

# Biro Organisasi dan SDM



**#KEMENKES MEMANGGIL TALENTA**

Sobat Sehat, lagi cari kerja, ya?

Ada info rekrutmen CPNS, nih..

Kemenkes sedang mencari talenta terbaik, tersedia **8.607** formasi CPNS

Pendaftaran dibuka sampe 6 September 2024, Ayo ikut!

Mau Sukses? Ya di Kemenkes!

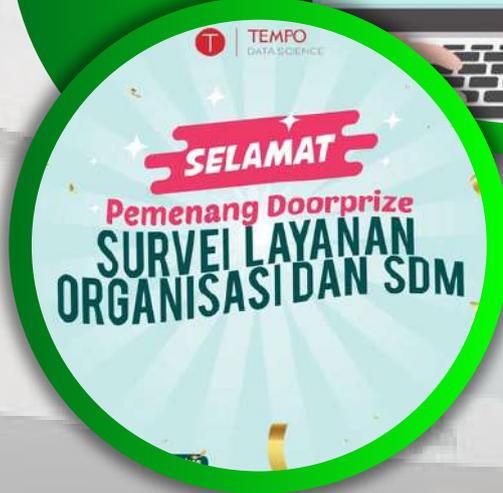
# LAPORAN KINERJA 2024



**SEMOGA SUKSES**

Peserta Ujian Dinas dan Kenaikan Pangkat Penyesuaian ijazah

29 Juli 2024 s.d 2 Agustus 2024



**SELAMAT**

Pemenang Doorprize SURVEI LAYANAN ORGANISASI DAN SDM



## KATA PENGANTAR

Segala puji kehadiran Tuhan yang Maha Esa, yang telah menganugerahkan waktu dan kesehatan, dimana pada tahun 2024 Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Laporan Kinerja Tahun 2024. Biro Organisasi dan SDM merupakan Unit Kerja Eselon II (dua) di bawah Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan yang melaksanakan tugas pengelolaan Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan. Beberapa program prioritas yang telah dilaksanakan diantaranya pengelolaan organisasi, pengadaan ASN Kementerian Kesehatan yang unggul, pengelolaan manajemen kinerja, pelaksanaan manajemen talenta dan karir, pengelolaan layanan berbasis digital, penegakkan disiplin, pemberian penghargaan dan layanan kepegawaian lainnya.

Melalui laporan kinerja, Biro Organisasi dan SDM akan menyampaikan gambaran capaian dan hambatan dalam pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan atas pelaksanaan tugas Biro Organisasi dan SDM berdasarkan tugas pokok, fungsi dan rencana kinerja yang telah disepakati dan ditetapkan pada Rencana Strategis (RENSTRA) Kementerian Kesehatan.

Keseluruhan pencapaian tentu saja tidak lepas dari peran seluruh pegawai Biro Organisasi dan SDM serta pemangku kepentingan, dimana kata syukur dan terimakasih tidak dapat mewakili andil tersebut, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala dapat memberikan balasan yang lebih baik dan keberkahan atas segala jerih payah yang telah tercurah selama ini.

Semoga laporan kinerja ini dapat bermanfaat secara konkrit sebagai bahan monitoring dan evaluasi, serta dapat dijadikan sebagai upaya sinkronisasi Rencana Aksi Kegiatan (RAK), Rencana Kerja (RENJA), penyusunan kebijakan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan di masa yang akan datang.

Jakarta, Januari 2025

Kepala Biro Organisasi dan SDM,



**Hendrastuti Pertiwi, SKM, MHSM**

NIP. 197404111999032002

## DAFTAR ISI

	Hal
Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	ii
Daftar Tabel .....	iii
Daftar Gambar .....	v
Daftar Grafik .....	vi
Ringkasan Eksekutif .....	vii
Bab I   Pendahuluan .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tugas dan Fungsi .....	2
C. Struktur Organisasi .....	3
D. Dukungan Sumber Daya .....	9
E. Peran Strategis Biro Organisasi dan SDM .....	9
F. Sistematika Penulisan Laporan .....	11
Bab II   Perencanaan dan Penjanjian Kinerja .....	13
A. Rencana Strategis .....	13
1. Visi dan Misi .....	16
2. Tujuan .....	17
3. Sasaran .....	17
4. Definisi Operasional .....	18
B. Perjanjian Kinerja & Penjenjangan Kinerja.....	18
C. Crosscutting Biro Organisasi dan SDM .....	22
Bab III   Akuntabilitas Kinerja .....	31
A. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Kegiatan .....	31
B. Analisis Capaian Kinerja .....	34
C. Efisiensi Penggunaan Anggaran .....	83
D. Hal-hal yang mempengaruhi pencapaian target .....	84
E. Sumber Daya/Realisasi Anggaran .....	86
1. Sumber Daya Manusia .....	86
2. Sumber Daya Anggaran .....	89
3. Sumber Daya Sarana Prasarana .....	91
F. Analisa Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	96
Bab IV   Kesimpulan dan tindak lanjut .....	102
A. Kesimpulan .....	102
B. Tindak lanjut .....	103

## Daftar Tabel

<b>Tabel</b>	<b>Nama Judul</b>	<b>Hal</b>
Tabel 1	Summary Capaian IKK Biro Organisasi dan SDM tahun 2024	vii
Tabel 2	Hasil Penilaian Sistem Merit Tahun 2024	vii
Tabel 3	Rincian capaian produk penataan organisasi dan tatalaksana	viii
Tabel 4	Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan dimensi	ix
Tabel 1.1	Data Pegawai Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024	9
Tabel 2.1	Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan	13
Tabel 2.2	Perencanaan Indikator dan Target Kinerja Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan	16
Tabel 2.3	Definisi Operasional Indikator Kinerja RENSTRA Biro Organisasi dan SDM	18
Tabel 2.4	Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024	23
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Laporan Kinerja	31
Tabel 3.2	Sasaran & IKK Biro Osdm Tahun 2024	32
Tabel 3.3	Pencapaian Kinerja Tahun 2024	34
Tabel 3.4	Rekap Capaian Output Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024	35
Tabel 3.5	Rincian Pencapaian per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2024	37
Tabel 3.6	Perbandingan Realisasi Indeks Sistem Merit Tahun 2022 - 2024	38
Tabel 3.7	Perbandingan Jangka Menengah	38
Tabel 3.8	Perbandingan Realisasi Indeks Sistem Merit dengan Kementerian Lain	39
Tabel 3.9	Perbandingan Realisasi Jumlah produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan Tahun 2022 - 2024	45
Tabel 3.10	Rekap Capaian Jumlah Produk Organisasi dan Tatalaksana	48
Tabel 3.11	Rincian Pencapaian per Dimensi Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2024	55
Tabel 3.12	Perbandingan Pencapaian per Dimensi Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2024	55
Tabel 3.13	Perbandingan Capaian Indeks Profesionalisme ASN dengan Jangka Menengah	55
Tabel 3.14	Trend Alokasi dan Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDMTahun 2022 – 2024	64
Tabel 3.15	Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM Per Tim Kerja Tahun 2024	66
Tabel 3.16	Data Capaian Nilai Reformasi Birokrasi KemenkesTahun 2022 - 2024	76
Tabel 3.17	Realisasi Anggaran Dibandingkan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024 berdasarkan PMK 13 tahun 2022	83
Tabel 3.18	Revisi DIPA Tahun 2024	90
Tabel 3.19	Perjalanan Anggaran dan Realisasi Tahun 2024	90
Tabel 3.20	Capaian Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM Berdasarkan Jenis Belanja TA. 2024	90
Tabel 3.21	<i>Trend</i> Alokasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 – 2024 (dalam milyar rupiah)	91
Tabel 3.22	Neraca BMN Biro Organisasi dan SDM TA. 2024	92
Tabel 3.23	Daftar Peralatan dan Mesin di Biro Organisasi dan SDM	92
Tabel 3.24	Daftar Aset Tak Berwujud (ATB) pada Biro Organisasi dan SDM	93



<b>Tabel</b>	<b>Nama Judul</b>	<b>Hal</b>
Tabel 3.25	Daftar Inventaris Kendaraan Dinas dan Operasional Roda 4	94
Tabel 3.26	Daftar Inventaris Kendaraan Operasional Roda 2	94
Tabel 3.27	Kebutuhan ASN Kementerian Kesehatan tahun 2022, 2023 & 2024	96
Tabel 3.28	Realisasi dan Capaian Kinerja per Rincian Output	100
Tabel 3.29	Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM Per Tim Kerja 2024	100

## Daftar Gambar

<b>Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Hal</b>
Gambar 1	Piagam Penghargaan BKN Award	xi
Gambar 2	Piagam Penghargaan RB Tematik Award	xii
Gambar 3	Penghargaan Badan Kepegawaian Negara penyelesaian permasalahan anomali data / disparitas data kepegawaian	xiii
Gambar 1.1	Core Values ASN BerAKHLAK	3
Gambar 1.2	Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM	4
Gambar 1.3	5 Aspek Dasar Transformasi Internal	10
Gambar 2.1	Indikator Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Program Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024	15
Gambar 2.2	Cascading Kinerja Renstra Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024	15
Gambar 2.3	Perjanjian Kinerja Kepala Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024	19
Gambar 2.4	Crosscutting Biro Organisasi dan SDM	22
Gambar 3.1	Sistem Merit dalam Manajemen ASN	36
Gambar 3.2	Dokumentasi Kegiatan	44
Gambar 3.3	Kegiatan Terkait produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan	51
Gambar 3.4	Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN	57
Gambar 3.5	Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN	58
Gambar 3.6	Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN	58
Gambar 3.7	Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN	59
Gambar 3.8	Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN	59
Gambar 3.9	Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN	60

## Daftar Grafik

<b>Grafik</b>	<b>Judul Grafik</b>	<b>hal</b>
Grafik 3.1	Perubahan Pagu Anggaran Biro Organisasi dan SDM	62
Grafik 3.2	Trend Bulanan Penyerapan Anggaran Biro Organisasi dan SDM Tahun 2023-2024 (dalam persentase)	65
Grafik 3.3	Nilai Kinerja Penganggaran Setjen	79
Grafik 3.4	Perbandingan Capaian NKA Setjen Tahun 2022-2024	80
Grafik 3.5	Komposisi Pegawai	86
Grafik 3.6	Pegawai Biro Organisasi dan SDM klasifikasi sesuai golongan	87
Grafik 3.7	Pegawai Biro Organisasi dan SDM berdasarkan Jabatan	87
Grafik 3.8	Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan	88
Grafik 3.9	Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin	88
Grafik 3.10	Kuantitas PNS Biro Kepegawaian dan Organisasi dan SDM tahun 2021 – 2024	97
Grafik 3.11	Efisiensi/Refocusing Anggaran Tahun 2024	98
Grafik 3.12	Nilai SMART Tahun 2024	99

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, Biro Organisasi dan SDM diamanatkan untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan. Biro Organisasi dan SDM sebelumnya merupakan Biro Kepegawaian yang bertugas dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Organisasi dan SDM telah menetapkan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai ukuran keberhasilan pencapaian kinerja. IKK tersebut, selanjutnya tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis (RENSTRA) Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024.

Dokumen RENSTRA menjadi acuan dalam penyusunan Perjanjian Kinerja, meskipun dalam praktiknya penyusunan dan pembahasan Renstra 2020-2024 dan Kontrak Kinerja tahun 2024 dilaksanakan secara paralel dengan kebijakan rencana jangka menengah pada level nasional oleh Kementerian PPN/BAPENAS dan Kementerian Keuangan. Penetapan Kontrak Kinerja kemudian ditetapkan dengan menggunakan acuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sebagai salah satu upaya pertanggungjawaban akuntabilitas publik atas berbagai kinerja yang telah dilakukan berdasarkan dokumen RENSTRA dan berbagai dokumen perencanaan lainnya, Biro Organisasi dan SDM menyusun laporan kinerja yang mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dokumen RENSTRA telah mengamanatkan kepada Biro Organisasi dan SDM untuk melaksanakan kegiatan **Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan**, dengan sasaran hasil program adalah **Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan**. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut Biro Organisasi dan SDM mendapat dukungan alokasi anggaran sejumlah Rp. 34.479.484.000 namun sampai dengan akhir Tahun 2024 terjadi beberapa revisi anggaran yang diakibatkan adanya kebijakan *Automatic Adjustment, refocusing/relokasi* maupun kebijakan Penghematan Akun Perjalanan Dinas dimana PAGU alokasi Biro Organisasi dan SDM

sebesar Rp. 26.179.484.000 dan alokasi yang dapat digunakan sebesar Rp. 19.964.636.000 Pelaksanaan kegiatan tersebut diarahkan untuk mendukung pencapaian program Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan melalui **Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya**. Capaian IKK Biro Organisasi dan SDM per kegiatan dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Summary Capaian IKK Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024**

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi
Terwujudnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN Kementerian Kesehatan	Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes	380	387,5
	Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan	20	30
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71	73,27

Sumber: dari berbagai sumber

Pencapaian kinerja pada **indikator pertama** pada kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan yaitu Nilai Penerapan Sistem Merit adalah sebesar 387,5 dari target yang ditetapkan yaitu 380 (101,97%), nilai capaian tersebut merupakan hasil penilaian mandiri yang dilakukan Bersama BKN pada tahun 2024 sesuai Keputusan Berita Acara tanggal 6 Desember 2024. Untuk pengukuran nilai diukur melalui total penjumlahan dari nilai capaian masing-masing aspek dikali bobot masing - masing aspek yang dilakukan secara mandiri dan dilakukan verifikasi oleh KASN.

Rincian hasil penilaian mandiri berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Penilaian Sistem Merit Tahun 2024**

No.	Aspek Sistem Merit	Total Nilai
1	Perencanaan Kebutuhan	40
2	Pengadaan	40
3	Pengembangan Karir	112,5

No.	Aspek Sistem Merit	Total Nilai
4	Promosi dan Mutasi	40
5	Manajemen Kinerja	77,5
6	Penggajian, penghargaan, dan disiplin	37,5
7	Perlindungan dan pelayanan	16
8	Sistem informasi	24
<b>TOTAL</b>		<b>387,5</b>

Sumber: Berita Acara Penilaian Mandiri, 2024

Pencapaian kinerja pada **indikator kedua** jumlah produk penataan organisasi dan tatalaksana serta fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Kesehatan sampai dengan Tahun 2024 dapat diselesaikan sebanyak 30 dokumen dari target yang ditetapkan sebanyak 20 dokumen dengan persentase capaian kinerja sebesar 150%. Capaian tersebut diperoleh berdasarkan Jumlah total dokumen organisasi, ketatalaksanaan, dan analisis jabatan Dokumen Organisasi dan Tata Kerja, Kriteria Klasifikasi, SOP dan Proses Bisnis, dokumen Informasi Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Peta Jabatan, dll) serta dokumen Reformasi Birokrasi. Rincian pencapaian kinerja tersebut dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Rincian Capaian Produk Penataan Organisasi dan Tatalaksana**

No	Capaian RENSTRA	Keterangan
1	Kepmenkes No. HK.01.07/MENKES/5/2024 tentang Pedoman Identitas Kementerian Kesehatan (10 Januari 2024)	<b>TW I</b>
2	Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2024 (Surat Deputi RB Kunwas No. B/74/RB.06/2024 tanggal 1 Februari 2024)	
3	KMK No. HK.01.07-A-1025-2024 ttg Pelaksana Pada Tim Project Management Office (PMO) Tingkat Kemenkes-signed (20 Februari 2024)	
4	KepSesjen No. HK.02.02/A/1110/2024 tentang Tim PMO Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan (27 Februari 2024)	

