



BUMN

KEMENTERIAN
BADAN USAHA
MILIK NEGARA
REPUBLIK
INDONESIA

BUMN UNTUK
INDONESIA

2023

LKIP

**DEPUTI BIDANG SDM,
TEKNOLOGI DAN
INFORMASI**

KEMENTERIAN BUMN



KATA PENGANTAR

DEPUTI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA, TEKNOLOGI, DAN INFORMASI

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bagian dari proses pertanggungjawaban kegiatan selama tahun 2023 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 2023.

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 2023 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, Maret 2024
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 2022	10
BAB III EVALUASI CAPAIAN KINERJA	11
A. Evaluasi Kinerja 2022	11
BAB IV PROGRAM STRATEGIS	42
A. Tugas Khusus dari Menteri/Wakil Menteri.....	42
B. Program Strategis Nasional	42
C. Inovasi / Program Strategis Lainnya	43
BAB V PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN	48
BAB VI PENUTUP	55
A. Simpulan.....	55
B. Saran dan Perbaikan	55
DAFTAR LAMPIRAN	56

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.

Dilatarbelakangi 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 Kedeputan SDMTI telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kedeputan SDMTI Tahun 2023.

Dalam LKIP Kedeputan SDMTI Tahun 2023 disajikan hasil pengukuran, monitoring dan evaluasi atas pencapaian target-target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023, 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.

Di era VUCA, BUMN menghadapi tantangan multi-dimensi, baik tantangan global seperti Industry 4.0, *macro economy vulnerability*, globalisasi, isu pandemik dan lingkungan, dinamika geopolitik, dan Agenda ESG, maupun tantangan internal yang mencakup transformasi model bisnis, *managing business portfolio*, digitalisasi dan teknologi, *managing profitability*, restrukturisasi finansial, dan *business integration*. Di sisi lain, BUMN harus berperan sebagai *Value Creator* dan *Agent of Development* untuk memastikan keberlangsungan jangka panjang. Transformasi Human Capital BUMN didorong untuk mengoptimalkan peran BUMN bagi Indonesia terutama pada Pengembangan Talenta. Keasdepan Bidang Manajemen SDM BUMN/MSDM BUMN sebagai unit yang memiliki tugas dan fungsi dalam bidang manajemen SDM BUMN menjalankan beberapa program/inisiatif guna mencapai sasaran Program Transformasi Human Capital BUMN. Beberapa program pada tahun 2023 tersebut antara lain:

1. Pelaksanaan AKHLAK *Culture Journey* BUMN;
2. *Indonesia Global Talent Internship* 2023;
3. *Updating Talent Pool* Direksi BUMN;
4. Optimalisasi Portal Human Capital Kementerian BUMN;
5. *Chief of Business Development (CBDO) Innovation School*;
6. *Chief of Human Resources (CHRO) School*;
7. *Business Essential Masterclass* 2023
8. *Talent & Succession Management* Pengurus Badan Usaha Milik Negara;
9. Pelaksanaan Rekrutmen Bersama BUMN (RBB) 2023;

10. BUMN Bakti Diaspora 2023;
11. *Human Capital Maturity Assessment*;
dan sebagainya.

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.
 - b. Persentase SLAI (*Service Level Agreement Index*) Teknologi Informasi
Informasi mengenai pencapaian indeks layanan Teknologi Informasi berdasarkan SLA yang dilaksanakan di Kementerian BUMN.
 - c. Indeks Kepuasan Layanan TI
Peningkatan Layanan TI Kementerian BUMN berupa tingkat kepuasan dan tingkat kepentingan yang diukur melalui survei layanan TI kepada pegawai Kementerian BUMN pada Triwulan IV.
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 Deputi Bidang SDM, Teknologi dan Informasi Nomor S-134/DSI.MBU/10/2023 tentang Penyajian 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, Deputi 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, Deputi 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

Lahir pada tanggal 31 Mei 1983, dengan latar belakang Sarjana 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.

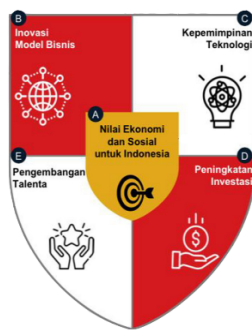
Ditunjuk sebagai Deputi Bidang Sumber Daya Manusia BUMN, Teknologi dan Informasi Kementerian BUMN sejak 5 Agustus 2021 berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 112/TPA Tahun 2021 tentang Pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan Kementerian BUMN.

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.

5 PRIORITAS KEMENTERIAN BUMN



- A. **Nilai Ekonomi dan Sosial untuk Indonesia**
Meningkatkan nilai ekonomi dan dampak sosial terutama di bidang ketahanan pangan, energi, dan kesehatan.
- B. **Inovasi Model Bisnis**
Restrukturisasi model bisnis melalui pembangunan ekosistem, kerjasama, perkembangan kebutuhan stakeholders, dan fokus pada *core business*.
- C. **Kepemimpinan Teknologi**
Memimpin secara global dalam teknologi strategis dan melembagakan kapabilitas digital seperti *data management, advanced management, big data, artificial intelligence*, dan lain-lain.

- D. **Peningkatan Investasi**
Mengoptimalkan nilai aset dan menciptakan ekosistem investasi yang sehat.
- E. **Pengembangan Talenta**
Mengedukasi dan melatih tenaga kerja, mengembangkan SDM berkualitas untuk Indonesia, profesionalisasi tata kelola dan sistem seleksi SDM.

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. Menjalani 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 akan mengimplementasikan strategi **Transformasi Human Capital**. 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, Deputi SDMTI menetapkan 4 (empat) sasaran strategis yang berpedoman pada rencana strategis Kementerian BUMN. Sasaran strategis tersebut meliputi:

Tabel 2. 1
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Deputi 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

Target Kinerja per-Indikator Departemen BUMN 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 Lingkungan yang disalurkan	Rp4,2 Triliun	Rp4,53 Triliun	Rp4,89 Triliun	Rp5,29 Triliun	Rp5,71 Triliun
	IKU 2: Tingkat kolektibilitas pengembalian pinjaman Mitra Binaan (skor)	2	2	2	2	2

No	Sasaran Strategis	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
	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 2023

Perjanjian Kinerja Tahun 2023 merupakan bentuk komitmen Deputi SDMTI dengan Menteri BUMN atas Rencana Kinerja Tahun 2023 yang disusun sebagai penjabaran program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis.

Perjanjian kinerja Deputi SDMTI Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 3
Perjanjian Kinerja Deputi SDMTI Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Menciptakan SDM yang Unggul dan Profesional	Rasio keterwakilan perempuan dalam Direksi BUMN	Persentase	25%
		Rasio Keterwakilan Talenta Muda dalam Direksi BUMN	Persentase	10%
		Produktivitas tenaga kerja BUMN	Rp M/Org	6,96
		Terlaksananya program transformasi sesuai formulasi elemen <i>Human Capital Architecture</i>	Program	1
2.	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 60 M
		Jumlah Mitra Binaan yang naik kelas (membaik secara bisnis dan ekonomi)	Persentase	5% dari jumlah MB Tahun Berjalan
3.	Meningkatnya penerapan digitalisasi proses bisnis di Kementerian BUMN	Indeks <i>self assessment e-government</i> (SPBE)	Poin	3,5
4.	Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN	BUMN yang telah menyusun <i>roadmap</i> perbaikan level INDI 4.0 di BUMN	BUMN	24
5.	Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi di Deputi Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi	Persentase Realisasi Anggaran	Persentase	97%
		Nilai Self Assessment SAKIP	Skor	87.10
		Nilai Self Assessment RB	Skor	35.4

BAB III

EVALUASI CAPAIAN KINERJA

A. Evaluasi Kinerja 2023

Secara umum kinerja Deputy SDMTI pada tahun 2023 tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dari skor capaian kinerja yaitu sebesar 104,83% (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 poin 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	2019	100	102,5%
2	2020	100	101%
3	2021	100	101,53%
4	2022	100	107,6%
5	2023	100	99,69%

Capaian tahun 2023 menunjukkan bahwa seluruh tim di unit Deputy SDMTI memiliki semangat yang sama untuk mencapai sasaran strategis Deputy SDMTI Tahun 2024 yaitu menciptakan SDM yang unggul dan professional, 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. Sejalan dengan Rencana Strategis Deputy SDMTI yaitu HC Technology, pada tahun 2023 telah dibentuk Tim Project Management Office Pengembangan Aplikasi Human Capital Terintegrasi Badan Usaha Milik Negara. PMO ini bertugas untuk memastikan bahwa dalam rangka optimalisasi pelaksanaan berbagai kebijakan pengelolaan Human Capital BUMN dan sistem teknologi informasi Human Capital BUMN yang terintegrasi.

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 2023, secara rinci adalah sebagai berikut:

Sasaran Strategis 1: Menciptakan SDM yang unggul dan profesional

1. Rasio keterwakilan perempuan dalam Direksi BUMN

Keterwakilan perempuan dalam jajaran top level/pimpinan BUMN merupakan salah satu parameter penciptaan lingkungan inklusif di BUMN. Berdasarkan hasil riset, kepemimpinan perempuan mampu menciptakan organisasi yang lebih sehat, egaliter, serta menghasilkan keputusan yang komprehensif dan inklusif karena melihat dari berbagai aspek.

Dalam rangka mencapai target keterwakilan perempuan dalam jajaran Direksi BUMN, BUMN diminta untuk mengusulkan Top 20% Talentanya dengan mempertimbangkan pemenuhan target KPI terkait Top Talent Perempuan dan Top Talent Muda.

Keterwakilan perempuan dalam jajaran Direksi BUMN menjadi prioritas Kementerian BUMN sebagai bagian dari Pengembangan Talenta (Unleash Talent). Oleh karena itu, Kementerian BUMN terus mendorong peningkatan kepemimpinan perempuan di Grup BUMN (BUMN Induk, anak dan cucu perusahaan BUMN) melalui beberapa inisiatif strategis di antaranya dengan pembentukan Srikandi sebagai wadah profesional para pimpinan dan talenta perempuan BUMN, program pengembangan bagi talenta perempuan melalui kolaborasi dengan global institution (World Bank, ADB, INSEAD, dan sebagainya), penetapan kebijakan terkait Respectful Workplace Policy melalui penerbitan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-3/MBU/04/2022 tanggal 14 April 2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (Respectful Workplace Policy) di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara, serta menjadikan peningkatan Nominated Talent Perempuan sebagai salah satu KPI dalam Kontrak Manajemen Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

Terobosan transformasi untuk mendorong kepemimpinan perempuan tersebut perlu dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan mengingat pengembangan talenta tidak hanya dilakukan pada manajemen puncak, namun harus dimulai secara berjenjang pada berbagai jenjang kepemimpinan. Meskipun terdapat kendala namun kepemimpinan perempuan masih terus didorong untuk dapat mencapai target yang ditetapkan, hal terpenting yang harus dipastikan adalah konsistensi pada masa yang akan datang untuk tetap mendorong bibit-bibit kepemimpinan perempuan pada masa yang akan datang.

Pada tahun 2023, Menteri BUMN menargetkan rasio keterwakilan perempuan dalam jajaran Direksi BUMN sebesar 25%. Sampai dengan akhir tahun 2023, terdapat 58 orang Direksi Perempuan BUMN dari total 274 Direksi di 41 BUMN atau terealisasi sebesar 21,17%.

Tabel. 3.2.

Persentase Target dan Capaian Rasio Keterwakilan Perempuan dalam Direksi BUMN

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi			
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Rasio Keterwakilan Perempuan dalam Direksi BUMN	18%	20%	23%	25%	19,81 %	19,69 %	20,45 %	21.17 %

Agar target rasio keterwakilan Perempuan dalam Direksi BUMN tercapai, akan dilaksanakan program-program untuk meningkatkan rasio keterwakilan perempuan dalam Direksi BUMN, antara lain mendorong peningkatan secara berkelanjutan eksistensi Talenta Perempuan dalam Talent Pool Kementerian BUMN, mengoptimalkan kolaborasi dengan mitra strategis khususnya Srikandi dan BSE dalam penyusunan *pipeline program* pengembangan kepemimpinan Perempuan di Grup BUMN, menurunkan target Direktur Perempuan ke level Anak dan Cucu Perusahaan BUMN masing-masing sebesar 15%, serta mengaktifasi *Talent Mobility Program* di grup BUMN dengan dukungan teknologi informasi yang terintegrasi.

2. Produktivitas Tenaga Kerja BUMN

Sejalan dengan mandat strategis pendirian BUMN yaitu sebagai Value Creator dan Agent of Development, SDM BUMN yang unggul dan profesional akan berkontribusi positif dalam pencapaian kinerja perusahaan dimana diharapkan dapat pula berdampak positif bagi perekonomian nasional. Penciptaan SDM yang unggul dan profesional tersebut dapat diukur salah satunya melalui produktivitas tenaga kerja.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan dengan membandingkan jumlah pendapatan BUMN dengan jumlah tenaga kerja.

Pada tahun 2023, produktivitas tenaga kerja BUMN ditargetkan sebesar Rp6,96 M/Orang. Sampai dengan akhir tahun 2023, realisasi produktivitas tenaga kerja BUMN mencapai Rp7,61 M/Orang. Basis/sumber data pendapatan yang digunakan berasal dari Portal Anaplan, yang bersumber dari 55. Adapun basis/sumber data jumlah pegawai BUMN yang digunakan berasal dari hasil pengumpulan data kepada seluruh BUMN per triwulan III Tahun 2023.

*Tabel 3. 2
Realisasi IKU Produktivitas Tenaga Kerja BUMN*

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi			
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Produktivitas Tenaga Kerja BUMN	1,74	3,48	5,22	6,96	1,80	3,57	5,47	7,61

Pencapaian produktivitas tenaga kerja BUMN s.d. triwulan IV tahun 2023 terus meningkat dan tercapai di atas target 2023 maupun realisasi tahun 2022, dimana hal ini juga mendukung pencapaian strategis berupa penciptaan SDM yang unggul dan profesional.

