

LAPORAN KINERJA KEMENTERIAN BUMN 2019

"Bakti Untuk Negeri"







BUMN UNTUK NEGERI

Tercatat dalam sejarah ekonomi dunia, hanya beberapa negara saja yang berhasil keluar dari perangkap pendapatan menengah menjadi negara maju berpenghasilan tinggi. Kementerian BUMN bersama BUMN melihat hal ini sebagai tantangan di sektor ekonomi dan melakukan aksi nyata dalam membuka pintu gerbang bagi Bangsa Indonesia untuk menjadi negara maju.

Kementerian BUMN melakukan aksi nyata melalui jaringan BUMN, menjadi enabler perekonomian Indonesia dalam upaya mendobrak jeratan middle trap income. Hari ini, dunia tengah menghadapi ketidakpastian masa dengan perekonomian yang selalu berubah, termasuk Indonesia yang tidak bisa terlepas dari perubahan tersebut. Namun demikian, Kementerian BUMN

bersama BUMN menjadi garda terdepan perekonomian untuk melayani negeri sehingga Indonesia dapat berdiri kokoh ditengah terpaan badai krisis yang terjadi.

Kementerian BUMN bersama BUMN siap untuk melayani negeri, memberikan kontribusi terbaik, turut mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan perekonomian nasional.

Mari bersama-sama melakukan tindakan nyata, melakukan dengan benar, melakukan yang baik, melayani negeri. Tidak ada kata terlambat untuk mengubah kondisi perekonomian Indonesia menjadi makin baik.

PERFORMANCE OVERVIEW

RP.
8.725
TRILIUN



Nilai Aset BUMN

RP.
355
TRILIUN



Nilai Capex BUMN

RP.
2.670
TRILIUN



Nilai Ekuitas BUMN

RP.
141
TRILIUN



Laba Bersih BUMN

RP.
415
TRILIUN



Nilai Kontribusi BUMN

RP.
50
TRILIUN



Nilai Dividen BUMN

RP.
230
TRILIUN



Nilai Pajak BUMN

RP.
135
TRILIUN



PNBP



JALAN TOL
TRANS-SUMATERA

PROGRES TOTAL

SEKITAR 600 KM
DARI **2.974** KM

TOL LAUT

11 TRAYEK DI
JALANKAN BUMN

LRT JABODETABEK
PROGRES TOTAL

65%



JALAN TOL
TRANS-JAWA

PROGRES TOTAL
SEKITAR **933** KM

BUMN SEBAGAI AGEN PEMBANGUNAN



FIND OUT
MORE!



JALAN TOL
DI KALIMANTAN

PROGRES TOTAL

100%
SAMARINDA - BALIKPAPAN

INDONESIA DIGITAL
NETWORK

BTS YANG DIMILIKI
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA

139 RIBU BTS



JALAN TOL
DI SULAWESI

PROGRES TOTAL

100%
MANADO - BITUNG

FROM OUR CHAIRMAN

Ketika kinerja pasar selalu berubah, tindakan nyata tahun 2019 menjadi refleksi sikap BUMN untuk tetap tumbuh diiringi dengan integritas dan komitmen berkinerja secara prima. Kementerian BUMN berkomitmen meningkatkan nilai BUMN sepanjang waktu dengan menjalankan setiap langkah kecil dalam mencapai sasaran strategis dan tujuan pembentukan BUMN untuk Indonesia Maju.

Inovasi dalam perubahan berkesinambungan menjadi semangat dalam menjalankan setiap tindakan nyata dalam melayani negeri. Tindakan nyata Kementerian BUMN menjadi enabler peningkatan kinerja portofolio BUMN yang dibina oleh Kementerian BUMN. Kementerian BUMN menjadi navigasi peran BUMN yang kompleks dan penting untuk negeri.

Dalam upaya pencapaian pertumbuhan berkesinambungan tersebut, kami menyampaikan apresiasi kepada pegawai yang memberikan dedikasi optimal. Seluruh insan Kementerian BUMN dan Sahabat BUMN menjadi komponen utama pemicu pencapaian kinerja finansial dan non finansial BUMN selama tahun 2019.

Kami berharap dengan adanya laporan kinerja tahun 2019 ini, muncul gambaran pencapaian kinerja Pemerintah Indonesia sehingga seluruh rakyat Indonesia dapat memberikan masukan yang membangun untuk perbaikan berkesinambungan bersama.

Menteri Badan Usaha Milik Negara,



ERICK THOHIR



ERICK THOHIR
Menteri Badan Usaha Milik Negara



DAFTAR ISI

LAPORAN KINERJA	i
BUMN Untuk Negeri	i
Performance Overview	ii
From Our Chairman	vi
Daftar Isi	viii
Investor Review	1
Peran BUMN	1
Update Fokus Investasi Kami	1
Bagaimana Kami Tumbuh	2
Bagaimana Kami Mengelola Risiko	2
Imbal Balik Harga Selama 12 di Tahun 2019	3
10 Tahun Kinerja Saham BUMN	4
Peristiwa Penting Tahun 2019	6
INSTITUSI KEMENTERIAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN)	12
Embrio Kementerian BUMN	14
Awal Mula BUMN	14
Perkembangan BUMN	15
Transformasi Kementerian BUMN	18
Kepatuhan dan GCG	19
Penanaman Tata Nilai Kementerian BUMN	20
Amanah	20
Kompetensi	20
Harmonis	20
Loyal	20
Adaptif	20
Kolaboratif	20
Penghargaan	21
SDM SEBAGAI ASET UTAMA KEMENTERIAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN)	23
Demografi SDM	25
Pengelolaan SDM Kementerian BUMN	27
Rekrutmen Pegawai	28
Persiapan Pegawai Baru	29
Pengembangan Kompetensi SDM	31
Manajemen Karir dan Manajemen Talenta	36
Alih Status Pegawai	38
Penilaian Sistem Merit dan Indeks Profesionalitas ASN	39

Apresiasi Pegawai Berkinerja	40
Aplikasi Pengelolaan SDM	41
Menciptakan Pemimpin Masa Depan	43
DIGITALISASI PROSES BISNIS	46
Grand Design Pengembangan Teknologi Informasi	47
Cluster Publik	48
1. Portal Publik (bumn.go.id)	48
2. PPID Kementerian BUMN (ppid.bumn.go.id)	48
3. DIH (jdih.bumn.go.id)	49
4. Whistle Blowing System (wbs.bumngo.id)	50
5. PANSEL JPT (pansel.jpt.bumn.go.id)	50
Cluster Internal	51
1. Simanis (simanis.bumn.go.id)	51
2. Sinadine (sinadine.bumn.go.id)	53
3. SiBagas (sibagas.bumn.go.id)	53
4. Simawas (Sistem Informasi Manajemen Pengawasan Internal)	53
5. Simaris (Sistem Informasi Manajemen Risiko)	55
Cluster BUMN	55
1. Silaba (silaba.bumn.go.id)	55
2. PKBL (pkbl.bumn.go.id)	57
3. Aset (aset.bumn.go.id)	57
MENINGKATKAN NILAI BUMN: KONTRIBUTOR FINANSIAL DAN AGEN PEMBANGUNAN	60
Kontribusi Finansial	61
Agen Pembangunan	62
BUMN Hadir Untuk Negeri	63
Holding Sektor	67
Holding BUMN Pertambangan	68
Holding BUMN Minyak dan Gas	69
Holding BUMN Farmasi	70
Persiapan Pembentukan Holding BUMN lainnya	70
Akuisisi PT Freeport	71

Restrukturisasi BUMN	71
Mekanisme Restrukturisasi BUMN	72
Skema Restrukturisasi	73
AKUNTABILITAS KINERJA DALAM UPAYA PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN	76
Akuntabilitas Kinerja Kementerian BUMN	77
Perencanaan Kinerja	77
Pengukuran Kinerja	79
Evaluasi Kinerja	80
Pelaporan Kinerja	81
Capaian Kinerja Organisasi	81
PENINGKATAN AKUNTABILITAS KINERJA KEMENTERIAN BUMN	104
Tindak Lanjut atas Evaluasi AKIP Tahun 2019	105
Optimalisasi Anggaran Berbasis Kinerja	108
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Organisasi	109
Penguatan Program Reformasi Birokrasi Tahun 2019	110
Program Peningkatan Integritas	111
Membangun Dunia yang Lebih Baik, Lebih Cerdas, Lebih Berkelanjutan	111
Manajemen Kinerja Berbasis Elektronik	112
Inovasi Pengelolaan Akuntabilitas	113
PENUTUP	117
Penutup	117
LAMPIRAN	120
Reviu Inspektorat	121
Perencanaan Kinerja Menteri BUMN	123
Capaian Kinerja 5 Tahun Renstra	125
Kinerja Revisi Tahun 2019	127
Revisi Target Kinerja Revisi Tahun 2019	127
Capaian Kinerja Revisi Tahun 2019	127
Nilai Organisasi Revisi Tahun 2019	128
Sasaran Strategis : Meningkatnya Nilai dan Capaian Kinerja BUMN	128
Sasaran Strategis : Meningkatnya Kontribusi dan Peran BUMN Dalam Perekonomian Nasional	129
Sasaran Strategis : Perbaikan Tata Kelola dan Governance	130



INVESTOR REVIEW

PERAN BUMN

Kami merupakan wakil pemegang saham sebagai pengendali aktif dan pembina BUMN, fokus terhadap peningkatan nilai BUMN secara berkelanjutan dalam jangka panjang. Sejak awal, kami mengantarkan BUMN sebagai nasional player menuju regional player untuk selanjutnya global player. Filosofi pengembangan BUMN selama 22 tahun terakhir, mengusung tiga tema dasar: Peningkatan nilai BUMN; BUMN sebagai agen pembangunan; dan Sinkronisasi kebijakan terkait dengan BUMN.

Tema-tema ini menjadi ekspresi tren baru kami, seperti: Sinergi Membangun Negeri; BUMN Hadir Untuk Negeri; dan One Family, One Vision, One Nation to Excellence. Kami membangun budaya, kerja sama, nilai, untuk memenuhi kebutuhan perubahan demografis dan pola konsumsi. Nilai-nilai baru dan inovasi dengan cepat merubah model bisnis lama, atau menciptakan permintaan konsumsi baru. Kami berharap dapat membentuk kembali portofolio kami sejalan dengan kebutuhan tren masa depan.

Disiplin pengelolaan BUMN difokuskan pada nilai intrinsik dan manajemen risiko. Kami memiliki fleksibilitas penuh sebagai wakil pemegang saham dan pembina BUMN untuk membentuk kembali dan menyeimbangkan kembali portofolio kami, kapan pun peluang atau sebuah tantangan muncul. Sebagai wakil pemegang saham aktif, kami berusaha untuk menambah atau menciptakan nilai dalam portofolio kami di semua tahap pertumbuhan BUMN dalam berbagai sektor.

Kami sering berbagi perspektif tentang tren global atau strategis dengan para stakeholder dan manajemen perusahaan portofolio kami. Secara proaktif kami juga turut mempromosikan dan mengedepankan tata kelola yang baik, mendorong strategi dan mengawasi manajemen, dalam menjalankan perusahaan masing-masing portofolio sehingga berkualitas tinggi memberikan imbal balik ke shareholders maupun nilai tambah bagi perekonomian nasional.

UPDATE FOKUS INVESTASI KAMI

Kami terus meninjau dan membentuk kembali portofolio kami selaras dengan tren jangka panjang, bahkan saat kita melihat adanya risiko jangka menengah. Kami terus memberikan perhatian dan berinvestasi, khususnya di kawasan Asia Tenggara.

Selama tahun 2019, kami meningkatkan aset BUMN sebesar Rp543 triliun menjadi sebesar RpRp8.725 triliun dan meningkatkan ekuitas sebesar Rp148 triliun menjadi sebesar Rp2.670 triliun. Capaian aset dan ekuitas ini melebihi ekspektasi kami yaitu sebesar 110% dan 146% dari target yang tercantum di dalam Rencana Strategis tahun 2015-2019.

BUMN menjadi pelaksana atas program Pemerintah dalam membangun infrastruktur darat, laut dan udara. BUMN sekuat tenaga

melaksanakan tujuan pembangunan Pemerintah dengan tujuan Indonesia Maju. Melalui BUMN, setiap daerah di Indonesia terhubung satu sama lain, baik dari sarana kasat mata dan non kasat mata seperti internet dan telekomunikasi. Selain itu, rasio elektrifikasi Indonesia pun mencapai ekspektasi seluruh Rakyat Indonesia. Adapun capital expenditure terbesar dimiliki BUMN PT PLN, PT Pertamina, PT Telkom, Jasa Marga dan Hutama Karya.

Asia Tenggara merupakan daerah yang menarik untuk menjadi minat sebagian ekspansi populasi berpenghasilan menengah dengan tingkat ekonomi berkembang. BUMN akan tetap fokus berinvestasi di Asia Tenggara khususnya Semen Indonesia, Pertamina, Kimia Farma dan Garuda Indonesia.

BAGAIMANA KAMI TUMBUH

Kami tumbuh membangun Indonesia di awal terbentuknya Kementerian BUMN pada tahun 2001 sampai dengan 1998 sampai dengan 2019 untuk membangun sayap pertumbuhan berkesinambungan. Sejak itu, kami membangun strategi dan memanfaatkan peluang secara berkelanjutan di seluruh sektor dan sendi kehidupan Rakyat Indonesia.

Beberapa BUMN, bahkan telah tumbuh menjadi ikon dan merek ternama Indonesia seperti Garuda Indonesia dan kawasan pariwisata ternama Indonesia.

Pertamina, PLN, Bank BUMN, dan Semen Indonesia telah berubah menjadi juara di kawasan regional dan menuju global.

Dalam beberapa tahun terakhir, kami mengedepankan inovasi sebagaimana tren yang didorong oleh kemajuan teknologi, pergeseran demografis, dan perubahan pola konsumsi pasar.

Pada tanggal 31 Desember 2019, nilai aset portofolio kami mencapai Rp8.725 Triliun.



BAGAIMANA KAMI MENGELOLA RISIKO

Selalu ada risiko yang melekat disetiap kali kita menjalankan strategi korporasi dan berinvestasi, di mana pun kami beroperasi.

Kami mengadopsi pandangan jangka panjang dari strategi korporasi kami, dengan fleksibilitas untuk mengambil posisi terkonsentrasi. Kami menjalankan strategi korporasi di seluruh semua aspek dan siklus hidup bisnis, mulai dari rumpun strategi kecil ke besar. Kami tidak memiliki batas konsentrasi atau target yang telah ditentukan untuk meningkatkan nilai BUMN berdasarkan kelas aset, sektor, tema, atau perusahaan unggulan tertentu.

Cakrawala strategi korporasi BUMN, kami mengelola leverage dan likuiditas kami dengan hati-hati untuk ketahanan dan fleksibilitas implementasi strategi korporasi, bahkan di saat tekanan yang ekstrem. Kami mematuhi semua kewajiban berdasarkan hukum dan peraturan Republik Indonesia, termasuk yang timbul dari perjanjian internasional dan sanksi PBB. Kami juga mematuhi

hukum dan peraturan yurisdiksi tempat kami memiliki kepemilikan atau operasi. Kode Etik dan Perilaku BUMN kami (BUMN-Code) dan kebijakan terkaitnya memandu direktur dan staf kami bertransaksi dan berperilaku sehari-hari mereka dalam mengimplementasikan good corporate governance (GCG).

Pedoman Manajemen Risiko kami melacak dan mengelola risiko secara proaktif, melalui siklus ekonomi dan pasar, termasuk risiko spesifik. Untuk meminimalkan risiko operasional, kami menanamkan manajemen risiko dalam sistem kami dan proses. Ini termasuk delegasi otoritas persetujuan kami, kebijakan internal BUMN, prosedur operasi standar dan pelaporan risiko kepada kami.

Pengelolaan portofolio kami tidak berorientasi pada perubahan pasar jangka pendek. Kami mengevaluasi potensi kerugian berkelanjutan dari portofolio kami di bawah berbagai tekanan skenario, sebagai bagian dari disiplin nilai intrinsik kami.

IMBAL BALIK HARGA SAHAM SELAMA 12 BULAN DI TAHUN 2019

Kinerja keuangan BUMN masih menjadi indikator utama penilaian atas pencapaian manajemen perusahaan. Namun, BUMN memiliki posisi yang unik karena tidak semata-mata mengejar keuntungan tetapi menekankan perannya sebagai agen pembangunan dalam hal pelayanan publik. Begitu pula dengan BUMN yang sudah terjun ke pasar modal, maka kinerja saham BUMN sebagai emiten pelat merah cenderung terdampak dari adanya berbagai peran yang diemban BUMN.

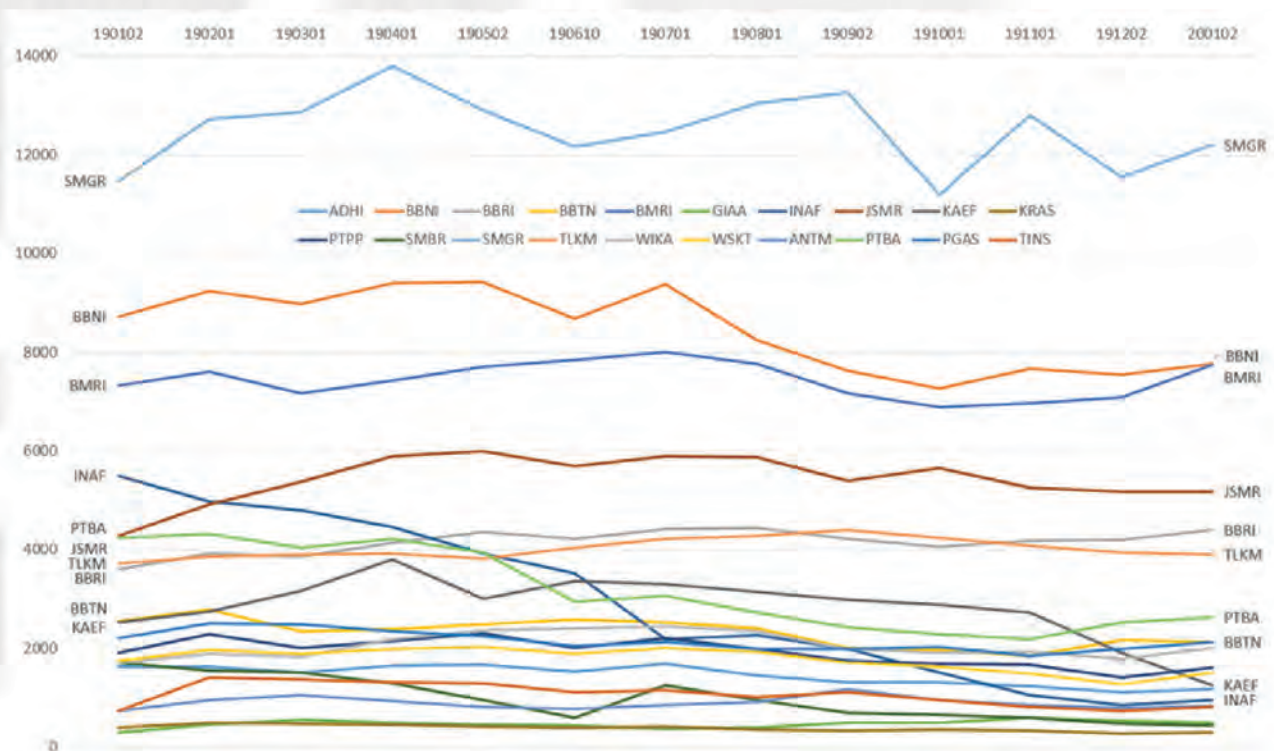
Sepanjang 2019, secara umum kinerja emiten BUMN menunjukkan tren yang positif. Namun demikian, beberapa emiten BUMN masih mencatatkan kinerja negatif menjelang akhir tahun, misalnya sektor konstruksi yang terdampak adanya ajang pesta politik dan pergantian kabinet yang menyebabkan banyak tender proyek mundur. Namun demikian, kinerja tersebut segera terkoreksi selepas ajang politik dan terpilihnya Presiden Joko Widodo telah memberikan sentimen positif terutama pasca diumumkannya kelanjutan program pembangunan infrastruktur pada periode kedua pemerintahannya.

Kinerja emiten BUMN telekomunikasi masih terus berpotensi naik dengan adanya transisi teknologi 4G ke 5G serta memperhatikan pertumbuhan

mobile data yang masih tinggi. Adapun emiten BUMN Pertambangan juga masih cukup bagus karena perkembangan harga emas dan nikel yang masih menunjukkan perbaikan.

Di sektor perbankan, kinerja 3 BUMN Perbankan yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (BBRI), PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. (BBNI), dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. (BMRI) masih terus menunjukkan kinerja positif. Kinerja tersebut diperkirakan akan terus tumbuh seiring pertumbuhan kredit yang lebih tinggi dan adanya penurunan giro wajib minimum, serta kecenderungan suku bunga yang turun.

Beberapa emiten BUMN yang kinerjanya masih belum menunjukkan kinerja prima misalnya saham PT Indofarma Tbk. memiliki koreksi paling dalam, yaitu sebesar 89,23% ytd dan diikuti oleh pabrikan semen PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. yang sahamnya turun 74,63% ytd, pihak Kementerian BUMN telah menyiapkan berbagai langkah perbaikan dan merumuskan strategi yang tepat untuk mengatasi masalah



10 TAHUN KINERJA SAHAM BUMN

Kami telah berkontribusi di bidang pasar modal dengan kapitalisasi pasar pada tahun 2019 mencapai 24,63 persen dari total kapitalisasi pasar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Jumlah BUMN yang mencatatkan sahamnya di BEI hanya sekitar 5 persen yaitu 29 (dua puluh sembilan) perusahaan yang terdiri dari 16 (enam belas) BUMN dan 13 (tiga belas) anak perusahaan BUMN dari total Emiten di BEI yang mencapai 570 perusahaan.

Selain itu, terdapat 4 (empat) emiten BUMN yang masuk dalam 10 (sepuluh) emiten dengan kapitalisasi pasar terbesar, yaitu

- PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk.,
- PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.,
- PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., dan
- PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Perusahaan	Market Capitalization		
	2010 (Rp Miliar)	2019 (Rp Miliar)	Growth
PT Adhi Karya (Persero) Tbk.	1,639	4,184	155.2%
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.	71,541	144,928	102.6%
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	128,278	537,294	318.9%
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.	14,142	22,226	57.2%
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	135,112	354,585	162.4%
PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.*	10,754	12,892	19.9%
PT Indofarma (Persero) Tbk.	248	2,696	987.5%
PT Jasa Marga (Persero) Tbk.	23,290	37,559	61.3%
PT Kimia Farma (Persero) Tbk.	883	6,943	686.2%
PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.	18,930	5,881	-68.9%
PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk.	3,874	9,827	153.7%
PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.*	3,246	4,370	34.6%
PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.	56,053	71,178	27.0%
PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk.	160,272	393,277	145.4%
PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.	4,072	17,850	338.4%
PT Waskita Karya (Persero) Tbk.*	4,335	20,157	365.0%
PT Aneka Tambang Tbk.	23,369	20,186	-13.6%
PT Bukit Asam Tbk.	52,880	30,645	-42.0%
PT Perusahaan Gas Negara Tbk.	107,269	52,604	-51.0%
PT Timah Tbk.	13,841	6,144	-55.6%



PERISTIWA PENTING TAHUN 2019

1



Gerakan Mengawal Musim Tanam (GMMT) OKMAR 2018/2019 oleh Presiden Joko Widodo di Desa Leuwigoong, Kab. Garut– 19 Januari 2019

2



Presiden Joko Widodo Nasabah Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaar) di Kemayoran, Jakarta – 26 Januari 2019

3



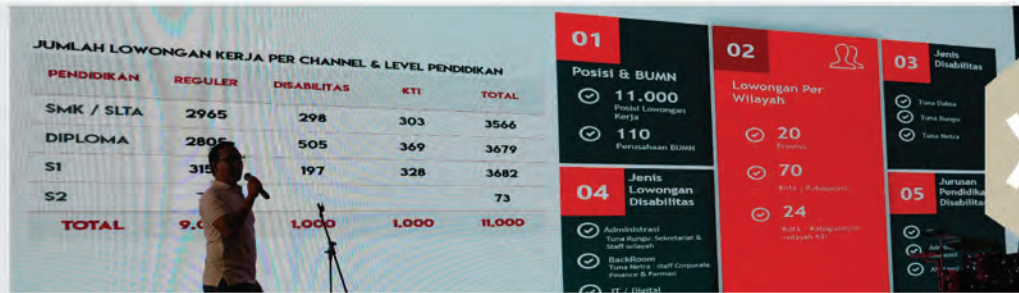
Peresmian PLTU Cilacap Ekspansi I oleh Presiden Joko Widodo – 25 Februari 2019

4



Peresmian Tol Trans-Sumatera Ruas Bakauheni-Terbanggi Besar (140,9 Km) oleh Presiden Joko Widodo – 8 Maret 2019

5



Lampung BUMN Festival 2019 dalam rangka mengajak 2.400 Mahasiswa dan alumni serta 1000 Millenial BUMN membangun negeri - 9 Maret 2019

6

BUMN Gerak Cepat Bantu Korban Banjir di Madiun – 8 Maret 2019

7



Peresmian Pelabuhan Sibolga (Sumatera Utara) oleh Presiden Joko Widodo – 17 Maret 2019

8



Perayaan HUT ke-21 Kementerian BUMN – 13 April 2019

9



Peluncuran Kontak Investasi Kolektif Dana Investasi Infrastruktur kerja sama antara PT Jasa Marga dan PT Mandiri Manajemen Investasi – 15 April 2019

10



Tour Perdana Trans Sumatera (358,7 Km) – 24 Mei 2019

11



Safari Ramadhan dengan membagikan 34.000 Al-Qur'an di 34 Provinsi – 25 Mei 2019

12



Pelepasan Mudik Bareng 2019 di Gelora Bung Karno – 30 Mei 2019

13

Empat BUMN, BRI, Mandiri, BNI, dan Telkom Masuk Daftar Perusahaan Publik terbesar Dunia Versi Forbes – 13 Juni 2019

14

BUMN menampilkan produk unggulan di "1st Pacific Exposition" di Auckland Selandia – 12 Juli 2019

15

PT Pertamina masuk daftar "Global Fortune 500" tahun 2019 – 17 Juli 2019



16



Meraih Opini WTP dari BPK RI untuk ke-12 kalinya sejak tahun 2007 – 24 Juli 2019

17

Ekspansi Bisnis BUMN seperti Wika, Waskita Karya, Kimia Farma, Bio Farma, INKA, Len Industri, KAI ke Benua Afrika – 20 Agustus 2019



18

Kementerian BUMN Menyambut Kunjungan Delegasi Pemerintah Laos– 28 Agustus 2019



19

Ekspor Kereta INKA batch dua ke Bangladesh – 11 September 2019



20

Peresmian Topping of Multifunction Hall Kawasan Terpadu Labuan Bajo dengan luasan total 2.102 meter persegi – 6 Oktober 2019



21

Penandatanganan MoU BUMN University di Kantor Pusat Jasa Raharja, Jakarta – 17 Oktober 2019



22



Penyambutan Menteri BUMN Periode 2020-2024, Erick Thohir – 23 Oktober 2019

23



Kementerian BUMN meraih Penghargaan keterbukaan informasi publik Kategori "Menuju Informatif"

24

Pelantikan Wakil Menteri BUMN I, Budi Gunadi Sadikin dan Wakil Menteri BUMN II Kartika Wirjoatmodjo – 25 Oktober 2019

25



Peringatan Hari Ibu dan Kick Off Program Anti Pelecehan Seksual – 22 Desember 2019 bersama Menteri BUMN, Erick Thohir – 22 Desember 2019

26



Peluncuran B-30 di Sektor Energi – 23 Desember 2019





INSTITUSI KEMENTERIAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN)



EMBRIO KEMENTERIAN BUMN

AWAL MULA BUMN

Perkembangan BUMN diawali oleh sejarah politik ekonomi Indonesia. Sebagian BUMN pada awalnya merupakan perusahaan-perusahaan Belanda yang dinasionalisasi oleh pemerintah Indonesia. Nasionalisasi besar-besaran terjadi ketika demokrasi parlementer memasuki babak akhir dalam sejarah Indonesia di tahun 1950-an. Di masa itu desakan melakukan nasionalisasi semakin besar karena didasarkan pada keinginan agar sistem perekonomian lebih kokoh dan bisa dikontrol secara lebih baik oleh pemerintah.

Pemerintah lebih memilih melakukan nasionalisasi terhadap perusahaan yang secara langsung mengelola fasilitas publik atau yang berkaitan dengan hajat hidup orang banyak. Deretan perusahaan yang dinasionalisasi yaitu perusahaan listrik, jawatan kereta api, pos dan giro, Perumtel (kini menjadi Telkom), Bank Tabungan Negara. Jawatan Penggadaian (kini menjadi PT Pegadaian), serta jawatan angkutan motor (kini Damri).

Nasionalisasi kemudian dilakukan bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa. Seiring dengan kebutuhan pemerintah dan masyarakat serta perubahan kondisi ekonomi, politik yang lebih kondusif, pemerintah Indonesia juga mendirikan perusahaan baru seperti PT Garuda Indonesia yang menangani transportasi udara, PT Pelni menangani transportasi laut antarpulau, Djakarta Lloyd transportasi antar samudra atau internasional, serta Bank Negara Indonesia (BNI).

Sedangkan untuk keperluan bank sentral, pemerintah Indonesia membeli De Javasche Bank yang kemudian berkembang menjadi Bank Indonesia (BI). Hasil nasionalisasi perusahaan – perusahaan Belanda itu menjadikan BUMN sebagai salah satu tumpuan bagi pembangunan ekonomi di awal Orde Baru.

Sejalan dengan pergolakan yang cukup krusial di masa Orde Baru, BUMN dituntut mampu bersaing dengan perusahaan asing dalam bidang tertentu, padahal sebelumnya cenderung sebagai pemain tunggal. Sebagai konsekuensi program liberalisasi ekonomi tersebut, pembangunan ekonomi Indonesia lebih terbuka menerima kehadiran investasi asing, yang pada kenyataannya menjadi kekuatan ekonomi yang sangat signifikan.

Pemerintah kemudian memberikan kesempatan dalam skala besar kepada investor asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Secara konstitusional, di zaman Orde Baru ini mulai dilegislasikan Undang-Undang tentang Penanaman Modal Asing (PMA) pada bulan Januari 1967, sebagai payung hukum bagi kebijakan ekonomi liberal pemerintah tersebut. Setelah itu, pemerintah menerbitkan Inpres No. 17 Tahun 1967 tentang Pengarahan dan Penyederhanaan Perusahaan Negara, yang mengelompokkan perusahaan negara menjadi tiga bentuk, yaitu perusahaan jawatan (Perjan), perusahaan umum (Perum) serta persero.

Selanjutnya, pada tahun yang sama dikeluarkan UU No. 9 Tahun 1969 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 1/ 1969 tentang Bentuk-Bentuk Badan Usaha Negara. Dalam PP ini ditegaskan tujuan masing-masing usaha ekonomi yang berada dalam lingkup negara:

- 1) Perjan, didefinisikan sebagai perusahaan yang murni mengusahakan dan memberikan pelayanan umum;
- 2) Persero, perusahaan yang bertujuan mencari keuntungan; dan
- 3) Perum, merupakan jenis usaha yang bertujuan memberikan pelayanan umum namun diperbolehkan untuk mencari keuntungan.

PERKEMBANGAN BUMN

Saat krisis ekonomi menerpa dunia ditahun 1997, Indonesia turut terkena imbas besar dari sisi ekonomi dan politik. Seluruh aktivitas ekonomi menurun drastis sehingga penerimaan devisa dan pajak menurun. Dengan keterbatasan tersebut, pemerintah harus memperbesar penerimaan dari sektor utang luar negeri, baik swasta nasional maupun pemerintah. Pinjaman dana luar negeri memiliki konsekuensi yang harus ditanggung pemerintah, yaitu sulitnya manajemen pengelolaan anggaran yang terbebani kewajiban mengembalikan utang luar negeri.

Pemerintah melihat potensi lain untuk menambah penerimaan di sektor devisa maupun perpajakan dengan memperkuat peran BUMN. BUMN mulai mendapat perhatian dengan harapan bisa menjadi motor penggerak ekonomi setelah krisis ekonomi 1997. Menurut Muchayat (2010), Perlunya upaya revitalisasi BUMN agar berdaya saing tinggi, perlunya analisis terhadap potensi pasar, jenis usaha, ukuran usaha, dan upaya penyandingan dengan badan usaha swasta nasional dan swasta asing sejenis. BUMN harus dipilah antara BUMN yang masih mempunyai daya saing dan BUMN yang masih perlu ditingkatkan atau dikembangkan daya saingnya.

Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1983 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Perjan, Perum dan Persero dimaksudkan untuk meningkatkan peranan perusahaan negara dan sekaligus pengendaliannya oleh Pemerintah. Dengan adanya Peraturan Pemerintah ini Pemerintah memiliki kewenangan yang sangat besar dalam hal pengelolaan BUMN dan sekaligus membatasi kewenangan pengelolaanya (manajemen).

Penerbitan peraturan perundangan tentang BUMN dimaksudkan untuk menciptakan landasan hukum yang kuat dan jelas bagi pemangku kepentingan (stakeholders). Melalui peraturan perundang tersebut diharapkan dapat dirumuskan arah, sasaran, program, dan kebijakan pemerintah terhadap BUMN secara jelas sehinggadapat menjadi pedoman bagi semua pihak yang terkait. Peraturan Tentang BUMN

merupakan kebutuhan mutlak karena landasan hukum tentang BUMN yang ada sebelumnya belum sempurna, termasuk beberapa ketentuan tentang restrukturisasi dan privatisasi.

Pasca-reformasi, pengelolaan BUMN diatur dalam ketetapan MPR Nomor IV/MPR/1999 mengenai:

- (1) Penataan BUMN secara efisien, transparan, dan profesional;
- (2) Penyehatan BUMN yang berkaitan dengan kepentingan umum; dan
- (3) Mendorong BUMN yang tidak berkaitan dengan kepentingan umum untuk melakukan privatisasi dipasar modal. Untuk melaksanakan TAP MPR tersebut, diterbitkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, yang peraturan pelaksanaannya diatur melalui Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, dan Keputusan Menteri.

Setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, bentuk BUMN terbagi atas 2, yaitu:

Perusahaan Perseroan, yang selanjutnya disebut Persero, adalah BUMN yang berbentuk Perseroan Terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruhnya atau paling sedikit 51% (Lima Puluh Satu Persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.

Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut Perum adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.

Pada tahun 2005 diterbitkan 2 (dua) Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan BUMN yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang penggabungan, peleburan, pengambil-alihan dan perubahan badan hukum dan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Penyertaan dan Penatausahaan Modal Negara pada BUMN dan Perseroan Terbatas (PT).

Pada tahun yang sama, Pemerintah juga menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Privatisasi Perseroan (Persero) yang merupakan kebijakan tentang privatisasi BUMN. Pada tanggal 23 September 2009, pemerin

tah menetapkan kebijakan tentang privatisasi BUMN melalui penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2009 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2005 tentang Tata Cara Privatisasi Perusahaan Perseroan (Persero). Kebijakan ini merupakan kebijakan turunan untuk melaksanakan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, yang menyatakan perlunya menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Privatisasi Perusahaan Perseroan (Persero) BUMN.