5	Kepmenkes No. HK.01.07/MENKES/181/2024 tentang Tim Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Pusat (CTO) Kementerian Kesehatan (6 Maret 2024)	
6	Kepsesjen No. HK.02.02/A/1556/2024 tentang Tim Kerja Eliminasi Kanker Leher Rahim (14 Maret 2024)	
7	Kepmenkes No.HK.01.07/MENKES/1044/2024 tentang Informasi Jabatan UPT di lingkungan Ditjen Nakes (31 Mei 2024)	TW II
8	Permenkes No. 9 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan (20 Juni 2024)	
9	Penetapan SOP Pengusulan Penonaktifan BP Tappera,	
10	SOP Pengangkatan Jenjang Jabatan Ahli Utama,	
11	SOP Penerbitan SK Tubel Mandiri, dan	
12	SOP Nota Usul Persetujuan Pengaktifan Kembali selesai CLTN	
13	KMK No. HK.01.07-MENKES-1265-2024 ttg Uraian Tugas dan Fungsi Organisasi dan Pembentukan Tim Kerja Balai Besar Biomedis dan Genomika Kesehatan Kemenkes-signed (15 Juli 2024)	TW III
14	KMK No. HK.01.07-MENKES-1266-2024 ttg Penggunaan Bersama Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan Lingkungan Kemenkes-sign (15 Juli 2024)	
15	KMK No. HK.01.07-MENKES-1268-2024 ttg Informasi Jabatan di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Bidang Pengamanan Alat dan Fasilitas Kesehatan-signed (17 Juli)	
16	KMK No. HK.01.07-MENKES-1276-2024 ttg Task Force Percepatan Operasional RS Baru Lingkungan Kemenkes Menuju Penerapan Pengelolaan Keuangan BLU-signed (24 Juli)	
17	KMK No. HK.01.07-MENKES-1569-2024 ttg Informasi Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Ditjen Kesmas-signed (20 September)	
18	KMK No. HK.01.07-MENKES-1632-2024 ttg Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas di Ditjen P2P, Ditjen Yankes, Ditjen Nakes-signed (16 Agustus)	
19	KSJ No. HK.02.02-A-3615-2024 ttg Tim Transisi Perpindahan Fungsi Layanan Primer Lingkungan Kemenkes-signed (4 Juli)	
20	Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2024 (Surat Deputi RB Kunwas No. B/645/RB.06/2024 tanggal 29 Juli 2024)	
21	Persetujuan Menpan hal Penetapan Kelas Jabatan bagi JF PTP di lingkungan Kemenkes (No. B/593/M.SM.02.00/2024, 23 Juli 2024)	
22	Persetujuan Menpan hal Penetapan Kelas Jabatan bagi JP di lingkungan Kemenkes (No. B/592/M.SM.02.00/2024, 23 Juli 2024)	
23	Persetujuan Menpan hal Penetapan Kelas Jabatan bagi JPT Pratama, JA, Jabatan Pengawas pada UPT di lingkungan Kemenkes (No. B/591/M.SM.02.00/2024, 23 Juli 2024)	
24	PMK No. 13 Th 2024 ttg Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat KKI, Kolegium Kesehatan dan Majelis Disiplin Profesi-signedn (23 September)	
25	Peraturan Presiden Nomor 161 Tahun 2024 tentang Kementerian Kesehatan tanggal 5 November 2024	

26	Keputusan Dewan Pengurus KORPRI Nasional Nomor KEP-46/KU/XI/2024 tentang Perubahan atas Keputusan Dewan Pengurus KORPRI Nasional Nomor KEP-46/KU/IV/2024 tentang Susunan Dewan Personalia Dewan Pengurus KORPRI Kementerian Kesehatan Masa Bakti 2024-2028 (15 November 2024)	<b>TW IV</b>
27	Kepresesjen No. HK.02.02/A/6021/2024 tentang Tim PMO Sekretariat Jenderal Kemenkes (13 Nopember 2024)	
28	Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/1925/2024 tentang Dewan Pengurus Rumah Sakit Umum Pusat Jayapura, Rumah Sakit Umum Pusat Surabaya, dan Rumah Sakit Umum Pusat Makassar tanggal 9 Desember	
29	Surat Menteri Sekretaris Negara kepada Menteri PANRB Nomor B-646/M/D-1/HK.03.00/12/2024 Hal Persetujuan Izin Prakarsa Penyusunan Rancangan Peraturan Presiden tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan (9 Desember 2024)	
30	Permenkes Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (31 Desember 2024)	

Sumber: Biro Organisasi dan SDM, 2024

Pencapaian kinerja pada **indikator ketiga** yaitu Nilai Indeks Profesionalitas ASN sampai dengan Tahun 2024 realisasi sebesar 73,27 dari target yang ditetapkan sebesar 71 Cara perhitungan dalam pencapaian indikator tersebut adalah Total Penjumlahan dari nilai capaian masing-masing dimensi dikali bobot masing - masing dimensi yang dilakukan secara mandiri. Rincian hasil penilaian berdasarkan dimensi tersebut dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan dimensi**

No	Dimensi	Total Nilai
1	Kualifikasi	20,07
2	Kompetensi	22,2
3	Kinerja	25,11
4	Disiplin	4,98
	<b>TOTAL</b>	<b>73,27</b>

Sumber: <https://ropeg.kemkes.go.id/statistikpegawai/dataprofesionalitassimka>

Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Biro Organisasi dan SDM dalam mencapai kinerja tersebut meliputi:

- 1) Evaluasi Permenkes No. 57 tahun 2012 tentang pola karier PNS di lingkungan Kemenkes sesuai dengan PP No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
- 2) Evaluasi Keputusan Menteri Kesehatan No. HK.01.07/Menkes/6617/2021 Tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Kesehatan
- 3) Penyusunan profil pegawai berdasarkan hasil Penilaian Kompetensi untuk seluruh pegawai.
- 4) Melakukan penyusunan jabatan kritis dan jabatan target di lingkungan Kemenkes.
- 5) Melakukan pemetaan dan penetapan talenta.
- 6) Membangun program internasional talent development (detasering dan magang bagi para pegawai di Lembaga internasional).
- 7) Melakukan eskalasi dan *update* perkembangan isu strategis terkait organisasi dan tata laksana ke tingkat Pimpinan untuk segera mendapatkan arahan dan ditindaklanjuti.
- 8) Penguatan koordinasi dengan lintas sektor terkait seperti Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, BKN, dan instansi pembina JF untuk menyamakan persepsi terhadap penataan organisasi dan tata laksana yang dilakukan;
- 9) Penguatan kompetensi sumber daya manusia dalam perencanaan dan implementasi konsep organisasi dan tatalaksana
- 10) Berkoordinasi dengan Biro Hukum untuk percepatan proses verbal penetapan Organisasi dan Tata Kerja, Peta Proses Bisnis, SOP AP, dan Peta Jabatan satuan kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
- 11) Melakukan pertemuan rutin dan berkala dengan Tim Monev dan penanggungjawab RB General dan RB Tematik untuk meningkatkan hasil penilaian RB oleh pihak eksternal.
- 12) Penggunaan presensi online menggunakan Aplikasi e-office di *Smartphon3*
- 13) Pengembangan aplikasi tugas belajar
- 14) Sosialisasi update data pada aplikasi SIMKA serta melalui kegiatan pemutakhiran data mandiri
- 15) Integrasi data diklat dengan SIBULAT / Sibangkom
- 16) Notifikasi reminder pelaksanaan pelatihan min 20 JPL bagi seluruh pegawai

Selain pencapaian target dalam IKK tersebut, Biro Organisasi dan SDM juga didukung dengan pencapaian dalam kinerja penganggaran. Pencapaian tersebut meliputi:

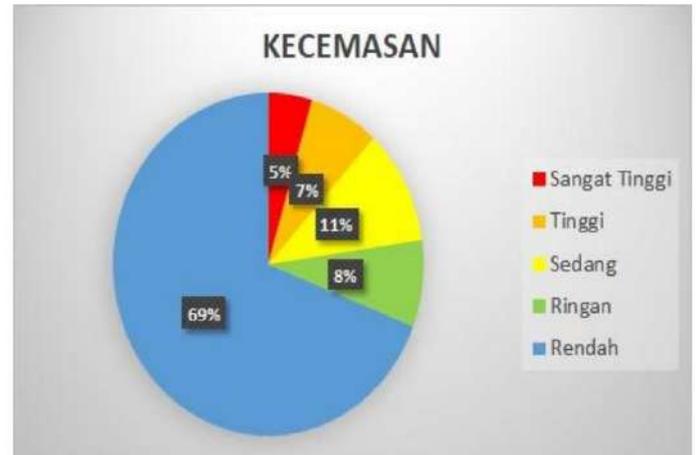
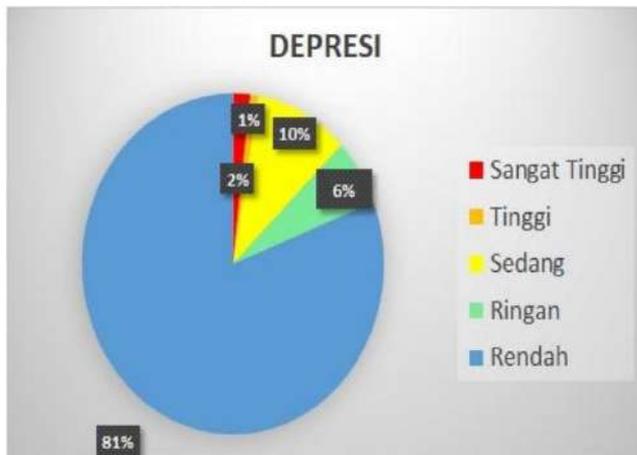
1. Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal capaian output 150% dengan realisasi anggaran 99,48%

2. NSPK capaian output 100% dengan realisasi anggaran 99,66%
3. Layanan Manajemen SDM output 151,40% dengan realisasi anggaran 93,92%

Dalam rangka menunjang pekerjaan dan memonitoring tingkat *mental health* pegawai , Biro Organisasi dan SDM melaksanakan Mental Health Check Up Pegawai. Mental health atau kesehatan mental adalah segala kondisi yang mencakup kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial. Hal tersebut yang mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasa dan bertindak. Kesehatan mental juga menentukan cara seseorang dalam menangani stres, menghadapi orang lain, dan menentukan pilihan. Kesehatan mental merupakan salah satu hal yang sama pentingnya dengan kesehatan fisik. Individu yang dinilai sehat secara mental tidak semata-mata orang yang bebas dari gangguan jiwa. Menurut World Health Organization (WHO), menyatakan bahwa individu yang sehat secara mental adalah individu yang dapat menyadari setiap potensi yang ia miliki, mampu mengelola stres yang wajar, dapat bekerja secara produktif, serta mampu berperan dalam komunitasnya. Oleh karena itu, kesehatan mental merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Adapun hasil pelaksanaannya sebagai berikut :

- a. Kegiatan dilaksanakan selama 1 hari dengan menggunakan metode pengisian link google form yang berisikan alat ukur bagi peserta
- b. Jumlah peserta yang mengisi & melengkapi alat ukur ini berjumlah 109 orang dari 110 orang peserta
- c. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 6 Desember 2024 secara online melalui zoom meeting
- d. Untuk melihat tingkat stres kerja pada pegawai OSDM KEMENKES RI, digunakan 3 alat ukur yaitu Alat Ukur DASS 42 (Depression Anxiety Stress Scale), Alat ukur beban kerja (NASA-TLX), Alat ukur kelelahan kerja (FAS).
- e. Hasil analisis alat ukur dilakukan oleh psikolog psikodinamika. Hasil alat ukur bukan sebagai penegakan diagnosis tetapi hanya sebagai screening awal stres kerja pada peserta.
- f. Peserta diberikan hasil laporan Assessment serta beberapa Teknik untuk mengurangi tingkat stres. Dimana Teknik ini di tuliskan dalam laporan Individu yang bersifat rahasia

A. GRAFIK ALAT UKUR DASS - 42



B. GRAFIK ALAT UKUR NASA – TLX



C. GRAFIK ALAT UKUR FASS



**Rekomendasi**

- a. Peserta diharapkan dapat mengikuti pelatihan lanjutan dari Mental Health Check-up dapat berupa Reprogramming Program sehingga dapat mengaplikasikan Teknik-teknik menurunkan stres kerja dalam kehidupan sehari-hari untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pada peserta.
- b. Untuk peserta yang mendapatkan hasil alat ukur yang sedang sampai tinggi, disarankan untuk melakukan assessment lebih lanjut kepada professional.

Pada akhirnya LKj Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024 ini diharapkan dapat bermanfaat secara nyata sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam penyusunan perencanaan di masa mendatang, selain tentu saja juga dapat menjadi bahan pertimbangan sebelum menentukan arah kebijakan organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat dilakukan penyempurnaan atau perbaikan kinerja organisasi secara berkesinambungan.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2024 berpedoman pada 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, dimana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja organisasi tingkat eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan. Biro Organisasi dan SDM menyusun Laporan Kinerja dalam upaya Reformasi Birokrasi yang sedang dilakukan oleh seluruh jajaran instansi pemerintah, yaitu mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan berwibawa serta memiliki kinerja yang baik (*Good Governance*).

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi nomor 6 tahun 2022 dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi nomor 1 tahun 2023, bahwa kinerja organisasi harus sejalan dengan kinerja individu pegawai, maka capaian kinerja organisasi menjadi komponen penting yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagaimana berikut:

Proses penyusunan Laporan Kinerja tahun 2024 dilakukan secara periodik untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2024 Biro Organisasi dan SDM. Laporan Kinerja menjadi dokumen laporan kinerja periodik yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan.

Laporan Kinerja menjabarkan pencapaian kinerja atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang telah dilaksanakan bulan Januari – Desember 2024 dengan mengacu pada sasaran dan indikator kinerja pada RENSTRA Kementerian Kesehatan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (RENSTRA Kemenkes) Tahun 2020 – 2024.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, mengamanatkan Biro Organisasi dan SDM untuk melaksanakan kegiatan yaitu: Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan. Pelaksanaan kegiatan tersebut mengacu pada sasaran kegiatan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2022 yaitu Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan dengan IKK RENSTRA:

1. Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes
2. Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan
3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN

Selain Indikator Kinerja Kegiatan yang ada pada dokumen RENSTRA, terdapat juga Indikator direktif Pimpinan yang masuk ke dalam dokumen Perjanjian Kinerja, adapun indikatornya sebagai berikut :

1. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan
2. Nilai Kinerja Penganggaran Sekretariat Jenderal
3. Tingkat Implementasi Penyederhanaan Struktur Organisasi
4. Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi
5. Realisasi Anggaran Unit kerja

## **B. Tugas dan Fungsi**

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, menyatakan bahwa Biro Organisasi dan SDM mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Kesehatan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Organisasi dan SDM menyelenggarakan fungsi yaitu:

1. penataan dan evaluasi organisasi;
2. koordinasi dan penyusunan ketatalaksanaan;
3. koordinasi dan penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan;
4. penyusunan rencana kebutuhan, formasi, dan distribusi ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
5. pelaksanaan urusan pengadaan ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
6. pelaksanaan urusan pengembangan karir ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
7. pelaksanaan urusan pemberhentian dan pemindahan ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;

8. pelaksanaan urusan penilaian kinerja ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
9. pelaksanaan urusan penegakan disiplin ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
10. pelaksanaan urusan pemberian penghargaan dan kesejahteraan ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
11. pelaksanaan urusan layanan informasi pengelolaan data ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
12. fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Kesehatan;
13. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
14. pelaksanaan urusan administrasi Biro.

**Gambar 1.1**  
**Core Values ASN BerAKHLAK**



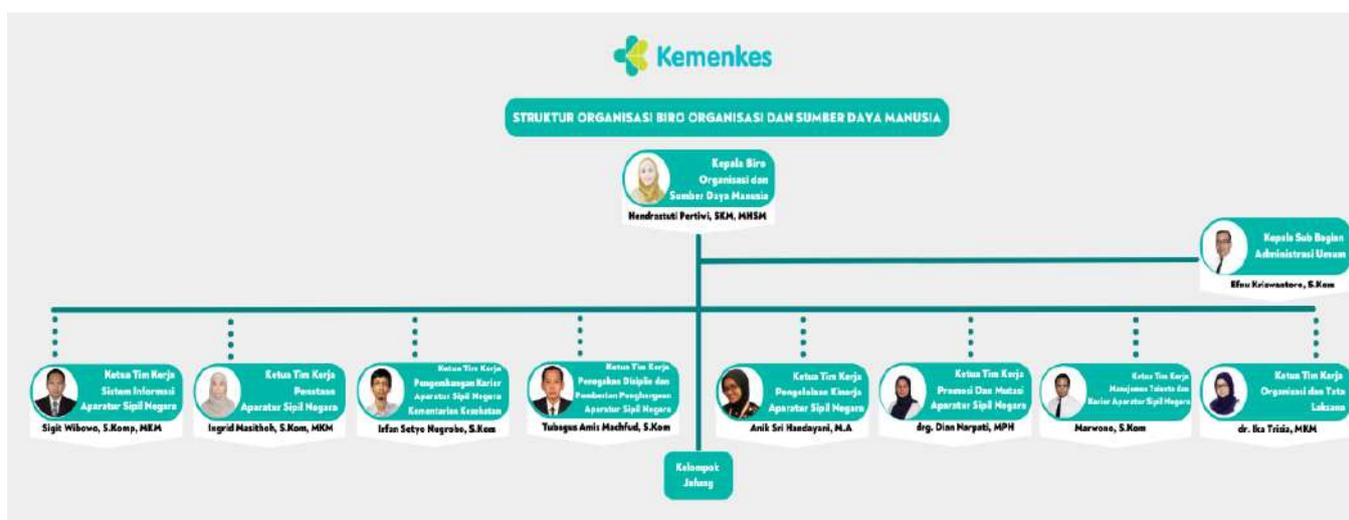
Untuk mewujudkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, Biro Organisasi dan SDM memiliki semangat budaya kerja “BerAKHLAK” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. BerAKHLAK merupakan core values ASN yang ditetapkan oleh Kementerian 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 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 Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 terdiri dari Sub Bagian Administrasi Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional. Subbagian Administrasi Umum mempunyai tugas melakukan persiapan 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 Biro.