Program kerja yang telah dilaksanakan pada tahun 2023 yang mendukung Produktivitas Tenaga Kerja BUMN diantaranya: Rekrutmen Bersama BUMN, Bakti Diaspora BUMN, Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) BUMN, Onboarding Directorship, Onboarding Commissioner, AKHLAK Culture Journey, CBDO School dan sebagainya. Program-program dimaksud dilakukan di bawah koordinasi Forum Human Capital Indonesia/FHCI atau BUMN School of Excellence/BSE, sehingga masing-masing BUMN tidak perlu menyelenggarakan per entitas dan dengan demikian tercipta efisiensi dan BUMN dapat lebih fokus dalam menjalankan operasional bisnis sesuai bidang usahanya.

Pencapaian produktivitas tenaga kerja BUMN juga tidak terlepas dari kontribusi Keasdepan Sektoral serta Keasdepan Keuangan yang secara intens melakukan pemantauan terhadap kinerja operasional dan finansial BUMN.

Target Produktivitas Tenaga Kerja BUMN tahun 2023 telah tercapai dengan sangat baik, dimana terealisasi sebesar 7,61 Miliar/Orang dari target 6,96 Miliar/Orang. Pada tahun 2024, program-program yang mendukung peningkatan kualitas SDM BUMN akan terus dilakukan melalui kolaborasi dengan FHCI dan BSE, seperti: Rekrutmen Bersama BUMN, Bakti Diaspora BUMN, MAGENTA, *Advanced Leadership Program*, *Functional Leadership Program*, dan *Thematic Learning Program*.

Terkait dengan penentuan IKU tahun 2024, agar selaras dengan arah dan kebijakan strategis Kementerian BUMN ke depan, maka Produktivitas Tenaga Kerja BUMN, tidak lagi masuk ke dalam IKU Prioritas Tahun 2024.

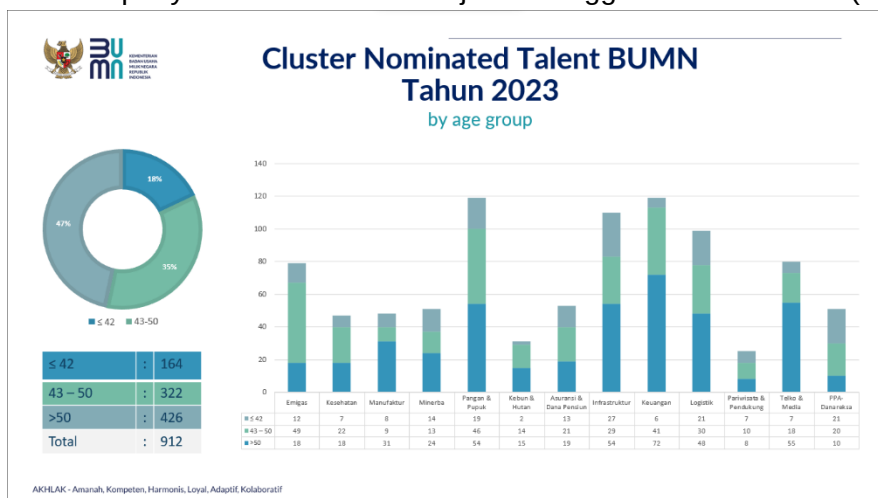
3. Rasio Keterwakilan Talenta Muda dalam Direksi BUMN

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 2023, Menteri BUMN menargetkan rasio keterwakilan Talenta Muda dalam jajaran Direksi BUMN sebesar 10%. Talenta Muda yang dimaksud dalam indikator ini adalah Direksi BUMN yang berusia ≤ 42 tahun dan yang diangkat pada saat berusia ≤ 42 tahun. Sampai dengan akhir tahun 2023, terdapat 27 orang Direksi BUMN dari total 274 Direksi di 41 BUMN atau terealisasi sebesar 9,85%.

Capaian keterwakilan Talenta Muda dalam jajaran Direksi BUMN salah satunya didukung oleh Program Talent & Succession Management yang berkelanjutan. Sejak tahun 2020, setiap BUMN diminta untuk mengusulkan Top 20% BOD-1 kepada Kementerian BUMN. Dalam penyampaian talenta tersebut, BUMN diminta untuk mempertimbangkan pemenuhan target KPI terkait Top Talent Perempuan dan Top

Talent Muda sebagaimana ditetapkan dalam Aspirasi Pemegang Saham/Pemilik Modal untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).



Gambar 3. 1
Demografi Nominated Talent BUMN Tahun 2023 Berdasarkan Usia

Pada tahun 2022, target rasio keterwakilan Talenta Muda dalam jajaran Direksi BUMN adalah sebesar 8%. Sampai dengan akhir tahun 2022, terdapat 24 orang Direksi BUMN dari total 260 Direksi di 41 BUMN atau terealisasi sebesar 9,2%.

Pada tahun 2023, Menteri BUMN menargetkan rasio keterwakilan Talenta Muda dalam jajaran Direksi BUMN adalah sebesar 10%. Sampai dengan akhir tahun 2023, terdapat 27 orang Direksi Muda BUMN dari total 274 Direksi di 41 BUMN, atau terealisasi sebesar 9,85%.

Tabel 3. 4
Realisasi IKU Rasio Keterwakilan Talenta Muda dalam Direksi BUMN

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi			
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Rasio Keterwakilan Talenta Muda dalam Direksi BUMN	9,25%	9,50%	9,75%	10%	10,42%	9,65%	9,67%	9,85%

Belum tercapainya target keterwakilan talenta muda pada Direksi BUMN antara lain dikarenakan masih terbatasnya talenta-talenta muda dalam Talent Pool Kementerian BUMN. Pada tahun 2023, jumlah Nominated Talent Muda masih sebanyak 18% talenta muda (164 orang) dari seluruh Nominated Talent dalam Talent Pool Kementerian BUMN. Di samping itu, program akselerasi karir pegawai juga belum berjalan secara optimal dan merata pada seluruh BUMN. Program akselerasi suksesi belum sepenuhnya selaras dengan program talent management BUMN. Diperlukan adanya tambahan talenta muda dalam Top 20% Talenta BOD-1 pada setiap BUMN, sehingga calon kandidat sebagai Direksi yang diusulkan BUMN semakin lengkap

dalam memenuhi kebutuhan suksesi Direksi BUMN, termasuk di dalamnya Direktur Muda BUMN.

Agar target keterwakilan talenta muda sebagai Direksi BUMN pada tahun mendatang tercapai, Program-program yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan rasio keterwakilan talenta muda dalam Direksi BUMN, antara lain dengan mendorong peningkatan secara berkelanjutan eksistensi Talenta Muda dalam Talent Pool Kementerian BUMN, mengoptimalkan kolaborasi dengan mitra strategis khususnya BUMN Muda, BSE, dan Rumah BUMN dalam penyusunan *pipeline program* pengembangan kepemimpinan muda di Grup BUMN, menurunkan target Direktur Muda ke level Anak dan Cucu Perusahaan BUMN masing-masing sebesar 10%, serta mengaktifasi *Talent Mobility Program* di grup BUMN dengan dukungan teknologi informasi yang terintegrasi.

Kementerian BUMN juga melakukan review dan kalibrasi ulang atas fokus area Transformasi Human Capital BUMN, termasuk di dalamnya **Fast-track Career Accelerator** untuk percepatan karir bagi talenta unggul perusahaan (HiPo) yang diintegrasikan melalui *Leadership Program*, *Talent Mobility* lintas BUMN, serta mendukung strategi *Diversity & Inclusion*.

4. Terlaksananya Program Transformasi Sesuai Formulasi Elemen HC Architecture

Kementerian BUMN melalui Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi (Deputi SDMTI) serta Asdep Bidang MSDM BUMN telah menetapkan strategi Transformasi *Human Capital* yang akan dilaksanakan sepanjang tahun 2020 – 2024. Implementasi strategi Transformasi Human Capital terdiri dari 7 (tujuh) elemen arsitektur, yaitu: Core Values, EVP & Employer Branding, *Talent & Succession Management*, *Learning & Development Management System*, *Reward & Performance Management System*, *Human Capital Technology* dan *Human Capital Data & Analytics*.

Pada tahun 2023, telah ditetapkan 1 (satu) elemen arsitektur *human capital* yang dijadikan sebagai target dalam program kerja Asdep Bidang MSDM, yaitu *Human Capital Technology*. Realiasi atas target program tersebut adalah 100%. Pencapaian keberhasilan pelaksanaan program Transformasi Human Capital adalah adanya sinergi dan kolaborasi dengan pihak-pihak terkait sehingga program dapat berjalan dengan lancar. Kolaborasi ke depan harus semakin ditingkatkan mengingat tuntutan penyempurnaan program semakin tinggi.

Tabel 3. 3
Realisasi IKU Program Transformasi per Triwulan

Indikator Kinerja Utama	Trajectory Target				Realisasi			
	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan
Terlaksananya program transformasi sesuai formulasi elemen Human	-	-	-	100%	-	-	-	100%

Capital Architecture (1 Program)								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Penjabaran realisasi program *Human Capital Technology* adalah sebagai berikut:

Sebagai bentuk implementasi area *HC Technology* sebagai bagian dalam Transformasi *Human Capital* di Kementerian BUMN telah dibangun aplikasi Portal HC BUMN termasuk *Dashboard Executive*, guna mendukung pengambilan keputusan berbasis data maka diperlukan pengembangan aplikasi tersebut baik secara bisnis proses maupun teknologi sehingga seluruh fungsi komponen *HC Technology* dapat berjalan dengan baik, terintegrasi satu sama lain, dan dengan data (kualitas, validitas, serta integritas) yang lebih dapat dipertanggungjawabkan. Pengembangan program Transformasi *Human Capital* khususnya *HC Technology* yang telah dilaksanakan pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- a. *Dashboard Executive* menampilkan informasi yang ada pada 41 BUMN (Level Induk). Kebutuhan pencarian kandidat membutuhkan filter berdasarkan: Kategori BUMN, Wamen, Level Perusahaan, dan Nama Perusahaan. Adapun informasi yang ditampilkan, antara lain:
 - 1) General Information yang menampilkan informasi Total pengurus baik BOD maupun BOC, Informasi Total Jumlah & Percentage BOD Milenial (Pernah diangkat sebagai Direksi sebelum menginjak usia 43 Tahun), dan Informasi Total Jumlah & Persentase BOD Perempuan.
 - 2) Highlight Information yang menampilkan informasi meliputi:
 - a) Data pengurus yang masa jabatannya akan segera berakhir dalam jangka waktu meliputi: < 6 bulan, < 3 bulan & < 1 bulan.
 - b) Jumlah pengurus yang merangkap jabatan sebagai BOD maupun BOC.
 - c) Jumlah pengurus yang menjabat sebagai BOD maupun BOC, namun masa jabatannya belum berakhir dan belum dilakukan pemberhentian secara hukum (Kukuh Henti).
 - d) Pelaksanaan RUPS berisikan informasi daftar RUPS yang sudah dijadwalkan selama 1 bulan ke depan dalam bentuk tampilan dashboard. Daftar akan menampilkan jadwal RUPS yang terdekat. Daftar RUPS ini berlaku untuk level perusahaan mulai induk sampai anak usaha. Pelaksanaan RUPS ini terintegrasi dengan sistem saham IDX menggunakan jalur komunikasi API.
 - e) Informasi jumlah talent yang ada di aplikasi Portal HC yang dikelompokkan berdasarkan statusnya, yaitu: *eligible & nominated*.
 - 3) *Monitoring* Perusahaan BUMN yang menampilkan informasi perusahaan di bawah pengelolaan Kementerian BUMN dengan daftar informasi yang ditampilkan seperti:
 - a) Kepemilikan & Komposisi Saham.
 - b) Status Induk & Daftar Anak/Cucu Perusahaan.
 - c) Daftar Pengurus.
 - d) Struktur Organisasi Perusahaan Induk & Anak/Cucu Perusahaan.
 - 4) Talent Matching menampilkan daftar kandidat suksesi yang memenuhi kriteria kualifikasi tertentu. Daftar kandidat suksesi tersebut dibandingkan dengan pejabat/ pengurus sekarang. Data yang akan dibandingkan antara pengurus sekarang dengan kandidat suksesi meliputi:

- a) Data *Personal* (Jenis Kelamin, Tanggal Kelahiran & Usia).
- b) Posisi di Perusahaan saat ini.
- c) Hasil Lembaga *Assessment* yang meliputi: *Professional*
- d) *Qualification*, Kompetensi (*Competencies*) & Karakter (*Traits*).

Hasil dari perbandingan akan menghasilkan tampilan seperti dibawah ini:

- a) Hasil *Professional Qualification* akan ditampilkan dalam bentuk spider web chart/radar.
- b) Kompetensi (*Competencies*) akan ditampilkan dalam bentuk *Clustered bar chart*.
- c) Karakter (*Traits*) akan ditampilkan dalam bentuk *Clustered bar chart*.

5) Demografi Pengurus menampilkan komposisi Pengurus BOD maupun BOC yang dikelompokkan berdasarkan:

- a) Jenis Kelamin.
- b) Kelompok Usia.
- c) Informasi trend pengangkatan pengurus 5 tahun terakhir.
- d) Instansi (Kementerian, Lembaga lain & Eksternal).

