

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH **2024**



**DEPUTI BIDANG
SUMBER DAYA MANUSIA,
TEKNOLOGI, DAN INFORMASI**
Tedi Bharata

KATA PENGANTAR

DEPUTI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA, TEKNOLOGI, DAN INFORMASI

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bagian dari proses pertanggungjawaban kegiatan selama tahun 2024 di lingkungan Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi yang telah ditetapkan sesuai dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja (PK) Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Tahun 2024.

Melalui laporan ini, diharapkan kinerja unit Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi dapat terdokumentasikan dengan baik dan dapat menjadi acuan serta *lesson learned* dalam pencapaian kinerja ke depan.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu pelaksanaan program kerja di lingkungan Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi. Semoga hasil dan capaian tahun 2024 ini dapat menjadi pemacu untuk melakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan di unit Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi pada khususnya dan Kementerian BUMN pada umumnya di periode-periode berikutnya.

Jakarta, 31 Januari 2025
Deputy Bidang Sumber Daya
Manusia Teknologi, dan Informasi



Tedi Bharata

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tugas Pokok dan Fungsi	3
C. Profil Pejabat.....	3
D. Mandat dan Peran Strategis.....	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	7
A. Rencana Strategis 2020 – 2024	7
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	10
BAB III EVALUASI CAPAIAN KINERJA.....	12
A. Evaluasi Kinerja 2024.....	12
BAB IV PROGRAM STRATEGIS	30
A. Tugas Khusus dari Menteri/Wakil Menteri	30
B. Program Strategis Nasional.....	30
C. Inovasi / Program Strategis Lainnya	31
BAB V PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN	36
BAB VI PENUTUP	40
A. Simpulan.....	40
B. Saran dan Perbaikan.....	40
DAFTAR LAMPIRAN	41

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kementerian BUMN adalah bentuk pelaporan akuntabilitas kinerja organisasi yang menggambarkan sejauh mana proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dalam rangka pengelolaan kegiatan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan dapat dipertanggungjawabkan. Melalui LKIP diwujudkan program penguatan akuntabilitas kinerja Kementerian BUMN sesuai dengan amanah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dilatar belakangi oleh pemenuhan atas ketentuan peraturan yang ada serta keinginan kuat untuk mengukur kinerja organisasi secara berkala dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya sebagaimana Surat Keputusan Kementerian BUMN No SK-217/MBU/10/2017 tentang Manajemen Kinerja Organisasi (MKO), maka Kedeputian SDMTI telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kedeputian SDMTI Tahun 2024.

Dalam LKIP Kedeputian SDMTI Tahun 2024 disajikan hasil pengukuran, monitoring dan evaluasi atas pencapaian target-target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024, sehingga dapat lebih memberikan jaminan dalam pengelolaan kegiatan pada periode selanjutnya dan pelaksanaan tindak lanjut yang tepat atas deviasi yang masih ada dari sasaran dan target organisasi.

Era BANI (Brittle, Anxiety, Non-linear, Incomprehensible) menjadi tantangan sekaligus peluang yang mencakup transformasi model bisnis, *managing business portfolio*, digitalisasi dan teknologi, *managing profitability*, restrukturisasi finansial, *social and environment issues*, dan *business integration*. Memperhatikan, peran BUMN sebagai *Value Creator* dan *Agent of Development* untuk memastikan keberlangsungan jangka panjang, maka dalam rangka mendorong transformasi BUMN, Kedeputian Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi memiliki program sebagai berikut yang sejalan dengan prioritas Kementerian BUMN:

Bidang MSDM

1. *Human Capital Strategy and Engagement*
 - a. *Human Capital Architecture*;
 - b. Formulasi Aspirasi Pemegang Saham;
 - c. AKHLAK Culture Journey BUMN;
 - d. Implementasi *Well-being Policy*.
2. *Reward and Performance Management*
 - a. Kajian perhitungan Remunerasi Pengurus BUMN;
 - b. Penetapan Remunerasi Pengurus BUMN.
3. *Learning and Development*
 - a. Top Gun;
 - b. *Business Essential*;
 - c. *Onboarding Commissioner and Onboarding Director*;

- d. *C-School*;
 - e. *BUMN Learning Festival*.
4. *Talent and Succession*
- a. Pelaksanaan *Talent Management* Direksi BUMN;
 - b. Suksesi Pengurus BUMN;
 - c. Rekrutmen Bersama BUMN;
 - d. Bakti Diaspora.
5. *Human Capital Technology & Analytics*
- Optimalisasi Portal *Human Capital* BUMN.

Bidang IT

1. Fungsi Teknologi dan Informasi
- a. Persentase terlaksananya program *e-government* (SPBE)
Mengukur terlaksananya program *e-government* (SPBE) melalui domain kebijakan, domain tata kelola, domain manajemen dan domain layanan SPBE.
2. Fungsi Teknologi
- a. Persentase Penyelesaian Standar *IT Maturity Level* BUMN
Menyusun mekanisme pelaksanaan *assessment IT Maturity Level* BUMN berdasarkan fokus bisnis/klaster BUMN.
 - b. Penyelesaian standar menuju transformasi digital / *Industry 4.0* BUMN
Menyusun pemetaan dan rekomendasi kebijakan untuk pemenuhan *gap* BUMN dalam rangka percepatan transformasi digital.
 - c. Persentase *digital talent* di BUMN
Monitoring dan evaluasi program serta pencapaian *digital talent* BUMN untuk mengakselerasi transformasi digital di BUMN.
3. Fungsi Analisis Ekonomi dan Sektor Industri
- Menyusun rekomendasi kebijakan strategis untuk mendukung pembinaan BUMN yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan serta selaras dengan pencapaian visi dan misi Kementerian BUMN dan didasarkan pada program serta rencana kerja Kementerian BUMN. Rekomendasi kebijakan yang disusun meliputi pelaksanaan program kolaborasi inovasi dan digital BUMN di BUMN dalam rangka mewujudkan prioritas strategis Kementerian BUMN, yaitu kepemimpinan teknologi dan inovasi model bisnis.

Bidang TJSL

1. Fungsi Kebijakan pelaksanaan Program TJSL BUMN
- Penyusunan peraturan-peraturan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Program TJSL BUMN, antara lain:
- a. Penetapan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/03/2023 tentang Program TJSL BUMN.
 - b. Penetapan Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-277/MBU/10/2023 tentang Petunjuk Penyelesaian Piutang dan/atau Pembiayaan Syariah Bermasalah pada Program Pendanaan UMK di BUMN.
 - c. Surat Deputi Bidang SDM, Teknologi dan Informasi Nomor S-93/DSI.MBU/07/2023 tentang Tanggapan atas Rencana Kolaborasi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan PT Pegadaian dalam Penyaluran Program Pendanaan UMK dengan Prinsip Syariah.

- d. Surat Deputy Bidang SDM, Teknologi dan Informasi Nomor S-134/DSI.MBU/10/2023 tentang Penyajian Rencana Kerja dan Anggaran TJSL Tahun 2024.
2. Fungsi Implementasi Program Strategis
Mendorong dan menginisiasi pelaksanaan Program Strategis TJSL BUMN, yaitu:
 - a. Relawan Bakti BUMN.
 - b. Rapat Kerja Forum TJSL.
 - c. Mudik Bersama 2023.
 - d. Penyusunan *Environment, Social and Governance* (ESG) Report 2022.
 - e. *Workshop* SROI.
 - f. Penanaman Pohon 2023.
 - g. Kerja Sama Program Pendanaan UMK.
3. Fungsi Digitalisasi TJSL BUMN
Pembuatan Portal TJSL BUMN dalam mendukung implementasi digitalisasi atau penyampaian Data TJSL BUMN secara elektronik.

B. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/03/2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia, teknologi, dan informasi badan usaha milik negara.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia, teknologi, informasi, dan tanggung jawab sosial badan usaha milik negara;
2. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia, teknologi, dan tanggung jawab sosial badan usaha milik negara;
3. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang manajemen sumber daya manusia, teknologi, informasi, dan tanggung jawab sosial badan usaha milik negara; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

C. Profil Pejabat

Bapak Tedi Bharata, lahir pada tanggal 31 Mei 1983, dengan latar belakang pendidikan Sarjana di Bidang Komputer dan Sistem Manajemen Informasi dari Universitas Pelita Harapan pada tahun 2005 serta menyelesaikan Master of Public Administration di Columbia University pada tahun 2016.

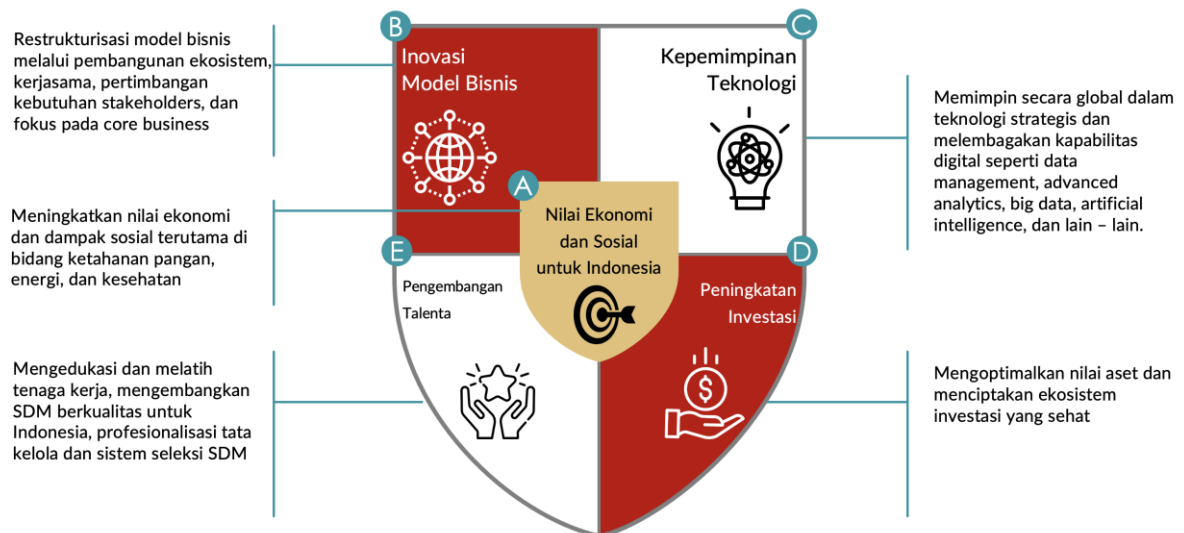
Ditunjuk sebagai Deputy Bidang Sumber Daya Manusia BUMN, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN sejak 5 Agustus 2021 berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 112/TPA Tahun 2021 tentang Pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian BUMN.

Karir sebelum menjabat sebagai Deputy Bidang Sumber Daya Manusia BUMN, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN, antara lain menjabat sebagai Staf Khusus V Menteri BUMN (2021), *Vice President Office of The Board* MIND ID (2019-2020) dan *Investment Planning Manager – Telematic Industry* Badan Koordinasi Penanaman Modal (2016 - 2019).

D. Mandat dan Peran Strategis

Sepanjang periode 2020 – 2024, kebijakan dan strategi Kementerian BUMN diarahkan untuk mendukung peningkatan nilai portofolio BUMN yang target akhirnya adalah meningkatkan kontribusi BUMN kepada negara dan mendorong BUMN untuk berkontribusi optimal pada pembangunan ekonomi nasional. Untuk mencapainya, Kementerian BUMN telah menetapkan 5 (lima) prioritas kerja Kementerian BUMN dimana Deputy SDMTI dengan susunan organisasi di bawahnya memiliki kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, atas pencapaian kelima prioritas kerja tersebut.

Prioritas Kementerian BUMN 2019-2024



Gambar 1. 1
Prioritas Kerja Kementerian BUMN

1. Nilai Ekonomi dan Sosial untuk Indonesia

Arahan kebijakan dan strategi Kementerian BUMN agar BUMN dapat maksimal terhadap prioritas untuk meningkatkan nilai ekonomi dan dampak sosial untuk Indonesia yaitu melalui pelaksanaan TSJL yang mencapai TPB / SDG's dan berpedoman pada ISO 26000.

Keasdepan TJSL bersama BUMN mendukung program-program pemerintah dan akan berupaya untuk memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan nilai ekonomi dan dampak sosial untuk Indonesia.

Adapun strategi Asdep Bidang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) untuk pelaksanaan TJSL ke depan yang berpedoman pada ISO 26000 guna mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan adalah:

1. Memberikan pemahaman dan mensosialisasikan kepada BUMN ataupun internal Kementerian BUMN terkait Grand Design program TJSL yang telah disusun agar semua pihak dapat memahami dengan baik dalam mengimplementasikan berpedoman pada ISO 26000 dan pencapaian sasaran TPB / SGD's.
2. Berkoordinasi dengan semua pihak yang berkaitan untuk optimalisasi dan efektifitas pengelolaan program TJSL untuk mencapai target TPB / SDG's.
3. Menyelesaikan permasalahan Program Kemitraan.
4. Mendorong peningkatan kontribusi BUMN dalam pencapaian target TPB / SGD's.
5. Mendorong peningkatan pelaporan program TJSL BUMN yang berkelanjutan kepada *stakeholders*.

2. Inovasi Model Bisnis

Kebijakan yang dikeluarkan atas inisiatif Deputy SDMTI secara tidak langsung dapat berpengaruh pada Inovasi Model Bisnis di BUMN. Misalnya melalui pelaksanaan pengembangan bagi Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN. Dengan mengikuti program pengembangan, dapat mendorong para Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas untuk menciptakan/menemukan ide baru yang dapat menjawab tantangan perusahaan saat ini dan menjadikan hal tersebut sebagai model bisnis baru. Inovasi Model Bisnis juga dapat tercipta dengan pemanfaatan teknologi terkini.

