



LAPORAN KINERJA

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA KEMENKES

Sekretariat Jenderal

2024

bangga
melayani
bangsa

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur selalu kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kemenkes (P2KASN) tahun 2024 dapat diselesaikan. LKj tahun 2024 disusun dalam rangka memenuhi amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang kemudian diatur secara teknis dalam 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. Laporan ini merupakan wujud pertanggungjawaban satuan kerja (satker) P2KASN Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Laporan ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan perencanaan kedepan untuk menjadi lebih baik, sehingga target capaian indikator kinerja kegiatan yang telah ditetapkan melalui rencana strategis Kementerian Kesehatan tahun 2020 - 2024 dapat tercapai. Demikian LKj P2KASN Tahun 2024 ini disusun agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 Januari 2025

Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
Aparatur Sipil Negara Kemenkes



Dwi Meilani, SKM, MKM
NIP. 197705172005012005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iv
BAB I	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR	2
C. STRUKTUR ORGANISASI	4
D. SISTEMATIKA LAPORAN	8
1. Dasar Hukum	8
2. Maksud dan Tujuan.....	9
3. Sistematika Laporan	10
BAB II	11
A. PERENCANAAN KINERJA	11
1. VISI	12
2. MISI	12
B. TUJUAN STRATEGIS	13
C. DEFINISI OPERASIONAL	13
1. Definisi Operasional Indikator Tahun 2024	14
D. SASARAN STRATEGIS	17
E. RENCANA KEGIATAN	20
F. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024	20
BAB III	30
A. CAPAIAN KINERJA	30
1. Indikator Kinerja Kegiatan yang Telah Memenuhi Kriteria SMART	35
B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024	36
1. Definisi Operasional Indikator Tahun 2024	37
2. Permasalahan dan Tindak Lanjut.....	39
3. Analisis Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Indikator Tahun 2024	40
a. Faktor Pendukung Capaian Keberhasilan.....	54
b. Faktor Kegagalan/Penghambat	55
4. HAL -HAL YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET	55
5. SUMBER DAYA/ REALISASI ANGGARAN	57
• Sumber Daya Anggaran.....	57

•	Tercapainya Pelaksanaan Pengelolaan Anggaran.....	57
•	Sumber Daya Prasana dan Prasarana	59
6.	ANALISA ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA.....	60
•	Sumber Daya Manusia	60
•	Efisiensi Atas Penggunaan Anggaran.....	60
•	Efisiensi atas Penggunaan Sarana dan Prasarana	60
•	Efisiensi Pelatihan	62
BAB IV	64
A.	KESIMPULAN.....	64
B.	TINDAK LANJUT	65

IKHTISAR EKSEKUTIF

P2KASN Kementerian Kesehatan (P2ASN) mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 5 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan Pasal 260, P2KASN menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan;
- b. Pelaksanaan dibidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
- d. Pelaksanaan urusan administrasi pusat

LKj P2KASN tahun 2024 merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban yang menyajikan keberhasilan dalam mencapai sasaran kinerja untuk selanjutnya disusun kesimpulan serta rekomendasi apakah kegiatan yang telah dilakukan selama setahun telah sepenuhnya berorientasi pada indikator dan target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sesuai dengan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024 (Revisi), Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) P2KASN untuk tahun 2024 adalah jumlah ASN Kementerian Kesehatan Yang ditingkatkan Kompetensinya Sesuai Standar dengan target semula 6000 menjadi 40.000 orang. Hingga akhir triwulan IV 2024, terealisasi 73.957 orang atau 185% dari target IKK.

Adapun Anggaran P2KASN yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Rupiah Murni (RM) tahun 2024 sebesar Rp. 27,886.141.000. Hingga Akhir triwulan IV 2024, serapan anggaran P2KASN mencapai 23.799.343.526 atau 97,48 % dari pagu efektif 24.413.796.000.

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran dalam mencapai tujuan/sasaran strategis dan merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pokoknya adalah *instrument* yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi yang terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Sedangkan Sasaran Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya;
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah;
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Dalam rangka melaksanakan amanat yang telah tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta 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 yang mengamanatkan P2KASN berkewajiban menyusun Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja yang menggambarkan tingkat

pencapaian kinerja untuk setiap pernyataan kinerja dan sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Laporan kinerja yang disusun adalah menyampaikan informasi tentang uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang ditetapkan, pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud dan pencapaian sasaran dilaksanakan dengan membandingkan kinerja aktual dengan rencana atau target dan membandingkan kinerja aktual dengan tahun-tahun sebelumnya yang berdasarkan pada target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis (Renstra).

Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang telah disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBN.

Laporan Kinerja dimaksud merupakan hasil dari proses yang berupa rencana kinerja tahunan. Sedangkan pengukuran kinerja adalah proses yang dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan serta kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan.

B. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR

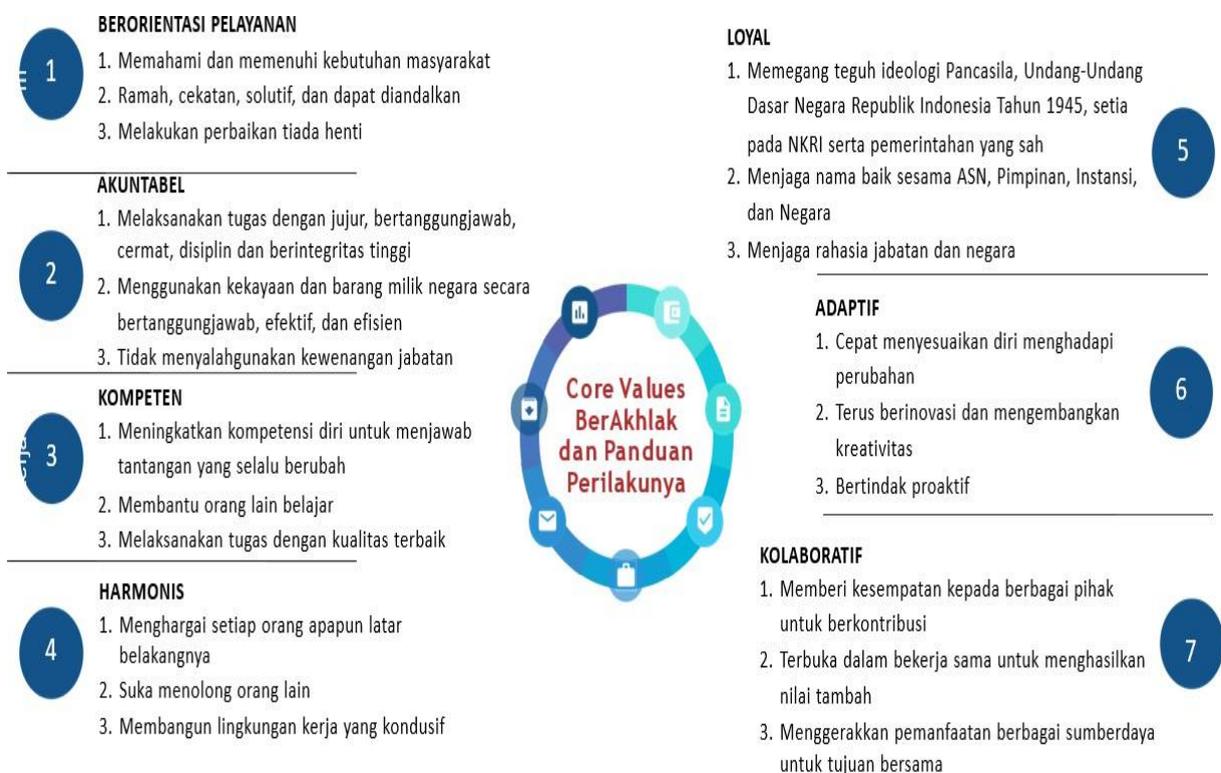
Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, P2KASN mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan dengan

fungsi:

1. penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan,

2. pelaksanaan di bidang pengembangan kompetensi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan,
3. pemantauan evaluasi dan pelaporan
4. pelaksanaan urusan administrasi pusat.

Gambar 1.1
Core Values ASN BerAKHLAK



Untuk mewujudkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes memiliki semangat budaya kerja “BerAKHLAK” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. BerAKHLAK merupakan core values ASN yang ditetapkan oleh Kementerian PANRB menjadi standar perilaku kerja seluruh pegawai ASN dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

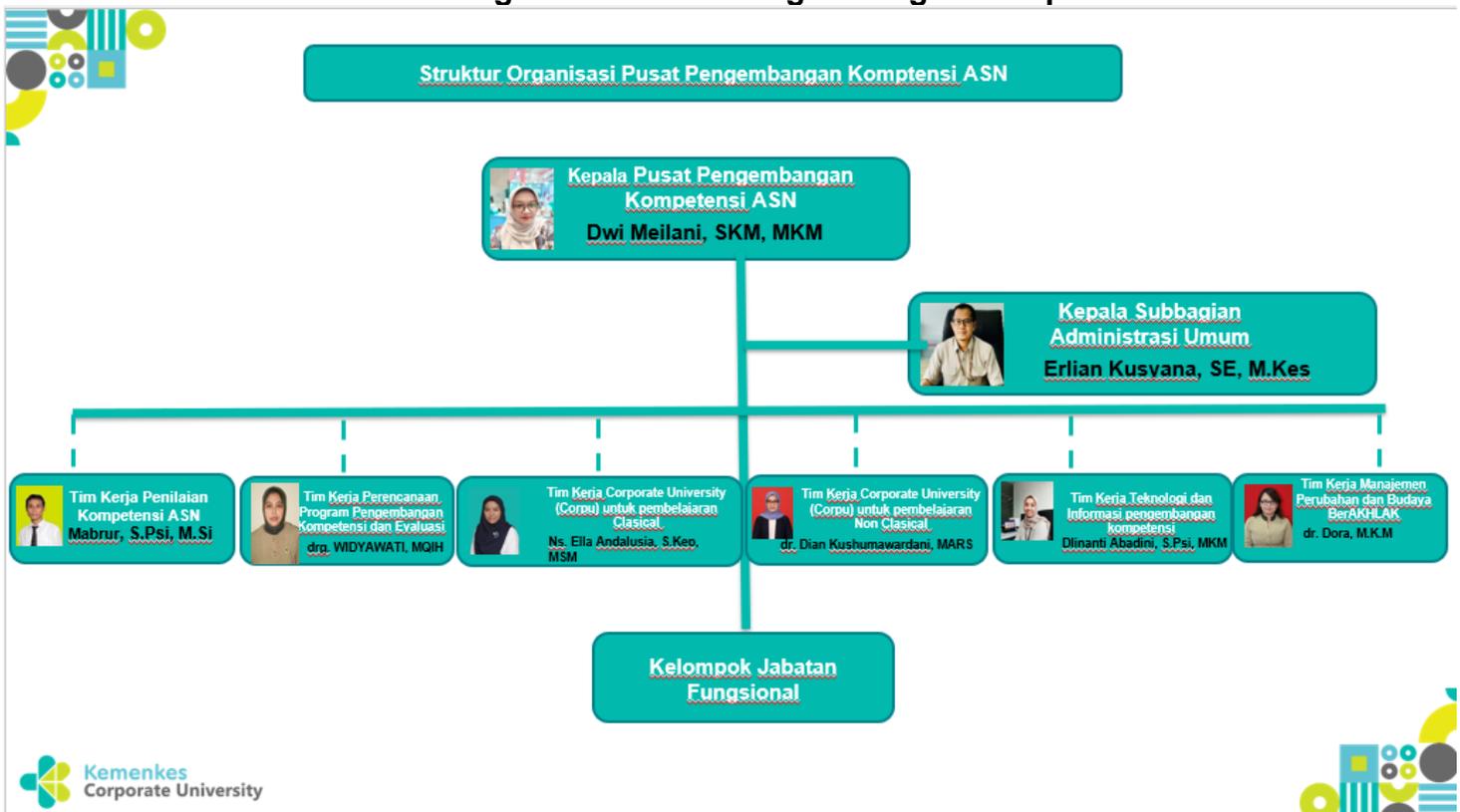
C. STRUKTUR ORGANISASI

Kementerian Kesehatan telah melaksanakan kebijakan penyederhanaan birokrasi guna mewujudkan organisasi yang lebih proporsional, efektif dan efisien sejak bulan september 2020. Penyederhanaan tersebut berdampak pada jumlah layer birokrasi pada setiap organisasi yang umumnya berjumlah 2 (dua) yaitu pimpinan unit kerja dan kepala sub bagian administrasi umum. Mengacu pada Pasal 25 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, susunan organisasi Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes Tahun 2022 terdiri dari Sub Bagian Administrasi Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional. Subbagian Administrasi Umum mempunyai tugas melakukan penyiapan dan koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran, pelaksanaan anggaran, pembukuan dan inventarisasi barang milik negara, urusan sumber daya manusia, pengelolaan data dan sistem informasi, pemantauan, evaluasi, laporan, kearsipan, persuratan, dan kerumahtanggaan Pusat

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Organisasi, Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes membentuk Tim Kerja. Penetapan Tim Kerja Non Struktural tersebut ditetapkan melalui Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes. Mengacu pada Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes Nomor HK.01.07/A.XII/263/2024 Tentang Tim Kerja di Lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes yang terdiri dari:

1. Subbagian Administrasi Umum
2. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 1.2
Struktur Organisasi Pusat Pengembangan Kompetensi ASN



Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Subbagian Administrasi Umum mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan keuangan dan barang milik negara, urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan, kearsipan, persuratan, dan kerumahtanggaan P2KASN
2. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan penyelenggaraan fungsi P2KASN sebagaimana tersebut diatas, yang dikelompokkan dalam pengelompokan fungsi berdasarkan prinsip pengelompokan fungsi yang sejenis, pembagian habis tugas dan kompleksitas rentang kendali.