Selain pengembangan *Dashboard Executive* sebagaimana dimaksud di atas, pengembangan aplikasi Portal HC juga dilakukan terhadap beberapa fitur antara lain:

1. Fitur Pengelolaan Data Pengurus (mencatat data administratif dari hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) terhadap perubahan pengurus Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas di Induk, Anak, dan Cucu Perusahaan).
2. Fitur *Jabatan Expired* untuk memberhentikan sementara pejabat/ pengurus aktif di perusahaan BUMN dikarenakan masa jabatan yang sudah berakhir atau berhenti sebelum masa jabatannya berakhir dikarenakan alasan tertentu.
3. Fitur *Job Profile* untuk mengelola data standar minimum kriteria yang dibutuhkan untuk pengisian suatu posisi di perusahaan BUMN berdasarkan jenis-jenis kriteria yang telah ditentukan.
4. Fitur *Talent Management* untuk mengelola data talenta di BUMN mulai dari proses registrasi, verifikasi talenta, proses asesmen, penentuan *qualified/not qualified* hingga penetapan status non-talent sebagai bakal calon kandidat Direksi BUMN.
5. Fitur *Performance Management* untuk mencatat hasil penilaian kinerja Direksi BUMN selama 1 tahun menjabat sebagai pengurus oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas / Cluster Talent Committee (CTC).
6. Integrasi Aplikasi Portal Pelamar yang digunakan untuk melengkapi data *Curriculum Vitae* (CV) kandidat Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dilengkapi langsung oleh yang bersangkutan.

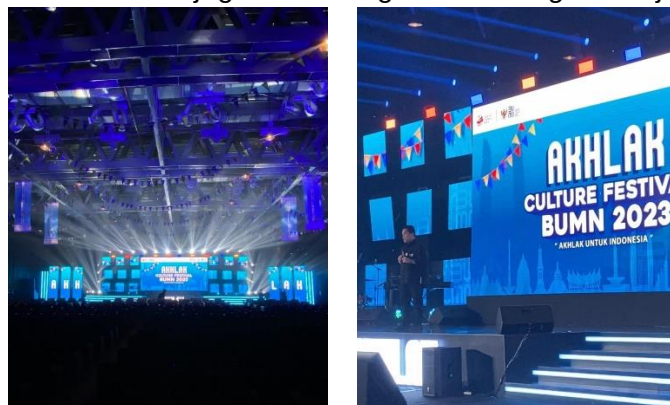
b. *Core Values*

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-115/MBU/05/2022 tanggal 10 Mei 2022 tentang Pedoman Implementasi Nilai-Nilai Utama Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara (AKHLAK *Culture Journey*), terdapat 5 (lima) tahapan implementasi nilai-nilai tersebut yaitu Tahap

Awal/Initial; Tahap Intervensi/*Intervension*; Tahap Penerimaan/*Acceptance*; Tahap Perubahan Perilaku/*Behaviour Change*; serta Hasil dan Dampak/*Result and Impact*. Tahun 2023 merupakan tahun ke-3 (ketiga) AKHLAK menjadi Nilai-Nilai Utama Sumber Daya Manusia di lingkungan Grup BUMN sejak diterbitkan Surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang Nilai-Nilai Utama Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

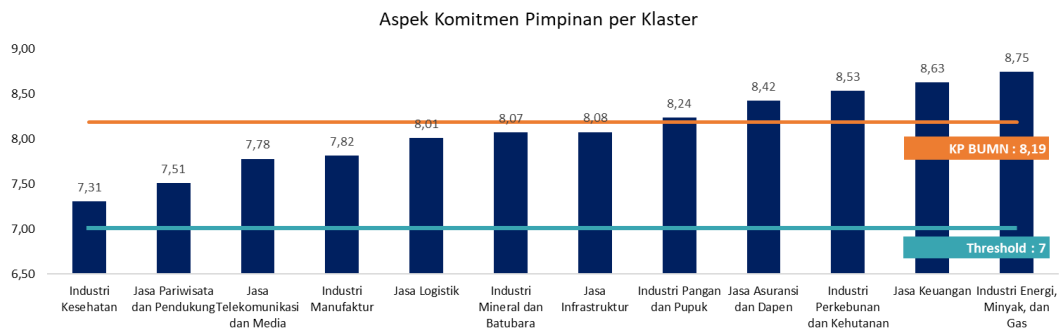
Dalam memperingati tiga tahun AKHLAK sebagai *Core Values* Insan BUMN, Kementerian BUMN menyelenggarakan program rangkaian peringatan 3 Tahun *Core Values* AKHLAK yaitu AKHLAK Culture Festival BUMN dengan tema AKHLAK untuk Indonesia. Rangkaian program ini terdiri dari berbagai kegiatan, yaitu diawali dengan Survei Tahap Intervensi AKHLAK Culture Journey, *Townhall Meeting/CEO Talk/Fire Brief* dari Direktur Utama BUMN, Lomba Insan BUMN, Sharing Session AKHLAK Culture Festival Series, Testimoni Implementasi AKHLAK Culture Festival, Campaign AKHLAK Culture Festival, dan diakhiri dengan Puncak Perayaan AKHLAK Culture Festival BUMN 2023.

Puncak Perayaan AKHLAK Culture Festival BUMN 2023 telah dilaksanakan pada hari Senin tanggal 4 September 2024 di Menara BRILiaN, Jakarta Selatan. Acara tersebut dihadiri oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara Erick Thohir, jajaran pejabat Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Direktur Utama BUMN, Direktur BUMN yang membidangi *Human Capital/SDM*, serta insan BUMN. Pada acara ini juga dilakukan Launching Buku dari Srikandi BUMN, yaitu Srikandi BUMN menuju kepemimpinan Global dan juga Launching *Co-Branding* Link Aja BUMN Apps.



Gambar 3.7.
Dokumentasi AKHLAK Culture Festival BUMN 2023

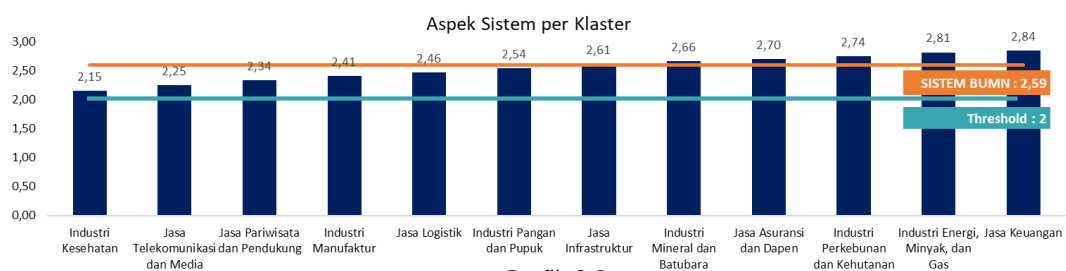
Secara umum, tahapan AKHLAK sebagai *Core Values* Insan BUMN pada tahun 2023 berada pada Tahap Intervensi/*Intervension*. Dalam mengukur tahapan ini, dilihat tiga aspek yaitu Aspek Komitmen Pimpinan, Aspek Sistem, dan Aspek Simbol dan Atribut yang telah dilakukan pada tanggal 26 s.d. 30 Juni 2023. Survei ini dilakukan dalam rangka evaluasi dan pelaporan implementasi AKHLAK Culture Journey dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian implementasi dan *area of improvement* pada setiap klaster/BUMN. Responden dari survei ini adalah Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, serta perwakilan pegawai organik. Hasil dari survei Tahap Intervensi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:



Grafik 3.1.
Hasil survey AKHLAK Culture Journey Aspek Komitmen Pimpinan

Pada Aspek Komitmen Pimpinan BUMN secara keseluruhan, responden menilai komitmen dan keterlibatan Pimpinan BUMN masuk dalam kategori melebihi standar (dengan rentang nilai 7-9) dalam mengimplementasikan AKHLAK sebagai *Core Values* Insan BUMN dengan rata-rata skor sebesar 8,19.

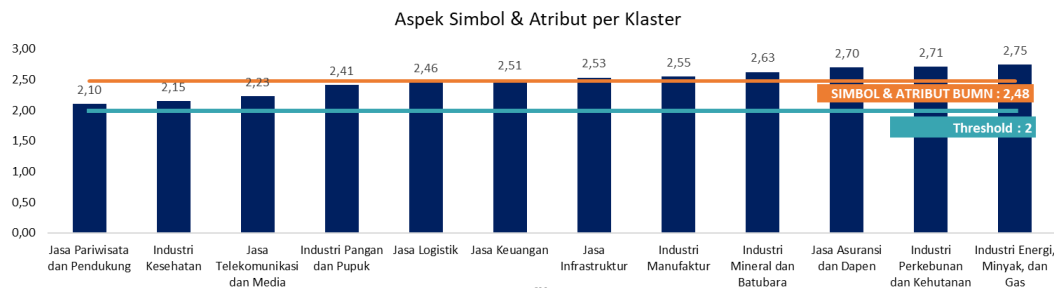
5 klaster BUMN yang responden menilai komitmen dan keterlibatan pimpinannya berada diatas rata-rata secara umum yaitu: (1) Klaster Pangan dan Pupuk, (2) Klaster Asuransi dan Dana Pensiun, (3) Klaster Perkebunan dan Kehutanan, (4) Klaster Jasa Keuangan, dan (5) Klaster Energi, Minyak dan Gas.



Grafik 3.2.
Hasil survey AKHLAK Culture Journey Aspek Sistem

Selain itu, pada Aspek Sistem para responden menilai upaya Manajemen Perusahaan dalam menyelaraskan *Core Values* AKHLAK dengan sistem manajemen atau prosedur yang telah ada pada perusahaan masuk dalam kategori melebihi standar (2,1 - 3) dengan rata-rata skor sebesar 2,59.

Dari 12 Klaster BUMN, terdapat 6 klaster yang hasilnya paling tinggi di atas rata-rata secara keseluruhan yaitu Klaster Jasa Infrastruktur, Klaster Mineral dan Batubara, Klaster Jasa Asuransi dan Dapen, Klaster Industri Perkebunan dan Kehutanan, Klaster Energi, Minyak, dan Gas, serta Klaster Jasa Keuangan, sedangkan 6 klaster paling rendah yaitu Klaster Industri Kesehatan, Klaster Jasa Telekomunikasi dan Media, dan Klaster Jasa Pariwisata dan Pendukung, Klaster Industri Manufaktur, Klaster Logistik, dan Klaster Industri Pangan dan Pupuk.



Grafik 3.3.

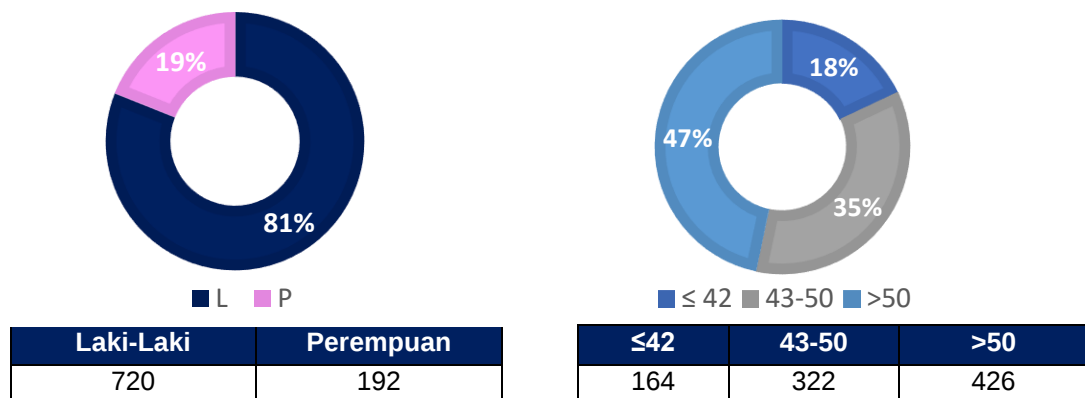
Hasil survey AKHLAK Culture Journey Aspek Simbol dan Atribut

Pada Aspek Simbol dan Atribut, responden menilai upaya penciptaan simbol dan atribut pada perusahaan masuk dalam kategori melebihi standar (2,1 - 3) dengan rata-rata skor sebesar 2,48. Terdapat 5 klaster yang mendapat nilai paling rendah yaitu Klaster Jasa Logistik, Klaster Industri Pangan dan Pupuk, Klaster Jasa Telekomunikasi dan Media, Klaster Industri Kesehatan, dan Klaster Jasa Pariwisata.

c. Talent & Succession Management

Pemenuhan *Talent Pool* Talenta Direksi BUMN secara berkala telah dilakukan oleh Kementerian BUMN. Begitu pula pada Tahun 2023, melalui surat Deputy Bidang SDM dan Teknologi Informasi Kementerian BUMN Nomor S-34/DSI.MBU/2023 tanggal 10 Februari 2023 hal *Updating Talent Pool* Direksi BUMN dan Surat Deputy Bidang SDM dan Teknologi Informasi Kementerian BUMN Nomor S-157/DSI.MBU/12/2023 tanggal 1 Desember 2023 tentang *Updating Talent Pool* Kementerian BUMN, pada tahun 2023 BUMN kembali diminta untuk mengusulkan dan menominasikan Top 20% Talent BoD-1 kepada Kementerian BUMN. Penyampaian daftar talenta tersebut selain disampaikan melalui surat resmi kepada Kementerian BUMN, juga diminta untuk dilengkapi datanya dalam Portal HC BUMN.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap daftar talenta yang dikirimkan oleh BUMN kepada Kementerian BUMN, diketahui bahwa jumlah talenta BUMN tahun 2023 adalah sebanyak 912 orang, dengan detail berdasarkan jenis kelamin dan usia sebagai berikut:



Gambar 3.1.
Demografi Talenta BUMN 2023

Pada tahun 2023, target pemenuhan *talent pool* bakal calon Direksi adalah sebesar 100% atas 73 BUMN yang dipenuhi melalui pengisian data pada Portal HC BUMN. Sampai dengan bulan Desember 2023, terdapat 72 BUMN (98,63%) yang telah memenuhi data talenta melalui Portal HC BUMN. Keberhasilan pencapaian target ini salah satunya merupakan kontribusi dari pelaksanaan Workshop Portal HC BUMN yang dilakukan terhadap 73 BUMN di 13 klaster. Workshop dilakukan secara daring maupun luring di tanggal 15 dan 16 Desember 2023 dan dihadiri oleh seluruh PIC Data BUMN.