**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM**



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, Biro Organisasi dan SDM membentuk Tim Kerja. Penetapan Tim Kerja Non Struktural tersebut ditetapkan melalui Keputusan Kepala Biro Organisasi dan SDM. Mengacu pada Keputusan Kepala Biro Organisasi dan SDM Nomor HK.02.03/A.IV/26007/2024 Tentang Tim Kerja di Lingkungan Biro Organisasi dan SDM yang terdiri dari:

1. Tim Kerja Organisasi dan Tata Laksana;
2. Tim Kerja Penataan ASN Kementerian Kesehatan;
3. Tim Kerja Manajemen Talenta ASN Kementerian Kesehatan;
4. Tim Kerja Promosi dan Mutasi ASN Kementerian Kesehatan;

5. Tim Kerja Pengelolaan Kinerja ASN Kementerian Kesehatan;
6. Tim Kerja Penegakkan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN Kementerian Kesehatan; dan
7. Tim Kerja Sistem Informasi ASN Kementerian Kesehatan.
8. Tim Kerja Pengembangan Karier ASN Kementerian Kesehatan.

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

- Tim Kerja Organisasi dan Tata Laksana, dengan tugas:
  - menyusun perencanaan Tim Kerja;
  - melakukan pembagian peran anggota Tim Kerja;
  - melakukan evaluasi organisasi dan ketatalaksanaan;
  - melaksanakan penyusunan desain tugas dan fungsi organisasi;
  - melaksanakan penyusunan peta proses bisnis dan standar operasional prosedur serta pedoman ketatalaksanaan lainnya;
  - penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan dan evaluasi jabatan;
  - fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Kesehatan dan Sekretariat Jenderal;
  - melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
  - melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja;
  - memberikan umpan balik kepada anggota Tim Kerja dalam rangka peningkatan kinerja;
  - Menyusun laporan secara rutin dalam aplikasi; dan
  - Menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika dibutuhkan dengan tembusan kepada PMO.
- Tim Kerja Penataan ASN Kementerian Kesehatan, dengan tugas:
  - menyusun perencanaan Tim Kerja;
  - melakukan pembagian peran anggota Tim Kerja;
  - penyusunan rencana kebutuhan, dan distribusi aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
  - pelaksanaan seleksi calon aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
  - pelaksanaan administrasi pengangkatan dalam jabatan fungsional dan jabatan pelaksana;

- pelaksanaan koordinasi perencanaan dan pengadaan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- pelaksanaan penerbitan kartu isri/kartu suami;
- melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
- melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja;
- memberikan umpan balik kepada anggota Tim Kerja dalam rangka peningkatan kinerja;
- menyusun laporan secara rutin dalam aplikasi; dan
- menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.
- Tim Kerja Manajemen Talenta ASN Kementerian Kesehatan, dengan tugas:
  - menyusun perencanaan Tim Kerja;
  - melakukan pembagian peran anggota Tim Kerja;
  - penyusunan rencana manajemen talenta aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
  - pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas;
  - melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
  - melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja;
  - memberikan umpan balik kepada anggota Tim Kerja dalam rangka peningkatan kinerja;
  - menyusun laporan secara rutin dalam aplikasi; dan
  - menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.
- Tim Kerja Promosi dan Mutasi ASN Kementerian Kesehatan, dengan tugas:
  - menyusun perencanaan Tim Kerja;
  - melakukan pembagian peran anggota Tim Kerja;
  - menyusun perencanaan pelaksanaan promosi dan mutasi aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
  - melaksanakan urusan pemindahan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
  - melaksanakan urusan pemberhentian aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
  - melaksanakan pengelolaan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan penyesuaian masa kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Kesehatan;

- pelaksanaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
  - melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
  - melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja;
  - memberikan umpan balik kepada anggota Tim Kerja dalam rangka peningkatan kinerja;
  - menyusun laporan secara rutin dalam aplikasi; dan
  - menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.
- Tim Kerja Pengelolaan Kinerja ASN Kementerian Kesehatan, dengan tugas:
    - menyusun perencanaan Tim Kerja;
    - melakukan pembagian peran anggota Tim Kerja
    - menyusun pola perencanaan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
    - pelaksanaan monitoring kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
    - pelaksanaan analisis kesenjangan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
    - pemberian rekomendasi tindak lanjut analisis kesenjangan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
    - pelaksanaan administrasi penilaian kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan; dan
    - menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.
- Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN Kementerian Kesehatan, dengan tugas:
    - menyusun perencanaan Tim Kerja;
    - melakukan pembagian peran anggota Tim Kerja;
    - koordinasi pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
    - penyusunan rekomendasi hasil pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
    - pemantauan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;

- pelaksanaan koordinasi pemberian penghargaan kepada aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
  - pelaksanaan administrasi penegakan disiplin dan pemberian penghargaan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
  - melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
  - melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja;
  - memberikan umpan balik kepada anggota Tim Kerja dalam rangka peningkatan kinerja;
  - menyusun laporan secara rutin dalam aplikasi; dan
  - menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.
- Tim Kerja Sistem Informasi ASN Kementerian Kesehatan, dengan tugas:
    - menyusun perencanaan Tim Kerja;
    - melakukan pembagian peran anggota Tim Kerja;
    - menyusun kebutuhan dan pengembangan sistem informasi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan;
    - mengelola data dan informasi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan;
    - melakukan dukungan layanan data dan informasi aparatur sipil negara Kementerian Kesehatan;
    - melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
    - melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja;
    - memberikan umpan balik kepada anggota Tim Kerja dalam rangka peningkatan kinerja;
    - menyusun laporan secara rutin dalam aplikasi; dan
    - menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.
  - Tim Kerja Pengembangan Karier ASN Kementerian Kesehatan, dengan tugas:
    - menyusun perencanaan Tim Kerja;
    - melakukan pembagian peran anggota Tim Kerja;
    - penyusunan pola karier aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
    - pelaksanaan administrasi pengembangan kompetensi (peningkatan Pendidikan, rekomendasi pelatihan, pemberian ex poseur, rekomendasi

pegawai magang/detasering/penugasan internal) aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;

- pelaksanaan administrasi pengembangan karier Jabatan fungsional aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- melaksanakan urusan pencantuman gelar pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
- melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas Tim Kerja;
- memberikan umpan balik kepada anggota Tim Kerja dalam rangka peningkatan kinerja;
- menyusun laporan secara rutin dalam aplikasi; dan
- menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

#### D. Dukungan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, pelaksanaan kegiatan Biro Organisasi dan SDM tahun 2024 didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 110 ASN dan 10 PPNPN, adapun rincian pegawai berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024**

No	Unit Kerja	S3	S2	S1/ DIV	DIII	SMA	SMP	SD	lain-lain	Jumlah
1	Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia	0	26	49	34	1	0	0	0	110
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>110</b>

Data per tanggal Desember 2024

#### E. Peran Strategis Biro Organisasi dan SDM

Dalam pelaksanaan rencana kerja Kementerian Kesehatan selama lima tahun terdapat peran strategis Biro Organisasi dan SDM yaitu :

## 1. Pengutatan Tata Kelola

Pada tahun 2022 Kementerian Kesehatan melakukan *kick off* Transformasi Sistem Kesehatan Kementerian Kesehatan, dimana dalam transformasi tersebut Biro Organisasi dan SDM masuk kedalam Transformasi Internal yang terdiri dari 3 aspek. Fokus ke **3 aspek dasar** dengan **teknologi sebagai enabler** dan **kebijakan sebagai hasil antara** menuju *outcome* transformasi, berlandaskan **nilai dasar ASN berAKHLAK**.

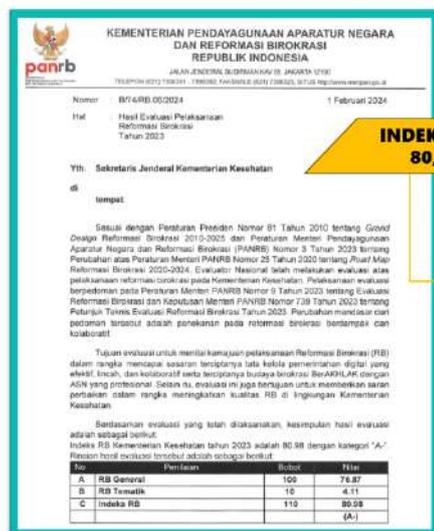
Gambar 1.3

### 5 Aspek Dasar Transformasi Internal



## 2. Sekertariat Reformasi Birokrasi Kemenkes

Pada tahun 2023 ditetapkan PermenPANRB No.3 Tahun 2023 dan PermenPANRB No. 9 Tahun 2023 yang merubah kebijakan RB nasional dan berdampak perubahan kategori, nilai, dan predikat indeks RB Instansi Pemerintah.



Pada tahun 2023 ditetapkan PermenPANRB No.3 Tahun 2023 dan PermenPANRB No. 9 Tahun 2023 yang merubah kebijakan RB nasional dan berdampak perubahan kategori, nilai, dan predikat indeks RB Instansi Pemerintah

**Indeks Penilaian RB 2023**

Kategori	Nilai	Predikat
AA	> 100	Sangat memuaskan
A <sup>1)</sup>	> 80 – 100	Memuaskan
A		Memuaskan dengan catatan
BB	> 70 – 80	Sangat baik
B	> 60 – 70	Baik
CC	> 50 – 60	Cukup
C	> 30 – 50	Kurang
D	0 – 30	Sangat Kurang



**Rekomendasi Besaran Tunjangan Kinerja belum dapat mencapai 100%**

Biro Organisasi dan SDM selaku sekretariat RB Kemenkes telah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan nilai RB Kemenkes antara lain:

1. Surat Menteri Kesehatan kepada MenPANRB No. OT.04.02/Menkes/1054/2023 tanggal 29 Desember 2023 Hal Penyampaian Usulan Penyesuaian Tunjangan Kinerja
2. Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) Sekretaris Jenderal Hal Percepatan Peningkatan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan Tahun 2024, tanggal 26 Februari 2024
3. **Penyampaian Data Dukung perbaikan sesuai LHE RB Tahun 2023** RB General dan RB Tematik Kemenkes dan Naskah Urgensi.

### **3. Kemenkes Goes to Campus**

Kegiatan ini bertujuan untuk memanggil talenta muda yang ada di Universitas untuk bergabung dengan Kementerian Kesehatan, dalam kegiatan tersebut beberapa informasi penting disampaikan kepada para Mahasiswa, antara lain:

- a. Inspirational sharing experience
- b. Informasi seleksi CASN Kemenkes Tahun 2024

## **F. Sistematika Penulisan Laporan**

Sistematika penyusunan Laporan Kinerja Biro Organisasi dan SDM ini mengacu pada Permenkes Nomor 2416/MENKES/PER/XII/2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Kesehatan. Hal ini dilakukan dengan tujuan mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas dalam penyajiannya. Sistematika penyajian LKj Biro Kepegawaian adalah sebagai berikut:

### **IKHTISAR EKSEKUTIF**

Bagian ini merupakan rangkuman dari seluruh Laporan Biro Kepegawaian yang disajikan sesuai tujuan dan sasaran berdasarkan Renstra Kemenkes Tahun 2020 – 2024 yang mencerminkan langkah – langkah untuk mencapai sasaran, tingkat keberhasilan dan kegagalan, permasalahan/kendala yang dihadapi serta terobosan yang telah dilaksanakan untuk mencapai sasaran indikator kinerja Biro Organisasi dan SDM.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat tentang latar belakang, maksud dan tujuan, tugas pokok dan fungsi, serta sistematika penulisan Laporan Kinerja (LKj).

## **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Bab ini memuat tentang perencanaan dan perjanjian kinerja (tentang visi, misi, dan keterkaitan antara rencana strategis 2020 – 2024, tujuan dan sasaran, program dan pelaksanaan kegiatan serta penetapan kinerja Biro Organisasi dan SDM.

## **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Bab ini memuat tentang hasil pengukuran kinerja, realisasi pencapaian sasaran, evaluasi dan analisis kinerja serta realisasi akuntabilitas keuangan berkaitan dengan pengungkapan dan penyajian pengukuran kinerja satuan kerja disertai dengan pemilihan indikator yang digunakan.

## **BAB IV KESIMPULAN**

Bab ini merupakan bab penutup atau akhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran serta masukan dari keseluruhan pembahasan dalam Laporan Kinerja yang telah dilakukan analisa.

## **LAMPIRAN**

Lampiran merupakan dokumen-dokumen pendukung yang disertakan dalam Laporan Kinerja Biro Organisasi dan SDM.

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### A. Rencana Strategis

Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada. Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah.

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan target program kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran program kegiatan yang telah disepakati dan ditetapkan. Rencana kinerja Biro Organisasi dan SDM tahun 2024 juga tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (Renstra Kemenkes) tahun 2020 – 2024. Pada hakekatnya sasaran dan indikator kinerja Biro Organisasi dan SDM diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian Kesehatan RI.

Adapun narasi tujuan yang dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran strategis Kementerian Kesehatan di dalam Renstra Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024 dapat dituangkan ke dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan**

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

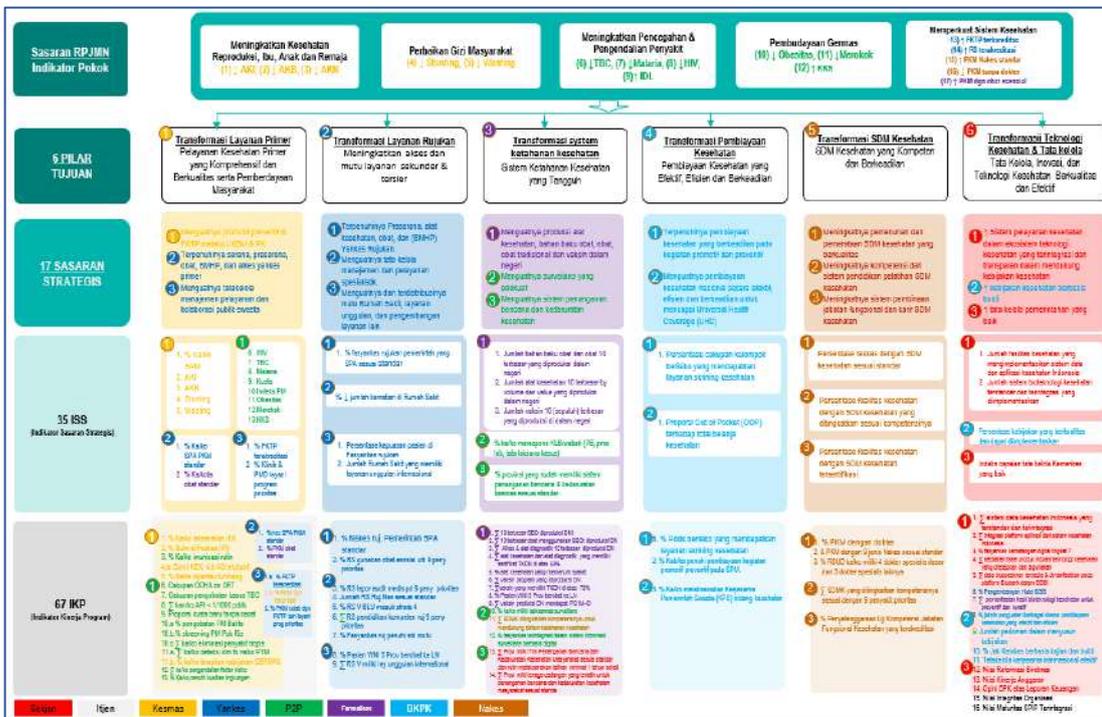
Tujuan		Sasaran Strategis	
		2.3	Menguatnya dan terdistribusinya mutu RS, layanan unggulan, dan pengembangan layanan lain
3	Terciptanya Sistem Ketahanan Kesehatan yang Tangguh	3.1	Menguatnya produksi alat kesehatan, bahan baku obat, obat, obat tradisional, dan vaksin dalam negeri
		3.2	Menguatnya surveilans yang adekuat
		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 Universal Health Coverage (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