Perkembangan BUMN secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

SEKTOR - SEKTOR BUMN SELAMA 5 TAHUN

Sektor	2015	2016	2017	2018	2019
Sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	8	8	8	8	8
Sektor Pertambangan dan Migas	6	6	3	2	2
Sektor Industri Pengolahan	29	29	29	29	29
Sektor Pengadaan Listrik	1	1	1	1	1
Sektor Pengelolaan Air	2	2	2	2	2
Sektor Konstruksi	8	8	8	8	8
Sektor Perdagangan	3	3	3	3	3
Sektor Pengangkutan dan Logistik	19	19	19	19	19
Sektor Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	1	1	1	1	1
Sektor Informasi dan Komunikasi	4	4	4	4	4
Sektor Aktivitas Keuangan dan Asuransi	19	19	19	19	19
Sektor Real Estat / Pengelolaan Kawasan	8	8	8	8	8
Sektor Aktivitas Profesional, Ilmiah dan Teknis	10	10	10	10	10
Total	118	118	115	114	114

PERUBAHAN JENIS BUMN SELAMA 5 TAHUN

Jenis BUMN	2015	2016	2017	2018	2019
BUMN Tbk	20	20	17	16	16
BUMN non Tbk	84	84	84	84	84
Perum (Special Purpose Entity)	14	14	14	14	14
Total BUMN	118	118	115	114	114
Minoritas (enterprises with minority govt ownership)	25	25	27	28	28
Total Perusahaan Negara	143	143	142	142	142

Pembinaan BUMN

Kementerian Teknis

Kementerian Keuangan

(1960-1969)

(1969-1998)

MILESTONE SEJARAH PENGELOLAAN BUMN

1973-1993

Direktur Jenderal

Martono Hadiananto Bacelus Ruru

Menteri Keuangan sebagai
Pemegang Saham Negara RI /
Pemilik Modal pada BUMN dan
memegang **Keuangan**
Pembinaan BUMN

Pembinaan dilakukan Unit Eselon
II Kementerian Keuangan yaitu
Direktorat Persero dan PKPN
kemudian berubah menjadi
Direktorat dan Badan Usaha Negara

PP No 12 th 1998 tentang
Perusahaan Perseroan
PP NO 13 th 1998 tentang
Perusahaan Umum

Menteri Keuangan sebagai
Pembina Keuangan
Menteri Teknis sebagai
Pembina Teknis

Pembinaan BUMN oleh
Dapartemen/Menteri Teknis

UU No. 19 PRP th 1960 tentang
Perusahaan Negara

UU No. 19 PRP th 1960 tentang
Perusahaan Negara

TRANSFORMASI KEMENTERIAN BUMN

Kementerian Negara
Pendayagunaan BUMN

(1998-2001)

1998

Menteri

Tantri Abeng

2000-2001

Menteri

Tantri Abeng

Struktur organisasi kementerian dihapuskan dan dikembalikan lagi menjadi setingkat Eselon I di lingkungan Departemen Keuangan

PP No 50 th 1998
Impress No 15 Th 1998
Keppres No 38/1998
Keppres No 39/1998

Pengalihan tugas dan kewenangan **Menteri Keuangan** sebagai Pemegang Saham dalam Perusahaan Pereroan kepada **Menteri Negara Pendayagunaan BUMN**

Kementerian BUMN

(2001-2003)

2001

Menteri Negara Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN

Laksamana Sukardi

Pengalihan / Pengalihan kedudukan tugas dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perero, Perum, dan Perjan kepada **Menteri BUMN**

PP NO 64 th 2001

Menteri BUMN adalah pihak yang mendapatkan Kuasa dari Negara / Pem.Pus selaku Pemegang Saham/ Pemilik Modal BUMN (pasal 1 ayat 5)

Transformasi
Pembinaan BUMN

(2003-saat ini)

2004-2006

(Kabinet Indonesia Bersatu)

Menteri BUMN

Soegiharto

2006-2009

(Kabinet Indonesia Bersatu)

Menteri BUMN

Sofyan A. Djalil

2009-2011

(Kabinet Indonesia Bersatu II)

Menteri BUMN

Mustafa Abubakar

2011-2014

(Kabinet Indonesia Bersatu II)

Menteri BUMN

Dahlan Iskan

2014-2018

(Kabinet Gotong Royong)

Menteri BUMN

Rini M Soemarmo

PP No.41th 2003

Pelimpahan kewenangan pembinaan BUMN dari Menteri Keuangan kepada **Menteri BUMN**

KEPATUHAN DAN GCG

Penerapan Good Corporate Governance (GCG) perlu dievaluasi secara berkala, sejauh mana GCG pada BUMN telah berpengaruh secara positif terhadap proses bisnis yang dijalankan. Penilaian tersebut juga bermanfaat untuk mengambil langkah-langkah perbaikan berdasarkan evaluasi yang dilakukan.

Manfaat penilaian atas penerapan GCG antara lain untuk meningkatkan kesadaran pengurus BUMN dalam mengelola perusahaan, mengetahui kondisi penerapan GCG dan pengambilan keputusan dan langkah perbaikan dalam proses bisnis, dan mendorong seluruh stakeholders agar berkomitmen dalam perbaikan proses bisnis.

Peneraan GCG di BUMN telah diatur melalui Surat Keputusan Menteri Nomor Kep-117/M-MBU/2002 dan telah diperbarui melalui Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik.

Berdasarkan Permen 01/MBU/2011 maka BUMN wajib melakukan assessment/ penilaian GCG secara berkala setiap 2 (dua) tahun oleh pihak independen dan melakukan evaluasi (review) pada tahun berikutnya (setelah assessment) secara mandiri (self assessment).

Sebagai gambaran, berikut ditampilkan data BUMN yang telah melakukan assessment GCG pada tahun 2014-2018.

Tahun	Jumlah BUMN dinilai	Rata-rata Skor	Kategori
2018	48 BUMN	86,11	Sangat Baik
2017	58 BUMN	85,36	Sangat Baik
2016	92 BUMN	84,83	Baik
2015	97 BUMN	79,91	Baik
2014	83 BUMN	80,99	Baik

Pada tahun 2019 dilakukan penyusunan dan pengembangan parameter baru untuk mengukur kinerja BUMN dengan melibatkan beberapa pihak di antaranya Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Forum Ekselen BUMN, perwakilan BUMN, profesional/ independen, dan Pimpinan Kementerian BUMN. Penilaian dengan kriteria baru juga telah diujicobakan di beberapa BUMN untuk selanjutnya dilakukan review dan evaluasi.

Parameter baru untuk penilaian kinerja BUMN tersebut dimaksudkan agar proses penilaian kinerja BUMN yang selama ini dilakukan melalui beberapa parameter yaitu Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU), penilaian GCG dan penilaian tingkat kesehatan BUMN dapat dilakukan penggabungan melalui suatu model agar lebih efektif dan efisien.

PENANAMAN TATA NILAI KEMENTERIAN BUMN AKHLAK

AMANAH

suatu sikap untuk tetap menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah dipercayakan



KOMPETENSI

suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan/ wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.



HARMONIS

sikap selalu menjaga keserasian, keselarasan dan keseimbangan antar pegawai Kementerian BUMN dan BUMN. Sikap ini juga merujuk memberikan sikap adil ke sesama



LOYAL

sikap setia kepada organisasi untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik dan selalu berkomitmen untuk memberikan yang terbaik



ADAPTIF

Mampu mengatasi secara efektif dan efisien terhadap kondisi lingkungan kerja yang dinamis sehingga dapat melahirkan ide-ide inovatif yang dapat memberikan peningkatan positif terhadap kinerja organisasi



KOLABORATIF

suatu interaksi positif antar individu atau organisasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien



PENGHARGAAN



1. Tiga Belas Tahun dengan Opini WTP



2. "Sangat Baik" dalam Pengelolaan Barang Milik Negara



3. Penghargaan Procurement Award Kategori Percepatan Pengadaan



4. Kerjasama Pelaksanaan Barang/Jasa Bersama Kementerian Keuangan







SDM SEBAGAI ASET UTAMA KEMENTERIAN BADAN USAHA MILIK NEGARA

DEMOGRAFI SDM

Total jumlah pegawai Kementerian BUMN sampai dengan tahun 2019, termasuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah 411 (empat ratus sebelas) orang. Berikut demografi pegawai berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan generasi dapat dilihat dari grafik berikut:

GENDER



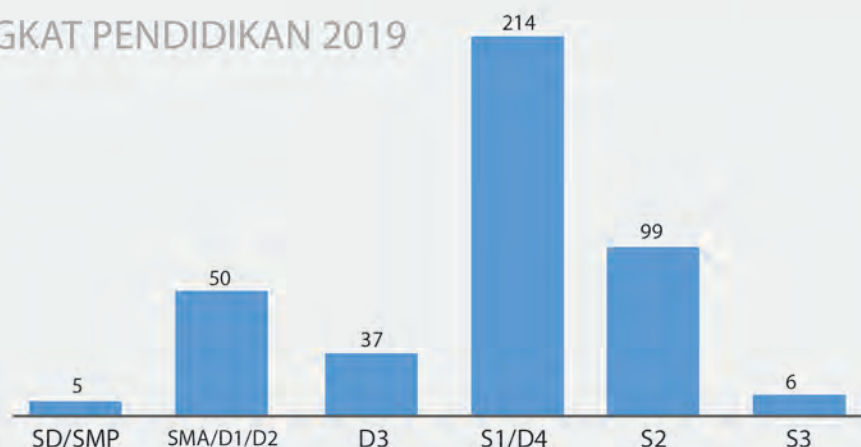
Jenis Kelamin	2015	2016	2017	2018	2019
Laki-Laki	228	212	213	214	253
Perempuan	88	81	89	94	158
Total	316	293	302	308	411

JUMLAH PEGAWAI KEMENTERIAN BUMN  **411**

TINGKAT PENDIDIKAN

Pendidikan	2015	2016	2017	2018	2019
SD/SMP	9	4	7	6	5
SMA/D1/D2	61	58	53	54	50
D3	18	15	11	26	37
S1/D4	126	120	135	130	214
S2	100	94	94	89	99
S3	2	2	3	3	6
Total	316	293	302	308	411

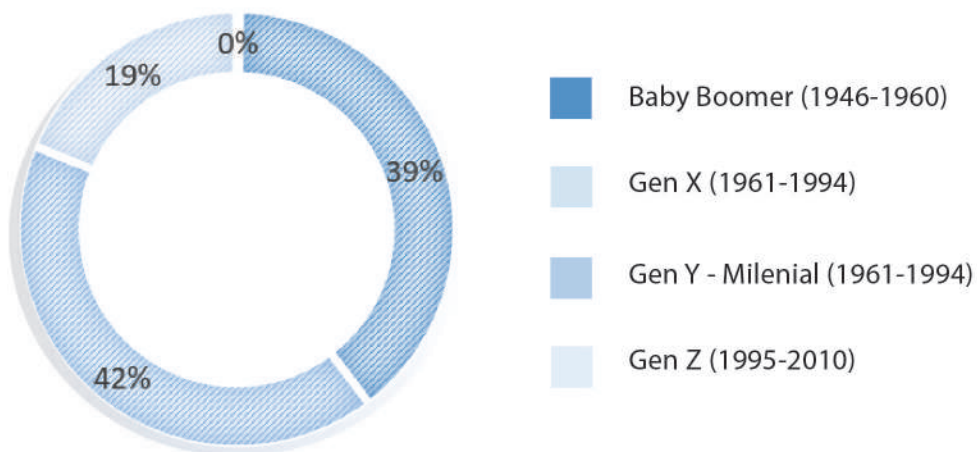
TINGKAT PENDIDIKAN 2019



GENERASI

Generasi	2015	2016	2017	2018	2019
Baby Boomer (1946 – 1960)	41	24	10	1	1
Gen X (1961 – 1980)	177	174	174	168	162
Gen Y / Milenial (1981-1994)	98	95	115	116	171
Gen Z (1995 – 2010)	-	-	3	23	77
Total	316	293	302	308	411

SEBARAN PEGAWAI PER GENERASI



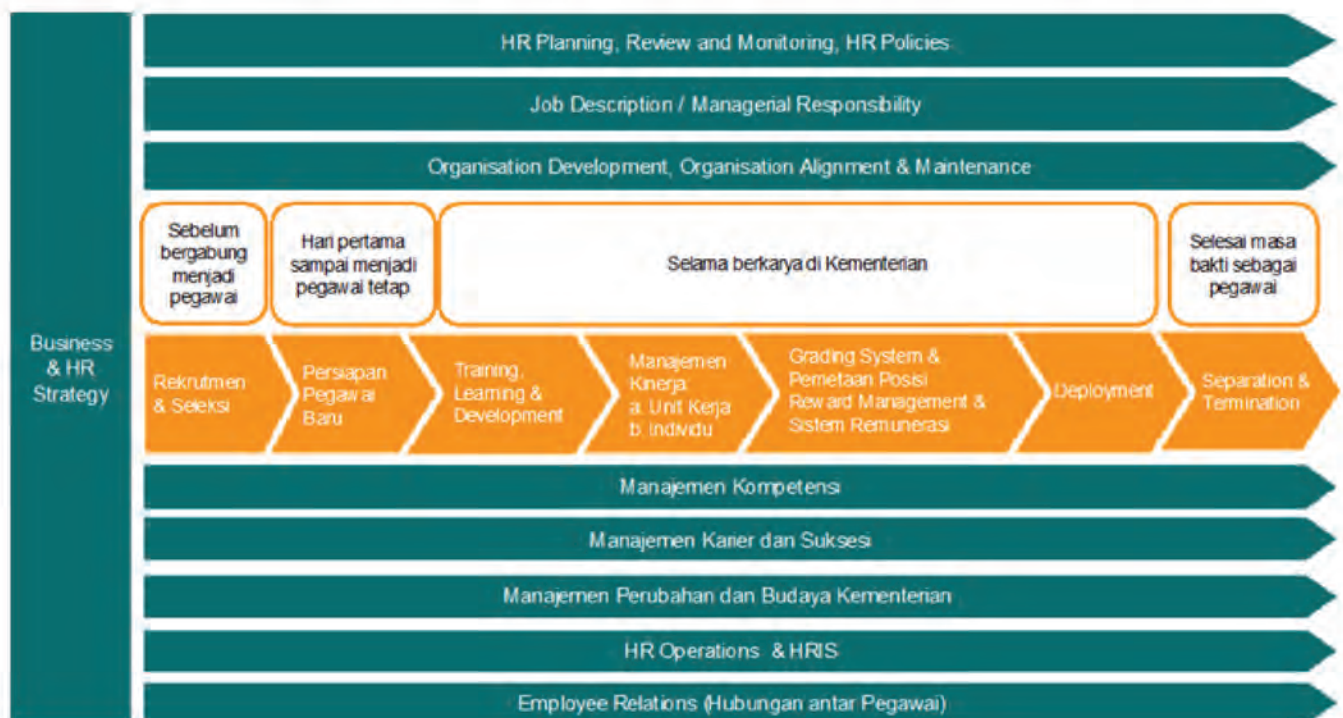
Infografis demografi pegawai Kementerian BUMN beserta mutasi jumlah pegawai.

PENGELOLAAN SDM KEMENTERIAN BUMN

Paradigma tentang pengelolaan sumber daya manusia (Human Capital/ HC) telah berkembang menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Capital Management/ HCM) yang mengintegritasikan sistem pengelolaan SDM dengan strategi SDM guna meningkatkan daya saing dan akselerasi kinerja organisasi.

Kami menerapkan manajemen karier, yang merupakan alur tahapan yang dilalui oleh setiap

pegawai dari pertama masuk, berkarier, hingga purna tugas di Kementerian BUMN. Tujuan dari kebijakan manajemen karier diantaranya untuk memberikan kejelasan dan kepastian karier, menyeimbangkan antara pengembangan karier dan kebutuhan instansi, meningkatkan kompetensi dan kinerja serta mendorong peningkatan profesionalitas pegawai kami. Kebijakan manajemen karier disusun melalui penelarasan dengan rencana strategis kami.



REKRUTMEN PEGAWAI

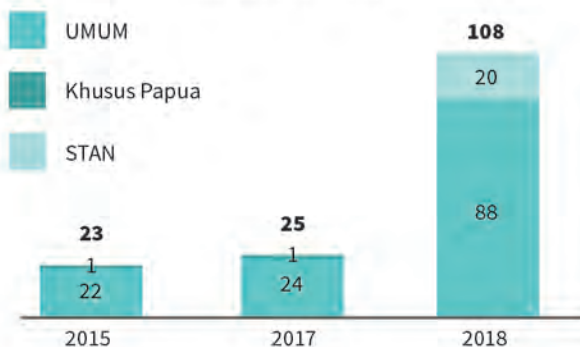
1. CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS)

a. Bezzeting (Kebutuhan Tambahan Pegawai)

Unit Kerja	2015	2017	2018
Biro PSDMO	5	1	2
Biro Hukum	9	3	2
Biro Umum	15	2	52
Inspektorat	4	2	3
Kedeputan Bidang Usaha Industri Agro dan Farmasi	5	3	13
Kedeputan Bidang Usaha Energi, Logistik, Kawasan dan Pariwisata	18	2	14
Kedeputan Bidang Usaha Jasa Keuangan, Jasa Survei dan Konsultan	11	3	13
Kedeputan Bidang Usaha Infrastruktur Bisnis	12	5	35
Kedeputan Bidang Usaha Pertambangan, Industri Strategis dan Media	0	2	12
Kedeputan Bidang Usaha Konstruksi, Sarana dan Prasarana Perhubungan	0	2	17
Total Kebutuhan	79	25	163

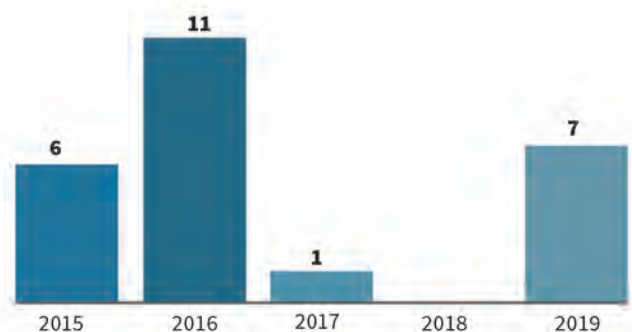
b. Total Rekrutmen

PENERIMAAN CPNS KEMENTERIAN BUMN
TAHUN 2014 - 2019



Kebutuhan Jabatan Pimpinan Tinggi	2015	2016	2017	2018	2019
JPT MADYA	6	2	1	0	0
JPT PRATAMA	0	13	3	4	9

2. SELEKSI TERBUKA JPT MADYA DAN PRATAMA



Gambaran penerimaan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

PERSIAPAN PEGAWAI BARU (ONBOARDING PROGRAM)

PHASE-PHASE PROGRAM INDUKSI

PHASE I



BRIEF OF INTRO

Opening dan
perkenalan

2d

PHASE II



MILITARY CAMP

Pembentukan
disiplin,
ketahanan,
nasionalisme,
eradikalisasi

2w

PHASE III



MSOE INTRO

Pemenuhan
kompetensi
teknis dasar
BUMN

2w

PHASE IV



SOE INTRO

Pemahaman
strategis
pembinaan
BUMN

1w

Kegiatan pengenalan kepada pegawai CPNS 2020 Kementerian BUMN dinamakan Program Induksi yang bertujuan untuk mengenalkan kepada pegawai baru Kementerian BUMN tentang nilai, budaya, struktur, tugas dan fungsi yang ada di Kementerian BUMN. Program Induksi ini terdiri dari 8 kegiatan yang dilaksanakan secara berurutan yang pertama adalah program Brief of Introduction yang merupakan suatu kegiatan pembukaan program induksi CPNS 2020 serta pemaparan kegiatan selama proses Induksi berlangsung, Kedua ada kegiatan Military Camp yang merupakan kegiatan pembentukan karakter, disiplin serta mental bersama dengan TNI di Rindam Jaya selama 2 minggu, Ketiga, program MSOE Introduction yaitu kegiatan pemberian materi-materi dasar serta pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, Keempat, yaitu kegiatan SOE Introduction yaitu kegiatan dengan pemberian materi di kelas tentang pemahaman yang strategis dalam melakukan pembinaan kepada BUMN.

1 YEAR PROHIBITION

PHASE V



OJT, OST
& PLACING

Praktek kerja
di seluruh unit
Kementerian
BUMN dan
kunjungan
ke BUMN

5m

PHASE VI



MSOE VALUE
COMMIT

Praktek kerja
di seluruh unit
Kementerian
BUMN kunjungan
ke BUMN dan
penempatan
unit kerja

3d

PHASE VII



PROJECT

BUMN hadir
untuk negeri
project
Value
campaign pro
MSOE
Branding Pro

2w

PHASE VII



LASTAR BY
LAN

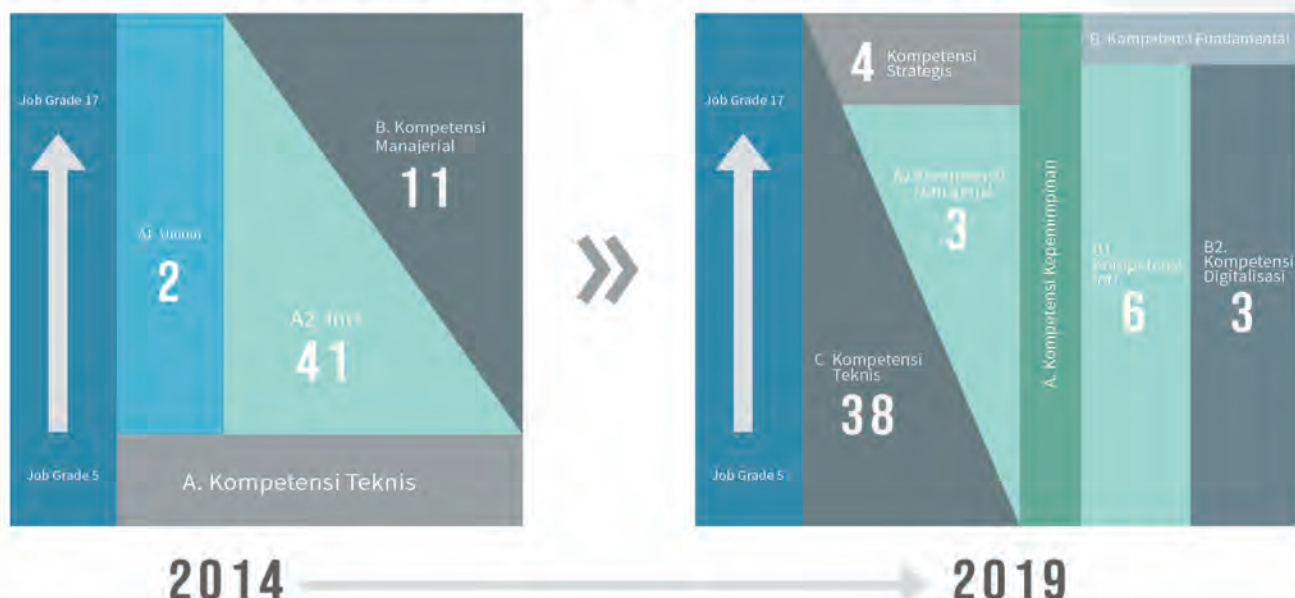
Penanaman
nilai-nilai
ANEKA
(Akuntabilitas,
Nasionalisme,
Etika Publik
Komitmen Mutu,
Anti Korupsi)

5m

Kelima, yaitu kegiatan OJT, OST dan Placing yaitu kegiatan praktik kerja di unit-unit kerja yang ada di Kementerian BUMN dengan masing-masing satu hari di tiap unit kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan juga melakukan OJT di unit penempatan, Keenam ada kegiatan MSOE Value Commitment yang merupakan kegiatan pemaparan nilai-nilai Kementerian BUMN, diskusi serta games secara berkelompok untuk lebih mendalami nilai-nilai Kementerian BUMN juga kunjungan ke BUMN untuk mengetahui proses bisnis yang dilaksanakan oleh suatu BUMN, Ketujuh ada Project yaitu suatu kegiatan untuk menganalisa suatu BUMN yang dikerjakan secara kelompok kemudian akan dituangkan dalam makalah dan dipresentasikan, Terakhir, ada kegiatan Lastar yaitu kegiatan pembelajaran nilai-nilai ANEKA, yaitu Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM

MODEL KOMPETENSI KEMENTERIAN BUMN



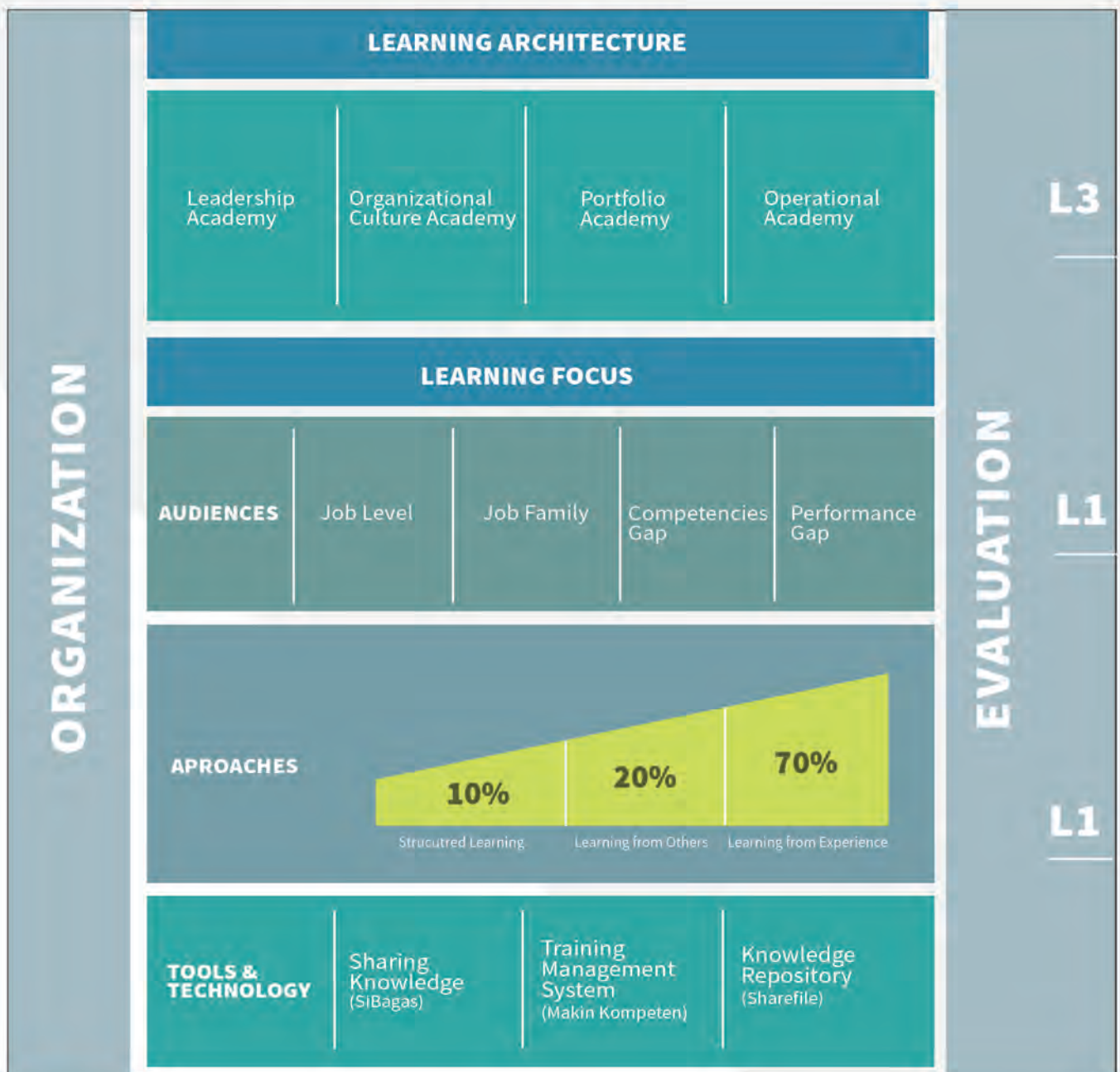
Kami menjalankan program pengembangan SDM berupa kegiatan pembelajaran klasifikal dan non klasikal. Setiap kegiatan pengembangan diberikan berdasarkan training need analysis dan gap competencies pegawai yang diperoleh dari hasil asesmen.

Sepanjang tahun 2015 – 2019 telah dilakukan asesmen sebanyak 2 (dua) kali pada tahun 2015 dan 2018, dengan rincian sebagai berikut:

No	Level Jabatan	Jumlah Peserta	
		2015	2018
1	Eselon II	11 orang	16 orang
2	Eselon III	54 orang	44 orang
3	Eselon IV	112 orang	100 orang
4	Pelaksana	111 orang	126 orang
TOTAL		288 orang	288 orang

Program pengembangan SDM diberikan sepanjang karir pegawai, mulai dari kegiatan pengembangan on boarding bagi pegawai baru, pengembangan kompetensi sepanjang karir dan pengembangan untuk persiapan terminasi atau pensiun.

Pengembangan kompetensi dilakukan dengan pendekatan.



PROGRAM INDUKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS)

NO	TAHUN	TOTAL JUMLAH DIKLAT	TOTAL JUMLAH PESERTA DIKLAT	TOTAL PENGEMBANGAN
1	2015	134 Diklat	1.129 Peserta	1. Dealing with Difficult People 2. Mastering Microsoft Excel beyond for office automation 3. Workshop Penyusunan Naskah Dinas 4. Effective public relation 5. Building Maintenance 6. Supply Chain Management 7. Management for Professional Secretary 8. Marketing plan for sustainable competitive advantage 9. Enterprise risk management berbasis ISO 31000:2009 10. Executive Corporate Law for Non Lawyer 11. Certified HR Professional Executive 12. Persiapan Masa Pensiun 13. Time Management 14. Filing Management 15. Winning Product Management 16. Infographic for Creative 17. Creative Thinking Technique 18. Laporan Keuangan Konsolidasi sesuai PSAK 4, PSAK 65, dan PSAK 67 19. Management Risiko untuk Industri Non-Perbankan 20. IT Risk Management
2	2016	50 Diklat	1.327 Peserta	1. Life Sharing 2. Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah 3. Persiapan Masa Pensiun 4. English Club 5. Marketing Chanel Strategy 6. Leader as a Coach 7. Feasibility Study 8. Public Speaking 9. IELTS Preparation 10. Strategic Workforce 11. Diklat Perbendaharaan 12. Seminar PTC 13. Marketing Chanel Strategy 14. Company Strategic Planning 15. English Club

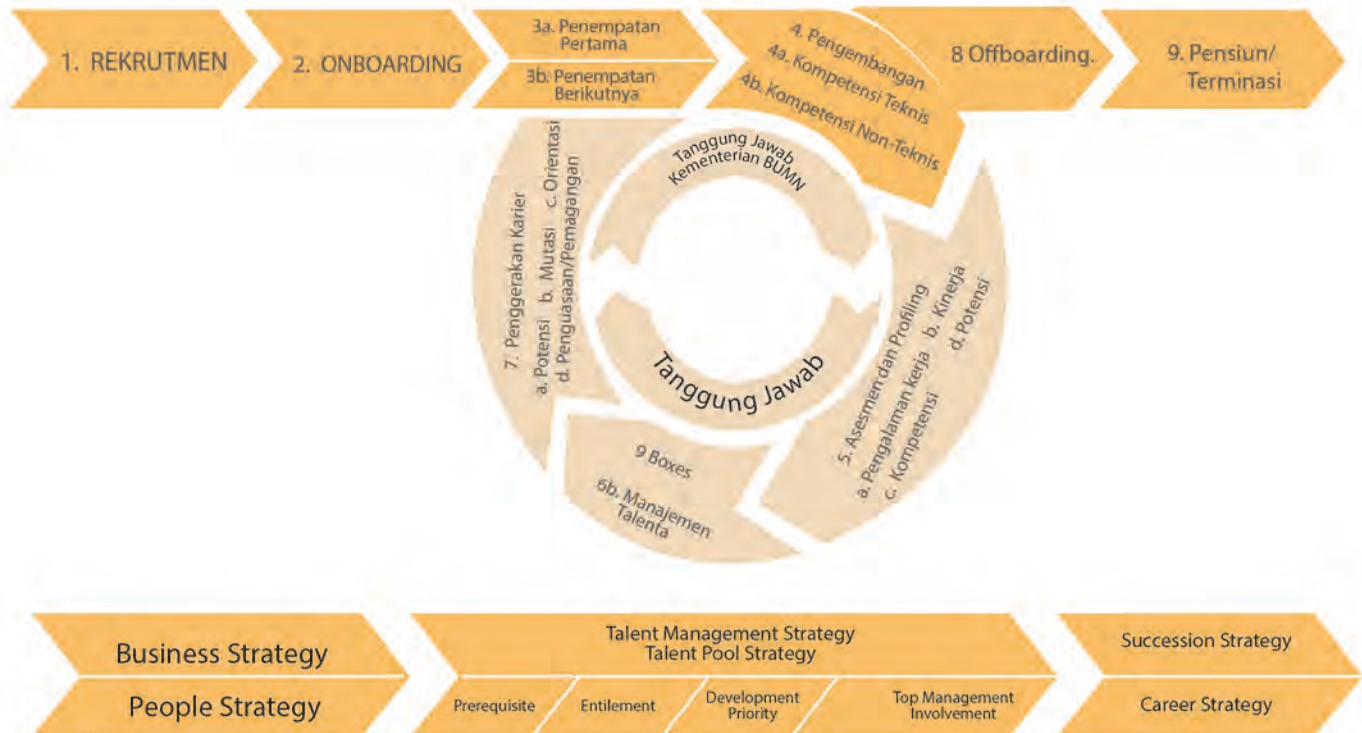
NO	TAHUN	TOTAL JUMLAH DIKLAT	TOTAL JUMLAH PESERTA DIKLAT	TOTAL PENGEMBANGAN
3	2017	30 Diklat	611 Peserta	1. Leadership 2. Bahasa Inggris 3. Short Course 4. Diklatpim 5. Seminar Manger & Akusisi 6. Infographic with Powerpoint 7. Microsoft Office Excel 8. Risk Management 9. Communication 10. Good Corporate Governance 11. Business Strategy 12. Akuntansi Pemerintahan 13. Auditing for Non Auditor 14. RLA 15. Directorship Program
4	2018	31 Diklat	498 Peserta	1. Certified Human Capital Management 2. Certified Risk Management Professional 3. Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah 4. Admin Support Excellence 5. Prajabatan 6. Induksi CPSN 7. Ms Excel 8. Infographic for PPT 9. Manajemen Pajak 10. Persiapan Pensiun 11. Legal Drafting 12. Hukum Bisnis dan Pasar Modal 13. Legal for Non Legal 14. Risk Management Seminar 15. Business Modeling 16. Business Strategy 17. Self Reflection to Boost 18. Problem Solving & Decision Making 19. Coaching & Empowering Skill 20. Training of Trainer

NO	TAHUN	TOTAL JUMLAH DIKLAT	TOTAL JUMLAH PESERTA DIKLAT	TOTAL PENGEMBANGAN
5	2019	18 Diklat	307 Peserta	1. Induksi CPNS: Bela Negara, Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa (3batch), Infografis (3batch), Ms.Excel (3batch), Internalisasi Value, Pelatihan Dasar 2. Finance for Non Finance 3. HR Forum 4. Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa 5. Certified Human Resource Professional Executive 6. Certified Risk Management Office 7. Certified Risk Management Professional 8. Leader as Coach 9. Workshop Grand Design Manajemen Kompetensi. Manajemen Karir & Sukses dan Manajemen Talenta 10. Workshop Perumusan Penilaian 360° 11. Pelatihan Database Development Tingkat Dasar 12. Pelatihan Network Administration Tingkat Dasar 13. Pelatihan Masa Pensiun 14. Short course AAI - Labour Market Forecasting

PERSIAPAN TERMINASI ATAU PENSIUN

NO	TAHUN	JUMLAH PESERTA	TEMPAT	MATERI
1	2015	11 orang	BATAM	a. Materi Mental : Spiritual dan Psikologi
1	2016	9 orang	BATAM	b. Materi Kesehatan : Manajemen Pola Hidup Sehat dan Pola Makan & Aktivitas Sehat
1	2018	10 orang	BATAM	c. Materi Keuangan : Manajemen Keuangan Pensiun dan Manajemen Keuangan Bisnis
1	2019	7orang	BATAM	d. Materi Kewirausahaan : Motivasi dan Perencanaan Bisnis & Kunjungan e. Materi Internal Kementerian BUMN : Administrasi Dokumen Persiapan Pensiun & Ketaspenan

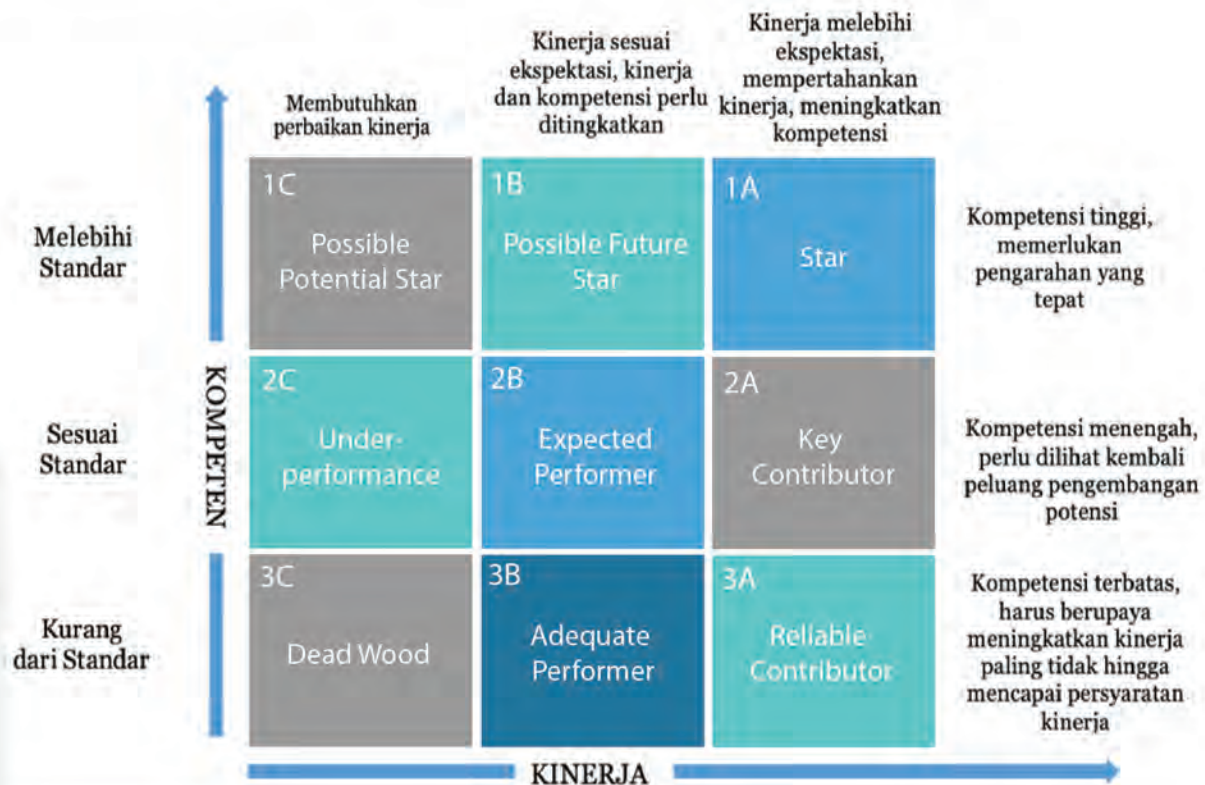
MANAJEMEN KARIR DAN MANAJEMEN TALENTA



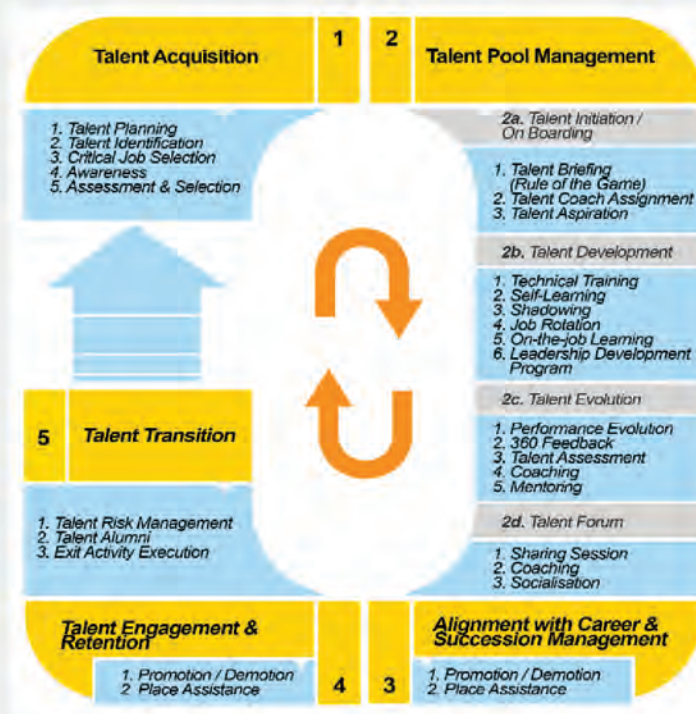
Pola pergerakan lintasan karier pegawai yang berlaku di lingkungan Kementerian BUMN bersifat terbuka antar rumpun organisasi dengan pola lintasan sebagai berikut.