3. Kepemimpinan Teknologi

Dalam rangka menjalankan program prioritas Kementerian BUMN terkait kepemimpinan teknologi, Deputy SDMTI bersama Asdep Bidang TI mengimplementasikan strategi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan tata kelola Teknologi Informasi melalui peningkatan *IT Maturity Level*, baik di Kementerian BUMN maupun BUMN.
- b. Mengkoordinasikan layanan Teknologi Informasi bersama unit kerja terkait untuk mengoptimalkan proses bisnis di Kementerian BUMN.
- c. Meningkatkan pemanfaatan bersama penemuan inovasi teknologi untuk pengembangan model bisnis inti BUMN.
- d. Meningkatkan kesiapan BUMN dalam menghadapi era disrupsi teknologi pada industri 4.0.
- e. Mengembangkan dan melembagakan teknologi/kapabilitas digital pada skala lebih luas.
- f. Agar kajian yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan serta selaras dengan pencapaian visi dan misi Kementerian BUMN, maka topik kajian didasarkan pada program dan rencana kerja Kementerian BUMN.
- g. Menjalinkan kerja sama dengan institusi lain untuk melakukan Riset Bersama (*Joint Research*) sebagai wahana membangun eksistensi organisasi dan meningkatkan kualitas hasil riset.

4. Peningkatan Investasi

Program-program yang dijalankan di lingkup unit Deputy SDMTI berkontribusi cukup tinggi pada *Intangible Asset* (SDM/Human Capital) yang dimiliki oleh BUMN. Ketika program Deputy SDMTI (*BUMN Centre of Excellence*, kesetaraan gender, SDGs, dan lain sebagainya) berjalan sesuai dengan rencana, BUMN akan memiliki daya tarik dan

daya saing yang lebih tinggi, baik secara nasional maupun global, sehingga dapat meningkatkan kecenderungan para investor untuk menempatkan investasi di BUMN.

5. Pengembangan Talenta

Dalam rangka menjalankan program prioritas Kementerian BUMN terkait pengembangan talenta, Deputi SDMTI bersama Asdep MSDM mengimplementasikan strategi **Transformasi Human Capital** melalui *Human Capital Architecture*. Transformasi *Human Capital* yang akan dilakukan tersebut terdiri dari 7 (tujuh) elemen arsitektur, yaitu: Core Values, *EVP & Employer Branding*, *Talent & Succession Managament*, *Learning & Development System*, *Reward & Performance Management*, *Human Capital Technology* dan *Human Capital Data & Analytics*.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis 2020 – 2024

Dalam rangka meningkatkan keunggulan dan daya saing BUMN, memaksimalkan kontribusi BUMN terhadap pembangunan ekonomi berkelanjutan serta menjadikan BUMN sebagai pabrik talenta, Deputy SDMTI menetapkan 4 (empat) sasaran strategis yang berpedoman pada rencana strategis Kementerian BUMN dan dituangkan dalam Rencana Strategis Kedeputan SDMTI Tahun 2020-2024. Sasaran strategis tersebut meliputi:

*Tabel 2. 1
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Deputy SDMTI*

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1.	Sasaran Strategis 1: Menciptakan SDM yang unggul dan profesional	IKU 1: Rasio keterwakilan perempuan dalam BOD/BOC BUMN.
		IKU 2: Produktivitas tenaga kerja BUMN
		IKU 3: Terlaksananya program transformasi sesuai formulasi elemen <i>Human Capital Architecture</i>
2.	Sasaran Strategis 2 : Menciptakan organisasi yang kuat, sehat dan akuntabel	IKU 1: Peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi (SPBE)
		IKU 2: Presentase capaian roadmap TI.
3.	Sasaran Strategis 3 : Meningkatkan Daya Saing BUMN	IKU 1 : Perbaikan INDI 4.0 (Indonesia <i>Industry 4.0 Readiness Index</i>) pada BUMN
		IKU 2 : Pembentukan BUMN <i>Center of Excellence (BCoE)</i>
4.	Sasaran Strategis 4: Kontribusi BUMN untuk kemanfaatan sosial masyarakat	IKU 1: Jumlah dana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan yang disalurkan
		IKU 2: Tingkat kolektibilitas pengembalian pinjaman Mitra Binaan
		IKU 3: Jumlah peserta vokasi dan program magang bersertifikasi KBUMN dan BUMN (Program Strategis Nasional)

Target kinerja masing-masing IKU untuk tahun 2020 – 2024 digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2. 2
Target Kinerja per IKU Deputy SDMTI Tahun 2020 - 2024

No	Sasaran Strategis	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
PIC: Asdep Bidang Manajemen SDM						
1.	Sasaran Strategis 1: Menciptakan SDM yang unggul dan professional					
	IKU 1: Rasio keterwakilan perempuan dalam BOD/BOC BUMN.	9%	10%	11%	13%	15%
	IKU 2: Produktivitas tenaga kerja BUMN	Rp3,07 Milyar/Org	Rp3,16 Milyar/Org	Rp3,25 Milyar/Org	Rp3,35 Milyar/Org	Rp3,45 Milyar/Org
	IKU 3: Terlaksananya program transformasi sesuai formulasi elemen <i>HC Architecture</i>	Core Values, EVP & Employer Branding, Talent & Succession Management	Learning & Development, Reward & Performance Management	HC Technology	HC Data & Analytics	Harmonisasi seluruh elemen HC arsitektur
PIC: Asdep Bidang Teknologi Informasi						
2.	Sasaran Strategis 2 : Menciptakan organisasi yang kuat, sehat dan akuntabel					
	IKU 1: Peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi (SPBE)	3 poin	3,1 poin	3,2 poin	3,3 poin	3,4 poin
	IKU 2: Presentase capaian roadmap TI	25%	50%	70%	80%	85%
3	Sasaran Strategis 3 : Meningkatkan Daya Saing BUMN					
	IKU 1 : Perbaikan INDI 4.0 (Indonesia <i>Industry 4.0 Readiness Index</i>) pada BUMN	5 BUMN	12 BUMN	12 BUMN	12 BUMN	12 BUMN
	IKU 2 : Pembentukan BUMN <i>Center of Excellence (BCoE)</i>	10%	40%	70%	100%	100%
PIC: Asdep Bidang TJSL						
4	Sasaran Strategis 4: Kontribusi BUMN untuk kemanfaatan sosial masyarakat					
	IKU 1: Jumlah dana Program Kemitraan dan Bina	Rp4,2 Triliun	Rp4,53 Triliun	Rp4,89 Triliun	Rp5,29 Triliun	Rp5,71 Triliun

No	Sasaran Strategis	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
	Lingkungan yang disalurkan					
	IKU 2: Tingkat kolektibilitas pengembalian pinjaman Mitra Binaan (skor)	2	2	2	2	2
	IKU 3: Jumlah peserta vokasi dan program magang bersertifikasi KBUMN dan BUMN (Program Strategis Nasional)	1.000 orang	1.500 orang	2.000 orang	2.500 orang	3.000 orang
	IKU 1: Pelaksanaan Program TJSL yang berfokus pada pencapaian TPB / SDG's dan berpedoman ISO 26000	108 BUMN	108 BUMN	108 BUMN	108 BUMN	108 BUMN

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Pada tahun 2024, terdapat penyesuaian Perjanjian Kinerja sebagaimana kebijakan Biro Kepegawaian dan Organisasi bahwa:

- Sasaran Strategis pada level Menteri, Eselon I, dan Eselon II tidak boleh sama. Biro Kepegawaian dan Organisasi mengarahkan agar Perjanjian Kinerja yang disusun tetap harus memperhatikan Rencana Strategis Tahun 2020 - 2024 serta *cascading* dari level Menteri hingga level Eselon II;
- Sasaran Strategis pada level Eselon II harus mendukung ketercapaian Sasaran Strategis pada level Eselon I; dan
- Sasaran Strategis pada level Eselon I harus mendukung ketercapaian Sasaran Strategis pada level Menteri.

Adapun Perjanjian Kinerja Deputy SDMTI Tahun 2024 yang telah dilakukan penyesuaian adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 3
Perjanjian Kinerja Deputy SDMTI Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Mendorong keterwakilan Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent	Rasio keterwakilan Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent BUMN	Persentase	19
2.	Meningkatkan kapasitas dan kinerja SDM BUMN	Rasio jumlah Direksi BUMN yang berasal dari Talent Pool	Persentase	83
3.	Kontribusi BUMN sebagai Agen Pembangunan Nasional	Kontribusi BUMN melalui program TJSL kepada 3 (tiga) bidang prioritas yaitu Pendidikan, Lingkungan dan Pengembangan UMK	Persentase	60% dari total anggaran CID (Non PUMK)
		Kontribusi program TJSL yang sesuai Creating Share Value (CSV)	Rp Miliar	Min Rp66 M
		Nilai Pendanaan UMK yang akan disalurkan kepada UMK	Rp Miliar	Min Rp500 M
4.	Meningkatnya penerapan digitalisasi proses bisnis di Kementerian BUMN	Indeks <i>self assessment e-government</i> (SPBE)	Indeks	4,00
5.	Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN	Persentase Evaluasi atas Roadmap pemenuhan gap dalam transformasi digital/industry 4.0 BUMN	Persentase	80
6.	Meningkatkan Kualitas Reformasi	Persentase Realisasi Anggaran	Persentase	97

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
	Birokrasi di Deputi Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi	Nilai Self Assessment SAKIP	Skor	80

BAB III

EVALUASI CAPAIAN KINERJA

A. Evaluasi Kinerja 2024

Secara umum kinerja Deputy SDMTI pada tahun 2024 tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dari skor capaian kinerja yaitu sebesar 105% (kategori Sangat Memuaskan). Peningkatan kinerja Deputy SDMTI antara lain disebabkan karena adanya kerja sama dan kolaborasi antar tim serta dukungan pimpinan. Dengan peran strategis yang diemban oleh Deputy SDMTI, dukungan pimpinan merupakan hal penting dalam ketercapaian target-target unit, baik secara individual maupun dalam skala organisasi.

Tabel 3. 1
Capaian Kinerja MSDM 2019 – 2023

No	Tahun	Target Kinerja	Realisasi
1	2020	100	101%
2	2021	100	101,53%
3	2022	100	107,6%
4	2023	100	99,69%
5	2024	100	105%

Capaian tahun 2024 menunjukkan bahwa seluruh tim di unit Deputy SDMTI memiliki semangat yang sama untuk mencapai sasaran strategis Deputy SDMTI Tahun 2025 yaitu menciptakan SDM yang unggul dan profesional, meningkatkan keunggulan dan daya saing BUMN serta memaksimalkan kontribusi BUMN terhadap pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Dari sisi SDM/Human Capital, hampir seluruh program yang menjadi IKU tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Program-program yang diinisiasi masih terus berjalan secara berkesinambungan dan terus dilakukan penyempurnaan berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan. Dari sisi TI, hampir seluruh program yang menjadi IKU tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Capaian ini merupakan salah satu indikator yang menunjukkan bahwa kepemimpinan teknologi dalam rangka mencapai peningkatan daya saing BUMN dapat terlaksana sesuai dengan harapan pada tahun 2025. Adapun dari sisi kemanfaatan sosial masyarakat, kontribusi BUMN dalam pencapaian TPB/SDGs sudah sesuai dengan fokus prioritas yang ditetapkan. Mengingat hal ini merupakan komitmen yang disepakati berbagai negara, fokus pelaksanaan dituangkan dalam penyusunan RKA TJSL BUMN setiap tahun.

Pencapaian Kinerja Deputy SDMTI terhadap IKU sepanjang tahun 2024, secara rinci adalah sebagai berikut:

Sasaran Strategis 1:

Mendorong keterwakilan Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent

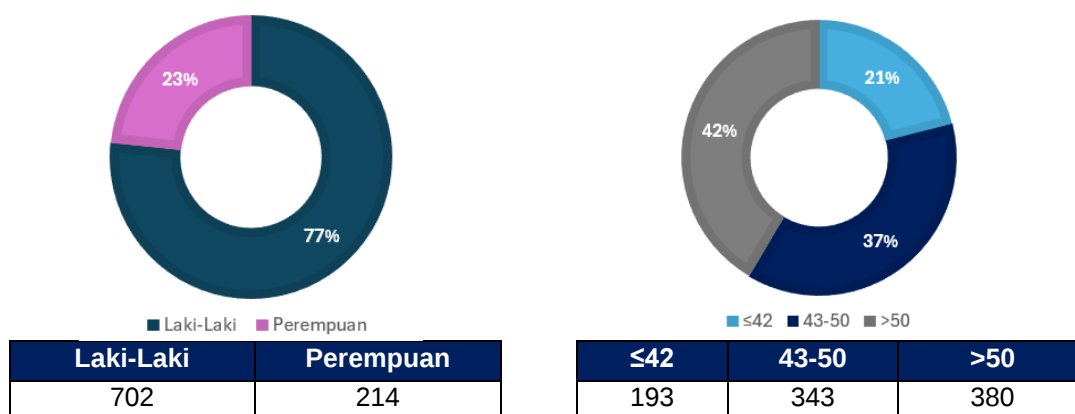
1. Rasio keterwakilan Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent BUMN

Menteri BUMN menargetkan keterwakilan Talenta Muda dalam jajaran Direksi BUMN dengan tujuan untuk memberikan kesempatan bagi generasi muda dalam memimpin serta menggerakkan kemajuan dan transformasi di BUMN sehingga mampu menjawab tuntutan dunia usaha yang semakin kompetitif.

Pada tahun 2024, pemenuhan *Talent Pool* Direksi BUMN secara berkala telah dilakukan oleh Kementerian BUMN. Pada tahun 2024, melalui surat Deputy Bidang SDM dan Teknologi Informasi Kementerian BUMN Nomor S-157/DSI.MBU/12/2023 tanggal 1 Desember 2023 hal *Updating Talent Pool* Kementerian BUMN, maka BUMN diminta kembali untuk mengusulkan dan menominasikan Top 20% Talent BoD-1 kepada Kementerian BUMN.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap daftar talenta yang dikirimkan oleh BUMN kepada Kementerian BUMN, diketahui bahwa jumlah talenta BUMN tahun 2024 adalah sebanyak 916 orang, dengan detail berdasarkan jenis kelamin dan usia sebagai berikut:

Gambar 3. 1
Demografi Talenta BUMN 2024



Pada tahun 2024, target pemenuhan talenta muda tahun 2024 adalah sebesar 20% dan berdasarkan usulan Cluster Nominated Talent yang disampaikan ke Kementerian BUMN, total terdapat 193 orang talenta muda (21,06%) dari total 916 orang *Cluster Nominated Talent*. Keberhasilan pencapaian target ini salah satunya merupakan kontribusi dari peningkatan *awareness & commitment* masing-masing BUMN dalam pengembangan talenta muda secara *multilayers*.