Masing-masing tim kerja dikoordinasikan oleh seorang Ketua Tim Kerja. Adapun tugas masing-masing tim kerja tersebut yaitu:

1. Tim Kerja Penilaian Kompetensi ASN, dengan tugas:
 - Menyusun instrumen penilaian kompetensi dokumen kompetensi teknis

- ASN Kemenkes;
- Memfasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan penilaian kompetensi ASN Kemenkes;
 - Menyusun kebutuhan penilaian Kompetensi ASN Kemenkes; dan
 - Merumuskan Rekomendasi Hasil Penilaian Kompetensi ASN Kemenkes.
2. Tim Kerja Perencanaan dan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi, dengan tugas:
- Menyusun perencanaan dan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan;
 - Melaksanakan monitoring dan evaluasi desain pembelajaran terintegrasi; dan
 - Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan *Corporate University*.
3. Tim Kerja Penyelenggaraan *Corporate University* (Corpu) Klasikal, dengan tugas:
- Menyusun kurikulum pembelajaran klasikal dalam Kemenkes CorpU;
 - Menyiapkan media materi pembelajaran/pengetahuan dalam pembelajaran klasikal;
 - Menyusun kebijakan teknis dalam pembelajaran klasikal; dan
 - Memfasilitasi dan berkoordinasi dalam penyelenggaraan pembelajaran klasikal di Kemenkes CorpU.
4. Tim Kerja Penyelenggaraan *Corporate University* (Corpu) Non Klasikal, dengan tugas:
- Menyusun kebijakan teknis dalam pembelajaran non klasikal dalam Kemenkes CorpU;
 - Menyiapkan desain/media/materi pembelajaran/pengetahuan dalam mengembangkan pembelajaran non klasikal;
 - Melakukan identifikasi metodologi pembelajaran non klasikal terbaru; dan
 - Memfasilitasi dan berkoordinasi dalam penyelenggaraan

pembelajaran non klasikal di Kemenkes CorpU.

5. Tim Kerja Digitalisasi Pembelajaran dan Komunikasi Pengembangan Kompetensi, dengan tugas:
 - Mengelola sistem informasi pengembangan kompetensi ASN Kemenkes;
 - Mengelola sistem manajemen pengetahuan ASN Kemenkes;
 - Mengelola sistem manajemen pembelajaran ASN Kemenkes;
 - Melakukan indentifikasi sistem dan teknologi terbaru dalam pengembangan kompetensi; dan
 - Memfasilitasi dan berkoordinasi serta melaksanakan kemitraan dan kerja sama dalam bidang pengembangan kompetensi ASN Kemenkes dengan lintas program dan lintas sektor terkait.

6. Tim Kerja Manajemen Perubahan dan Budaya BerAKHLAK, dengan tugas:
 - Menyusun *roadmap* Reformasi Birokrasi 2025-2029 dan melakukan sosialisasi;
 - Melakukan pendampingan penyusunan rencana kerja reformasi birokrasi Kemenkes;
 - Melakukan penguatan komitmen pimpinan, tim reformasi birokrasi dan agen perubahan (*champion*) di Kementerian Kesehatan dalam percepatan Reformasi Birokrasi;
 - Menyusun pedoman perubahan Budaya Kerja BerAKHLAK di Kementerian Kesehatan;
 - Melakukan fasilitasi dan koordinasi dalam internalisasi dan implementasi nilai dasar BerAKHLAK di Kementerian Kesehatan; dan
 - Melakukan monitoring dan evaluasi perubahan budaya kerja BerAKHLAK di Kementerian Kesehatan.

Selain melaksanakan tugas di atas, tim kerja juga melaksanakan tugas yaitu:

1. Menyusun perencanaan tim kerja;

2. Melakukan pembagian peran anggota tim kerja;
3. Melakukan koordinasi antar tim kerja;
4. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas tim kerja;
5. Memberikan umpan balik kepada anggota tim kerja dalam rangka peningkatan kinerja;
6. Menyusun laporan secara rutin dalam aplikasi; dan
7. Penyampaian laporan kepada pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika dibutuhkan dengan tembusan kepada tim *Project Management Officer*.

Jumlah pegawai P2KASN yang tercatat di dalam database kepegawaian hingga 31 Desember 2024 adalah sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai P2KASN Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah
1	Jabatan Struktural	2 orang
2	Jabatan Fungsional	27 orang
3	Jabatan Pelaksana	2 orang
4	PPPK	4 orang
	Total	35 orang

D. SISTEMATIKA LAPORAN

1. Dasar Hukum

Dasar hukum dalam pembuatan LKj adalah:

- a. Undang-undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;

- c. Undang-undang Nomor 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. 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;
- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- h. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024;
- i. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan.

2. Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Maksud disusunnya LKj P2KASN Tahun 2024 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban akuntabilitas sesuai amanah yang telah dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta ketentuan peraturan yang berkaitan, bahwa setiap Instansi Pemerintah secara berjenjang wajib menyusun Laporan Pertanggungjawaban Kinerja melalui media LKj.

b. Tujuan

Tujuan penyusunan LKj P2KASN Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui capaian kinerja program yang telah dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi berdasarkan rencana strategis Kementerian Kesehatan 2020 – 2024

- 2) Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*)
- 3) Memberikan evaluasi dan umpan balik dalam rangka penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan dan peningkatan kinerja di P2KASN.

3. Sistematika Laporan

LKj P2KASN tahun 2024 ini berisi:

- a. Penjelasan pencapaian kinerja P2KASN selama Tahun 2024
- b. Evaluasi kinerja; dan
- c. Faktor pendukung, hambatan serta kendala yang terjadi selama tahun 2024 beserta solusinya pemecahan masalahnya.

Capaian kinerja satker P2KASN tahun 2024 sudah dapat dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya, tetapi disatu sisi, capaian kinerja tahun 2024 ini juga dapat digunakan sebagai bahan acuan rumusan strategi dalam pelaksanaan program atau kegiatan pada tahun berikutnya. Dengan kerangka pikir seperti itu, sistematika penyajian laporan akuntabilitas kinerja P2KASN adalah sebagai berikut:

- a. Ikhtisar Eksekutif;
- b. Bab I - Pendahuluan, menjelaskan gambaran umum satuan kerja di P2KASN dan sekilas pengantar lainnya;
- c. Bab II - Perencanaan Kinerja, menjelaskan tentang ikhtisar beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja (dokumen penetapan kinerja) dan definisi operasional indikator kinerja kegiatan satker P2KASN;
- d. Bab III - Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan tentang pencapaian sasaran-sasaran satker P2KASN dengan pengungkapan dan penyajian dari hasil pengukuran kinerja dari masing-masing tim kerja.
- e. Bab IV - Kesimpulan dan Tindak Lanjut, berisi kesimpulan dan tindak lanjut atas Laporan Akuntabilitas Kinerja satker P2KASN tahun 2024.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dengan menggunakan indikator kinerja dan target sebagai ukuran dalam mencapai sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024, berbagai program dan kebijakan telah dirumuskan dalam rencana kinerja P2KASN tahun 2024.

Sebagai tindak lanjut dari perencanaan kinerja, pada awal tahun anggaran 2024 telah ditandatangani penetapan kinerja oleh Kepala P2KASN. Penetapan kinerja ini merupakan suatu bentuk tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah atau unit kerja yang menerima tanggungjawab dengan pihak yang memberi tanggungjawab. Sehingga dengan demikian, penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah kepada atasan langsung.

Penetapan kinerja yang telah ditandatangani oleh Kepala P2KASN tersebut merupakan suatu pernyataan kesanggupan dari pimpinan yang didukung oleh seluruh jajaran untuk menjalankan amanah yang telah di berikan Sekretaris Jenderal sebagai atasan langsung dalam rangka mewujudkan suatu target kinerja.

Penetapan kinerja setiap tahun di tandatangi oleh pimpinan satker organisasi serta kementerian pada hakekatnya merupakan wujud kesungguhan dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra Kementerian 2020 - 2024 (revisi). Pencapaian visi, misi dan tujuan didukung secara bertahap oleh seluruh komponen dalam suatu organisasi di tingkat kementerian.

1. VISI

Visi yang terdapat dalam Renstra Kementerian Kesehatan 2020 – 2024 berasal dari Visi Presiden yang tertuang dalam RPJMN 2020 – 2024 yaitu *“Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-royong”* sehingga untuk melaksanakan visi tersebut Kementerian Kesehatan menjabarkan visi presiden di Bidang Kesehatan yaitu *“Menciptakan Manusia yang Sehat, Produktif, Mandiri dan Berkeadilan”*.

Pembangunan manusia dilakukan berlandaskan pada Tiga Pilar Pembangunan, yakni, (i) layanan dasar dan perlindungan sosial, (ii) produktivitas, dan (iii) pembangunan karakter. Melalui tiga pilar ini, Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM menjadi sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi. Pembangunan kesehatan mempunyai peran sentral sebagai fondasi dalam peningkatan kualitas SDM, khususnya terkait aspek pembangunan sumber daya manusia sebagai modal manusia (*human capital*).

2. MISI

Dalam rangka mencapai terwujudnya visi Presiden yakni: *“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong Royong”*, maka telah ditetapkan 9 (sembilan) misi Presiden tahun 2020- 2024, yakni:

- a. Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia
- b. Penguatan Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing
- c. Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan.
- d. Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan.
- e. Kemajuan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa.
- f. Penegakan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat, dan Terpercaya.
- g. Perlindungan bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga
- h. Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya.

i. Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan.

Guna mendukung peningkatan kualitas manusia Indonesia, termasuk penguatan struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing khususnya di bidang farmasi dan alat kesehatan, Kementerian Kesehatan telah menjabarkan misi Presiden Tahun 2020-2024, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kesehatan Reproduksi, Ibu, Anak dan Remaja;
- b. Perbaiki Gizi Masyarakat;
- c. Meningkatkan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;
- d. Pembudayaan GERMAS;
- e. Memperkuat Sistem Kesehatan;

B. TUJUAN STRATEGIS

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi Kementerian Kesehatan di atas, maka ditetapkan tujuan yang akan dicapai selama periode 2020-2024 sebagai berikut:

1. Terwujudnya Pelayanan Kesehatan Primer yang Komprehensif dan Berkualitas, serta Penguatan Pemberdayaan Masyarakat;
2. Tersedianya Pelayanan Kesehatan Rujukan yang Berkualitas;
3. Terciptanya Sistem Ketahanan Kesehatan yang Tangguh;
4. Terciptanya Sistem Pembiayaan Kesehatan yang Efektif, Efisien dan Berkeadilan;
5. Terpenuhinya SDM Kesehatan yang Kompeten dan Berkeadilan;
6. Terbangunnya Tata Kelola, Inovasi, dan Teknologi Kesehatan yang Berkualitas dan Efektif.

C. DEFINISI OPERASIONAL

Sebagaimana kita ketahui tahun 2020 merupakan periode baru bagi Kementerian Kesehatan dalam menyusun renstra dimana untuk periode renstra tahun 2020 - 2024 sedang berlangsung dilaksanakan, dalam rangka mengetahui pencapaian sasaran yang telah ditetapkan P2KASN Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,

dilakukan pengukuran terhadap IKK yang tercantum dalam dokumen Renstra Kementerian Kesehatan.