No	Lintasan	Perpindahan
1.	Horizontal (Mutasi)	Perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan.
2.	Vertikal (Promosi)	Perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan.
3.	Diagonal (Promosi)	Perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi.

Pengisian jabatan/posisi dapat berasal dari sumber talenta ataupun sumber regular. Sumber talenta diperoleh dari nine boxes pada kotak STAR, POSSIBLE FUTURE STAR dan KEY CONTRIBUTOR.



Proses manajemen talenta dilakukan sebagai berikut.



Pola pergerakan lintasan karier pegawai yang berlaku di Kementerian BUMN bersifat terbuka antar rumpun jabatan dengan pola lintasan berupa horizontal (mutasi), vertikal (promosi), maupun diagonal (promosi), serta terdiri dari 2 (dua) jalur yaitu jalur karier struktural dan jalur karier fungsional. Lintasan karier pegawai tersebut telah dilaksanakan melalui Seleksi Terbuka bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dengan rincian sebagai berikut:

JABATAN PIMPINAN TINGGI

<i>Tahun</i>	Jenjang Jabatan	Jumlah Jabatan	Nama Jabatan
2015	JPT Madya	6 jabatan	Deputi ELKP, Deputi PISM, Deputi KSPP, Deputi RPU, Deputi IBIS, dan Staf Ahli Kom. Strategis & Hub. Industrial
	JPT Pratama	7 jabatan	Karo Umum & Humas, Asdep MSE, Asdep IAF I, Asdep ELKP I, Asdep ELKP III, Asdep KSPP II dan Adep JKJSK II
2016	JPT Pratama	7 jabatan	Karo Hukum, Adep Lay. Huku, Adep DTI, Inspektur, Asdep ELKP III, Asdep PISM II dan Asdep KSPP III
2017	JPT Madya	1 jabatan	Deputi KSPP
2018	-		
2019	JPT Pratama	7 jabatan	Karo Hukum, Asdep PISM I, Asdep KSPP I, Asdep PUP BUMN, Asdep Restrukturisasi dan PPKNM, Asdep IAF I dan Asdep JKJSK II

JABATAN ADMISTRATOR, PENGAWAS DAN PELAKSANA

No.	Waktu	Keterangan
1.	November 2015	Promosi dan Mutasi Pegawai
2.	September 2017	Promosi dan Mutasi Pegawai
3.	Januari 2018	Promosi dan Mutasi Pegawai
4.	Januari 2019	Promosi dan Mutasi Pegawai

ALIH STATUS PEGAWAI

Sesuai dengan sejarah Kementerian BUMN yang berasal dari salah satu unit di Kementerian Keuangan, pegawai Kementerian BUMN sebagian besar asih berstatus sebagai pegawai Kementerian Keuangan yang dipekerjakan di Kementerian BUMN. Pada tahun 2017, jumlah pegawai yang berstatus sebagai pegawai Kementerian Keuangan sebanyak

233 orang atau sebesar 80% dari pegawai yang bekerja di Kementerian BUMN pada Tahun tersebut.

Alih status pegawai Kementerian BUMN yang semula sebagian besar adalah pegawai Kementerian Keuangan, menjadi pegawai Kementerian BUMN.

PENILAIAN SISTEM MERIT DAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Dalam Indeks Sistem Merit, penggunaan objek, indikator, dan PIC berbeda dengan pengukuran indeks sistem profesionalitas ASN pada Indeks sistem merit yang menjadi objek penilaian adalah organisasi, dalam hal ini Kementerian BUMN. Sedangkan yang menjadi pengawas atau PIC adalah KASN.



Kami memperoleh nilai tertinggi hasil verifikasi sistem merit K/L oleh KASN tahun 2019.



Profesionalitas ASN kami diukur dengan menggunakan indeks profesionalitas ASN yang terdiri dari dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Berdasarkan pengukuran terhadap 4 (empat) aspek tersebut, nilai indeks profesionalitas ASN kami pada tahun 2019 adalah sebesar 80,66 dengan kategori TINGGI.

Jumlah ASN	Rata2 Kualifikasi	Rata2 Kompetensi	Rata2 Kinerja	Rata2 Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
365	14,58	31,95	28,78	4,95	80,66	Tinggi

APRESIASI PEGAWAI BERKINERJA

Selama 5 (lima) tahun terakhir, kami telah memberikan apresiasi kepada pegawai yang memiliki track record yang baik. Beberapa aspek penilaian untuk pemberian apresiasi tersebut berupa kedisiplinan pegawai dan capaian kinerja yang tinggi.

Pemberian apresiasi tersebut telah sesuai dengan implementasi Keputusan Sekretaris Kementerian

Nomor: SK-11/S.MBU/06/2018 tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian BUMN.

Pegawai kami merupakan aset kami yang sangat berharga. Kami dengan tulus hati memberikan apresiasi kepada pegawai kami sebagai kenangan manis antara kami dan mereka.



APLIKASI PENGELOLAAN SDM

Dukungan aplikasi dalam pengelolaan SDM kami sinkron dengan database pegawai yang dapat mendukung pengelolaan SDM antara lain.

A. SISTEM MANAJEMEN INFORMASI ASN - [SIMANIS]

Aplikasi yang berisi pengelolaan data kepegawaian dan layanan kepegawaian.

The screenshot displays the SIMANIS application interface. On the left is a sidebar menu with options like Homepage, Absensi, Izin, Cuti, Makin Baik, Makin Kompeten, Dashboard, Jadwal, Pelatihan, Nominasi Peserta, Assessment, Kinerja, Laporan Pelaksanaan, Kehadiran Pelatihan, and Rencana Pasca Pelatihan. The main content area shows a user profile for Taufika Dianny (NIP: 199908242015032001) with a 'ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI' section. Below this is a 'PENGAJUAN FORM' section with buttons for 'Izin', 'Cuti', and 'Lupa/Gagal Absen'. To the right is a 'JOB DESCRIPTION' section. At the bottom, there's an 'Absensi Hari Ini' section showing 'AKUMULASI KETERLAMBATAN' and '56 Menit', and a calendar view for February 2020 with a table of absences.

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
		ST-18/S.MBU.1/1/2020 : Korsiyyer		ST-21/S.MBU.1/1/2020 : Korsiyyer		
2	3	4	5	6	7	8
		ST-22/S.MBU.1/1	ST-30/S.MBU.1/2/2020 : Korsiyyer			

B. MAKIN KOMPETEN

Aplikasi yang berisi pengelolaan hasil asesmen pegawai dan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pengembangan

- Pengelolaan Data Asesmen

The screenshot displays the MAKIN KOMPETEN application interface, specifically the 'Assessment' section. The header shows 'Assessment' with a subtitle 'manage data assessment'. Below this is a 'TABLE ASSESSMENT' section with a table of assessment records. The table has columns for No, Tanggal, NIP, Nama, Posisi/Jabatan, Kode Rumpun, and Actions. The table contains 7 records. To the right of the table is an 'Actions' column with icons for various actions like edit, delete, and print.

No	Tanggal	NIP	Nama	Posisi/Jabatan	Kode Rumpun	Actions
1	13 September 2018	197406042005011002	Sutarnan	Administrasi Perpustakaan		
2	13 September 2018	199911022015031001	Royza Fauzy	Auditor Pertama		
3	13 September 2018	197506081998031001	Mustofa	Analisis Data BUMN		
4	13 September 2018	198705232009121003	Erwin Fajrin	Kepala Subbagian Publikasi dan Hubungan Media Massa		
5	13 September 2018	198811162015032002	Novena Ceria Simbolon	Analisis Hasil Penelitian		
6	13 September 2018	198808282015031001	Pandega Rakatitan	Analisis Pengembangan Kompetensi		
7	13 September 2018	197111011998031001	Amir Fauzi	Pemelihara Barang		

B. MAKIN KOMPETEN

- Pengelolaan Data Pelatihan

OfficeAutomation 2.0 BUMN

Cari menu...

Pelatihan manage data pelatihan

Home > Pelatihan

TABLE PELATIHAN

1 of 2 | View 20 records | Total 32 records

No	Subjek	Partisipan	Rumpun/jabatan	Periode	Actions
1	Agile Leadership and Devops as the Key Drivers Towards Digital Revolution	All	All	29 JANUARI 2019 29 JANUARI 2019	s/d 29 JANUARI 2019
2	Aligning Personal Value to Corporate Values	All	All	5 SEPTEMBER 2019 6 SEPTEMBER 2019	s/d 6 SEPTEMBER 2019
3	ASN Corporate University: Akselerator Pengembangan Kompetensi ASN untuk Pencapaian Tujuan Pembangunan Nasional	All	All	26 OKTOBER 2019 26 OKTOBER 2019	s/d 26 OKTOBER 2019
4	Certified Human Resource Executive Program Batch 1	All	All	25 JANUARI 2019 13 MARET 2019	s/d 13 MARET 2019
5	Certified Human Resource Executive Program Batch 2	All	All	20 MARET 2019 17 MEI 2019	s/d 17 MEI 2019
6	Certified Risk Management Officer	All	All	6 AGUSTUS 2019 9 AGUSTUS 2019	s/d 9 AGUSTUS 2019

C. APLIKASI SELEKSI JPT

Aplikasi yang ditujukan untuk proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi di Kementerian BUMN

D. MAGANG BERTALENDA - MAGENTA

Aplikasi untuk mengelola program magang, baik pegawai BUMN yang magang di Kementerian BUMN ataupun program magang bagi siswa sekolah/universitas.

MENCIPTAKAN PEMIMPIN MASA DEPAN

FRAMEWORK DASAR ITMS

Dalam upaya mendukung roadmap Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai Agen Pembangunan dan Penciptaan Nilai, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan produktivitas. Dalam pemenuhan kebutuhan talent BUMN, Kementerian BUMN memiliki tantangan yang tidak sedikit seperti Jumlah BUMN dan Eksekutif BUMN, masa jabatan, spesifikasi talent yang khusus/ spesifik dengan variasi kompleksitas pengelolaan BUMN. Kebutuhan (demand) tersebut kemudian tidak sejalan dengan ketersediaan (supply) talent BUMN seperti adanya keterbatasan talent BUMN, tingkat persaingan untuk mendapatkan talent semakin meningkat termasuk dari sisi reward yang ditawarkan dan pengaruh globalisasi yang menyebabkan mobilitas talent menjadi lebih fleksibel.

Untuk menjawab tantangan supply and demand tersebut, Kementerian BUMN kemudian membentuk media aplikasi yang digunakan untuk mengelola talent BUMN yaitu ITMS. ITMS atau Integrated Talent Management System merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mempersiapkan serta mengembangkan talenta untuk mengisi posisi yang strategis di BUMN. ITMS ini diharapkan dapat mewujudkan terciptanya good governance, proper talent management sustainable talent, dan best talent provider.

Kerangka dasar ITMS ini yaitu diawali dengan tahap akuisisi untuk mendapatkan kandidat yang berasal dari Pegawai BUMN, Kementrian BUMN maupun eksternal yang potensial untuk menempati posisi yang strategis tersebut di BUMN, selanjutnya adalah tahap klasifikasi yaitu mengelompokkan kandidat yang telah didapatkan dari tahap akuisisi untuk di plot berdasarkan fungsi, sektor BUMN dan kelas BUMN, kemudian ada tahap pengembangan yaitu dengan mengembangkan potensi yang ada melalui pelatihan disesuaikan dengan mempertimbangkan kebutuhan yang dibutuhkan sekarang dan juga untuk masa yang akan datang.

Tahap selanjutnya adalah tahap mobilisasi yaitu tahap untuk mengarahkan potensi para kandidat untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya baik pada sektor/industri yang sama ataupun berbeda yang dikelola oleh Kementerian BUMN dan tahap terakhir adalah tahap retensi yaitu tahap untuk mempertahankan kandidat yang potensial sesuai dengan kebutuhan untuk menempati posisi strategis yang kosong di BUMN setelah semua tahapan telah dilalui yang nantinya akan diberikan program pengembangan khusus, penghargaan, dan akselerasi karir.

ITMS

Integrated Talent Management System



semakin langka talenta.BUMN akan dihadapkan pada persaingan dalam mencari dan mempertahankan best talent.

DEMAND!!



SUPPLY



Tujuan ITMS



Komponen Data ITMS



FRAMEWORK Dasar ITMS



ITMS Application

Memudahkan Proses Pemilihan dan Penyeleksian Direksi secara Online



ITMS aplikasi memudahkan Penyeleksian secara online



Digitalisasi Proses Seleksi dan Pemilihan DIREKSI BUMN

Dapat di lakukan dimanapun
FLEKSIBEL & MUDAH

ITMS bertujuan untuk membantu proses Talent Manajemen yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja setiap BUMN

Manfaat Sistem kerja ITMS



Sistem Pendataan calon Direksi
LEBIH MUDAH



Proses Seleksi menjadi Efektif, Efisien dan Aman

Kandidat diseleksi berdasarkan **Kapasitas** setiap Individu





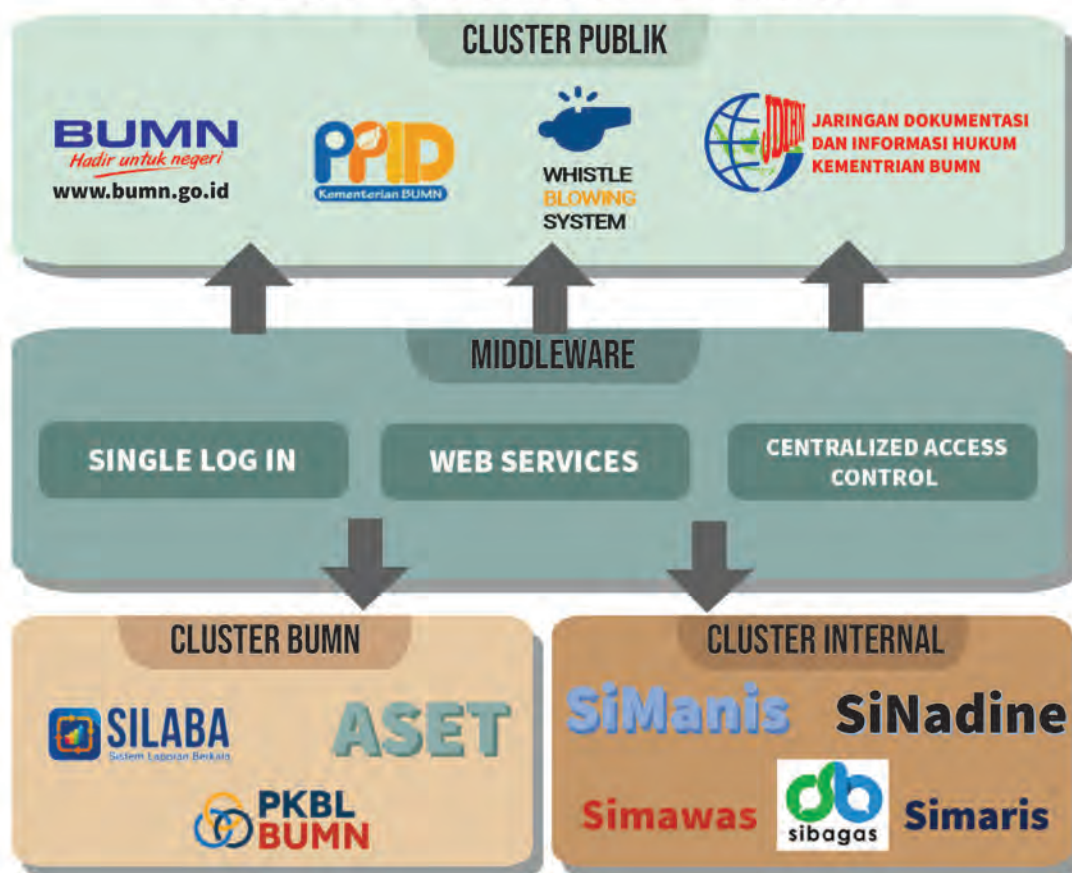
DIGITALISASI PROSES BISNIS

GRAND DESIGN PENGEMBANGAN TEKNOLOGI INFORMASI

Grand Design atau Roadmap Teknologi Informasi (TI) merupakan perencanaan jangka panjang dalam pengembangan sistem informasi yang berisikan strategi-strategi organisasi dalam memanfaatkan teknologi informasi sebagai enabler dan menambah keunggulan yang kompetitif. Implementasi dari Roadmap TI berupa pengembangan berbagai aplikasi teknologi informasi dan selama tahun 2015-2019, kami telah membangun

dan mengembangkan berbagai aplikasi yang didesain untuk memudahkan pengelolaan kinerja. Secara umum, pembangunan aplikasi kami dibedakan berdasarkan kepentingannya yaitu cluster aplikasi untuk publik, cluster aplikasi untuk BUMN dan cluster aplikasi untuk internal Kementerian BUMN. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

ARSITEKTUR APLIKASI TI KEMENTERIAN BUMN



CLUSTER PUBLIK



Kami mengelompokkan aplikasi yang kami gunakan dalam beberapa cluster. Adapun aplikasi yang dapat diakses oleh masyarakat umum, masuk ke dalam kategori cluster publik. Aplikasi yang terdapat pada cluster publik adalah sebagai berikut:

1. PORTAL PUBLIK (BUMN.GO.ID)

Portal Publik (www.bumn.go.id) merupakan website resmi kami yang menyediakan informasi secara umum tentang BUMN dan Kementerian BUMN yang dikelola secara kolektif oleh masing-masing BUMN bersama-sama Kementerian BUMN sebagai komponen pendukung untuk transparansi kepada publik, yang menjadi sarana bagi publik untuk berinteraksi dengan BUMN dan Kementerian BUMN.

yang wajib disediakan dan diumumkan baik secara berkala maupun setiap saat.

Portal Publik masuk dalam kategori klaster publik dimana konten yang ada merupakan informasi dan data yang ditujukan untuk dapat diketahui, didistribusikan, dan diambil masyarakat umum secara langsung. Sebagian besar informasi dan data yang ada di Portal Publik merupakan sumber informasi

2. PPID KEMENTERIAN BUMN (PPID.BUMN.GO.ID)

Dalam rangka memberikan layanan informasi publik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, kami memberikan layanan informasi dengan berpedoman pada Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-08/MBU/2014 tentang Pedoman Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi di lingkungan Kementerian BUMN jo. Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-12/MBU/10/2015. Kami bertanggungjawab untuk melakukan penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan, dan/atau pelayanan informasi publik.

Kami menerima dengan terbuka setiap permohonan dari masyarakat atau seluruh pemangku kepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kami juga melayani permohonan informasi yang disampaikan melalui surat elektronik yang ditujukan melalui alamat: ppid@bumn.go.id serta melalui portal publik dengan pengisian formulir permohonan informasi publik.

Kami akan memproses setiap permohonan informasi dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja dan perpanjangan waktu selama 7 (tujuh) hari kerja untuk masing-masing pelayanan, terhitung sejak diterima permohonan informasi.



3. JDIH (JDIH.BUMN.GO.ID)

Informasi hukum yang baik didapat dari kegiatan dokumentasi hukum yang baik yang memenuhi kaedah pendokumentasian yang benar dengan memakai sistem simpan dan sitem temu kembali. Dengan memanfaatkan TIK, kami berharap dapat meningkatkan sistem simpan dan temu kembali karena mempunyai media penyimpanan yang ringkas namun memuat kapasitas yang besar dan kecepatan proses yg tinggi sehingga mempercepat penemuan kembali untuk layanan informasi hukum yang lengkap, akurat, mudah, dan cepat.

Kami melakukan optimalisasi JDIH dengan melakukan revitalisasi jaringan dokumentasi dan informasi hukum nasional, yang merupakan amanat Inpres Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2011. Terjalinnya sistem dokumentasi dan informasi hukum yang terpadu, serta sebagai Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional adalah salah satu pilar penunjang pembangunan hukum dalam rangka pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu sebagai sarana diseminasi dan penyebaran bahan hukum yang telah didokumentasikan dan dikelola oleh setiap instansi pemerintah dalam wadah yang terintegrasi dengan terjadinya kelancaran arus informasi aturan hukum harus terjamin serta diinformasikan dan dikomunikasikan dengan baik kepada pengguna, baik bagi aparatur negara, penegak hukum, kalangan akademisi dan berbagai profesi hukum lainnya serta masyarakat luas pada umumnya.

Untuk itu, kami menyebarluaskan peraturan perundang-undangan di bawah kewenangan kami dengan mengembangkan sarana saluran komunikasi ataupun infrastruktur informasi yang modern (seperti internet/ website) agar informasi hukum dapat dengan mudah diakses oleh pengguna dan merupakan sarana layanan informasi hukum yang lengkap, akurat, mudah, dan cepat. Dengan terbukanya akses informasi hukum berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum lainnya, kami berharap akan tercipta suatu pemerintahan yang bersih dan akuntabel sehingga akan meminimalkan penyimpangan-penyimpangan.

Keberadaan sistem informasi hukum menjadi salah satu faktor utama yang kami perhatikan dalam proses pembangunan di bidang hukum. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) kami merupakan satu sistem pendayagunaan bersama peraturan per-uu-an dan bahan dokumentasi lainnya secara tertib, terpadu, dan berkesimbangan serta merupakan sarana pemberian pelayanan informasi hukum secara lengkap. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas, pengelola perlu menyebarluaskan informasi hukum merupakan sistem tertentu. Langkah tersebut menghasilkan dan mewujudkan pelayanan informasi hukum yang lengkap, akurat, mudah dan cepat.

Langkah-langkah yang kami lakukan adalah dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, antara lain dengan web, internet dan lain sebagainya, hal ini dilakukan agar masyarakat dapat memanfaatkan dan menerima pelayanan hukum.

4. WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS.BUMN.GO.ID)

Makna whistleblowing system dalam konteks disini adalah sebagai suatu sistem yang tersedia dan dapat dimanfaatkan oleh siapapun baik pegawai kami, maupun masyarakat untuk menyampaikan apa yang diketahui, dirasakan, dialami maupun rasa kepekaannya terhadap hal-hal yang terkait dengan perilaku ataupun tindak korupsi. Melalui whistleblowing system, kami berupaya memberi kesempatan luas bagi seluruh elemen untuk berperan serta dalam upaya-upaya pemberantasan korupsi. Melalui sistem ini, siapapun berhak dan dapat melaporkan kepada kami, untuk kami proses lebih lanjut. Kami meletakkan standing banner di area yang terlihat pengunjung dan menyediakan perlengkapan yang sangat mudah, merupakan langkah positif dan berani kami dalam menunjukkan komitmen kepada masyarakat sebagai organisasi yang tengah berusaha melakukan upaya-upaya pemberantasan korupsi. Kami berharap agar WBS yang kami sediakan dapat digunakan dan dimanfaatkan baik oleh pegawai kami, maupun anggota masyarakat yang mengetahui atau mencurigai adanya perilaku atau tindak pidana korupsi.

Kami menyadari bahwa setiap pegawai merupakan sumber informasi yang berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mengenali adanya permasalahan, mampu untuk menanganinya dan mencegahnya sebelum permasalahan tersebut menyebabkan kerusakan yang besar atau membahayakan reputasi organisasi atau stakeholders. Whistleblowing system dapat memberikan rasa aman dan nyaman dengan adanya jaminan kerahasiaan, termasuk jaminan bagi pegawai kami sebagai pelapor yang memberikan laporan dengan benar, dapat tetap memperoleh jaminan terhadap status kepegawaian dan karir mereka.

Whistleblowing system merupakan alat bantu deteksi kecurangan yang cukup efisien dan sebagai bagian dari program internalisasi nilai-nilai integritas dalam diri setiap pegawai. Oleh karena itu, kami mempersiapkannya dengan baik, segala hal terkait dengan tata kelola sistem Whistleblowing ini demi transparansi dan akuntabilitas organisasi yang mendorong tata pemerintahan yang baik.

5. PANSEL JPT (PANSEL.JPT.BUMN.GO.ID)

Untuk melaksanakan sistem merit, Undang-Undang mewajibkan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) melalui seleksi terbuka dan instansi menerapkan prinsip-prinsip merit dalam manajemen ASN. Kebijakan tersebut hanya dikecualikan bagi instansi yang sudah menerapkan sistem merit. Melalui portal panel JPT, kami berupaya mengakomodasi implementasi kewajiban pengisian JPT tersebut berbasis web.

CLUSTER INTERNAL

CLUSTER INTERNAL

SiManis

SiNadine



Simawas

Simaris

Aplikasi yang terdapat pada cluster internal adalah sebagai berikut:

1. SIMANIS (SIMANIS.BUMN.GO.ID)

SiManis (<http://simanis.bumn.go.id>) atau Sistem Manajemen Informasi ASN merupakan pengembangan yang kami lakukan dari aplikasi OA (Office Automation). Aplikasi SiManis kami bangun untuk mendukung otomatisasi proses bisnis internal kami yang terdiri dari sub-sub aplikasi (Modul). Adapun modul-modul yang terdapat di dalam SiManis adalah sebagai berikut:

a. Modul Izin - SiManis

Modul Izin merupakan sub aplikasi di dalam aplikasi SIMANIS untuk mendukung otomatisasi proses bisnis internal kami, khususnya administrasi terkait pengajuan izin, lupa/ gagal absen, dan absensi tidak berada di tempat.

Struktur Organisasi ini sangat penting pada portal simanis.bumn.go.id karena digunakan untuk pengelolaan modul-modul lain yang menggunakan nomenklatur Unit Kerja dan Pejabat yang aktif pada periode saat ini.

b. Modul Cuti - SiManis

Modul Cuti merupakan menu pengelolaan sistem cuti Pegawai kami dengan berbasis web. Proses mulai pengajuan sampai dengan proses persetujuan dilakukan melalui paperless yang meliputi Cuti Tahunan, Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Bersalin, dan Cuti Alasan Penting serta informasi kuota cuti yang meliputi akumulasi, realisasi, dan sisa cuti bagi masing pegawai.

e. Modul Tunjangan Kinerja SIMANIS

Modul tunjangan merupakan menu pengelolaan untuk melakukan kalkulasi dan perhitungan besaran nilai tunjangan kinerja setiap pegawai kami setiap bulannya yang didasari pada realisasi SKP bulanan, absensi, dan disiplin. Pengelolaan modul ini dilakukan oleh unit kami yang menangani SDM.

c. Modul Pasti Akuntabel - SiManis (Aplikasi Terintegrasi Administrasi Keuangan dan Pertanggungjawaban Anggaran Belanja Elektronik)

Modul Pasti Akuntabel merupakan menu pengelolaan Surat Tugas yang meliputi proses administrasi, pertanggungjawaban, rekapitulasi, dan referensi kegiatan serta anggaran kami. Modul ini memiliki peran penting dalam pertanggungjawaban keuangan dikarenakan memiliki berbagai fitur seperti masa tenggat pertanggungjawaban, pencairan, hingga monitoring realisasi kinerja dan anggaran.

f. Modul 3R - SiManis

Modul 3R dalam aplikasi SiManis merupakan fitur aplikasi yang kami gunakan untuk mengelola data penilaian program 3R (Rapi, Resik, dan Ringkas). Penilaian kami lakukan atas 3 komponen penilaian yaitu kerapian (Rapi), kebersihan (Resik) dan keringkasan (Ringkas) yang dilakukan setiap bulannya oleh tim penilai yang kami bentuk lintas unit kerja yang disebut sebagai admin penilai.

d. Modul Organisasi - SiManis

Modul Organisasi merupakan menu yang kami gunakan untuk pengelolaan dan update struktur organisasi kami sesuai dengan Peraturan Menteri BUMN yang terbaru.

g. Modul Data Pegawai dan CV - SiManis

Modul Data Pegawai kami gunakan untuk melakukan pengelolaan data diri pegawai kami, beserta dengan riwayat kepegawaiannya. Informasi yang ada pada modul ini akan menghasilkan curriculum vitae pegawai yang bersangkutan.

h. Modul Surat Tugas – SiManis

Modul Surat Tugas adalah fitur pada aplikasi SiManis yang memiliki fungsi pengelolaan surat tugas pegawai. Fungsi yang ada pada modul surat tugas dimulai dari administrasi, pertanggungjawaban, kehadiran sampai dengan rekapitulasi. Modul ini kami gunakan untuk membuat kinerja administrasi penguasaan pegawai menjadi lebih efektif.

i. Modul Anggaran – SiManis

Modul anggaran merupakan modul yang mengelola administrasi pengelolaan anggaran. Informasi yang didapatkan pada modul ini terkait dengan DIPA tahunan, beserta dengan kode mata anggaran yang sesuai dengan keputusan pemerintah.

j. Modul Makin Baik – SiManis

Makin Baik merupakan modul untuk pengelolaan kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Fungsi yang ada modul ini mulai dari penyusunan target kinerja, evaluasi berkala sampai dengan realisasi dan pelaporannya. Penilaian kinerja dilakukan pada periode bulanan dan tahunan. Hasil akhir dari fungsi modul ini dapat menyajikan informasi berupa hasil penilaian atas kinerja organisasi dan kinerja per pegawai.

k. Modul Makin Kompeten – SiManis

Modul Makin Kompeten adalah modul yang kami fungsikan untuk pengelolaan data pelatihan dan pengembangan pegawai. Hasil dari pengelolaan data pelatihan dan pengembangan pegawai berupa informasi kompetensi pegawai, yang mana informasi tersebut kami gunakan untuk penentuan pola karir pegawai. Sebagaimana dengan fungsi yang ada, modul ini digunakan oleh tim kami yang mengelola pengembangan sumber daya manusia. Melalui modul ini, pegawai kami bertindak sebagai

l. Modul Absensi – SiManis

Modul Absensi merupakan sub aplikasi di dalam aplikasi SiManis untuk mendukung otomatisasi proses bisnis kami, khususnya administrasi terkait absensi pegawai. Modul ini berisi data absensi pegawai dan akumulasi estimasi pemotongan tunjangan kinerjanya

m. Modul SiMonas – SiManis

Modul SiMonas atau Sistem Informasi Monitoring Aset merupakan sub aplikasi di dalam aplikasi SIMANIS untuk mendukung otomatisasi proses bisnis internal kami, khususnya terkait dengan pengelolaan terkait Barang Milik Negara. Modul ini berisi data barang milik negara (BMN) yang merupakan aset kami.

n. 1.14 Modul Sistem Pola Karir – SiManis

Modul Sistem Pola Karir merupakan sub aplikasi di dalam aplikasi SiManis untuk mendukung otomatisasi proses bisnis internal kami, khususnya terkait dengan pengelolaan calon talenta pegawai yang akan mengisi posisi-posisi jabatan di Kementerian BUMN. Di dalam modul ini, kami dapat mengidentifikasi talenta berdasarkan pemetaan kompetensi dan kinerja, menetapkan critical job, melihat calon suksesor yang dinilai melalui talent pool management, serta menetapkan suksesi.

2. SINADINE (SINADINE.BUMN.GO.ID)

Pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi atau e-government dalam proses pemerintahan telah terbukti dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Pemanfaatan e-government merupakan upaya Pemerintah untuk mengembangkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien.

Tata Naskah Dinas Elektronik merupakan salah satu bentuk implementasi e-government tersebut, diyakini dapat mempercepat proses dalam penanganan surat dan komunikasi kerja, karena prosedur standar yang biasanya dilakukan secara manual dialihkan pada sistem komputerisasi. Dengan Tata Naskah Dinas Elektronik, kinerja dalam hal koordinasi dan penanganan surat juga akan meningkat karena sistem aplikasi memungkinkan semua aktivitas berlangsung secara real time yang dibantu dengan teknologi informasi.

Penerapan e-government dan Tata Naskah Dinas Elektronik juga sejalan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, serta Undang-Undang Nomor 43 tahun 2009 tentang Kearsipan. Pedoman Tata Naskah Dinas Elektronik dimaksudkan sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembuatan petunjuk pelaksanaan Tata Naskah Dinas Elektronik pada seluruh unit organisasi kami. Pedoman Tata Naskah Dinas Elektronik ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman pengelolaan Tata Naskah Dinas Elektronik, tercapainya efektivitas dan efisiensi serta kelancaran proses penyelenggaraan Tata Naskah Dinas Elektronik pada seluruh unit organisasi kami.

Adapun sasaran dari Tata Naskah Dinas Elektronik, adalah:

- 1 Tercapainya kesamaan pengertian dan pemahaman tentang penyelenggaraan Tata Naskah Dinas Elektronik pada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian BUMN;
- 2 Terwujudnya keterpaduan Tata Naskah Dinas Elektronik pada seluruh unit di lingkungan Kementerian BUMN;
- 3 Lancarnya komunikasi dan kemudahan dalam Tata Naskah Dinas;
- 4 Tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam Tata Naskah Dinas; dan
- 5 Terwujudnya pemanfaatan teknologi informasi dalam Tata Naskah Dinas.