Tabel 3. 2
Realisasi IKU Talenta Muda dalam Nominated Talent BUMN per Triwulan

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi			
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Rasio Talenta Muda dalam Nominated Talent BUMN	-	-	-	20%	-	22%	19%	21,06%

Analisis Efisiensi Sumber Daya

Saat ini merupakan era pemimpin muda untuk menentukan dan membangun *roadmap* BUMN di masa depan. Para milenial BUMN harus memiliki inovasi yang baik, menjadi inspirator, serta menjadi penggerak kemajuan dan transformasi BUMN. Oleh karena itu, keterwakilan talenta muda pada Direksi BUMN menjadi perhatian khusus Kementerian BUMN.

Talenta muda Indonesia khususnya talenta BUMN, perlu diberikan kesempatan lebih untuk menjadi pemimpin di BUMN. Namun, kesempatan untuk menduduki posisi pimpinan BUMN tersebut juga harus selaras dengan kompetensi yang mumpuni, demi mendukung transformasi BUMN yang berkelanjutan. Kementerian BUMN memberikan *affirmative action*, yaitu keberpihakan yang jelas agar tercipta kepemimpinan muda yang amanah, profesional dan tangguh.

Sasaran Strategis 2: Meningkatkan kapasitas dan kinerja SDM BUMN

1. Rasio Jumlah Direksi BUMN yang berasal dari *Talent Pool*

Penjabaran realisasi Rasio Jumlah Direksi BUMN yang berasal dari *Talent Pool* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Realisasi IKU Rasio Jumlah Direksi BUMN yang berasal dari *Talent Pool*

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi			
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Rasio Jumlah Direksi BUMN yang berasal dari <i>Talent Pool</i>	-	-	-	83%	69%	85%	74%	74%

Kementerian BUMN melalui Deputy SDMTI dan Keasdepan Bidang Manajemen SDM BUMN memiliki peran strategis dalam memastikan tata kelola perusahaan yang baik serta peningkatan kualitas kepemimpinan di lingkungan BUMN. Salah satu inisiatif utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah dengan mengembangkan dan mengelola *talent pool* sebagai sumber dalam pemenuhan kebutuhan talenta Direksi BUMN.

Sebagai bagian dari upaya peningkatan tata kelola dan transformasi SDM BUMN, Keasdepan Bidang Manajemen SDM BUMN secara aktif melakukan proses verifikasi dan seleksi terhadap talenta BUMN dalam *talent pool* yang memenuhi kriteria untuk dapat direkomendasikan untuk menduduki jabatan sebagai Direksi BUMN.

Berdasarkan data tahun 2024, rasio jumlah pengangkatan Direksi BUMN yang berasal dari *talent pool* sebesar 74%. Angka tersebut didapatkan dari jumlah pengangkatan Direksi BUMN pada 41 BUMN sebanyak 87 pengangkatan, dimana 64 pengangkatan Direksi BUMN merupakan talenta yang berasal dari *talent pool*.

Berdasarkan data tersebut, rasio jumlah pengangkatan Direksi BUMN yang berasal dari *talent pool* menunjukkan penurunan tren dibandingkan dengan rasio jumlah pada tahun sebelumnya. Penurunan persentase rasio jumlah pengangkatan Direksi BUMN yang berasal dari *talent pool* dikarenakan beberapa hal antara lain adanya ketidakcocokan posisi jabatan Direksi yang lowong dengan ketersediaan talenta yang ada, talenta yang ada belum siap untuk menduduki jabatan Direksi (berdasarkan hasil Uji Kelayakan dan Kepatutan (UKK) serta penilaian lainnya).

Untuk dapat meningkatkan rasio jumlah pengangkatan Direksi BUMN yang berasal dari *talent pool*, kedepannya diharapkan talenta-talenta yang masuk ke dalam *talent pool* dapat diberikan pengembangan dari sisi *leadership*, pendalaman *knowledge* agar talenta-talenta tersebut lebih siap ketika dilakukan UKK. Selain itu, Keasdepan Bidang Manajemen SDM BUMN akan mulai memetakan talenta yang masuk dalam *talent pool* dengan posisi jabatan Direksi yang kosong. Hal ini untukantisipasi ketersediaan talenta di bidang tertentu.

Upaya lainnya yang akan dilakukan adalah dengan mempersiapkan talenta BUMN yang akan masuk ke dalam *talent pool* memiliki kompetensi dan kualifikasi yang lebih sesuai dan cocok dengan posisi jabatan Direksi yang lowong, dengan berkoordinasi dan memberikan arahan strategis kepada mitra Kementerian BUMN dalam hal ini FHCI dan BSE untuk melaksanakan program pengembangan kompetensi talenta Direksi BUMN.

Upaya penyusunan *long list* dan *short list* kandidat calon Direksi BUMN sebagai daftar opsi kandidat calon Direksi BUMN yang berasal dari *talent pool* juga akan terus dilakukan, sehingga pimpinan dapat menerima informasi terkait kandidat yang berasal dari *talent pool* dan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan suksesi Direksi BUMN.

Analisis Efisiensi Sumber Daya

Pengelolaan sumber daya yang efisien merupakan salah satu kunci dalam proses manajemen suksesi Direksi BUMN, khususnya pada proses pengangkatan Direksi BUMN.

Pada tahun 2024, rasio jumlah pengangkatan Direksi BUMN yang berasal dari *talent pool* mencapai 74% yang mencerminkan belum optimalnya pemanfaatan sumber daya dalam proses manajemen suksesi Direksi BUMN.

Belum optimalnya pemanfaatan sumber daya dalam proses manajemen suksesi Direksi BUMN dikarenakan belum tercapainya target realiasi Rasio Jumlah Direksi BUMN yang berasal dari Talent Pool, oleh karena itu perlu adanya optimalisasi efisiensi sumber daya diantaranya pada beberapa aspek:

1. Efisiensi Waktu dan Biaya

Dengan memanfaatkan *Talent Pool*, Kementerian BUMN, khususnya Kedeputan SDMTI dan Keasdepan Bidang MSDM BUMN mampu mengurangi waktu dan biaya yang biasanya dikeluarkan dalam proses rekrutmen eksternal. *Talent Pool* telah menyediakan kandidat yang telah melalui proses seleksi, nominasi dan asesmen talenta oleh BUMN dan *Cluster Talent Committee*, sehingga mengurangi kebutuhan untuk melakukan proses seleksi, nominasi, dan asesmen secara mandiri.

2. Optimalisasi Sumber Daya Manusia

Talent Pool memungkinkan Kementerian BUMN untuk memanfaatkan talenta yang telah dinominasikan oleh BUMN dan CTC. Kandidat dalam *Talent Pool* telah melalui berbagai program pengembangan yang terstruktur dan *assessment* yang ketat, sehingga memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi dan kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria untuk dapat menduduki jabatan sebagai Direksi BUMN. Hal ini mengurangi risiko kegagalan dalam proses rekrutmen dan meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam pengangkatan Direksi.

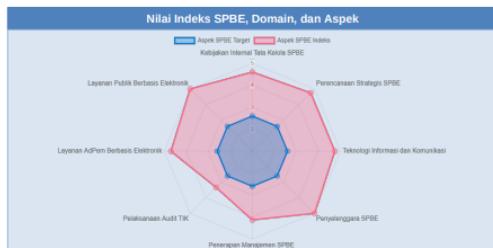
Sasaran Strategis 3 : Meningkatkan penerapan digitalisasi proses bisnis di Kementerian BUMN

Indeks self assessment e-government (SPBE)

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE.

INDEKS SPBE – KEMENTERIAN BADAN USAHA MILIK NEGARA

4,64
(Memuaskan)



Nama Indeks	Nilai 2024
SPBE	4,64
Domain Kebijakan SPBE	4,60
Kebijakan Internal Tata Kelola SPBE	4,60
Domain Tata Kelola SPBE	4,80
Perencanaan Strategis SPBE	4,75
Teknologi Informasi dan Komunikasi	4,75
Penyelenggara SPBE	5,00
Domain Manajemen SPBE	3,91
Penerapan Manajemen SPBE	4,13
Audit TIK	3,33
Domain Layanan SPBE	4,82
Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	4,70
Layanan Publik Berbasis Elektronik	5,00

Untuk memastikan pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah (IPPD) selaras dengan prinsip terintegrasi dan terpadu, maka IPPD diharapkan menerapkan unsur-unsur SPBE sesuai dengan kerangka kerja Tata Kelola SPBE dan Manajemen SPBE agar penerapan SPBE dapat berjalan efektif, efisien, dan berkesinambungan, serta dapat menghasilkan layanan SPBE yang berkualitas dan optimal.

Untuk mengukur perkembangan penerapan SPBE di Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) bersama Tim Koordinasi SPBE Nasional melaksanakan Pemantauan dan Evaluasi SPBE. Pada tahun 2023, telah dilaksanakan Pemantauan SPBE dengan menggunakan instrumen sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan

dan Evaluasi SPBE dan Pedoman Menteri PAN-RB nomor 6 tahun 2023 tentang Tata Cara Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Evaluasi SPBE ini merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan SPBE di Instansi Pemerintah untuk menghasilkan suatu nilai Indeks SPBE yang menggambarkan tingkat kematangan (*maturity level*) dari pelaksanaan SPBE di Instansi Pemerintah.

Ada 3 (tiga) unsur penting dalam penerapan SPBE tersebut, yaitu: Penyelenggaraan pemerintahan merupakan unsur tata kelola dari birokrasinya, keandalan Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai pengungkit (*enabler*) dalam pelaksanaannya, dan yang terakhir adalah kemudahan layanan pemerintah yang diberikan kepada pengguna, sesuai tugas dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan Keputusan Menteri PAN RB Nomor 663 tahun 2024 tentang Hasil Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah tahun 2024, Kementerian BUMN mendapat **Skor 4,64** dengan predikat Memuaskan sehingga IKU Indeks E-Government (SPBE) mencapai **116%** (dari target 4,00).

Secara umum Indeks (skor) SPBE Kementerian BUMN di atas rata-rata SPBE Kementerian. Adapun dari nilai indeks tersebut mencerminkan tingkat kematangan penerapan SPBE yang ditinjau dari kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE.

Berikut perbandingan realisasi nilai peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi / Indeks E-Government (SPBE) Kementerian BUMN tahun 2024 sesuai dengan Renstra Kementerian BUMN tahun 2020-2024 adalah:

Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Target 2024	Capaian 2024
3,32 Poin	2,16 Poin	3,84 Poin	4,41 Poin	4,64 Poin	4,00 Poin	116%

Penjelasan Realisasi Kinerja:

- 1) Realisasi tahun 2020 merupakan hasil *self assesment* Kementerian BUMN.
- 2) Realisasi tahun 2021 merupakan hasil validasi Kementerian PAN-RB berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 59 tahun 2020.
- 3) Realisasi tahun 2022 merupakan hasil validasi Kementerian PAN-RB berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 59 tahun 2020.
- 4) Realisasi tahun 2023 merupakan hasil validasi Kementerian PAN-RB berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 59 tahun 2020 dan Pedoman Menteri PAN-RB nomor 6 tahun 2023 tentang Tata Cara Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
- 5) Realisasi tahun 2024 merupakan hasil validasi Kementerian PAN-RB berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 59 tahun 2020 dan Pedoman Menteri PAN-RB nomor 3 tahun 2024 tentang Tata Cara Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Analisis Efisiensi Sumber Daya

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada penggunanya. Penerapan SPBE dapat memperbaiki tata kelola pemerintahan, sehingga dapat menghemat sumber daya berupa biaya/belanja (konsumsi, kertas, perjalanan dinas dst), waktu yang digunakan dalam proses pembahasan juga lebih efisien. Berikut adalah beberapa dampaknya :

1. Pengurangan Biaya Operasional
SPBE Kementerian BUMN dapat mengurangi biaya operasional organisasi dengan mengurangi ketergantungan pada proses manual dan kertas. Dengan mengotomatisasi proses administrasi dan komunikasi, pemerintah dapat mengurangi biaya yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, pemrosesan dokumen, dan pengiriman layanan.
2. Penyederhanaan Proses Administrasi
SPBE Kementerian BUMN membantu dalam menyederhanakan proses administrasi pemerintah dengan menghilangkan banyak dari prosedur manual yang memakan waktu, sehingga lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugas administratif tidak hanya di masing-masing unit kerja namun juga antar unit kerja, seperti manajemen kepegawaian, pelayanan kepada stakeholder, dan lain sebagainya.
3. Peningkatan Aksesibilitas Layanan
SPBE Kementerian BUMN memungkinkan organisasi untuk menyediakan layanan publik secara online, yang dapat diakses oleh publik secara mudah dari mana saja dan kapan saja. Hal ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan bagi publik, tetapi juga mengurangi beban administratif bagi pemerintah.
4. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik
Dengan adanya SPBE Kementerian BUMN, organisasi memiliki akses yang lebih baik ke data yang relevan dan akurat untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Analisis data yang lebih canggih dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi tren, memprediksi kebutuhan, dan mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien.

5. Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas
SPBE Kementerian BUMN dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas organisasi dengan memungkinkan akses publik yang lebih luas ke informasi tentang keputusan dan kegiatan pemerintah, sehingga dapat membantu dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan meningkatkan partisipasi publik dalam proses pengambilan keputusan.
6. Peningkatan Efisiensi Layanan Publik
Dengan adanya SPBE Kementerian BUMN, layanan publik dapat disediakan dengan lebih cepat dan efisien. Proses yang lebih efisien dalam pengelolaan data, pemrosesan aplikasi, dan lain sebagainya.