Pada tahun 2023, dilakukan asesmen terhadap *Nominated Talent* BUMN yang telah lengkap datanya dalam Portal HC BUMN. Asesmen telah dilakukan untuk 2 batch dengan detail sebagai berikut:

Tabel 3.12.
Rekapitulasi Jumlah Asesmen *Nominated Talent* BUMN

No	Batch	Talent Kirim Asesmen	Realisasi
1	Batch 1	38	38
2	Batch 2	612	479

Pelaksanaan asesmen dilakukan dengan mengacu pada Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-394/MBU/12/2021 tanggal 8 Desember 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen bagi Talenta Direksi BUMN. Berdasarkan ketentuan dimaksud, Lembaga diminta untuk memberikan sesi feedback kepada seluruh asesi dengan tujuan agar asesi dan BUMN terkait dapat meningkatkan kapasitas diri berdasarkan hasil asesmen.

Adapun hasil asesmen terhadap seluruh talenta kemudian dilakukan analisis yang kemudian dijadikan sumber sebagai penyusunan program *Learning & Development* bagi para talenta.

d. *Learning & Development*

Dalam rangka meningkatkan daya saing BUMN menjadi pemain global dan menjadikan BUMN sebagai pabrik talenta, Kementerian BUMN menetapkan program Transformasi *Human Capital* BUMN, yang salah satunya dalam bentuk pembelajaran dan pengembangan (*learning & development*) bagi SDM / *human capital* BUMN. Pembelajaran dan pengembangan tersebut dilakukan untuk meningkatkan kapasitas talenta dengan memfasilitasi kesempatan belajar melalui proses pelaksanaan pekerjaan (*experiential learning*), interaksi dengan komunitas ahli dan sesama pembelajar (*social learning*) serta pembelajaran yang bersifat formal (*formal learning*).

Pada tahun 2023, Asdep Bidang MSDM BUMN ditargetkan untuk menyusun 3 (tiga) rekomendasi kebijakan terkait program pengembangan kompetensi Direksi dan

Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN. IKU ini tercapai sesuai target dengan terlaksananya 3 (tiga) program pengembangan dalam upaya mengakselerasi dan mengoptimalkan proses pembelajaran dan pengembangan SDM BUMN, antara lain:

a. *Chief of Business Development Officer (CBDO) Innovation School*

Merupakan program pengembangan kepemimpinan eksekutif yang dirancang khusus untuk Direktur BUMN dan Anak Perusahaan/Perusahaan Terafiliasi BUMN yang membidangi Pengembangan Usaha/*Business Development*. Program ini bertujuan untuk memperkuat kapabilitas kepemimpinan Direksi dalam membangun *global business partnership*, inovasi, dan *digital leadership*.

Program CBDO *Innovation School* diselenggarakan dalam 4 bentuk/tahapan kegiatan, yaitu:

1) *Offline Workshop*

Diselenggarakan secara fisik dengan metode *workshop* selama 2 hari yang difasilitasi oleh BUMN Leadership and Management Institute (BLMI) dan INSEAD sebagai pemateri.

Pertemuan ini berfokus untuk menumbuhkan kemampuan berinovasi pada Direktur Pengembangan Usaha sehingga memberikan dampak positif bagi BUMN.



Gambar 3.2.
Dokumentasi Offline Workshop CBDO Innovation School

2) *Online Interactive Class*

Diselenggarakan melalui kelas yang bersifat *online* dengan 6 kali pertemuan yang berfokus pada penyampaian materi *best practices* dari perusahaan besar dalam mengimplementasikan inovasi melalui strategei *joint venture*, *merger*, dan *acquisitions*.

3) *Action Learning Project*

Pada tahapan ini, Direktur Pengembangan Usaha dikelompokkan menjadi grup dengan 5 jumlah anggota untuk menyusun sebuah *project* inovasi bisnis lintas BUMN dan Anak Perusahaan/Perusahaan Terafiliasi BUMN.

Project tersebut disusun dan dijalankan selama 1 bulan oleh anggota tim dengan *output* laporan yang direview dan diberikan *feedback* oleh INSEAD dan BCG.



Gambar 3.3.
Dokumentasi Action Learning Project CBDO Innovation School

4) Innolympia Festival

Merupakan tahapan akhir dari seluruh rangkaian Program CBDO Innovation School, dimana 8 kelompok peserta diminta untuk mempresentasikan hasil akhir dari *Action Learning Project* kepada Wakil Menteri BUMN (Pahala Nugraha Mansury) dan Deputy Bidang SDM, Teknologi, dan Informasi (Tedi Bharata) untuk diberikan masukan dan diberikan penilaian.



Gambar 3.4.
Dokumentasi Innolympia Festival CBDO Innovation School

b. Chief of Human Resources Officer (CHRO) School;



Gambar 3.5.
Dokumentasi CHRO School Modul 1 (13 & 14 Oktober 2023)

Program CHRO School merupakan inisiatif pengembangan eksekutif BUMN yang menargetkan peningkatan kapabilitas para Direktur SDM, dengan fokus pada perannya sebagai mitra strategis dalam bisnis, peningkatan produktivitas organisasi, manajemen bakat dan suksesi, serta pengelolaan hubungan industrial yang efektif dan kepatuhan yang baik, semua demi menghasilkan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan dan negara Indonesia secara keseluruhan.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan ini, program CHRO School diselenggarakan oleh BSE dengan kerjasama erat bersama McKinsey & Co dalam menyusun kurikulum pembelajaran yang terstruktur dan relevan. Kurikulum yang disusun untuk peserta CHRO School didesain dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi, secara sangat disesuaikan agar dapat diterapkan secara efektif di berbagai konteks perusahaan. Kurikulum ini dirancang untuk menyesuaikan tingkat kesulitan dan fokus yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan beragam dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

Selain itu, kemitraan dengan Forum Human Capital Indonesia (FHCI) juga berperan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan program ini. Kolaborasi dengan FHCI memberikan tambahan nilai dalam menyediakan wawasan dan dukungan yang diperlukan untuk menjalankan program secara efisien dan efektif.

Kegiatan program CHRO School dirancang dengan cermat, terbagi dalam dua Modul yang komprehensif. Kedua modul diadakan di Hotel Merusaka di Nusa Dua, Bali, yang diikuti oleh 98 Direktur yang membidangi SDM dari berbagai BUMN, Anak Perusahaan, dan Cucu Perusahaan, yang masing-masing memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan mereka.

Sasaran Strategis pengembangan Kompetensi Direktur yang membidangi Sumber Daya Manusia/Human Capital pada pelatihan CHRO School ini BUMN antara lain:

1. HR operating model
2. Talent to value
3. Strategic workforce planning
4. Performance management

c. *Business Essential Masterclass*

Business Essential Masterclass merupakan program kolaborasi Kementerian BUMN dan BUMN School of Excellence (BSE) yang diinisiasi sebagai bagian dari *sustainable learning & development program* bagi *Leaders* dan *Talent* Grup BUMN, dengan pembekalan keterampilan bisnis untuk mendorong peningkatan kompetensi dan kemampuan *strategic management*, serta mengembangkan kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi beragam tantangan bisnis dengan menggunakan pendekatan pembelajaran khas ekosistem BUMN. Program ini pertama kali diselenggarakan pada tanggal 27 dan 28 Oktober 2023 bertempat di Mandiri University Kampus Wijaya Kusuma dengan mengambil topik *Strategic Management*. Adapun peserta program adalah BOD-1 BUMN yang masuk dalam Talent Pool Kementerian BUMN (berdasarkan data di Portal HC). Total peserta sebanyak 30 orang dari 30 BUMN.



Gambar 3.6.
Dokumentasi Business Essential Masterclass

e. *Reward & Performance Management System*

Remunerasi pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah sistem penggajian atau pemberian imbalan yang diberikan kepada karyawan BUMN, termasuk direksi dan dewan komisaris, sebagai balas jasa atas kinerja dan kontribusinya dalam perusahaan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/03/2022 tanggal 29 Maret 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara, unit Asdep MSDM BUMN memiliki tugas menyelenggarakan penyusunan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bertujuan:

- a. menyelaraskan kebijakan remunerasi dengan arah strategis kebijakan pembinaan BUMN;
- b. menyempurnakan kebijakan remunerasi sesuai situasi dan kondisi terkini.
- c. memberikan rekomendasi penetapan nilai remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas untuk masing-masing BUMN agar terciptanya keadilan nilai remunerasi antar BUMN

Pada tahun 2023, telah diterbitkannya Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-181/MBU/07/2023 tanggal 4 Juli 2023 tentang Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara Tahun 2023. *Summary* terkait penetapan penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas BUMN Tahun 2023 sebagai berikut:

1. Rekomendasi penetapan nilai remunerasi berdasarkan hasil perhitungan atas 49 Perusahaan (BUMN dan Eks BUMN) sebagai berikut:
 - a. 37 Perusahaan *eligible* atas Tantiem/ Insentif Kinerja;
 - b. 10 Perusahaan *eligible* atas Insentif Khusus;

- c. 2 Perusahaan telah diperoleh hasil perhitungan namun belum dapat ditetapkan;

Dari jumlah 49 Perusahaan tersebut, sebanyak 46 Perusahaan ditetapkan oleh Menteri BUMN, adapun sebanyak 3 perusahaan lainnya ditetapkan oleh *holding*/penerima kuasa Menteri BUMN.

2. Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris/Pengawas atas 2 Perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 huruf c belum dapat ditetapkan karena masih memerlukan pembahasan lebih lanjut khususnya terkait Tingkat Kesehatan sebagai persyaratan untuk mendapatkan Tantiem/IK.
3. Khusus terhadap 2 (dua) Perusahaan yaitu PT Telkom Indonesia (Persero), Tbk. Dan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk, dengan mempertimbangkan kontribusi serta kinerja industri yang semakin meningkat dibandingkan tahun sebelumnya dimana kurang sejalan dengan hasil perhitungan berbasis internal equity, maka penetapan remunerasi variabel (tantiem)-nya diusulkan menggunakan rekomendasi Dewan Komisaris yang didasarkan pada hasil kajian konsultan independen.

4. SK Perubahan Keempat Pedoman Perhitungan Remunerasi Nomor SK 124/MBU/06/2023

Pada tanggal 16 Juni 2023, telah ditetapkan Perubahan Keempat Pedoman Perhitungan Remunerasi melalui Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-124/MBU/06/2023. Perubahan ini didasari oleh kondisi pasar yang semakin membaik pasca pandemi COVID-19, dengan memberikan pembobotan atas indikator kinerja keuangan melalui aspek pertumbuhan (*Growth*) dan ketercapaian *Achievement*, masing-masing sebesar 70% *Growth* dan 30% untuk *Achievement*.

Di samping itu, dalam rangka penyesuaian dengan konteks dan praktik terkini, terdapat elemen perhitungan yang dilakukan penyesuaian yaitu:

1. Penghapusan perhitungan tambahan nilai Tantiem terhadap pencapaian dividen yang di atas target.
2. Perubahan batas penentuan Tantiem Final, dimana sebelumnya hanya dapat menetapkan sama dengan atau lebih rendah dari hasil perhitungan menjadi dapat mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
3. Penyesuaian skala jabatan beberapa BUMN dengan mempertimbangkan perkembangan arah strategis pembinaan BUMN, termasuk di dalamnya pembentukan *holding* dan klasterisasi BUMN:
 - 1) PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) semula 23 menjadi 25;
 - 2) PT Danareksa (Persero) semula 24 menjadi 26;
 - 3) PT LEN Industri (Persero) semula 24 menjadi 26.

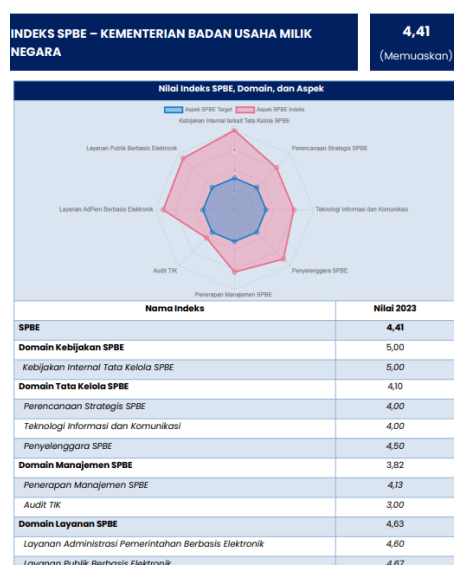
Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya penerapan digitalisasi proses bisnis di Kementerian BUMN

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.

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 13 tahun 2024 tentang Hasil Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah tahun 2023, Kementerian BUMN mendapat **Skor 4,41** dengan predikat Memuaskan sehingga IKU Indeks E-Government (SPBE) mencapai **126%** (dari target 3,50).

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 2023 dengan realisasi tahun 2020, target tahun 2021, realisasi 2022, realisasi 2023, target 2023 dan capaian 2023 sebagai berikut:

Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Target 2023	Capaian 2023
3,32 Poin	2,16 Poin	3,84 Poin	4,41 Poin	3,5 Poin	126%

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.