Aplikasi Sinadine (<https://sinadine.bumn.go.id>) merupakan aplikasi pengelolaan tata persuratan berbasis web dan dipakai oleh seluruh unit kerja kami. Beberapa modul naskah dinas yang tersedia di Sinadine antara lain: Surat Masuk, Surat keluar, Disposisi, Penerimaan Dokumen dan Ekspedisi, Pengarsipan, Dashboard, dan Monitoring SLA. Beberapa fitur unggulan dari Sinadine antara lain: terintegrasi dengan aplikasi MS Word dan MS Excel untuk proses editing naskah dinas, tipe naskah dinas yang fleksibel dalam pengelolaan template dan parameter, terintegrasi dengan MS Exchange untuk informasi dengan email, dan rencana pengembangan Digital Signature. Aplikasi Sinadine juga telah didukung aplikasi Mobile Apps yang dapat di install pada perangkat berbasis OS Apple maupun Android.

3. SIBAGAS (SIBAGAS.BUMN.GO.ID)

Kami membangun Knowledge Management System (KMS) yang terdiri dari tiga bagian penting, yaitu electronic sharing (e-sharing), electronic learning (e-learning), dan electronic repository (e-repository).

SIBAGAS merupakan media implementasi manajemen pengetahuan melalui social learning dan collaboration. Aplikasi ini memfasilitasi pegawai kami dengan berbagai data, informasi, gagasan, dan pengalaman, serta berkolaborasi sehingga terwujud organisasi kami sebagai organisasi pembelajar untuk meningkatkan kinerja kami dalam membina BUMN.



Melalui aplikasi ini, pegawai kami dituntut untuk memasukan aktivitas berbagi pengetahuan melalui www.sibagas.bumn.go.id (SiBagas), sebagai salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penggunaan yang optimal atas aplikasi ini, diharapkan akan tercapai peningkatan efektivitas dan produktivitas seluruh komponen. Akhirnya, cita-cita menjadikan kami sebagai learning organization dapat terwujud.

Dalam rangka mendorong proses transformasi kami menjadi sebuah organisasi pembelajar (learning organization) perlu diciptakan atmosfer yang kondusif untuk dapat mengembangkan kapasitas diri melalui proses mendapatkan, menyimpan, menyebarluaskan, menerapkan, dan mengevaluasi/ menyempurnakan pengetahuan yang ada baik yang sudah tertulis ataupun yang masih dalam diri masing-masing individu pegawai.

4. SIMAWAS (SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENGAWASAN INTERNAL)

Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern kami. Untuk menunjang proses bisnis Inspektorat, kami membangun sistem informasi manajemen pengawasan internal (simawas.bumn.go.id) yang kami gunakan untuk melakukan pengelolaan objek pengawasan.

Aplikasi simawas kami harapkan dapat mengoptimalkan kinerja unit Inspektorat kami agar dapat lebih efektif dan efisien.

5. SIMARIS (SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

Dalam upaya menegakkan penerapan manajemen risiko, kami mengembangkan aplikasi manajemen risiko. Sistem informasi manajemen risiko (simaris.bumn.go.id) kami gunakan untuk melakukan pengelolaan manajemen risiko di lingkungan kami.

Kami berharap, aplikasi simaris dapat membantu kinerja unit Inspektorat kami agar dapat lebih efektif dan efisien.

CLUSTER BUMN

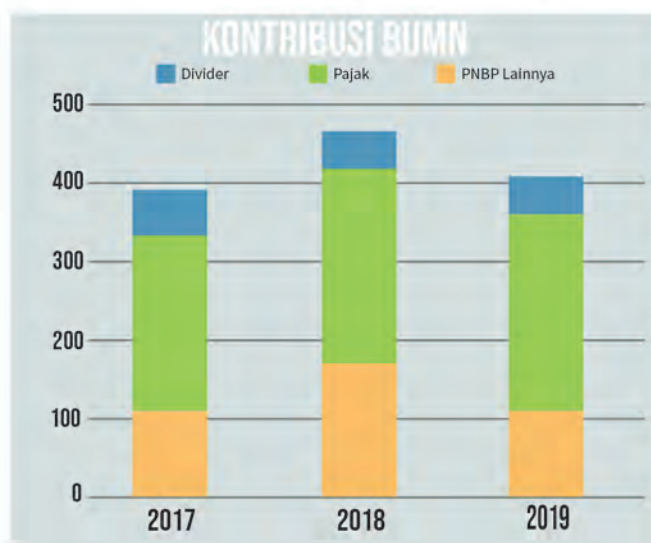
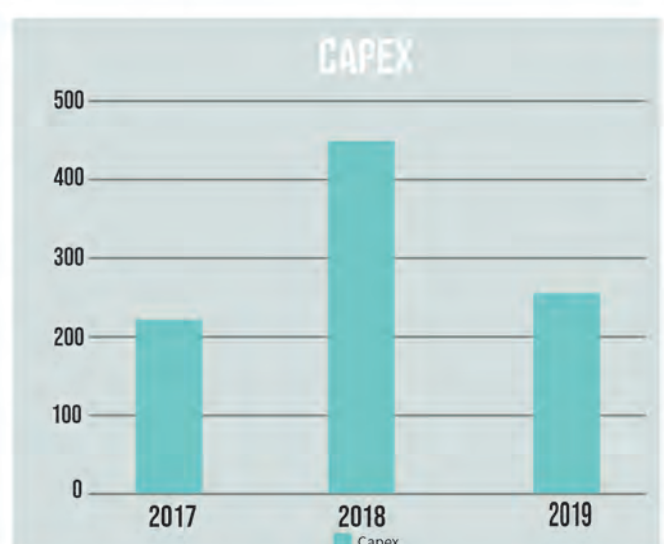
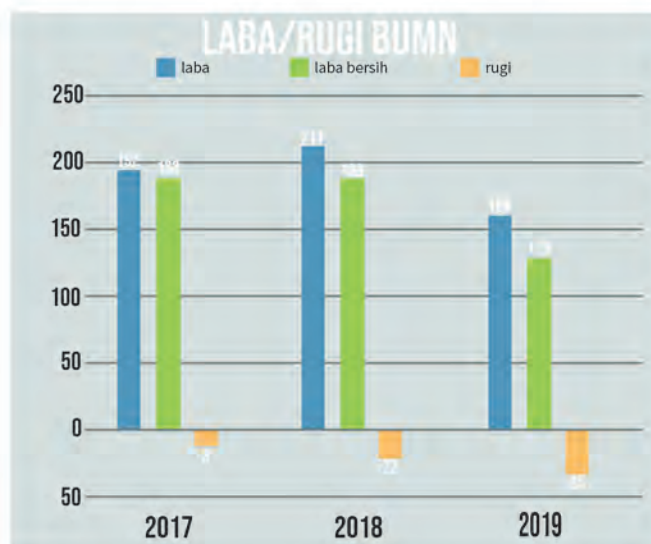
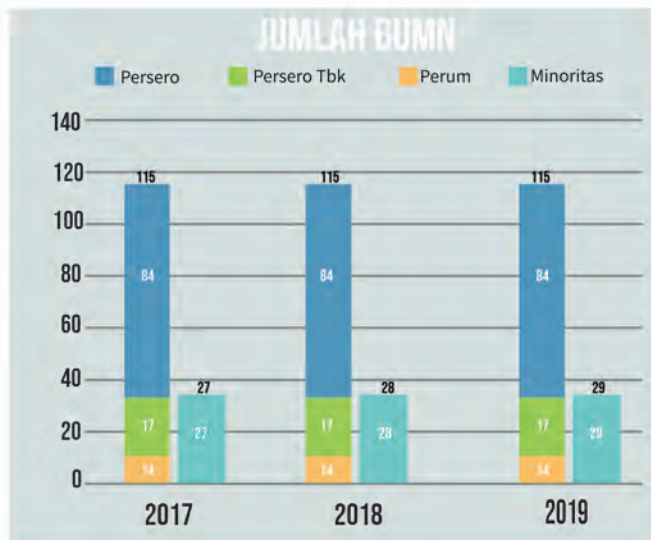


Pengembangan aplikasi yang dapat digunakan dan diakses oleh BUMN di seluruh Indonesia dikelompokkan dalam cluster BUMN. Adapun aplikasi yang termasuk dalam cluster BUMN adalah sebagai berikut:

1. SILABA (SILABA.BUMN.GO.ID)

Dalam rangka meningkatkan daya saing BUMN menghadapi persaingan dunia usaha yang kompetitif di era global seperti saat ini, diperlukan sistem dan mekanisme pengambilan keputusan dan kebijakan secara cepat dan tepat di setiap level organisasi. Untuk mengambil keputusan, diperlukan data yang akurat, lengkap dan tepat waktu dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Penggunaan sarana elektronik dapat digunakan untuk penyampaian data, laporan berkala BUMN atau dokumen lain sehingga lebih akurat, efisien, efektif dan akuntabel. Lebih lanjut, melalui sistem informasi yang kami miliki, maka data yang disampaikan secara elektronik tersebut dapat diolah sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam pembinaan BUMN.

SiLaba (<https://silaba.bumn.go.id>) merupakan aplikasi bagi BUMN dalam menyampaikan laporan rutin kinerja BUMN. Dalam SiLaba, BUMN wajib menyampaikan laporan-laporan keuangan dalam periode tertentu, yang selanjutnya akan kami verifikasi. Jenis Laporan yang diinput oleh BUMN di dalam SiLaba antara lain RKAP Final, Laporan Tahunan Unaudited, Tahunan Audited, Laporan Realisasi Triwulan I, Semester I, Triwulan III, Laporan Tahunan Audited Final, Laporan Tahunan Prognosa, dan RKAP Usulan. Hasil pengelolaan data laporan BUMN ke dalam aplikasi Silaba kemudian kami sajikan dalam bentuk dashboard kinerja BUMN.



2. PKBL ([PKBL.BUMN.GO.ID](http://pkbl.bumn.go.id))

PKBL adalah bentuk tanggung jawab BUMN kepada masyarakat. PKBL merupakan Program Pembinaan Usaha Kecil dan pemberdayaan kondisi lingkungan oleh BUMN melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN. Program Kemitraan BUMN dengan Usaha Kecil, yang selanjutnya disebut Program Kemitraan, yaitu program untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN.

Tujuan program Kemitraan adalah untuk meningkatkan kemampuan para pengusaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri sekaligus pemberdayaan kondisi sosial masyarakat. Sedangkan Program Bina Lingkungan, yang selanjutnya disebut Program BL, yaitu program untuk membentuk calon Mitra Binaan baru dan pemberdayaan kondisi sosial masyarakat oleh BUMN melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN. Program BL ini bersifat bantuan (Korban Bencana Alam, Bantuan Pendidikan dan/ atau Pelatihan, Bantuan Peningkatan Kesehatan, Bantuan Pengembangan Sarana dan/atau Prasarana dan Bantuan Sarana Ibadah).

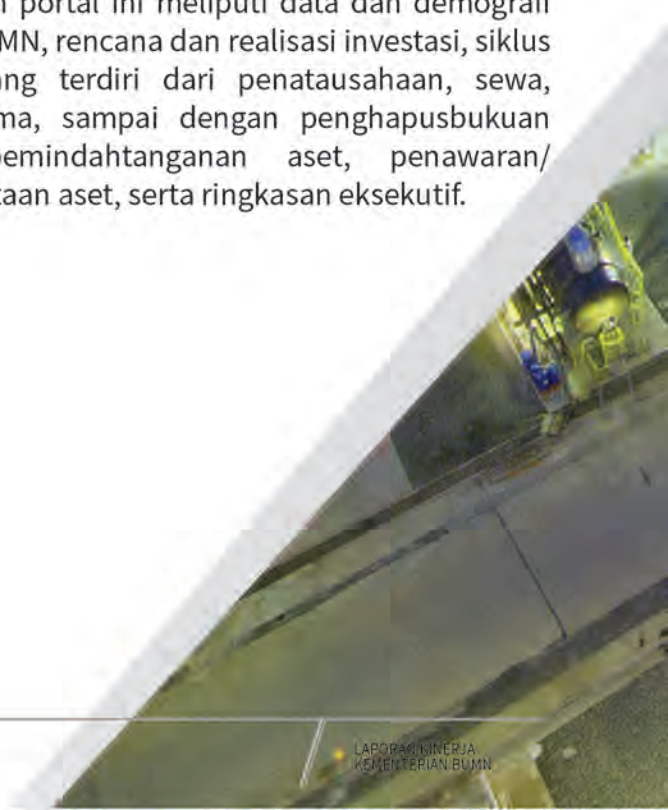
3. ASET ([ASET.BUMN.GO.ID](https://aset.bumn.go.id))

Dalam upaya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi, BUMN penyampaian data, laporan, dan dokumen secara elektronik melalui sistem informasi kami. Pemandaatan data dilakukan sesuai dengan kewenangan hak akses yang kami susun dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip kerahasiaan data. Portal Aset (<https://aset.bumn.go.id>) merupakan aplikasi yang kami bangun untuk mencatat data aset yang dimiliki oleh BUMN. Di dalam portal ini, BUMN wajib melakukan input dan update aset, baik aset baru maupun aset yang telah terdaftar sebelumnya.

Portal PKBL (<http://pkbl.bumn.go.id>) merupakan aplikasi berbasis web untuk pengelolaan dan menampilkan Laporan Keuangan pelaksanaan PKBL oleh BUMN. Laporan yang disampaikan pada portal merupakan Laporan berdasarkan periodisasi yaitu: RKA, Triwulanan/Semester, Prognosa, dan Audited.

Portal PKBL dalam hal pengelolaan dan verifikasi data laporan dilakukan oleh Keasdepan TJSL (Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan) sebagai Pembina BUMN Pelaksana Program PKBL.

Layanan portal ini meliputi data dan demografi aset BUMN, rencana dan realisasi investasi, siklus aset yang terdiri dari penatausahaan, sewa, kerjasama, sampai dengan penghapusbukuan dan pemindahtanganan aset, penawaran/ permintaan aset, serta ringkasan eksekutif.



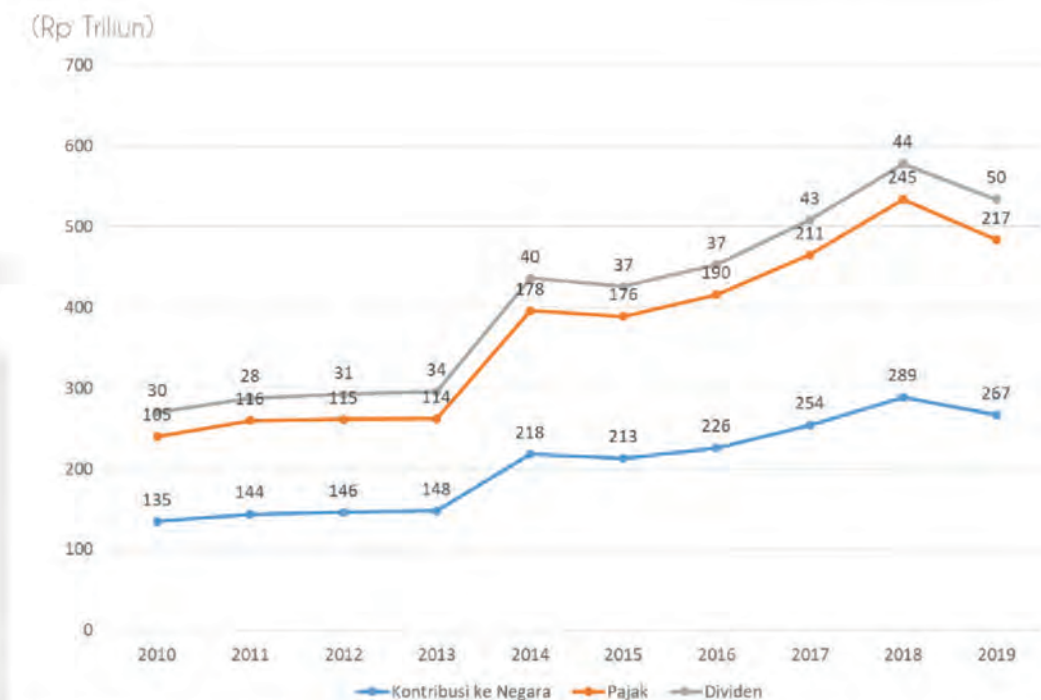






MENINGKATKAN NILAI BUMN: KONTRIBUTOR FINANSIAL DAN AGEN PEMBANGUNAN

KONTRIBUSI FINANSIAL

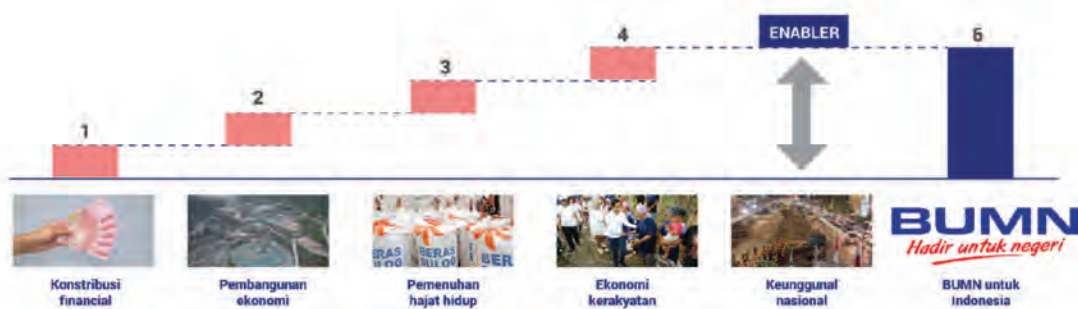


Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Dengan melakukan pembinaan kepada BUMN, diharapkan kinerja BUMN dapat meningkat yang nantinya akan berdampak pada peningkatan pembayaran pajaknya dimana pajak adalah salah satu kontribusi BUMN terhadap perekonomian nasional terutama dalam penerimaan Negara.

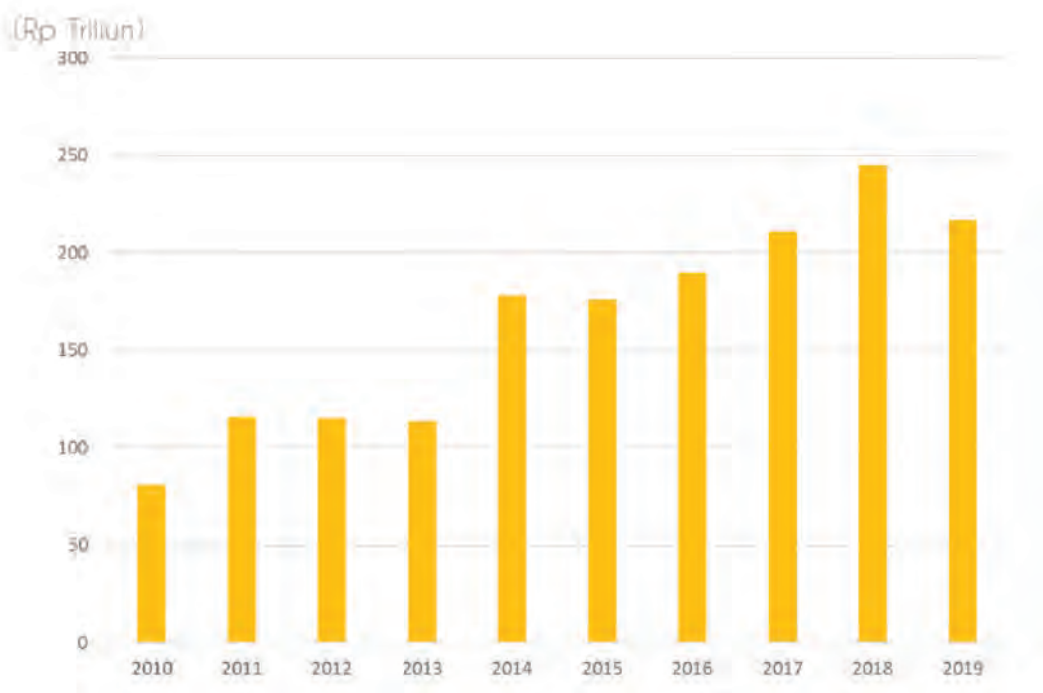
Realisasi kontribusi terhadap negara pada tahun 2019 yaitu sebesar Rp415 Triliun yang terdiri dari penerimaan pajak sebesar Rp230 Triliun, Dividen sebesar Rp 50 Triliun, dan PNBPN lainnya sebesar Rp135 Triliun.

AGEN PEMBANGUNAN

Agen Pembangunan merupakan salah satu peran BUMN yang tertuang pada UU No 19 Tahun 2003 tentang BUMN. Peran BUMN tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah:



Belanja modal atau capital expenditure BUMN mengalami peningkatan. Pada tahun 2015, belanja modal BUMN yakni sebesar Rp 221 triliun dan terus tumbuh sampai pada tahun 2019 yakni sebesar Rp 355 triliun. Capex yang terus mengalami pertumbuhan ini diharapkan dapat memberikan multiplier effect terhadap perekonomian dan pembangunan nasional. Adapun BUMN dengan kontribusi terbesar terhadap CAPEX di antaranya adalah PT PLN, PT Pertamina, PT Telkom, PT Jasa Marga, dan PT Hutama Karya.



BUMN HADIR UNTUK NEGERI

Sebagai Agen Pembangunan, BUMN turut hadir dalam meningkatkan pemerataan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat dan pengembangan ekonomi masyarakat dengan program-program unggulan seperti program kemitraan, membina ekonomi keluarga sejahtera (mekaar), rumah kreatif bumh, bina lingkungan, bedah rumah veteran, mudik gratis, kredit usaha rakyat, elektrifikasi bagi masyarakat kurang mampu, siswa mengenai nusantara padat karya tunai (cash for work) dan peduli bencana alam.

Program Kemitraan merupakan salah satu program unggulan BUMN dalam mendukung inklusi keuangan pada usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri, sampai dengan Triwulan III 2019, BUMN telah menjalin kemitraan dengan 21.924 usaha kecil diberbagai bidang di seluruh daerah Indonesia dengan total penyaluran sampai dengan Triwulan III 2019 adalah Rp2.06 Triliun dimana dana tersedia adalah Rp3,67 Triliun.

Jumlah Mitra Binaan s.d TW III 2019
21.924 Mitra Binaan

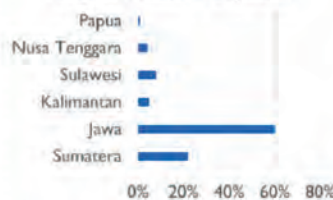
Kriteria Mitra Binaan

Memiliki kekayaan bersih $\leq$ Rp500.000.000,- atau hasil penjualan tahunan $\leq$ Rp2.500.000.000,-
Milik WNI
Memiliki potensi & prospek usaha untuk dikembangkan
Telah melakukan kegiatan usaha minimal 6 bulan
Non bankable (belum memenuhi persyaratan perbankan)

8 Sektor Penyaluran Program Kemitraan



Sebaran Wilayah Penyaluran



SEKTOR PENYALURAN



PENYALURAN PK (RP JUTA)



Dana Tersedia Tahun 2019
Rp3.670.341.962.024

Dukungan finansial yang diberikan oleh BUMN selain Program Kemitraan bersama mitra binaan adalah dengan memberikan pinjaman modal untuk kelompok wanita prasejahtera pelaku usaha ultra mikro melalui program Membina

Ekonomi Keluarga Sejahtera (Mekaar) dengan total penyaluran sebesar Rp37,59 Triliun dan jumlah nasabah 4,13 Juta.



MANFAAT MEKAAR

Dalam meningkatkan
kesejahteraan Keluarga
Pra-Sejahtera



Tak hanya itu, BUMN juga turut membangun Balai Ekonomi Desa (Balkondes) guna meningkatkan potensi ekonomi di desa dalam bidang pariwisata sebagai Etalase perekonomian daerah. Program Balkondes tersebut menyasar 20 Desa dengan Balkodes yang telah beroperasi adalah 19 Balai.

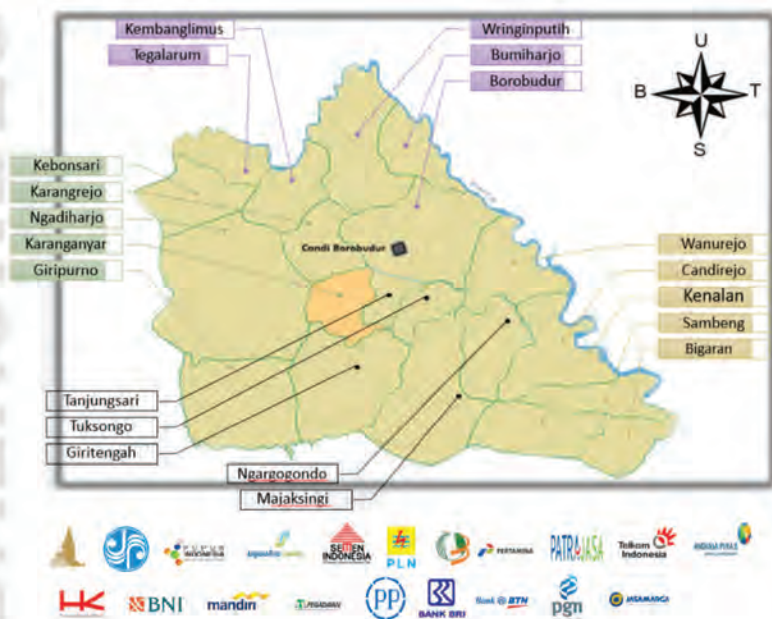


Etalase perekonomian daerah. Balkondes memberikan ruang bagi pemerintah desa maupun masyarakat untuk mengembangkan **potensi ekonomi** yang ada di desa terutama dalam bidang **pariwisata**

Target Desa 20

Balkondes Operasional 19

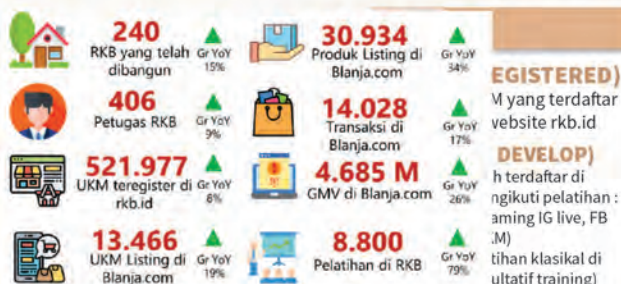
BALKONDES



Target RKB 512

RKB Operasional 240

Rumah Kreatif BUMN (RKB), merupakan rumah bersama yang difasilitasi oleh BUMN untuk berkumpul, belajar, dan membina pelaku UKM Indonesia. Adapun subprogram unggulan dari program ini adalah dengan memberikan pelatihan point of sales dan digital marketing (go digital), pelatihan dasar mengembangkan produk (go modern), penggunaan market place online (Go Online), dan membantu UKM Binaan untuk masuk pasar Internasional (Go Global). Pada tahun 2019 sendiri, BUMN telah mengoperasikan 240 RKB di seluruh Indonesia

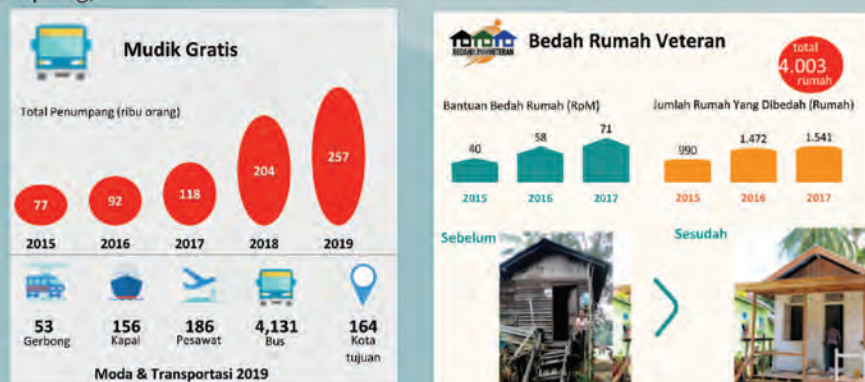


Sebagaimana dalam amanat UU Tahun 19 tahun 2003, BUMN menjalankan perannya sebagai agen pembangunan dengan salah satunya adalah menerapkan Program Bina Lingkungan dimana program tersebut guna memberdayakan kondisi sosial Masyarakat agar mendapatkan penghidupan yang layak. Program ini telah menyalurkan pada 14 jenis bantuan di seluruh Indonesia dengan penyaluran Bina Lingkungan Rp927,15 Milyar.



BUMN selama tahun 2015-2017 juga turut hadir untuk menyejahterakan masyarakat baik dari Bedah Rumah Veteran dan mengadakan mudik gratis. Selama 3 tahun berturut-turut, BUMN membedah total 4.003 unit rumah veteran dengan dana bantuan sebesar Rp169 Milyar. Begitu pula dengan program Mudik Gratis, sebagai partisipasi aktif dan positif BUMN dalam memberikan masyarakat kemudahan pulang kampung,

BUMN telah menyediakan berbagai moda transportasi selama 2015-2019 kepada masyarakat hingga yang terbesar pada tahun 2019 menyediakan mudik gratis untuk 257 ribu orang dengan 164 kota tujuan diberbagai moda transportasi (Kereta, Kapal, Pesawat dan Bus)



Dalam bidang energi, selama tahun 2018-2019 BUMN telah menyediakan listrik bagi 163.146 Kepala Keluarga (KK) wilayah Provinsi NTT dan Jawa Tengah. Pada bidang Pendidikan, selama tahun 2015-2019 BUMN telah menyediakan program Siswa Mengenal Nusantara (SMN) kepada 3.693 Siswa seluruh Indonesia untuk membangun pengalaman dan wawasan Siswa di Seluruh Indonesia mengenai sosial budaya, pendidikan, entrepreneurship, pengenalan BUMN, dan kebangsaan. Dalam bidang ketenagakerjaan, BUMN mengadakan program Padat Karya Tunai (Cash for Work) yaitu membangun infrastruktur lokal dengan mengikutsertakan dan memberdayakan masyarakat sekitar

dimana sampai dengan tahun 2018 telah menyalurkan dana Rp4,83 Miliar dan menciptakan lapangan pekerjaan untuk 3.148 orang. Dibidang sosial, BUMN juga turut memberikan kontribusinya dengan memberikan bantuan kepada para korban bencana alam di seluruh Indonesia dengan total bantuan BUMN sebesar Rp119,14 Miliar.



HOLDING SEKTORAL

Holding BUMN merupakan bentuk sinergi yang dilakukan antar BUMN dengan membentuk/menetapkan salah satu BUMN sebagai perusahaan induk yang membawahi beberapa perusahaan lain yang berada dalam satu grup perusahaan. Perusahaan induk berperan sebagai pemegang saham dalam beberapa perusahaan anak dengan tujuan agar kinerja perusahaan meningkat dan memungkinkan terciptanya nilai pasar perusahaan. Holding juga bisa diartikan sebagai perusahaan yang bertujuan untuk memiliki saham di perusahaan lain dan mengatur perusahaan lain tersebut.

BUMN yang ditunjuk sebagai induk holding merupakan BUMN yang dimiliki 100% oleh Pemerintah untuk menghindari terjadinya dilusi dan BUMN yang memegang peranan penting secara sektoral atau berdasarkan UU harus tetap menjadi BUMN atau kemudahan dalam menjadi induk holding. Holding dilakukan dalam bentuk Inbreng atas saham BUMN ke dalam suatu BUMN (penerbitan saham baru) dan diberikannya saham Dwiwarna di BUMN yang di-inbrengkan.

Beberapa manfaat dari pembentukan holding, baik dari aspek keuangan, operasional, aspek strategis pengelolaan portofolio sektoral yaitu:

1. Memperbaiki struktur permodalan, melakukan konsolidasi Aset, Hutang dan Modal keseluruhan sehingga kapasitas leverage lebih meningkat
2. Menurunkan cost of capital karena kredit rating secara umum menjadi lebih baik
3. Menciptakan kemandirian keuangan untuk pendanaan yang cukup tanpa bergantung kepada APBN
4. Penyelarasan model bisnis untuk lebih berdaya saing ditingkat regional dan global.
5. Integrasi mata rantai Usaha dari hulu ke hilir yg terputus-putus sebelum ada holding

6. Mencegah duplikasi, meningkatkan efisiensi operasional BUMN
7. Menciptakan sinergi baik secara internal maupun lintas sektoral, baik secara lintas BUMN maupun BUMN-Swasta
8. menciptakan skala keekonomian yang memungkinkan implementasi proyek skala besar seperti infrastruktur dan energy
9. Memungkinkan proses pengambilan keputusan yang lebih cepat secara terintegrasi dan sejalan dengan rencana strategis BUMN kedepan
10. Sektoral akan lebih fokus dalam mengalokasikan sumberdaya (modal, teknologi, dan manusia) untuk Pengembangan BUMN yang merupakan kompetensi inti masing-masing sektor

Sampai dengan tahun 2015, kami telah membentuk 4 (empat) holding yaitu holding semen (1995), holding pupuk (1997), kehutanan (2014) dan perkebunan (2014). Sementara itu, dalam kurun waktu 2015-2019, telah terbentuk 3 (tiga) holding, yaitu holding pertambangan, holding migas dan holding farmasi.

HOLDING BUMN PERTAMBANGAN

Pembentukan holding BUMN Industri Pertambangan yang terdiri dari 5 perusahaan yakni PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero), PT Aneka Tambang (Persero) Tbk, PT Bukit Asam (Persero) Tbk, PT Timah (Persero) Tbk dan PT Freeport Indonesia diharapkan akan menjadikan BUMN Industri Pertambangan menjadi “besar, kuat dan lincah” dalam kegiatan penambangan dan peningkatan nilai tambah sumber daya alam dan meningkatkan bargaining power, sinergi, antar BUMN yang lebih baik, dan kontrol yang lebih baik dari Pemerintah.

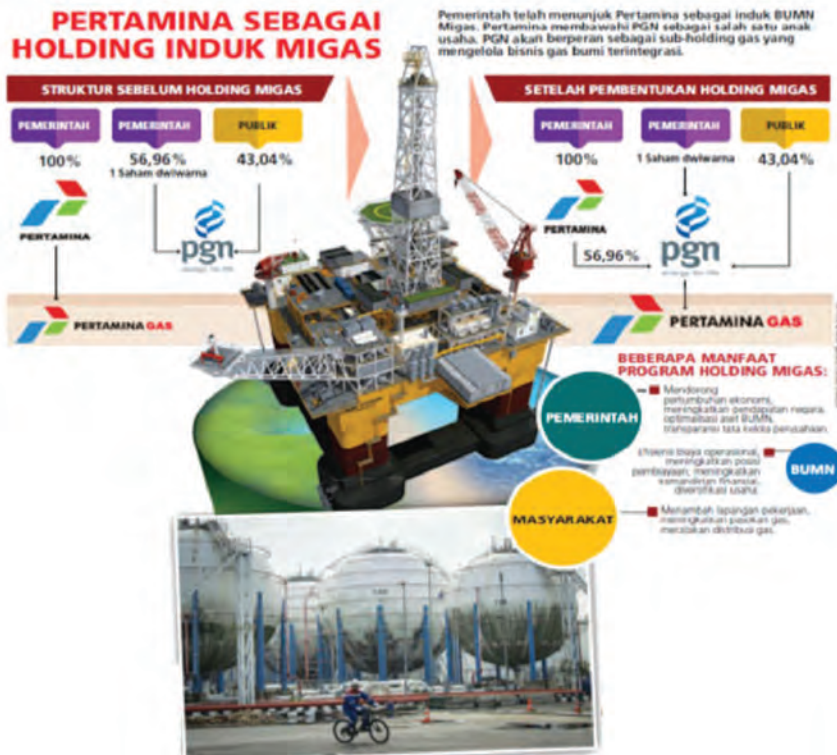
Manfaat pembentukan Holding BUMN industri pertambangan antara lain:

1. Peningkatan business scale
2. Diversifikasi produk dan bisnis
3. Peningkatan posisi keuangan serta perbaikan solvabilitas dan likuiditas
4. Terciptanya efisiensi biaya dengan adanya sinergi antar anggota holding.

Pembentukan Holding BUMN Industri Pertambangan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 47 Tahun 2017 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Indonesia Asahan Aluminium.