Sumber : Permenkes RI Nomor 13 Tahun 2022

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

Gambar 2.1

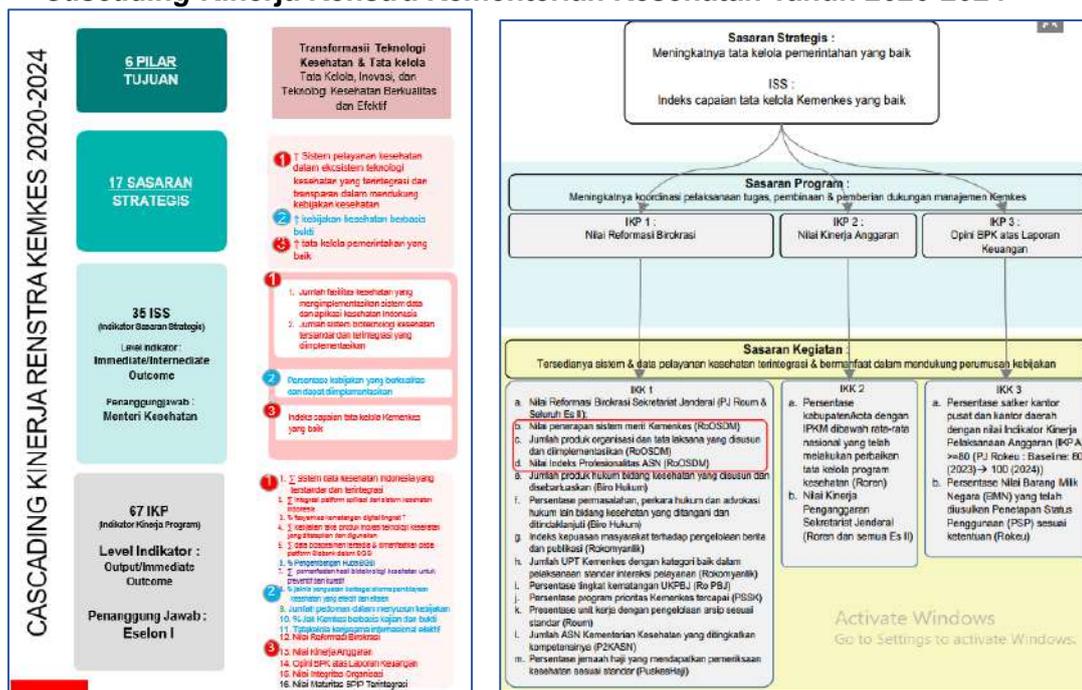
Indikator Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Program  
Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024



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



Dalam rangka mencapai visi dan misi yang dijabarkan kedalam cascading kinerja tersebut, Biro Organisasi dan SDM mengemban amanah atas program kegiatan **Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan**, maka seluruh pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan merupakan penjabaran dari sasaran dan indikator kinerja yang telah direncanakan dan ditetapkan, sebagaimana Tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2.2**

**Perencanaan Indikator dan Target Kinerja  
Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan**

Sasaran	Indikator		Target		
			2022	2023	2024
Terwujudnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN Kementerian Kesehatan	1.	Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes	340	360	380
	2.	Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan	24	20	20
	3.	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	63	68	71

\*) Sumber : dokumen Renstra Kemenkes Tahun 2020-2024

## 1. VISI DAN MISI

Kementerian Kesehatan menjabarkan Visi Presiden 2020-2024 "Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong Royong" dibidang kesehatan yaitu "Menciptakan Manusia Sehat, Produktif, Mandiri dan Berkeadilan". Visi Sekretariat Jenderal selaras dengan visi Presiden dan visi Kementerian Kesehatan guna mewujudkan tata Kelola program kesehatan yang profesional, akuntabel, transparan, efektif dan efisien. Dalam upaya tersebut, maka Biro Organisasi dan SDM berupaya untuk meningkatkan peran dalam pelayanan prima bidang SDM dan penataan organisasi tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran dalam pelaksanaan manajemen yang efektif dan efisien. Upaya tersebut menunjukkan bahwa Biro Organisasi dan SDM selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam pengelolaan organisasi dan SDM untuk mencapai visi Presiden dan Kementerian Kesehatan.

Misi Biro Organisasi dan SDM dalam Rencana Aksi Kegiatan 2020-2024 mendukung visi dan misi Presiden Republik Indonesia yaitu "Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-royong". Untuk

dapat mewujudkan upaya pencapaian Visi Presiden, maka Biro Organisasi dan SDM menetapkan misi sebagai berikut:

1. Terlaksananya Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN Kementerian Kesehatan sesuai dengan 8 (delapan) Aspek dalam Sistem Merit.
2. Tersedianya produk layanan organisasi, ketatalaksanaan, dan analisis jabatan, sertareformasi birokrasi yang disusun dan diimplementasikan.
3. Meningkatkan nilai indeks profesionalitas ASN dilingkungan Kementerian Kesehatan.

## 2. TUJUAN

Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan dan menggambarkan kondisi yang diinginkan pada akhir periode. 'tujuan yang ingin dicapai oleh Biro Organisasi dan SDM dalam periode tahun 2020-2024 adalah **“meningkatkan pengelolaan pelayanan bidang Sumber Daya Manusia dan penataan organisasi tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran.”**

pengelolaan Organisasi dan SDM yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip tata Kelola yang baik di lingkungan Kementerian Kesehatan diharapkan mampu mewadahi sekaligus memfasilitasi seluruh program kerja Kementerian Kesehatan dalam rangka mencapai tujuan" pengelolaan sumber daya yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik di lingkungan Kementerian Kesehatan diharapkan mampu mewadahi sekaligus memfasilitasi seluruh program kerja Kementerian Kesehatan dalam rangka mencapai tujuan. Penyempurnaan berkelanjutan dibidang pengelolaan organisasi dan SDM merupakan keharusan sebagai implementasi dari transformasi kelembagaan Kementerian Kesehatan tahun 2020-2024.

## 3. SASARAN

Sejalan dengan sasaran yang tertuang dalam RPJMN Tahun 2020 – 2024, RKP Tahun 2022 dan Renstra Kemenkes Tahun 2020 – 2024, maka sasaran kegiatan pembinaan administrasi kepegawaian adalah **“ Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan”**. Pencapaian sasaran akan terlihat secara keseluruhan pada kurun waktu 5 (lima) tahun, namun demikian perubahan setiap tahun akan nampak dari pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Penetapan sasaran dan indikator kinerja

dituangkan sebagaimana yang ada dalam dokumen Rencana Strategis Kemenkes Tahun 2020-2024 dan Rencana Aksi Kegiatan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2020-2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 serta dokumen Rencana Kinerja dan Anggaran (Renja) Tahun 2024 Biro Organisasi dan SDM.

#### 4. DEFINISI OPERASIONAL INDIKATOR KINERJA RENSTRA

**Tabel 2.3**  
**Definisi Operasional Indikator Kinerja RENSTRA**  
**Biro Organisasi dan SDM**

No	Kegiatan	Sasaran Program(outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan
1	Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan	Terwujudnya penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan		
		Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes	Hasil penilaian mandiri untuk mengukur sistem merit dalam manajemen ASN berdasarkan 8 (delapan) aspek penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu: perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan dan sistem informasi	Total penjumlahan dari nilai capaian masing-masing Aspek dikali bobot masing - masing Aspek yang dilakukan secara mandiri
		Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan	Jumlah produk layanan organisasi, ketatalaksanaan, dan analisis jabatan, serta reformasi birokrasi yang disusun dan diimplementasikan	Jumlah total dokumen organisasi, ketatalaksanaan, dan analisis jabatan (Dokumen Organisasi dan Tata Kerja, Kriteria Klasifikasi, SOP dan Proses Bisnis, dokumen Informasi Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Peta Jabatan, dll) serta dokumen Reformasi Birokrasi
		Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Hasil penilaian mandiri untuk mengukur indeks profesionalitas ASN berdasarkan 4 (empat) dimensi penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu: kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	Total Penjumlahan dari nilai capaian masing-masing dimensi dikali bobot masing - masing dimensi yang dilakukan secara mandiri

#### B. Perjanjian Kinerja & Penjenjangan Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Perjanjian kinerja merupakan wujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja tertentu yang terukur berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun

sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahun. Perjanjian Kinerja ini di tanda tangani oleh Sekretaris jenderal dan Kepala Biro, adapun Perjanjian Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024 sebagai berikut :

Gambar 2.3

Perjanjian Kinerja Awal dan Revisi Kepala Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024

The figure displays four documents related to performance agreements for the year 2024. The top row shows the initial agreement, and the bottom row shows the revised agreement. Each document includes a table of key performance indicators (KPIs) and their targets.

No.	Strategi/Program/Sasaran Program/Anggaran/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Manajerial/Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target IKK 2024
A.	Sasaran Strategis (19)		(1)
1.	Program Kelengkapan Manajemen	Nilai Reflektansi (Rendahnya Ketertarikan (Kecamatan)*)	90
2.	Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia	Nilai Reflektansi (Rendahnya Ketertarikan (Kecamatan)*)	90
3.	Kegiatan Kesehatan	Nilai Reflektansi (Rendahnya Ketertarikan (Kecamatan)*)	90

The revised agreement (bottom row) shows a significant change in the budget and target for the 'Program Kelengkapan Manajemen' indicator, with the target value decreasing from 90 to 80 and the budget decreasing from Rp. 34,479,484,000 to Rp. 26,179,484,000.

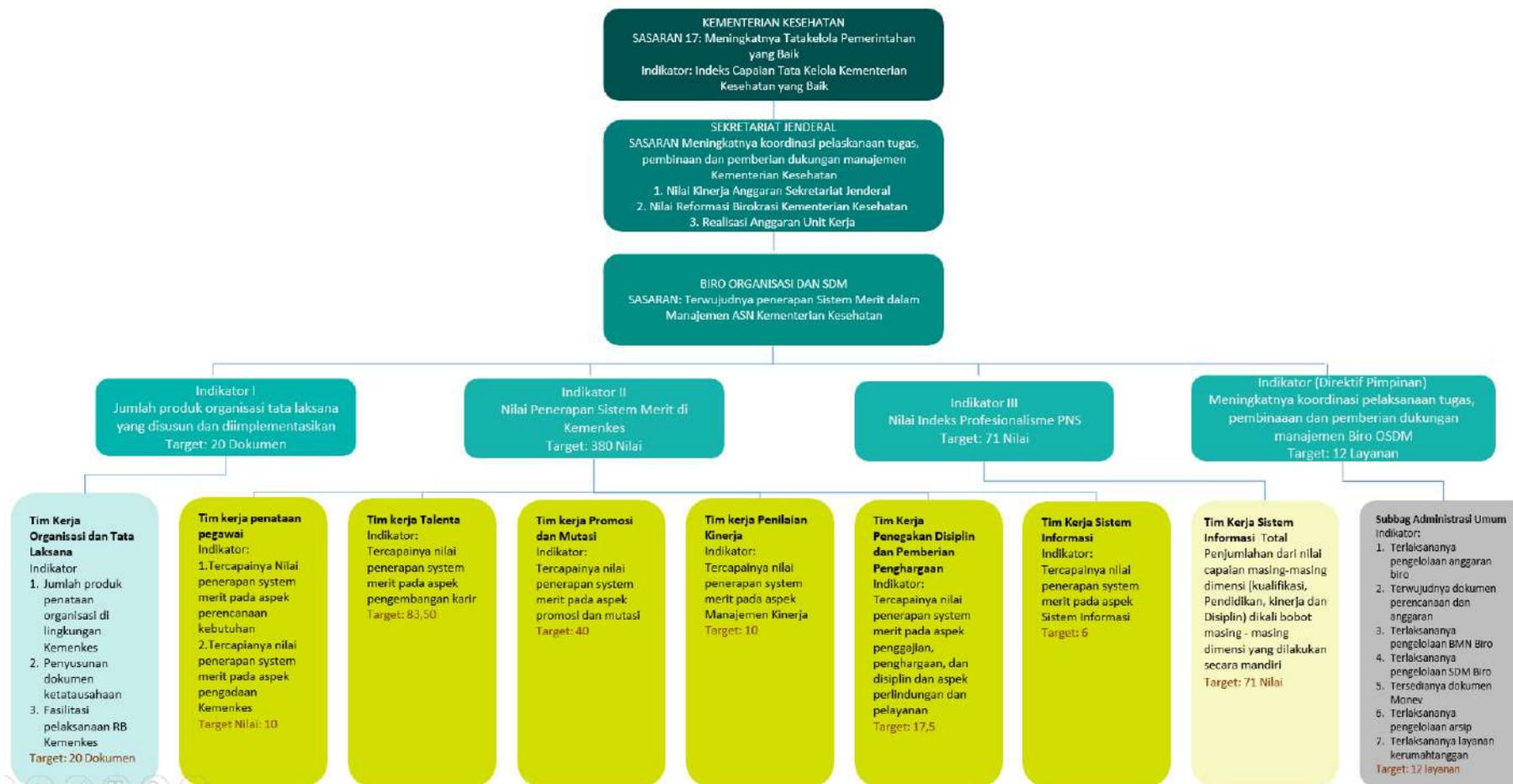
Dalam pencapaian tujuan dan sasaran Biro Organisasi dan SDM yang telah ditetapkan dalam penetapan perjanjian kinerja/revisi perjanjian kinerja tahun 2024 Biro Organisasi dan SDM melaksanakan Kegiatan Pengelolaan Organisasi, Dalam pencapaian indikator kinerja dan KRO/RO tersebut Biro Organisasi dan SDM didukung oleh anggaran sebesar Rp. 34.479.484.000 dan seiring perjalanan tahun anggaran terdapat beberapa kebijakan dalam pelaksanaan anggaran tahun 2024 seperti :

1. Kebijakan Automatic Adjustment dari Kementerian Keuangan;
2. Kebijakan penghematan akun belanja perjalanan dinas; dan
3. Realokasi/refocusing berdasarkan surat dari Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan kebijakan diatas alokasi anggaran Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024 mengalami perubahan menjadi Rp. 26.179.484.000 dengan Penjenjangan Kinerja dan Rencana Aksi Kegiatan sebagai berikut.



## Penjenjangan Kinerja dari Kemenkes ke Ketua Tim di Biro OSDM



### C. Crosscutting

*cross cutting* adalah perencanaan yang terintegrasi/ program kolaborasi atau yang disebut juga *cross cutting program*. Cross cutting menjadi salah satu penilaian kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi dalam menilai sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (sakip). Dalam Permenpan RB Nomor 89 tahun 2021 instransi pemerintah perlu memahami bahwa sebuah pohon kinerja tidak hanya selalu terkait pada satu urusan/bidang saja. Sangat dimungkinkan pohon kinerja memerlukan keterlibatan urusan/bidang lain untuk menangani outcome/kondisi antara yang mempengaruhi pencapaian outcome final. Oleh karena itu instransi pemerintah perlu mengidentifikasi dan menandai kondisi tersebut untuk selanjutnya dikoordinasikan lebih lanjut.

Biro Organisasi dan SDM telah melakukan identifikasi dan menandai unit kerja mana saja yang terlibat/menjadi bagian dalam pencapaian Sasaran Kegiatan maupun Indikator Kinerja Kegiatan. Berikut ini adalah gambaran crosscutting yang ada pada Biro Organisasi dan SDM.