Analisis Efisiensi Sumber Daya

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada penggunaannya. 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 2023

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 14,84% (dari 3,84 poin ke 4,41 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 2023, 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 pengarahannya, 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 dan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara tentang Tim Koordinasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-79/MBU/04/2023. Instansi Kementerian BUMN membentuk tim koordinasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kementerian Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya disebut dengan Tim SPBE, yang terdiri atas:

1. Tim Pengarah yang merupakan perwakilan Pejabat di lingkungan Kementerian BUMN dengan tugas memberikan arahan dan kebijakan dalam penerapan kebijakan SPBE di lingkungan Kementerian BUMN; dan
2. Tim Kerja yang merupakan perwakilan unit organisasi selaku pemilik tugas pokok dan fungsi (tupoksi) terkait dengan indikator penilaian SPBE; dan

3. Sekretariat yang memiliki tugas untuk menghimpun laporan pelaksanaan SPBE dari kelompok kerja sebagai bahan laporan pelaksanaan 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. Sebagai informasi, pada tahun 2022, Tim Asesor Internal telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri BUMN nomor SK-133/MBU/06/2022 tentang Tim Asesor Internal Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Kementerian Badan Usaha Milik Negara yang ditandatangani oleh Menteri BUMN. Untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja Tim Asesor Internal, perlu dilakukan perubahan susunan keanggotaan Tim SPBE sebagaimana Keputusan Menteri BUMN nomor SK-92/MBU/05/2023 tentang Tim Asesor Internal Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Kementerian Badan Usaha Milik Negara tanggal 4 Mei 2023.

c. Tim Audit TIK

Dalam rangka mewujudkan tata kelola Teknologi Informasi & Komunikasi (TIK) yang baik dan andal sehingga dapat memberikan keamanan terhadap perlindungan aset, integritas data, serta efektivitas dan efisiensi sistem maka diperlukan audit TIK yang bekerja optimal. Audit Teknologi Informasi dan Komunikasi yang selanjutnya disebut Audit TIK adalah proses yang sistematis, independen, dan terdokumentasi untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif terhadap Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara kondisi dengan kriteria dan/atau standar yang telah ditetapkan.

Untuk melaksanakan Audit TIK yang efisien, efektif dan optimal, maka telah ditetapkan SK Tim Audit TIK sebagaimana Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN nomor SK-1/S.MBU/03/2023 tentang Tim Audit Internal Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Kementerian BUMN Tahun 2023 tanggal 14 Maret 2023.

d. Perubahan atas Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-127/MBU/05/2022 Tentang Penyelenggaraan SPBE di Kementerian BUMN

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Kementerian BUMN telah menetapkan Kebijakan Internal Penyelenggaraan SPBE melalui Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-127/MBU/05/2022 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Salah satu hal yang diatur dalam Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara dimaksud berkaitan dengan kebijakan Arsitektur SPBE Kementerian BUMN.

Pada Tahun 2022, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 132 Tahun 2022 tentang Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional yang menjadi acuan kebijakan Arsitektur SPBE di instansi pusat.

Untuk memastikan kesinambungan Kebijakan Penyelenggaraan SPBE Kementerian BUMN dengan SPBE Nasional, maka perlu dilakukan pemutakhiran Kebijakan Internal Penyelenggaraan SPBE dimaksud yang meliputi Kebijakan Arsitektur SPBE dan Audit Internal Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Selanjutnya, sebagaimana yang tertuang dalam SK-127/MBU/05/2022 pada Diktum KETIGA bahwa Perubahan atas SPBE dilakukan dengan Keputusan Menteri BUMN yang ditetapkan oleh Sekretaris Kementerian BUMN atas nama Menteri BUMN.

Menindaklanjuti hal-hal di atas, telah disusun Keputusan Menteri BUMN No SK-41/MBU/S/06/2023 tanggal 23 Juni 2023 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-127/MBU/05/2022 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kementerian Badan Usaha Milik Negara.

e. 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-40/MBU/S/06/2023 tanggal 23 Juni 2023 tentang Perubahan Kedua 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. Monitoring dan Reviu serta penyerahan lisensi sistem informasi arsitektur SPBE
Monitoring dan Reviu serta Penyerahan Lisensi Sistem Informasi telah dilakukan pada tanggal 13-14 September 2023 sebagaimana Surat Tugas Plt. Asisten Deputi Bidang Teknologi dan Informasi Nomor ST-83/DSI.MBU.C/9/2023.
2. Pembinaan Penyusunan Arsitektur SPBE To-Be pada Instansi Pusat
Monitoring dan Reviu serta Penyerahan Lisensi Sistem Informasi telah dilakukan pada tanggal 13-14 September 2023 sebagaimana Surat Tugas Plt. Asisten Deputi Bidang Teknologi dan Informasi Nomor ST-83/DSI.MBU.C/9/2023.
3. *Benchmarking* Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi
Sehubungan surat dari Direktur Sistem Layanan Elektronik, Infrastruktur dan Jaringan Kementerian Investasi/BKPM nomor 81/B.2/A.10/2023 tanggal 14 Agustus 2023 hal Benchmarking Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) kepada Asdep TI Kementerian BUMN, telah dilakukan rapat yang dipaparkan oleh Asdep TI Kementerian BUMN sebagai narasumber kepada jajaran Direktorat Sistem Layanan Elektronik, Infrastruktur dan Jaringan Kementerian Investasi/BKPM.
4. Anggaran SPBE
Rencana dan Anggaran SPBE unit kerja di Kementerian BUMN masuk ke dalam anggaran unit pengelola TIK yaitu Asdep TI. Selain itu, rencana dan anggaran SPBE Kementerian BUMN telah terpadu dan dapat dikendalikan oleh Biro Perencanaan, Organisasi dan Kepegawaian yaitu unit yang menjalankan fungsi perencanaan dan penganggaran, serta telah dilakukan reviu dan evaluasi secara periodik.
Sehubungan dengan Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan, Organisasi dan Kepegawaian Nomor ND-393/S.MBU.A/08/2023 tanggal 18 Agustus 2023 perihal Revisi Penghematan Anggaran Tahun 2023, telah disampaikan RKA TA 2023 dari Asdep TI.
Revisi penghematan anggaran ini disusun berdasarkan poin-poin ketentuan yang telah ditetapkan oleh Biro Perencanaan, Organisasi dan Kepegawaian untuk mengakomodasi biaya kegiatan rapat koordinasi BUMN tahun 2023 dan adanya kebutuhan langganan *project management application* untuk memonitor proyek strategis BUMN.

Domain Manajemen SPBE:

1. Aspek Penerapan Manajemen SPBE
 - a. Menetapkan Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-149/MBU/07/2022 tentang Pedoman Manajemen SPBE.
 - b. Menetapkan SOP Tata Kelola Teknologi Informasi Kementerian BUMN.
 - c. Menyusun Profil Risiko SPBE Kementerian BUMN.
 - d. Menetapkan Tim Satu Data Kementerian BUMN yang melibatkan setiap unit kerja di Kementerian BUMN.
 - e. Penerapan Aplikasi Yammer sebagai platform Manajemen Pengetahuan di Kementerian BUMN.
 - f. Penerapan Layanan Helpdesk Sistem Informasi Kementerian BUMN.
 - g. Perbaikan Layanan SPBE sesuai Hasil Survey Kepuasan Layanan TI Kementerian BUMN.
 - h. Pengendalian Keamanan Informasi di lingkungan.
 - i. Kementerian BUMN telah dilakukan berdasarkan pedoman yang berlaku, yaitu:

- 1) Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-41/MBU/S/06/2023 tentang Penyelenggaraan SPBE di Kementerian BUMN, yaitu pada BAB III Huruf B Manajemen Keamanan Informasi.
- 2) Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-149/MBU/07/2022 tentang Pedoman Manajemen SPBE, BAB II nomor 2 Manajemen Keamanan Informasi.
- 3) Penerapan Pengendalian Keamanan Informasi sudah dilakukan dengan program kegiatan yang terarah dan terencana sesuai dengan Peta Rencana yang terdapat dalam SK-40/MBU/S/06/2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-63/MBU/2022 tentang Master Plan Teknologi Informasi Kementerian Badan Usaha Milik Negara Tahun 2021-2024.

Berikut beberapa contoh kegiatan pengendalian keamanan informasi yang dilakukan:

- 1) Pengendalian Keamanan Informasi dilakukan melalui strategi Keamanan Informasi yang ditetapkan oleh Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah dengan pembentukan Kementerian BUMN Computer Security Incident Respon Team (KBUMN-CSIRT) berdasarkan Keputusan Menteri BUMN nomor SK-49/MBU/MBU/DSI/07/2023 tanggal 26 Juli 2023.
 - 2) Implementasi *tools security incident and event management*. Program ini dilaksanakan untuk seluruh unit kerja dengan mengimplementasikan anti-virus menggunakan sophos, untuk mengendalikan risiko kerentanan.
 - 3) Peningkatan Keamanan Jaringan
Salah satu perangkat keamanan jaringan yang dimiliki Kementerian BUMN, yaitu perangkat *firewall* sebanyak 2 unit yang terinstall di Data Center Kementerian BUMN dan Colocation. Implementasi perangkat firewall bertujuan untuk mengatur, memfilter, dan mengontrol lalu lintas data yang diizinkan untuk mengakses jaringan Kementerian BUMN.
2. Aspek Audit TIK
- Kementerian BUMN melaksanakan audit aplikasi dan infrastruktur SPBE mengacu pada ketentuan BRIN dengan menggunakan audit tools BRIN, serta melaksanakan audit keamanan infrastruktur dan keamanan aplikasi berdasarkan ketentuan BSSN.

Domain Layanan SPBE:

1. Informasi yang ditetapkan oleh Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah dengan pembentukan Kementerian BUMN *Computer Security Incident Response Team* (KBUMN-CSIRT) berdasarkan Keputusan Menteri BUMN nomor sesuai Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-49/MBU/DSI/07/2023 tanggal 26 Juli 2023.
2. Telah dilakukan pemutakhiran profil risiko keamanan TI Kementerian BUMN yang terdiri dari identifikasi risiko dan rencana mitigasinya.
3. Pemenuhan kompetensi Sumber Daya Manusia telah diupayakan yang merupakan bagian dari Kompetensi Digitalisasi, yaitu salah satu kompetensi fundamental yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai Kementerian BUMN sesuai dengan level jabatannya.
4. Evaluasi dan Enhancement Aplikasi Khusus Kementerian BUMN (Aplikasi SATU BUMN Layanan EGRC, Aplikasi Portal Publik Modul Survey Publik, Sinadine, Portal Human Capital, *Enterprises Service Bus* (ESB) dst).

Sasaran Strategis 4 : Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN

BUMN yang telah menyusun roadmap perbaikan level INDI 4.0 di BUMN

Sesuai dengan Surat Menteri BUMN Nomor S-683/MBU/10/2022 hal Aspirasi Pemegang Saham/Pemilik Modal untuk Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2023, tercantum bahwa BUMN yang belum melaksanakan Asesmen Transformasi Digital (INDI 4.0) di tahun 2022 wajib melaksanakan di tahun 2023. Bagi BUMN yang belum mencapai level 4 (menerapkan transformasi digital) wajib menyusun dan mengimplementasikan rencana pemenuhan gap, sedangkan BUMN yang telah menerapkan transformasi digital wajib melaporkan implementasi transformasi digital menuju BUMN 4.0 pada Laporan Manajemen Triwulanan BUMN dan Laporan Manajemen Tahunan. Sehubungan hal tersebut, Kementerian BUMN melakukan monitoring dan evaluasi pada BUMN yang telah mengimplementasikan *roadmap/rekomendasi* perbaikan level INDI 4.0 di tahun 2022. Tujuan IKU tersebut adalah untuk mengakselerasi BUMN dalam bertansformasi digital/*Industry* 4.0.

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi Kementerian BUMN, berikut daftar BUMN yang telah mengimplementasikan *roadmap/rekomendasi* perbaikan level INDI 4.0 pada tahun 2023:

No	BUMN	Klaster
1	PT Asabri (Persero)	Asuransi & Dana Pensiun
2	PT Reasuransi Indonesia Utama (Persero)	Asuransi & Dana Pensiun
3	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	Keuangan
4	PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	Keuangan
5	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Keuangan
6	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	Keuangan
7	Perum Peruri	Telekomunikasi dan Media
8	PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	Infrastruktur
9	PT Waskita Karya (Persero) Tbk	Infrastruktur
10	PT Jasa Marga (Persero)	Infrastruktur
11	PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)	Emigas
12	PT Bio Farma (Persero)	Kesehatan
13	Perum Bulog	Pangan & Pupuk
14	Perum Perhutani	Perkebunan dan Kehutanan
15	PT Kereta Api Indonesia (Persero)	Logistik
16	PT ASDP Indonesia Ferry (Persero)	Logistik
17	Perum LPPNPI	Pariwisata dan Pendukung
18	PT LEN Industri (Persero)	Manufaktur
19	PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk	Telekomunikasi dan Media
20	PT Perusahaan Pengelola Aset	Telekomunikasi dan Media
21	PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)	Manufaktur
22	Perum Perumnas	Infrastruktur
23	MIND ID	Minerba
24	PT Adhi Karya (Persero) Tbk	Infrastruktur

Berdasarkan daftar diatas, terdapat 24 BUMN yang telah mengimplementasikan *roadmap/rekomendasi* perbaikan level INDI 4.0. Sehingga IKU BUMN tersebut mencapai 100% (dari target 24 BUMN).

Perbandingan realisasi nilai IKU BUMN yang telah mengimplementasikan *roadmap/rekomendasi* perbaikan level INDI 4.0 Kementerian BUMN tahun 2023 dengan target tahun 2023, realisasi 2022, realisasi 2021, realisasi 2020, dan realisasi 2019 adalah:

Target 2023	Realisasi 2019	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023
24 BUMN	-	-	12 BUMN	12 BUMN	24 BUMN

Penjelasan Realisasi Kinerja:

- Realisasi tahun 2019 dan 2020 tidak ada dikarenakan program kerja *assessment* INDI 4.0 BUMN belum terbentuk.
- Realisasi tahun 2021 dan 2022 merupakan data BUMN yang telah melakukan *assessment* INDI 4.0 dikarenakan program baru dibentuk.