HOLDING BUMN MINYAK & GAS



Konsolidasi PGN ke Pertamina sejalan dengan pengelolaan bisnis gas pada beberapa negara-negara produsen gas. Pembentukan Holding BUMN sektor Migas yang melibatkan PGN dan Pertamina bertujuan agar penyediaan sumber energi berupa gas dapat dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia dengan lebih baik. Keunggulan Pertamina yang mempunyai kontinuitas suplai gas yang berasal dari domestik maupun impor ditambah jaringan distribusi gas PGN yang luas, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membantu pemerintah terutama untuk merealisasikan integrasi pengelolaan gas dalam rangka peningkatan pemanfaatan gas bumi domestik. Integrasi antara perusahaan yang mempunyai lini bisnis di sektor gas diharapkan dapat mendorong beberapa kunci pertumbuhan bisnis gas di Indonesia, yaitu kelangsungan penyaluran produksi gas hulu nasional, optimalisasi struktur pricing gas serta pengembangan infrastruktur industri gas yang terkoordinasi dengan model pengelolaan gas alam yang terintegrasi dan terkonsolidasi.

Pembentukan Holding Migas memberikan dampak positif bagi kedua perusahaan yaitu terciptanya nilai tambah dari sinergi operasional, sinergi capex, dan peningkatan kapasitas investasi. Manfaat Pembentukan Holding Migas, antara lain:

1. Peningkatan Efisiensi Investasi
2. Peningkatan kapasitas leveraging dan perbaikan finansial
3. Kebijakan dalam penentuan harga
4. Optimalisasi aliran gas secara nasional
5. Penurunan Biaya Produksi dan Distribusi.

Pembentukan Holding BUMN Industri Pertambangan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 6 Tahun 2018 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pertamina.

HOLDING BUMN FARMASI

Tren Utama dalam sektor kesehatan dan Industri farmasi global yaitu peningkatan penyakit tidak menular, pertumbuhan kelas menengah, ekspektasi konsumen yang meningkat, inovasi digital, penemuan terapi baru, serta focus pada pengendalian biaya. Terdapat pula beberapa tantangan dalam industri farmasi di Indonesia seperti keterbatasannya akses, keterbatasan kapasitas dan rendahnya inovasi, kompetisi yang sangat ketat, ketergantungan impor bahan baku obat, serta biaya supply chain yang sangat tinggi.

Dengan pembentukan Holding BUMN Farmasi diharapkan dapat membantu mengatasi masalah sektor kesehatan dan industri farmasi serta memanfaatkan peluang di bidang industri farmasi Indonesia.

Tujuan dalam pembentukan Holding Farmasi ini diharapkan akan menciptakan kemandirian industri farmasi nasional, ketersediaannya produk di seluruh pelosok Indonesia, percepatan inovasi yang akan menimbulkan produk yang berkualitas, keterjangkauan produk bagi seluruh lapisan masyarakat Indonesia, Peningkatan Skala Bisnis dalam BUMN farmasi, dan penguatan ekosistem dalam sector kesehatan Nasional.

Holding Farmasi saat ini masih dikaji ulang implementasinya disesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal, termasuk memperhatikan arah dan kebijakan Pemerintah untuk masa lima tahun ke depan.

Kementerian BUMN juga menginisiasi program Holding BUMN Rumah Sakit, yang merupakan wujud jika BUMN memiliki kemampuan untuk bersaing di industri kesehatan, dan mampu bekerja secara efektif dan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Hal ini merupakan rancangan yang sejak lama diharapkan untuk dapat menjadi kekuatan jejaring bagi RS milik BUMN dalam pelaksanaan procurement serta penguatan sumber daya manusia melalui transfer of knowledge dan upskilling tenaga medis dan non- medis melalui continuous medical improvement melalui mekanisme sharing dan benchmark.

PERSIAPAN PEMBENTUKAN HOLDING BUMN LAINNYA

Selain ketiga holding di atas, pada tahun 2019 juga telah didapatkan izin prakarsa untuk pembentukan Holding BUMN Survei serta Holding BUMN Asuransi dan Penjaminan yang ditargetkan akan terbentuk di tahun 2020.



AKUISISI PT FREEPORT

Sebagai tindak lanjut pembentukan holding BUMN pertambangan, pada 12 Januari 2018, PT Inalum melaksanakan aksi korporasi lainnya dengan menandatangani perjanjian Divestasi Saham PT Freeport Indonesia antara Pemerintah Pusat, Pemprov Papua, Pemkab Mimika dan Perseroan. Berdasarkan perjanjian tersebut, Pemerintah Provinsi Papua dan Kabupaten Mimika secara bersama-sama akan memiliki hak atas saham PT Freeport Indonesia sebesar 10% sesudah divestasi. Di tanggal 12 Juli 2018, PT Inalum menandatangani Head of Agreement Divestasi Saham PT Freeport Indonesia sebagai dasar kesepakatan yang berisi tentang struktur dan nilai transaksi divestasi sebesar AS\$3,85 miliar.

Kemudian, pada 27 dan 28 September 2018, PT Inalum melakukan penandatanganan Perjanjian Defenitif antara FCX, Rio Tinto, dan Perseroan yang meliputi:

1. Perjanjian Divestasi PTFI (Divestment Agreement).
2. Perjanjian Jual Beli Saham PT Rio Tinto Indonesia (Sales & Purchase Agreement).
3. Perjanjian Pengambilan Bagian Saham PTFI (Subscription Agreement).

Pada tanggal 21 Desember 2018, PT Inalum berhasil menyelesaikan transaksi divestasi saham dan terbitnya IUPK oleh Kementerian ESDM.

RESTRUKTURISASI BUMN

Dalam rangka mengoptimalkan fungsi dan peran dari BUMN serta mempertahankan eksistensi dalam persaingan industri yang semakin terbuka dan kompetitif, BUMN perlu menumbuhkan budaya korporasi dan profesionalisme antara lain optimalisasi kepengurusan dan pengawasan BUMN. Pengurusan dan pengawasan BUMN harus dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance).

Seperti badan usaha pada umumnya, tidak semua BUMN mampu beradaptasi dan menjaga eksistensinya serta meningkatkan nilai perusahaan dari waktu ke waktu, ada BUMN-BUMN yang kondisinya kurang baik dan membutuhkan restrukturisasi sebagai salah satu langkah strategis penyehatan BUMN untuk memperbaiki kondisi internal perusahaan guna memperbaiki kinerja dan meningkatkan nilai perusahaan.

Tujuan dari restrukturisasi itu sendiri adalah:

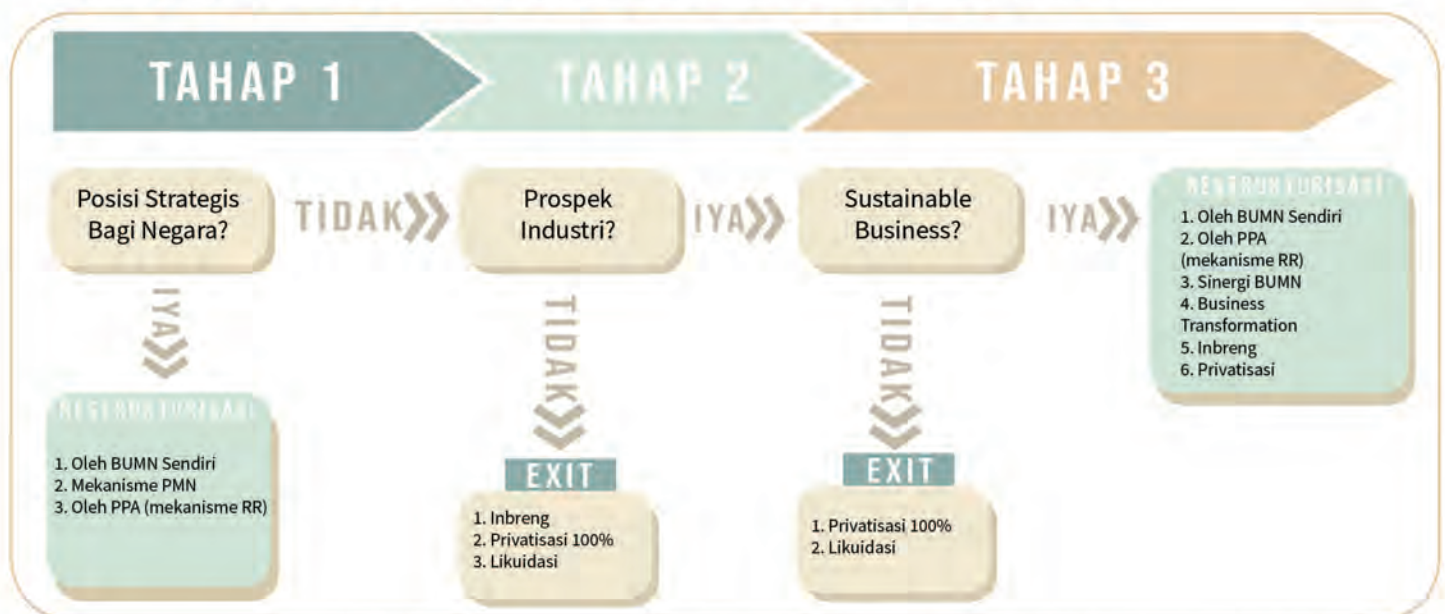
- 1) Meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan;
- 2) Memberikan manfaat berupa dividen dan pajak kepada Negara;
- 3) Menghasilkan produk dan layanan dengan harga yang kompetitif kepada konsumen;
- 4) Memudahkan pelaksanaan privatisasi.

Dalam Undang-undang nomor 19 tahun 2003, pelaksanaan restrukturisasi tetap harus memperhatikan asas biaya dan manfaat yang diperoleh serta dilakukan dengan memperhatikan dasar hukum restrukturisasi yaitu :

1. UU No 29 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara;
2. UU No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas;
3. UU No 43 Tahun 2005 Tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan;
4. PP No 72 Tahun 2016 jo PP No 44 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyertaan dan Penatausahaan Modal Negara pada BUMN dan Perseroan Terbatas;
5. PP No 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran BUMN;
6. PER-01/MBU/2009 jo. PER-05/MBU/2012 tentang Pedoman Restrukturisasi dan Revitalisasi BUMN oleh PT PPA (Persero);
7. PER-06/MBU/12/2017 jo. PER-10/MBU/07/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian BUMN;
8. SK-27/MBU/01/2019 tentang Pembagian Badan Usaha Milik Negara yang Menjadi Tugas

Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan metode penanganan atas BUMN yang akan direstrukturisasi, sehingga dapat dipetakan kriteria-kriteria BUMN yang harus direstrukturisasi atau tidak.

MEKANISME RESTRUKTURISASI BUMN



Tahap pertama dalam mekanisme restrukturisasi adalah dengan mengidentifikasi sektor bisnis perusahaan tersebut apakah memiliki posisi yang strategis bagi Negara. Dengan kata lain bidang usaha yang menurut perundang-undangan harus dimiliki oleh Negara, seperti penugasan dari Pemerintah dan/atau memiliki peranan dalam menjaga stabilitas perekonomian Negara.

Skema terbaik bagi segmen bisnis yang sudah tidak memiliki prospek adalah dengan

melakukan exit strategy baik dengan upaya inbreng pada perusahaan lain, privatisasi saham Pemerintah 100% maupun dengan likuidasi untuk membayar semua kewajiban perusahaan. Sementara jika masih memiliki prospek industri, sebaiknya tidak serta merta langsung dilakukan restrukturisasi melainkan perlu ditinjau kembali sustainability atau keberlangsungan dari industri tersebut.

Identifikasi keberlangsungan bisnis dilakukan dari dua aspek yaitu operasional dan keuangan. Evaluasi aspek operasional dilakukan misalnya dengan melihat prospek efisiensi dan daya saing sistem produksi, keberlangsungan pasokan bahan baku, dan kapabilitas SDM yang dimiliki. Aspek keuangan dievaluasi dengan membandingkan going concern value dengan liquidation value dan memperhatikan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban serta prospek kontribusi keuntungan bagi Negara di kemudian hari. Jika semua aspek tersebut dapat dipenuhi, maka perusahaan tersebut dapat dinyatakan layak untuk direstrukturasikan.

Dengan mekanisme tersebut, Pemegang Saham memiliki justifikasi yang sama terkait penanganan BUMN dengan kondisi kurang sehat sehingga bisa diputuskan segera penanganan lebih lanjut atau keputusan Pemegang Saham atas BUMN tersebut.

SKEMA RESTRUKTURISASI

Penanganan restrukturisasi BUMN sangat tergantung pada kondisi BUMN baik kondisi internal BUMN maupun kondisi eksternal. Setiap BUMN memiliki alternatif penanganan yang berbeda-beda dengan tahapan yang juga dapat berbeda-beda.

Dalam kurun waktu 2015-2019, Kementerian BUMN telah melaksanakan Program Restrukturisasi terhadap 12 BUMN, yakni PT Reasuransi

Umum Indonesia (Persero) (sekarang menjadi PT Reasuransi Indonesia Utama (Persero)), PT Kertas Gowa, PT Djakarta Lloyd (Persero), PT Primissima (Persero), PT Nindya Karya (Persero), PT Istaka Karya (Persero), PT Survai Udara Penas (Persero), PT Kertas Leces (Persero), PT Industri Gelas (Persero), PT Industri Sandang Nusantara (Persero), PT Kertas Kraft Aceh (Persero), PT Merpati Nusantara Airlines (Persero)





The image is a composite graphic. On the left, a photograph shows several tall, grey industrial smokestacks with yellow safety railings, set against a clear blue sky. A diagonal white line separates this photo from the right side of the page. On the right, there is a large, faint, stylized graphic of a human figure in a dynamic, forward-leaning pose, rendered in a light grey color. Overlaid on the bottom right of this figure is the main title in bold, grey, uppercase letters.

AKUNTABILITAS KINERJA DALAM UPAYA PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN

AKUNTABILITAS KINERJA KEMENTERIAN BUMN

1. PERENCANAAN KINERJA

Tumbuh berkelanjutan menjadi fokus kami dalam menjalankan setiap aktivitas kami. Kami menetapkan target kinerja baik target jangka menengah maupun target kinerja tahunan sebagai dasar pengukuran kuantitas dan kualitas ekspektasi para pemangku kepentingan atas Kementerian BUMN.

Kami menuangkan target kinerja ke dalam dokumen rencana strategis, rencana kinerja tahunan dan perjanjian kinerja yang berisikan penugasan dari pimpinan manajemen yang lebih tinggi kepada pimpinan manajemen yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Hal tersebut menjadi komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tahun 2019 merupakan tahapan terakhir dari Rencana Strategis 2015-2019. Dengan berbagai kondisi yang ada, maka target-target Perencanaan tahun 2019 ditetapkan dengan terlebih dahulu mengevaluasi capaian kinerja sebelumnya dengan tetap berpedoman pada Rencana Strategis 2015-2019 sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2019
1	Terwujudnya BUMN sebagai <i>Agent of Development</i> yang besar, kuat dan lincah	Jumlah Aset BUMN	Rp8.710 Triliun
		Jumlah Laba BUMN	185 Triliun
		Jumlah Ekuitas BUMN	Rp 2.680 Triliun
		Jumlah Capex BUMN	Rp764 Triliun
		BUMN yang Masuk Perusahaan Kelas Dunia	6 BUMN
		Kontribusi BUMN Terhadap Negara	Rp 407,7 Triliun
		Pelaksanaan Roadmap BUMN	100% dari seluruh tahapan Roadmap
		Tercapainya SLA Penugasan PSO	100%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2019
2	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi atas pelayanan Kementerian BUMN	Indeks kepuasan BUMN atas pelayanan Kementerian BUMN	3,5 (Skala Likert 1-5)
		Indeks kepuasan instansi pemerintah terkait /stakeholders atas pelayanan Kementerian BUMN	3,5 (Skala Likert 1-5)
3	Kepatuhan BUMN yang tinggi terhadap peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kementerian BUMN	Persentase kepatuhan proses perencanaan BUMN	100%
		Persentase kepatuhan proses operasional BUMN	100%
		Persentase kepatuhan pelaporan BUMN	100%
4	Perencanaan dan rumusan kebijakan yang berkualitas dan implementatif	Terpenuhinya Batas Waktu Penerbitan Shareholder Aspiration Letter (SAL)	Agustus 2019
5	Pembinaan BUMN yang optimal	Terpenuhinya waktu respon usulan aksi korporasi sesuai standar layanan	100% Tepat waktu
		Penetapan Direksi Sesuai dengan Peraturan	100% Sebelum masa jabatan berakhir
		Penyelenggaraan RUPS Tepat Waktu	100% RUPS RKAP 100% RUPS Audit
		Ketersediaan Kontrak Kinerja BUMN	100% tersedia kontrak kinerja
6	Terselenggaranya pengendalian dan pengawasan secara efektif	Persentase Tindak Lanjut LHP BPK	100%
7	Terwujudnya SDM yang kompeten dan profesional	Indeks profesionalitas ASN	Sedang (71)
		Indeks Sistem Merit	Baik (0,61)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2019
8	Terwujudnya organisasi pengelola korporasi yang modern	Persentase Pencapaian Road Map Transformasi Organisasi	100% seluruh tahapan roadmap
9	Terwujudnya tata kelola organisasi yang baik dan bersih	Skor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian BUMN	76
		Nilai Penerapan Reformasi Birokrasi Kementerian BUMN	80
		Nilai Zona Integritas	80
10	Tersedianya informasi yang valid, handal dan mudah diakses	Ketersediaan data BUMN yang valid melalui portal	100%
		Persentase Pencapaian Service Level Agreement Index (SLAI) sistem informasi	≥90%
11	Pelaksanaan anggaran yang optimal dan akuntabel	Persentase Pemanfaatan Anggaran	≥98%
		Opini BPK atas Laporan Keuangan Kementerian BUMN	WTP

PENGUKURAN KINERJA

Kami menilai kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya secara terus-menerus, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Kami mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai salah satu faktor yang amat penting. Kami menggunakan pengukuran kinerja dengan harapan bahwa kami dapat:

- menelusuri kinerja terhadap harapan para pelanggan sehingga akan membawa kami lebih dekat pada pelanggan dan membuat seluruh pegawai kami terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan;
- memotivasi pegawai kami untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal;

- mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut;
- membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran kami;
- membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas capaian kinerja sesuai harapan organisasi dan memberikan "punishment" kepada pegawai dengan capaian yang diluar ekspektasi.

Metode dan mekanisme pengukuran kinerja telah kami tetapkan melalui kebijakan internal kami berupa Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-217/MBU/10/2017 untuk mengatur dan mengukur kinerja organisasi. Sedangkan untuk mengatur dan mengukur kinerja individu, kami telah menetapkan peraturan berupa Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN Nomor SK-11/S.MBU/06/2018.

Selain mengatur pengelolaan dan pengukuran kinerja, kami juga telah menetapkan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-5/MBU/03/2018 untuk mengatur dan memberikan reward dan punishment kepada pegawai

EVALUASI KINERJA

Kami melakukan evaluasi kinerja secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, evaluasi kinerja kami lakukan untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan serta penentuan tunjangan kinerja pegawai.

Kami melakukan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja kami adalah:

- a. meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja mereka;
- b. mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu;
- c. memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang;
- d. mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya; dan
- e. memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Evaluasi terus kami lakukan secara berkala berkoordinasi dengan seluruh unit kerja.

Tujuannya adalah memberikan kejelasan mengenai hak-hak dan tanggung jawab pegawai dan konsekuensi atas setiap kinerja yang dicapai.

Kami juga memiliki Manajer-manajer Kinerja di setiap Unit yang telah kami tetapkan di awal tahun sebagai bentuk kepanjangan pengelolaan kinerja dan memudahkan dalam proses koordinasi.

Evaluasi dilakukan setiap Unit Kerja, dari level tertinggi yaitu Menteri sampai dengan level Eselon II. Hal ini dilakukan setiap triwulan dalam bentuk pelaksanaan Review Meeting untuk mereview dan mengevaluasi capaian kinerja selama periode triwulan tersebut. Hasil review dan evaluasi dituangkan dalam bentuk Risalah Review Meeting dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja sebagai pimpinan rapat.

Selain evaluasi pada level unit kerja, kami juga melakukan evaluasi kinerja untuk setiap pegawai yang dilakukan rutin setiap bulan. Evaluasi dilakukan oleh Pengelola Kinerja Pegawai (PKP) terhadap capaian kinerja bulanan yang nantinya akan dijadikan dasar untuk pembayaran tunjangan kinerja sesuai capaian kerjanya.

Selain review dilakukan oleh Unit Kerja, kami juga memiliki media koordinasi yang berisikan seluruh Pengelola Kinerja di Kementerian dalam upaya memecahkan masalah-masalah strategis organisasi terkait pengelolaan kinerja.

PELAPORAN KINERJA

Kami melakukan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas dan sumber daya yang perlu dipertanggungjawabkan melalui media pelaporan kinerja. Pelaporan ini menjadi wujud dari proses akuntabilitas kami sebagai instansi sektor publik. Pelaporan tersebut kami serahkan kepada stakeholder kami, terutama kepada masyarakat sehingga seluruh pihak dapat menerima informasi yang lengkap dan tajam tentang kinerja kami.

Pelaporan kinerja kami manfaatkan sebagai: motivator untuk meningkatkan kinerja; alat untuk mengkomunikasikan kepada publik tentang tingkat penyelesaian program dan kegiatan; dan mengidentifikasi praktek terbaik dan terefektif yang perlu kami pilih. Kami mengharapkan adanya respon dari stakeholder dan masyarakat atas penilaian capaian kinerja kami, sehingga dapat memberikan input untuk perbaikan kami secara berkelanjutan.

CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Berdasarkan pelaksanaan rencana program dan kegiatan, kami berupaya semaksimal mungkin agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal, efisien, efektif transparan dan akuntabel. Untuk mengukur capaian kinerja, kami membandingkan antara target kinerja dengan realisasinya. Dalam melakukan pengukuran kinerja, kami memperhatikan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat serta efisiensi dan efektivitas. Selain itu untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap dan konsisten, maka capaian kinerja saat ini menjadi perhatian kami dalam menetapkan perencanaan kinerja di masa yang akan datang. Kinerja kami selama tahun 2019 dapat dilihat dari beberapa perspektif yang meliputi pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), pelaksanaan

Laporan kinerja berupa Performance Report (PR) yaitu dokumen berisi capaian-capaian kinerja secara triwulanan dibandingkan target kinerja yang ditetapkan pada awal tahun. Adapun secara tahunan, laporan kinerja organisasi, baik level Menteri, Eselon I dan Eselon II ditetapkan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Kami juga mewajibkan setiap pegawai untuk menyusun dan menyampaikan laporan kinerjanya secara bulanan yang nantinya akan dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja. Sedangkan laporan kinerja tahunan pegawai wajib dilakukan 1 tahun sekali yang nantinya akan dijadikan dasar untuk penilaian dan pemberian apresiasi pegawai.

agenda prioritas, anggaran dan kinerja lainnya yang menunjukkan achievement dan penghargaan kami peroleh selama 2019 dan memberikan manfaat kepada masyarakat secara luas.

Selain itu pelaksanaan evaluasi internal yang kami lakukan dalam upaya meningkatkan pengelolaan kinerja.

Pengukuran capaian kinerja kami tahun 2019 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU pada masing-masing perspektif. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut, diperoleh data bahwa capaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) kami adalah sebesar 103,51. Nilai tersebut berasal dari capaian kinerja pada masing-masing perspektif sebagaimana tabel berikut.

PERSPEKTIF	BOBOT	NILAI
Stakeholder	30%	29,74
Customer	30%	33,00
Internal process	20%	21,00
Learning & Growth	20%	19,77
Nilai Kinerja Organisasi		103,51

Kinerja kami di tahun 2019 terus meningkat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini tidak terlepas dari kerja keras seluruh komponen organisasi, baik pimpinan maupun seluruh jajaran. Tak lupa, seluruh stakeholders yang terus memberikan dukungan. Beberapa hal masih menjadi catatan kami antara lain berupa target BUMN yang masuk peringkat global. Tahun 2019, dari 6 BUMN yang kami targetkan yaitu Pertamina dan PLN untuk peringkat Global Fortune 500, BRI, Bank Mandiri, BNI dan Telkom untuk peringkat Forbes 2000, namun target PLN untuk masuk Global Fortune 500 belum tercapai.

Catatan lain adalah capaian kinerja capital expenditure (capex) yang kami harapkan mampu mencapai RP764 triliun, namun hanya tercapai Rp411 triliun. Beberapa hal menjadi penyebab ketidakcapaian tersebut. Perkembangan Nilai Kinerja Organisasi kami dari tahun 2015 sampai dengan 2019 dapat digambarkan sebagaimana grafik berikut.



1. SASARAN STRATEGIS

1. TERWUJUDNYA BUMN SEBAGAI AGENT OF DEVELOPMENT YANG BESAR, KUAT DAN LINCAH

Melalui sasaran strategis ini, kami berharap dapat menggambarkan capaian kinerja BUMN serta peningkatan kinerja dari sisi nilai (value). Terdapat 8 indikator kinerja yang kami gunakan, yaitu: 1) Jumlah Aset BUMN; 2) Jumlah Laba BUMN; 3) Jumlah Ekuitas BUMN; 4) Capex BUMN;

5) Jumlah BUMN berkelas dunia; 6) Kontribusi BUMN terhadap Penerimaan Negara; 7) Persentase Pencapaian Roadmap BUMN; dan 8) Tercapainya Service Level Agreement Penugasan Kewajiban Pelayanan Publik (PSO).

A. JUMLAH ASET BUMN

IKU ini bertujuan untuk menilai Dengan adanya IKU ini, Pemerintah dapat melakukan pemantauan realisasi jumlah aset BUMN yang lebih akurat yang didukung oleh data dari koordinasi yang intensif antara kami, BUMN dan para stakeholder terkait.

Total capaian jumlah aset BUMN pada tahun 2019 telah mencapai Rp8.725 triliun atau 100,17%

dari target perjanjian kinerja tahun 2019, dimana capaian tersebut lebih baik dari tahun sebelumnya yaitu Rp8.200 triliun atau 91,2% dari target perjanjian kinerja tahun 2018. Jumlah aset terbesar dimiliki oleh BUMN dari sektor Pengadaan Listrik yaitu PLN, sektor Aktivitas Keuangan yaitu BRI, Bank Mandiri, BNI dan sektor Pertambangan dan Penggalan yakni Pertamina.

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$\frac{(\text{REALISASI ASET} / \text{TARGET ASET}) \times 100\%}{}$	Rp8.710 T	Rp8725 T	100,17%

Kami berhasil meningkatkan aset BUMN dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, total aset BUMN mencapai Rp 8.710 triliun. Kenaikan total aset pada tahun 2019 sebesar 6,4 persen dibandingkan tahun 2018 dan 60,12 persen dibandingkan awal 2015 merupakan bukti kerja nyata kami dalam mendorong BUMN untuk terus meningkatkan kinerjanya. Total aset menjadi IKU pertama kami karena aset menunjukkan manfaat ekonomi masa datang yang cukup pasti yang diperoleh atau dikuasai oleh suatu entitas sebagai akibat transaksi atau kejadian masa lalu.

Keberhasilan capaian realisasi IKU jumlah aset BUMN yang melampaui target yang ditetapkan, didukung oleh beberapa hal, antara lain: 1)

akuntabilitas kinerja telah dilakukan beberapa langkah efisiensi, antara lain sebagai berikut: 1) Penyampaian dan pengolahan data dilakukan secara online sehingga dapat menghemat waktu dan biaya; dan 2) Proses pengolahan data lebih banyak dilakukan pihak internal sehingga tidak diperlukan anggaran terkait honor tim.

Keberhasilan pencapaian IKU Indeks pemerataan kemampuan keuangan antar daerah yang jauh melampaui targetnya berdampak pada meningkatnya nilai target IKU ini di tahun berikutnya. Untuk mengantisipasi pencapaian target IKU yang semakin menantang ditahun yang akan datang, beberapa langkah-langkah strategis yang akan dilaksanakan DJPK antara lain sebagai berikut:

Adapun beberapa strategi yang dilakukan dalam IKU ini, yaitu:

Sebagai upaya mendukung gerakan efisiensi Kementerian Keuangan, dalam pencapaian kinerja Indeks pemerataan kemampuan keuangan daerah ini, Sumber . Data Olahan akuntabilitas

B. TOTAL LABA

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$\frac{(\text{REALISASI LABA} / \text{TARGET LABA}) \times 100\%}{}$	Rp. 180 Triliun	Rp141 Triliun	76%

Pada akhir tahun 2019 total laba BUMN terealisasi sebesar Rp 141 triliun. Capaian tersebut belum mencapai target IKU tahun 2019 yang sebesar Rp180 triliun, namun jika dibandingkan tahun

tahun 2015 sebagai awal Renstra, maka nilai tersebut cukup besar atau naik sebesar 9,59 persen. Sektor yang mengalami penurunan terbesar yaitu pada BUMN sektor Pertambangan dan Penggalan,

hal tersebut dipengaruhi oleh harga komoditas seperti minyak bumi dan batubara yang mengalami tren penurunan sebagai akibat dari kondisi ekonomi global yang belum stabil. Selain itu, sektor Pengadaan Listrik dan Sektor Industri Pengolahan juga mengalami penurunan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk menekan jumlah kerugian, namun kondisi eksternal terus menekan BUMN pada sektor tersebut.

Hal lain yang dilakukan adalah dengan menggen- carkan aksi BUMN pada sektor lain yang diharapkan tetap dapat memberikan kontribusi pendapatan lebih tinggi yaitu sektor perbankan dan sektor telekomunikasi.

C. TOTAL EKUITAS

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$(\text{REALISASI EKUITAS} / \text{TARGET EKUITAS}) \times 100\%$	Rp2.680 Triliun	Rp2.670 Triliun	99,6%

Realisasi total ekuitas pada tahun 2019 sebesar Rp 2.670 triliun atau 99,6% dari target dan meningkat 2,7 persen dibandingkan ekuitas tahun 2018. .

Capaian total ekuitas terus mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu sebesar 2,7 persen dan naik sebesar 151 persen dibandingkan awal tahun Renstra 2015, sebagaimana komitmen kami dalam meningkat-

kan nilai kekayaan Pemerintah yang diinvestasikan dalam bentuk kepemilikan perusahaan (BUMN). Adapun BUMN dengan nilai ekuitas terbesar adalah PT PLN, PT Pertamina, BRI, Bank Mandiri, dan BNI.

D. TOTAL BELANJA MODAL (CAPEX)

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$(\text{REALISASI CAPEX} / \text{TARGET CAPEX}) \times 100\%$	Rp764 Triliun	Rp411 Triliun	54%

Pada tahun 2019 BUMN mencapai total capital expenditure sebesar Rp411 triliun. Angka tersebut masih belum dapat melampaui target yang ditetapkan yakni sebesar Rp764 Triliun. Sehingga persentase capaian IKU ini mencapai sebesar 54 persen. Sektor-sektor yang mengalami penurunan capital expenditure yaitu pada BUMN Sektor Pertambangan dan Penggalan, Sektor Pengadaan Listrik, dan Sektor Informasi dan Komunikasi.

Capital expenditure terbesar berada pada BUMN PT PLN, PT Pertamina, PT Telkom, Jasa Marga dan Hutama Karya. Beberapa langkah yang dilakukan di 2019 adalah dengan melakukan perencanaan yang lebih matang dalam penyusunan RKAP 2020 dengan tetap mengacu pada Shareholders Aspiration Letters yang merupakan arahan dalam penyusunan RKAP 2020 serta melakukan evaluasi dan kontrol secara rutin atas setiap target capex.

E. BUMN YANG MASUK PERINGKAT GLOBAL

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$\frac{(\text{BUMN PERINGKAT DI GLOBAL/TARGET BUMN PERINGKAT}) \times 100\%}{1}$	6 BUMN	5 BUMN	83%

Target BUMN yang masuk peringkat global sebanyak 6 BUMN, yaitu 2 BUMN (Pertamina dan PLN) masuk Global Fortune 500 dan 4 BUMN (Telkom, BRI, Mandiri, BNI) masuk Forbes 2000 atau realisasi IKU ini sebesar 83%. Adapun sebelumnya, IKU ini dipecah menjadi target BUMN yang masuk Global Fortune dan BUMN yang masuk Forbes 2000.

Realisasi BUMN yang masuk ke dalam daftar Global Fortune 500 adalah PT Pertamina (Persero), yang berada di peringkat 253 berdasarkan peringkat Global Fortune 500.

Sedangkan PLN yang pada tahun 2017 sempat masuk Global Fortune 500, namun sejak 2018 dan 2019 tidak berhasil untuk masuk kembali ke daftar tersebut.

Global Fortune 500 adalah sebuah daftar tahunan yang disusun dan diterbitkan oleh majalah Fortune yang memeringkatkan 500 perusahaan umum dan milik pemerintah teratas yang diperingkatkan berdasarkan pendapatan bruto mereka setelah penyesuaian dibuat oleh Fortune untuk menghindari dampak pajak eksis yang dikumpulkan perusahaan.

Selain Global Fortune 500, Forbes telah merilis daftar 2000 perusahaan publik global terbesar di dunia pada 2019. Terdapat empat BUMN yang masuk dalam daftar Forbes 2000 pada tahun 2019, yakni PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

F. KONTRIBUSI TERHADAP NEGARA

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$\frac{(\text{REALISASI KONTRIBUSI TERHADAP NEGARA/ TARGET KONTRIBUSI TERHADAP NEGARA}) \times 100\%}{1}$	Rp408 Triliun	Rp415 Triliun	102%

Pajak merupakan kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Indikator kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang nantinya akan berdampak terhadap peningkatan pembayaran pajaknya dimana pajak adalah salah satu kontribusi BUMN terhadap perekonomian nasional terutama dalam penerimaan Negara.

Realisasi kontribusi terhadap negara pada tahun 2019 yaitu sebesar Rp415 Triliun yang terdiri dari penerimaan pajak sebesar Rp 230 Triliun, Dividen sebesar Rp50 Triliun, dan PNPB lainnya sebesar Rp135 Triliun. Angka tersebut telah mencapai target tahun 2019 yang sebesar Rp 408 Triliun sehingga persentase pencapaian IKU sebesar 102 persen.

Kementerian BUMN terus berupaya agar BUMN menjadi korporasi yang patuh dan taat atas seluruh kewajiban perpajakannya. Hal ini dalam rangka memberikan kontribusi yang optimal untuk negara dari sisi penerimaan negara.

G. PELAKSANAAN ROADMAP BUMN

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$\frac{[\text{PELAKSANAAN ROADMAP BUMN/ TARGET ROADMAP BUMN}] \times 100\%}{100\%}$	100%	100%	100%

Roadmap BUMN tahun 2015 – 2019 merupakan pedoman Kementerian BUMN dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap BUMN serta menjadi acuan bagi manajemen BUMN untuk menetapkan berbagai kebijakan strategis yang lebih detail dalam bentuk Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) pada masing-masing perusahaan.

Dalam Rencana Strategis Kementerian BUMN 2015-2019, sasaran program (outcome)/sasaran kegiatan (output) berupa persentase pencapaian roadmap ditargetkan mencapai 100% di akhir tahun 2019 dengan pendistribusian sebanyak 25% tiap tahun dimulai dari tahun 2016. Pada akhir tahun 2019 ditargetkan terdapat 15 (lima belas) holding sektoral BUMN yang dapat terwujud, dengan asumsi bahwa setiap tahun akan terbentuk 4 (empat) holding sektoral BUMN, khusus di tahun 2019 rencananya ada tiga holding sektor.

Hingga akhir tahun 2019, terdapat 2 (dua) holding BUMN yang telah mendapatkan izin prakarsa, yaitu holding BUMN Jasa Survei dengan Nomor B-862/M.Sesneg/D-1/HK.02.02/08/2019 pada tanggal 13 Agustus 2019, serta Holding BUMN Farmasi dengan Nomor B-655/M.Sesneg/D-1/HK.02.02/06/2019 pada tanggal 14 Juni 2019. Holding BUMN Jasa Survei dibentuk dengan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) sebagai induk dan PT Sucofindo (Persero) dan PT Surveyor Indonesia sebagai anggota holding, sedangkan holding BUMN Farmasi dibentuk dengan PT Bio Farma sebagai induk dan PT Indo Farma dan PT Kimia Farma sebagai anggota holding. Berbeda dengan holding BUMN Jasa Survei, holding BUMN Farmasi telah mendapatkan penetapan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor: 76 Tahun 2019 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Saham

Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bio Farma dan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 862/KMK.06/2019 tentang Penetapan Nilai Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bio Farma.