Hal-Hal/Program yang telah dilakukan dalam pencapaian Target Tahun 2024

Nilai realisasi yang lebih tinggi dikarenakan terdapat peningkatan di semua Domain, yaitu Domain Kebijakan, Domain Layanan SPBE, Domain Manajemen dan Domain Tata Kelola SPBE. Jika dibandingkan dengan pencapaian tahun 2023, maka Indeks SPBE Kementerian BUMN meningkat sebesar 10,52% (dari 4,41 poin ke 4,64 poin).

Peningkatan dari tahun sebelumnya salah satunya disebabkan oleh peningkatan signifikan dari Domain Tata Kelola SPBE dan Domain Manajemen SPBE. Adapun beberapa hal ataupun program yang dilakukan oleh Kementerian BUMN dalam Indeks *E-Government* (SPBE) pada tahun 2024, yaitu:

Domain Kebijakan

1. Kementerian BUMN telah menetapkan kebijakan internal sebagai dasar penyelenggaraan SPBE di Kementerian BUMN, kebijakan ini diselaraskan dengan amanat dalam Perpres 95 Tahun 2018 tentang SPBE yaitu Penetapan Keputusan Menteri BUMN No. SK-41/MBU/S/06/2023 tentang Penyelenggaraan SPBE.
2. Selain itu Kementerian BUMN juga melakukan review dan evaluasi atas kebijakan terkait SPBE, meliputi :

a. Tim Koordinasi SPBE

Dalam rangka pengarah, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang terpadu di Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) serta melakukan koordinasi dengan Tim Koordinasi SPBE Nasional untuk pelaksanaan SPBE yang melibatkan lintas instansi, perlu membentuk Tim Koordinasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kementerian Badan Usaha Milik Negara sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Adapun dalam pelaksanaan penyelenggaraan SPBE Tahun 2024 telah ditetapkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara tentang Tim Koordinasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-53/MBU/S/06/2024. Tim Koordinasi tersebut memiliki tugas dan peran sebagai berikut:

- 1) Tim Pengarah, memiliki tugas meliputi:
 - a) Melakukan koordinasi dan menetapkan kebijakan SPBE Kementerian BUMN;

- b) Memberikan arahan dalam pelaksanaan SPBE Kementerian BUMN untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel serta meningkatkan efisiensi dan keterpaduan penyelenggara SPBE;
 - c) Memberikan arahan dalam melakukan penguatan tata kelola SPBE Kementerian BUMN, pengembangan pelayanan publik terpadu, pembangunan fondasi TIK, dan pembangunan SDM yang kompeten dan inovatif;
 - d) Memfasilitasi perencanaan dan implementasi inisiatif program dan kegiatan SPBE Kementerian BUMN;
 - e) Memfasilitasi penerapan tata kelola dan manajemen SPBE Kementerian BUMN;
 - f) Memonitor dan mengevaluasi penerapan SPBE Kementerian BUMN secara berkala; dan
 - g) Melakukan perbaikan dan pengembangan atas hasil rekomendasi evaluasi penerapan SPBE Kementerian BUMN.
- 2) Tim Kerja, memiliki tugas meliputi:
- a) Melakukan koordinasi penerapan kebijakan SPBE Kementerian BUMN;
 - b) Melakukan koordinasi layanan pemerintahan;
 - c) Melakukan koordinasi dengan Tim Koordinasi SPBE Nasional dalam pelaksanaan SPBE yang melibatkan lintas instansi; dan
 - d) Mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan SPBE Kementerian BUMN.
- 3) Kelompok kerja, memiliki tugas meliputi:
- a) Melakukan penyelenggaraan dan penerapan domain kebijakan, tata kelola, manajemen dan layanan SPBE Kementerian BUMN;
 - b) Melakukan perencanaan strategis dalam penerapan domain kebijakan, tata kelola, manajemen dan layanan SPBE Kementerian BUMN;
 - c) Melakukan koordinasi penyelenggaraan domain kebijakan, tata kelola, manajemen dan layanan SPBE Kementerian BUMN;
 - d) Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan domain kebijakan, tata kelola, manajemen dan layanan SPBE Kementerian BUMN;
 - e) Melaksanakan koordinasi, ketatausahaan, pembinaan dan pengendalian terhadap program, kegiatan dan administrasi pelaksanaan domain kebijakan, tata kelola, manajemen dan layanan SPBE Kementerian BUMN;
 - f) Membantu mengumpulkan data dan dokumen pendukung dalam pelaksanaan domain kebijakan, tata kelola, manajemen dan layanan SPBE Kementerian BUMN; dan
 - g) Menghimpun laporan pelaksanaan SPBE dari kelompok kerja sebagai bahan laporan pelaksanaan domain kebijakan, tata kelola, manajemen dan layanan SPBE Kementerian BUMN.

b. Tim Asesor Internal SPBE

Dalam rangka proses penilaian mandiri untuk mengukur tingkat penerapan SPBE di lingkungan Kementerian BUMN sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 59 tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, perlu membentuk Tim Asesor Internal Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kementerian Badan Usaha Milik Negara (“Tim Asesor Internal”). Tim Asesor Internal dimaksud melibatkan Inspektorat dan beberapa perwakilan unit kerja sebagai asesor yang melakukan penilaian sebelum dilakukan verifikasi informasi oleh Tim Asesor Eksternal atas penerapan SPBE di Kementerian BUMN. Dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja Tim Asesor Internal, ditetapkan susunan keanggotaan Tim SPBE sebagaimana Keputusan Menteri BUMN nomor SK-54/MBU/S/06/2023 tentang Tim Asesor Internal Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Kementerian Badan Usaha Milik Negara tanggal 4 Mei 2023.

c. Perubahan Kedua atas Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-145/MBU/05/2021 tentang Master Plan Teknologi Informasi Kementerian BUMN Tahun 2021-2024

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Pasal 11 disampaikan bahwa Arsitektur SPBE instansi pusat berpedoman pada Arsitektur SPBE Nasional yang telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 132 Tahun 2022 tentang Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional dan disosialisasikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) pada tahun 2023.

Kementerian BUMN telah menetapkan Arsitektur SPBE melalui Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-63/MBU/S/07/2022 tentang Perubahan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-145/MBU/05/2021 tentang Master Plan Teknologi Informasi Kementerian Badan Usaha Milik Negara Tahun 2021-2024. Dalam penyusunan Arsitektur SPBE Kementerian BUMN dimaksud, belum mengacu pada referensi Arsitektur SPBE Nasional.

Untuk memastikan kesinambungan Master Plan Teknologi Informasi Kementerian Badan Usaha Milik Negara dengan Arsitektur SPBE Nasional, maka perlu dilakukan pemutakhiran Master Plan Teknologi Informasi dimaksud dengan mengacu kepada Arsitektur SPBE Nasional.

Selanjutnya sebagaimana yang tertuang dalam SK-145/MBU/05/2021 pada Diktum KETUJUH bahwa perubahan atas Master Plan TI dimaksud, dilakukan melalui Keputusan Menteri BUMN yang ditetapkan oleh Sekretaris Kementerian BUMN atas nama Menteri BUMN.

Menindaklanjuti hal-hal di atas, telah disusun Keputusan Menteri BUMN nomor SK-82/MBU/S/11/2024 tanggal 5 November 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-145/MBU/05/2021 tentang Master Plan Teknologi Informasi Kementerian Badan Usaha Milik Negara Tahun 2021-2024.

Domain Tata Kelola

1. Penyesuaian penyusunan Arsitektur SPBE To-Be Kementerian BUMN

Melakukan penyesuaian Arsitektur To-Be Kementerian BUMN sesuai dengan proses bisnis Kementerian BUMN dan input dalam aplikasi SIA SPBE (ARIS).

2. Implementasi Jaringan Intra Pemerintah (JIP) dan Sistem Penghubung Layanan Pemerintah (SPLP)

Melaksanakan penerapan layanan jaringan intra pemerintah dan sistem penghubung layanan pemerintah dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo).

3. Optimalisasi pemanfaatan Pusat Data Nasional (PDN)

Melakukan implementasi pemanfaatan PDN pada beberapa aplikasi yang digunakan oleh Kementerian BUMN.

4. Penyusunan SOP Pembangunan Aplikasi dengan pendekatan metode *agile scrum*

Melakukan penyusunan dan penetapan SOP Pembangunan Aplikasi dengan pendekatan metode *agile scrum* sebagai bentuk evaluasi kebijakan dan tata kelola layanan teknologi informasi Kementerian BUMN.

Domain Manajemen SPBE:

1. Aspek Penerapan Manajemen SPBE

- Melakukan update profil risiko dan pelaksanaan awareness dalam penguatan keamanan siber di lingkungan Kementerian BUMN;
- Pembentukan Tim Manajemen Pengetahuan dalam menerapkan proses manajemen pengetahuan SPBE Kementerian BUMN;
- Pembentukan Tim Penyusunan Kebijakan Manajemen dan Integritas Data menyusun Panduan Pengelolaan Data
- Penyediaan dan Peningkatan Kompetensi SDM SPBE

2. Aspek Audit TIK

- Pelaksanaan Audit Internal TIK
- Pelaksanaan Audit Keamanan Eksternal dengan BSSN

Domain Layanan SPBE:

- Optimalisasi Portal Satu Data Kementerian BUMN dengan integrasi Portal Satu Data Indonesia
- Optimalisasi pemanfaatan Aplikasi Umum SPBE
- Pelaksanaan integrasi aplikasi khusus Kementerian BUMN dengan aplikasi K/L lainnya, seperti integrasi aplikasi Simanis Kementerian BUMN dengan SIASN
- Memastikan peran layanan SPBE terhadap Reformasi Birokrasi Tematik

Sasaran Strategis 4 : Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN

BUMN yang telah menyusun roadmap perbaikan level INDI 4.0 di BUMN

Pada Tahun 2021 – 2024, Kementerian BUMN telah menjalankan program Asesmen INDI 4.0 untuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui penandatanganan Nota Kesepahaman (MoU) antara Kementerian BUMN dengan Kementerian Perindustrian Nomor MoU-04/MBU/04/2021 dan 1 Tahun 2021, serta Perjanjian Kerja Sama antara Kementerian BUMN dengan Kementerian Perindustrian Nomor PKS-6/S.MBU/07/2021 dan 291/BSKJI/MOUNII/2021. Menindaklanjuti program tersebut, Kementerian BUMN melalui Surat Menteri BUMN Nomor: S-491/MBU/10/2022 hal Aspirasi Pemegang Saham/Pemilik Modal untuk RKAP Tahun 2024, menghimbau kepada BUMN agar menindaklanjuti hasil

asesmen INDI 4.0, dengan ketentuan bagi BUMN yang telah menerapkan transformasi digital/industry 4.0 agar melaporkan hasil implementasinya, sedangkan BUMN yang belum menerapkan transformasi digital/industry 4.0 agar menyusun rencana dan pemenuhan *gap* sesuai rekomendasi/area of improvement dengan memperhatikan tren industri global yang relevan. Laporan hasil implementasi atau rencana dan pemenuhan *gap* sebagaimana dimaksud agar disampaikan melalui Laporan Manajemen Triwulanan dan Tahunan.

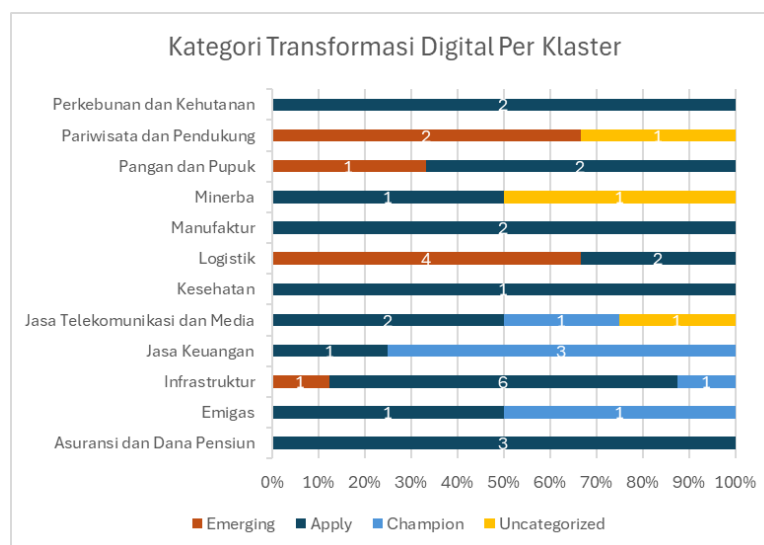
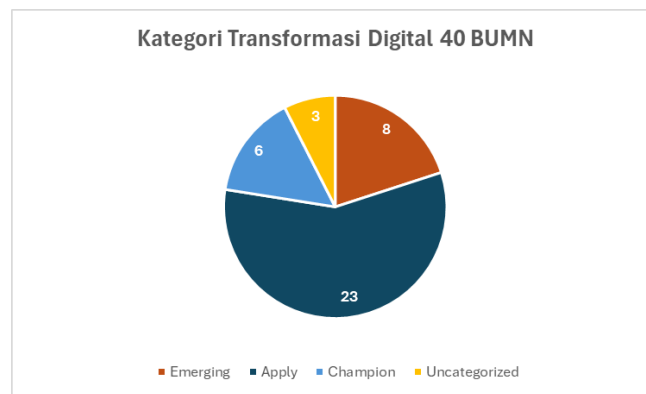
Dalam rangka mempermudah proses *monitoring* dan evaluasi atas tindak lanjut pemenuhan *gap* BUMN, Kementerian BUMN telah menyusun suatu konsep yang terdiri atas tiga kategori BUMN dalam bertransformasi digital yaitu *Emerging*, *Apply* dan *Champion* dengan detail sebagai berikut:

Emerging (0-2 readiness index Level 1-2 IT Maturity)	Apply (2-3 readiness index Level 3 IT Maturity)	Transformation/Tech Champion (3-4 readiness index Level 4-5 IT Maturity)
Amplification Program, Milestone and Impact (Short – Medium – Long Term)		
Ministry-Champion support to reach minimum transformation threshold	Towards Global Best Practice	Achieve Global Best Practice (e.g., WEF Lighthouse, etc.)
Enabler/Supporting initiative		
Assessment Framework (Indi 4.0 ++, Cobit, etc.)		
Governance, Risk and Compliance Guidelines		
Collective SoE technology and digitalization adoption program (from tech giants, SoE tech champions, etc.)		
Others.. (TBD)		

		Short term (2023 – 2024)	Medium term (2025 – 2029)	Long term (2030 – 2034)
SoE Maturity /Readiness Level* (...): number SoEs which involved in this roadmap		(E)merging : 19 SoEs (2 SoEs) (A)pply : 44 SoEs (7 SoEs) (C)hampion : 9 SoEs (4 SoEs)	(E)merging : 7 SoEs (2 SoEs) (A)pply : 46 SoEs (0 SoEs) (C)hampion : 19 SoEs (11 SoEs)	(E)merging : 0 SoE (0 SoEs) (A)pply : 49 SoEs (2 SoEs) (C)hampion : 23 SoEs (11 SoEs)
Key Amplification Program	Management & Organization	(E): Transformation roadmap & unit (A): Transformation KPI achievement (C): Continuous transformation	(E): Fostering Innovation (A): Selective transformation investment (C): Major transformation investment	(A): Transformation towards world class (C): Innovation across all entity
	People & Culture	(E): Openness on technology changes (A): Transformation culture in place (C): Excellent work ethics	(E): Drive technology changes (A): Continuous improvement mentality (C): Transformation competencies for all	(A): Continuous employee uplift (C): Fully internationally competitive
	Product & Services	(E): Customizable offer, customer data use (A): Accelerate customizable offer (C): Advanced data analytic for product perf.	(E): New business model dev (A): Realtime full product monitoring (C): Automated product design	(A): Product optimization with ML (C): Data & AI driven product offering
	Technology	(E): Established Cybersecurity, ERP, DTP (A): Accelerate system integration (C): Lighthouse Tech adoption	(E): Continuous Cybersecurity operation (A): ISO 27001 certification (C): Lighthouse Tech adoption	(A): up to 90% Digital Tech implementation (C): New Lighthouse Tech adoption
	Operation	(E): Cloud, Automation, Predictive Maint. (A): Third-party integrated connectivity (C): Continuous ops system improvement	(E): Smart supply chain implementation (A): Accelerate predictive maintenance (C): up to 75% operational automation	(A): Full operational data real-time availability (C): Full predictive maintenance
Enablers		Assessment Framework (Indi 4.0 ++, Cobit, etc.) Governance, Risk and Compliance Guidelines Collective SoE technology and digitalization adoption program (from tech giants, SoE tech champions, etc.)		

*Emerging [0-2 readiness index | Level 1-2 IT Maturity], Apply [2-3 readiness index | Level 3 IT Maturity], Transformation/Tech Champion [3-4 readiness index | Level 4-5 IT Maturity]

Unit Asdep Bidang Teknologi dan informasi telah melakukan pemetaan kategori pada 40 BUMN prioritas dalam bertransformasi digital yang didasarkan pada hasil skor Asesmen INDI 4.0 dan IT *Maturity Level* (ITML) dengan detail sebagai berikut:



Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas BUMN yaitu sebanyak 23 BUMN masih berada pada kategori *Apply* atau dalam proses transformasi digital, sedangkan sebanyak 8 BUMN berada pada kategori *Emerging* atau dalam tahap awal bertransformasi digital, dan sebanyak 6 BUMN berada pada kategori *Champion* atau telah bertransformasi digital. Untuk kategori *Uncategorized* adalah BUMN yang belum melakukan Asesmen INDI 4.0 atau ITML sehingga tidak dapat dipetakan.

Selain itu, Asdep Bidang Teknologi dan Informasi telah melakukan analisis atas penyampaian *roadmap* pemenuhan gap BUMN dalam bertransformasi digital/industri 4.0 dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada tahun 2024, sebagian besar BUMN belum secara efektif mengimplementasikan pemenuhan *gap* sesuai dengan *roadmap* yang telah disusun, untuk itu diperlukan monitoring dan evaluasi yang lebih intens.
2. Diperlukan *framework* transformasi digital/industri 4.0 yang terstandar untuk BUMN dalam rangka efektivitas kebijakan Kementerian BUMN.

Berikut perbandingan realisasi BUMN bertransformasi digital/industri 4.0 sesuai dengan Renstra Kementerian BUMN tahun 2020-2024:

Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Target 2024	Capaian 2024
-	12 BUMN	12 BUMN	24 BUMN	100%	80%	120%

Penjelasan Realisasi Kinerja:

1. Realisasi tahun 2020 tidak ada dikarenakan program kerja *assessment* INDI 4.0 BUMN belum terbentuk.
2. Realisasi tahun 2021-2023 merupakan data BUMN yang telah melakukan *assessment* INDI 4.0.
3. Realisasi tahun 2024 terdapat perubahan target menjadi persentase atas penyampaian *roadmap*/pelaporan implementasi pemenuhan *gap* BUMN dalam bertransformasi digital/industri 4.0 pasca asesmen INDI 4.0.

Analisis Efisiensi Sumber Daya

Penyelesaian Standar Menuju Transformasi Digital/ INDI 4.0 memiliki dampak yang luas dan berkelanjutan terhadap organisasi, ekonomi, dan masyarakat secara keseluruhan. Ini membantu mempercepat adaptasi terhadap revolusi digital dan meningkatkan kesejahteraan bagi semua pemangku kepentingan.

1. Optimasi Penggunaan Teknologi

Standar INDI 4.0 membantu perusahaan untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi digital dalam semua aspek operasional BUMN. Hal ini dapat mencakup implementasi teknologi otomatisasi, kecerdasan buatan, *Internet of Things* (IoT), dan teknologi lainnya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

2. Pengurangan Biaya Operasional

Dengan mengadopsi prinsip-prinsip INDI 4.0, organisasi dapat mencapai pengurangan biaya operasional melalui efisiensi yang ditingkatkan dalam proses produksi, manufaktur, logistik, dan manajemen rantai pasokan. Penggunaan teknologi digital yang lebih canggih juga dapat mengurangi biaya dalam jangka panjang.

3. Peningkatan Produktivitas

Standar INDI 4.0 memungkinkan organisasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui otomatisasi proses yang repetitif dan peningkatan kolaborasi antara manusia dan mesin. Hal ini membantu dalam meningkatkan output produksi dengan menggunakan sumber daya yang ada secara lebih efisien.

4. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik

Dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara lebih terstruktur dan real-time, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Ini memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan pasar dan mengambil langkah-langkah strategis yang sesuai dengan lebih efisien.

5. Peningkatan Kualitas Produk dan Layanan

Melalui penerapan Standar INDI 4.0, organisasi dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan yang BUMN sediakan kepada pelanggan. Dengan menggunakan teknologi digital untuk mengontrol dan memantau kualitas secara lebih ketat, organisasi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat citra merek perusahaan.

Sasaran Strategis 5: Kontribusi BUMN sebagai Agen Pembangunan Nasional

Kontribusi BUMN melalui program TJSL kepada 3 (tiga) bidang prioritas yaitu Pendidikan, Lingkungan, dan Pengembangan UMK

Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/03/2023 Tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan lingkungan, telah mengamanatkan agar pelaksanaan Program TJSL BUMN dalam bentuk bantuan dan/atau kegiatan lainnya dilaksanakan dengan mengutamakan fokus bidang Pendidikan, Lingkungan, dan Pengembangan Usaha Mikro dan Usaha Kecil (Pengembangan UMK). Selain itu, Peraturan Menteri BUMN tersebut mengatur bahwa sumber dana pelaksanaan Program TJSL BUMN terbagi 2 (dua) yaitu Anggaran yang menjadi beban Perusahaan serta dana bergulir. Sumber dana dari anggaran yang menjadi beban Perusahaan merupakan Penyaluran untuk program-program pengembangan dan pelibatan Masyarakat, sementara dana bergulir digunakan untuk program Pendanaan UMK di mana BUMN memberikan pinjaman kepada usaha mikro dan usaha kecil untuk membantu meningkatkan kapabilitas usaha.

Dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Program TJSL BUMN Tahun 2024 telah ditetapkan salah satu capaian kinerja Program TJSL BUMN yaitu terlaksananya 3 (tiga) Program yang sejalan dengan fokus prioritas Program TJSL BUMN, yaitu Pendidikan, Lingkungan, dan Pengembangan UMK. Berdasarkan rekap data yang ada, sebanyak 100 Perusahaan, terdiri dari 49 BUMN dan Perusahaan dengan Kepemilikan Negara Minoritas (PKNM) telah menjalankan program dengan 3 (tiga) prioritas. Dengan total realisasi anggaran CID (Non PUMK) sebesar Rp2.889.567.479.506,00 yang di dalamnya termasuk realisasi anggaran pada 3 (tiga) bidang prioritas sebesar Rp1.742.184.842.226,00 atau sebesar 60,29% dari total anggaran CID (Non PUMK).

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi			
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Kontribusi BUMN melalui program TJSL kepada 3 (tiga) bidang prioritas yaitu Pendidikan, Lingkungan, dan Pengembangan UMK	-	-	-	60%	10,47%	27,44%	36,82%	60,29%

Analisis Efisiensi Sumber Daya

1. Pendidikan

- Identifikasi program-program yang telah dilaksanakan oleh BUMN dalam bidang pendidikan melalui program TJSL, seperti pembangunan sekolah, penyediaan beasiswa, pelatihan keterampilan, atau inisiatif lainnya;
- Evaluasi dampak dari program-program tersebut terhadap peningkatan akses dan kualitas pendidikan pada penerima manfaat.
- Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan program-program pendidikan tersebut, termasuk alokasi anggaran dan manajemen proyek.

2. Lingkungan

- Tinjau program-program lingkungan yang dijalankan oleh BUMN melalui TJSL, seperti program penghijauan, pengelolaan limbah, atau konservasi sumber daya alam.
- Lakukan evaluasi terhadap dampak lingkungan yang dihasilkan oleh program-program tersebut, seperti pengurangan emisi karbon, peningkatan kualitas udara dan air, atau pelestarian keanekaragaman hayati.
- Analisis efektivitas dalam penggunaan sumber daya untuk mendukung program-program lingkungan, termasuk teknologi yang digunakan dan keterlibatan komunitas.

3. Pengembangan UMK:

- Telusuri program-program yang mendukung pengembangan UMK yang dijalankan oleh BUMN melalui TJSL, seperti pelatihan kewirausahaan, penyediaan modal usaha, atau pemberdayaan masyarakat lokal.
- Evaluasi dampak dari program-program tersebut terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan UMK pada penerima manfaat.
- Analisis efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk mendukung pengembangan UMK, termasuk dukungan teknis, pendampingan bisnis, dan alokasi dana.

Efisiensi penggunaan sumber daya BUMN dalam menjalankan program TJSL serta kontribusinya terhadap ketiga bidang prioritas tersebut. Penting juga untuk memperhitungkan aspek keberlanjutan dan dampak jangka panjang dari program-program ini dalam mendorong pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

Kontribusi program TJSL yang sesuai *Creating Share Value* (CSV)

Sebagai bentuk tanggung jawab BUMN kepada lingkungan dan sosial, BUMN telah melaksanakan Program TJSL BUMN yang berfokus dalam penanganan dampak dari aktivitas dan Keputusan BUMN.

Kementerian BUMN telah mendorong BUMN untuk dalam pelaksanaan Program TJSL BUMN menggunakan pendekatan CSV. BUMN tidak hanya berkewajiban untuk beroperasi secara bertanggung jawab, tapi juga memiliki kesempatan yang besar untuk dapat menciptakan manfaat jangka Panjang bagi Masyarakat.

Pendekatan CSV adalah Ketika Perusahaan yang menciptakan nilai bersama melalui penanganan sosial sebagai bagian dari strategi inti Perusahaan untuk mencapai kapitalisasi pasar yang lebih tinggi dan keunggulan kompetitif yang bertahan lama.

Pada tahun 2024, terdapat 99 BUMN yang telah merealisasikan Program TJSL BUMN dengan pendekatan CSV dengan total realisasi pendanaan sebesar Rp163.252.257.864,00. Beberapa contoh Program TJSL BUMN yang dijalankan dengan pendekatan CSV pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

- a. PT Sarinah – Injourney Creating House;
- b. PT Industri Kereta Api (Persero) – Pelatihan Welding bagi Vokasi SMK Binaan;
- c. PT Jasa Raharja – Program Jasa Raharja Road Safety Innovation.
- d. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk – Desa BRILiaN.

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target	Realisasi						
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Kontribusi program TJSL yang sesuai <i>Creating Share Value (CSV)</i>	-	-	-	66 Miliar	11,7 M	42,9 M	62,8 M	163,2 M

Analisis Efisiensi Sumber Daya

Dalam PER-01/MBU/03/2023 Tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan lingkungan Pasal 13, salah satu tujuan program TJSL BUMN yaitu memberikan kontribusi pada penciptaan nilai tambah (CSV) bagi Perusahaan dengan prinsip yang terintegrasi, terarah dan terukur dampaknya serta akuntabel. Kementerian BUMN mendorong agar BUMN dapat melakukan program yang bermanfaat bagi Masyarakat dan juga Perusahaan. Dengan adanya program CSV, Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, penghematan biaya produksi, meningkatkan pengembangan perusahaan, dan mitigasi risiko Perusahaan. Dan untuk Masyarakat, CSV dapat meningkatkan kesejahteraan Masyarakat berupa adanya peluang bisnis dan kerja sama, meningkatnya kualitas sarana dan prasarana umum di sekitaran tempat tinggal Masyarakat.