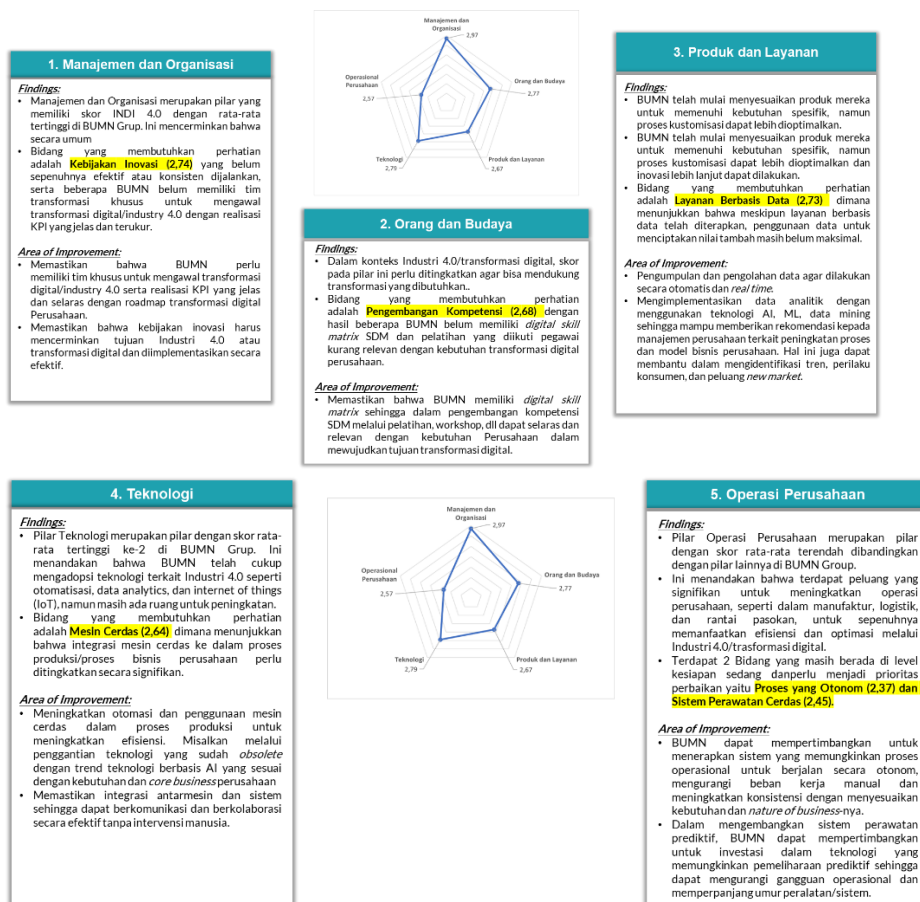
Adapun hal - hal atau program yang dilakukan oleh Kementerian BUMN dalam pencapaian target BUMN yang telah mengimplementasikan *roadmap/rekomendasi* perbaikan level INDI 4.0, yaitu:

- Menyampaikan Surat Asisten Deputi Bidang Teknologi dan Informasi Nomor S-17/DSI.MBU.C/08/2023 hal tindak lanjut pemenuhan *gap* untuk perbaikan *level* INDI 4.0 BUMN.
- Melakukan *monitoring* dan evaluasi atas penyampaian *roadmap/rekomendasi* pemenuhan *gap* BUMN serta *progress* implementasinya secara berkala.

Dengan memperhatikan kendala pengukuran yang dihadapi pada Tahun 2023, pada 2024 direncanakan akan dilakukan peningkatan terhadap program BUMN yang telah mengimplementasikan *roadmap/rekomendasi* perbaikan level INDI 4.0 yaitu:

- Mensosialisasikan APS RKAP TA 2024 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. Selanjutnya mendorong BUMN agar menyampaikan laporan hasil implementasi atau rencana pemenuhan *gap* melalui Laporan Manajemen Triwulanan dan Tahunan;
- Memberikan standar/*guideline* atas *roadmap* pemenuhan *gap* BUMN dalam rangka akselerasi transformasi digital/ *Industry* 4.0;
- Melakukan *monitoring* dan evaluasi penyusunan dan penyampaian hasil implementasi *roadmap/action plan* BUMN dalam bertransformasi digital/*industry* 4.0.

Selain itu, Asdep TI telah melakukan analisis atas hasil asesmen INDI 4.0 yang dilakukan oleh BUMN sehingga didapatkan beberapa temuan yang menjadi dasar dalam memberikan rekomendasi/masukan untuk pemenuhan gap BUMN dalam bertransformasi digital/industri 4.0 sebagai berikut:



Analisis Efisiensi Sumber Daya

Pada program BUMN yang telah menyusun roadmap perbaikan level INDI 4.0 di BUMN 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 2: 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 2023 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 61 Perusahaan dengan Kepemilikan Negara Minoritas (PKNM) telah menjalankan program dengan 3 (tiga) prioritas. Dengan total realisasi anggaran CID (Non PUMK) sebesar Rp2.019.164.172.405,- yang di dalamnya termasuk realisasi anggaran pada 3 (tiga) bidang prioritas sebesar Rp1.392.840.814.229,- atau sebesar 68,98% dari total anggaran CID (Non PUMK).

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 2023, terdapat 87 BUMN yang telah merealisasikan Program TJSL BUMN dengan pendekatan CSV dengan total realisasi pendanaan sebesar Rp309 miliar. Beberapa contoh Program TJSL BUMN yang dijalankan dengan pendekatan CSV pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- a. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk – Program Wirausaha Muda Mandiri (WMM);

- b. PT Kimia Farma – Program Bina Industri Desa Olis Center;
- c. PT Jasa Raharja – Program Jasa Raharja Road Safety Innovation;
- d. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk – Desa BRlliaN.

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.

Jumlah Mitra Binaan yang naik kelas (membaik secara bisnis dan ekonomi)

Jumlah Mitra Binaan (MB) naik kelas adalah MB yang pada akhir tahun berjalan mengalami peningkatan atas kriteria sebagai berikut:

- a. Peningkatan jumlah pegawai;
- b. Peningkatan nilai pinjaman;
- c. Peningkatan kapasitas produksi;
- d. Peningkatan omzet;
- e. Pelibatan Masyarakat sekitar untuk menghasilkan produk;
- f. Pemasaran produk di luar kota/negeri;
- g. Memperoleh sertifikat nasional/internasional.

Peningkatan terjadi melalui pelaksanaan pembinaan dan pelatihan yang diberikan oleh BUMN kepada UMK.

Sejak ditetapkannya Surat Menteri BUMN Nomor S-721/MBU/11/2022 tanggal 10 November 2022 tentang Kerja Sama Program Pendanaan UMK Dimana PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk menyalurkan pendanaan UMK, terhadap UMK tersebut yang mengalami kenaikan kelas di tahun 2023 sebanyak 28.431 UMK atau 29,08% dari jumlah UMK *existing* posisi 31 Desember 2023 sebanyak 97.759 UMK.

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.

A. Pemanfaatan Anggaran Tahun 2023

Pemanfaatan anggaran Deputy SDMTI terbagi pada masing-masing Asdep di bawah binaan Deputy SDMTI. Adapun pemanfaatan anggaran sepanjang tahun 2022 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	Rp. 2.006.795.000	Rp. 1.968.574.294	98,10%
2	Asdep TI	Rp31.776.924.000,00	Rp31.628.567.987,00	99,53%
3	Asdep TJSL	Rp1.351.842.000,00	Rp1.350.910.570,00	99,93%

BAB IV

PROGRAM STRATEGIS

A. Tugas Khusus dari Menteri/Wakil Menteri

1. Peraturan Menteri Nomor PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

Peraturan yang berkaitan dengan syarat anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada Badan Usaha Milik Negara dan Anak Perusahaan, Manajemen Talenta Direksi Badan Usaha Milik Negara, tata cara pengangkatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada Badan Usaha Milik Negara dan Anak Perusahaan, tata cara pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada Badan Usaha Milik Negara dan Anak Perusahaan, penghasilan anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara, dan Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara tersebar di berbagai Peraturan Menteri sehingga belum terwujud sinkronisasi dan harmonisasi di antara Peraturan Menteri tersebut.

Bahwa dalam upaya mewujudkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara yang sinkron dan harmonis guna mendukung pengelolaan Badan Usaha Milik Negara yang terencana, terpadu, dan berkelanjutan khususnya yang berkaitan dengan pengangkatan, pemberhentian, dan penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, Manajemen Talenta, dan Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara, diperlukan terobosan hukum dengan menggabungkan beberapa Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara terkait ke dalam 1 (satu) Peraturan Menteri yang komprehensif. Oleh karena itu perlu menetapkan Peraturan Menteri BUMN tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

Pada tanggal 20 Maret 2023, Menteri BUMN telah menetapkan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Peraturan Menteri ini juga telah diundangkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta telah disosialisasikan kepada Direksi BUMN pada tanggal 27 Maret 2023 di Jakarta. Saat ini Peraturan Menteri BUMN ini dapat diunggah oleh siapapun yang membutuhkan di Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Kementerian BUMN.

B. Program Strategis Nasional

Terdapat 1 (satu) Program Strategis Nasional yang diamanatkan kepada Kementerian BUMN c.q. Deputi Bidang SDMTI/Asdep Bidang MSDM, 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 2023.

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 2023 sebagai berikut:

- b. RBB Tahun 2023 dilaksanakan pada tanggal 11 Mei s.d. 1 September 2024
- c. Tahapan program RBB 2023 sebagai berikut:
 - Pendaftaran/registrasi
 - Tes tahap 1 (Tes kemampuan dasar dan AKHLAK)
 - Tes tahap 2 (Tes Bahasa Inggris)
 - Tahapan seleksi di BUMN (Tes kemampuan bidang, psikotest, MCU, dan social media analytic)
 - Pengumuman final
- d. Data analytics:
 - Total perusahaan = 123 Perusahaan
 - Total kebutuhan = 2.223 orang
 - Total *applicant* = 883.236 orang
 - Total peserta lulus = 1.420 orang
 - Ratio kompetensi = 1:397
 - Ratio kelulusan = 1:622

C. Inovasi / Program Strategis Lainnya

1. *Indonesia Global Talent Internship (IGTI) 2023*

Indonesia Global Talent Internship (IGTI) merupakan program yang memberikan kesempatan bagi para peserta *internship* untuk masuk ke dalam lingkungan kerja BUMN serta berkontribusi langsung dalam proyek atau riset di area-area strategis BUMN. IGTI didesain untuk pelajar-pelajar Indonesia yang sedang melanjutkan pendidikan di luar negeri, dengan tujuan *attracting global talent* untuk dapat bergabung ke BUMN dan sekaligus berperan sebagai media Kementerian BUMN untuk mengimplementasikan *Employee Value Proposition* yang telah disusun yakni belajar, bertumbuh, dan berkontribusi untuk Indonesia. Adapun hal yang melatarbelakangi inisiatif ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelajar-pelajar Indonesia yang telah selesai melanjutkan pendidikan di luar negeri tidak kembali ke Indonesia atau bekerja di luar negeri;
- b. Pelajar-pelajar Indonesia yang melanjutkan pendidikan di luar negeri belum memiliki pengalaman kerja di Indonesia (budaya kerja, dinamika kerja, dan lain-lain); dan
- c. Pelajar-pelajar Indonesia yang telah selesai melanjutkan pendidikan dari luar negeri dan kembali ke Indonesia belum mendapatkan pekerjaan.

Program ini ditujukan kepada para pelajar Indonesia yang sedang melanjutkan pendidikan jenjang S2 dan S3 di luar negeri atau telah selesai melanjutkan pendidikan jenjang S2 dan S3 di luar negeri namun belum bekerja di perusahaan manapun. Program akan dilaksanakan secara daring dengan jangka waktu selama 3 (tiga) bulan. Adapun *benefit* yang ditawarkan kepada para peserta di antaranya adalah:

- a. Memberikan *working experience* bagi peserta intern;
- b. Sertifikat Eksklusif yg ditandatangani oleh Menteri BUMN dan Ketua FHCI;
- c. Surat rekomendasi yang dapat digunakan untuk mengikuti rekrutmen di BUMN bagi peserta yang berkontribusi secara aktif selama masa internship; dan
- d. Uang saku.

Beberapa BUMN yang terlibat dalam IGTI periode 2021-2022 antara lain PT Pertamina (Persero), PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero), PT Biofarma (Persero), PT Bank Tabungan Negara, PT PLN (Persero), PT Telkom Indonesia (Persero), PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Kemudian, untuk periode kedua (2022-2023), beberapa BUMN lain juga turut bergabung dalam program ini, di antaranya PT Waskita Karya (Persero), PT Wijaya Karya (Persero), PT Bank Mandiri (Persero), PT Bank Negara Indonesia (Persero), PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), dan PT Pupuk Indonesia (Persero).

Berhasilnya IGTI periode pertama menjadi faktor utama bagi para pelaksana, terutama Kementerian BUMN, untuk menjadikan program ini sebagai program rutin. Oleh karena itu, IGTI Periode 2022-2023, sebagai *batch* kedua dari program, telah dipersiapkan dan sudah dibuka secara resmi melalui agenda *Onboarding* terpusat oleh Deputy Sumber Daya Manusia, Teknologi & Informasi Kementerian BUMN pada 5 Januari 2023. Pada periode ini, jumlah peserta program sebanyak 36 orang, yang akan ditempatkan di 13 BUMN sebagaimana disebutkan sebelumnya selama 3 (bulan) bulan periode magang (Januari – Maret 2023). Program IGTI 2022-2023 ditutup secara resmi secara daring oleh Deputy SDMTI Kementerian BUMN pada 13 April 2023, dihadiri oleh BUMN terkait dan peserta IGTI dari berbagai negara. *Closing Ceremony* ini sekaligus juga sebagai momentum simbolis penyerahan sertifikat bagi para peserta IGTI.

2. BUMN Bakti Diaspora 2023

BUMN Bakti Diaspora 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. Pelaksanaan BUMN Bakti Diaspora 2023 berkolaborasi dengan ICE (*Indonesia Career Excellence*) 2023 dan dilaksanakan di London-United Kingdom pada Jumat, 6 Oktober 2023 waktu setempat.