Dalam hal kekayaan negara berupa saham milik negara pada BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf d (PP nomor 72 tahun 2016) dijadikan penyertaan modal negara pada BUMN lain sehingga sebagian besar saham dimiliki oleh BUMN lain, maka BUMN tersebut menjadi anak perusahaan BUMN dengan ketentuan negara wajib memiliki saham dengan hak istimewa yang diatur dalam anggaran dasar Peraturan Pemerintah (PP) Nomor: 72 Tahun 2016 tentang tata cara penyertaan dan penatausahaan modal negara pada Badan Usaha Milik Negara dan Perseroan Terbatas merupakan payung hukum untuk pembentukan holding Sektoral.

Sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor: 72 Tahun 2016 penjelasan atas pasal 2A ayat (1) dan ayat (2), yang dimaksud dengan hak istimewa yang diatur dalam anggaran dasar antara lain hak untuk menyetujui:

1. Pengangkatan anggota Direksi dan anggota Komisaris;
2. Perubahan anggaran dasar;
3. Perubahan struktur kepemilikan saham;
4. Penggabungan, peleburan, pemisahan, dan pembubaran, serta pengambilalihan perusahaan oleh perusahaan lain.

Saham milik negara pada BUMN atau Perseroan Terbatas pada hakekatnya merupakan kekayaan negara yang sudah dipisahkan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, sehingga pengalihan saham dimaksud untuk dijadikan penyertaan pada BUMN atau Perseroan Terbatas tidak dilakukan melalui mekanisme Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

H. TERCAPAINYA SLA PENUGASAN PSO

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$\frac{(\text{PENUGASAN PSO} / \text{TARGET PENUGASAN BERDASARKAN PSO}) \times 100\%}{}$	100%	82,9%	82,9%

Dalam rangka menjalankan amanat pasal 66 UU 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana Pemerintah dapat memberikan penugasan kepada BUMN untuk menyelenggarakan fungsi kemanfaatan umum dengan tetap memperhatikan maksud dan tujuan kegiatan BUMN, maka hingga saat ini BUMN menjalankan kegiatan public service obligation (PSO)/subsidi. Pelaksanaan PSO/subsidi tersebut merupakan program pemerintah dalam hal menjamin ketersediaan barang dan/atau jasa untuk masyarakat dapat terjamin dengan harga yang terjangkau.

Selama periode 2015 sd. 2017 terdapat 12 BUMN yang menjalankan kegiatan PSO/subsidi yaitu PT PLN, PT Pertamina, PT Pupuk Indonesia, Perum Bulog, PT Pelni, PT KAI, PT Sang Hyang Seri, PT Pertani, PT ASDP, PT Pos Indonesia, Perum LKBN Antara, dan Perum Damri.

Dalam perjalanannya, telah menjadi kebijakan pemerintah untuk semakin mengurangi penugasan kepada BUMN melalui skema PSO/subsidi. Pada tahun 2018, hanya 8 BUMN yang mendapatkan dana PSO/subsidi yakni, PT Pertamina, PT PLN, PT Pupuk Indonesia, PT Pelni, PT KAI, Perum LKBN Antara, PT ASDP, PT Pos Indonesia. Selanjutnya pada tahun 2019 menjadi hanya 7 BUMN yang mendapatkan dana PSO/subsidi yakni PT Pertamina, PT PLN, PT Pupuk Indonesia, PT Pelni, PT KAI, Perum LKBN Antara, dan PT Pos Indonesia. Adapun nilai plafon dan realisasi penugasan PSO/subsidi selama 5 tahun terakhir sebagaimana tabel berikut :

NO	TAHUN	JUMLAH BUMN	PAGU ANGGARAN (Rp TRILION)	REALISASI (Rp TRILION)
1	2015	12 BUMN	160,24	158,02
2	2016	12 BUMN	235,01	152,26
3	2017	12 BUMN	155,22	161,07
4	2018	8 BUMN	185,96	181,38
5	2019	7 BUMN	194,66	161,55*

*)Catatan : Merupakan nilai Prognosa Desember 2019

Belum tercapainya Pagu Anggaran pada Tahun 2019 terutama disebabkan kendala dalam kegiatan distribusi Subsidi LPG 3 Kg yang dilaksanakan oleh PT Pertamina. Dimana beberapa daerah berada di wilayah terpencil, serta adanya pembatasan penyaluran melalui penjualan langsung ke pengecer maksimal 50% berdasarkan SE Menteri ESDM No.8574/04/MEM.M/2015.

2. SASARAN STRATEGIS KEPUASAN PENGGUNA LAYANAN YANG TINGGI ATAS PELAYANAN KEMENTERIAN BUMN

a. Indeks Kepuasan BUMN atas Pelayanan Kementerian BUMN

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
HASIL SURVEY INDEPENDEN	3,5 (Skala Likert)	4,17 (Skala Likert)	119,1%

Dalam rangka menjaga komitmen memberikan pelayanan kepada BUMN, Kementerian BUMN setiap tahunnya telah melaksanakan survei kepuasan yang mana diperoleh dari 237 responden dari 134 Perusahaan Negara (BUMN/ anak BUMN) di bawah binaan Kementerian BUMN. Responden yang mengisi kuisioner survei tersebut adalah direktur dan/ atau pejabat lain minimal satu tingkat di bawah direktur serta diutamakan Direktur dan/ atau pejabat yang secara frekuentif sering melakukan koordinasi dengan Kementerian BUMN dalam hal persetujuan

RKAP, persetujuan Laporan Tahunan, persetujuan Aksi Korporasi dan Koordinasi terkait Layanan Hukum.

Dari survei yang dilakukan didapat bahwa 83,3%, apabila dikonversikan ke dalam skala liker adalah 4,17 atau 119,1% dari yang ditargetkan. Rincian rincian dari Customer Satisfaction Index (CSI) Pelayanan Menteri BUMN kepada BUMN adalah sebagai berikut:

Aspek Pelayanan	CSI
Persetujuan RKAP	86.3%
Persetujuan Laporan Tahunan	86.2%
Persetujuan Aksi Korporasi	84.7%
Layanan Hukum	84.6%
Sarana dan Prasarana Pendukung	80.6%
Kelembagaan Kementerian BUMN	77.2%
Rata-rata	83.3%

b. Indeks Kepuasan Instansi Pemerintah terkait/ stakeholders atas Pelayanan Kementerian BUMN

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
HASIL SURVEY INDEPENDEN	3,5 (Skala Likert)	3,7 (Skala Likert)	100,5%

Survei kepuasan pelayanan publik dilaksanakan sebagai bentuk komitmen Kementerian BUMN untuk terus meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada para stakeholder dan mengacu pada 2 (dua) capaian strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian BUMN 2015-2019, yaitu Kementerian BUMN yang profesional dan mewujudkan peran dan kontribusi BUMN

yang optimal kepada ekonomi nasional. Di samping itu, Sesuai Peraturan Menteri BUMN Nomor : PER-10/MBU/07/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri BUMN Nomor : PER-06/MBU/12/2017

tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-10/MBU/07/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara, bahwa salah satu Sekretariat Kementerian BUMN adalah melaksanakan evaluasi program komunikasi publik serta pengukuran akseptasi publik terhadap kebijakan pengelolaan BUMN. Pengukuran akseptasi publik terhadap kebijakan pengelolaan BUMN sangat penting karena mampu memberikan feedback dan menjadi katalisator bagi Kementerian BUMN terkait pelayanan yang diberikan oleh Kementerian BUMN.

Di tahun 2019, Kementerian BUMN telah melaksanakan survei kepuasan instansi Pemerintah terkait/ stakeholders atas pelayanan Kementerian BUMN. Pelaksanaan survei ini dilakukan oleh pihak ketiga independen yaitu PT Sucofindo (Persero). Berdasarkan hasil survei diperoleh nilai CSI (Customer Satisfaction Index) kepuasan stakeholder terhadap kinerja Kementerian BUMN yang mana secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dan terdapat atribut yang dinilai positif antara lain:

- a. Kesopanan personil Kementerian BUMN dalam menjalankan tugas;
- b. Penampilan personil Kementerian BUMN dalam menjalankan tugas;
- c. Pemenuhan asas transparansi dalam pelaksanaan pelayanan Kementerian BUMN;
- d. Kemudahan dalam menghubungi personil Kementerian BUMN;
- e. Alur layanan/kerja sama Kementerian BUMN yang jelas dan sistematis;
- f. Kontribusi Kementerian BUMN dalam mendorong pemberdayaan ekonomi rakyat melalui BUMN;

- g. Pengelolaan aset BUMN oleh Kementerian BUMN;
- h. Alur layanan/kerja sama Kementerian BUMN yang jelas dan sistematis;
- i. Perumusan dan penetapan kebijakan di bidang pembinaan BUMN;
- j. Kontribusi Kementerian BUMN dalam mendorong peningkatan penerimaan negara;
- k. Keramahan personil Kementerian BUMN dalam menjalankan tugas;
- l. Kementerian BUMN cepat tanggap dalam memberikan respon terhadap permintaan data dan informasi;
- m. Pengawasan pelaksanaan kewajiban pelayanan publik oleh BUMN;
- n. Penyajian data dan informasi yang up-to-date di website/media sosial lainnya;
- o. Media cetak yang diterbitkan oleh Kementerian BUMN.

Untuk indeks kepuasan instansi pemerintah terkait/stakeholder atas pelayanan Kementerian BUMN kinerja tahun 2019 diproyeksikan dapat memenuhi target indeks yaitu 74 % yang mana apabila dikonversikan ke dalam skala likert adalah “3,7”. Saat ini survei sedang berjalan sejak terbitnya surat Wakil Menteri BUMN I nomor : S-1/WK1.MBU/01/2020 tanggal 7 Januari 2020 perihal pelaksanaan Survei Kepuasan Instansi Pemerintah Terkait/Stakeholders yang ditujukan kepada 36 unit kerja yang berasal dari 19 Kementerian/Lembaga.

3. SASARAN STRATEGIS

KEPATUHAN BUMN YANG TINGGI TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN KEBIJAKAN KEMENTERIAN BUMN

a. Persentase Kepatuhan Proses Perencanaan BUMN

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$\frac{(\text{DOKUMEN PERENCANAAN YANG DISAMPAIKAN/ DOKUMEN PERENCANAAN}) \times 100\%}{100\%}$	100%	100%	100%

Perencanaan BUMN disusun dalam RKAP tahun 2019 dimana proses perencanaannya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Menteri BUMN Rini M. Soemarno. Menurut Keputusan Menteri BUMN No. KEP-101/MBU/2002 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Badan Usaha Milik Negara, BUMN diharuskan telah menyampaikan RKAP 2 bulan sebelum tahun buku berjalan.

kepada RUPS untuk memperoleh pengesahan dalam waktu 5 (lima) bulan setelah tahun buku Persero ditutup.

Indikator Kinerja Persentase kepatuhan proses pelaporan BUMN pada tahun 2019 dapat tercapai 100 persen karena seluruh BUMN sudah menjalankan kepatuhan proses pelaporan BUMN, yaitu penyampaian Laporan Keuangan Tahun Buku 2018 sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, ditetapkan bahwa Direksi wajib menyampaikan laporan tahunan

b. Persentase Kepatuhan proses operasional BUMN

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$\frac{(\text{DOKUMEN OPERASIONAL YANG DISAMPAIKAN/ DOKUMEN OPERSIONAL}) \times 100\%}{100\%}$	100%	100%	100%

Kepatuhan proses operasional BUMN dinilai dari kesesuaian antara proses perencanaan rencana kerja perusahaan dan pelaksanaannya. Proses perencanaan yang dinilai adalah penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP). Indikator

kinerja persentase kepatuhan proses operasional BUMN pada tahun 2019 dapat tercapai 100 persen karena seluruh BUMN telah menjalankan kepatuhan proses operasional BUMN sesuai dengan ketentuan antara lain aksi korporasi penghapusan asset, penambahan modal dan izin perjalanan dinas luar

c. Persentase Kepatuhan proses Pelaporan BUMN

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
(DOKUMEN LAPORAN YANG DISAMPAIKAN/ DOKUMEN LAPORAN) X 100%	100%	100%	100%

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, ditetapkan bahwa Direksi wajib menyampaikan laporan tahunan kepada RUPS untuk memperoleh pengesahan dalam waktu 5 (lima) bulan setelah tahun buku Persero ditutup.

Indikator Kinerja Persentase kepatuhan

proses pelaporan BUMN pada tahun 2019 dapat tercapai 100 persen karena seluruh BUMN sudah menjalankan kepatuhan proses pelaporan BUMN, yaitu penyampaian Laporan Keuangan Tahun Buku 2018 sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. SASARAN STRATEGIS PERENCANAAN DAN RUMUSAN KEBIJAKAN YANG BERKUALITAS DAN IMPLEMENTATIF

Terpenuhinya Batas Waktu Penerbitan Shareholders Aspiration Letters (SAL)

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
BATAS WAKTU PENERBITAN SHAREHOLDERS ASPIRATION LETTERS (SAL)	Agustus 2019	Agustus 2019	100%

Dalam rangka penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun 2020, sebagaimana diatur dalam Pasal 22 Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan Pasal 63 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, perlu ditetapkan Aspirasi Pemegang Saham (APS)/Pemilik Modal yang menjadi panduan dasar dalam panduan dasar dalam penyusunan RKAP Tahun 2020.

Dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-21/MBU/2012 tentang Pedoman Penerapan Akuntabilitas Keuangan BUMN, khususnya pada-Lampiran Salinan Bab II huruf C, dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pemegang Saham/ Pemilik modal menerbitkan surat yang ditujukan kepada Direksi BUMN mengenai APS (SAL)/ Pemilik Modal sebagai pedoman dalam penyusunan RKAP. APS tersebut berisikan :
 - a) Asumsi-asumsi yang diperlukan dalam penyusunan RKAP; dan
 - b) Target-target yang hendak dicapai.
- 2) APS (SAL)/ Pemilik modal tersebut disampaikan paling lambat pada akhir bulan Agustus tahun buku sebelumnya

Pada tahun 2019, Tim Kementerian BUMN telah menerbitkan Dokumen APS (SAL) 2020 pada akhir bulan Agustus sebagai pedoman penerapan akuntabilitas di Kementerian BUMN.

Penerbitan dokumen SAL tersebut telah sesuai dari yang telah ditargetkan sebelumnya di Perjanjian Kinerja Menteri BUMN tahun 2019.

5. SASARAN STRATEGIS 5. PEMBINAAN BUMN YANG OPTIMAL

a. Terpenuhinya Waktu Respon Usulan Aksi Korporasi Sesuai Standar Layanan

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$[(\text{REALISASI RESPON USULAN TEPAT WAKTU} / \text{TARGET RESPON USULAN TEPAT WAKTU}) \times 100\%]$	100% tepat waktu	100% tepat waktu	100%

IKU ini bertujuan untuk menjadikan budaya kerja di lingkungan Kementerian BUMN menjadi lebih transparan, profesional dan akuntabel serta menunjang pengambilan keputusan yang lebih cepat terutama dalam usulan aksi kegiatan BUMN. IKU ini diukur berdasarkan oleh Standar Pelayanan Minimal yang ditetapkan Menteri BUMN atau Sekretaris Kementerian BUMN. Target pencapaian IKU ini difokuskan pada layanan Evaluasi

Kinerja Triwulanan/Berkala dan persetujuan corporate action yang ditargetkan atas seluruh proses sesuai dengan standar layanan.

Selama tahun 2019, IKU ini telah tercapai 100 persen. Hal ini berarti Kementerian BUMN telah merespon usulan aksi korporasi dari BUMN melalui pemberian evaluasi kinerja triwulanan atau berkala dan persetujuan corporate action sesuai dengan standar layanan

b. Penetapan Direksi Sesuai Dengan Peraturan

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
$[(\text{PENETAPAN DIREKSI TEPAT WAKTU} / \text{PENETAPAN DIREKSI}) \times 100\%]$	100% sebelum masa jabatan berakhir	100% sebelum masa jabatan berakhir	100%

Pada tahun 2019 telah terbit sebanyak 275 Surat Keputusan Menteri BUMN tentang Penetapan Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bagi 72 BUMN, atau terealisasi sebesar 133% dari target 57 pada tahun 2019.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kegiatan mutasi Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN selama tahun 2019 dilakukan secara intensif dan tidak hanya ditujukan kepada pengurus BUMN (Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas) yang berakhir masa jabatannya pada tahun 2019 tersebut, bahkan secara komposisi lebih dominan dilakukan terhadap Direksi

atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang masih dalam masa jabatannya (pemberhentian antar waktu). Secara umum, pertimbangan dilakukannya mutasi antar waktu tersebut adalah dalam rangka penataan Anggota Direksi dan/atau Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN (perubahan nomenklatur jabatan/struktur organisasi), adanya penugasan khusus dari Pemerintah sehingga membutuhkan kualifikasi tertentu untuk posisi Direksi dan/atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tersebut, terdapat permasalahan hukum yang dihadapi oleh Direksi dan/atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN,

meninggal dunia, dan alasan lain yang dipandang tepat oleh Rapat Umum Pemegang Saham/Pemilik Modal.

c. Penyelenggaraan RUPS Tepat Waktu

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
(PENYELENGGARAAN RUPS TEPAT WAKTU/ PENYELENGGARAAN RUPS) X 100%	100% RUPS RKAP; 100% RUPS audit	100% RUPS RKAP; 100% RUPS audit	100%

Indikator penyelenggaraan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tepat waktu adalah informasi mengenai kesesuaian antara proses pelaksanaan RUPS dengan jadwal pelaksanaan yang telah ditentukan. Realisasi atas target ini tercapai 100%, dimana RUPS BUMN di Kementerian BUMN RUPS Pengesahan RKAP 2019 maupun RUPS Pengesahan Laporan Keuangan Tahun Buku 2018 dapat terselenggara tepat waktu. Hal tersebut telah sesuai dengan Keputusan Menteri BUMN

Nomor KEP-101/MBU/2002 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan BUMN, RUPS Pengesahan RKAP dilaksanakan paling lambat 30 hari setelah tahun anggaran berjalan, dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, RUPS tahunan wajib diadakan dalam jangka waktu paling lambat 6 (enam) bulan setelah tahun buku berakhir

d. Ketersediaan Kontrak Kinerja BUMN

RUMUS INDOKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSEN CAPAIAN
KETERSEDIAAN KONTRAK KINERJA BUMN	100% tersedia kontrak kinerja	100% tersedia kontrak kinerja	100%

Seperti yang diketahui Kontrak kinerja merupakan suatu kesepakatan yang berisikan mengenai indikator kinerja yang ingin dicapai baik sasaran pencapaiannya maupun jangka waktu pencapaiannya. Terdapat 2 (dua) hal yang perlu dicantumkan dalam kontrak kinerja yaitu sasaran akhir yang ingin dicapai serta program kerja untuk mencapainya.

Pada tahun 2019, seluruh target kontrak kinerja BUMN telah terealisasi semua disaat pelaksanaan RUPS dan Rapat Pembahasan Bersama (RPB) untuk perum.



6. TERSELENGGARANYA PENGENDALIAN DAN PENGAWASAN SECARA EFEKTIF

SASARAN STRATEGIS :

A. PRESENTASE TINDAK LANJUT LHP BPK

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
$(\text{Tindak Lanjut Temuan BPK} / \text{Temuan BPK}) \times 100\%$	100%	83,6%	83,6%

Dalam tahun 2019, BPK RI telah melaksanakan satu pemeriksaan, yakni pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian BUMN Tahun 2018. Pemeriksaan tersebut menghasilkan 3 (tiga) laporan, yakni

1. Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian BUMN,
2. Laporan Hasil Pemeriksaan atas Kepatuhan Terhadap Perundang-undangan Kementerian BUMN, dan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Pengendalian Intern Kementerian BUMN.

3. Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Pengendalian Intern Kementerian BUMN.

Rekomendasi hasil pemeriksaan BPK tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan atas Kepatuhan Terhadap Perundang-undangan Kementerian BUMN dan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Pengendalian Intern Kementerian BUMN.

Berikut di bawah ini adalah rekomendasi dan tindak lanjut yang telah disampaikan kepada BPK:

No	Laporan Hasil Pemeriksaan	Jumlah Rekomendasi	Tindak Lanjut	Capaian (100%)
1	Laporan Hasil Pemeriksaan atas Kepatuhan Terhadap Perundang-undangan Kementerian BUMN Tahun 2018	14	14	100
2	Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Pengendalian Intern Kementerian BUMN Tahun 2018	6	6	100
Total		20	20	100

Tabel disamping menunjukkan bahwa penyampaian tindak lanjut rekomendasi hasil BPK telah dilaksanakan seluruhnya atau 100%. Tindak lanjut tersebut disampaikan kepada BPK sesuai Nomor S22/INSPT.MBU/11/2019, tanggal 28 November 2019, hal Penyampaian Bukti Tindak Lanjut LHP BPK atas LK 2018

Berdasarkan pemantauan tindak lanjut oleh BPK terhadap 11 (sebelas) LHP BPK, mulai dari LHP tahun 2014 s.d. 2019, terdapat 181 temuan dengan 385 rekomendasi hasil pemeriksaan. Dari 385 rekomendasi tersebut, status tindak lanjut sesuai dengan Peraturan BPK RI Nomor 2 Tahun 2017 tentang Pemantauan Pelaksanaan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK, sebagai berikut:

Jumlah rekomendasi yang sudah tuntas terdiri dari rekomendasi yang sudah ditindaklanjuti sesuai dengan rekomendasi dan rekomendasi yang tidak dapat ditindaklanjuti, yakni sebanyak 372 rekomendasi atau mencapai 83,06%, sedangkan sisanya sebanyak 63 rekomendasi masih perlu dilengkapi dengan bukti-bukti pendukung tindak lanjutnya.

No	Keterangan	Jumlah Rekomendasi
1	Jumlah Rekomendasi	372
2	Status Tindak Lanjut	0
	- Belum ditindaklanjuti	0
	- Belum sesuai rekomendasi	63
	- Sesuai rekomendasi	272
Total		372

7. SASARAN STRATEGIS : TERWUJUDNYA SDM YANG KOMPETEN DAN PROFESIONAL

A. INDEKS PROFESIONAL ASN

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Hasil <i>Self Assesment</i> Kementerian BUMN	71	80,66	113,6%

Dalam rangka meningkatkan kualitas ASN, Kementerian BUMN secara terus menerus melakukan usaha peningkatan hard skill dan soft skill kepada ASN di Kementerian BUMN seperti program induksi, Manajemen Risiko, Akuntansi Finansial, Sertifikasi pengadaan barang dan jasa dan lainnya..

Pada tahun 2019, Kementerian BUMN telah melakukan assesment terhadap Profesionalitas ASN di Kementerian BUMN melalui pengukuran terhadap 4 dimensi yaitu Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin dengan hasil 80,66 atau 113,6% dari target

Jumlah ASN	Rata2 Kualifikasi	Rata2 Kompetensi	Rata2 Kinerja	Rata2 Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
365	14,58	31,95	28,78	4,95	80,66	Tinggi

B. INDEKS SISTEM MERIT

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Hasil <i>Evaluasi Komisi Aparatur Sipil Negara</i>	Baik (0,61)	Sangat Baik (0,95)	156,8%

Sistem Merit berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) disusun berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

KASN sebagai pengawas penerapan sistem merit melakukan penilaian terhadap kementerian/ lembaga (K/L) dan pemerintah daerah (pemda) di seluruh Indonesia melalui kesiapan penerapan 8 aspek manajemen ASN serta kondisi ideal yang diharapkan, seperti:

1. Perencanaan kebutuhan ASN;
2. Pengadaan ASN;
3. Pengembangan karir dan peningkatan kompetensi;
4. Mutasi dan promosi;
5. Manajemen kinerja;
6. Penggajian, penghargaan dan disiplin;
7. Perlindungan dan pelayanan; dan
8. Sistem pendukung

Pada akhir September 2019, Kementerian BUMN telah meraih penghargaan sebagai salah satu kementerian terbaik yang telah menerapkan Sistem Merit dengan skor 382,5 (maksimal 400) dengan kategori "sangat Baik".

8. TERWUJUDNYA ORGANISASI PENGELOLA KORPORASI YANG MODERN

PRESENTASE PENCAPAIAN ROADMAP TRANSFORMASI ORGANISASI

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
(Roadmap Transformasi Organisasi terselesaikan/ Roadmap Transformasi Organisasi) x 100%	100% Seluruh tahapan roadmap	100% Seluruh tahapan roadmap	100%

Pada semester kedua tahun 2018, organisasi transisi Kementerian BUMN telah dikomunikasikan dengan Kementerian PAN-RB dan Bappenas dalam forum Audit Organisasi untuk penyusunan Kabinet 2019-2023 yang diharapkan dapat menghasilkan organisasi pengelola BUMN yang profesional, tepat fungsi dan tepat ukuran (right size). Hasil kajian organisasi transisi Kementerian BUMN telah ditindaklanjuti dengan penataan nomenklatur dan kelas jabatan melalui Evaluasi Jabatan sekaligus penyediaan alternatif pola karir bagi pegawai di lingkup Kementerian BUMN. Usulan evaluasi jabatan tersebut telah disampaikan kepada Kementerian PAN-RB untuk dibahas dan divalidasi.

Disamping itu, pada penghujung tahun 2018, telah ditetapkan keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-313/MBU/12/2018 tentang Tim Asistensi Transformasi Organisasi Kementerian Badan usaha Milik Negara. Keputusan Menteri tersebut ditetapkan dalam rangka

penentuan arah kebijakan peran BUMN sebagai agen pembangunan. Kementerian BUMN perlu menetapkan berbagai kebijakan inisiatif strategis sebagai agent pembangunan berjalan secara efektif dan terarah.

Diakhir tahun 2019, Kementerian BUMN telah menyelesaikan transformasi organisasi dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2019 tentang Kementerian Badan Usaha Milik. Peraturan Presiden tersebut kemudian mencabut Peraturan Presiden Nomor 41 Tahun 2015 tentang Kementerian BUMN. Peraturan organisasi yang baru ini telah menyesuaikan visi-misi Presiden Joko Widodo dalam hal penyederhanaan birokrasi yang mana sebelumnya Kementerian BUMN terdiri atas 7 Deputy dan 1 Sekretaris, menjadi 3 Deputy dan 1 Sekretaris. Dengan diterbitkannya peraturan tentang organisasi tersebut, Pencapaian Organisasi Kementerian BUMN telah mencapai 100%.

9. TERWUJUDNYA TATA KELOLA ORGANISASI YANG BAIK DAN BERSIH

A. SKOR SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) KEMENTERIAN BUMN

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
LHE KemenPAN-RB	76	73,72	97%

Dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, Kementerian BUMN selama 5 tahun terakhir telah menerapkan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun pencapaian tersebut didapat dengan adanya pelaksanaan program unggulan dalam melaksanakan SAKIP di lingkungan Kementerian BUMN seperti adanya program PMK (Perencanaan dan Manajemen Kinerja) Menyapa yang memonitoring secara berkala (Tw I, Tw II dan Tw III) kepada unit yang memiliki kendala dalam realisasi kinerja dan anggarannya, Selain itu, Kementerian BUMN telah menerapkan adanya automasi disetiap hampir disetiap proses bisnis SAKIP seperti Perencanaan hingga pelaporan Kinerja di portal oa.bumn.go.id yang mana turut meningkatkan persentase penyampaian unit secara tepat waktu.

Pada tahun 2019, Asesor dari Kementerian PAN-RB telah melaksanakan assessment SAKIP dan RB di lingkungan Kementerian BUMN, namun hasil resmi dari Kementerian PAN-RB belum terbit di tahun 2019, namun berdasarkan hasil self assesment SAKIP yang telah dilakukan oleh Inspektorat Kementerian BUMN, didapat bahwa hasil rata-rata skor SAKIP Kementerian BUMN adalah 81,66. Dengan hasil self assesment tersebut, Sekretariat Kementerian BUMN kemudian memproyeksikan skor SAKIP yang didapat adalah 80 atau 105,3% dari target. Namun dari hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB, nilai realisasi skor SAKIP atas hasil asesmen tahun 2019 sebesar 73,72 atau hanya 97% dari target.

Berbagai langkah telah disiapkan ke depan, antara lain perbaikan pada proses perencanaan yaitu sejak penyusunan Renstra Kementerian BUMN tahun 2020-2024, penyusunan Rencana Kerja, dan cascading ke setiap unit dan setiap pegawai. Perbaikan lainnya antara lain dalam proses monitoring dan evaluasi capaian kinerja.

B. NILAI PENERAPAN REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN BUMN

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
LKE Inspektorat KBUMN/ LHE KemenPAN-RB	80	76,99	96%

Dalam melaksanakan tata pemerintahan, Kementerian BUMN selama 5 tahun telah menerapkan Reformasi Birokrasi di 8 area perubahan, seperti Manajemen Perubahan (Organizational Value Campaign, Talk the Walk, Coaching Kinerja dari Bawahan ke atasan), Penataan Perundang-undangan yaitu dengan harmonisasi Peraturan Kementerian dengan Peraturan Perundang-undangan lain, penerapan Prepare-Program Evaluasi Peraturan Menteri BUMN), Penguatan organisasi (Evaluasi kelembagaan, Evaluasi Efektivitas Organisasi), Tata laksana (perbaikan proses bisnis dan SOP), Manajemen SDM (Peringkat 1 Penerapan Sistem Merit, talent management), Area Akuntabilitas (Automasi proses bisnis SAKIP, apresiasi kinerja unit dan individu, dashboard kinerja), Area Pengawasan (proses audit berbasis ISO 9001:2015 dan implementasi manajemen risiko) dan layanan

publik (portal PPID, standar pelayanan pembiayaan BUMN dan keterbukaan informasi publik).

Tahun 2019, Kementerian BUMN memproyeksikan nilai Reformasi Birokrasi (Self - Assessment) sebesar 87,86%, terdiri atas 55,06% perbaikan proses internal dan 32,79% komponen hasil Reformasi Birokrasi. Hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB tahun 2019 memperlihatkan bahwa capaian skor RB Kementerian BUMN sebesar 76,99 atau mencapai 96% dari target sebesar 80. Beberapa langkah yang akan dilakukan ke depan antara lain perbaikan pada area SAKIP, area pengawasan dan area SDM yang selama ini dianggap masih bisa dioptimalkan.

C. NILAI ZONA INTEGRITAS

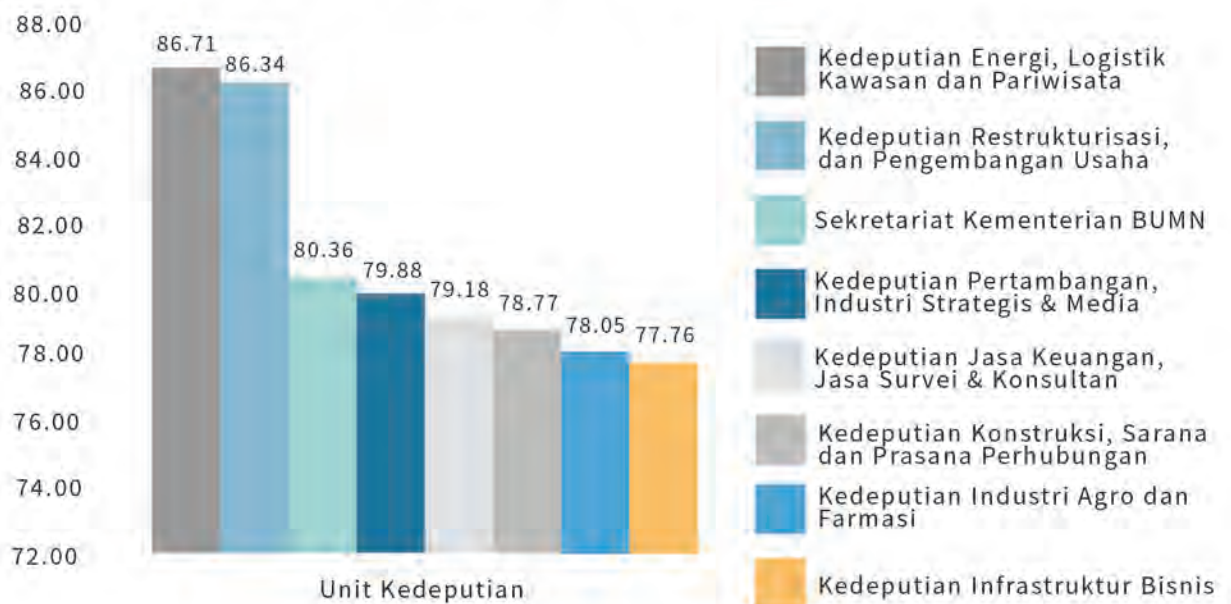
Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Nilai Zona Integritas	80	80,9	101%

Inspektorat Kementerian BUMN melakukan penilaian zona integritas unit kerja berdasarkan instrumen evaluasi pembangunan zona integritas yang tertuang di dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 52 tahun 2014. Penilaian dilakukan dalam 2 (dua) tahap yaitu:

Tahap Self Assessment, dimana unit kerja dinilai oleh responden ASN masing-masing ke deputian berdasarkan instrumen evaluasi pembangunan zona integritas. Penilaian ini murni merupakan persepsi ASN masing-masing ke deputian terhadap praktik pembangunan zona integritas di lingkup unit kerjanya

Tahap Evaluasi Kelengkapan Dokumen Pendukung, dimana tim inspektorat melakukan pendalaman terhadap hasil self assessment dengan konfirmasi dan klarifikasi praktik pembangunan zona integritas melalui pemenuhan dokumen pendukung.

Setelah dilakukan penilaian tahap 1 dan 2, selanjutnya dilaporkan kepada Sekretaris Kementerian BUMN untuk permintaan arahan penyampaian hasil penilaian unit kerja pada Kementerian PAN dan RB. Dari proses penilaian terhadap 8 (delapan) unit kerja, didapatkan hasil penilaian seperti gambar dibawah dan didapat rata-rata 80,9 atau 101% dari target



10. SASARAN STRATEGIS : TERSEDIAANYA INFORMASI YANG HANDAL, VALID DAN MUDAH DIAKSES

A. KETERSEDIAAN DATA BUMN YANG VALID MELALUI PORTAL

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Ketersediaan Data BUMN melalui portal	100%	93,5%	93,5%

Dalam rangka mempermudah pengumpulan data dan pencarian laporan berkala BUMN, Kementerian BUMN telah membangun portal EIS yang berfungsi untuk menerima pelaporan BUMN dan Perusahaan Portofolio Kepemilikan Negara Minoritas (PPKNM) sejak tahun 2009. Berdasarkan evaluasi selama 5 tahun, diketahui bahwa kepatuhan BUMN dalam penyampaian laporan berkala BUMN melalui portal masih rendah yang disebabkan belum adanya kebijakan hukum yang mendasarinya.

Oleh karena itu disusunlah kebijakan penyampaian data, laporan dan dokumen BUMN secara elektronik yang tertuang dalam Peraturan Menteri Nomor PER- 18/MBU/10/2014 tanggal 16 Oktober 2016 tentang Penyampaian Data, Laporan, dan Dokumen Badan Usaha Milik Negara

Secara Elektronik dan Surat Edaran Menteri BUMN No SE- 03/MBU/6/2015 tanggal 12 Juni 2015 tentang Penghentian Penyampaian Data dan Dokumen/Laporan Berkala BUMN secara tercetak (berbasis kertas).

Selain penyusunan kebijakan dilakukan pula penyederhanaan input data dengan melakukan perubahan Portal EIS (2009 - 2014) menjadi Portal FIS (2014 -Juni 2018) dan terakhir melakukan pengembangan portal sesuai perkembangan teknologi terkini dan kebutuhan data stakeholders sehingga penamaan portal berubah lagi menjadi portal Silaba (Juli 2018 - sekarang). Realisasi penyampaian laporan oleh BUMN melalui portal FIS/Silaba selama tahun 2018 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No	Periode Pelaporan	TARGET	Realisasi		Presentase	
			Pelaporan Lengkap	Data Valid	Kepatuhan	Validasi
A	E	C	D	E	F	G
1	RKAP Final 2019	96	90	89	93,8%	92,7%
2	Tahunan Unaudit 2018	96	103	101	107,3%	105,2%
3	Tahunan Audit 2018	69	69	69	100,0%	100,0%
4	Tahunan Audit Final 2018	112	100	99	89,3%	88,4%
5	Triwulan I 2018	112	111	111	99,1%	99,1%
6	Semester I 2018	112	111	111	99,1%	99,1%
7	Triwulan III 2018	112	107	107	95,5%	95,5%
8	Prognosa 2019	96	82	81	85,4%	84,4%
9	RKAP 2020	96	80	79	83,3%	82,3%
Total		832	784	778	94,2%	93,5%

Catatan: Target periode tahunan unaudited 2018, RKAP Final 2019, Prognosa 2019, dan RKAP Usulan 2020 hanya dikhususkan bagi BUMN Non Tbk.