Nilai Pendanaan UMK yang akan disalurkan kepada UMK

Pada tahun 2024, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk menerima dana Kerja Sama Program Pendanaan UMK sebanyak Rp1.003,41 Miliar yang berasal dari sisa dana tahun 2023 sebesar Rp677,67 Miliar, pengembalian bunga tahun 2023 sebesar Rp7,74 Miliar, dan dana tahun 2024 sebesar Rp318 Miliar. Atas dana yang telah dialihkan tersebut, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk telah menyalurkan dana kepada UMK sebesar Rp874,63 Miliar pada tahun 2024 dan akumulasi sebesar Rp1.746,96 Miliar total dana penyaluran dari tahun 2023 kepada 58.967 MB.

Data sebaran penerima dana Kerja Sama Program PUMK menyebutkan bahwa PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk telah menyalurkan di seluruh Provinsi di Indonesia, kecuali Provinsi Aceh mengingat mekanisme penyaluran pada provinsi tersebut hanya menerima mekanisme penyaluran secara syariah. Selain itu, sebaran UMK yang menerima dana berdasarkan sektor ekonomi didominasi oleh Sektor Perdagangan sebesar 35,6%, Sektor Lainnya 26,5%, dan Sektor Jasa sebesar 9,1%.

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi			
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Nilai Pendanaan UMK yang akan disalurkan kepada UMK	-	-	-	500 Miliar	68,5 M	155,5 M	365 M	874,63M

Analisis Efisiensi Sumber Daya

Pada Program Pendanaan dan Pembinaan UMK, telah dilakukan analisis pertumbuhan terhadap mitra binaan yang telah naik kelas atau membaik secara bisnis dan ekonomi setelah mendapatkan dukungan dari program ini, termasuk peningkatan pendapatan, peningkatan produksi, ekspansi usaha, atau peningkatan kemampuan managerial. Dalam jangka panjang, produksi UMK ini dapat memasuki supply chain bagi BUMN.

Sasaran Strategis 6: Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi di Deputi Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi

1. Persentase Realisasi Anggaran

Pemanfaatan anggaran Deputi SDMTI terbagi pada masing-masing Asdep di bawah binaan Deputi SDMTI. Adapun pemanfaatan anggaran sepanjang tahun 2024 di setiap Asdep seluruhnya berada pada persentase >90%.

Tabel 3. 4
Tabel Realisasi Anggaran Setiap Asdep

No	Asdep	Total Anggaran	Realisasi	%
1	Asdep MSDM BUMN	Rp6.031.728.000	Rp. 5.997.710.907	99,44%
2	Asdep TI	Rp54.933.657.000	Rp54.395.394.590	99,02%
3	Asdep TJSL	Rp2.212.214.000	Rp2.210.906.489	99,94%

2. Nilai Self Assessment SAKIP

Berdasarkan hasil evaluasi, tingkat Akuntabilitas Kinerja Kedeputian SDMTI Tahun 2024 dengan skor 81,15 berada pada Predikat “A” atau “Memuaskan” dengan definisi bahwa Akuntabilitas Kinerja pada Unit Kerja Kedeputian SDMTI Kementerian BUMN Tahun 2024 telah “Terdapat gambaran bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi pada hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator”.

Tabel 3. 5
Nilai Self Assessment SAKIP

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30	24.90
2	Pengukuran Kinerja	30	25.20
3	Pelaporan Kinerja	15	11.25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19.79
Nilai akuntabilitas kinerja			81.14 (A)

BAB IV PROGRAM STRATEGIS

A. Program Strategis Nasional

Terdapat beberapa Program Strategis Nasional yang diamanatkan kepada Kementerian BUMN c.q. Deputi Bidang SDMTI, yaitu:

1. Rekrutmen Bersama BUMN

Rekrutmen Bersama BUMN (RBB) merupakan program yang diinisiasi oleh Kementerian BUMN melalui kolaborasi dengan Forum Human Capital Indonesia dalam memberikan kesempatan kepada Putra-Putri Terbaik dari seluruh wilayah Indonesia untuk menjadi bagian dari Insan BUMN. Program ini merupakan program berkelanjutan yang telah dilaksanakan sejak tahun 2019 dan dibuka kembali pada tahun 2024.

Program ini merupakan komitmen nyata BUMN dalam menciptakan lapangan pekerjaan, serta sejalan dengan peran BUMN sebagai *agent of development* dan lokomotif penggerak pemulihan ekonomi nasional, Sekaligus membuka peluang bagi generasi muda terbaik negeri untuk belajar, bertumbuh, dan berkontribusi bagi Indonesia. Melalui RBB, BUMN melakukan standarisasi kualitas talenta BUMN dengan pemanfaatan alat tes dan mekanisme yang sama dan standar untuk seluruh BUMN. Selain itu, RBB juga memungkinkan jangkauan rekrutmen yang lebih luas di seluruh Indonesia meliputi BUMN, Anak Perusahaan dan Cucu Perusahaan/Perusahaan Afiliasi Terkonsolidasi BUMN (BUMN Group) untuk jenjang pendidikan SMA/ sederajat, D3, D4/S1, Magister (S2), dan karyawan Disabilitas.

Dalam proses perekrutan, RBB sangat menjaga profesionalisme dan objektivitas. Setiap tahapan seleksi tidak dapat diintervensi oleh pihak manapun dikarenakan sudah menggunakan sistem yang digital. Dengan adanya RBB, BUMN tidak perlu membuat *platform* khusus untuk proses rekrutmen karena sebagian besar tahapan sudah dibantu oleh FHCI. Semua proses dilakukan secara digital sehingga mengefisienkan waktu dengan tingkat akurasi data yang lebih terjamin.

Penjelasan atas realisasi pelaksanaan RBB Tahun 2024 sebagai berikut:

- a. RBB Tahun 2024 dilaksanakan pada tanggal 23 Maret s.d. 11 Juli 2024
- b. Tahapan program RBB 2024 sebagai berikut:
 - Pendaftaran/registrasi
 - Seleksi Administrasi
 - Tes Online Tahap 1 (Tes Kemampuan Dasar, AKHLAK dan Wawasan Kebangsaan)
 - Tes Online Tahap 2 (Tes Bahasa Inggris dan *Learning Agility*)
 - Tes Kemampuan Bidang di BUMN (Psikotest, Wawancara, *Medical Check Up*, dan Social Media Analytic)
 - Pengumuman Final
- c. Data analytics:
 - Total perusahaan = 108 Perusahaan
 - Total kebutuhan = 1.777 orang
 - Total *applicant* = 842.584 orang

- Total peserta lulus = 1.378 orang

B. Inovasi / Program Strategis Lainnya

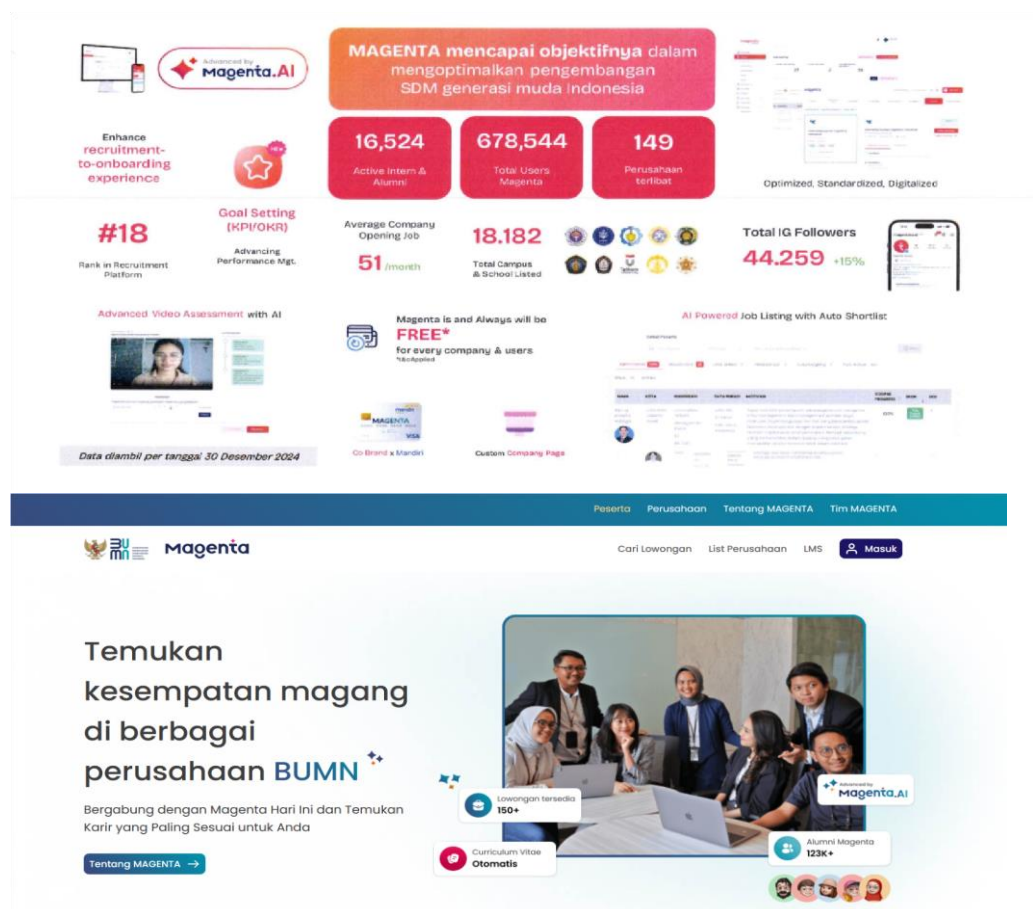
1. Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA)

Kementerian BUMN bersinergi dengan seluruh BUMN di Indonesia untuk dapat memberikan kesempatan magang bagi mahasiswa dan *fresh graduate* baik lulusan dalam negeri maupun luar negeri.

Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) BUMN adalah program magang terpadu bagi mahasiswa dan *fresh graduate* untuk mengaplikasikan semua ilmu yang telah didapat dengan cara mempraktekkan secara langsung di dunia kerja sehingga mendapatkan tambahan pengetahuan dan skill tentang standar kerja profesional di BUMN. Pengalaman yang didapat dari program MAGENTA BUMN akan menjadi bekal berharga dalam menjalani jenjang karir sesungguhnya untuk meraih masa depan gemilang.

Sampai dengan akhir tahun 2024, MAGENTA memberikan manfaat bagi 149 perusahaan, lebih dari 16 ribu pemangag, dan memberikan kesempatan kepada lebih dari 678 ribu pengguna.

Gambar 4. 2
Homepage Portal MAGENTA



2. Bakti Diaspora untuk Indonesia

Bakti Diaspora untuk Indonesia merupakan program rekrutmen talenta global yang memberikan peluang dan kesempatan bagi diaspora Indonesia untuk dapat bergabung menjadi bagian dari BUMN. Bakti Diaspora untuk Indonesia dapat menjadi wadah yang efektif bagi BUMN untuk dapat *attract and hire* talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang dipersyaratkan perusahaan. Program Bakti Diaspora telah dilakukan sejak tahun 2023 yang dilaksanakan di London, Inggris pada tanggal 6 Oktober 2023. Pada Tahun 2024, pelaksanaan Bakti Diaspora untuk Indonesia berkolaborasi secara langsung dengan Konsulat Jenderal Republik Indonesia New York, Amerika Serikat dan Konsulat Jenderal Republik Indonesia Vancouver, Kanada yang masing-masing dilaksanakan pada Minggu dan Senin, 9 & 10 Juni 2024 dan Kamis dan Jumat, 13 & 14 Juni 2024 waktu setempat.

Terdapat 12 BUMN yang berpartisipasi dalam Bakti Diaspora untuk Indonesia, yaitu PT Bank Mandiri (Persero), Tbk., PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk., PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., PT Pertamina (Persero), PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia (Persero), PT Aviastri Pariwisata Indonesia (Persero), PT Pelabuhan Indonesia (Persero), PT Mineral Industri Indonesia (Persero), PT Pupuk Indonesia (Persero), PT Semen Indonesia (Persero), Tbk., dan PT Hutama Karya (Persero), dengan jumlah lowongan pekerjaan lebih dari 639 posisi. Total pelamar program Bakti Diaspora untuk Indonesia di New York dan Vancouver adalah sejumlah 205 pelamar, dengan *shortlisted candidat* yang diseleksi melalui *walk-in interview*, *offline interview*, dan *online interview* adalah sejumlah 193 pelamar.

Sebelum kegiatan puncak Bakti Diaspora untuk Indonesia Tahun 2024, terdapat kegiatan Pre-Event yaitu “*Virtual Enhancement Week*” yang dilaksanakan pada 13 s.d. 14 Mei 2024 secara *online* dengan tujuan pengenalan perusahaan dan lingkungan kerja BUMN yang berpartisipasi serta pembahasan peluang karir di grup BUMN. Kegiatan ini dihadiri hampir sekitar 150 diaspora yang berada di Amerika Serikat dan Kanada dengan latar belakang yaitu mahasiswa maupun yang sudah bekerja. Selain itu, terdapat kegiatan “Post-Doc Research” yaitu kegiatan mencari WNI/Diaspora yang telah menyelesaikan pendidikan Doktor untuk berkolaborasi dalam penelitian, pengembangan, pengkajian, dan/atau penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi di dalam ekosistem BUMN yang berpartisipasi untuk dapat meningkatkan kapasitas riset nasional sehingga terciptanya daya saing dan kemandirian bangsa serta meningkatkan invensi dan inovasi di lingkungan grup BUMN.

Gambar 4. 3
Dokumentasi Kegiatan Bakti Diaspora untuk Indonesia Tahun 2024



2. Pengukuran tingkat kematangan fungsi Human Capital BUMN melalui *Human Capital Maturity Assessment*

Pengukuran tingkat kematangan fungsi Human Capital BUMN melalui *Human Capital Maturity Assessment* sebagai salah satu upaya mendorong implementasi Program Transformasi Human Capital BUMN serta peningkatan berkelanjutan atas kualitas pengelolaan human capital BUMN, telah dilakukan pengukuran *Human Capital Maturity Assessment* BUMN.

