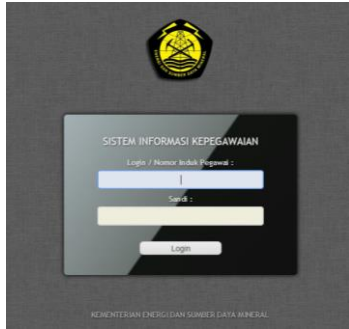


## 5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Berbagai upaya yang telah dilakukan, antara lain adalah:



- a. Penyusunan Road Map pengembangan SDM KESDM.
- b. Penyusunan formasi kebutuhan pegawai mengacu kepada ketetapan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara. Penyusunan kebutuhan pegawai dilakukan setiap tahun dan untuk 5 (lima) tahun kedepan dengan berdasarkan kebutuhan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang pensiun.
- c. Penyusunan evaluasi jabatan yang menghasilkan informasi faktor jabatan dan job grading para pejabat struktural dan fungsional di lingkungan KESDM dengan menggunakan metode FES telah dilakukan sejak tahun 2008.
- d. Pelaksanaan rekrutmen pegawai secara *online* sejak tahun 2007.
- e. Sejak tahun 2011 dalam pengisian jabatan struktural selain mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki juga dilakukan *assessment Center* oleh Lembaga Independen. Pelaksanaan *assessment Center* juga dilaksanakan kepada para pegawai yang memenuhi persyaratan masuk kedalam jalur karir struktural.
- f. Pemberian kenaikan pangkat Pra TMT sejak 2004, mulai April 2012 dilakukan secara online berbasis web dengan menggunakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan pensiun tepat waktu
- g. Pengembangan kompetensi pegawai melalui penyertaan pendidikan S2/S3 dalam dan luar negeri, penyertaan diklat teknis dan fungsional pada lembaga diklat dalam dan luar negeri, dan penyertaan seminar/*workshop*/studi banding/lokakarya.
- h. Penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai salah satu dasar dalam penghitungan kebutuhan pegawai dan pembinaan pegawai
- i. Penyusunan standar kompetensi jabatan untuk jabatan struktural eselon III dan IV KESDM



- j. Penyusunan Balance Scorecard Kementerian Eselon I, II, III, dan IV
- k. Pembangunan dan pengembangan database pegawai dengan tersediannya Sistem Informasi Pegawai (SIPEG), yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja pegawai, sistem kehadiran pegawai dan database pegawai, Sistem Informasi Dokumentasi dan Tata Naskah Pegawai secara elektronik.
- l. Penegakan disiplin pegawai, pembangunan sistem kehadiran pegawai secara elektronik (*finger print*). Dengan penerapan *finger print* dapat diketahui tingkat kedisiplinan jam kerja pegawai meningkat yang akan berpengaruh kepada produktivitas kerja. Bagi PNS yang melanggar disiplin PNS dijatuhi hukuman sesuai ketentuan yang berlaku. Tersedianya kode etik PNS KESDM dan unit utama
- m. Pembinaan jabatan fungsional Penyelidik Bumi, Pengamat Gunungapi, Inspektur Tambang, Inspektur Migas, Inspektur Ketenagalistrikan, dan jabatan fungsional tertentu lainnya sebagai dasar pembinaan PNS dalam jabatan fungsional tertentu.
- n. Terlaksananya peningkatan penilaian inisiatif anti korupsi yang semula peringkat IX pada tahun 2011 menjadi peringkat V pada tahun 2012 (untuk unit utama di instansi pusat yaitu Sekretariat Jenderal KESDM).
- o. Peningkatan kesejahteraan pegawai, telah diimplementasikannya Pemberian tanda jasa/ penghargaan/kehormatan bagi PNS yang berprestasi kerja luar biasa berupa penganugerahan Bintang Jasa Utama kepada beberapa pejabat struktural eselon I dan II juga Satya Lancana Wirakarya dan Satya Lancana Pembangunan serta penghargaan Dharma Karya kepada pejabat fungsional di lingkungan KESDM yang mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap pemerintah.
- p. Mendapatkan penghargaan BKN Award sebagai pengelola Kepegawaian Instansi Pusat Terbaik pada tahun 2011.