Realisasi penyampaian data oleh BUMN melalui portal FIS/Silaba selama tahun 2019 sebanyak 784 pelaporan atau 94,2% dari target 832 pelaporan, sementara yang valid hanya berjumlah 778 pelaporan atau 93,5% dari realisasi pelaporan. Sementara itu bila diperbandingkan dengan target tahun 2019 yang mencapai 90%, maka realisasi ketersediaan data valid melalui portal tahun 2019 sudah mencapai target.

Adapun kendala-kendala yang dihadapi antara lain:

1. Tingkat kepatuhan pelaporan BUMN khususnya periode RKAP Final 2019 masih rendah, mengingat ada kelemahan pada belum adanya dasar hukum penyampaian RKAP setelah ditetapkan oleh RUPS; dan

2. Partisipasi BUMN untuk melakukan perbaikan data atas data yang belum valid (invalid)

masih kurang memadai, mengingat dokumen bukti penyelesaian kewajiban pelaporan yang

dihasilkan oleh admin Silaba belum dijadikan satu-satunya indikator pengukuran kepatuhan pelaporan.

Dalam rangka meningkatkan ketersediaan data valid melalui portal, perlu mendorong baik Unit Teknis maupun BUMN untuk menjadikan dokumen bukti penyelesaian kewajiban pelaporan yang dihasilkan oleh sistem Silaba sebagai satu-satunya indikator pengukuran kepatuhan pelaporan BUMN.

B. PERSENTASE PENCAPAIAN SERVICE LEVEL AGREEMENT INDEX (SLAI) SISTEM INFORMASI

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Layanan SLA yang terselesaikan	> 90%	98,79%	107,4%

Bidang Teknologi Informasi menggunakan Modul TPM di aplikasi SiManis untuk mengukur pelaksanaan SLA. Aplikasi tersebut digunakan untuk mencatat permasalahan yang muncul dari user dan menghasilkan nomor tiket untuk setiap permasalahan. Sebagai jaminan atas keberlangsungan pelayanan, maka telah ditetapkan Standar Pelayanan Sistem Informasi di Lingkungan Kementerian BUMN sesuai dengan Nomor: PERJ-01/S.MBU/2012 dan PERJ-01/DS.MBU.4/2012 pada tanggal 17 Desember 2012 yang kemudian telah diterbitkan juga Katalog Layanan Teknologi Informasi Komunikasi untuk melengkapi standar pelayanan sistem informasi sebagai dokumen terstruktur yang berisi informasi mengenai semua layanan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) yang tersedia di Kementerian BUMN.

Modul TPM ini merupakan aplikasi siap pakai yang dikembangkan oleh Bidang Teknologi Informasi. Dalam implementasinya pada tahun 2019, pengguna di Bidang Teknologi Informasi sebanyak 22 pengguna, yang terdiri dari Kabid Teknologi Informasi, Kasubbid Infrastruktur dan Pemeliharaan TI, Kasubbid Perencanaan dan Kebijakan TI, Kasubbid Pengembangan TI, Analis Informatika, Analis Sistem Informasi dan Jaringan, Analis Sistem Informasi, technical support, application support, programmer, network administrator dan system administrator. Implementasi SLA pada tahun 2019 dimaksud kemudian diinputkan ke dalam Modul TPM yang menampilkan hasil analisis sebagai berikut:

Dari hasil pengukuran yang tercatat dalam Modul TPM sampai dengan 31 Desember 2019, atas layanan SLA yang terselesaikan mencapai 98,79%, lebih besar dibandingkan target tahun 2019 yang sebesar 92%. Target layanan SLA yang terselesaikan pada tahun 2019 lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 90%. Jumlah permasalahan/permintaan Layanan Sistem Informasi sampai dengan 31 Desember 2019 adalah sebanyak 2403 tiket, dengan permasalahan terbesar terdapat pada Layanan Infrastruktur dengan jumlah tiket sebanyak 1407 tiket.

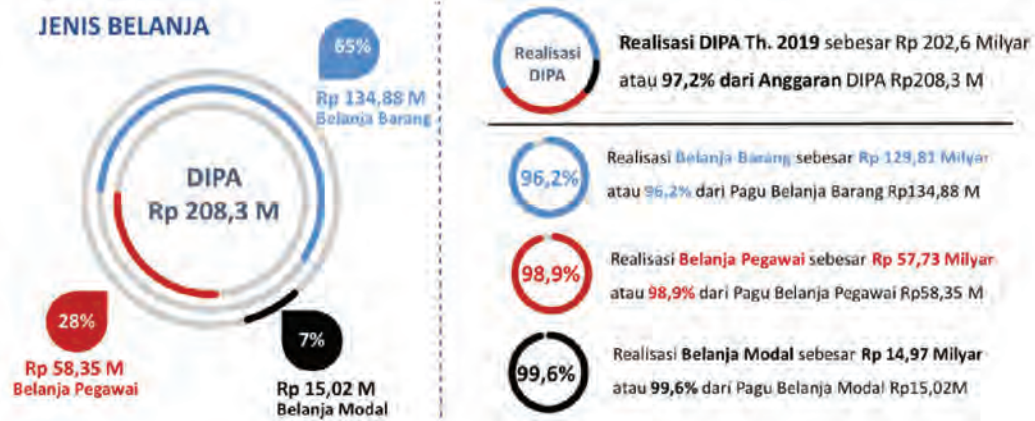
Kategori Layanan	Jumlah Tiket	Tiket melebihi SLA	Tiket sesuai SLA	Capaian SLA (%)
Aplikasi	964	23	941	97,61
Infrastruktur dan Jaringan	1.407	8	1.401	99,57
Tata Kelola TI	0	0	0	100
Project/Konsultasi TI	0	0	0	100
Lain-lain	32	0	32	100
Total	2.403	23	2374	98,79

11. SASARAN STRATEGIS : PELAKSANAAN ANGGARAN YANG OPTIMAL DAN AKUNTABEL

A. PERSENTASE PEMANFAATAN ANGGARAN

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Layanan SLA yang terselesaikan	> 90%	97%	107,8%

Sebagaimana DIPA Induk Kementerian BUMN tahun 2019 Nomor SP DIPA-041.01-0/2019 tanggal 5 Desember 2018 dan DIPA Petikan Kementerian BUMN tahun 2018 Nomor SP DIPA-041.01.1.606538/2019 tanggal 5 Desember 2018, pagu anggaran Kementerian BUMN tahun 2018 telah ditetapkan sebesar Rp 208.269.902,-. Adapun komposisi anggaran tersebut didetailkan pada gambar di bawah :



B. OPINI BPK ATAS LAPORAN KEUANGAN KEMENTERIAN BUMN

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
LHP BPK RI	WTP	WTP	100%

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) melaksanakan pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga termasuk Kementerian BUMN sebagaimana tercantum dalam Undang – Undang No. 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Pemeriksaan tersebut ditujukan untuk memberikan Opini BPK atas Laporan Keuangan dengan target opini terbaik adalah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Indikator dengan hasil opini WTP terdiri dari tiga kriteria yaitu : Tidak adanya salah saji dalam pos – pos Laporan Keuangan, Sistem pengendalian internal yang memadai dan Ketepatan Pencatatan dalam Laporan Keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP).

Laporan Keuangan Kementerian BUMN Tahun Anggaran 2019 telah diproyeksikan mendapat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) oleh BPK-RI. Saat ini Audit BPK-RI pada Kementerian BUMN dilakukan setidaknya 45 hari kerja dimulai dari entry meeting terhadap laporan keuangan unaudited sampai selesai proses pemeriksaan dan diresmikan laporan keuangan audited sesuai tahun anggaran. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu 2014 s.d. 2018, Kementerian BUMN juga mendapat predikat WTP untuk setiap laporan keuangan yang diperiksa oleh BPK-RI. Sebagai tambahan informasi, dalam 12 tahun berturut-turut dari tahun 2007 s.d. 2018, Kementerian BUMN mendapat predikat WTP atas laporan keuangannya.





PENINGKATAN AKUNTABILITAS KINERJA KEMETERIAN BUMN

PENINGKATAN AKUNTABILITAS KINERJA KEMENTERIAN BUMN

Selama kurun waktu 2012-2019, kami berhasil meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja dari CC menjadi BB. Pada tahun 2012, Kementerian BUMN mendapatkan nilai hasil evaluasi sebesar 55,97 sehingga tingkat akuntabilitas kinerjanya dikategorikan menjadi CC. Nilai ini terus meningkat sehingga pada tahun 2013 kami memperoleh skor 59,30.

Mulai tahun 2014 hingga 2016, kami berupaya mempertahankan tingkat akuntabilitas kinerja menjadi B. Pada tahun 2017, kami memperoleh skor 70,14 atau memperoleh nilai BB dan tahun 2019 naik menjadi 73,72. Hal ini tidak lepas dari seluruh perbaikan dan pengembangan yang kami lakukan atas rekomendasi yang diberikan oleh Kementerian PAN & RB.

KOMPONEN	Bobot	2015	2016	2017	2018	2019
Perencanaan Kinerja	30	20,11	20,67	22,01	22,07	22,62
Pengukuran Kinerja	25	12,91	15,47	16,30	17,36	17,58
Pelaporan Kinerja	15	10,81	10,77	11,25	11,36	11,61
Evaluasi Internal	10	6,18	6,31	6,89	6,29	6,74
Capaian Kinerja	20	14,04	12,97	13,54	14,16	15,17
Nilai Hasil Evaluasi	100	64,05	66,19	70,14	71,24	73,72
TINGKAT AKUNTABILITAS KINERJA		B	B	BB	B B	BB

Nilai 73,72 pada assesment SAKIP tahun 2019 menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi kami dibandingkan dengan capaian kinerja, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi

dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil sudah menunjukkan hasil yang baik, namun masih memerlukan beberapa perbaikan.

TINDAK LANJUT ATAS EVALUASI AKIP TAHUN 2019

Tindak Lanjut atas Evaluasi AKIP Tahun 2018 Adapun uraian singkat atas hasil evaluasi yang dilakukan oleh stakeholder kami adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai pelaksanaan dari manajemen kinerja sektor publik di lingkungan Kementerian BUMN telah dilakukan dengan baik. Secara formal, penerapan tersebut telah dilakukan hingga ke unit kerja dengan menyusun dokumen perencanaan kinerja, merumuskan indikator kinerja, menyusun Laporan Kinerja serta telah berupaya melakukan evaluasi kinerja internal;
2. Evaluasi yang kami lakukan terhadap kualitas penerapan SAKIP di tingkat kementerian sudah menunjukkan kondisi yang membaik

sedangkan untuk unit kerja eselon I menunjukkan bahwa masih perlu dilakukan penguatan dalam meningkatkan kualitas penerapan SAKIP. Walaupun telah menggunakan format SAKIP dengan baik, namun substansi yang dimuat belum mampu menggambarkan perwujudan tatakelola pemerintahan yang baik.

3. Beberapa catatan yang dapat kami sampaikan terkait kualitas penerapan SAKIP di lingkungan Kementerian BUMN antara lain adalah:

- a. Penjabaran kinerja (performance cascade) dari tingkat kementerian ke eselon I dan eselon II belum menggambarkan mekanisme kerja dengan baik. Indikator kinerja pada tingkat kementerian ini lebih banyak menggambarkan

kumpulan outcome yang akan dicapai oleh para eselon I dan eselon II teknis. Pada level eselon I dan eselon II, indikator yang dibangun relatif sama dengan pada level K/L dan tidak menampilkan nilai tambah antar tingkatan manajerial;

b. Ketidakberhasilan mendefinisikan kinerja dengan baik tersebut juga mengakibatkan proses bisnis yang ada belum menggambarkan strategi yang dibangun dalam mencapai suatu kinerja tertentu ataupun menyelesaikan suatu permasalahan korporasi yang dihadapi;

c. Reviu kinerja berjenjang belum berjalan optimal. Mekanisme reviu berjenjang mulai dari pelaksana, supervisor, eselon II hingga eselon I untuk lebih memastikan kinerja pengelolaan BUMN belum sepenuhnya berjalan baik;

d. Pengembangan aplikasi pemantauan kinerja untuk memantau perkembangan capaian kinerja dan anggaran belum dimanfaatkan secara optimal dalam pengelolaan kinerja unit kerja;

e. Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan oleh Inspektorat belum sepenuhnya mampu memicu perbaikan penerapan manajemen kinerja di masing-masing unit kerja.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, Kementerian PAN dan RB merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT KEMENTERIAN BUMN
1	Dalam Renstra 2020 — 2024, selain memperhatikan muatan pembangunan yang terkandung dalam RPJMN, juga agar memperhatikan definisi kinerja terutama definisi kinerja yang menggambarkan kualitas pembangunan BUMN sesuai dengan mandat dalam peraturan perundang-undangan.	1. Dalam menyusun Renstra 2020 — 2024, kami berinteraksi aktif dengan Bappenas sebagai penyusun RPJMN 2020-2024 untuk mengetahui dan memperhatikan muatan pembangunan yang terkandung dalam RPJMN. 2. Kami memperhatikan definisi kinerja dengan berkonsultasi dengan beberapa konsultan manajemen dan para stakeholder terkait untuk mengetahui customer dan Key Performance Indicator yang tepat untuk menggambarkan kualitas pembangunan BUMN sesuai dengan mandat dalam peraturan perundang-undangan.
2	Menyempurnakan proses bisnis untuk memastikan kinerja yang telah didefinisikan tersebut dapat tercapai dan selaras dengan penyusunan kelembagaan.	1. Kami melakukan evaluasi proses bisnis dan menyempurnakan struktur organisasi serta sumber dan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai proses bisnis tersebut. 2. Kami menyesuaikan informasi jabatan dan standard operating procedure sebagai panduan pegawai dalam menjalankan perjanjian kinerja yang telah ditetapkan di awal tahun. 3. Menyesuaikan perjanjian kinerja individu yang selaras dengan proses bisnis dan perjanjian kinerja organisasi untuk memastikan bahwa kinerja yang telah didefinisikan tersebut dapat tercapai dan selaras dengan penyusunan kelembagaan.
3	Menjadikan peta proses bisnis tersebut sebagai acuan dalam menjabarkan kinerja (performance cascade) ke unit kerja bawahan serta sebagai referensi penetapan program dan kegiatan.	1. Mengidentifikasi dan menyusun rencana aksi dan indikator kinerja output atas rencana aksi yang disusun. 2. Re-mapping indikator kinerja program, indikator kinerja kegiatan dan indikator kinerja output yang selaras dengan indikator kinerja sasaran strategis untuk setiap layer organisasi. 3. Menyardingkan antara indikator kinerja bulanan individu dengan anggaran yang dibutuhkan dan melakukan evaluasi capaian kinerja bersamaan dengan realisasi anggaran setiap bulan.

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT KEMENTERIAN BUMN
4	Memperbaiki pengendalian kinerja dari unit kerja eselon I kepada unit bawahannya.	11. Menyusun dashboard kinerja organisasi yang dapat diakses setiap individu sesuai dengan layer jabatan masing-masing, terutama para pimpinan unit organisasi. 2. Memberikan apresiasi atas capaian kinerja secara bulanan, untuk unit kerja yang mencapai capaian tertentu. 3. Capaian kinerja organisasi dijadikan sebagai salah satu indikator kinerja individu, sehingga setiap individu selalu memperhatikan capaian kinerja organisasi. 4. Mengevaluasi ukuran kinerja individu dan organisasi setiap triwulan sekali dan memberikan kesempatan kepada organisasi dan individu untuk melakukan evaluasi secara berkala dan berkesinambungan.
5	Mendorong pelaksanaan reviu kinerja secara berjenjang baik pada tingkatan organisasi maupun individu.	1. Melakukan re-mapping dan mempertajam indikator kinerja individu sesuai dengan nama jabatan. 2. Melakukan penilaian 360 derajat. 3. Menjalankan program dialogue kinerja antara atasan dan bawahan secara berkala. 4. Memberikan reward kepada 20 persen pegawai di unit eselon I yang memiliki kinerja terbaik. 5. Memberikan kesempatan kepada pegawai dan atasannya untuk melakukan evaluasi target kinerja bulanan setiap triwulanan. 6. Menyelenggarakan performance review dan review meeting setiap triwulanan. 7. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja organisasi secara bulanan.
6	Meningkatkan pemanfaatan aplikasi pemantauan kinerja mulai dari penetapan target kinerja, pemantauan dan evaluasi kinerja. Aplikasi ini sebaiknya juga dimanfaatkan oleh setiap pimpinan pada berbagai tingkatan dalam pelaksanaan supervisi, coaching, dan mentoring kepada setiap bawahan.	1. Melakukan migrasi aplikasi pemantauan kinerja dari semula di portal OA ke portal Simanis. 2. Mendistribusikan target kinerja organisasi per bulan dan memantau capaian kinerja organisasi secara bulanan. 3. Menyelenggarakan rapat tim Pengelola Kinerja Pegawai (PKP) setiap awal bulan untuk menilai capaian kinerja yang dipantau melalui aplikasi. 4. Memanggil, meminta penjelasan dan memberikan bimbingan konseling kepada pegawai serta atasannya yang di aplikasi pemantauan kinerjanya tidak mencapai target kinerja pada bulan tertentu. 5. Menyelenggarakan program coaching kepada para pegawai, dengan mengundang coach profesional dan atasannya. 6. Memberikan kepada setiap pimpinan pada berbagai tingkatan berupa pelatihan penggunaan aplikasi dan pelaksanaan supervisi, coaching, dan mentoring kepada setiap bawahan.
7	Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk mempercepat pelaksanaan manajemen kinerja serta mendorong tumbuhnya budaya kinerja di lingkungan Kementerian BUMN melalui pemanfaatan berbagai dokumen yang sudah disusun, seperti penilaian kinerja secara periodik, mekanisme reward and punishment kinerja, dan sebagainya.	1. Melakukan penilaian dan memberikan rekomendasi atas dokumen perencanaan kinerja (renstra, perjanjian kinerja, rencana kinerja tahunan) yang disampaikan oleh unit kerja. 2. Melakukan penilaian dan memberikan rekomendasi atas penggunaan Indikator Kinerja Utama organisasi secara triwulanan. 3. Memberikan reward kepada unit kerja yang memperoleh penilaian kualitas dokumen akuntabilitas terbaik dan tepat waktu.

4. Menggunakan dokumen rencana kinerja tahunan untuk menyusun rencana kerja dan anggaran.
5. Mengirimkan quote dan semangat berkinerja setiap bulan.
6. Membuat majalah yang mencantumkan capaian kinerja unit organisasi dan employee of the month.

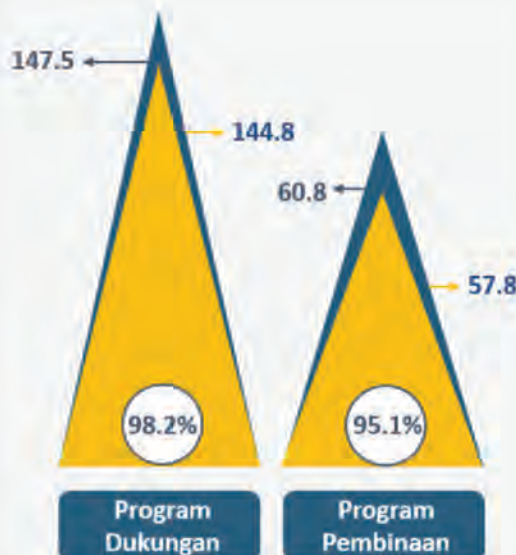
OPTIMALISASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA

Optimalisasi kinerja kami tak lepas dari dukungan anggaran pemerintah untuk menjalankan seluruh fungsi organisasi. Anggaran dan sumber daya yang terbatas merupakan tantangan tersendiri yang menuntut kami untuk lebih berpikir keras agar seluruh fungsi dapat berjalan optimal. Pada tahun 2019, anggaran yang diterima kami sebagai Kementerian sebesar Rp208 miliar.

Hal ini tentu sangat kecil dibandingkan aset BUMN yang harus kami kelola mencapai Rp8.692 triliun. Sebagai gambaran, bahwa nilai anggaran tersebut terus naik sejak 2015 sampai dengan 2019 walaupun nilainya tidak terlalu signifikan. Secara lengkap, gambaran nilai anggaran dan realisasinya selama 10 tahun adalah sebagai berikut:



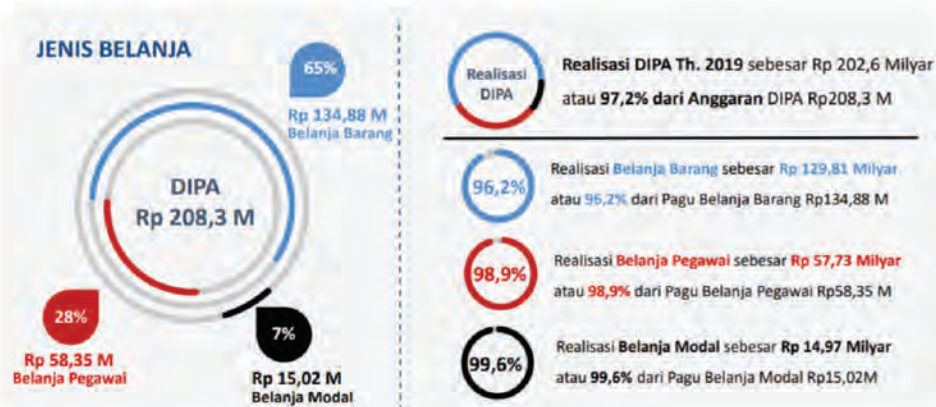
Rincian realisasi anggaran tahun 2019 per program:



Rincian realisasi anggaran per sasaran strategis:

SASARAN STRATEGIS	PAGU (RP.JUTA)	REALISASI (RP.JUTA)	%
Terwujudnya BUMN sebagai Agent of Development yang besar, kuat dan lincah	20.472	19.328	94,4%
Kepuasan pengguna layanan yang tinggi atas pelayanan Kementerian BUMN	523	434	83,0%
Kepatuhan BUMN yang tinggi terhadap kebijakan Kementerian BUMN	2.066	1.989	96,3%
Perencanaan dan rumusan kebijakan yang berkualitas dan Implementatif	2.424	2.149	88,6%
Pembinaan BUMN yang optimal	10.712	10.007	93,4%
Terselenggaranya pengendalian dan pengawasan secara efektif	2.438	2.375	97,4%
Terwujudnya SDM yang kompeten dan profesional	72.326	71.556	98,9%
Terwujudnya Organisasi Pengelola Korporasi yang Modern	61.740	60.116	97,4%
Terwujudnya tata kelola organisasi yang baik dan bersih	8.186	8.105	99,0%
Tersedianya Informasi yang valid, handal dan mudah diakses	24.603	23.913	97,2%
Pelaksanaan anggaran yang optimal dan akuntabel	2.779	2.676	96,3%

Realisasi anggaran tahun 2019 per jenis belanja adalah sebagai berikut:



EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA ORGANISASI

Kami terus bergerak menuju berbagai perubahan. Berbagai hasil telah ditorehkan untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam pengelolaan BUMN dan kontribusi kepada Negara, baik secara langsung maupun melalui berbagai manfaat ekonomi dari hasil aktivitas BUMN yang kami bina.

Untuk mewujudkan hal tersebut, kami telah bekerja keras dan berupaya agar seluruh sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien. Hal-hal yang telah kami lakukan antara lain melalui pengembangan berbagai aplikasi yang memudahkan organisasi dan

karyawan untuk mempercepat proses pekerja sebagai contoh aplikasi pengelolaan persuratan, aplikasi pengelolaan SDM, aplikasi pengelolaan anggaran, aplikasi pengelolaan kinerja, aplikasi pengelolaan data BUMN dan berbagai aplikasi lainnya yang sangat memudahkan pegawai dalam mendukung operasional organisasi.

Dari sisi anggaran, kami merupakan salah satu dari Kementerian/ Lembaga di Indonesia yang memiliki anggaran terkecil. Pada tahun 2019, anggaran yang ditetapkan untuk kami sebesar Rp208 miliar. Dengan berbagai keterbatasan tersebut, kami tetap berupaya keras untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi dan bangsa antara lain melalui

berbagai efisiensi penggunaan anggaran yang tidak relevan dan tidak berdampak langsung terhadap kinerja organisasi.

Di sisi lain, dengan keterbatasan jumlah SDM yang saat ini berjumlah 411 orang, kami tetap berupaya maksimal untuk menjalankan seluruh fungsi-fungsi organisasi, terutama untuk pembinaan BUMN. Hal yang dilakukan dalam upaya tersebut berupa peningkatan kompetensi dan skill pegawai agar produktivitas dan kinerja terus meningkat. Tak lupa, kami juga terus memotivasi pegawai dengan cara memberikan apresiasi yang layak dan memberikan punishment bagi pegawai dengan catatan kinerja yang tidak sejalan dengan target organisasi.

PENGUATAN PROGRAM REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2019

1. REFORMASI BIROKRASI Mendukung Sustainability Development Goals

Perubahan iklim adalah masalah global yang paling mendesak dan kritis di zaman kita. Kita harus bertindak sekarang, bersama-sama, untuk mempertahankan planet kita untuk generasi mendatang.

Bumi kita saat ini terdorong ke titik kritis. Tahun lalu, Panel Antarpemerintah tentang Perubahan Iklim memperingatkan bahwa kita hanya memiliki 10 tahun untuk membalikkan emisi karbon dan gas rumah kaca global atau menghadapi konsekuensi bencana lebih cepat daripada yang kita pikirkan. Perubahan iklim sudah membawa badai dan cuaca ekstrem. Konsekuensinya termasuk kebakaran hutan, banjir, dan kerusakan tanaman. Bahkan, kepunahan dan mata pencaharian pun sudah terpengaruh.

Pemerintah, bisnis, masyarakat sipil, dan individu harus bekerja bersama untuk membalikkan kerusakan pada planet kita, dan pada akhirnya berdampak kepada manusia, kehidupan, dan mata pencaharian kita.

Opsi mitigasi yang digunakan di setiap sektor dikaitkan dengan efek positif potensial (sinergi) atau efek negatif (way-out) SDGs. Sejauh mana potensi ini direalisasikan akan tergantung pada portofolio pilihan mitigasi yang dipilih, desain kebijakan mitigasi, dan keadaan dan konteks nasional. Khususnya di sektor permintaan energi, potensi sinerginya tentunya lebih besar daripada sektor yang lainnya.

Sejak 2015, kebijakan kami merupakan elaborasi dalam mencapai indikator SDGs. Bersama-sama sekarang, kita dapat mencapai dunia ekonomi aktif dan produktif, masyarakat yang sejahtera dan inklusif, dan Bumi yang bersih dan sejuk. Kami senantiasa waspada terhadap masalah perubahan iklim, dan mengatasinya dalam penelitian, pengembangan portofolio, berbagai perspektif dengan perusahaan dan pemangku kepentingan portofolio kami.

2. REFORMASI BIROKRASI SEBAGAI SOLUSI KATALIS

Melalui reformasi birokrasi, kami merubah mindset dan berupaya membina perusahaan dan gagasan yang memberikan kehidupan yang lebih baik bagi lebih banyak orang. Kami menjadi katalis dalam memberikan solusi untuk mengatasi tantangan pariwisata, infrastruktur, sumber daya manusia, energi, limbah, dan air yang menjadi bidang fokus utama kami. Kami bekerja dengan Instansi Pemerintah terkait dalam membangun Indonesia yang lebih baik.

Di tahun 2019, lebih dari 3.000 pemimpin bisnis global, pembuat kebijakan, ilmuwan, dan inovator berpartisipasi, dan berfokus pada tindakan untuk mencapai masa depan yang rendah karbon dan hemat sumber daya. BUMN menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) sebagai upaya untuk mencapai indikator SDGs dan mengoptimalkan keahlian sumber daya dan berbagai isu keberlanjutan yang luas, untuk membantu mempertajam pendekatan kelembagaan kami menuju keberlanjutan.

PROGRAM PENINGKATAN INTEGRITAS

Kami bertindak dengan integritas dan berkomitmen untuk mengejar keunggulan.

Reputasi dan karakter kami dibentuk oleh nilai-nilai dan perilaku kita saat kita berusaha untuk melakukan yang benar, sebagai individu dan sebagai tim. Integritas dan Rasa Hormat kepada orang lain membentuk fondasi karakter kita.

Meritokrasi dan Keunggulan adalah tiang penunjang kami untuk mengeluarkan yang terbaik pada orang kita. Kerja Tim dan Kepercayaan memungkinkan kita untuk memberikan disiplin dan kelincuhan. Nilai-nilai MERITT ini membentuk sikap kami yang berwawasan ke depan. Kami mewujudkan zona integritas terbaik, sebagai predikat yang diberikan kepada instansi pemerintahan yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Menerapkan Zona Integritas merupakan kebutuhan mendasar kami sehingga terwujud penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sesuai dengan amanah oleh Undang-Undang (Nomor 28 Tahun 1999) dan turunannya (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 jo Nomor 10 Tahun 2019). Berdasarkan hasil penilaian atas penerapan zona integritas, selama kurun waktu 2015-2019, skor kami adalah sebesar 80,8 atau menunjukkan nilai Sangat Baik.

Di Kementerian BUMN, kami memberikan bantuan kapan saja kami bisa, melalui upaya komunitas kami, didukung oleh staf kami dan zona integritas yang tinggi.

MEMBANGUN DUNIA YANG LEBIH BAIK, LEBIH CERDAS, LEBIH BERKELANJUTAN

Sebagai wakil pemegang saham, kami berkomitmen untuk memberikan nilai berkelanjutan dalam jangka panjang. Keberlanjutan adalah inti dari semua yang kami lakukan. Sebagai pembina BUMN yang bertanggung jawab, kami mencari peluang untuk meningkatkan nilai dan peran perusahaan dalam mengatasi tantangan keberlanjutan global. Kami menggabungkan pertimbangan lingkungan, sosial dan tata kelola dalam tindakan kami, pengambilan keputusan dan manajemen.

Sebagai pengelola portofolio, kami mendorong perusahaan portofolio kami untuk mengadopsi kebijakan dan praktik yang melindungi dan meningkatkan keberlanjutan jangka panjang bisnis mereka dan komunitas yang lebih luas.

Sebagai sebuah institusi, kami berupaya membangun organisasi yang berkelanjutan oleh mengembangkan orang, kemampuan, dan proses seputar keberlanjutan dan tata pemerintahan yang baik.

Sebagai pelayan, kami membangun kemitraan dan multiple effect untuk dibangun ketahanan dalam komunitas kami, dan mendukung berbagi praktik terbaik dan tren seputar keberlanjutan dan tata kelola melalui platform seperti Good Corporate Governance (GCG), dan forum peningkatan kepedulian dan kerja sama.

MANAJEMEN KINERJA BERBASIS ELEKTRONIK

Para pemangku kepentingan menjadi semangat kami dalam mempertanggungjawabkan seluruh keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mencapai misi kami secara terukur secara periodik, baik dalam triwulan maupun tahunan. Capaian atas target kinerja kami selalu termonitor dalam dashboard office automation portal Manajemen Kinerja ber-

basis Elektronik (Makin Baik), yang memfasilitasi seluruh tahapan akuntabilitas kinerja pada level pegawai dan organisasi, dari tahap perencanaan sampai dengan tahap pelaporan.

The screenshot displays the Office Automation Portal (simanis.bumn.go.id) interface. The top navigation bar includes links for Home Page, Absensi, Izin, Cuti, Main Menu, and various reports (SKP Tahunan, SKP Bulanan, Surat Tugas, Organisasi, Data Pegawai, Dossier, CV, Keuangan). The main content area is divided into several sections:

- PENGJUAN FORM:** Includes buttons for Izin, Cuti, and Laporan Absen.
- Persetujuan:** A section for approval, with buttons for Izin and Cuti.
- Absensi Hari Ini:** Shows the current date (February 19, 2019) and time (08:15).
- CARI PEGAWAI:** A search function for employees.
- Isi Realisasi:** A table showing the realization of performance indicators (KPIs) for various organizations (Renstra and Organisasi).

The bottom section, **Isi Realisasi**, contains a table with columns for years (2016, 2017, 2018, 2019, 2020) and rows for different organizations. The table shows the realization status (Realisasi) for each organization across the years.

INOVASI PENGELOLAAN AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam rentang waktu 2015-2019, kami tidak pernah berhenti berinovasi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja, mulai dari tingkat Kementerian hingga pada unit tingkat terkecil kami. Dari level organisasi, inovasi dalam akuntabilitas kinerja diawali dengan diterbitkannya Keputusan Menteri BUMN Nomor: SK-217/MBU/10/2017 tentang Manajemen Kinerja Organisasi yang mengatur lebih merinci mulai dari proses perencanaan kinerja, pengukuran, monitoring dan evaluasi kinerja, sampai dengan pelaporan kinerja. Surat Keputusan tersebut menjelaskan dengan rinci mengenai pedoman mulai dari perencanaan seperti Pemetaan Strategis, pemilahan Sasaran Strategis, hingga penyusunan

target dari Indikator kinerja. Pada proses pelaporan, Surat Keputusan tersebut juga mengatur adanya lembar penilaian/ evaluasi dari pimpinan hingga pada nilai kinerja organisasi yang diperoleh.

Inovasi pengelolaan akuntabilitas kinerja untuk level organisasi, kami lanjutkan dengan menciptakan automasi atas proses bisnis dan akuntabilitas kinerja melalui aplikasi Office Automation (OA), yaitu pada menu Manajemen Kinerja.

Target kinerja organisasi termonitor di dalam menu OA kami:

Unit Organisasi

Sekretariat Kementerian BUMN

Tahun

2019

Versi PK

1

Status

Disetujui

Dokumen terkait Renstra

Dokumen Konsep PK

Dokumen Pengantar PK

Dokumen PK

Tanggal Batas Pengumpulan PK

31 Desember 2019

Cari:

Perspektif	Sasaran Strategis	Indikator	Target Triwulan I	Target Triwulan II	Target Triwulan III	Target Tahunan
Perspektif Customer	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi atas pelayanan Kementerian BUMN	Persentase kepuasan Pegawai terhadap pelayanan Umum	n.a Skala Likert 1-5	n.a Skala Likert 1-5	n.a Skala Likert 1-5	3,5 Skala Likert 1-5
		Persentase kepuasan BUMN atas pelayanan Kementerian BUMN	n.a Skala Likert 1-5	n.a Skala Likert 1-5	n.a Skala Likert 1-5	3,5 Skala Likert 1-5
		Persentase kepuasan instansi pemerintah terkait/ stakeholders atas pelayanan Kementerian BUMN	n.a Skala Likert 1-5	n.a Skala Likert 1-5	n.a Skala Likert 1-5	3,5 Skala Likert 1-5
Perspektif Internal Process	Terselenggaranya pengendalian, pengawasan dan penegakan hukum secara efektif	Persentase tindak lanjut atas temuan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI	25 %	50 %	75 %	100 %
		Persentase unit kerja yang menyampaikan RAB dan KAK sesuai ketentuan	n.a %	100 %	100 %	100 %
	Perencanaan dan rumusan kebijakan yang berkualitas dan implementatif	Persentase unit kerja yang menyampaikan PK dan RKT sesuai ketentuan	85 %	90 %	95 %	100 %
		Persentase penyelenggaraan kegiatan PPID sesuai mekanisme	100 %	100 %	100 %	100 %
	Terwujudnya Layanan Organisasi yang Andal	Nilai Zona Integritas	n.a Poin	n.a Poin	n.a Poin	80 Poin
		Persentase pengadaan barang/jasa yang diselesaikan	25 %	50 %	75 %	100 %
	Terselenggaranya pengendalian, pengawasan dan penegakan hukum secara efektif	Persentase penyelesaian perkara yang melibatkan Kementerian BUMN yang diadvokasi	100 %	100 %	100 %	100 %
		Persentase Pelaksanaan Program Kerja Pengawasan Tahunan	25 %	50 %	75 %	100 %
	Pelaksanaan anggaran yang optimal dan akuntabel	Persentase pemanfaatan anggaran	24,83 %	50,10 %	75,72 %	95 %

Seluruh proses bisnis, bahkan sampai dengan pengisian realisasi capaian kinerja kami dapat diakses melalui OA:

Form Pemantauan Kinerja

Detail LKIP

Unit Organisasi Deputi Bidang Usaha Industri Agro dan Farmasi

Tahun 2019

Periode Triwulan I

Versi LKIP 1

Dokumen Renstra   

Dokumen PR & RH 

Dokumen Kertas Kerja 

Upload PR & RH Upload Kertas Kerja

No file selected... No file selected...