**Gambar 2.4**  
**Crosscutting Biro Organisasi dan SDM**





**Tabel 2.4**  
**Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024**

Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan	Indikator Pencapaian	Klasifikasi Rincian Putput (KRO)	Rincian Output (RO)	Komponen Kegiatan	Anggaran	Uraian Detail Kegiatan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan	1. Nilai Penerapan Sistem Merit	1. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Perencanaan Kebutuhan dan Aspek Pengadaan Kementerian Kesehatan	EBC Layanan Manajemen SDM Internal	EBC954 Layanan Manajemen SDM		34.479.484.000			
					051 Penataan ASN	1.901.802.000		Ketua Tim Kerja Pengadaan ASN	
						156.400.000	Penyusunan Kebutuhan ASN Di Lingkungan Kemenkes		April s/d Juni
						103.500.000	Evaluasi dan Penataan ASN Di Lingkungan Kemenkes		April s/d Juni
						479.540.000	Pemenuhan Pejabat Fungsional di Lingkungan Kemeterian Kesehatan		Februari, Agustus
						63.910.000	Pengelolaan Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan SDM Aparatur		Mei & Juni
						81.380.000	Pembinaan/Forum Komunikasi Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Kesehatan		
						106.852.000	Pembinaan JFP Kementerian Kesehatan (Roren)		Mei & Juni
						81.250.000	Pembinaan JFP Kementerian Kesehatan (Roren)		



					386.200.000	Peningkatan Kapasitas SDM Kearsipan Kementerian Kesehatan (Uji Kompetensi - Non Diklat) (Roum)		
					43.860.000	Pembinaan dan Mentoring Jabatan Fungsional PBJ Pusat dan Satuan Pelaksana (Biro PBJ)		
					204.850.000	Pembinaan Jabatan Fungsional Prakom dan Statistisi (Pusdatin)		
					194.060.000	Konsolidasi Penguatan Kehumasan di lingkungan Kemenkes		
				<b>052 Pengadaan ASN</b>	<b>18.330.478.000</b>		<b>Ketua Tim Kerja Pengadaan ASN</b>	
					6.760.000	Penyusunan Pedoman Seleksi ASN		Januari s/d April
					2.033.483.000	Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi CASN		Maret s/d Juni
					190.700.000	Penyiapan Perangkat Sistem dan Migrasi Data Seleksi CASN		Januari s/d April
					13.147.780.000	Pelaksanaan Seleksi ASN		September s/d Desember
					320.425.000	Pengolahan Hasil Seleksi		September s/d Desember
					586.400.000	Percepatan Usul NIP dan SK ASN secara Samsat dengan BKN		November s/d Desember
					17.640.000	Penyelenggaraan Pembekalan ASN/Ministrial Lecture		Januari s/d Mei
					169.500.000	Percepatan Peningkatan Status CPNS Menjadi PNS		Januari s/d Mei
					62.050.000	Penataan Pegawai Non PNS		Januari s/d Mei



2. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Manajemen Kinerja				32.640.000	Percepatan Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Pengadaan Pegawai	Ketua Tim Kerja Pengelolaan Kinerja ASN	Januari s/d Desember				
				1.763.100.000	Fasilitasi Seleksi Kompetensi CASN Pranata Komputer Kemenkes Tahun 2024 (Pusdatin)						
				<b>685.590.000</b>							
				51.375.000	Perencanaan Kinerja ASN						
				170.875.000	Pelaksanaan Kinerja ASN						
				107.740.000	Pemantauan dan pembinaan kinerja ASN		September s/d Desember				
				173.520.000	Evaluasi Kinerja ASN		September s/d Desember				
				150.400.000	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja ASN		November s/d Desember				
				11.280.000	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASN)						
				20.400.000	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Pengelolaan Kinerja ASN						
				<b>3.763.512.000</b>			Ketua Tim Kerja Manajemen Talenta dan Karir ASN				
				2.657.682.000	Pelaksanaan Promosi / Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan Manajemen Talenta / Seleksi Terbuka		April s/d Juni				
				3. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Pengembangan Karir							



4. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Promosi dan Mutasi	502.120.000	Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi Penerapan Sistem Merit serta Pokja Penataan SDM Aparatur dalam rangka Reformasi Birokrasi		Februari, Agustus
	525.470.000	Pelaksanaan Transformasi Sistem Internal Bidang SDM, Manajemen Karier dan Lintas Program/Lintas Sektor		Mei & Juni
	78.240.000	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Manajemen Talenta dan Karir ASN		
	<b>1.795.704.000</b>		<b>Ketua Tim Kerja Promosi dan Mutasi</b>	
	464.524.000	Pelaksanaan Mutasi Pegawai berbasis kualifikasi, kinerja dan kompetensi serta penyelesaian permasalahan mutasi pegawai DPK/DPB		Januari s/d April
	222.330.000	Pengelolaan Administrasi peningkatan kualifikasi pendidikan melalui Pencantuman Gelar / Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah		September s/d Desember
	204.540.000	Pemberhentian dan Pensiun Pegawai		September s/d Desember
	738.800.000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat Periode April dan Oktober		September s/d Desember
	149.190.000	Pembiayaan Mutasi Pejabat Struktural Kementerian Kesehatan (Roum)		
	16.320.000	Koordinasi Lintas Program dan Sektor terkait Promosi dan Mutasi Pegawai		





					185.760.000	Digitalisasi Layanan SDM - SILK		Agustus	
					159.350.000	Digitalisasi Layanan SDM - Aplikasi Kepegawaian Mobile			
					99.300.000	Pemutakhiran Data dan Informasi Organisasi dan SDM			
					16.320.000	Koordinasi Lintas Program / Lintas Sektor terkait Pengelolaan Sistem Informasi ASN			
	5. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Penggajian, penghargaan, dan disiplin dan Aspek Perlindungan dan pelayanan		AFA Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	AFA 001 NSPK Bidang Organisasi dan SDM		409.100.000			
	2. Jumlah Produk Organisasi dan Tata Laksana yang disusun dan diimplementasikan	1. Jumlah Produk Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan; Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan; Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja; Fasilitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian	EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		051. Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian	409.100.000		
							409.100.000		
						890.300.000		Ketua Tim Kerja ORTALA	
				052 Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan	268.700.000	Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan		Januari s/d Desember	



				053 Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan	268.700.000	Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan		Januari s/d Juli	
				054 Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	268.700.000	Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		Januari s/d Juli	
				055 Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	84.200.000	Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan		Januari s/d Desember	
4. Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Biro Organisasi dan SDM	1. Tersusunnya Dokumen Perencanaan dan Anggaran  2. Terlaksananya Pengelolaan Anggaran Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM 3. Tersusunnya Draft Laporan Keuangan dan BMN Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM 4. Terlaksananya Pengelolaan SDM Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM yang efektif dan efisien  5. Tersusunnya Dokumen Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM 6. Terlaksananya Pengelolaan Arsip SDM Biro Organisasi dan SDM / Kementerian Kesehatan 7. Terlaksananya Layanan Kerumahtanggaan Biro Organisasi dan SDM		EBA962 Layanan Umum				Kepala SUB Bagian ADUM		
				051 Pengelolaan Layanan Umum dan Kerumahtanggaan					
						Pengelolaan Administrasi Tim Kerja			Januari s/d Desember
						Pengelolaan Arsip Kepegawaian			Januari s/d Desember
						Layanan Umum dan Kerumahtanggaan			Januari s/d Desember
				052 Koordinasi Lintas Sektor urusan Ketatausahaan					
						Koordinasi Lintas Sektor terkait perencanaan dan penganggaran			Januari s/d Desember
						Koordinasi Lintas Sektor terkait pemantauan dan evaluasi			April, Juli, November, Desember
		Koordinasi Lintas Sektor terkait Laporan Keuangan, Persediaan dan BMN		Juli, Desember					



						Koordinasi Lintas Program/Sektor		Januari s/d Desember
				<b>EBC996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan</b>			<b>Kepala SUB Bagian ADUM</b>	
				051 Penguatan Orientasi Kinerja SDM Biro Organisasi dan SDM		Penguatan Orientasi Kinerja SDM Biro Organisasi dan SDM		

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### A. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Kegiatan

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 Biro Organisasi dan SDM menggunakan e-monev PP39 (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.

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran Laporan Kinerja**

No	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1.	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2.	75 – 100%	Baik
3.	55 – 74%	Cukup
4.	Kurang dari 55%	Kurang

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 Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dalam upaya melaksanakan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024 Nomenklatur dan sasaran kegiatan, Biro Organisasi dan SDM dalam pencapaian tujuan dan sasaran 5 (lima) tahunan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Sasaran dan IKK Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024**

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2024
Terwujudnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN Kementerian Kesehatan	Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes	380
	Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan	20
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71

Selain Indikator Kinerja Kegiatan yang ada pada dokumen RENSTRA, terdapat juga Indikator direktif Pimpinan yang masuk ke dalam dokumen Perjanjian Kinerja, adapun indikatornya sebagai berikut :

1. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan
2. Nilai Kinerja Penganggaran Sekretariat Jenderal
3. Tingkat Implementasi Penyederhanaan Struktur Organisasi
4. Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi
5. Realisasi Anggaran Unit kerja

#### **1. Indikator Kinerja Kegiatan yang telah Memenuhi Kriteria SMART**

Dalam upaya mencapai Sasaran Kegiatan Biro Organisasi dan SDM, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang ditentukan sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Rencana

Strategis 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja 2024 harus memenuhi kriteria SMART yaitu *Spesifik, Measurable, Achivable, Relevant dan Time bound*. Penjelasan bahwa indikator-indikator Biro Hukum dan Organisasi telah memenuhi kriteria SMART adalah sebagai berikut:

**a. Spesifik (S)**

- Penulisan indikator jelas dan tidak normatif, tidak bermakna ganda, relevan dan khas/unik.
- Penulisan indikator menjelaskan tujuan yang ingin dicapai dan subyek yang terlibat dalam pencapaiannya.

Target yang ditetapkan dalam indikator kinerja Biro Organisasi dan SDM telah diuraikan secara spesifik dan detail yang berfokus pada setiap indikator yaitu :

1. Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes
2. Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan
3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN

Semuanya memiliki makna dan interpretasi yang jelas, bukan abstrak dan tidak bias.

**b. Measurable (M)**

- Indikator mampu diukur dengan jelas dan jelas cara pengukurannya.
- Indikator menunjukkan satuan pengukurannya.

Target indikator-indikator pada Biro Organisasi dan SDM dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif, cara pengukurannya dapat dijabarkan sebagai berikut :

- **Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes** ditunjukkan melalui Hasil penilaian mandiri untuk mengukur sistem merit dalam manajemen ASN berdasarkan 8 (delapan) aspek penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku,
- **Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan** ditunjukkan melalui Jumlah produk layanan organisasi, ketatalaksanaan, dan analisis jabatan, serta reformasi birokrasi yang disusun dan diimplementasikan
- **Nilai Indeks Profesionalitas ASN** ditunjukkan melalui Hasil penilaian mandiri untuk mengukur indeks profesionalitas ASN berdasarkan 4 (empat) dimensi penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku

Semuanya dapat diukur dan dibandingkan dengan standar nilai yang jelas.

**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 semua indikator tercapai

1. Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes sejumlah 380 tercapai 387,5

2. Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan sejumlah 20 tercapai 30 dokumen
3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN sejumlah 71 tercapai 73,27  
Semuanya cukup realistis dan dapat tercapai.

**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 Biro Organisasi dan SDM yang tertuang dalam Permenkes 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 Rencana Strategis ditentukan selama 5 tahun yaitu periode 2020-2024, sedangkan target Rencana Kerja ditentukan untuk kurun waktu satu tahun yaitu pada Tahun 2024.

Sesuai dengan dokumen Renstra Kementerian Kesehatan, terdapat 4 (empat) indikator kinerja output pada Biro Organisasi dan SDM yaitu:

- a. Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes
- b. Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan
- c. Nilai Indeks Profesionalitas ASN

**B. Analisis Capaian Kinerja**

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

**Tabel 3.3**  
**Pencapaian Kinerja Tahun 2024**

Sasaran	Indikator	Target 2024	Capaian 2024	Capaian (%)
Terwujudnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN Kementerian Kesehatan	Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes	380	387,5	102
	Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplemenasikan	20	30	150
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71	73,27	103,2

Selain pencapaian kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Kegiatan, terdapat juga realisasi capaian output sesuai dengan target yang ada pada dokumen RKA K/L tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Rekap Capaian Output Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024**

Rincian Output	Target	Satuan	Capaian
Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	20	Dokumen	30
Layanan Manajemen SDM	115.764	Orang	175.266
NSPK	2	NSPK	2

**1. Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes dengan Target pada Tahun 2024 sebesar 380.**

**Definisi Operasional**

Hasil penilaian mandiri untuk mengukur sistem merit dalam manajemen ASN berdasarkan 8 (delapan) aspek penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu: perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan dan sistem informasi

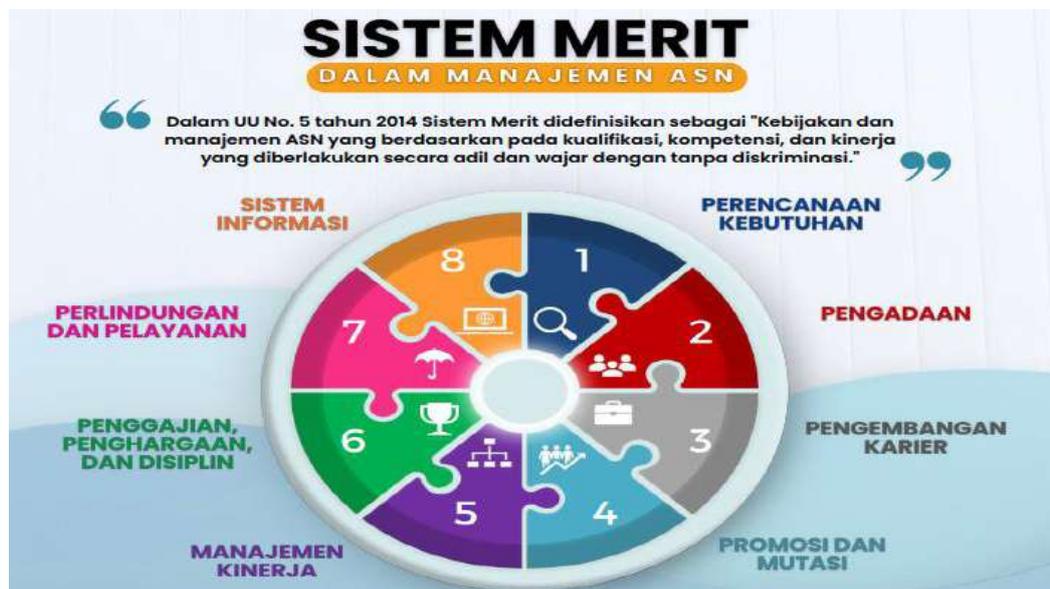
**Cara Perhitungan**

Total penjumlahan dari nilai capaian masing-masing Aspek dikali bobot masing - masing Aspek yang dilakukan secara mandiri

**Kondisi yang dicapai:**

Indeks Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 aspek sebagai mana diatur dalam Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. 8 aspek penilaian indeks sistem merit seperti gambar dibawah ini :

**Gambar 3.1**  
**Sistem Merit dalam Manajemen ASN**



Penerapan sistem merit di masing-masing instansi pemerintah perlu dinilai (evaluasi) guna menghasilkan informasi tentang tingkat dan rekomendasi perbaikan terhadap aspek manajemen ASN yang belum memenuhi prinsip merit. Pada tahun 2024, Komisi Aparatur Sipil Negara telah mengalihkan tugas dan fungsi pengawasan penerapan sistem merit ke Badan Kepegawaian Negara, Pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan langkah strategis pemerintah untuk menyelaraskan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kebutuhan reformasi birokrasi yang lebih efektif, efisien, dan terintegrasi. Keputusan ini diambil dengan mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk evaluasi terhadap kinerja, relevansi fungsi, dan tantangan dalam implementasi kebijakan ASN di Indonesia. Dengan dialihkannya fungsi KASN ke BKN, pemerintah berharap:

- Sistem merit dalam pengelolaan ASN dapat diterapkan secara lebih optimal dan merata.
- Proses pengawasan dan evaluasi menjadi lebih terpadu dengan manajemen kepegawaian nasional.
- Reformasi birokrasi dapat berjalan lebih cepat dan berdampak langsung pada peningkatan pelayanan publik.

Berkenaan dengan hal tersebut, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia mengadakan pertemuan dengan mengundang Plt. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara, untuk melaksanakan klarifikasi penilaian mandiri penerapan sistem merit di lingkungan Kementerian Kesehatan. Selain itu juga mengundang Sekretaris Inspektorat Jenderal, Sekretaris Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan, Sekretaris Direktorat Jenderal

Kesehatan Masyarakat, Sekretaris Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan Direktur Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan, Kepala Biro Hukum, Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, untuk menghadiri Penilaian Sistem Merit Kementerian Kesehatan Tahun 2024.

Dalam melakukan analisa terhadap capaian Indeks Sistem Merit pada Tahun 2024, dibawah ini akan disebutkan beberapa hal terkait pencapaian Indeks Sistem Merit Tahun 2024 yaitu:

**a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2024**

Pada Tahun 2024, Biro Organisasi dan SDM menargetkan capaian atas Indeks Sistem Merit sebesar 380 poin. Adapun dari hasil penilaian Sistem Merit Tahun 2023 diperoleh nilai Indeks Sistem Merit Kementerian Kesehatan sebesar 382,5 Poin dengan kategori “sangat baik” dengan berdasarkan pada Surat Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 70/KEP.KASN/C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Di Lingkungan Kementerian Kesehatan, sedangkan untuk pelaksanaan penilaian tahun 2024 dilakukan dengan cara mandiri sehubungan dengan adanya peralihan pelaksanaan evaluasi sistem merit dari KASN ke BKN. Adapun rincian hasil penilaian sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Rincian Pencapaian per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2024**

No.	Aspek	Nilai Maksimal	Realisasi 2023	Realisasi 2024
1	Perencanaan Kebutuhan	40	40	40
2	Pengadaan	40	40	40
3	Pengembangan Karier	130	107,5	112,5
4	Promosi dan Mutasi	40	40	40
5	Manajemen Kinerja	80	77,5	77,5
6	Penggajian, penghargaan dan disiplin	40	37,5	37,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	16	16
8	Sistem Informasi Kepegawaian	24	24	24
<b>Total</b>		<b>410 Poin</b>	<b>382,5</b>	<b>387,5 Poin</b>

**b. Perbandingan antara realisasi Tahun 2024 dengan tahun sebelumnya**

Realisasi Indeks Sistem Merit Tahun 2024 apabila dibandingkan dengan realisasi pada Tahun 2022, 2023 & 2024 mengalami kenaikan. Perbandingan tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Perbandingan Realisasi Indeks Sistem Merit Tahun 2022, 2023, 2024**

Indikator	Nilai Maksimal	Realisasi		
		2022	2023	2024
Nilai Penerapan Sistem Merit	410	374,5	382,5	387,5

Sumber : SIPINTER KASN (data diolah)

Dari 8 (delapan) aspek penilaian yang digunakan, aspek pengembangan karier dan aspek manajemen kinerja memberikan kontribusi peningkatan yang cukup signifikan. Hal tersebut disebabkan karena Biro Organisasi dan SDM telah menerapkan manajemen talenta dan membuat sistem informasi manajemen kinerja yang terukur dan objektif melalui aplikasi SIMANTEL dan e-Kinerja.