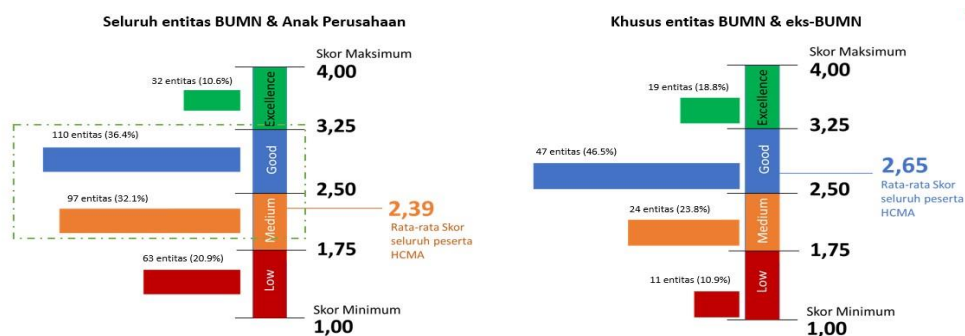
Human Capital Maturity Assessment yang dilakukan oleh Forum Human Capital Indonesia (FHCI) dan Kementerian BUMN yang bertujuan untuk mengukur maturitas pengelolaan human capital pada masing-masing BUMN. HC Maturity Assessment Tools mengukur tingkat maturitas pengelolaan Human Capital BUMN dengan menggunakan tools pengukuran yang mengacu kepada 8 atribut yang terdapat pada Human Capital Architecture BUMN, diantaranya:

1. *Performance and Goal*
2. *Capacity and Strategy*
3. *Reward Recognition*
4. *Behavior and Culture*
5. *Talent and Succession*
6. *Human Capital Information & Technology*
7. *Learning and Development*
8. *Leadership*

Human Capital Maturity Assessment dilakukan melalui proses *self-assessment*, menggunakan metode survei yang kemudian divalidasi oleh *certified assessor* LSP HCMI FHCI.

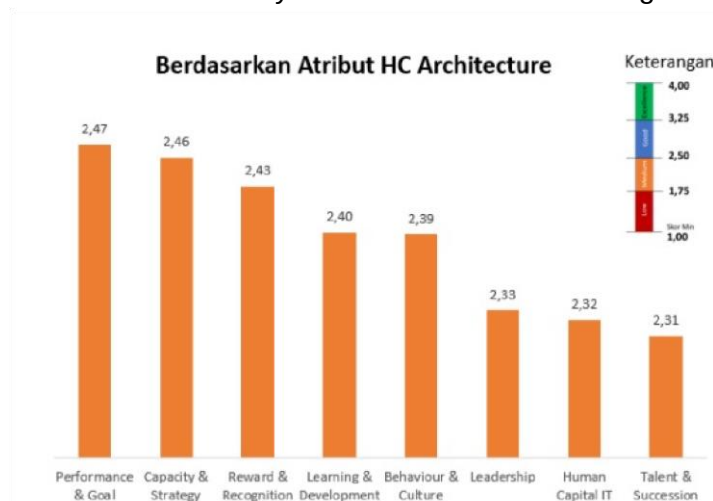
Human Capital Maturity Assessment diikuti oleh 302 Perusahaan yang terdiri dari BUMN dan Anak Perusahaan BUMN dengan total 3.634 responden. Secara umum, potret hasil dari pengukuran *Human Capital Maturity Assessment* BUMN masuk dalam kategori 'Medium', sebagian besar Perusahaan masuk dalam kategori 'Medium' dan 'Good'. Nilai rata-rata hasil *Human Capital Maturity Assessment* ada pada skor 2,39 untuk rata-rata skor seluruh Perusahaan yang berpartisipasi, dan 2,65 untuk rata-rata skor BUMN dan Eks-BUMN.

Grafik 4. 1
Rata-rata skor hasil HC Maturity Assessment BUMN



Secara umum, atribut Performance & Goal menjadi atribut dengan skor tertinggi.

Grafik 4. 2
Rata-rata skor hasil HC Maturity Assessment BUMN masing-masing atribut

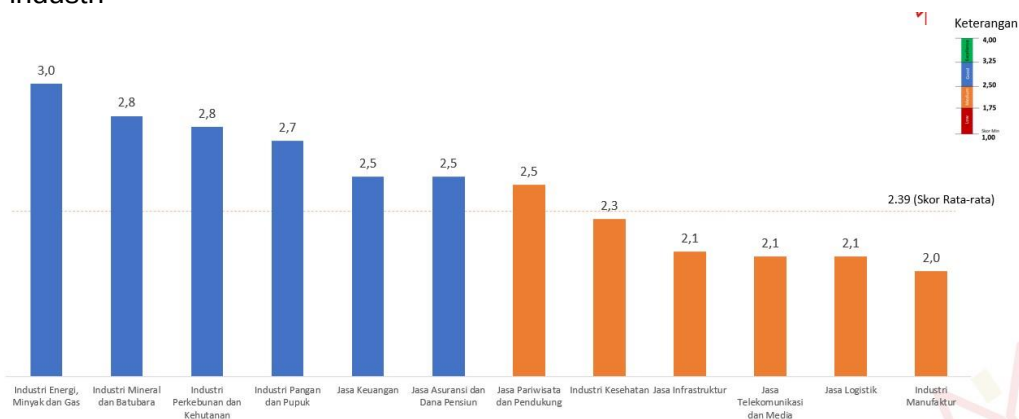


Talent & Succession menjadi atribut dengan skor terendah, namun masuk dalam kelompok skor 'Medium'. Belum ada kategori *Human Capital Architecture* yang masuk kategori 'Excellence' dan tidak ada yang masuk kategori 'Low'.

Berdasarkan pemetaan hasil pengukuran *Human Capital Maturity Assessment*, rata-rata skor pada masing-masing kluster, maka hasil menunjukkan bahwa kluster Industri Energi, Minyak, dan Gas dan Industri Mineral dan Batubara menjadi kluster dengan skor tertinggi. Jumlah industri yang masuk pada kategori 'Good' dan 'Medium' cenderung berimbang yaitu 6 industri pada kategori 'Good' dan 6 industri pada kategori 'Medium' dan tidak ada kluster yang masuk dalam kategori 'Excellence' maupun 'Low.'

Grafik 4. 3

Rata-rata skor hasil HC Maturity Assessment BUMN berdasarkan kluster industri



BAB V

PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Keasdepan TJSL pada tahun 2024, terdapat berbagai kebijakan yang telah disusun dan ditetapkan serta program yang dijalankan yang sejalan dengan Transformasi Program TJSL dan Bidang Prioritas Program TJSL BUMN, antara lain:

1. Mudik Bersama

Program Mudik Bersama BUMN Tahun 2024 merupakan program yang strategis dalam penyediaan moda transportasi bagi masyarakat umum serta bentuk kepedulian terhadap keselamatan lalu lintas pemudik yang akan melakukan perjalanan ke kampung halaman. Dalam rangka mendukung program Pemerintah dalam peningkatan pelayanan, kelancaran, dan keselamatan masyarakat pada masa Angkutan Lebaran Tahun 2024 (1445 H), Kementerian BUMN bersama BUMN setiap tahun rutin menyelenggarakan program mudik bersama yang ditujukan bagi masyarakat. Kegiatan ini merupakan wujud komitmen BUMN untuk mendukung Pemerintah dalam menyelenggarakan arus mudik yang kondusif dengan mengedepankan keamanan dan keselamatan pemudik.

Program Mudik Bersama BUMN Tahun 2024 bertema “Mudik Asyik Bersama BUMN Tahun 2024”, dimana PT Jasa Raharja bersama Forum TJSL ditunjuk sebagai koordinator. Program ini didukung dan diikuti oleh 88 (delapan puluh delapan) BUMN dan anak perusahaan. Realisasi peserta Program Mudik Asyik Bersama BUMN Tahun 2024 sebanyak 80.215 orang.

Mudik Bersama BUMN tahun 2024 memberangkatkan 1.225 unit moda Bus dengan realisasi total peserta sebanyak 55.607 orang, moda Kereta Api sebanyak 60 rangkaian dengan realisasi total peserta 18.998 orang dan moda Kapal Laut sebanyak 15 perjalanan dengan realisasi peserta 5.610 orang.

Adapun tujuan kegiatan Mudik Bersama ini antara lain:

- a. Pelaksanaan program mudik diharapkan dapat mengurangi penggunaan sepeda motor roda dua oleh pemudik guna menurunkan jumlah kecelakaan lalu lintas selama mudik berlangsung.
- b. Meningkatkan brand awareness dan engagement sehingga berimplikasi pada peningkatan citra positif BUMN di mata masyarakat.
- c. Memberikan pengalaman yang berkesan bagi pemudik.

Selanjutnya, dalam Program Mudik terdapat rangkaian kegiatan acara puncak yaitu *Flag-Off* yang dihadiri oleh Menteri BUMN, Menteri Perhubungan, Pejabat Kepolisian, Para Pejabat Kementerian BUMN dan Para Direksi BUMN yang dilaksanakan pada Jumat, 5 April 2024 bertepatan di Monumen Nasional Jl. Silang Merdeka Barat Daya, Gambir, Jakarta dengan agenda adalah Pelepasan Peserta Mudik Asyik Bersama BUMN Tahun 2024.

Program Mudik Asyik Bersama BUMN 2024 mengusung konsep acara berupa Nusantara Ambience, dengan menampilkan konsep budaya/karya anak bangsa dalam acara Mudik Asyik Bersama BUMN 2024, membuat suasana meriah dan menimbulkan perasaan ceria serta rasa cinta tanah air yang dirasakan oleh pemudik sehingga memberikan pengalaman yang berkesan tentang mudik yang diselenggarakan oleh Kementerian BUMN dan BUMN.



Gambar 5. 1
Flag Off Mudik Bersama oleh Menteri BUMN dan Wakil Menteri BUMN

2. Relawan Bakti BUMN

Tindak lanjut atas peningkatan engagement karyawan dalam Transformasi Program TJSL BUMN serta diperlukannya media aktualisasi atas core value AKHLAK di tengah masyarakat mendorong dibentuknya Program Relawan Bakti BUMN. Program tersebut dijalankan dengan melibatkan pegawai BUMN untuk berpartisipasi dalam Program TJSL BUMN.

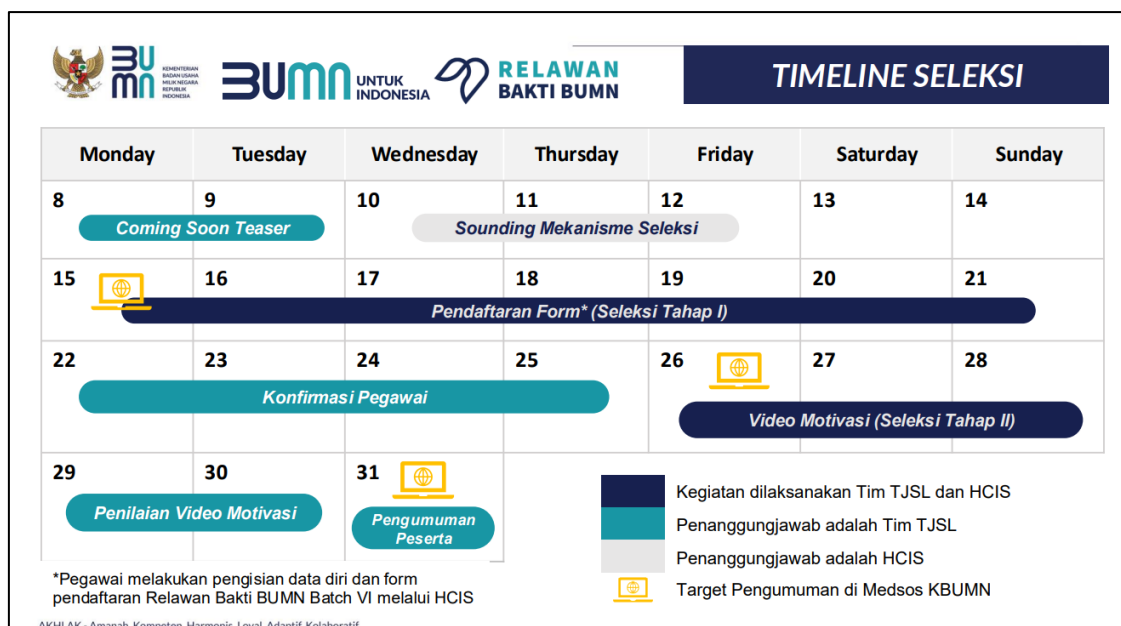
Program Relawan Bakti BUMN pada Tahun 2024 dilaksanakan sebanyak 2 (dua) Kali yaitu Batch V pada 20 – 22 Mei 2024 serta Batch VI pada 15-17 Agustus 2024.

Rincian pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch V adalah sebagai berikut:

Terdapat 2 (dua) tahapan seleksi yang dilalui peserta relawan, yaitu pengisian administrasi melalui form Pendaftaran dan video motivasi. Seleksi tahap I diikuti oleh 12.069 pendaftar dengan pilihan Lokasi terbanyak yaitu Raja Ampat, Samboja, dan Morowali. Pada seleksi tahap II, telah dipilih 315 peserta seleksi yang akan membuat video motivasi. Pada tahap akhir, dipilih 100 peserta relawan yang terdiri dari 4 orang pegawai Kementerian BUMN, 49 orang Pegawai BUMN, dan 47 orang Pegawai Anak Perusahaan BUMN. Terdapat 10 kota yang menjadi Lokasi kegiatan Relawan Bakti Batch V, yaitu:

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Bukit Tinggi, Sumatera Barat | 6. Pontianak, Kalimantan Barat |
| 2. Bengkalis, Riau | 7. Samboja dan IKN, Kalimantan Timur |
| 3. Magelang, Jawa Tengah | 8. Morowali, Sulawesi Tengah |
| 4. Bantul, D. I. Yogyakarta | 9. Maumere, NTT |
| 5. Mojokerto, Jawa Timur | 10. Raja Ampat, Papua Barat |

Rincian pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch IV adalah sebagai berikut:



Gambar 5. 2
Alur Realisasi Pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch III

Gambar 5. 3
Alur Realisasi Pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch IV

Terdapat 10 kota yang menjadi Lokasi kegiatan Relawan Bakti Batch VI, yaitu:

1. Halmahera, Maluku Utara
2. Bangka, Kep. Bangka Belitung
3. Jembrana, Bali
4. Lembata, NTT
5. Solo, Jawa Tengah
6. Nias, Sumatera Utara
7. Banda Neira, Maluku
8. Pasuruan, Jawa Timur
9. Subang, Jawa Barat
10. Likupang, Sulawesi Utara

Dalam pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch VI, turut terlibat BUMN Muda yaitu Direksi BUMN yang masuk dalam kategori muda. BUMN Muda tersebut menyampaikan *success story* kepada para Relawan.