Terdapat 10 BUMN yang berpartisipasi dalam *BUMN Career Day: Bakti Diaspora* untuk Indonesia, yaitu PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk., PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk., PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia (Persero), PT Aviastri Pariwisata Indonesia (Persero), PT Bank Mandiri (Persero), Tbk., PT Mineral Industri Indonesia (Persero), PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), PT Pupuk Indonesia (Persero), dan PT Semen Indonesia (Persero), Tbk., dengan jumlah lowongan pekerjaan lebih dari 139 posisi. Total pelamar program *BUMN Bakti Diaspora* adalah sejumlah 261 pelamar, dengan *shortlisted candidat* yang diseleksi melalui *walk-in interview* adalah sejumlah 69 pelamar.

Selain kegiatan rekrutmen, *BUMN Bakti Diaspora Tahun 2023* juga terdapat agenda *panel session* dan *plenary session* dengan *speaker* Direktur atau yang mewakili masing-masing BUMN. Kegiatan *BUMN Bakti Diaspora Tahun 2023* turut dihadiri oleh Duta Besar Indonesia untuk Inggris. Duta Besar Indonesia untuk Inggris menyampaikan apresiasi dan menyambut positif terhadap kegiatan *BUMN Bakti Diaspora* untuk Indonesia. Duta Besar Indonesia untuk Inggris juga menyampaikan bahwa Pemerintah Indonesia berkomitmen penuh dalam mewujudkan inovasi, *green economy*, dan pembangunan yang berkelanjutan.



Gambar 4.2.
Dokumentasi Bakti Diaspora BUMN 2023

3. 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

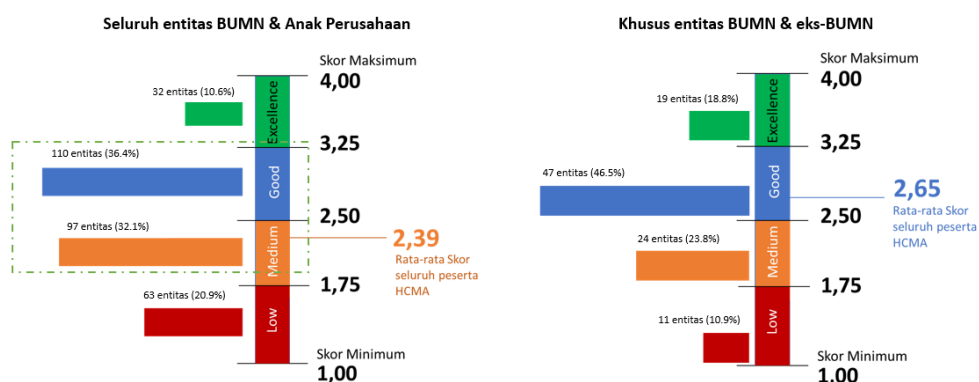
capital BUMN, telah dilakukan pengukuran *Human Capital Maturity Assessment* BUMN.

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

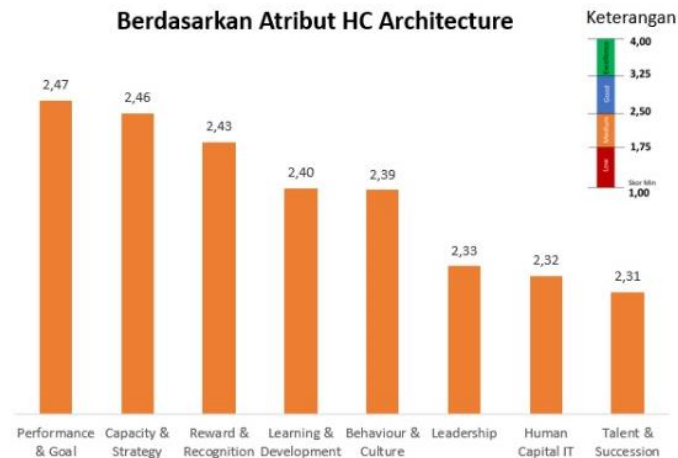
Human Capital Maturity Assessment dilakukan melalui proses self-assessment, menggunakan metode survei yang kemudian divalidasi oleh certified assessor LSP HCMI FHCI.

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.



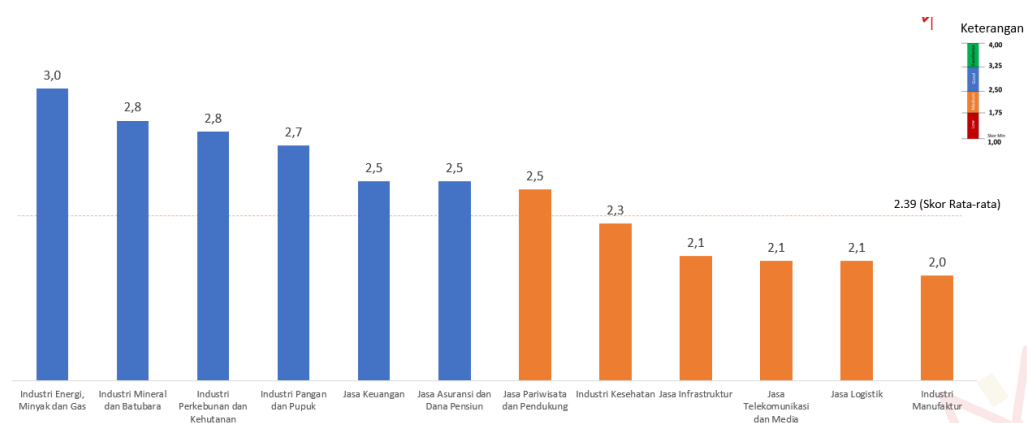
Grafik 4.1.
Rata-rata skor hasil HC Maturity Assessment BUMN

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



Grafik 4.2.
Rata-rata skor hasil HC Maturity Assessment BUMN masing-masing atribut

Berdasarkan pemetaan hasil pengukuran *Human Capital Maturity Assessment*, rata-rata skor pada masing-masing klaster, maka hasil menunjukkan bahwa klaster Industri Energi, Minyak, dan Gas dan Industri Mineral dan Batubara menjadi klaster 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 klaster yang masuk dalam kategori 'Excellence' maupun 'Low.'



Grafik 4.3.
Rata-rata skor hasil HC Maturity Assessment BUMN berdasarkan klaster industri

BAB V

PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Keasdepan TJSL pada tahun 2023, 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 2023 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 2023 (1444 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 2023 bertema “Mudik Dinanti Mudik Di Hati Bersama BUMN 2023”, dimana PT Jasa Raharja bersama Forum TJSL ditunjuk sebagai koordinator. Program ini didukung dan diikuti oleh 82 (delapan puluh dua) BUMN dan anak perusahaan. Realisasi peserta Program Mudik Dinanti Mudik Di Hati Bersama BUMN 2023 sebanyak 78.017 orang.

Mudik Bersama BUMN tahun 2023 memberangkatkan 1.081 unit moda Bus dengan realisasi total peserta sebanyak 57.587 orang, moda Kereta Api sebanyak 30 rangkaian dengan realisasi total peserta 16.590 orang dan moda Kapal Laut sebanyak 18 perjalanan dengan realisasi peserta 3.840 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 kesempatan kepada para peserta mudik dan keluarganya untuk booster vaksinasi Covid-19.
- d. 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 Selasa, 18 April 2023 bertepatan di Ring Road Gelora Bung Karno Jl. Pintu Senayan, GBK, DKI Jakarta 10270 dengan agenda adalah Pelepasan Peserta Program Mudik Dinanti Mudik Di Hati Bersama BUMN 2023.

Program Mudik Dinanti Mudik Di Hati Bersama BUMN 2023 mengusung konsep acara berupa Nusantara Ambience, dengan menampilkan konsep budaya/karya anak bangsa dalam acara Mudik Dinanti Mudik Di Hati Bersama BUMN 2023, 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 2023 dilaksanakan sebanyak 2 (dua) Kali yaitu Batch III pada 7-10 Maret 2023 serta Batch IV pada 15-17 Agustus 2023.

Rincian pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch III adalah sebagai berikut:



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

Gambaran lengkap atas pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch III dapat dilihat https://drive.google.com/file/d/1hsZ3ZivcHFBAZPoxQuRJCNPVcVWad1DR/view?usp=share_link

Rincian pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch IV adalah sebagai berikut:



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

Dalam pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch IV turut terlibat BUMN Muda yaitu Direksi BUMN yang masuk dalam kategori Muda. BUMN Muda tersebut menyampaikan success story kepada para Relawan. Gambaran lengkap atas pelaksanaan Relawan Bakti BUMN Batch IV dapat dilihat pada https://drive.google.com/file/d/1omd29JWQV6I0_USQflb21ysCyX8sgq3v/view?usp=share_link.

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 Kerja Sama Program Pendanaan UMK Tahun 2023 yaitu penyaluran sebesar Rp872.63 Miliar atau 71,12% dari total dana yang telah disetor BUMN ke PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar Rp1,23 Triliun. Dana tersebut telah disalurkan kepada 30.871 UMK.



Gambar 5. 4

Gambaran Kerja Sama Program Pendanaan UMK Tahun 2023 pada Dashboard PUMK BRI

4. Environment, Social and Governance (ESG) Report

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 *ESG Report* Tahun 2022 untuk yang pertama kalinya bekerjasama dengan *Boston Consulting Group* (BCG).

Penyusunan ESG Report didukung oleh tim yang didasarkan pada SK Tim Nomor SK-285/MBU/12/2022 dimana periode penyusunan *ESG Report* dilaksanakan pada bulan Januari 2023 - September 2023

Proses yang dilakukan dalam Penyusunan ESG Report :

Tabel 3. 4

Rangkaian Kegiatan Penyusunan ESG Report

No	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan
1	27 Januari 2023	Kick of Meeting dengan Tim Penyusunan ESG Report Kementerian BUMN Tahun 2022 sesuai SK-285/MBU/12/2022

No	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan
2	30 Januari 2023	Kick of Meeting dengan Seluruh BUMN sekaligus sosialisasi penyusunan ESG Report Kementerian BUMN Tahun 2022
3	1 Februari - 8 Februari 2023	Pengumpulan dan Konfirmasi Data Inisiatif ESG Seluruh BUMN
4	27 Maret 2023	Belief Audit dengan para Wakil Menteri BUMN
5	Rabu, 21 Juni 2023	FGD ESG Report dengan seluruh BUMN untuk mendapatkan feedback dan masukan dari BUMN terkait draft ESG Report yang telah disusun
6	21 Juni 2023 - 20 September 2023	Finalisasi Draft ESG Report termasuk Review pimpinan
7	21 September 2023	Launching ESG Report Tahun 2022

5. Penanaman Pohon

Pada Tahun 2023 Indonesia mengalami El Nino yang menyebabkan terjadinya puncak musim kemarau yang berkepanjangan. Di sisi lain, terjadi peningkatan jumlah kendaraan akibat meningkatnya perekonomian di Indonesia sehingga semakin banyak penduduk Indonesia terutama di wilayah Jabodetabek yang mampu memiliki kendaraan. Kedua faktor tersebut menyebabkan terjadinya polusi yang sangat tinggi di wilayah Jabodetabek.

Tingginya polusi tersebut berdampak buruk, diantaranya yaitu :

- Polusi udara dapat menyebabkan penurunan kualitas udara, yang dapat merugikan organisme hidup, baik manusia, tumbuhan, maupun hewan, dimana bagi manusia dapat menyebabkan penyakit pernapasan seperti asma, bronkitis, dan penyakit paru-paru obstruktif kronis (PPOK).
- Kontaminasi air dan tanah dapat menyebabkan iritasi kulit, dermatitis, atau masalah kesehatan kulit lainnya.
- Paparan jangka panjang terhadap polutan dapat meningkatkan risiko penyakit kronis seperti kanker, penyakit jantung, dan gangguan sistem kekebalan tubuh.
- Peningkatan penyakit yang terkait dengan polusi dapat menimbulkan biaya kesehatan yang signifikan sehingga dapat berdampak negatif pada perekonomian suatu wilayah.
- Bahan kimia berbahaya yang masuk ke dalam tanah dapat merusak kesuburan tanah dan berdampak pada tumbuhan yang tumbuh di sana.

Kondisi demikian menyebabkan keresahan di masyarakat sehingga Presiden Republik Indonesia turun tangan untuk melakukan berbagai arahan sehingga polusi yang terjadi di wilayah Jabodetabek dapat menurun. Salah satu arahan dari Presiden Republik Indonesia diantaranya adalah memerintahkan perkantoran untuk menanam pohon di halaman gedung demi mengatasi polusi udara di Jakarta yang semakin buruk.

Berdasarkan arahan Presiden dimaksud, Kementerian BUMN menginisiasi untuk melakukan gerakan nyata menanam pohon di lingkungan kantor Kementerian BUMN,

serta mengajak seluruh BUMN dan masyarakat Jakarta untuk berperan aktif menanam pohon, yang di namakan Program **Gotong Royong Boyong Pohon**.

Inisiasi Kementerian BUMN tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa Pemerintah tidak bisa sendirian melakukan penanggulangan polusi karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Untuk itu, BUMN selaku penggerak ekonomi yang juga berfungsi turut mensejahterakan masyarakat, memiliki kewajiban untuk turut serta mendukung arahan Presiden dimaksud.

Penanaman pohon dipilih karena merupakan tindakan nyata untuk mengurangi polusi karena ruang hijau tambahan dapat menyerap partikel-partikel polutan udara seperti debu dan gas berbahaya. Pohon juga membantu membersihkan udara di sekitarnya melalui proses fotosintesis, menghasilkan oksigen bersih, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas udara dan menjaga keseimbangan oksigen di lingkungan sekitarnya.