Sebagai gambaran pencapaian hasil Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN pada periode tersebut sebagai berikut:

1. Definisi Operasional Indikator Tahun 2024

Untuk memberikan kejelasan atas satu sasaran strategis yang akan dilaksanakan oleh P2KASN Sekretariat Jenderal, maka diuraikan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Tabel 2.1
Definisi Operasional Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN
Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional
1.	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	<p>Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang diberikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan baik klasikal maupun non klasikal yang mendapatkan sertifikat kelulusan dari Lembaga terakreditasi, (PP 11 Tahun 2017, Per Lan 5 Tahun 2018) dan/atau 2. Program Pengembangan Kompetensi yang mendapatkan rekognisi pembelajaran dari unit yang memiliki kewenangan pengembangan kompetensi ASN

Indikator yang telah dijabarkan diatas tentu masih berupa narasi yang belum dapat diukur secara kuantitas, maka P2KASN Sekretariat Jenderal menyusun tata cara perhitungan Indikator Kinerja Kegiatan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Tata Cara Perhitungan Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN
Tahun 2024

No	Sasaran	Cara Perhitungan	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mendapat sertifikat kelulusan dari Lembaga pelatihan yang terakreditasi ditambah jumlah ASN Kemenkes yang mendapat rekognisi pembelajaran	40.000

P2KASN sebagai satker baru di bawah Sekretariat Jenderal terbentuk di tahun 2022, secara keseluruhan hasil capaian kinerja Tahun 2022 menunjukkan bahwa P2KASN telah memenuhi sasaran yang ditargetkan. Pencapaian sasaran kegiatan P2KASN diukur dengan menggunakan IKK. Sebagai gambaran berikut tabel besaran target dan realisasi masing-masing IKK pada tahun 2023, sebagai berikut:

Tabel 2.3
Capaian Target Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN Tahun 2024

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target	Realisasi	%
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang di tingkatkan kompetensinya	40.000	79.547	185%

Tabel 2.4

Definisi Operasional Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan
1.	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	<p>Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang diberikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan baik klasikal maupun non klasikal yang mendapatkan sertifikat kelulusan dari Lembaga terakreditasi, (PP 11 Tahun 2017, Per Lan 5 Tahun 2018) dan/atau 2. Program Pengembangan Kompetensi yang mendapatkan rekognisi pembelajaran dari unit yang memiliki kewenangan pengembangan kompetensi ASN 	<p>Jumlah ASN Kemenkes yang mendapat sertifikat kelulusan dari lembaga pelatihan yang terakreditasi ditambah jumlah ASN Kemenkes yang mendapat rekognisi pembelajaran.</p>

D. SASARAN STRATEGIS

Secara lebih rinci peta strategi Kementerian Kesehatan diturunkan ke dalam Indikator Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Program sehingga menggambarkan cascading kinerja sebagai berikut :

Dalam rangka mencapai tujuan Kementerian Kesehatan di atas, maka ditetapkan sasaran strategis Kementerian Kesehatan sebagai berikut:

Tabel 2.5
Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan

No	Tujuan	Sasaran Strategis	
1	Terwujudnya Pelayanan Kesehatan Primer yang Komprehensif dan Berkualitas serta Penguatan Pemberdayaan Masyarakat	1.1	Menguatnya promotif preventif di FKTP melalui UKBM dan pendekatan keluarga
		1.2	Terpenuhinya sarana, prasarana, obat, BMHP, dan alat kesehatan pelayanan kesehatan primer
		1.3	Menguatnya tata kelola manajemen pelayanan dan kolaborasi publik-swasta
2.	Tersedianya Pelayanan Kesehatan Rujukan yang Berkualitas	2.1	Terpenuhinya sarana prasarana, alat kesehatan, obat, dan bahan medis habis pakai (BMHP) pelayanan kesehatan rujukan
		2.2	Menguatnya tata kelola manajemen dan pelayanan spesialisik
		2.3	Menguatnya dan terdistribusinya mutu RS, layanan unggulan, dan pengembangan layanan lain
3.	Terciptanya Sistem Ketahanan Kesehatan yang Tangguh	3.1	Menguatnya produksi alat kesehatan, bahan baku obat, obat, obat tradisional, dan vaksin dalam negeri
		3.2	Menguatnya surveilans yang adekuat

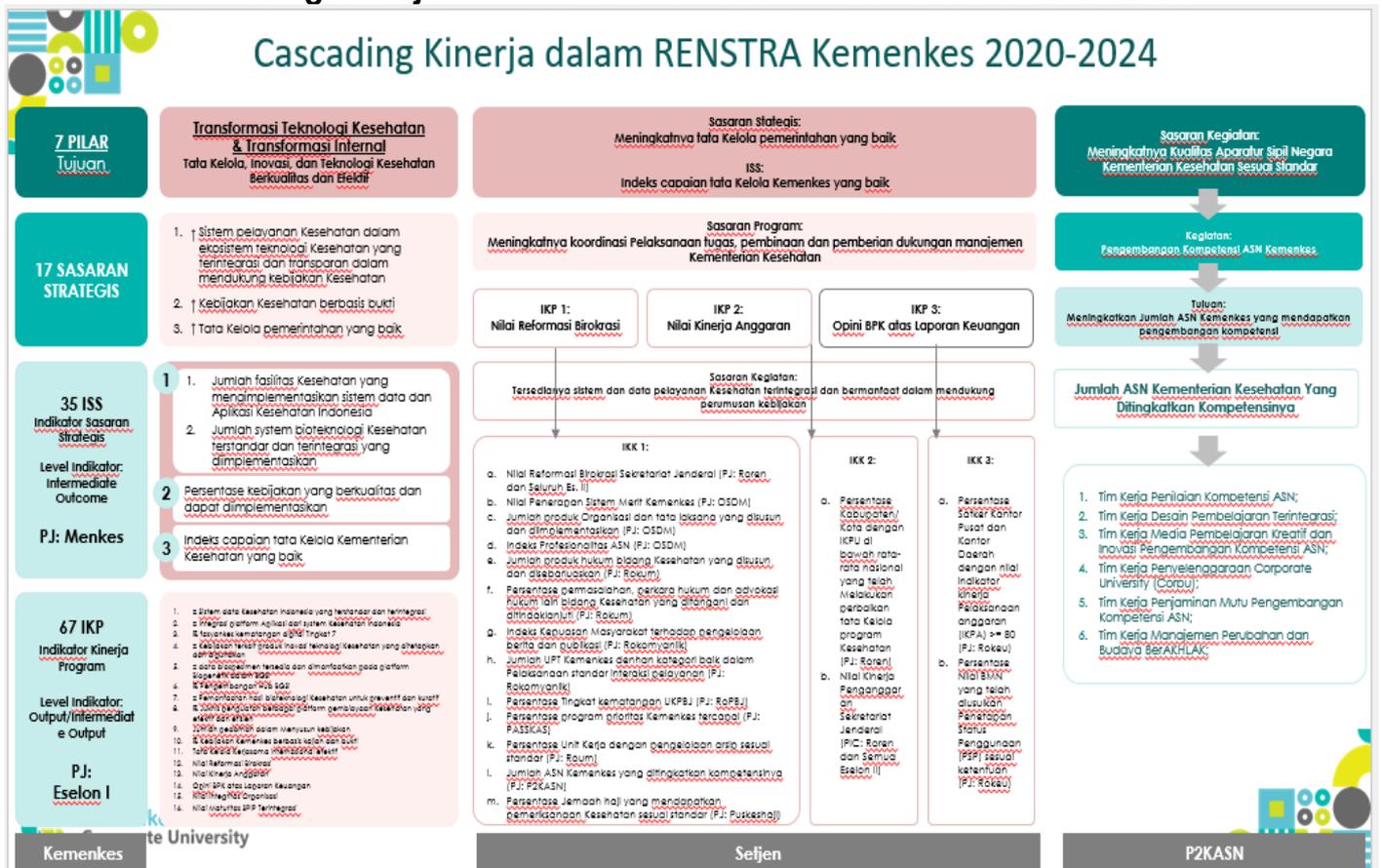
No	Tujuan	Sasaran Strategis	
		3.3	Menguatnya sistem penanganan bencana dan kedaruratan kesehatan
4.	Terciptanya Sistem Pembiayaan Kesehatan yang Efektif, Efisien dan Berkeadilan	4.1	Terpenuhinya pembiayaan kesehatan yang berkeadilan pada kegiatan promotif dan preventif
		4.2	Menguatnya pembiayaan kesehatan nasional secara efektif, efisien dan berkeadilan untuk mencapai <i>Universal Health Coverage</i> (UHC)
5.	Terpenuhinya SDM Kesehatan yang Kompeten dan Berkeadilan	5.1	Meningkatnya pemenuhan dan pemerataan SDM kesehatan yang berkualitas
		5.2	Meningkatnya kompetensi dan sistem pendidikan pelatihan SDM kesehatan
		5.3	Meningkatnya sistem pembinaan jabatan fungsional dan karier SDM kesehatan
6.	Terbangunnya Tata Kelola, Inovasi, dan Teknologi Kesehatan yang Berkualitas dan Efektif	6.1	Meningkatnya sistem pelayanan kesehatan dalam ekosistem teknologi kesehatan yang terintegrasi dan transparan dalam mendukung kebijakan kesehatan berbasis bukti
		6.2	Meningkatnya kebijakan kesehatan berbasis bukti
		6.3	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik

Gambar 2.1
Indikator Sasaran Strategis P2KASN



Berdasarkan Indikator Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Program diatas sehingga menggambarkan cascading kinerja sebagai berikut :

Gambar 2.2
Cascading Kinerja Renstra Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024



E. RENCANA KEGIATAN

Dalam proses mencapai Sasaran Program Sekretariat Jenderal maka diperlukan kegiatan Perencanaan dan Penganggaran Program Pembangunan Kesehatan. Hal tersebut mendorong P2KASN memiliki Sasaran Kegiatan yaitu Kegiatan: Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar yang diturunkan menjadi satu Indikator Pencapaian Sasaran sebagai berikut, yaitu: Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya.

Tabel 2.6
IKK P2KASN Tahun 2022-2024

SASARAN KEGIATAN	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET		
			2022	2023	2024
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai Standar	Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	5.059	6.000	40.000

F. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Perjanjian kinerja merupakan suatu pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola.

Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain adalah untuk:

- Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur
- Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah.
- Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.

e. Sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi.

Tabel 2.7

**Matriks Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET Triwulan I Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	10.000

Tabel 2.8

**Matriks Capaian Realisasi Target Perjanjian Kinerja Tahun 2024
(Triwulan I)**

Pusat Pengembangan Kompetensi ASN

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TARGET Triwulan I Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	24.306

Tabel 2.9
Matriks Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET Triwulan II Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	10.000

Tabel 2.10
Matriks Capaian Realisasi Target Perjanjian Kinerja Tahun 2024 (Triwulan II)
Pusat Pengembangan Kompetensi ASN

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TARGET Triwulan II Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	27.975

Tabel 2.11
Matriks Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Pusat Pengembangan Kompetensi ASN

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET Triwulan III Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	10.000

Tabel 2.12
Matriks Capaian Realisasi Target Perjanjian Kinerja Tahun 2024
(Triwulan III)
Pusat Pengembangan Kompetensi ASN

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TARGET Triwulan III Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	14.084

Tabel 2.13
Matriks Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET Triwulan IV Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	40.000

Tabel 2.14
Matriks Capaian Realisasi Target Perjanjian Kinerja Tahun 2024
(Triwulan IV)
Pusat Pengembangan Kompetensi ASN

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TARGET Triwulan IV Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	7592

Tabel 2.15

**Matriks Total Capaian Realisasi Target Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Pusat Pengembangan Kompetensi ASN**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TARGET Tahun 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	73.957

Gambar 2.3
Perjanjian Kinerja P2KASN TA 2024

KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APATUR SIPIL NEGARA



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Meilani
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi ASN
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Kunta Wibawa Dasa Nugraha
Jabatan : Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

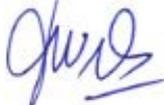
Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2024

Pihak Kedua, Pihak Pertama,


Kunta Wibawa Dasa Nugraha


Dwi Meilani

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA			
No.	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Stretgis/Indikator Kinerja Program/ Indikator Kinerja Kegiatan	Target IKK 2024
(1)	(2)	(3)	(4)
E. Sasaran Strategis (17)			
	Meningkatnya tatakelola pemerintahan yang baik	Indeks capaian tata kelola Kementerian Kesehatan yang baik *)	90
I. Program Dukungan Manajemen			
	Sasaran Program: Meningkatkan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*)	98
		Realisasi Anggaran Sekretariat Jenderal *)	96%
1. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan			
	Sasaran kegiatan: Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan Kompetensinya	6.000
		Indeks Berakhlak	60 %
		Nilai Kinerja Penganggaran Sekretariat Jenderal*)	95
		Realisasi Anggaran Unit Kerja	96 %
*)Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagai supporting unit			
Kegiatan		Anggaran	
1. Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Kesehatan		Rp. 31.788.001.000	
Sekretaris Jenderal		Jakarta, Januari 2024	
		Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	
			
Kunta Wibawa Dasa Nugraha		Dwi Meilani	

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran P2KASN yang telah ditetapkan dalam penetapan perjanjian kinerja/revisi perjanjian kinerja Tahun 2024 P2KASN melaksanakan Kegiatan Pengelolaan Organisasi, Dalam pencapaian indikator kinerja dan KRO/RO tersebut P2KASN didukung oleh anggaran sebesar **Rp 31.788.001.000** namun terjadi Efisiensi, *refocusing* dan *Automatic Adjustment* anggaran menjadi Rp **27.686.141.000** dan dengan Revisi Penjenjangan Kinerja sebagai berikut.