3. Kerja Sama Program Pendanaan UMK

Pengelolaan Program Pendanaan UMK mengalami berbagai dinamika yang mempengaruhi capaian keberhasilan pelaksanaannya. Kondisi tersebut mendorong diperlukannya kebijakan sebagai langkah strategis yaitu perlunya sebuah Lembaga yang kompeten dalam pengelolaan Program Pendanaan UMK. Hal itu tertuang dalam ditetapkannya kebijakan Kerja Sama Program Pendanaan UMK melalui surat Menteri BUMN Nomor S-721/MBU/11/2022 tanggal 10 November 2023 tentang Kerja Sama Program Pendanaan UMK. Dalam kebijakan tersebut juga direkomendasikan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai Lembaga yang mengelola Program Pendanaan UMK.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk telah menyiapkan Dashboard yang digunakan sebagai media pelaporan dan monitoring realisasi kinerja Kerja Sama Program Pendanaan UMK. Pada dashboard tersebut telah dicatat realisasi akumulasi Kerja Sama Program Pendanaan UMK Tahun 2023 s.d. 2024 yaitu penyaluran sebesar Rp1.746,96 Miliar atau 93,13% dari total dana yang telah disetor BUMN ke PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar Rp1.875,74 Miliar. Dana tersebut telah disalurkan kepada 58.967 UMK.

4. Pemetaan Kebijakan Kementerian BUMN tentang Environment, Social and Governance (ESG)

ESG diposisikan sebagai indikator untuk mengevaluasi dan memantau keberlanjutan kegiatan korporasi dari tiga perspektif yaitu Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola. Dampak menyeluruh dari ekosistem ESG yang strategis tersebut akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, menetapkan ESG sebagai pertimbangan utama yang terintegrasi ke dalam keputusan investasi, dan pada akhirnya memposisikan ESG sebagai faktor penentu untuk mengukur nilai perusahaan. Sebagai komitmen Kementerian BUMN dan BUMN dalam membangun praktik bisnis dan tata kelola yang berkesinambungan sehingga memberikan dampak positif bagi ekonomi, lingkungan dan sosial. Kementerian BUMN menyusun pemetaan kebijakan terkait ESG bersama PT Surveyor Indonesia.

Proses yang dilakukan dalam Pemetaan Kebijakan ESG:

Tabel 5. 4
Rangkaian Kegiatan Pemetaan Kebijakan ESG

No	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan
1	Juni 2024	Diskusi dan penyusunan deck
2	Juni 2024	Paparan Deck kepada Deputi serta persetujuan Deputi
3	Juli 2024	Penyusunan kuisisioner
4	Juli 2024	Sosialisasi Awareness ESG ke seluruh BUMN
5	Agustus 2024	Pengisian kuisisioner Awareness ESG oleh seluruh BUMN
6	September 2024	Pengolahan hasil kuisisioner Awareness ESG
7	Oktober 2024	FGD ESG dan Hasil Survei serta Sharing Session oleh BUMN yang telah Mature ESG
8	November 2024	Sosialisasi ESG dan Hasil Survei ke Pejabat Kementerian BUMN
9	November 2024	Penyusunan Draft Kebijakan

BAB VI PENUTUP

A. Simpulan

1. Laporan Akuntabilitas Kinerja Deputy SDMTI Tahun 2024 merupakan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan di lingkup Deputy SDMTI untuk periode tahun 2024 dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Laporan ini disusun dalam rangka mengukur tingkat keberhasilan unit kerja Deputy SDMTI dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2024, sekaligus sebagai pembelajaran (*lesson learn*) untuk periode berikutnya.
2. Hasil pengukuran terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Deputy SDMTI tahun 2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja dari program yang dilaksanakan pada tahun 2024 secara umum dapat dikategorikan baik, sebagaimana tercermin dalam tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing sasaran strategis. Pencapaian kinerja Deputy SDMTI pada tahun 2024 terhadap IKU tahun 2024 berdasarkan skor NKO adalah sebesar 105.

B. Saran dan Perbaikan

1. Sebagai langkah perbaikan ke depan, Deputy SDMTI akan melakukan perbaikan dan peningkatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, termasuk namun tidak terbatas pada penyelesaian program-program yang berkelanjutan guna mendukung pelaksanaan pembinaan BUMN dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis organisasi.
2. Deputy SDMTI mengharapkan adanya peningkatan kolaborasi, baik di lingkup internal unit, lintas unit maupun dengan BUMN. Kolaborasi yang baik menjadi salah satu penopang keberhasilan pencapaian target kerja.
3. LKIP Deputy SDMTI Tahun 2024 ini diharapkan dapat memenuhi kewajiban unit Deputy SDMTI untuk menyajikan akuntabilitas kinerja. Selain itu, laporan ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan bahan pertimbangan bagi Kementerian BUMN dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi di periode berikutnya dan masa yang akan datang.

DAFTAR LAMPIRAN

A. Perjanjian Kinerja Deputi SDMTI Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Mendorong keterwakilan Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent	Rasio Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent BUMN	Persentase	19%
2	Meningkatnya kapasitas dan kinerja SDM BUMN	Rasio Jumlah Direksi BUMN yang berasal dari Talent Pool Kementerian BUMN	Persentase	83%
3	Kontribusi BUMN sebagai Agen Pembangunan Nasional	Kontribusi BUMN melalui program TJSL kepada 3 (tiga) bidang prioritas yaitu Pendidikan, Lingkungan, dan Pengembangan UMK	Persentase	60% dari total anggaran CID (Non PUMK)
		Kontribusi program TJSL yang sesuai Creating Share Value (CSV)	Rp	Min Rp 66 M
		Nilai Pendanaan UMK yang akan disalurkan kepada UMK	Rp	Min Rp500 M
4	Meningkatnya penerapan digitalisasi proses bisnis di Kementerian BUMN	Indeks <i>self assesment e-government</i> (SPBE)	Poin	4,00
5	Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN	Persentase Evaluasi atas <i>roadmap</i> pemenuhan gap dalam transformasi <i>digital/industry 4.0</i> BUMN	Persentase	80%
6	Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi di Deputi Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi	Persentase Realisasi Anggaran	Persentase	97%
		Nilai <i>Self ssessment</i> SAKIP	Skor	80

B. Rencana Kinerja Deputy SDMTI Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target Trajectory				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
SS 1 : Mendorong keterwakilan Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent								
1.	Rasio Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent BUMN	Persentase	19%	-	-	-	19%	Program Talent & Succession Management 1. Penjaringan 20% Top Talent BUMN dengan mempertimbangkan keterwakilan Talenta Muda 2. Validasi dan kalibrasi talent oleh Cluster Talent Commitee 3. Pengelolaan data Talent Muda dalam Talent Pool Kementerian BUMN 4. Pelaksanaan Asesmen bagi Talenta Muda dalam Talent Pool Kementerian BUMN
SS 2 : Meningkatnya kapasitas dan kinerja SDM BUMN								
2.	Rasio Jumlah Direksi BUMN yang berasal dari Talent Pool BUMN	Persentase	83%	-	-	-	83%	Program Talent & Succession Management 1. Penjaringan 20% Top Talent BUMN

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target Trajectory				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
								2. Validasi dan kalibrasi talent oleh Cluster Talent Committee 3. Pengelolaan data Talent dalam Talent Pool Kementerian BUMN 4. Program pengembangan bagi Talent Pool Kementerian BUMN 5. Pelaksanaan Asesmen bagi Talenta dalam Talent Pool
SS 3 : Kontribusi BUMN sebagai Agen Pembangunan Nasional								
3.	Kontribusi BUMN melalui program TJSL kepada 3 (tiga) bidang prioritas yaitu Pendidikan, Lingkungan, dan Pengembangan UMK	Persentase	60% dari total anggaran CID (Non PUMK)	-	-	-	60%	1. Monitoring dan evaluasi penyampaian laporan BUMN yang melaksanakan program TJSL pada 3 (tiga) bidang prioritas. 2. Mengumpulkan dan mengolah data laporan BUMN yang melaksanakan program TJSL pada 3 (tiga) bidang prioritas. 3. Menyusun arahan/kebijakan terkait optimalisasi pelaksanaan program TJSL yang melaksanakan program TJSL pada 3 (tiga) bidang prioritas.
	Kontribusi program TJSL yang sesuai Creating Share Value (CSV)	Rp	Minimal Rp66 Miliar	-	-	-	Minimal Rp66 Miliar	1. Monitoring dan evaluasi penyampaian laporan pelaksanaan TJSL yang sesuai CSV.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target Trajectory				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
								2. Mengumpulkan dan mengolah data pelaksanaan TJSL yang sesuai CSV yang telah dihitung SROI nya. 3. Menyusun arahan/kebijakan terkait optimalisasi pelaksanaan program TJSL yang sesuai CSV.
	Nilai Pendanaan UMK yang akan disalurkan kepada UMK	Rp	Min Rp500 Miliar	-	-	-	Minimal Rp500 Miliar	1. Menginisiasikan/ Melaksanakan/mengkoordinasikan pelatihan untuk Mitra Binaan BUMN. 2. Melaksanakan monitoring dan evaluasi Penyaluran dana PUMK. 3. Mengumpulkan dan mengolah data Penyaluran dana PUMK.
SS 4 : Meningkatnya Penerapan Digitalisasi Proses Bisnis di Kementerian BUMN								
4.	Indeks <i>self assesment e-government</i> (SPBE)	Poin	4,00 Poin	-	-	-	4,00 Poin	Meningkatkan nilai indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) yang menggambarkan tingkat kematangan (<i>maturity level</i>) di lingkungan Kementerian BUMN.
SS 5 : Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN								
5.	Persentase evaluasi atas <i>roadmap</i> pemenuhan <i>gap</i> dalam transformasi digital/industry 4.0 BUMN	Persentase	80%	20%	40%	60%	80%	Monitoring dan evaluasi atas <i>roadmap</i> pemenuhan <i>gap</i> BUMN dalam rangka transformasi <i>digital/industry</i> 4.0.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target Trajectory				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
SS 6 : Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi di Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi								
6.	Persentase Realisasi Anggaran	Persentase	97%	5%	19%	66%	97%	Mengoptimalkan pemanfaatan anggaran untuk mendukung peningkatan kualitas reformasi birokrasi di Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi.
	Nilai Self Assessment SAKIP	Skor	80	n.a	n.a	n.a	81.14	1. Menyusun dokumen perencanaan kinerja sesuai standar yang telah ditentukan; 2. Melakukan pengukuran kinerja secara berkelanjutan; 3. Menyusun dokumen pelaporan kinerja secara berkala; 4. Melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berkala.

A. Kertas Kerja (Perhitungan Performance Report Tahun 2024)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi				Capaian 2024**	Indeks Capaian IKU***	Nilai Kinerja Organisasi****
		Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan			
Mendorong keterwakilan Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent	Rasio Talenta Muda dalam Cluster Nominated Talent BUMN	n.a.	n.a.	n.a.	19%	-	22%	19%	21.06%	100%	100%	104.83
Meningkatnya kapasitas dan kinerja SDM BUMN	Rasio Jumlah Direksi BUMN yang berasal dari Talent Pool Kementerian BUMN	n.a.	n.a.	n.a.	83%	69%	85%	74%	74%	89%	89%	
Kontribusi BUMN sebagai Agen Pembangunan Nasional	Kontribusi BUMN melalui program TJSL kepada 3 (tiga) bidang prioritas, yaitu Pendidikan, Lingkungan dan Pengembangan UMK	n.a.	n.a.	n.a.	60%	10,47%	27,44%	36,82%	60,29%	99%	99%	

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi				Capaian 2024**	Indeks Capaian IKU***	Nilai Kinerja Organisasi****
		Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan			
	Kontribusi program TJSL yang sesuai Creating Share Value (CSV)	n.a.	n.a.	n.a.	66 Milyar	11,7 Miliar	42,9 Miliar	62,8 Miliar	163,2 Miliar	120%	120%	
	Nilai Pendanaan UMK yang akan disalurkan kepada UMK	n.a.	n.a.	n.a.	500 Miliar	68,5 Miliar	155,5 Miliar	365 Miliar	500 Miliar	100%	100%	
Meningkatnya penerapan digitalisasi proses bisnis di Kementerian BUMN	Indeks <i>self assessment e-government</i> (SPBE)	0	0	0	4,0 Poin	n.a (Progres 33%)	n.a (progress 60%)	n.a (progress 75%)	4,64 Poin	116%	116%	
Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN	Persentase evaluasi atas roadmap pemenuhan gap dalam transformasi digital/industry 4.0 BUMN	20%	40%	60%	80%	25%	50%	75%	100%	120%	120%	
Meningkatkan Kualitas Reformasi	Persentase Realisasi Anggaran	17%	73%	94%	97%	39%	53%	83%	99.09%	102%	102%	

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi				Capaian 2024**	Indeks Capaian IKU***	Nilai Kinerja Organisasi ****
		Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan			
Birokrasi di Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi	Nilai <i>Self Assessment</i> SAKIP	0	0	0	80	n.a.	n.a.	n.a.	81.14	101%	101%	
Total Nilai Akhir (%)												105%
Kriteria Capaian NKO												Sangat Memuaskan