
Indikator Sasaran Kegiatan	1 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal		90,00	90,25	90,50	90,75	91,00						
	2 Persentase Realisasi Anggaran Sekretariat Inspektorat Jenderal (%)		90,00	90,25	90,50	91,00	91,25						
	3 Penyelesaian Tindak Lanjut BPK (indeks skala 5)		4	4	4	4	4						

LAMPIRAN II
KERANGKA REGULASI/KEBIJAKAN INSPEKTORAT JENDERAL KESDM 2020-2024

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/ atau kebutuhan Regulasi	Hal-hal yang Akan Diatur	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/ Institusi	Target Penyelesaian
I Rancangan Peraturan Menteri					
1	RPM tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan KESDM	1. Ruang Lingkup Pengendalian Gratifikasi di lingkungan KESDM. 2. Kewajiban dan Larangan serta Kategori Gratifikasi. 3. Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi. 4. Mekanisme Pelaporan Gratifikasi. 5. Penanganan Laporan Gratifikasi. 6. Tindak Lanjut Setelah Penetapan Status Kepemilikan Gratifikasi	Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	KPK RI	2020
2	RPM tentang Perubahan atas Peraturan Menteri ESDM Nomor 40 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	1. Jenis pengaduan masyarakat. 2. Saluran pengaduan masyarakat. 3. Mekanisme penanganan pengaduan masyarakat. 4. Jangka waktu tindak lanjut penanganan pengaduan masyarakat. 5. Penanggung jawab pengelola pengaduan masyarakat. 6. Klasifikasi pengaduan masyarakat (berkadar pengawasan dan tidak berkadar pengawasan).	Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	KPK RI, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	2021-2024
3	RPM ESDM tentang Pembinaan dan Pengawasan Teknis Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral	1. Pelaksana Pembinaan dan Pengawasan Teknis Pemerintahan Daerah Bidang ESDM 2. Bentuk Pembinaan dan Pengawasan Teknis Pemerintahan Daerah Bidang ESDM 3. Tata cara dan pengawasan teknis penyelenggaraan Pemerintahan Daerah bidang ESDM	Inspektorat I-V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	Kementerian Dalam Negeri	2021-2024

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/ atau kebutuhan Regulasi	Hal-hal yang Akan Diatur	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/ Institusi	Target Penyelesaian
II	Rancangan Keputusan Inspektur Jenderal				
1	R Kep Irjen tentang Petunjuk Teknis Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan KESDM	1. Tata Cara Analisis laporan Gratifikasi. 2. Tata Cara Verifikasi Laporan Gratifikasi. 3. Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi. 4. Format Pelaporan Gratifikasi.	Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	KPK RI	2021-2024
2	R Kep Irjen tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Whistleblowing System KESDM	1. Tata Cara Pelaksanaan Verifikasi Laporan WBS 2. Tata Cara Pelaksanaan Analisis Laporan WBS 3. Tata Cara Pelaporan Hasil TL WBS	Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	KPK RI	2021-2024
3	R Kep Irjen tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Berkadar Pengawasan	1. Tata Cara Pelaksanaan Verifikasi Laporan Pengaduan Masyarakat Berkadar Pengawasan 2. Tata Cara Pelaksanaan Analisis Laporan Pengaduan Masyarakat Berkadar Pengawasan 3. Tata Cara Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat Berkadar Pengawasan 4. Tata Cara Pelaporan Hasil TL Pengaduan Masyarakat Berkadar Pengawasan	Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	KPK RI, Ombudsman	2021-2025
4	R Kep Irjen tentang Petunjuk Teknis Penilaian terhadap PMPRB KESDM	1. Tata Cara Pelaksanaan Reviu Hasil Penilaian Asesor Unit 2. Tata Cara Pelaksanaan Reviu Hasil Penilaian Asesor Pusat	Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	2021-2024
5	R Kep Irjen tentang Petunjuk Teknis Penilaian Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM	1. Tata Cara Pelaksanaan Penilaian Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM 2. Tata Cara Pemberian Rekomendasi kepada Menteri ESDM untuk Unit yang diajukan menjadi Unit WBK dan Unit WBBM ke TPN	Inspektorat V dan Sekretariat Inspektorat Jenderal	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	2021-2024

LAMPIRAN III
PETA STRATEGI INSPEKTORAT JENDERAL



Perspektif	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama
Stakeholder Perspektif	1. Pengawasan Intern yang efektif, efisien dan memberikan nilai tambah	- Tingkat maturitas SPIP KESDM (indeks skala 5)
Customer Perspektif	1. Layanan Inspektorat Jenderal yang Optimal	2. Indeks Kepuasan Layanan Itjen (Indeks skala 4) 3. Level Internal Audit Capability Model (IACM)
Internal Business Process	1. Penataan Tata Laksana Pengawasan Intern yang efektif dan efisien	2. Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Mandiri SAKIP yang berkualitas (indeks skala 5) 3. Indeks Tata Laksana pengawasan (indeks skala 5) 4. Nilai SAKIP Inspektorat Jenderal (Nilai)
	2. Reformasi Birokrasi dan Dukungan Pelaksanaan Pengawasan Intern yang berkualitas	1. % Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBK di Lingkup Kementerian ESDM 2. Jumlah Unit/Satker yang Berpredikat WBBM di Lingkup Kementerian ESDM 3. Indeks Reformasi Birokrasi Inspektorat Jenderal
Learning & Growth	1. Organisasi Inspektorat Jenderal yang Fit dan SDM Unggul	2. Nilai Evaluasi Kelembagaan Inspektorat Jenderal (Nilai) 3. Indeks Profesionalitas ASN Inspektorat Jenderal

	2. Pengelolaan Sistem Anggaran Inspektorat Jenderal yang Optimal	1. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Inspektorat Jenderal 2. Pelaksanaan Reviu LK yang berkualitas (indeks skala 5)
--	---	--