### c. Perbandingan dengan Jangka Menengah

Realisasi Indeks Sistem Merit Tahun 2024 apabila dibandingkan dengan target jangka menengah (tahun 2024) sudah mampu mencapai target pada akhir periode RENSTRA. Perbandingan tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Perbandingan Jangka Menengah**

Indikator	Target 2024	Realisasi		
		2022	2023	2024
Nilai Penerapan Sistem Merit	380	374,5	382,5	387,5

Dalam tiga tahun terakhir, capaian nilai sistem merit menunjukkan tren positif yang mencerminkan peningkatan konsistensi dan efektivitas penerapan prinsip-prinsip meritokrasi dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### Capaian Nilai Sistem Merit

- **Tahun 2022:** Nilai sistem merit mencapai **374,5**, mencerminkan fondasi yang kokoh dalam implementasi kebijakan meritokrasi di berbagai instansi pemerintah.
- **Tahun 2023:** Terdapat peningkatan menjadi **382,5**, yang menunjukkan adanya perbaikan signifikan dalam aspek pengelolaan ASN, terutama dalam penerapan promosi dan pengembangan kompetensi berdasarkan kinerja dan potensi.
- **Tahun 2024:** Nilai kembali meningkat ke angka **387,5**, mengindikasikan konsistensi dalam upaya penguatan sistem merit, termasuk pengawasan dan penyesuaian kebijakan berbasis evaluasi sebelumnya.

## Analisis Perbandingan

### 1. Tren Peningkatan

- Dari tahun 2022 ke 2023, terjadi peningkatan sebesar **8 poin**, menunjukkan efektivitas berbagai intervensi kebijakan, seperti pelatihan manajemen ASN dan penguatan pengawasan penerapan meritokrasi.
- Dari tahun 2023 ke 2024, peningkatan sebesar **5 poin** menunjukkan kematangan sistem yang lebih stabil, dengan fokus pada penyempurnaan implementasi kebijakan.

### 2. Faktor Pendukung Peningkatan

- Komitmen pimpinan instansi untuk menerapkan prinsip meritokrasi.
- Penyesuaian regulasi dan standar penilaian yang lebih terukur.
- Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung manajemen ASN berbasis data.

### 3. Tantangan yang Teratasi

- Peningkatan kompetensi SDM dalam memahami dan menerapkan prinsip sistem merit.
- Penguatan pengawasan untuk memastikan konsistensi penerapan di seluruh instansi.

## d. Perbandingan realisasi Tahun 2024 dengan standar nasional Dalam pencapaian pada Tahun 2024

Perolehan Indeks Sistem perolehan Indeks Sistem Merit Biro Organisasi dan SDM apabila dibandingkan dengan Kementerian lainnya menunjukkan hasil yang positif. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.8**  
**Perbandingan Realisasi Indeks Sistem Merit dengan**  
**Kementerian Lainnya**

No.	Instansi	Nilai
1	Kementerian Kelautan dan Perikanan	393
2	Kementerian Badan Usaha Milik Negara	392,5
3	Kementerian Sekretariat Negara	390
4	Kementerian Keuangan	390
<b>5</b>	<b>Kementerian Kesehatan</b>	<b>387,5</b>

### **a) Analisis Keberhasilan Pencapaian Indikator**

Pada tahun 2023, hasil penilaian tim verifikasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terhadap implementasi sistem merit di lingkungan Kementerian Kesehatan nomor dokumen 0231/SM2/VERIF/03/2023, periode 01 Februari 2023 sampai 31 Desember 2023 dengan predikat Sangat Baik, yaitu nilai 382,5 dari 410, dengan rincian untuk aspek perencanaan kinerja nilai 40 (sudah maksimal), aspek pengadaan nilai 40 (sudah maksimal), aspek pengembangan karier nilai 107,5 (belum maksimal, nilai maksimal 130), aspek promosi dan mutasi nilai 40 (sudah maksimal), aspek manajemen kinerja nilai 77,5 (belum maksimal, nilai maksimal 80), aspek penggajian, penghargaan dan disiplin nilai 37,5 (belum maksimal, nilai maksimal 40), aspek perlindungan dan pelayanan nilai 16 (sudah maksimal), dan aspek sistem informasi nilai 24 (sudah maksimal).

Berdasarkan Keputusan KASN Nomor 70/KEP.KASN/C/XI/2023 tentang penetapan kategori, penilaian, dan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan, tanggal 30 November 2023, disampaikan bahwa dari 8 (delapan) aspek sistem merit, yaitu aspek perencanaan kinerja, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, sistem informasi, terdapat 2 (dua) aspek sistem merit yang perlu dilakukan penataan atau perbaikan, sebagai berikut :

#### **1) Aspek Pengembangan Karier,**

- Mendorong penyelesaian penyusunan Standar Kompetensi Jabatan untuk Jabatan Fungsional binaan Kementerian Kesehatan yang Standar Kompetensi Jabatannya belum ditetapkan;
- Melanjutkan dan menyempurnakan pemetaan pegawai ke dalam talent pool dan rencana suksesi;
- Memastikan agar berbagai parameter dan hitungan bobot yang digunakan dalam memetakan pegawai ke dalam talent pool selaras dengan kebijakan internal mengenai pedoman manajemen talenta yang tersedia di lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Melaksanakan penyusunan Analisis Kesenjangan Kualifikasi utamanya dalam rangka menduduki Jabatan Target;
- Melaksanakan magang untuk pegawai secara berkala serta mengevaluasi efektivitas pelaksanaannya terhadap peningkatan kompetensi pegawai (akan disusun pedoman magang praktek kerja dan lain-lain)

## 2) Manajemen Kinerja,

Melaksanakan dialog kinerja bulanan dalam rangka pemantauan kinerja pegawai terutama di unit kerja kantor pusat.

Menindaklanjuti rekomendasi yang disampaikan oleh KASN tahun 2023 tersebut, pada tahun 2024 telah dilakukan penilaian sistem merit terhadap seluruh aspek sistem merit 8 (delapan) aspek secara mandiri (terlampir), dimana sudah dilakukan update terkait penataan atau perbaikan 2 (dua) aspek sistem merit, yaitu :

### 1) Aspek Pengembangan Karier ASN

- Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) Struktural dan Jabatan Pelaksana (JP) sudah tersedia, yang saat ini sedang berproses ke Kementerian PANRB adalah persetujuan Genomika, BPAFK dan Labkesmas. Sedangkan untuk JP akan dikompilasi oleh Kementerian PANRB. Kemudian, untuk KKT saat ini sudah keluar penetapannya di pertengahan tahun 2024, yang sedang berproses sekarang ini adalah finalisasi untuk SKJ Jabatan Fungsional Kesehatan (JFK). Sedangkan SKJ untuk manajerial sosial kultural saat ini juga masih mengacu kepada Kementerian PANRB.
- Saat ini sudah tersedia data suksesi untuk JPT., JA, dan JF, serta, data profil pegawai dan penetapan talenta (potensi/kompetensi). Untuk persentasi pegawai yang sudah mengikuti uji kompetensi sebesar 95%, dan untuk kandidat talent pool sudah tersedia data layer 1 dan layer 2. Variabel yang disiapkan yaitu, potensi, kompetensi, rekam jejak, dan kinerja.
- Saat ini sudah tersedia data kesenjangan kompetensi, namun masih belum tersedia data kesenjangan kualifikasi, dan dalam data kesenjangan kualifikasi dapat disajikan data profil pegawai.
- Terkait mekanisme magang sudah dibuat dalam bentuk Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) dan sekarang masih dalam pembahasan dengan Biro Hukum Kementerian Kesehatan.

### 2) Aspek manajemen kinerja

Evaluasi kinerja tetap dilakukan secara triwulanan, dan sudah dilaksanakan dialog kinerja setiap bulan.

Sehingga, berdasarkan hasil penilaian mandiri sistem merit di lingkungan Kementerian Kesehatan, ada tambahan nilai pada aspek pengembangan karier ASN pada sub-aspek ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi, semula

bernilai 5, saat ini menjadi nilai 7,5, dan pada sub-aspek pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai yang semula bernilai 7,5, saat ini menjadi nilai 10. Sedangkan pada aspek manajemen kinerja sub-aspek pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja semula bernilai 7,5, saat ini tetap dengan nilai 7,5.

#### **b) Hambatan dalam Pencapaian Kinerja**

Beberapa hambatan atau kendala dalam pencapaian kinerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Pada aspek pengembangan karier ASN, terkait :
  - penyusunan Standar Kompetensi Jabatan belum semua pegawai memiliki penilaian terkait potensi, hal ini karena pelaksanaan assesmennya masih parsial, belum dilaksanakan terhadap seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan.
  - parameter dan hitungan bobot yang digunakan dalam memetakan pegawai ke dalam talent pool saat ini sudah terdapat peraturan atau ketentuan dalam bentuk Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) namun belum dilakukan update.
  - penyusunan Analisis Kesenjangan Kualifikasi belum terdapat informasi yang dapat menjelaskan terhadap kesenjangan kualifikasi pegawai. pada portal peyawai akan ditampilan kesenjangan kualifikasi)
  - magang untuk pegawai belum ada pedoman yang dapat digunakan dalam implementasi magang dan praktek kerja.
- 2) Pada aspek manajemen kinerja, implementasi evaluasi kinerja masih terlalu berat untuk dilaksanakan secara bulanan, dikarenakan sequence-nya terlalu cepat, sehingga evaluasi kinerja pegawai tetap dilakukan secara triwulanan, namun terhadap implementasi dialog kinerja, sudah dilaksanakan setiap bulan sesuai rekomendasi KASN tahun 2023.

#### **c) Upaya Tindak Lanjut**

Beberapa rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan dalam rangka pemenuhan implementasi sistem merit tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangkan penyusunan standar kompetensi jabatan akan dilaksanakan assesmen terhadap seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan;

2. Terhadap penyusunan parameter dan hitungan bobot yang digunakan dalam memetakan pegawai ke dalam talent pool dilakukan revisi dan update Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi;
3. Untuk menjelaskan terkait kesenjangan kualifikasi pegawai, pada portal informasi pegawai akan ditampilkan kesenjangan kualifikasi;
4. Terkait magang untuk pegawai akan disusun pedoman yang nantinya dapat digunakan dalam implementasi magang dan atau praktek kerja;
5. Untuk evaluasi kinerja pegawai secara bulanan masih belum dapat diimplementasikan di lingkungan Kementerian Kesehatan, sehingga tetap menggunakan evaluasi kinerja pegawai triwulan.

**d) Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target**

Beberapa tahapan atau langkah-langkah dalam rangka pencapaian target implementasi sistem merit tahun 2024 adalah sebagai berikut :

- 1) Pembuatan nota dinas nomor KP.02.04/A.IV.6/012/2024 tanggal 22 Oktober 2024 dalam rangka pembentukan sekretariat evaluasi penerapan sistem merit ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan tahun 2024;
- 2) Penetapan keputusan Kepala Biro Organisasi dan SDM nomor KP.03.05/A.IV/31566/2024 tentang Sekretariat Evaluasi Penerapan Sistem Merit Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan tahun 2024;
- 3) Rapat dalam rangka persiapan evaluasi implementasi sistem merit pada tanggal 30 Oktober 2024;
- 4) Rapat dalam rangka progress persiapan evaluasi implementasi sistem merit pada tanggal 14 November 2024;
- 5) Penilaian mandiri evaluasi implementasi sistem merit di lingkungan Kementerian Kesehatan tahun 2024 pada tanggal 4-7 Desember 2024, yang dihadiri oleh Badan Kepegawaian Negara, perwakilan dari Unit Utama di lingkungan Kementerian Kesehatan, sekretariat evaluasi penerapan sistem merit ASN, serta tim teknis terkait.

**Gambar 3.2**  
**Dokumentasi Kegiatan**



**2. Jumlah produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan dengan target pada Tahun 2024 sebesar 20**

#### **Definisi Operasional**

Jumlah produk layanan organisasi, ketatalaksanaan, dan analisis jabatan, serta reformasi birokrasi yang disusun dan diimplementasikan.

### Cara Perhitungan

Jumlah total dokumen organisasi, ketatalaksanaan, dan analisis jabatan (Dokumen Organisasi dan Tata Kerja, Kriteria Klasifikasi, SOP dan Proses Bisnis, dokumen Informasi Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Peta Jabatan, dll) serta dokumen Reformasi Birokrasi.

#### Kondisi yang dicapai:

Capaian indikator Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan dapat diselesaikan sebanyak 30 dokumen dari target yang ditetapkan sebanyak 20 dokumen dengan persentase sebesar 150%. Capaian tersebut melebihi perencanaan yang diusulkan yaitu 20 dokumen.

Pada tahun 2024, dilakukan penataan organisasi dan tata laksana menindaklanjuti proses penataan unit pelaksana teknis (UPT) dan penyiapan dokumen bidang organisasi dan ketatalaksanaan serta analisis jabatan dari seluruh satuan/unit kerja yang mengalami penataan organisasi. Selanjutnya, menindaklanjuti pembentukan Kabinet Merah Putih periode 2024 – 2029 dilakukan penataan organisasi Kementerian Kesehatan agar selaras dengan strategi pembangunan nasional jangka menengah 2025-2029.

Capaian pada tahun 2024 mampu melebihi target periode akhir RENSTRA (tahun 2024), dimana target pada tahun 2024 sejumlah 20 dokumen. Adapun tabel perbandingan realisasi jumlah produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan sebagai berikut:

**Tabel 3.9**

**Perbandingan Realisasi Jumlah Produk Organisasi dan Tatalaksana yang Disusun dan Diimplementasikan pada Tahun 2022 dan 2023 dan 2024**

Aspek	Target 2024	Realisasi		
		2022	2023	2024
Jumlah produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan	20	36	35	30

Namun demikian, terdapat beberapa usulan penataan organisasi dan tata laksana yang sudah selesai disusun dan saat ini masih berproses di Biro Hukum untuk dilakukan penetapan (masih berproses verbal), seperti:

1. RKMK Peta Jabatan UPT Bidang Pengamanan Alata dan Fasilitas Kesehatan

2. RKMK Peta Jabatan UPT Bidang Laboratorium Kesehatan
3. RKMK Peta Jabatan UPT Bidang Kekejarantinaan Kesehatan
4. RKMK tentang Informasi Jabatan UPT di lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
5. RKMK tentang Uraian Tusi Sekretariat Konsil Kesehatan Indonesia, Kolegium Kesehatan Indonesia, dan Majelis Disiplin Profesi
6. RKMK tentang Panduan Pelaksanaan Tugas Tim PMO
7. RKMK tentang Penetapan Wilayah Kerja UPT Bidang Kekejarantinaan Kesehatan
8. RKMK tentang Proses Bisnis Penyelenggaraan Karantina Kesehatan di Pintu Masuk Negara dan Pelabuhan atau Bandar Udara yang Melayani Lalu Lintas Domestik.

**a) Analisis keberhasilan pencapaian indikator**

**Penataan Organisasi**

Dengan telah ditetapkannya Peraturan Menteri Kesehatan yang mengatur tentang OTK Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan, maka perlu ditindaklanjuti dengan:

- a. Penjabaran fungsi dalam uraian tugas dan fungsi masing – masing jenis UPT; dan
- b. Penerapan mekanisme kerja yang fleksibel dengan pembentukan tim kerja.