Program ini diharapkan dapat berdampak viral secara positif sehingga menggerakkan masyarakat secara masif sehingga masyarakat semakin sadar akan pentingnya kelestarian lingkungan Jakarta. Salah satu upaya kepedulian masyarakat terhadap kelestarian lingkungan tersebut dapat diwujudkan dengan turut melakukan penanaman pohon.

Adapun Pelaksanaan Kegiatan **Gotong Royong Boyong Pohon**, sebagai berikut :

1. Penanaman Pohon oleh Menteri BUMN di Halaman Gedung Kementerian BUMN, adapun pohon yang ditanam yaitu SPATHODEA dengan tinggi sekitar 3 meter. Pohon SPATHODEA dipilih karena Pohon tersebut dapat tumbuh tinggi dan mampu memuncratkan air dari kuncup bunganya. Kegiatan penanaman oleh Menteri BUMN dilaksanakan pada tanggal 27 September 2023 dengan turut dihadiri oleh Direksi dari BUMN. Kegiatan penanaman pohon oleh Menteri BUMN tersebut juga merupakan tanda dimulainya Program **Gotong Royong Boyong Pohon**.
2. Program *1 employee 1 Tree*, berupa program pembagian pohon kepada karyawan Kementerian BUMN dan karyawan BUMN yang berdomisili di Jabodetabek untuk ditanam di halaman rumah masing-masing. Selain itu dilaksanakan pula penanaman pohon di berbagai aset BUMN yang berada di Jabodetabek, baik berupa gedung perkantoran, mess karyawan, maupun aset lainnya.
3. Pembagian pohon kepada masyarakat dalam kegiatan *car free day* (CFD), dimana masyarakat yang melakukan kegiatan di CFD bisa mendapatkan bibit pohon secara gratis dari BUMN. Kegiatan ini dilaksanakan di CFD Jakarta (Jl Soedirman-Thamrin) pada tanggal 1 Oktober 2023.
4. Mengikutsertakan tokoh masyarakat/influencer melalui platform media sosial yang dimiliki oleh masing-masing influencer sehingga masyarakat dapat turut serta untuk melakukan penanaman pohon. Beberapa tokoh masyarakat yang turut serta mengkampanyekan Kegiatan **Gotong Royong Boyong Pohon** diantaranya yaitu Andien Aisyah, Deddy Corbuzier, Pandawara Group, dan dr. Tirta. Selain kampanye oleh tokoh masyarakat/influencer tersebut, pegawai Kementerian BUMN dan BUMN juga diharapkan turut mengkampanyekan Kegiatan **Gotong Royong Boyong Pohon** melalui akun masing-masing pada platform media sosial.

Adapun total pohon yang ditanam berjumlah 100.000 pohon, dimana 70.000 pohon ditanam di area aset BUMN dan rumah karyawan BUMN serta 30.000 pohon lainnya dibagikan kepada masyarakat melalui kegiatan CFD. Jenis pohon yang ditanam adalah pohon buah – buahan dan pohon berkayu keras, diantaranya yaitu Spathodea,

Trembesi, Tabebuaya, Sawo Manila, Klengkeng, Jambu air Jamaika, Jambu Biji Kristal, Mangga, Durian, Alpukat, Jeruk, Sirsak.

Jenis pohon *Spathodea*, Trembesi, Tabebuaya dipilih dengan pertimbangan mampu menyerap polusi dengan baik, namun dikarenakan besarnya pohon dimaksud maka dibutuhkan areal tanam yang luas sehingga hanya dapat di tanam di aset milik BUMN yang memiliki luas lahan yang memadai. Adapun bagi masyarakat/karyawan maka pohon buah-buahan dirasa lebih cocok karena bisa memberikan manfaat berupa buah serta tidak membutuhkan area lahan yang luas.

Pada akhirnya kegiatan Gerakan **Gotong Royong Boyong Pohon** diharapkan dapat menambah populasi pohon di kota Jakarta sehingga dapat menjadi solusi jangka panjang dalam mengatasi masalah polusi sekaligus mengkampanyekan agar masyarakat dapat lebih peduli terhadap kelestarian lingkungan dan kesehatan masyarakat yang salah satunya adalah upaya penurunan emisi polusi.



Gambar 5. 5

Dokumentasi Menteri BUMN dalam melakukan Penanaman Pohon 2023 di Kantor Kementerian BUMN

BAB VI PENUTUP

A. Simpulan

1. Laporan Akuntabilitas Kinerja Deputy SDMTI Tahun 2023 merupakan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan di lingkup Deputy SDMTI untuk periode tahun 2023 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 2023, sekaligus sebagai pembelajaran (*lesson learn*) untuk periode berikutnya.
2. Hasil pengukuran terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Deputy SDMTI tahun 2023 menunjukkan bahwa capaian kinerja dari program yang dilaksanakan pada tahun 2022 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 2022 terhadap IKU tahun 2023 berdasarkan skor NKO adalah sebesar 104,83.

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 2023 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 Deputy SDMTI Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Menciptakan SDM yang unggul dan professional	Rasio keterwakilan perempuan dalam Direksi BUMN	Persentase	25%
		Rasio keterwakilan Talenta Muda dalam Direksi BUMN	Persentase	10%
		Produktivitas tenaga kerja BUMN	Rp M/Org	6,96
		Terlaksananya program transformasi sesuai formulasi elemen <i>Human Capital Architecture</i>	Program	1
2	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 Rp60 M
		Jumlah Mitra Binaan yang naik kelas (membaik secara bisnis dan ekonomi)	Persentase	5% dari Jumlah MB Tahun Berjalan
3	Meningkatnya penerapan digitalisasi proses bisnis di Kementerian BUMN	Indeks <i>self assesment e-government</i> (SPBE)	Poin	3,5
4	Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN	BUMN yang telah menyusun <i>roadmap</i> perbaikan level INDI 4.0 di BUMN	BUMN	24
5	Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi di Deputy Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi	Persentase Realisasi Anggaran	Persentase	97%
		Nilai <i>Self-Assessment</i> SAKIP	Skor	87.10
		Nilai <i>Self Assessment</i> RB	Skor	35.4

B. Rencana Kinerja Deputy SDMTI Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target <i>Trajectory</i>				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
SS 1 : Menciptakan SDM yang Unggul dan Profesional								
1	Rasio keterwakilan perempuan dalam Direksi BUMN	Persentase	25%	18%	20%	23%	25%	Program Talent & Succession Management 1. Penjaringan 20% Top Talent BUMN dengan mempertimbangkan keterwakilan Talenta Perempuan 2. Validasi talent oleh Cluster Talent Commitee 3. Pengelolaan data Talent dalam Talent Pool 4. Pelaksanaan Asesmen bagi Talenta dalam Talent Pool
	Rasio keterwakilan Talenta Muda dalam Direksi BUMN	Presentase	10%	9.25%	9.50%	9.75%	10%	Program Talent & Succession Management 1. Penjaringan 20% Top Talent BUMN dengan mempertimbangkan keterwakilan Talenta Muda 2. Validasi talent oleh Cluster Talent Commitee 3. Pengelolaan data Talent dalam Talent Pool 4. Pelaksanaan Asesmen bagi Talenta dalam Talent Pool

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target <i>Trajectory</i>				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
	Produktivitas tenaga kerja BUMN	Rp Milyar/Orang	Rp6,96 Milyar/Orang	1,74	3,48	5,22	6,96	1. Optimalisasi Portal HC 2. Monitoring dan evaluasi atas implementasi Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-10/MBU/09/2021 tentang Tata Cara Baru di Lingkungan Grup Badan Usaha Milik Negara
	Terlaksananya program transformasi sesuai formulasi elemen <i>Human Capital Architecture</i>	Program	1	-	-	-	1	1. Monitoring dan tindak lanjut atas program Transformasi Human Capital yang telah berjalan pada tahun sebelumnya (Core Values, EVP & Employer Branding, Talent & Succession Management, Learning Development) 2. HC Data & Analytics a. Profile Match Up Talent b. Rekonstruksi Arsitektur Database
SS 2: Kontribusi BUMN untuk Kemanfaatan Sosial Masyarakat								
2	Kontribusi BUMN melalui program TJSL kepada 3 (tiga) bidang prioritas yaitu Pendidikan, Lingkungan, dan Pengembangan UMK	Persentase	60% dari total anggaran CID (Non PUMK)	-	-	-	70%	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

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target <i>Trajectory</i>				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
								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 Rp60 Miliar	-	-	-	Minimal Rp60 Miliar	1. Monitoring dan evaluasi penyampaian laporan pelaksanaan TJSL yang sesuai CSV. 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.
	Jumlah Mitra Binaan yang naik kelas (membaik secara bisnis dan ekonomi)	Persentase	5% dari Jumlah MB Tahun Berjalan	-	-	-	5% dari Jumlah MB Tahun Berjalan	1. Menginisiasikan/ Melaksanakan/mengkoordinasikan pelatihan untuk Mitra Binaan BUMN. 2. Melaksanakan monitoring dan evaluasi Mitra Binaan. 3. Mengumpulkan dan mengolah data Mitra Binaan Naik Kelas
SS 3 : Meningkatnya Penerapan Digitalisasi Proses Bisnis di Kementerian BUMN								

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target <i>Trajectory</i>				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
3	Indeks <i>self assesment e-government</i> (SPBE)	Poin	3,5 Poin	-	-	-	3,5 Poin	Meningkatkan nilai indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) yang menggambarkan tingkat kematangan (<i>maturity level</i>) di lingkungan Kementerian BUMN.
SS 4 : Penguatan Kualitas Teknologi Strategis di BUMN								
4	BUMN yang telah menyusun <i>roadmap</i> perbaikan level INDI 4.0 di BUMN	BUMN	24 BUMN	12	18	20	24 BUMN	1. Monitoring penyusunan <i>roadmap</i> pemenuhan <i>gap</i> untuk perbaikan level INDI pada BUMN yang belum mencapai skor 3.5. 2. Evaluasi hasil penyusunan <i>roadmap</i> pemenuhan <i>gap</i> untuk perbaikan level INDI pada BUMN yang belum mencapai skor 3.5.
SS 5 : Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi di Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi								
5	Presentase 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 <i>Self Assessment</i> SAKIP	Skor	87.10	n.a	n.a	n.a	87.10	1. Menyusun dokumen perencanaan kinerja sesuai standar yang telah ditentukan;

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Target <i>Trajectory</i>				Rencana Aksi
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
								2. Melakukan pengukuran kinerja secara berkelanjutan; 3. Menyusun dokumen pelaporan kinerja secara berkala; 4. Melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berkala.
	Nilai <i>Self Assessment</i> RB	Skor	35.4	n.a	n.a	n.a	35.4	Memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan merata di unit kerja Deputy Sumber Daya Manusia, Teknologi dan Informasi secara berkelanjutan

C. Kertas Kerja (Perhitungan Performance Report Tahun 2023)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Bobot*	Trajectory Target				Realisasi				Capaian TW IV 2023**	Indeks Capaian IKU***	Nilai Kinerja Organisasi****
			Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan	Tw I	Tw II	Tw III	Tahunan			
Menciptakan SDM yang Unggul dan Profesional	Rasio keterwakilan perempuan dalam Direksi BUMN	10	18%	20%	23%	25%	19.81%	19.69%	20.45%	21.17%	84.68%	8.47	104.83
	Rasio keterwakilan talenta muda dalam Direksi BUMN	10	9.25%	9.50%	9.75%	10%	10.42%	9.65%	9.67%	9.85%	98.50%	9.85	
	Produktivitas tenaga kerja BUMN	5	1.74	3.48	5.22	6.96	1.80	3.57	5.47	7.61	109.34%	5.47	
	Terlaksananya program transformasi sesuai formulasi elemen Human Capital Architecture	10	0	0	0	1	n.a. (Progres 26%)	n.a (Progres 52%)	n.a (Progres 75,36%)	100%	100%	10.00	

Kontribusi BUMN sebagai Agen Pembangunan Nasional	Kontribusi BUMN melalui program TJSL kepada 3 (tiga) bidang prioritas, yaitu Pendidikan, Lingkungan dan Pengembangan UMK	10	0	0	0	60%	n.a. (Progres 85,68%)	n.a. (Progres 76,76%)	n.a. (Progres 75,06%)	89,43%	120.0%	12.00
	Kontribusi program TJSL yang sesuai Creating Share Value (CSV)	10	0	0	0	60 Milyar	n.a. (Progres 41,15%)	n.a. (Progres 63,7%)	n.a. (Progres 71,5%)	300 Milyar	120.0%	12.00
	Jumlah Mitra Binaan yang naik kelas (membaik secara bisnis dan ekonomi)	10	0	0	0	5%	n.a. (Progres 0%)	n.a. (Progres 0%)	n.a. (Progres 0%)	5%	100.0%	10.00
Meningkatnya penerapan digitalisasi proses bisnis di Kementerian BUMN	Indeks <i>self assessment e-government</i> (SPBE)	10	0	0	0	3,5 Poin	n.a (Progres 25%)	n.a (progress 50%)	n.a (progress 80%)	4,41 Poin	120.0%	12.00
Penguatan Kualitas Teknologi	BUMN yang telah menyusun roadmap perbaikan level	10	12	18	20	24	12	18	20	24	100%	10.00

Strategis di BUMN	INDI 4.0 di BUMN												
Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi di Deputi Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi	Persentase Realisasi Anggaran	5	5%	19%	66%	97%	47%	60,77%	86.66%	99.186%	102%	5.11	
	Nilai <i>Self Assessment</i> SAKIP	5	0	0	0	87.10	n.a. (Progres 10%)	n.a. (Progres 80%)	n.a. (Progres 100%)	81.650	93.7%	4.69	
	Nilai <i>Self Assessment</i> RB	5	0	0	0	35.4	n.a. (Progres 10%)	n.a. (Progres 20%)	n.a. (Progres 20%)	n.a*****	n.a*****	n.a*****	
Total Nilai Akhir													104.83
Kriteria Pencapaian NKO													Sangat Memuaskan