Peta Strategi	Indikator	Trajectory		Realisasi		Realisasi terhadap target		Konversi IKU	ISS	RP	Bobot (%)	Nilai Akhir	
		Triwulan I	Tahunan	Triwulan I	Progres tahun berjalan	Triwulan I berlangsung	Tahunan						
Peta Strategi Stakeholder	Ternujudnya BUMN sebagai Agent of Development yang besar, kuat dan lincah	Jumlah Aset BUMN (Rp T)	200,97 Rp T	208,66 Rp T	361,42 Rp T	361,42 Rp T	179,84 %	173,21 %	120	67,89	67,89	30 %	20,37
	Jumlah Laba BUMN (Rp T)	0,43 Rp T	4,36 Rp T	0,95 Rp T	0,95 Rp T	226,93 %	21,79 %	21,79					
	Jumlah Ekuitas BUMN (Rp T)	80,62 Rp T	91,55 Rp T	153,3 Rp T	153,3 Rp T	190,15 %	167,15 %	120					
	Capex BUMN (Rp T)	2,06 Rp T	16,09 Rp T	6,37 Rp T	6,37 Rp T	309,22 %	39,59 %	39,59					
	Kontribusi BUMN terhadap Penerimaan Negara (Rp T)	0,37 Rp T	4,02 Rp T	1,53 Rp T	1,53 Rp T	413,51 %	38,06 %	38,06					
Peta Strategi Customer	Kepatuhan BUMN yang tinggi atas kebijakan Kementerian BUMN	Nilai rata-rata GCG BUMN	n.a	83 satuan	n.a	n.a	0 %	0 %	0	103,33	103,33	30 %	31
	Persentase												

Automasi akuntabilitas kinerja tersebut, mampu meningkatkan ketepatan waktu manajemen dalam menyampaikan laporan periodik atas capaian kinerjanya dengan baik. Pimpinan dapat melihat tingkat kepatuhan manajemen dan capaian kinerja setiap saat dibutuhkan.

No	Tahun	Unit Organisasi	PK	LKIP Periode		
				Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III
1	2019 v.3	Menteri BUMN	✓	✓	✓	✓
2	2019 v.3	Sekretariat Kementerian BUMN	✓	✓	✓	✓
3	2019 v.3	Deputi Bidang Usaha Industri Agro dan Farmasi	✓	✓	✓	✓
4	2019 v.3	Deputi Bidang Usaha Energi, Logistik, Kawasan dan Pariwisata	✓	✓	✓	✓
5	2019 v.3	Deputi Bidang Usaha Pertambangan, Industri Strategis dan Media	✓	✓	✓	✓
6	2019 v.3	Deputi Bidang Usaha Konstruksi dan Sarana dan Prasarana Perhubungan	✓	✓	✓	✓
7	2019 v.3	Deputi Bidang Usaha Jasa Keuangan, Jasa Survei dan Konsultan	✓	✓	✓	✓
8	2019 v.3	Deputi Bidang Restrukturisasi dan Pengembangan Usaha	✓	✓	✓	✓
9	2019 v.3	Deputi Bidang Infrastruktur Bisnis	✓	✓	✓	✓
10	2019 v.3	Biro Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan Organisasi	✓	✓	✓	✓
11	2019 v.3	Biro Hukum	✓	✓	✓	✓
12	2019 v.3	Biro Umum dan Humas	✓	✓	✓	✓
13	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Industri Agro dan Farmasi I	✓	✓	✓	✓
14	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Industri Agro dan Farmasi II	✓	✓	✓	✓
15	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Energi, Logistik, Kawasan dan Pariwisata I	✓	✓	✓	✓
16	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Energi, Logistik, Kawasan dan Pariwisata II	✓	✓	✓	✓
17	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Pertambangan, Industri Strategis dan Media I	✓	✓	✓	✓
18	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Pertambangan, Industri Strategis dan Media II	✓	✓	✓	✓
19	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Konstruksi dan Sarana dan Prasarana Perhubungan I	✓	✓	✓	✓
20	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Konstruksi dan Sarana dan Prasarana Perhubungan II	✓	✓	✓	✓
21	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Konstruksi dan Sarana dan Prasarana Perhubungan III	✓	✓	✓	✓
22	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Jasa Keuangan, Jasa Survei dan Konsultan I	✓	✓	✓	✓
23	2019 v.3	Asisten Deputi Usaha Jasa Keuangan, Jasa Survei dan Konsultan II	✓	✓	✓	✓
24	2019 v.3	Asisten Deputi Restrukturisasi BUMN dan Pendayagunaan Portofolio Kepemilikan Negara Minoritas	✓	✓	✓	✓
25	2019 v.3	Asisten Deputi Pengembangan Usaha dan Privatisasi BUMN	✓	✓	✓	✓
26	2019 v.3	Asisten Deputi Manajemen Sumber Daya Manusia Eksekutif BUMN	✓	✓	✓	✓

Setiap tahunnya, Tim Manajemen Kinerja yang kami bentuk selalu memperbarui fitur dari otomatisasi pengelolaan akuntabilitas kinerja. Terakhir, pada bulan Agustus 2019, proses bisnis akuntabilitas kinerja telah terintegrasi sepenuhnya ke dalam Sistem Informasi Manajemen ASN (Simanis) di portal simanis.bumn.go.id.

Terdapat inovasi penambahan fitur baru, yaitu menu monitoring real time terhadap capaian kinerja di setiap bulan sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat.



Inovasi pengelolaan akuntabilitas kinerja tidak hanya kami lakukan pada level organisasi, namun juga sampai dengan level individu. Hal ini kamiawali dengan dengan penetapan Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN Nomor: SK-11/S.MBU/06/2018 tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian BUMN, yang mengatur terkait dengan akuntabilitas kinerja individu yang dimulai dari perencanaan, penilaian, monitoring dan evaluasi, pelaporan sampai dengan apresiasi kinerja pegawai, telah kami atur dalam keputusan tersebut.

Senada dengan pengelolaan akuntabilitas kinerja organisasi, kami pun menerapkan otomatisasi pada Sistem Penilaian Kinerja Pegawai, mulai dari penyusunan target (tahunan dan bulanan), realisasi kinerja (tahunan dan bulanan), penilaian perilaku, DP3, dan Nilai Prestasi Individu. Capaian kinerja individu setiap bulannya, telah kami gunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja bulanan.



Pegawai kami merupakan aset kami yang sangat penting. Oleh karena itu, kami senantiasa memberikan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang sangat baik. Hal kami lakukan sebagai bentuk apresiasi kami atas etos kerja serta memberikan motivasi tidak hanya kepada pegawai yang bersangkutan, namun untuk pegawai lainnya untuk meningkatkan budaya berkinerja.



PENUTUP

Laporan kami susun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi kami selama tahun 2019. Laporan Kinerja ini merupakan laporan pelaksanaan tahun kelima atas Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang RPJMN 2015-2019. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penetapan indikator kinerja merupakan salah satu instrumen manajemen kami dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis menuju terwujudnya visi dan misi kami. Pencapaian kinerja merupakan wujud sinergi seluruh jajaran kami dalam menghadapi berbagai tantangan di tahun 2019. Namun demikian, upaya penyempurnaan dan perbaikan indikator kinerja harus terus dilakukan melalui penetapan indikator kinerja yang lebih terukur, berkualitas, dan memiliki target yang menantang. Selain itu, instrumen manajemen risiko juga diterapkan untuk menjaga setiap risiko yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja dan sasaran diidentifikasi dan dimitigasi sehingga berada dalam level yang dapat diterima manajemen.

Sepanjang tahun 2019, perekonomian nasional menunjukkan performa yang menantang, namun masih dapat terjaganya stabilitas ekonomi di tengah ketidakpastian situasi ekonomi dan keuangan global. Dinamika perekonomian serta sosial dan politik baik nasional maupun global yang berpotensi mempengaruhi perekonomian nasional senantiasa kami mitigasi sehingga kami dapat meyakini dan mampu menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia yang maju.

Untuk itu, sejumlah langkah perlu dilakukan dalam upaya mendorong peningkatan kinerja dan menghadapi tantangan ke depan, antara lain

1. meningkatkan penguatan belanja prioritas dan produktif yang didukung dengan efisiensi belanja terutama pada belanja yang nonprioritas untuk mengoptimalkan dukungan terhadap pembangunan infrastruktur, kesehatan, dan pendidikan;
2. mengendalikan rasio utang dalam batas aman, mendorong pemanfaatan utang untuk kegiatan produktif, mendorong efisiensi biaya utang, menjaga komposisi utang dalam batas manageable serta menjaga solvabilitas dalam pengadaan utang;
3. mengembangkan sistem aplikasi finansial performance dalam rangka meningkatkan monitoring kinerja keuangan BUMN.
4. meningkatkan kualitas data kinerja, komitmen dalam ketepatan waktu maupun validitasnya;
5. merumuskan kebijakan pengelolaan portofolio aset untuk memetakan strategi pengelolaan di masa mendatang, sehingga setiap aset memiliki solusi atas utilisasi yang harus dilakukan.
6. meningkatkan kualitas laporan keuangan dan laporan kinerja melalui pembinaan secara intensif kepada BUMN dan memonitor tindak lanjut temuan pemeriksaan;
7. menerapkan penilaian Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi secara digital dengan tujuan untuk memudahkan penilaian serta mendukung gerakan efisiensi di lingkungan Kementerian BUMN.
8. melakukan evaluasi dan penyempurnaan langkah kegiatan penilaian persepsi integritas

:

9. melakukan pemantauan bulanan atas upaya dan capaian realisasi atas indikator kualitas pelaksanaan anggaran secara berjenjang pada seluruh Unit Eselon I, termasuk menyampaikan progress hasil IKPA.
10. Menindaklanjuti seluruh masukan dari Kementerian PAN dan RB dalam upaya peningkatan kualitas SAKIP.

Laporan Kinerja tahun 2019 ini diharapkan dapat memberikan informasi yang komprehensif dan transparan atas capaian kinerja dan strategi organisasi dalam menghadapi tantangan mendatang. Laporan ini juga diharapkan menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan capaian kinerja kami sehingga berdampak positif dalam menggerakkan pertumbuhan ekonomi Indonesia maju di abad ke-21.







LAMPIRAN

REVIU INSPEKTORAT



KEMENTERIAN BADAN USAHA MILIK NEGARA INSPEKTORAT

Jalan Medan Merdeka Selatan
Nomor 13 Jakarta Pusat

Telepon (021) 29935678 ext.2090
Faksimili (021) 29935798

PERNYATAAN TELAH DIREVIU LAPORAN KINERJA KEMENTERIAN BUMN TAHUN ANGGARAN 2019

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Kementerian BUMN untuk Tahun Anggaran 2019 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Kementerian BUMN.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, Februari 2020
Inspektur,



Suprianto
NIP 196511151986031001

PERENCANAAN KINERJA MENTERI BUMN

Target kinerja kami selama tahun 2015 sampai dengan 2019 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target				
			2015	2016	2017	2018	2019
1.	Terwujudnya BUMN sebagai Agent of Development yang besar, kuat dan lincah	Jumlah Aset BUMN (Rp T)	5.029	5.632	6.308	7.065	7.913
		Jumlah Laba BUMN (Rp T)	132	143	154	166	180
		Jumlah Ekuitas BUMN (Rp T)	1.196	1.340	1.500	1.680	2.882
		Capex BUMN (Rp T)	323	401	497	616	764
		Jumlah BUMN yang masuk Global Fortune 500	2	3	4	5	6
		Kontribusi BUMN terhadap Penerimaan Negara (Rp T)	220	244	277	315	385
		Skor Penilaian Kinerja BUMN (Jumlah BUMN yang masuk kategori Good Performance)	25	35	50	60	75
		Persentase Pencapaian Roadmap BUMN	0%	25%	50%	75%	60%
		Tercapainya Service Level Agreement Penugasan Kewajiban Pelayanan Publik (PSO)	90%	93%	95%	97%	100%
2.	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi atas pelayanan Kementerian BUMN	Indeks kepuasan BUMN atas pelayanan Kementerian BUMN	80%	84%	90%	92%	95%
		Indeks kepuasan instansi pemerintah terkait/ stakeholders atas pelayanan Kementerian BUMN	80%	82%	84%	86%	90%
3.	Kepatuhan BUMN yang tinggi atas kebijakan Kementerian BUMN	Nilai rata-rata GCG BUMN	80	83	85	87	90
		Persentase kepatuhan proses perencanaan BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase kepatuhan proses operasional BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase kepatuhan proses pelaporan BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
4.	Perencanaan dan rumusan kebijakan yang berkualitas dan implementatif	Terpenuhinya batas waktu penerbitan SAL	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu
		Persentase hasil riset/kajian yang dijadikan bahan pertimbangan perumusan kebijakan	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%
		Persentase kebijakan yang dibuat sesuai dengan visi dan misi	100%	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target				
			2015	2016	2017	2018	2019
5.	Pembinaan BUMN yang optimal	Waktu respon aksi korporasi sesuai standar layanan	Batas waktu sesuai standar layanan	Batas waktu sesuai standar layanan	Batas waktu sesuai standar layanan	Batas waktu sesuai standar layanan	Batas waktu sesuai standar layanan
		Penetapan Direksi sesuai Peraturan	Sebelum masa jabatan Direksi berakhir	Sebelum masa jabatan Direksi berakhir	Sebelum masa jabatan Direksi berakhir	Sebelum masa jabatan Direksi berakhir	Sebelum masa jabatan Direksi berakhir
		Penyelenggaraan RUPS tepat waktu	Januari 2015 (RUPS RKAP); Juni 2015 (RUPS Audit)	Januari 2016 (RUPS RKAP); Juni 2016 (RUPS Audit)	Januari 2017 (RUPS RKAP); Juni 2017 (RUPS Audit)	Januari 2018 (RUPS RKAP); Juni 2018 (RUPS Audit)	Januari 2019 (RUPS RKAP); Juni 2019 (RUPS Audit)
		Ketersediaan kontrak kinerja BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
6.	Terselenggaranya pengendalian dan pengawasan secara efektif	Persentase tindak lanjut penyelesaian LHP BPK RI	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase pelaksanaan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT)	100%	100%	100%	100%	100%
7.	Terwujudnya SDM yang kompeten dan profesional	Persentase pegawai yang memenuhi standar jam pendidikan dan pelatihan	80%	83%	85%	87%	90%
		Persentase pencapaian standar kompetensi jabatan	50%	60%	70%	80%	90%
		Persentase pelaksanaan diklat sesuai Training Needs Analysis	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
8.	Terwujudnya Organisasi Pengelola Korporasi yang Modern 88%	Persentase pencapaian roadmap organisasi dan SDM Kementerian BUMN	50%	60%	70%	80%	90%
		Persentase Pencapaian Road Map Transformasi Organisasi	0%	25%	50%	75%	100%
9.	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Baik dan Bersih	Skor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian BUMN	65	70	76	82	85
		Nilai penerapan reformasi birokrasi Kementerian BUMN	65	68	72	76	80
		Nilai inisiatif anti korupsi	70	73	76	82	85
10.	Tersedianya informasi yang handal, valid dan mudah diakses	Ketersediaan data BUMN yang valid melalui portal	80%	85%	90%	95%	100%
		Pencapaian Service Level Agreement Index Sistem Informasi	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
		Persepsi user terhadap kemudahan akses informasi	≥ 4	≥ 4	≥ 4	≥ 4	≥ 4
		Persentase downtime layanan TIK	≤ 3%	≤ 3%	≤ 3%	≤ 3%	≤ 3%
11.	Pelaksanaan anggaran yang optimal dan akuntabel	Persentase pemanfaatan anggaran	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
		Opini BPK atas laporan keuangan Kementerian BUMN	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

CAPAIAN KINERJA 5 TAHUN RENSTRA

Capaian kinerja kami selama 5 tahun adalah sebagai berikut:

NO	SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN	REALISASI				
			2015	2016	2017	2018	Prog 19
1	Terwujudnya BUMN sebagai <i>Agent of Development</i> yang besar, kuat dan lincah	Jumlah Aset BUMN (Rp T)	5.449	6.325	7.223	8.200	8.692
		Jumlah Laba BUMN (Rp T)	147	166	172	189,0	200,00
		Jumlah Ekuitas BUMN (Rp T)	1.763	2.235	2.398	2.599	2.755
		Capex BUMN (Rp T)	268	298	301	461	489,00
		Jumlah BUMN yang masuk Global Fortune 500	n.a	2	1	1	1
		Kontribusi BUMN terhadap Penerimaan Negara (Rp T)	164	206	239	466	491,7
		Skor Penilaian Kinerja BUMN (Jumlah BUMN yang masuk kategori Good Performance)	n.a	22	53	n.a	n.a
		Persentase Pencapaian Roadmap BUMN	0%	25%	50%	75%	60%
		Tercapainya Service Level Agreement Penugasan Kewajiban Pelayanan Publik (PSO)	n.a	105,91%	103,77%	97,5%	100%
2	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi atas pelayanan Kementerian BUMN	Indeks kepuasan BUMN atas pelayanan Kementerian BUMN	n.a	74,3%	87%	92%	93%
		Indeks kepuasan instansi pemerintah terkait/ stakeholders atas pelayanan Kementerian BUMN	n.a	74%	86%	75%	88%
3	Kepatuhan BUMN yang tinggi atas kebijakan Kementerian BUMN	Nilai rata-rata GCG BUMN	81,5	86,49	83	n.a	n.a
		Persentase kepatuhan proses perencanaan BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase kepatuhan proses operasional BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase kepatuhan pelaporan BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
4	Perencanaan dan rumusan kebijakan yang berkualitas dan implementatif	Terpenuhinya batas waktu penerbitan SAL	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase hasil riset/kajian yang dijadikan bahan pertimbangan perumusan kebijakan	100%	100%	100%	n.a	n.a
		Persentase kebijakan yang dibuat sesuai dengan visi dan misi	n.a	100%	n.a	n.a	n.a

NO	SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN	REALISASI				
			2015	2016	2017	2018	Prog 19
5	Pembinaan BUMN yang optimal	Waktu respon aksi korporasi sesuai standar layanan	100%	100%	100%	100%	100%
		Penetapan Direksi sesuai Peraturan	n.a	100%	89,32%	179%	100%
		Penyelenggaraan RUPS tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		Ketersediaan kontrak kinerja BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
6	Terselenggaranya pengendalian dan pengawasan secara efektif	Persentase tindak lanjut penyelesaian LHP BPK RI	100%	100%	98%	100%	100%
		Persentase pelaksanaan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT)	n.a	100%	104%	n.a	n.a
7	Terwujudnya SDM yang kompeten dan profesional	Persentase pegawai yang memenuhi standar jam pendidikan dan pelatihan	379%	162,5%	n.a	n.a	n.a
		Persentase pencapaian standar kompetensi jabatan	100%	100%	n.a	n.a	n.a
		Persentase pelaksanaan diklat sesuai Training Needs Analysis	149%	117,6%	n.a	n.a	n.a
8	Terwujudnya Organisasi Pengelola	Persentase pencapaian roadmap organisasi dan SDM Kementerian BUMN	100%	n.a	n.a	n.a	n.a
	Korporasi yang Modern	Persentase Pencapaian Road Map Transformasi Organisasi	n.a	25%	50%	75%	100%
9	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Baik dan Bersih	Skor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian BUMN	65,10	64,05	68,99	70,14	73,72
		Nilai penerapan reformasi birokrasi Kementerian BUMN	65,56	79,21	75	76,74	76,9
		Nilai inisiatif anti korupsi	n.a	75,23	76	n.a	n.a
10	Tersedianya informasi yang handal, valid dan mudah diakses	Ketersediaan data BUMN yang valid melalui portal	93,28%	78%	92%	90,24%	93%
		Pencapaian Service Level Agreement Index Sistem Informasi	98,88%	99,11%	98,77%	99,87%	99%
		Persepsi user terhadap kemudahan akses informasi	3,75	3,83	3,86	n.a	n.a
		Persentase downtime layanan TIK	1,26%	1,02%	2,34%	n.a	n.a
11	Pelaksanaan anggaran yang optimal dan akuntabel	Persentase pemanfaatan anggaran	84,84%	71,20%	95,20%	91,55%	97%
		Opini BPK atas laporan keuangan Kementerian BUMN	WTP DPP	WTP	WTP	WTP	WTP

NO	SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN	REALISASI				
			2015	2016	2017	2018	Prog 19
5	Pembinaan BUMN yang optimal	Waktu respon aksi korporasi sesuai standar layanan	100%	100%	100%	100%	100%
		Penetapan Direksi sesuai Peraturan	n.a	100%	89,32%	179%	100%
		Penyelenggaraan RUPS tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		Ketersediaan kontrak kinerja BUMN	100%	100%	100%	100%	100%
6	Terselenggaranya pengendalian dan pengawasan secara efektif	Persentase tindak lanjut penyelesaian LHP BPK RI	100%	100%	98%	100%	100%
		Persentase pelaksanaan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT)	n.a	100%	104%	n.a	n.a
7	Terwujudnya SDM yang kompeten dan profesional	Persentase pegawai yang memenuhi standar jam pendidikan dan pelatihan	379%	162,5%	n.a	n.a	n.a
		Persentase pencapaian standar kompetensi jabatan	100%	100%	n.a	n.a	n.a
		Persentase pelaksanaan diklat sesuai Training Needs Analysis	149%	117,6%	n.a	n.a	n.a
8	Terwujudnya Organisasi Pengelola	Persentase pencapaian roadmap organisasi dan SDM Kementerian BUMN	100%	n.a	n.a	n.a	n.a
	Korporasi yang Modern	Persentase Pencapaian Road Map Transformasi Organisasi	n.a	25%	50%	75%	100%
9	Terwujudnya Tata Kelola Organisasi yang Baik dan Bersih	Skor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian BUMN	65,10	64,05	68,99	70,14	85
		Nilai penerapan reformasi birokrasi Kementerian BUMN	65,56	79,21	75	76,74	80
		Nilai inisiatif anti korupsi	n.a	75,23	76	n.a	n.a
10	Tersedianya informasi yang handal, valid dan mudah diakses	Ketersediaan data BUMN yang valid melalui portal	93,28%	78%	92%	90,24%	93%
		Pencapaian Service Level Agreement Index Sistem Informasi	98,88%	99,11%	98,77%	99,87%	99%
		Persepsi user terhadap kemudahan akses informasi	3,75	3,83	3,86	n.a	n.a
		Persentase downtime layanan TIK	1,26%	1,02%	2,34%	n.a	n.a
11	Pelaksanaan anggaran yang optimal dan akuntabel	Persentase pemanfaatan anggaran	84,84%	71,20%	95,20%	91,55%	97%
		Opini BPK atas laporan keuangan Kementerian BUMN	WTP DPP	WTP	WTP	WTP	WTP

KINERJA REVISI TAHUN 2019

REVISI TARGET KINERJA REVISI TAHUN 2019

Berdasarkan hasil kajian dan rekoendasi dari stakeholder kami, dalam tahun 2019 kami melakukan revisi target kinerja. Hal ini kami lakukan untuk mempertajam indikator kinerja kami sehingga lebih mencerminkan kondisi terkini dan selaras dengan kebutuhan dari stakeholder kami.

Revisi target tidak hanya kami lakukan dari tingkat Kementerian, melainkan juga sampai dengan target kinerja manajemen kami agar selaras antara target kinerja level Kementerian sampai dengan target kinerja level individu.

Adapun target kinerja kami di tahun 2019 menjadi sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2019
1	Meningkatnya nilai dan capaian kinerja BUMN	RoE Consolidated	Ratio	7,39
		Sustainable growth Consolidated	Ratio	55,5%
2	Meningkatkan kontribusi dan peran BUMN dalam perekonomian nasional	Nilai Dividen dan Pajak dari BUMN	Rp Triliun	407,7
		Nilai investasi/ capex BUMN	Rp Triliun	764
		Capaian roadmap pengembangan BUMN	%	100%
3	Perbaikan tata kelola dan governance	Nilai SAKIP	Skor	82,5
		Nilai RB	Skor	87,4
		Opini Pemeriksaan BPK	Indeks (Opini)	WTP

CAPAIAN KINERJA REVISI TAHUN 2019

Berdasarkan implementasi program dan kegiatan dalam pencapaian target kinerja, potret capaian kinerja kami di tahun 2019 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2019	Realisasi				
				2019P	2018	2017	2016	2015
1	Meningkatnya nilai dan capaian kinerja BUMN	RoE Consolidated	7,39 %	5,32 %	7,29 %	7,83 %	7,81 %	7,52 %
		Sustainable Growth Consolidated	55,5 %	64,97 %	76,60 %	76,87 %	79,14 %	75,19 %
2	Meningkatkan kontribusi dan peran BUMN dalam perekonomian nasional	Nilai Dividen dan Pajak dari BUMN	Rp 407,7 Triliun	491,7	466	239	206	164
		Nilai investasi/ capex BUMN	Rp 764 Triliun	489	461	301	298	268
		Capaian roadmap pengembangan BUMN	100 %	75	75	50	25	0
3	Perbaikan tata kelola dan governance	Nilai SAKIP	82,5 poin	80	70,14	68,99	64,05	65,10
		Nilai RB	87,4 poin	85	76,74	75	79,21	65,56
		Opini Pemeriksaan BPK	4 WTP	4 WTP	4 WTP	4 WTP	4 WTP	4 WTP

NILAI KINERJA ORGANISASI REVISI 2019

Sepanjang tahun 2019, kami melakukan monitoring capaian kinerja secara bulanan dan melakukan review meeting capaian kinerja setiap triwulanan. Capaian kinerja triwulanan tersebut kami kuantifikasi sehingga terlihat Nilai Kinerja Organisasi (NKO), di setiap jenjang organisasi kami.

Adapun NKO kami tahun 2019 adalah sebesar 105,37 dengan kategori “Sangat Memuaskan” dengan rincian sebagai berikut:

Peta Strategis			IKU			Target 2019	Capaian 2019P	%	Penilaian Tw III 2019			
Perspektif	Bobot	Sasaran Strategis	Uraian	Bobot	Bobot Tertimbang				Indeks Capaian IKU	Nilai Sasaran Strategis	Nilai Perspektif	NKO
Stakeholder	35	Meningkatnya nilai dan capaian kinerja BUMN	RoE Consolidated	0,50	17,50	7,39%	5,32%	72%	72,00	96,00	96,00	33,60
			Sustainable growth Consolidated	0,50	17,50	55,5%	64,97%	117%	120,00			
	35	Meningkatkan kontribusi dan peran BUMN dalam perekonomian nasional	Nilai Dividen dan Pajak dari BUMN	0,33	11,67	407,70	491,00	120%	120,00	86,34	86,34	30,22
			Nilai investasi/ capex BUMN	0,33	11,67	764,00	489,00	64%	64,01			
			Capaian roadmap pengembangan BUMN	0,33	11,67	100%	75%	75%	75,00			
	30	Perbaikan tata kelola dan governance	Nilai SAKIP	0,33	10,00	82,50	80,00	97%	97,00	104,67	104,67	31,40
			Nilai RB	0,33	10,00	87,40	85,00	97%	97,53			
			Opini Pemeriksaan BPK	0,33	10,00	4,00	4,00	100%	120,00			
	Total Nilai Akhir											
Kriteria Pencapaian NKO									Memuaskan			

SASARAN STRATEGIS: MENINGKATNYA NILAI DAN CAPAIAN KINERJA BUMN

Melalui sasaran strategis ini, kami berharap dapat menggambarkan capaian kinerja BUMN serta peningkatan kinerja dari sisi nilai (value). Terdapat 2 indikator kinerja yang kami gunakan, yaitu: 1) RoE Consolidated; dan 2) Sustainable growth Consolidated.

1. ROE CONSOLIDATED

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Earning after tax Equity	7,39%	5,32 %	72%

Kami menggunakan RoE yang merupakan rasio profitabilitas yang kami gunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk menghasilkan Laba dari investasi pemegang saham di BUMN. Indikator ini bertujuan untuk mengukur imbal balik yang dihasilkan oleh BUMN dari investasi. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2019 adalah sebesar 5,32% atau sebesar 72% dari target sebesar 7,39%. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 secara berturut-turut adalah sebesar 7,52%; 7,81%; 7,83%; dan 7,29%.

Capaian ini masih dapat diupayakan tercapai maksimal ditengah perlambatan pertumbuhan ekonomi Indonesia dan Dunia. Hal ini telah kami mitigasi diantaranya melalui program peningkatan earning after tax melalui holding dan akselerasi kinerja BUMN di sektor strategis Indonesia.

2. SUSTAINABLE GROWTH CONSOLIDATED

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Retention Rate x RoE	55,5%	64,97%	117%
Retention Rate = (Nett Income – Deviden)/ Nett Income			

Kami menggunakan sustainable growth consolidated yang merupakan tingkat pertumbuhan yang berkelanjutan dalam menggambarkan tingkat pertumbuhan penjualan jika perusahaan ingin mempertahankan rasio keuangan yang ada dan tidak ingin secara terpaksa menjual bagian ekuitas yang baru. Indikator ini bertujuan untuk mengukur imbal balik yang dihasilkan oleh BUMN dari investasi. Indikator ini bertujuan untuk mengetahui pertumbuhan BUMN secara berkelanjutan. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2019 adalah sebesar 64,97% atau sebesar 117% dari target sebesar 55,5%. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 secara berturut-turut adalah sebesar 76,60%; 76,87%; 79,14%; dan 75,19%.

Capaian ini tercapai 117% meskipun terdapat perlambatan pertumbuhan ekonomi Indonesia dan Dunia. Hal ini telah kami mitigasi melalui kebijakan yang mendukung tercapainya sustainability development goals (SDGs).

SASARAN STRATEGIS: MENINGKATKAN KONTRIBUSI DAN PERAN BUMN DALAM PEREKONOMIAN NASIONAL

Melalu sasaran strategis ini, kami berharap dapat menggambarkan mendorong peran BUMN sebagai agent of development dan mencari keuntungan bagi negara yang diwujudkan dalam kegiatan usaha disebagian besar sektor perekonomian. Terdapat 3 indikator kinerja yang kami gunakan, yaitu: 1) Nilai Dividen dan Pajak dari BUMN; 2) Nilai investasi/ capex BUMN; dan 3) Capaian roadmap pengembangan BUMN.

1. NILAI DIVIDEN DAN PAJAK DARI BUMN

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Jumlah Setoran Dividen BUMN + Jumlah Setoran Pajak BUMN	Rp 407,7 Triliun	Rp 491 Triliun	120%

Indikator kinerja nilai dividen dan pajak dari BUMN kami gunakan untuk menyajikan jumlah kontribusi BUMN kepada Negara. Indikator ini bertujuan untuk mengukur jumlah setoran dividen dan pajak yang disetorkan oleh BUMN ke Negara dalam satu tahun. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2019 adalah sebesar Rp 491 triliun atau sebesar 120% dari target sebesar Rp 407,7 triliun. Capaian indikator kinerja ini tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 berturut-turut adalah sebesar Rp 164 triliun, Rp 206 triliun, Rp 239 triliun dan Rp 466 triliun.

Capaian ini lebih dari ekspektasi kami, meskipun kondisi eksternal dan makro ekonomi Indonesia mengalami pertumbuhan negatif. Dividen, PNPB dan pajak merupakan tumpuan utama Indonesia dalam mendanai seluruh pembangunan yang seluruhnya untuk kemakmuran Rakyat Indonesia.

2. NILAI INVESTASI/ CAPEX BUMN

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Jumlah belanja modal BUMN	Rp 764 Triliun	Rp 489 Triliun	64%

Belanja modal BUMN kami jadikan indikator kinerja dalam menilai kontribusi BUMN kepada Negara. Indikator ini bertujuan untuk mengukur jumlah belanja modal BUMN yang diharapkan memberikan multiplier effect kepada perekonomian Indonesia. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2019 adalah sebesar Rp 489 triliun atau sebesar 64% dari target sebesar Rp 764,0 triliun. Capaian indikator kinerja ini tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 berturut-turut adalah sebesar Rp 268 triliun, Rp 298 triliun, Rp 301 triliun dan Rp 461 triliun.

Capaian di tahun ini masih jauh dari ekspektasi kami, meskipun realisasi belanja modal BUMN di tahun 2019 jauh lebih besar dibandingkan dengan pagu belanja modal Pemerintah di Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tahun 2019, yaitu sebesar Rp189,34 triliun.

3. CAPAIAN ROADMAP PENGEMBANGAN BUMN

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Persentase pembentukan holding BUMN	100%	75%	75%

Roadmap BUMN yang telah kami susun sebelumnya, menjadi guidance kami untuk melakukan strategi pembinaan BUMN. Kami mengkuantifikasi capaian roadmap BUMN dengan memonitoring jumlah holding BUMN yang telah terbentuk. Indikator ini bertujuan untuk mengukur ketercapaian roadmap BUMN. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2019 adalah sebesar 75% atau sebesar 75% dari target sebesar 100%. Capaian indikator kinerja ini tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 berturut-turut adalah sebesar 0%, 25%, 50% dan 75%.

Capaian di tahun ini masih jauh dari ekspektasi kami, karena memerlukan penyesuaian regulasi dari beberapa stakeholder terkait yang membutuhkan waktu lebih untuk penyesuaiannya.

SASARAN STRATEGIS: PERBAIKAN TATA KELOLA DAN GOVERNANCE

Melalu sasaran strategis ini, kami berharap organisasi kami tumbuh secara berkelanjutan. Terdapat 3 indikator kinerja yang kami gunakan, yaitu:

- 1) Nilai SAKIP
- 2) Nilai RBD
- 3) Opini Pemeriksaan BPK.

I NILAI SAKIP

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Skor SAKIP Kementerian BUMN tingkat nasional	82,5	80	96,9%

Kami senantiasa mengedepankan akuntabilitas dalam menjalankan seluruh program dan kegiatan. Skor SAKIP merupakan potret atas pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja yang diberikan oleh stakeholder kami di Pemerintahan. Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat implementasi sistem akuntabilitas kinerja kami. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2019 adalah sebesar 80 poin atau sebesar 96,9% dari target sebesar 82,5 poin. Capaian indikator kinerja ini tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 berturut-turut adalah sebesar 65,10 poin, 64,05 poin, 68,99 poin dan 70,14 poin.

Kami terus berupaya untuk mengedepankan akuntabilitas dalam setiap aktivitas pencapaian program dan kegiatan agar ke depan dapat terus melanjutkan berbagai program agar semakin profesional dan akuntabel.

II NILAI RB

Rumus Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Skor RB Kementerian BUMN tingkat nasional	87,4	85	97%

Skor RB merupakan potret kami atas perubahan secara berkesinambungan. Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat implementasi reformasi birokrasi di Kementerian BUMN. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2019 adalah sebesar 85 poin atau sebesar 97% dari target sebesar 87,4 poin. Capaian indikator kinerja ini tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 berturut-turut adalah sebesar 65,56 poin, 79,21 poin, 75 poin dan 76,74 poin.

Capaian di tahun tumbuh positif setiap tahun, karena komitmen para puncak manajemen sampai dengan level pegawai kami dalam menerima rekomendasi perbaikan dan mendukung perubahan berkesinambungan.

3. OPINI PEMERIKSAAN BPK

Rumus Indokator Kinerja	Target	Realisasi	Persen Capaian
Opini BPK atas Laporan Keuangan	WTP	WTP	100%

Opini WTM merupakan harga mati dalam pengelolaan keuangan dan penyusunan laporan keuangan kami. WTP merupakan standar minimal dan kami telah mempertahankan hal ini semenjak tahun 2007. Indikator ini bertujuan untuk mengukur kualitas penyajian laporan keuangan dan sistem pengelolaan keuangan kami. Capaian indikator kinerja ini pada tahun 2019 adalah WTP atau sebesar 100% dari target tertinggi, yaitu WTP. Capaian indikator kinerja ini tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 berturut-turut adalah WTP.

Capaian di tahun tumbuh positif setiap tahun, karena komitmen para puncak manajemen sampai dengan level pegawai kami dalam menindaklanjuti seluruh area of improvement dalam pengelolaan keuangan dan penyajian laporan keuangan kami.



**KEMENTERIAN
BADAN USAHA MILIK NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

Kementerian Badan Usaha Milik Negara

Jalan Medan Merdeka Selatan No. 13

Jakarta Pusat 10110

www.bumn.go.id