Selain itu, dalam rangka kebutuhan organisasi dan selaras dengan amanat UU Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dan PP Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, perlu dilakukan penataan organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan, seperti:

- a. Pembentukan 4 (empat) Rumah Sakit Umum Pusat yang berkedudukan di Surabaya, Makassar, Ibu Kota Nusantara, dan Jayapura;
- b. Pembentukan Sekretariat Konsil Kesehatan Indonesia, Kolegium Kesehatan Indonesia, dan Majelis Disiplin Profesi
- c. Penetapan Tim Ahli Menteri Kesehatan yang akan membantu pelaksanaan program prioritas Menteri;
- d. Penetapan Tim PMO dan Tim yang bersifat lintas unit kerja untuk mendukung pencapaian Sasaran Strategis dan Sasaran Program Kementerian Kesehatan
- e. Pengaturan terkait penggunaan bersama UPT bidang Pelatihan Kesehatan oleh Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan dan Pusat Peningkatan Kompetensi ASN Kementerian Kesehatan; dan

- f. Penetapan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang OTK Kementerian Kesehatan.

### **Penyusunan Ketatalaksanaan**

Menindaklanjuti Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029 dan Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara, telah disusun Kerangka Kelembagaan yang akan menjadi dasar dalam penataan organisasi Kementerian Kesehatan 2024-2029 (penetapan Peraturan Presiden Nomor 161 Tahun 2024 tentang Kementerian Kesehatan) dan dimasukkan dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2025-2029.

Selain itu telah disusun Peta Proses Bisnis Kementerian Kesehatan yang mengacu pada Kerangka Kelembagaan, yang selanjutnya akan menjadi acuan dalam penetapan tugas dan fungsi seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan agar tidak terjadi duplikasi ataupun terdapat fungsi yang belum dilaksanakan oleh unit kerja di Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan Peta Proses Bisnis yang telah ditetapkan, selanjutnya disusun Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintah (SOP-AP) di masing-masing satuan kerja dan Peta Lintas Fungsi (Cross Functional Map) untuk beberapa fungsi yang memiliki keterkaitan di beberapa unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan. Secara berkala dilakukan evaluasi SOP-AP di seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan.

### **Penyusunan Analisis Jabatan**

Dengan telah ditetapkannya OTK Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tepat secara kompetensi dan kualifikasi dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, sehingga perlu dilakukan penataan jabatan berupa:

- a. penyusunan informasi jabatan,
- b. perhitungan analisis beban kerja untuk penyusunan peta jabatan,
- c. penyusunan peta jabatan dalam aplikasi SI-ASN BKN,
- d. perhitungan evaluasi jabatan untuk penetapan kelas jabatan, dan
- e. penyusunan standar kompetensi jabatan

Penataan jabatan diawali dengan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan untuk kemudian ditetapkan dalam bentuk peta jabatan oleh Menteri Kesehatan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai dasar penataan sumber daya

manusia. Selanjutnya sebagai acuan dalam penempatan SDM sesuai kompetensi dan kualifikasi, telah disusun Standar Kompetensi Jabatan bagi seluruh jabatan struktural dan jabatan pelaksana di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Target pada Tahun 2024 sebanyak 20 dokumen organisasi dan tatalaksana dan telah dapat dihasilkan sebanyak 30 dokumen atau setara dengan 150%. Capaian tersebut terdiri dari 9 produk penataan organisasi, 13 produk ketatalaksanaan, 6 produk analisis jabatan, 2 produk fasilitasi Reformasi Birokrasi.

Capaian indikator jumlah produk layanan organisasi dan tatalaksana serta fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Kesehatan selama Tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Rekap Capaian Jumlah Produk Organisasi dan Tatalaksana**

No	Capaian RENSTRA	Keterangan
1	Kepmenkes No. HK.01.07/MENKES/5/2024 tentang Pedoman Identitas Kementerian Kesehatan (10 Januari 2024)	TW I
2	Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 (Surat Deputi RB Kunwas No. B/74/RB.06/2024 tanggal 1 Februari 2024)	
3	KMK No. HK.01.07-A-1025-2024 ttg Pelaksana Pada Tim Project Management Office (PMO) Tingkat Kemenkes-signed (20 Februari 2024)	
4	KepSesjen No. HK.02.02/A/1110/2024 tentang Tim PMO Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan (27 Februari 2024)	
5	Kepmenkes No. HK.01.07/MENKES/181/2024 tentang Tim Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Pusat (CTO) Kementerian Kesehatan (6 Maret 2024)	
6	Kepsesjen No. HK.02.02/A/1556/2024 tentang Tim Kerja Eliminasi Kanker Leher Rahim (14 Maret 2024)	
7	Kepmenkes No.HK.01.07/MENKES/1044/2024 tentang Informasi Jabatan UPT di lingkungan Ditjen Nakes (31 Mei 2024)	TW II
8	Permenkes No. 9 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan (20 Juni 2024)	
9	Penetapan SOP Pengusulan Penonaktifan BP Tappera,	
10	SOP Pengangkatan Jenjang Jabatan Ahli Utama,	
11	SOP Penerbitan SK Tubel Mandiri, dan	
12	SOP Nota Usul Persetujuan Pengaktifan Kembali selesai CLTN	
13	KMK No. HK.01.07-MENKES-1265-2024 ttg Uraian Tugas dan Fungsi Organisasi dan Pembentukan Tim Kerja Balai Besar Biomedis dan Genomika Kesehatan Kemenkes-signed (15 Juli 2024)	TW III
14	KMK No. HK.01.07-MENKES-1266-2024 ttg Penggunaan Bersama Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan Lingkungan Kemenkes-signe (15 Juli 2024)	
15	KMK No. HK.01.07-MENKES-1268-2024 ttg Informasi Jabatan di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Bidang Pengamanan Alat dan Fasilitas Kesehatan-signed (17 Juli)	

16	KMK No. HK.01.07-MENKES-1276-2024 ttg Task Force Percepatan Operasional RS Baru Lingkungan Kemenkes Menuju Penerapan Pengelolaan Keuangan BLU-signed (24 Juli)	
17	KMK No. HK.01.07-MENKES-1569-2024 ttg Informasi Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Ditjen Kesmas-signed (20 September)	
18	KMK No. HK.01.07-MENKES-1632-2023 ttg Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas di Ditjen P2P, Ditjen Yankes, Ditjen Nakes-signed (16 Agustus)	
19	KSJ No. HK.02.02-A-3615-2024 ttg Tim Transisi Perpindahan Fungsi Layanan Primer Lingkungan Kemenkes-signed (4 Juli)	
20	Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 (Surat Deputi RB Kunwas No. B/645/RB.06/2024 tanggal 29 Juli 2024)	
21	Persetujuan Menpan hal Penetapan Kelas Jabatan bagi JF PTP di lingkungan Kemenkes (No. B/593/M.SM.02.00/2024, 23 Juli 2024)	
22	Persetujuan Menpan hal Penetapan Kelas Jabatan bagi JP di lingkungan Kemenkes (No. B/592/M.SM.02.00/2024, 23 Juli 2024)	
23	Persetujuan Menpan hal Penetapan Kelas Jabatan bagi JPT Pratama, JA, Jabatan Pengawas pada UPT di lingkungan Kemenkes (No. B/591/M.SM.02.00/2024, 23 Juli 2024)	
24	PMK No. 13 Th 2024 ttg Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat KKI, Kolegium Kesehatan dan Majelis Disiplin Profesi-signedn (23 September)	
25	Peraturan Presiden Nomor 161 Tahun 2024 tentang Kementerian Kesehatan tanggal 5 November 2024	
26	Keputusan Dewan Pengurus KORPRI Nasional Nomor KEP-46/KU/XI/2024 tentang Perubahan atas Keputusan Dewan Pengurus KORPRI Nasional Nomor KEP-46/KU/IV/2023 tentang Susunan Dewan Personalia Dewan Pengurus KORPRI Kementerian Kesehatan Masa Bakti 2023-2028 (15 November 2024)	TW IV
27	Kepresjen No. HK.02.02/A/6021/2024 tentang Tim PMO Sekretariat Jenderal Kemenkes (13 Nopember 2024)	
28	Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/1925/2024 tentang Dewan Pengurus Rumah Sakit Umum Pusat Jayapura, Rumah Sakit Umum Pusat Surabaya, dan Rumah Sakit Umum Pusat Makassar tanggal 9 Desem	
29	Surat Menteri Sekretaris Negara kepada Menteri PANRB Nomor B-646/M/D-1/HK.03.00/12/2024 Hal Persetujuan Izin Prakarsa Penyusunan Rancangan Peraturan Presiden tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan (9 Desember 2024)	
30	Permenkes Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (31 Desember 2024)	

**b) Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target**

Dalam pelaksanaan pencapaian Indikator Jumlah produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan terdapat beberapa kegiatan yang menjadi penunjang keberhasilan antara lain :

- 1) Penyusunan pedoman penggunaan bersama unit pelaksana teknis bidang pelatihan kesehatan di lingkungan kemenkes (Melakukan Pembahasan Rancangan KMK Penggunaan Bersama UPT Bidang Pelatihan Kesehatan di Lingkungan Kemenkes)

- 2) Pembahasan kerangka kelembagaan rencana strategis kemenkes,
- 3) Pemetaan kewenangan/mandat peraturan perundang-undangan (memetakan mandat/kewenangan Kementerian Kesehatan berdasarkan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan untuk bahan penyusunan kerangka kelembagaan).
- 4) Perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di lingkungan kementerian Kesehatan (Melakukan pemetaan terhadap keberadaan jabatan pelaksana di setiap satuan kerja dan menghitung kebutuhan anggaran).
- 5) Standardisasi tim kerja di lingkungan kementerian Kesehatan.
- 6) Verifikasi dan validasi pengisian kebutuhan jabatan pada aplikasi siasn layanan perencanaan kebutuhan asn di lingkungan sekretariat jenderal, inspektorat jenderal, dan badan kebijakan pembangunan Kesehatan.
- 7) Penyesuaian kelas jabatan bagi jabatan fungsional pengembang teknologi pendidikan, jabatan pelaksana, jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi serta jabatan pengawas di lingkungan kementerian Kesehatan.
- 8) Pembahasan terkait rencana usulan kebutuhan jabatan fungsional (jf) penguji keselamatan dan kesehatan kerja fdi lingkungan kementerian Kesehatan.
- 9) Rapat pembahasan dalam rangka finalisasi Rancangan Keputusan Menteri Kesehatan (RKMK) Informasi Jabatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Bidang Pengamanan Alat dan Fasilitas Kesehatan.
- 10) Membahas konsep UPTD dibawah Dinas Kesehatan
- 11) Sosialisasi Permenkes No. 36 Tahun 2023 kepada seluruh Dinas Kesehatan Provinsi dan Kabupaten/Kota
- 12) Pembahasan alokasi kebutuhan jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan di lingkungan kementerian Kesehatan.
- 13) Finalisasi rancangan informasi pejabat pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas pada upt di lingkungan direktorat jenderal kesehatan Masyarakat.
- 14) Penyetaraan jabatan kepala subbagian administrasi umum dan kepala subbagian pengamanan di lingkungan kementerian kesehatan kedalam jabatan fungsional
- 15) Pertemuan Permasalahan Peta Jabatan dalam kebutuhan CASN Tahun 2024 diLingkungan Kementerian Kesehatan.
- 16) Pembahasan alokasi kebutuhan jabatan fungsional analis pengelolaan keuangan apbn dan pengelola keuangan apbn di lingkungan kementerian Kesehatan.

- 17) Audiensi Implementasi Permenkes Nomor 36 Tahun 2023 pada SOTK Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara dan Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar.
- 18) Rapat asistensi tindak lanjut usulan penyesuaian tunjangan kinerja kementerian Kesehatan.
- 19) Rapat Finalisasi Informasi Jabatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan
- 20) Rapat tindaklanjut persetujuan penetapan kelas jabatan di lingkungan kementerian Kesehatan
- 21) Rapat pembahasan inovasi proses bisnis yang diterapkan ke dai-am sistem elektronik'sistem aplikasi sla spbe versi 2.
- 22) Rapat Finalisasi draf Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) Pada Balai Besar Biomedis dan Genomika Kesehatan
- 23) Standar Kompetensi Jabatan bagi Jabatan Administrasi pada UPT Bidang Pengamanan Alat dan Fasilitas Kesehatan (BPAFK) dalam rangka penyelenggaraan manajemen ASN berbasis sistem merit serta upaya peningkatan profesionalitas kinerja dan kompetensi pada pelaksanaan tugas.
- 24) Rapat Usulan Rekomendasi Kebutuhan Jabatan Fungsional Pekerja Sosial di Lingkungan Kementerian Kesehatan
- 25) Rapat Finalisasi draf Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) Pada UPT di Lingkungan Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat.
- 26) Penyusunan revisi proses bisnis kantor kesehatan pelabuhan (as /s) menjadi proses bisnis penyelenggaraan kekarantina kesehatan di pintu masuk negam dan pelabuhan atau bandar udara yang melayani lalu lntas domesttk (to be)
- 27) Penyusunan revisi proses bisnis kementerian kesehatan (as menjadi proses bisnis kementerian kesehatan (to be).

**Gambar 3.3 Kegiatan Terkait produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan**





### c) Hambatan dalam Pencapaian Kinerja

Permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan penataan organisasi dan tatalaksana serta fasilitasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan:

- 1) Terdapat perubahan kebijakan bidang organisasi dan tata laksana, dengan adanya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023, PermenPANRB Nomor 2 Tahun 2023, KepmenPANRB Nomor 656 Tahun 2023, dll yang berdampak pada penyesuaian Kembali penataan organisasi dan tata laksana yang sedang dilakukan.
- 2) Adanya perubahan kebijakan Pimpinan terhadap penataan organisasi dan tata laksana yang menyebabkan penyesuaian kembali usulan dan keterlambatan penyampaian usulan penataan organisasi penataan organisasi, tata laksana, analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan analisis beban kerja ke lintas sektor terkait.
- 3) Terdapat keterlambatan dalam penyelesaian persetujuan Menteri PANRB dan penyelesaian rancangan organisasi dan tata kerja menjadi Peraturan Menteri Kesehatan.
- 4) Belum optimalnya peran Sekretariat Unit Eselon I dan unit pembina Jabatan Fungsional dalam menindaklanjuti permintaan masukan terkait substansi teknis penataan organisasi, tata laksana, analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan analisis beban kerja, seperti dalam penyusunan peta jabatan masih memperhitungkan keberadaan SDM yang ada, bukan berdasarkan beban kerja dan kebutuhan organisasi
- 5) Belum tersedia formasi baru beberapa jabatan fungsional dari instansi Pembina yang merupakan prasyarat dalam penyusunan peta jabatan.
- 6) Kompleksitas Struktur Organisasi

- **Overlapping tugas dan fungsi** antar unit organisasi, sehingga terjadi tumpang tindih tanggung jawab.
  - Struktur organisasi yang kurang fleksibel dan lambat beradaptasi dengan dinamika kebutuhan masyarakat dan perkembangan teknologi.
- 7) Keterbatasan SDM dan Kompetensi
- Keterbatasan jumlah SDM yang memiliki kompetensi dalam perencanaan dan pelaksanaan reformasi birokrasi.
  - Ketidakterkaitan kompetensi antar unit kerja, khususnya di tingkat daerah.
- 8) Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas.
- 9) Regulasi dan Kebijakan yang Belum Optimal
- Kebijakan dan regulasi terkait penataan organisasi seringkali belum sinkron antara pusat dan daerah.
  - Terlalu banyak regulasi yang saling tumpang tindih atau tidak relevan dengan kondisi terkini.
  - Koordinasi antar unit organisasi yang kurang efektif dalam merumuskan kebijakan dan implementasi reformasi.
  - Komunikasi mengenai pentingnya reformasi birokrasi kepada seluruh pegawai dan pemangku kepentingan seringkali belum berjalan optimal.
  - Beban kerja yang tidak seimbang antar unit kerja, yang menyebabkan beberapa unit bekerja di bawah kapasitas sementara yang lain kewalahan.