Gambar 2.4
Perjalanan Anggaran TA. 2024

No	Revisi	Kode	Pagu (Rp.)	Blokir/AA (Rp.)	+/-	Ket.
1.	Revisi POK ke-1	6796	31.788.001.000			Pagu Tetap
2.	Revisi DIPA	6796	31.788.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
3.	Revisi POK ke-2	6796	31.788.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
4.	Revisi Kanwil ke-1	6796	33.288.001.000	2.500.000.000	1.500.000.000	Pagu Berubah
5.	Revisi POK ke-3	6796	33.288.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
6.	Revisi POK ke-4	6796	33.288.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
7.	Revisi Kanwil ke-2	6796	33.288.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
8.	Revisi AA	6796	30.788.001.000	-	(901.860.000)	Pagu Berubah
9.	Revisi Kanwil ke-3	6796	29.886.141.000	-	-	Pagu Berubah
10.	Revisi POK ke-5	6796	30.386.141.000	2.500.000.000	-	Pagu Berubah
11.	Revisi Kanwil ke-4	6796	30.386.141.000	2.500.000.000	-	Pagu Tetap
12.	Revisi POK ke-6	6796	30.386.141.000	2.500.000.000	-	Pagu Tetap
13.	Revisi POK ke-7	6796	30.386.141.000	2.500.000.000	-	Pagu Tetap
14.	Revisi DJA ke-1	6796	29.386.141.000	2.500.000.000	(1.000.000.000)	Pagu Berubah
15.	Revisi POK ke-5	6796	29.386.141.000	3.272.345.000	-	Pagu Tetap
16.	Revisi POK ke-8	6796	29.386.141.000	3.272.345.000	-	Pagu Tetap
16.	Revisi Kanwil ke-5	6796	27.686.141.000	3.272.345.000	(1.700.000.000)	Pagu Berubah
17.	Revisi POK ke-9	6796	27.686.141.000	3.272.345.000	-	Pagu Tetap
18.	Revisi POK ke-10	6796	27.686.141.000	3.272.345.000	-	Pagu Tetap

Gambar 2.5
Perjanjian Kinerja Revisi P2KASN TA 2024



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
FUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
SEKRETARIAT JENDERAL

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Melani
 Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi ASN

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Kunta Wibawa Dasa Nugraha
 Jabatan : Sekretaris Jenderal

selaku asasen pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Desember 2024

Pihak Kedua
Sekretaris Jenderal,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha

Pihak Pertama
Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi ASN,



Dwi Melani

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA**

No.	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target IKK 2024
(1)	(2)	(3)	(4)
A. Sasaran Strategis (17)			
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks capaian tata kelola Kementerian Kesehatan yang baik*)	86
I. Program Dukungan Manajemen			
	Sasaran Program: Meningkatkan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*)	90,01
		Realisasi Anggaran Sekretariat Jenderal*)	90%
1. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan			
	Sasaran kegiatan: Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	40.000
		Infeksi Berakhlak	60%
		Nilai Kinerja Penganggaran Sekretariat Jenderal*)	80,1
		Realisasi anggaran unit kerja	90%

*) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagai supporting unit

Kegiatan

Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Kesehatan Rp. 27.586.141.000

Anggaran

Jakarta, Desember 2024

Pihak Kedua
Sekretaris Jenderal,



Kuntia Wibawa Dasa Nugraha

Pihak Pertama
Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi ASN,



Dwi Melani

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA

Pada masa berakhirnya tahun anggaran, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang berisi progres kinerja atas mandat dan pemanfaatan sumber daya yang digunakan. Hal ini dilakukan sebagai tindak lanjut atas pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Monitoring, evaluasi, pengumpulan, pengukuran sampai pelaporan capaian kinerja Sekretariat Jenderal dilakukan oleh tim evaluasi dan pelaporan secara triwulanan. Dalam pelaksanaannya, metode pengukuran kinerja pada Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes menggunakan e-monev PP.39 (Bappenas), e-monev kinerja penganggaran (SMART DJA Kementerian Keuangan), e-performance Biro Perencanaan dan Anggaran dan Matriks Sandingan Target dan Capaian Indikator Renstra, Renja K/L, RKP serta pagu dan realisasi anggarannya.

Pengukuran kinerja ini dilakukan dengan membandingkan realisasi capaian kinerja dengan tingkat capaian (target) dari tiap-tiap indikator disetiap tahunnya, sehingga dapat diperoleh gambaran tingkat keberhasilan masing-masing indikator. Dari pencapaian tersebut, tentu saja akan didapatkan variabel-variabel yang saling mempengaruhi satu sama lain, baik semakin menguatkan capaian ataupun justru menjadi faktor penghambat. Variabel penguat dan penghambat tersebut akan dianalisa sehingga dapat diperoleh langkah tindak lanjut yang komprehensif dan sesempurna mungkin.

Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak- pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen

Renstra dan Penetapan Kinerja.

Kegiatan pengukuran dan pelaporan secara periodik disampaikan kepada pimpinan, dalam rangka mencapai sasaran kegiatan yang akan dicapai Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dalam upaya melaksanakan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya di Kementerian Kesehatan.

Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target melalui indikator kinerja kegiatan yang telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akutabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2416/MENKES/PER/XII/2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Kesehatan. Pengukuran kinerja ini diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana realisasi atau capaian kinerja yang dilakukan oleh P2KASN dalam kurun waktu tahun 2024.

Pengukuran kinerja dilakukan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka perwujudan visi dan misi instansi pemerintah. Sedangkan pengukuran yang dimaksud merupakan hasil suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan/sub kegiatan yang dapat berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, dampak dan manfaat.

Adapun pengukuran kinerja yang dilakukan adalah dengan membandingkan realisasi capaian dengan rencana tingkat capaian (target) pada setiap indikator, sehingga diperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian masing-masing indikator. Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut diperoleh informasi menyangkut masing-masing indikator, sehingga dapat ditindaklanjuti dalam perencanaan program/kegiatan di masa yang akan datang agar setiap program/kegiatan yang direncanakan dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Selain untuk mendapat informasi mengenai masing-masing indikator, pengukuran kinerja ini juga dimaksudkan untuk mengetahui kinerja P2KASN

khususnya untuk Tahun 2024. Manfaat pengukuran kinerja untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen RAK Tahun 2022-2024 dan Penetapan Kinerja P2KASN tahun 2024.

Tahun 2024 adalah tahun kelima dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2020 – 2024 serta tahun ketiga dalam tahap ketiga pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2020 – 2024. Hal ini mengharuskan setiap Kementerian/Lembaga Menyusun Rencana Strategis 2020 – 2024 yang kemudian dijabarkan dalam Rencana Aksi Program (RAP) Unit Utama dan RAK satker tidak terkecuali satker P2KASN.

Dengan disusunnya RAK yang bertujuan untuk memberikan arah peta jalan dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian penyelenggaraan program dan kegiatan P2KASN tahun 2022 – 2024 maka IKK yang dimiliki oleh P2KASN selama 2 (dua) tahun kedepan.

Berdasarkan dokumen Penetapan Kinerja P2KASN dan Renstra Kementerian Kesehatan tahun 2020-2024, terdapat 1 (satu) indikator kinerja kegiatan yaitu:

Tabel 3.1

Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN Tahun 2024

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2024
Meningkatnya kualitas aparat sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	6.000

Tabel 3.2

Revisi Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN Tahun 2024

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2024
Meningkatnya kualitas aparatur sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	40.000

Gambar 3.1

Surat Revisi Informasi Kinerja pada Aplikasi Krisna



Kemenkes

Kementerian Kesehatan
Sekretariat Jenderal

Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kavling 4-9
Jakarta Selatan 12950
(021) 5201590 (hunting)
<https://www.kemkes.go.id>

Nomor : PR.01.05/A.XII/813/2024 21 Mei 2024
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Tanggapan atas Revisi Informasi Kinerja pada Aplikasi KRISNA-RENJA Kementerian Kesehatan TA 2024

Yth. Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran
Kementerian Kesehatan

Menindaklanjuti surat Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran Nomor PR.01.05/A.I/1783/2024 tanggal 15 Mei 2024, hal Permintaan Tanggapan/Konfirmasi Revisi Informasi Kinerja pada Aplikasi KRISNA-RENJA Kementerian Kesehatan TA 2024, bersama ini kami sampaikan tanggapan atas Informasi kinerja Unit Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi ASN ada perubahan target IKK sebagai berikut :

Matrik Revisi Kinerja P2KASN / Target IKK

Semula	Menjadi	IKK	Justifikasi
6.000 ASN	40.000 ASN	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya.	1. Total Jumlah ASN Kemenkes saat ini 57.909 (Data Simka OSDM). 2. Capaian Realisasi Kinerja TA 2023 sejumlah 30.114 ASN (502%) dari target awal 6.000 ASN 3. Capaian Realisasi TW I TA 2024 sejumlah 13.728 ASN (228%) dari target awal 6.000 ASN

Atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kemenkes,



Dwi Meliani, SKM, MKM

Kementerian Kesehatan tidak menerima suap dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun. Jika terdapat potensi suap atau gratifikasi silakan laporkan melalui HALO KEMENKES 1500567 dan <https://wbs.kemkes.go.id>. Untuk verifikasi keaslian tanda tangan elektronik, silakan unggah dokumen pada laman <https://te.kominfo.go.id/verifyPDF>.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

Capaian kinerja yang telah dibuat semata mata untuk mendukung sasaran dari P2KASN yaitu :



**Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara
Kementerian Kesehatan Sesuai Standar**

Target dan Realisasi Kinerja P2KASN Tahun 2024

Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan	Target IKK Tahun 2024	Realisasi IKK Tahun 2024
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	40.000	73.957

Nomenklatur kegiatan P2KASN) dalam pencapaian tujuan dan sasaran kedepan adalah sebagai berikut:

Kegiatan :

Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya

Nomenklatur tersebut mempertimbangkan bahwa kegiatan yang dihasilkan tidak hanya kompetensi, namun juga termasuk produk kompetensi lainnya. Demikian pula sasaran kegiatan adalah sebagai berikut:

Sasaran Kegiatan :

Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar

Sasaran kegiatan tersebut merupakan salah satu tujuan untuk meningkatkan kualitas dari produk kompetensi yang disusun atau diselesaikan.

1. Indikator Kinerja Kegiatan yang Telah Memenuhi Kriteria SMART

Dalam upaya mencapai Sasaran Kegiatan tersebut, IKK yang ditentukan sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja 204 harus memenuhi kriteria SMART yaitu *Spesifik, Measurable, Achivable, Relevant* dan *Time bound*. Penjelasan bahwa indikator-indikator P2KASN) telah memenuhi kriteria SMART adalah sebagai berikut:

a. *Spesifik (S)*

Target harus bersifat spesifik, detail dan terfokus. Target yang ditetapkan dalam indikator kinerja P2KASN telah diuraikan secara spesifik dan detail yang berfokus pada indikator kinerja kegiatan yaitu Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya.

b. *Measurable (M)*

Target indikator-indikator pada P2KASN dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif indikator tersebut dapat dijelaskan dengan kata-kata atau narasi berapa Jumlah ASN yang ditingkatkan kompetensinya. Secara kuantitatif targetnya dapat diukur dengan angka absolut yaitu produk pada indicator Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sebanyak 40.000 untuk tahun 2024

c. *Achievable (A)*

Target yang telah ditetapkan merupakan hal yang realistis dan dapat dicapai. Hal tersebut dapat dibuktikan dan dilihat pada capaian kinerja Tahun 2024, dimana indikator kinerja kegiatan pada satker P2KASN telah tercapai. pada IKK P2KASN adalah Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkat kompetensinya sejumlah 40.000 peserta.

d. *Relevant (R)*

Target yang telah ditetapkan merupakan aspek-aspek yang relevan dan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi. Hal tersebut dapat dibuktikan dan dibandingkan dengan tugas dan fungsi P2KASN yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan.

e. *Time Bound (T)*

Target yang telah ditetapkan memiliki keterikatan dan batasan waktu untuk mencapai target tersebut. Untuk target renstra ditentukan selama 5 tahun yaitu periode 2020-2024, sedangkan target Rencana Kerja ditentukan untuk kurun waktu satu tahun yaitu pada Tahun 2024.

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara 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.

Pada tahun 2022 Kementerian Kesehatan melakukan perubahan struktur organisasi yang berimbas kepada perubahan indikator pada RENSTRA, hal ini menyebabkan adanya 2 pengukuran capaian kegiatan yaitu pembinaan administrasi kepegawaian dan pengelolaan Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes Kementerian Kesehatan. Capaian IKK kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Kesehatan dengan sasaran meningkatnya kualitas aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan sesuai standar telah dilakukan sejak Tahun 2022. Hal tersebut dikarenakan mulai Tahun 2022, Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes sudah menggunakan IKK sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2022.

Pencapaian kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes tahun 2022 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes dengan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan yang berdasarkan pada dokumen Rencana Kerja Tahun 2022 dan Renstra Kemenkes Tahun 2020 – 2024. Analisis capaian kinerja pada Sasaran Strategis dan Indikator kinerja untuk setiap kegiatan dijelaskan lebih detil sebagai berikut:

1. Definisi Operasional Indikator Tahun 2024

Untuk memberikan kejelasan atas satu sasaran strategis yang akan dilaksanakan oleh P2KASN Sekretariat Jenderal, maka diuraikan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN
Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional
1.	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	<p>Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang diberikan:</p> <p>3. Pelatihan baik klasikal maupun non klasikal yang mendapatkan sertifikat kelulusan dari Lembaga terakreditasi, (PP 11 Tahun 2017, Per Lan 5 Tahun 2018) dan/atau</p> <p>4. Program Pengembangan Kompetensi yang mendapatkan rekognisi pembelajaran dari unit yang memiliki kewenangan pengembangan kompetensi ASN</p>

Indikator yang telah dijabarkan diatas tentu masih berupa narasi yang belum dapat diukur secara kuantitas, maka P2KASN Sekretariat Jenderal menyusun tata cara perhitungan Indikator Kinerja Kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tata Cara Perhitungan Indikator Kinerja Kegiatan P2KASN
Tahun 2024

No	Sasaran	Cara Perhitungan	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mendapat sertifikat kelulusan dari Lembaga pelatihan yang terakreditasi ditambah jumlah ASN Kemenkes yang mendapat rekognisi pembelajaran	40.000

P2KASN sebagai satker baru di bawah Sekretariat Jenderal terbentuk di tahun 2022, secara keseluruhan hasil capaian kinerja Tahun 2024 menunjukkan bahwa P2KASN telah memenuhi sasaran yang ditargetkan. Pencapaian sasaran kegiatan P2KASN diukur dengan menggunakan IKK. Sebagai gambaran berikut tabel besaran target dan realisasi masing-masing IKK pada tahun 2024, sebagai berikut:

Tabel 3.5
Pencapaian Kinerja P2KASN Tahun 2024
(Pencapaian sasaran kegiatan P2KASN diukur dengan menggunakan IKK)

Sasaran	Indikator	Target 2024	Realisasi TW 1	Realisasi TW 2	Realisasi TW 3	Realisasi TW 4
Meningkatnya kualitas aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya.	40.000	24.306	27.975	14.084	185%

2. Permasalahan dan Tindak Lanjut

Tabel 3.6
Permasalahan dan Tindak Lanjut

Indikator	Permasalahan	RTL
<p>Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya.</p>	<p>Capaian realisasi merupakan hasil dari jumlah ASN Kemenkes yang mengikuti diklat/workshop/webinar pengembangan kompetensi dengan sertifikat kelulusan, sementara target IKK ditetapkan berdasarkan jumlah kelulusan Diklat Managerial (PKN,PKA, PKP dan Latsar) yang menjadi target DitMutu PPSDM sebelum perubahan SOTK baru sedangkan saat ini P2KASN sudah banyak melakukan pengembangan kompetensi ASN melalui Managerial Leader, Diklat/workshop/webinar, JF non Kesehatan dan Diklat teknis lainnya yang terintegrasi dengan Kemenkes CorpU</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akan dilakukan rasionalisasi terhadap target IKK untuk Renstra tahun 2025-2029 2. Akan dilakukan formulasi perhitungan target IKK yang lebih realistis dalam penyusunan Renstra tahun 2025-2029.

Adapun sebagai upaya monitoring, evaluasi dan pelaporan IKK RENSTRA, rencana aksi, kegiatan di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes, setiap Tim Kerja menyampaikan laporannya melalui Tim Evapor adum.

Adapun hal tersebut sesuai dengan Petunjuk Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Kegiatan di Lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASN). Setelah masing-masing Tim Kerja melaporkan capaian dan kegiatannya per bulan/triwulan, maka dalam rangka keterbukaan informasi di lingkungan P2KASN laporan tersebut di *upload* pada tautan <https://link.kemkes.go.id/multi/Links/lists/EvaporP2KASN>

Gambar 3.2
Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN



Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi ASN TA 2023



3. Analisis Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Indikator Tahun 2024

Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes (P2KASN) dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan Permenkes No 5 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, mempunyai area pekerjaan sebagai berikut:

- a. Penilaian Kompetensi (asesmen)
- b. Evaluasi
- c. ASN, talent and Leadership Development Program
- d. *Learning and Knowledge Management System*
- e. Budaya Kerja BerAkhlaq

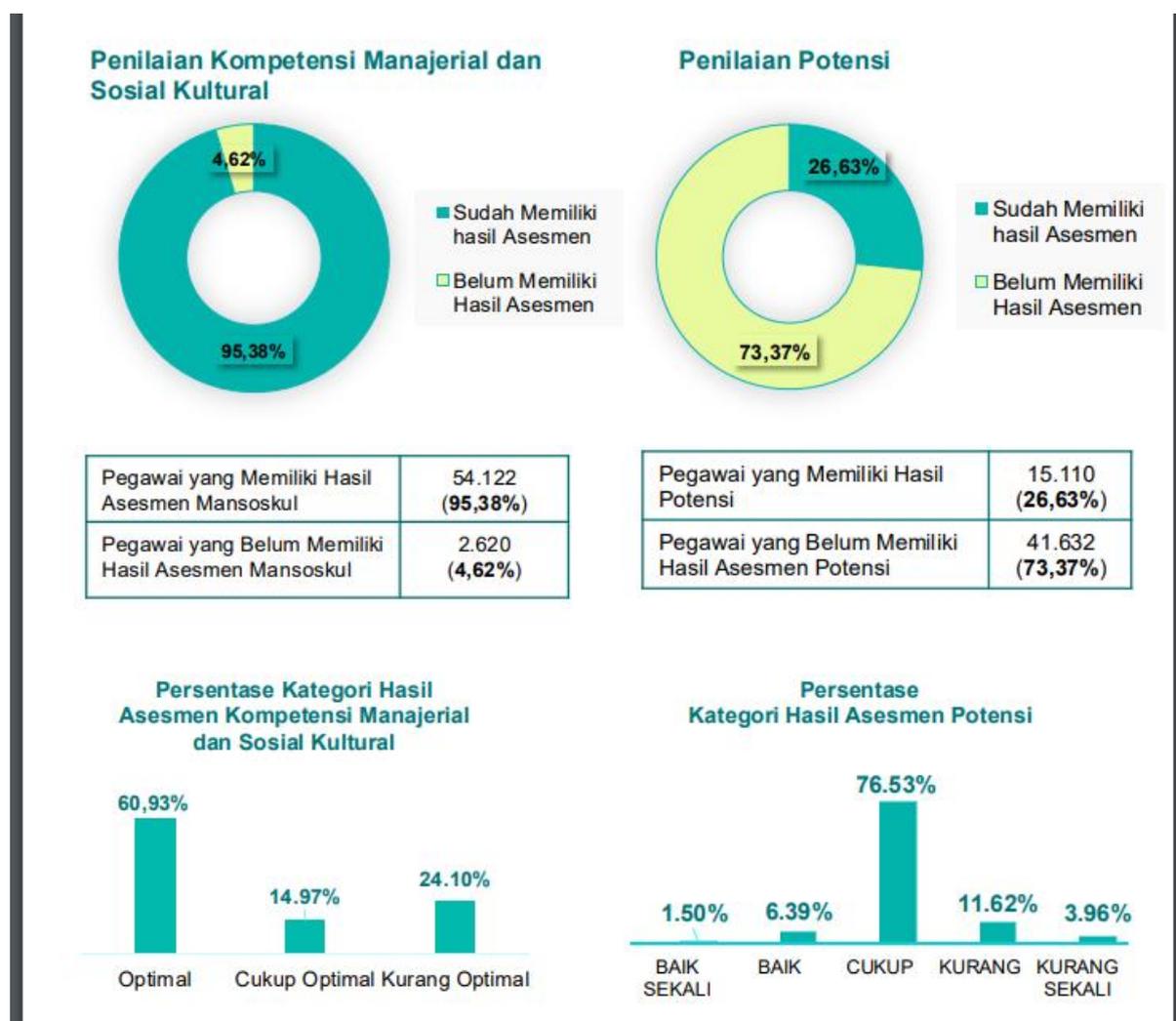
Penjelasan masing-masing area pekerjaan sebagai berikut:

a. Penilaian Kompetensi:

Penilaian Kompetensi dilaksanakan untuk melihat kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki ASN Kemenkes dengan standar kompetensi jabatan. Penilaian Kompetensi yang dilaksanakan per 31 Desember 2024 dari total pegawai Kemenkes sebanyak telah melakukan asesmen. Hasil penilaian kompetensi ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan kompetensi masing-masing individu.

Gambar 3.3

Gambaran Umum hasil Penilaian Kompetensi (Asesmen) Sampai Tahun 2024



b. Evaluasi

Guna memastikan pelatihan yang telah diikuti mampu meningkatkan kompetensi alumni dan mengetahui keberhasilan pelatihan, maka perlu dilaksanakan EPP. EPP bertujuan untuk menggali data dan informasi sebagai bahan masukan penyempurnaan program pelatihan selanjutnya.

EPP Latsar dan PIM dilaksanakan melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Seluruh tahapan dilaksanakan melalui kolaborasi bersama antara Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASN) dengan:

- 1) Kementerian Corporate University (Kemenkes CorpU) Kampus Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta;
- 2) Kemenkes CorpU Kampus BBPK Ciloto;
- 3) Kemenkes CorpU Kampus BBPK Makasar;
- 4) Kemekes CorpU Kampus Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang
- 5) Kemenkes CorpU Kampus Bapelkes Semarang; 6) Kemenkes CorpU Kampus Bapelkes Batam; 7) Kemenkes CorpU Kampus Bapelkes Mataram. Kesehatan.

c. *ASN, Talent and Leadership Program*

Kementerian Kesehatan saat ini sedang melaksanakan 6 pilar transformasi sistem kesehatan, yaitu: (1) transformasi layanan primer, (2) transformasi layanan rujukan, (3) transformasi sistem ketahanan Kesehatan, (4) transformasi sistem pembiayaan Kesehatan, (5) transformasi SDM Kesehatan, dan (6) transformasi teknologi kesehatan baik teknologi informasi maupun bioteknologi. Selain Transformasi Kesehatan, Kementerian Kesehatan juga melakukan Transformasi Internal.

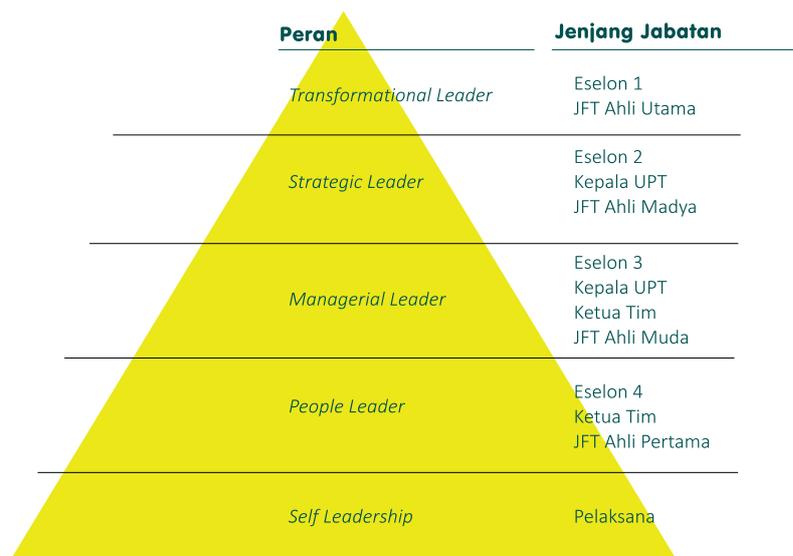
Berdasarkan hasil *Organizational Health Index (OHI)* dan rekomendasi Mc Kinsey Consulting, terdapat empat area prioritas utama yang perlu dilakukan perbaikan, yaitu *strategic clarity at the top*, *lack of capability*, *lack of performance culture* dan *unhealthy level of stress within the organization*. Untuk menagatasi masalah pada *lack of capability*, maka dibentuklah Kementerian kesehatan *Corporate University* sebagai sebuah sistem pembelajaran yang terintegrasi.

Visi Kemenkes *Corporate University* adalah untuk mendukung pengembangan talenta birokrasi yang tidak hanya berfokus pada teknis dan administrasi, tetapi juga dalam lini

pengetahuan talenta lainnya. Selain itu untuk mendorong transformasi dari kepemimpinan yang berfokus pada membangun birokrasi yang handal menjadi pemimpin yang kolaboratif dan terkoneksi di dalam sistem yang mendukung transformasi kesehatan.

Visi tersebut dicapai dengan pendekatan antara lain dengan integrasi sistem manajemen talenta, pengembangan berdasarkan tingkatan kompetensi *beyond technical skills*, mengembangkan modul terkini transformasi seperti *Strategic Thinking, Individual Effectiveness, Problem Solving, Inovasi, dan Project Management*. Pengembangan talenta lainnya pendekatan *forum and fieldwork*, serta pengembangan *learning management system*.

Gambar 3.4
Target sasaran Kemenkes CorpU



Pembelajaran dalam Kemenkes CorpU dirancang untuk setiap jenjang jabatan

Gambar 3.5
Tahapan pembelajaran dalam Kemenkes Corpu

	1. Self	2. People	3. Managerial	4. Strategic	5. Transformational
Kriteria	Pegawai Baru Pelaksana	Eselon 4 Ketua Tim Kerja JFT Ahli Pertama	Eselon 3 Ketua Tim Kerja Kepala UPT JFT Ahli Muda	Eselon 2 Kepala UPT JFT Ahli Madya	Eselon 1
Deksripsi Program	Memahami fondasi Transformasi dan bagaimana bekerja secara efektif	Membangun komunikasi antar pegawai, dan bekerja bersama tim	Persiapan memimpin dan manajemen tim yang kompleks	Persiapan memimpin tim mencapai strategi organisasi	Mempersiapkan pimpinan tinggi untuk menjadi pemimpin global kesehatan
Forum: Core Modules					
Leadership & Mindsets	<input type="checkbox"/> Personal excellence <input type="checkbox"/> Ability to Execute	<input type="checkbox"/> Influencing technique	<input type="checkbox"/> Intro Leaders role and responsibilities	<input type="checkbox"/> Leadership <input type="checkbox"/> Strategic Thinking <input type="checkbox"/> Strategic Mgt.	<input type="checkbox"/> Change Management <input type="checkbox"/> Global Mindset
Managerial Skills	<input type="checkbox"/> Problem Solving <input type="checkbox"/> Time Management	<input type="checkbox"/> Presentation Skills <input type="checkbox"/> Giving and receiving feedback <input type="checkbox"/> Project Mgt.	<input type="checkbox"/> Operational Excellence <input type="checkbox"/> Coaching and Mentoring <input type="checkbox"/> Performance Mgt Practices <input type="checkbox"/> Customer Oriented Business <input type="checkbox"/> Finance <input type="checkbox"/> HR & People Mgt. <input type="checkbox"/> Marketing	<input type="checkbox"/> Sen.Mgt / Directorship Program <input type="checkbox"/> Lead effective unit meetings	<input type="checkbox"/> Global Health Executive Program
Technical Skills	Sesuaikan dengan Jabatan / Fungsional dan Modul Transformasi Kesehatan				
Behavioral	<input type="checkbox"/> BerAKHLAK training <input type="checkbox"/> Budaya Anti Korupsi			<input type="checkbox"/> BerAKHLAK Leaders Training <input type="checkbox"/> Leader's Grooming & Etiquete <input type="checkbox"/> Integritas dan Budaya Anti Korupsi	
Experience-based Development					
Action Learning Project	<input type="checkbox"/> Service Improvement Project	<input type="checkbox"/> New Initiatives Lead	<input type="checkbox"/> Lead Breakthrough Project	<input type="checkbox"/> Lead Breakthrough Project	<input type="checkbox"/> MoH Global Representative
Assignment	<input type="checkbox"/> Team Member	<input type="checkbox"/> Ketua Tim Dibimbing Talented Leader	<input type="checkbox"/> Move to new location/unit	<input type="checkbox"/> Move to new location/unit	<input type="checkbox"/> MoH Global Representative

Pengembangan Kompetensi yang dilakukan oleh P2KASN melalui Kemenkes Corpu dapat berupa Pelatihan yang bekerjasama dengan BBPK/Bapelkes, Pusat Pelatihan Kementerian/Lembaga maupun pengembangan kompetensi melalui daring webinar yang dilaksanakan pada tahun 2024

Tabel 3.7
Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan tahun 2024

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Bimbingan Teknis Kompetensi Perjenjangan Jabatan Fungsional Pengadaan Barang Dan Jasa	39
2	Daring Workshop Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan	361
3	Expert Session Healthcare Leadership	132
4	Global Expert Session #2 Leadership in Healthcare Quality	2252
5	Global Expert Session Tema Brazil's	2105
6	Pengembangan Kompetensi ASN Terkait Evaluasi Efektifitas Dan Implementasi Kebijakan Kemenkes RI	68
7	Pengembangan Kompetensi Pegawai Pusat Kebijakan Upaya Kesehatan	63
8	Praktik dan Tantangan Humas Pemerintah di Era Global dan Digital	124
9	Satuan Kepatuhan Internal (SKI) Dan Bimbingan Teknis Kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Dan Jasa	39
10	Sosialisasi Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Arsiparis Dalam Penilaian Arsip Usul Musnah di Lingkungan Kementerian Kesehatan	448
11	Talkshow Keamanan dan Privasi Data Digital untuk Personal	670
12	Webinar Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Arsiparis dengan Tema Penyelamatan dan Penanganan Arsip Statis Kemaritiman dan Arsip COVID-19	530
13	Workshop Data Analytics sesi 1	31
14	Workshop Data Analytics Sesi# 2	25
15	Workshop Pengelolaan Arsip Audio Visual (Aktif Dan Inaktif) Di Lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan	137
16	Workshop pengelolaan dan optimalisasi IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran)	155
17	Workshop Pengelolaan Sosial Media BKPK Secara Optimal Dan Menarik	20
18	Workshop Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural di Lingkungan Sekretariat Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan	101

19	Workshop Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan	73
20	Komunitas Belajar Bendaharan	453
21	Webinar Tingkatkan Kompetensimu: Jelajah Berbagai Platform Pembelajaran Digital untuk ASN Kemenkes	3985
22	Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan	47
23	Sosialisasi Knowledge Management System, Tata Kelola Program Coaching/Mentoring Dan Training Perubahan Budaya Kerja Di Rs Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga 2024	307
24	Luring Workshop Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan	73
25	Pelatihan Dasar CPNS Modul Pengembangan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT)	103
26	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan	189
27	Workshop Pengaduan Masyarakat Terpadu (Dumasdu) dan Whistle Blowing System (WBS) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan	666
28	Workshop Coaching Mentoring Skill for Kemenkes Leaders Batch 3	17
29	Bimbingan Teknis Penyusunan Risk Register Manajemen Risiko di Lingkungan Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1171
30	Implementasi Transformasi Internal Melalui Penguatan Budaya Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa	60
31	Workshop Optimalisasi Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Bagi Satuan Kerja BLU dan Non BLU Sesuai PER-5/PB/2024 Dan Workshop Perpajakan Bagi Wajib Pajak Di Lingkup Instansi Pemerintah	60
32	Pelatihan Data Driven Decision Making for Universal Health Coverage Leveling Healthcare Claim Data Gelombang 2	20
33	BIMBINGAN TEKNIS PENGELOLAAN ARSIP ELEKTRONIK DI LINGKUNGAN BKPK	34
34	Workshop Coaching Mentoring Skill for Kemenkes Leaders Batch 2	23
35	Workshop Pengelolaan Management Resiko Di Lingkungan Pusat Data Dan Teknologi Informasi Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Tahun 2024	62
36	Pelatihan Management Monitoring dan Evaluasi dan Procurement Proyek Sophi dan Impuls Tahun Anggaran 2024	14
37	Bimbangan Teknis Penyusunan Policy Paper sebagai Syarat Hasil Kerja Minimal (HKM) Untuk Uji Kompetensi Kenaikan Jabatan Jenjang Ahli Madya	54

38	Bimbingan Teknis Bibliometrik bagi Pustakawan di lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan	37
39	Workshop Penyusunan Modul Pembelajaran Berbasis Outcome Based Education (OBE)	62
40	Training of National Facilitator for RMNCAH Program Manager Course	32
41	Workshop Penyiapan Bahan Pimpinan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat	53

Selain pembelajaran secara klasikal, juga dilakukan pembelajaran secara non klasikal yaitu coaching mentoring. Berikut gambaran kegiatan Coaching Mentoring yang berlangsung di Kemenkes:

Gambar 3.56
Kegiatan Coaching Mentoring



Dalam hal *Talent and Leadership Program*, P2KASN melaksanakan Pelatihan Managerial Leader. Penyusunan Kurikulumnya bekerjasama dengan 3 sekolah bisnis yaitu IPMI, SBM ITB dan Universitas Prasetya Mulya. Kurikulumnya terdiri dari 9 Topik Pembelajaran, 39 Modul, 278 Jam belajar, 16 + 3 hari hadir durasi 8 Jam dengan total 34 hari Program:

- a. Strategic Management (4)
- b. Leadership and Change Management (4)
- c. Decision Making and Problem Solving (4)
- d. Strategic Communication and Interpersonal Skill (5)
- e. Project Management and Execution (4)

- f. Policy Development and Implementation (4)
- g. Ethics and Integrity (4)
- h. Performance Measurement, Evaluation and Data Analysis (4)
- i. Achieving Service Excellence (5)

Kegiatan Pelatihan Managerial Leader level 2 Batch 2 dilaksanakan di Kemenkes Corporate University kampus BBPK Jakarta, pada tanggal 21 Mei – 11 Juli 2024 Peserta berjumlah 30 orang yang merupakan talenta Kemenkes yang berasal dari kantor pusat dan UPT vertikal. Narasumber dan evaluator berasal dari IPMI *International Business School*, SBM ITB dan Universitas Prasetiya Mulya. Kegiatan pelatihan dilaksanakan secara *blended learning* dengan jumlah jam pelajaran sebanyak 278, terdiri dari beberapa tahapan kegiatan yaitu Proses pembelajaran meliputi self learning melalui LMS, Proses *experiential learning*, melalui *job shadowing*, *mentoring*, *coaching*, dan diakhiri dengan presentasi hasil *experiential learning* dihadapan evaluator. Kegiatan mentoring melibatkan beberapa JPT Madya sebagai mentor. Selain kegiatan mentoring, peserta juga melakukan *job shadowing* berupa ikut serta dalam beberapa kegiatan yang melibatkan mentor mereka. Peserta juga dibimbing oleh widyaiswara terpilih sebagai coach. Selain kegiatan pembelajaran, peserta juga mendapatkan kegiatan kunjungan lapangan ke RS Tzu Chi.

Gambar 3.7
Pelatihan Managerial Leader Batch 2



Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes tidak hanya dilakukan oleh internal Kemenkes tetapi juga bekerja sama dengan Kementerian/Lembaga yang lain, seperti Kementerian Keuangan. Pada tahun ini, Kemenkes mendapatkan predikat Terbaik 1 untuk Kriteria penilaian K/L dengan jumlah SDM yang mengikuti pelatihan Keuangan Negara dengan jumlah peserta yang tinggi, mengikuti pelatihan sampai selesai dan persentase tingkat kelulusan peserta yang tinggi. Penghargaan ini diberikan kepada K/L atas komitmennya dalam penguatan kapasitas SDM pengelola keuangan negara melalui pembelajaran dan sertifikasi bidang Anggaran & Perbendaharaan Tahun 2024.

d. *Learning and Knowledge Management System*

Dalam rangka mendukung Kemenkes *Corporate University*, dibangun media pembelajaran digital berupa *Learning Management System* dan *Knowledge Management System*.

Learning Management System Kemenkes atau yang dikenal dengan “Plataran Sehat” dapat diakses di lms.kemkes.go.id adalah Platform Pembelajaran Digital yang

dapat diakses oleh seluruh SDM Kesehatan, yang meliputi tenaga kesehatan dan pegawai Kementerian Kesehatan untuk melakukan pembelajaran baik melalui e-learning, MOOC, Webinar, Coaching, Mentoring maupun metode pembelajaran lainnya untuk mengembangkan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi maupun jabatan. P2KASN melakukan pengelolaan LMS katagori transformasi internal dan kelas coaching/mentoring. Sedangkan pelatihan dengan katagori transformasi kesehatan dikelola oleh Direktorat Peningkatan Mutu Nakes. Pelatihan yang dilakukan oleh BBPK/Bapelkes diintegrasikan dalam LMS Plataran Sehat sehingga sertifikat yang dikeluarkan oleh LMS Plataran Sehat dapat secara otomatis masuk dalam PDM (Pemutakhiran data Mandiri) pada e-office.

Gambar 3.8
Learning Management System



Selain LMS, media pembelajaran digital yang lain adalah *Knowledge Management System* (KMS) yang dapat diakses pada kms.kemkes.go.id. KMS bermanfaat untuk mengelola pengetahuan mulai dari mengidentifikasi, memperoleh, menyimpan, menyalurkan dan mengaplikasikan pengetahuan dalam organisasi sehingga pegawai yang lain dapat belajar dan mengambil manfaatnya untuk mengembangkan kompetensi individu dan organisasi. Ruang lingkup KMS terdiri dari jejaring, *leader as teacher*, *knowledge sharing*, *lesson learn* dan informasi

kepegawaian. Saat ini P2KASN mengelola KMS tersebut yang nantinya memerlukan kerjasama terkait verifikasi bahan dari setiap unit utama.

Gambar 3.9
Knowledge Management System



Peningkatan kompetensi ASN menjadi salah satu prioritas dalam upaya memperkuat sistem kesehatan nasional. Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan yang semakin kompleks, Kemenkes melalui Pusat Pengembangan Kompetensi ASN berkomitmen untuk menyediakan program pelatihan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan lapangan. penerbitan sertifikat merupakan indikator keberhasilan dari pelatihan yang diikuti oleh ASN. Sertifikat ini tidak hanya menjadi bukti kompetensi yang telah dicapai, tetapi juga menjadi motivasi bagi ASN untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka. Dengan adanya program sertifikasi, diharapkan ASN dapat berkontribusi lebih optimal dalam pelayanan kesehatan dan menjawab tantangan yang ada di sektor kesehatan.

Tabel 3.10
Rekap Penerbitan Sertifikat TW III Tahun 2024

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Bimbingan Teknis Kompetensi Perjenjangan Jabatan Fungsional Pengadaan Barang Dan Jasa	39
2	Daring Workshop Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan	361
3	Expert Session Healthcare Leadership	132
4	Global Expert Session #2 Leadership in Healthcare Quality	2252
5	Global Expert Session Tema Brazil's	2105
6	Pengembangan Kompetensi ASN Terkait Evaluasi Efektifitas Dan Implementasi Kebijakan Kemenkes RI	68
7	Pengembangan Kompetensi Pegawai Pusat Kebijakan Upaya Kesehatan	63
8	Praktik dan Tantangan Humas Pemerintah di Era Global dan Digital	124
9	Satuan Kepatuhan Internal (SKI) Dan Bimbingan Teknis Kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Dan Jasa	39
10	Sosialisasi Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Arsiparis Dalam Penilaian Arsip Usul Musnah di Lingkungan Kementerian Kesehatan	448
11	Talkshow Keamanan dan Privasi Data Digital untuk Personal	670
12	Webinar Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Arsiparis dengan Tema Penyelamatan dan Penanganan Arsip Statis Kemaritiman dan Arsip COVID-19	530
13	Workshop Data Analytics sesi 1	31
14	Workshop Data Analytics Sesi# 2	25
15	Workshop Pengelolaan Arsip Audio Visual (Aktif Dan Inaktif) Di Lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan	137
16	Workshop pengelolaan dan optimalisasi IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran)	155
17	Workshop Pengelolaan Sosial Media BKPK Secara Optimal Dan Menarik	20
18	Workshop Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural di Lingkungan Sekretariat Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan	101
19	Workshop Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan	73
20	Komunitas Belajar Bendaharan	453
21	Webinar Tingkatkan Kompetensimu: Jelajah Berbagai Platform Pembelajaran Digital untuk ASN Kemenkes	3985

22	Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan	47
23	Sosialisasi Knowledge Management System, Tata Kelola Program Coaching/Mentoring Dan Training Perubahan Budaya Kerja Di Rs Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga 2024	307
24	Luring Workshop Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan	73
25	Pelatihan Dasar CPNS Modul Pengembangan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT)	103
26	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan	189
27	Workshop Pengaduan Masyarakat Terpadu (Dumasdu) dan Whistle Blowing System (WBS) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan	666
28	Workshop Coaching Mentoring Skill for Kemenkes Leaders Batch 3	17
29	Bimbingan Teknis Penyusunan Risk Register Manajemen Risiko di Lingkungan Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1171
30	Implementasi Transformasi Internal Melalui Penguatan Budaya Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa	60
31	Workshop Optimalisasi Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Bagi Satuan Kerja BLU dan Non BLU Sesuai PER-5/PB/2024 Dan Workshop Perpajakan Bagi Wajib Pajak Di Lingkup Instansi Pemerintah	60
32	Pelatihan Data Driven Decision Making for Universal Health Coverage Levelaging Healthcare Claim Data Gelombang 2	20
33	BIMBINGAN TEKNIS PENGELOLAAN ARSIP ELEKTRONIK DI LINGKUNGAN BKPK	34
34	Workshop Coaching Mentoring Skill for Kemenkes Leaders Batch 2	23
35	Workshop Pengelolaan Management Resiko Di Lingkungan Pusat Data Dan Teknologi Informasi Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Tahun 2024	62
36	Pelatihan Management Monitoring dan Evaluasi dan Procurement Proyek Sophi dan Inpuls Tahun Anggaran 2024	14
37	Bimbangan Teknis Penyusunan Policy Paper sebagai Syarat Hasil Kerja Minimal (HKM) Untuk Uji Kompetensi Kenaikan Jabatan Jenjang Ahli Madya	54
38	Bimbingan Teknis Bibliometrik bagi Pustakawan di lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan	37
39	Workshop Penyusunan Modul Pembelajaran Berbasis Outcome Based Education (OBE)	62
40	Training of National Facilitator for RMNCAH Program Manager Course	32

41	Workshop Penyiapan Bahan Pimpinan di Lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat	53
----	--	----

a. Faktor Pendukung Capaian Keberhasilan

Dari keseluruhan tabel terkait dengan capaian IKK P2KASN) tahun 2024, bahwa pencapaian target tersebut terdapat faktor pendukung keberhasilan pencapaian target IKK P2KASN tahun 2024, karena adanya:

1. Dukungan dan komitmen pimpinan terhadap pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu dengan target seluruh PNS dan PPPK Kementerian Kesehatan untuk mengikuti Kegiatan.
2. Koordinasi dan komunikasi yang dibangun dengan seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan baik pusat maupun UPT Vertikal di daerah.
3. Kerja sama secara langsung maupun tidak langsung dengan penyelenggara pelatihan baik di lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu dengan BBPK/Bapelkes juga Kementerian/Lembaga penyelenggara pelatihan seperti Kementerian Keuangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Negara Komunikasi dan Informatika, Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Pusdiklatwas BPKP, Badan Pusat Statistik (BPS), Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dll. Koordinasi yang dilakukan secara intensif sejak perencanaan kegiatan dengan pemaparan program terlebih dahulu untuk melihat kesesuaian program dengan kebutuhan Kemenkes. Koordinasi dilanjutkan pada tahap pelaksanaan termasuk penjelasan penggunaan sistem informasi dan teknologi pelatihan, sampai dengan terbitnya sertifikat.
4. Kerjasama dalam penyusunan kurikulum dan pelaksanaan pelatihan dengan sekolah bisnis ternama seperti IPMI, SBM ITB dan Universitas Prasetya Mulya untuk pelatihan Managerial Leader serta penyelenggaraan pelatihan yang melibatkan universitas seperti UGM untuk pelatihan- pelatihan untuk penunjang pengambilan keputusan.
5. Pembelajaran dan pengalaman dari Kementerian/Lembaga lain (Kemenkeu, Kemendikbud, PUPR, Telkom, dan Pertamina serta Bank Mandiri) yang telah lebih

dahulu melakukan pengembangan kompetensi melalui *corporate university* dapat dijadikan dasar pengembangan kompetensi ASN Kemenkes.

6. Sasaran peserta pengembangan kompetensi dilaksanakan di semua jenjang jabatan baik di tingkat pelaksana, jabatan struktural, jabatan fungsional juga peningkatan kapasitas untuk peran-peran sebagai PMO dan *champion* di seluruh unit kerja.
7. Pemanfaatan teknologi informasi berupa *Learning Management System* yang mempermudah ASN Kemenkes dalam melakukan pembelajaran serta metode pengembangan kompetensi secara daring juga memperluas akses pembelajaran bagi ASN yang tersebar di seluruh Indonesia.

b. Faktor Kegagalan/Penghambat

Sedangkan faktor yang menyebabkan kegagalan/penghambat, antara lain :

1. Jumlah SDM yang terbatas (hanya 35 orang) membuat beban kerja masing-masing orang lebih tinggi.
2. Terdapat revisi dan pemotongan anggaran untuk unit kerja P2KASN
3. Kurangnya partisipasi PNS untuk menyusun RPI dikarenakan kurangnya informasi mengenai tujuan pengisian RPI serta proses pengisian dan verifikasi di portal e-office yang terlalu rumit.
4. Program pembelajaran terbatas dan tidak berhubungan dengan bidang tugasnya secara langsung sehingga pegawai tidak tertarik untuk mengisi RPI.
5. Kompetensi manajerial masih kurang dipahami oleh penyusun program sehingga penyusunan program pembelajaran manajerial dan sosialkultural masih belum optimal.

4. HAL -HAL YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET

Beberapa hal yang mempengaruhi pencapaian target Tahun 2024 terdapat factor yang menjadi pendukung namun juga terdapat faktor yang menghambat. Berikut ini merupakan hal yang mempengaruhi pencapaian target dengan analisis SWOT (*Stenghts, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*) adalah sebagai berikut;

Tabel 3.11
Analisis SWOT

<i>Strenghts/Kekuatan</i>	<i>Weakness/Kelemahan</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN mewajibkan seluruh ASN untuk mengembangkan kompetensi merupakan kekuatan besar bagi P2KASN; 2. Telah di <i>launching</i> Corporate University yang menguatkan tugas fungsi P2KASN dalam mengembangkan kompetensi ASN Kemenkes secara terintegrasi; 3. Pengembangan kompetensi ASN Kemenkes menjadi bagian Transformasi Internal dimana Pimpinan Tinggi sangat berkomitmen terkait hal ini; 4. Sebagian besar pegawai P2KASN telah pemegang jabatan fungsional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terpenuhinya jumlah dan kualifikasi tenaga sesuai tuntutan tugas dan tanggungjawab kerja; 2. Sistem dalam pengembangan kompetensi (LMS dan KMS) masih belum optimal.
<i>Opportunities/Peluang</i>	<i>Threats/Tantangan</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Balai Besar Pelatihan Kesehatan dan Balai Pelatihan Kesehatan yang telah berpengalaman dalam mengelola pelatihan merupakan peluang bagi P2KASN untuk dapat melaksanakan tugas fungsinya; 2. Telah terbangun jejaring secara internal antar unit utama dan satker maupun antar Kementerian dan Lembaga guna bertukar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum ada regulasi yang mengatur tentang Kemenkes Corpu; 2. Budaya belajar di lingkungan Kementerian Kesehatan masih perlu ditumbuhkan; 3. Literasi digital ASN Kemenkes masih perlu ditingkatkan; 4. Sinyal internet masih menjadi masalah utamanya bagi ASN Kemenkes yang berada di daerah;

<p>pengalaman, berkoordinasi dalam melaksanakan pengembangan kompetensi antara lain dengan instansi Pembina Jabatan Fungsional;</p> <p>3. Banyaknya kesempatan yang dapat diambil oleh ASN Kemenkes dalam mengembangkan kompetensi antara lain beasiswa, webinar tidak berbayar dll.</p>	<p>5. Belum ada perencanaan pengembangan kompetensi ASN Kemenkes yang sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan jenjang karir.</p>
--	---

5. SUMBER DAYA/ REALISASI ANGGARAN

- Sumber Daya Anggaran

Anggaran P2KASN Sekretariat Jenderal yang berasal dari APBN (RM) sebesar Rp.31.788.001.000 sebagai pagu awal namun seiring berjalan waktu dan adanya perubahan efisiensi, recofusing dan Automatic Adjustment dengan data sebagai berikut:

- Tercapainya Pelaksanaan Pengelolaan Anggaran

Adanya perubahan kebijakan TA. 2024 ini, diantaranya adalah perubahan Organisasi dan Tata Kerja, perubahan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan tahun 2022-2024 dan diberlakukan 1 (satu) DIPA di lingkungan Kantor Pusat Kementerian Kesehatan, mempengaruhi revisi anggaran TA. 2024

Sebagai dampak berlakunya 1 (satu) DIPA di lingkungan Kantor Pusat Kementerian Kesehatan P2KASN pada awalnya sebagai Satuan Kerja menjadi Unit Kerja dari DIPA Biro Keuangan dan BMN yang ditunjuk sebagai telah melakukan revisi anggaran.

Pada tahun 2024 di lingkungan kantor pusat diberlakukan 1 (satu) DIPA, Pusat Pengembangan Kompetensi ASN sebagai Unit Kerja dengan DIPA Biro Keuangan dan

BMN sebagai Satuan Kerja. Selain itu adanya Peraturan Menteri Keuangan nomor 171/PMK.05/2021 tentang Pelaksanaan Sistem SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi) berdampak pada pengelolaan Keuangan dan BMN di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN. Adapun yang dilakukan sebagai berikut:

- ❖ Modul Penganggaran sudah digunakan sejak tahun 2022;
- ❖ Modul Komitmen digunakan mulai tahun 2022;
- ❖ Modul Pembayaran digunakan mulai tahun 2022, Modul Bendahara digunakan mulai tahun 2022;
- ❖ Modul Persediaan digunakan mulai tahun 2022 digunakan mulai tahun 2022;
- ❖ Modul Aset Tetap digunakan mulai tahun 2022 digunakan mulai tahun 2022;
- ❖ Modul Pelaporan digunakan mulai tahun 2022 saat ini sedang proses migrasi data terkait dengan 1 (satu) DIPA di lingkungan Sekretariat Jenderal;
- ❖ Modul Administrator sudah digunakan sejak tahun 2022.
- Proses penyusunan LK Semester 2 Tahun 2024, Pusat Pengembangan Kompetensi ASN telah menyampaikan beberapa dokumen, diantaranya:
 - ❖ BA Stock opname
 - ❖ Usulan Penghapusan BMN (Proses)
 - ❖ Usulan PSP BMN
 - ❖ Daftar Transaksi BMN

a. Pengelolaan Keuangan

Dengan pengelolaan keuangan 1 (satu) DIPA pada tahun anggaran 2024 hingga triwulan IV, maka PPKASN terdapat 1 (satu) orang PPK dan 1 (satu) orang BPP.

Pada TA. 2024, hingga Akhir Triwulan IV PPKASN mengajukan 18 (Delapan Belas) kali Uang Persediaan (UP) dan 6 (Enam) kali Tambahan Uang Persediaan (TUP).

Gambar 3.10
Perjalanan Anggaran TA. 2024

No	Revisi	Kode	Pagu (Rp.)	Blokir/AA (Rp.)	+/-	Ket.
1.	Revisi POK ke-1	6796	31.788.001.000			Pagu Tetap
2.	Revisi DIPA	6796	31.788.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
3.	Revisi POK ke-2	6796	31.788.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
4.	Revisi Kanwil ke-1	6796	33.288.001.000	2.500.000.000	1.500.000.000	Pagu Berubah
5.	Revisi POK ke-3	6796	33.288.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
6.	Revisi POK ke-4	6796	33.288.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
7.	Revisi Kanwil ke-2	6796	33.288.001.000	2.500.000.000		Pagu Tetap
8.	Revisi AA	6796	30.788.001.000	-	(901.860.000)	Pagu Berubah
9.	Revisi Kanwil ke-3	6796	29.886.141.000	-	-	Pagu Berubah
10.	Revisi POK ke-5	6796	30.386.141.000	2.500.000.000	-	Pagu Berubah
11.	Revisi Kanwil ke-4	6796	30.386.141.000	2.500.000.000	-	Pagu Tetap
12.	Revisi POK ke-6	6796	30.386.141.000	2.500.000.000	-	Pagu Tetap
13.	Revisi POK ke-7	6796	30.386.141.000	2.500.000.000	-	Pagu Tetap
14.	Revisi DJA ke-1	6796	29.386.141.000	2.500.000.000	(1.000.000.000)	Pagu Berubah
15.	Revisi POK ke-5	6796	29.386.141.000	3.272.345.000	-	Pagu Tetap
16.	Revisi POK ke-8	6796	29.386.141.000	3.272.345.000	-	Pagu Tetap
16.	Revisi Kanwil ke-5	6796	27.686.141.000	3.272.345.000	(1.700.000.000)	Pagu Berubah
17.	Revisi POK ke-9	6796	27.686.141.000	3.272.345.000	-	Pagu Tetap
18.	Revisi POK ke-10	6796	27.686.141.000	3.272.345.000	-	Pagu Tetap

- Sumber Daya Prasarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana mempunyai peranan penting dalam kaitannya dengan pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan fungsi satuan organisasi. Berkenaan dengan hal tersebut, dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan administrasi kepegawaian, P2KASN terus berupaya untuk melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana kantor.

6. ANALISA ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

- Sumber Daya Manusia

Bila melihat kajian Analisis Beban Kerja dan kebutuhan pegawai P2KASN masih membutuhkan kecukupan beberapa tenaga fungsional yaitu Perencana, Pranata Komputer. Meskipun tenaga yang ada belum mencukupi, namun secara kinerja telah mencapai target IKK yang telah ditentukan dalam 1 tahun terakhir yaitu tahun 2024, hal tersebut di dukung oleh SDM yang berkualitas dan berintegritas. Dalam hal penggunaan sumber daya manusia, P2KASN telah melakukan efisiensi SDM hal itu dapat dilihat dari trend keadaan pegawai tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 terjadi kenaikan dari segi jumlah yaitu penambahan pegawai baru dari jalur seleksi PPPK sebanyak 3 (tiga) orang yang cukup membantu dalam pelaksanaan tugas.

- Efisiensi Atas Penggunaan Anggaran

Dalam penyusunan kegiatan P2KASN pada Tahun 2024 ini telah menerapkan anggaran berbasis kinerja, dimana dalam proses penyusunannya telah melalui proses sebagai berikut:

- a. perencanaan kegiatan berdasarkan tugas dan fungsi organisasi yang telah ditetapkan;
- b. perencanaan kegiatan sudah mendukung untuk pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan;
- c. usulan kegiatan dan penganggarnya sudah sesuai ketentuan yang berlaku.

Anggaran P2KASN Sekretariat Jenderal yang berasal dari APBN (RM) sebesar **Rp 27.686.141.000 dengan nilai Blokir sebesar Rp3.272.345.000, sehingga pagu efektif menjadi Rp24.413.796.000**

- Efisiensi atas Penggunaan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan neraca Barang Milik Negara (BMN) Tahun Anggaran 2024 tampak bahwa sumber daya sarana dan prasarana di P2KASN Sekretariat Jenderal sebagai berikut:

Berdasarkan Data pada Neraca Laporan Barang Milik Negara per 31 Desember 2024, nilai sarana dan prasarana pada P2KASN dapat dikelompokkan dalam akun neraca melalui tabel dibawah ini

Tabel 3.12
Neraca BMN P2KASN TA 2024

KODE	URAIAN	NILAI
117111	Barang Konsumsi	18,652,190
117113	Bahan untuk Pemeliharaan	0
117121	Pita Cukai, Materai dan Leges	0
	Jumlah	18,652,190

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa saldo BMN pada Neraca per 31 Desember 2024 / TW IV adalah **Rp 18.652.190** yang telah dilakukan check opname oleh petugas pengelola persediaan

Gambar 3.9
Berita Acara Stock Opname Persediaan TW IV

BERITA ACARA
STOCK OPNAME BARANG PERSEDIAAN
Nomor : KN.02.04/A.XII.1/024/2024

Pada hari ini **Selasa** tanggal **Tiga puluh Satu** bulan **Desember** Tahun **Dua Ribu Dua Puluh Empat**, Petugas pengelola barang persediaan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan telah melaksanakan Pemeriksaan Stock Opname Fisik atas Barang Persediaan dengan hasil sebagai berikut :

NO	Uraian Barang Persediaan	Jumlah (Rp)	Keterangan
1.	Barang Konsumsi	18.652.190	Jumlah saldo opsik Sesuai dengan Sistem (SAKTI)

Stock Opname Barang Persediaan tersebut telah dilaksanakan dengan benar sesuai daftar rincian barang persediaan (Terlampir) dan dapat kami laporkan kedalam aplikasi Barang Persediaan untuk Pelaporan Barang Persediaan Satker Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan periode 31 Desember 2024

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Kepala Sub Bagian Administrasi Umum


Erian Kusyana, SE, M.Kes.
NIP.197603242008011010

Jakarta, 31 Desember 2024
Petugas Pengelola Persediaan


1. Cita Devi Virgianti, S.ip, MM.
NIP.198712262015032002

2. Fariz Pratama S, SE.
NIP.949931011202208101

- Pengadaan BMN

Sejak Tahun 2023, pengadaan BMN pada P2KASN dilakukan secara terpusat pada Biro Umum. Daftar Pengadaan yang dilakukan oleh Biro Umum tersebut telah dilakukan serah terima dan transfer internal kepada P2KASN melalui Aplikasi SAKTI yang telah terintegrasi dengan SIMAN, SIMAN adalah singkatan dari Sistem Informasi Manajemen Aset Negara, yaitu aplikasi yang digunakan oleh Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) untuk mengelola Barang Milik Negara (BMN). SIMAN membantu dalam kegiatan pengelolaan BMN, mulai dari perencanaan, penggunaan, pemeliharaan, penatausahaan, dan lain-lain.

- Efisiensi Pelatihan

Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang ASN menyebutkan bahwa Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Berdasarkan PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) per tahun. Demikian juga tuntutan tersedianya SDM kesehatan yang berkualitas dan berdaya saing sesuai dengan SMART ASN yang meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, berjiwa *hospitality* dan entrepreneurship, serta memiliki jaringan luas.

Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 merupakan perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang mengamanahkan bahwa pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui sistem pembelajaran secara terintegrasi melalui *Corporate University*/CORPU. Model pembelajaran 70/20/10 yang terdiri dari 70% dari pengalaman kerja (*action learning*), 20% belajar dengan kolega (*Coaching and Mentoring*), dan 10% klasikal. Pembelajaran klasikal yang berupa pelatihan, seminar, workshop, kursus, webinar dilaksanakan baik secara luring maupun daring. Sedangkan Pembelajaran secara non klasikal berupa *e-learning*, coaching mentoring, *secondment*, magang dll. Dengan melaksanakan metode pembelajaran yang bervariasi memungkinkan untuk memperluas akses jangkauan pembelajaran terutama pembelajaran yang dilaksanakan secara daring.

Pembelajaran dengan metode daring tidak hanya memperluas akses pembelajaran juga efisien dalam biaya penyelenggaraannya.

Pemanfaatan sistem informasi dengan mengakses *learning management system* tentunya akan sangat efisien dalam pelaksanaan pembelajaran karena dapat diakses kapanpun dan dimanapun. Walaupun masih tetap dibutuhkan sinyal internet di tempat ASN berada.

Pembelajaran coaching dan mentoring juga menjadi metode pembelajaran yang cukup efektif dalam transfer pengetahuan dan pengalaman serta menggali potensi diri. Kegiatan ini minimal pembiayaan, tetapi mempunyai efek pembelajaran yang cukup besar.

Kerjasama pembelajaran dengan Kementerian/Lembaga, pemerintah daerah yang telah memiliki *Corporate University* dapat berupa pelatihan maupun e-learning yang dapat diakses oleh ASN Kemenkes seperti pelatihan di e-learning Kemenkeu untuk ASN yang mendalami keuangan, pelatihan integritas yang memanfaatkan e-learning KPK dll. Dengan kerjasama ini, tentunya pembelajaran lebih mudah diakses dan lebih efisien.

BAB IV KESIMPULAN DAN TINDAK LANJUT

A. KESIMPULAN

Laporan kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Tahun 2024 merupakan wujud pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, P2KASN kepada Sekretaris Jenderal dan seluruh *stakeholder* yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan khususnya di bidang pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan.

Laporan kinerja P2KASN disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara 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, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan, mulai dari perencanaan, pengembangan kompetensi, *assessment* pegawai, *corporate university* dan kegiatan lainnya yang diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa P2KASN telah dapat merealisasikan program dan kegiatan tahun 2024 dalam rangka mendukung pencapaian program dan sasaran Sekretariat Jenderal dalam rangka dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya telah tercapai. Selain itu capaian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang lebih besar, yaitu Kementerian Kesehatan.

Keberhasilan tersebut merupakan titik awal untuk melanjutkan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dicanangkan pada tahun berikutnya dan sekaligus menjadi barometer agar kegiatan-kegiatan di masa mendatang dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Untuk kelemahan dan hal-hal yang menghambat tercapainya target dan rencana kegiatan akan dievaluasi dalam kegiatan dan diharapkan

dapat memperoleh solusi serta diselesaikan dengan mengedepankan profesionalisme dan kebersamaan di lingkungan P2KASN.

Semoga laporan ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi, pemantauan perkembangan dan sinkronisasi rencana aksi serta perencanaan di tahun mendatang agar segala yang dilakukan melalui berbagai program kegiatan dapat ditindaklanjuti. Semua masukan dan tanggapan merupakan suatu bahan pertimbangan dalam memperbaiki kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes di masa mendatang.

B. TINDAK LANJUT

Sebagai upaya tindak lanjut untuk mewujudkan kinerja organisasi yang lebih baik perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- Mengikuti kegiatan seminar, workshop, webinar, pengembangan kompetensi keprofesionalan berkelanjutan, dan kegiatan pengembangan kompetensi yang relevan dengan pengembangan *Corporate University*.
- Pengembangan kurikulum dilakukan dengan metodologi yang ketat, mulai pengembangan kerangka kurikulum, pengembangan modul pembelajaran, dan penyiapan *teaching tools*.
- Mengembangkan metode pembelajaran non klasikal seperti kegiatan coaching mentoring, *secondment*, magang dll.
- Mengoptimalkan pemanfaatan *learning management system* dan *knowledge management system*.
- Review indikator kinerja kegiatan dan definisi operasional agar relevan antara target dan realisasinya.