#### **d) Upaya Tindak Lanjut**

Upaya penyelesaian masalah dalam kegiatan penataan organisasi dan tatalaksana serta fasilitasi reformasi birokrasi Kementerian Kesehatan:

- 1) Melakukan eskalasi dan *update* perkembangan isu strategis terkait organisasi dan tata laksana ke tingkat Pimpinan untuk segera mendapatkan arahan dan ditindaklanjuti.
- 2) Penguatan koordinasi dengan lintas sektor terkait seperti Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, BKN, dan instansi pembina JF untuk menyamakan persepsi terhadap penataan organisasi dan tata laksana yang dilakukan;
- 3) Penguatan dan pembagian peran yang jelas dengan Sekretariat Unit Eselon I dan unit pembina Jabatan Fungsional dalam penyelesaian permasalahan dan menindaklanjuti tahapan kegiatan yang perlu dilakukan dalam penataan organisasi, tata laksana, analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan analisis beban kerja;
- 4) Penguatan kompetensi sumber daya manusia dalam perencanaan dan implementasi konsep organisasi dan tatalaksana

- 5) Berkoordinasi dengan Biro Hukum untuk percepatan proses verbal penetapan Organisasi dan Tata Kerja, Peta Proses Bisnis, SOP AP, dan Peta Jabatan satuan kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
- 6) Evaluasi dan perampingan struktur organisasi dengan menghilangkan unit kerja yang tugas dan fungsinya tumpang tindih.
- 7) Membuat struktur organisasi yang adaptif dan fleksibel untuk menghadapi perubahan kebijakan kesehatan dan dinamika masyarakat.
- 8) Menyusun peta jabatan dan analisis beban kerja untuk memastikan kesesuaian antara jumlah SDM dan kebutuhan organisasi.
- 9) Melakukan review terhadap regulasi yang tumpang tindih atau tidak relevan, baik di tingkat pusat maupun daerah.
- 10) Meningkatkan harmonisasi kebijakan antara kementerian/lembaga dan pemerintah daerah untuk mendukung tata kelola yang terintegrasi.
- 11) Menyusun panduan teknis yang jelas dan mudah diimplementasikan oleh seluruh unit kerja.
- 12) Menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas unit melalui redistribusi tugas dan pengalokasian sumber daya secara proporsional.
- 13) Menggunakan sistem berbasis teknologi untuk memonitor beban kerja dan mengidentifikasi unit yang membutuhkan dukungan tambahan.
- 14) Meningkatkan efisiensi operasional melalui standarisasi proses kerja.

### 3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN dengan target pada Tahun 2024 sebesar 71

#### Definisi Operasional

Hasil penilaian mandiri untuk mengukur indeks profesionalitas ASN berdasarkan 4 (empat) dimensi penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu: kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin

#### Cara Perhitungan

Total Penjumlahan dari nilai capaian masing-masing dimensi dikali bobot masing - masing dimensi yang dilakukan secara mandiri

#### Kondisi yang dicapai:

Profesionalitas ASN merupakan kunci ASN dalam melakukan fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui profesionalitas ASN tersebut diperlukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

guna melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi dan kedisiplinan ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Penilaian Indeks Profesionalitas ASN berlaku unatuk ASN yang bekerja pada Instansi Pusat maupun Instansi Daerah. Menurut Permenpan No 38 Tahun 2018 Indeks Profesionalitas ASN diukur dalam 4 (empat) dimensi yaitu : Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin.

Pada Permenkes No 13 Tahun 2022 dan Renstra Kemenkes 2022-2024 Penilaian IKK Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN mempunya sasaran kegiatan terwujud Penerapan Sistem Merit dalam Manajamen ASN Kementerian Kesehatan.

Dalam melakukan analisa terhadap capaian Indeks Profesionalisme ASN pada Tahun 2024, dibawah ini akan disebutkan beberapa hal terkait pencapaian Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2024.

**Tabel 3.11**

**Rincian Pencapaian per Dimensi Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2024**

No.	Aspek	Nilai Maksimal	Realisasi 2024
1	Dimensi Kualifikasi	25	20,07
2	Dimensi Kompetensi	40	22,2
3	Dimensi Kinerja	30	25,11
4	Dimensi Disiplin	5	4,98
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>73,27</b>

**Tabel 3.12**

**Perbandingan Pencapaian per Dimensi Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2024**

No.	Aspek	Nilai Maksimal	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024
1	Dimensi Kualifikasi	25	18,81	21,38	20,07
2	Dimensi Kompetensi	40	19,35	22,45	22,2
3	Dimensi Kinerja	30	22,61	24,66	25,11
4	Dimensi Disiplin	5	4,98	4,99	4,98
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>65,75</b>	<b>73,47</b>	<b>73,27</b>

**Tabel 3.13**

**Perbandingan Capaian Indeks Profesionalisme ASN dengan Jangka Menengah**

No.	Indikator	Target 2024	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024
1	Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kemenkes	71	65,75	73,47	73,27

### a) Analisis keberhasilan pencapaian indikator

Indeks Profesionalitas ASN diukur dari 4 dimensi: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Kualifikasi diukur dari Riwayat Pendidikan formal yang terakhir dicapai dengan bobot 25% meliputi S3, S2, S1/ D4, D3, D1 dan SLTA. Kompetensi diukur dari indikator Riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan oleh ASN, bobot yang diberikan 40% meliputi: Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, Seminar/Workshop/Konferensi. Untuk Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS dengan bobot 30% meliputi: Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja. Sedangkan Disiplin diukur dari indikator Riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami dengan bobot 5% meliputi tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang, dan berat).

Pencapaian nilai 73,27 menunjukkan tingkat profesionalitas yang cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan agar mencapai target yang lebih optimal. Jika dilihat dari analisis berdasarkan dimensi dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Kompetensi

Nilai 73,27 mencerminkan bahwa sebagian besar ASN Kemenkes memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang memadai untuk melaksanakan tugasnya. Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dilakukan secara rutin telah memberikan dampak positif.

#### 2. Kinerja

Tingkat kinerja ASN telah meningkat seiring dengan implementasi reformasi birokrasi dan sistem penilaian berbasis hasil (kinerja individu terhubung dengan kinerja organisasi).

#### 3. Perilaku Kerja

Nilai ini menunjukkan peningkatan dalam penerapan nilai-nilai dasar ASN seperti integritas, profesionalitas, dan akuntabilitas. Budaya kerja di Kemenkes mulai mengarah pada peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

### b) Faktor Penunjang Keberhasilan

Pencapaian nilai IP ASN sebesar 73,27 merupakan capaian yang baik tetapi belum optimal. Dengan mengatasi kendala yang ada melalui strategi pengembangan kompetensi, peningkatan sistem penilaian kinerja, dan pemerataan kualitas pelayanan,

Kementerian Kesehatan dapat meningkatkan nilai ini di masa mendatang. Target ideal di atas 80 dapat dicapai dengan pendekatan yang lebih sistematis dan terintegrasi.

- **Dukungan kebijakan:** Implementasi reformasi birokrasi dan pelatihan berbasis kompetensi memberikan kerangka kerja yang mendukung.
- **Komitmen pimpinan:** Kepemimpinan yang tegas dan visioner mendorong ASN untuk bekerja lebih profesional.
- **Teknologi dan digitalisasi:** Sistem informasi berbasis teknologi membantu mempercepat pelaksanaan tugas dan pelayanan.

Dalam dukungan pencapaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN terdapat beberapa kegiatan yang sudah dilakukan sebagai berikut:

1. Pertemuan Pengembangan Aplikasi e-Office dalam rangka Digitalisasi Layanan SDM (SILK Kepegawaian) di Bogor, peserta 30 orang dengan mengundang Biro Umum, Biro Hukum, Pusat data dan Teknologi Informasi, DTO dan Badan Kepegawaian Negara

**Gambar 3.4**

**Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN**



2. Pertemuan Penyusunan Draft Peraturan Pelaksanaan Flexible Working Arrangement (Fwa) Di Lingkungan Kementerian Kesehatan di Bogor, peserta 25 orang dengan mengundang Biro Hukum, Biro Komunikasi dan Pelayanan Publik dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi .

**Gambar 3.5**

**Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN**



3. Pertemuan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Talenta di Bogor, peserta 20 orang dengan mengundang Badan Kepegawaian Negara dan Pusat Sistem dan Strategi Kesehatan.

**Gambar 3.6**

**Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN**



4. Pertemuan Percepatan Pemutakhiran Data Mandiri Periode Triwulan II 2024 di Jakarta, peserta 25 orang dengan mengundang Sekretaris Direktorat Pelayanan Kesehatan, Sekretaris Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Sekretaris Direktorat Kesehatan Masyarakat, Sekretaris Direktorat Kefarmasian dan

Alat Kesehatan, Sekretaris Direktorat Tenaga Kesehatan, Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, Biro Hukum dan Badan Kepegawaian Negara.

**Gambar 3.7**

**Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN**



5. Pertemuan Workshop Implementasi Smart ASN / Sistem Manajemen Talenta BKN di lingkungan Kementerian Kesehatan di Bogor, peserta 26 orang dengan mengundang Badan Kepegawaian Negara, Biro Hukum, Pusat Sistem dan Strategi Kesehatan

**Gambar 3.8**

**Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN**



6. Pertemuan Rekonsiliasi Data Rekam Jejak Sistem Manajemen Talenta di Depok, peserta 40 orang dengan mengundang Badan Kepegawaian Negara.

**Gambar 3.9**  
**Kegiatan pendukung capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN**



**b) Beberapa faktor penghambat pencapaian target**

Dalam pelaksanaan kegiatan sebagai usaha mencapai target kinerja yang diharapkan, tentu saja Biro Organisasi dan SDM menghadapi beberapa kendala/hambatan yang sangat berdampak terhadap penilaian kinerja itu sendiri. Adapun secara umum kendala/hambatan tersebut secara garis besar adalah:

- 1) Data Diklat / Pelatihan / Workshop pada SIMKA kurang up-to-date
- 2) Inisiatif pegawai dalam pelaksanaan diklat masih kurang (minimal 20 JPL per tahun)
- 3) Dukungan unit kerja dalam pelaksanaan diklat bagi pegawai masih kurang
- 4) Optimalisasi data riwayat diklat untuk menghasilkan informasi terkait pengembangan kompetensi pegawai
- 5) Ketimpangan sumber daya: Tidak meratanya kemampuan ASN di berbagai daerah memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.
- 6) Beberapa pegawai masih enggan untuk beradaptasi dengan sistem baru atau budaya kerja yang lebih inovatif.
- 6) Mekanisme evaluasi kinerja ASN belum sepenuhnya objektif dan terintegrasi.

**c) Upaya Tindak lanjut**

Rencana tindak lanjut untuk meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN akan melakukan kegiatan dengan rincian dibawah ini :

- 1) Penggunaan presensi online menggunakan Aplikasi e-office di *Smartphone*

- 2) Pengembangan aplikasi tugas belajar
- 3) Sosialisasi update data pada aplikasi SIMKA serta melalui kegiatan pemutakhiran data mandiri
- 4) Integrasi data diklat dengan SIBULAT / Sibangkom
- 5) Notifikasi reminder pelaksanaan pelatihan min 20 JPL bagi seluruh pegawai
- 6) Perencanaan dan penganggaran pelatihan dari unit kerja bagi pegawai
- 7) Dashboard rencana pengembangan kompetensi melalui pelatihan per jabatan
- 8) Rekomendasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan seluruh pegawai
- 9) Dashboard monitoring pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.
- 10) Menyediakan pelatihan intensif yang difokuskan pada peningkatan kompetensi berbasis teknologi dan penguasaan kebijakan kesehatan terkini.
- 11) Memperluas program pengembangan karier berbasis kinerja
- 12) Meningkatkan akurasi dan transparansi sistem penilaian kinerja berbasis hasil (e-performance).
- 13) Mengintegrasikan target individu dengan tujuan strategis organisasi.
- 14) Mengembangkan platform digital yang terintegrasi untuk mendukung tugas ASN.
- 15) Memastikan pemerataan akses teknologi di daerah.

Selain dari Indikator Kinerja Kegiatan yang terdapat pada dokumen RENSTRA, Biro Organisasi dan SDM memiliki indikator tambahan yang merupakan gambaran turunan/penjengjangan kinerja dari Indikator Eselon I dan ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024, dimana Biro Organisasi berperan sebagai *supporting unit* dan *leading Unit*, adapapun indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

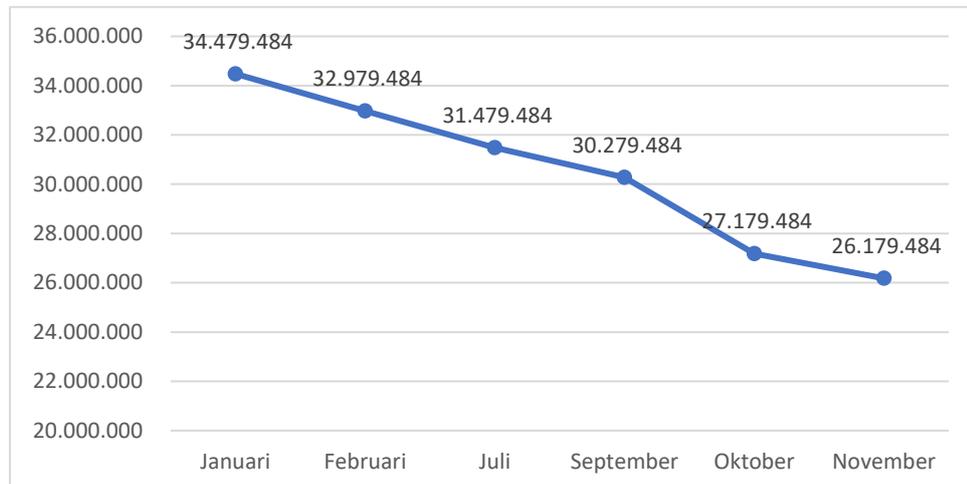
## 1. Realisasi Anggaran Unit Kerja Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (*leading Unit*)

### a. Histori Pagu Anggaran Biro Organisasi dan SDM

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM), seluruh anggaran Biro Organisasi dan SDM bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Rupiah Murni dengan alokasi DIPA awal pada Biro Keuangan dan BMN dengan nomor SP DIPA-024.01.1.465921/2024 tanggal 24 November 2023 sebesar **Rp34.479.484.000**. Namun, pagu anggaran tahun 2024 mengalami berbagai dinamika penyesuaian untuk memastikan optimalisasi penggunaan anggaran sesuai prioritas yang digambarkan pada Gambar.1.1. Berdasarkan surat Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Nomor PR.04.02/A/744/2024 tanggal 1 Februari 2024, sebesar **Rp3.000.000.000** dialokasikan untuk memenuhi kebutuhan **Automatic Adjustment (AA)** Kementerian

Kesehatan tahun 2024. Alokasi ini dilakukan dengan tetap mempertimbangkan pelaksanaan tugas dan fungsi Biro OSDM secara optimal.

**Grafik 3.1 Perubahan Pagu Anggaran Biro Organisasi dan SDM**



Selanjutnya, pada 28 Februari 2024, dilakukan revisi anggaran seiring dengan arahan Menteri Kesehatan dan surat Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Nomor KU.02.04/A.XII/288/2024 terkait pelaksanaan pelatihan calon peserta beasiswa LPDP ASN Kemenkes. Dalam revisi ini, sebesar Rp1.500.000.000 dialokasikan ke Pusat Pengembangan Kompetensi ASN melalui pergeseran anggaran antar kegiatan tanpa mengurangi volume target pada Klasifikasi Rincian Output (KRO) maupun Rincian Output (RO). Setelah revisi tersebut, pagu anggaran Biro OSDM menjadi Rp32.979.484.000.

Revisi berikutnya dilakukan pada 24 Juli 2024 melalui surat Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan Nomor PR.04.02/A/3979/2024. Dalam revisi ini, sebesar Rp1.500.000.000 dialihkan ke Biro Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) untuk memenuhi kebutuhan prioritas, sehingga pagu anggaran turun menjadi Rp31.479.484.000. Pada 9 September 2024, melalui pergeseran anggaran non-prioritas nasional, dialokasikan sebesar Rp1.200.000.000 ke Biro Umum untuk tambahan biaya perjalanan dinas luar negeri. Akibatnya, pagu anggaran kembali menurun menjadi Rp30.279.484.000.

Pada 16 Oktober 2024, berdasarkan surat Nomor PR.04.01/A.IV/29233/2024, dilakukan realokasi anggaran sebesar Rp3.100.000.000 untuk mendukung kegiatan prioritas lainnya di lingkungan Sekretariat Jenderal. Hal ini menyebabkan pagu anggaran Biro OSDM menjadi Rp27.179.484.000. Kemudian, pada 1 November 2024, melalui surat usulan realokasi anggaran Biro OSDM Nomor PR.04.02/A.IV/30940/2024, dilakukan realokasi tambahan sebesar Rp1.000.000.000 untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan, sehingga pagu akhir menjadi Rp26.179.484.000.

Menindaklanjuti arahan Menteri Keuangan melalui surat Nomor S-1023/MK.02/2024 tanggal 7 November 2024 terkait langkah-langkah penghematan anggaran perjalanan dinas, dilakukan penghematan sebesar Rp3.214.484.000 pada belanja perjalanan dinas Biro OSDM. Selain itu, beberapa kali revisi POK juga dilakukan oleh Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) di Biro Keuangan dan BMN untuk mendukung efektivitas pelaksanaan anggaran.

Setelah melalui berbagai tahap optimalisasi, pagu akhir untuk pelaksanaan kegiatan ditetapkan sebesar Rp26.179.484.000, dengan alokasi untuk Optimalisasi Perjalanan Dinas (Perjadin) sebesar Rp3.214.484.000 dan Automatic Adjustment (AA) sebesar Rp3.000.000.000. Dengan pengurangan alokasi tersebut, pagu tanpa alokasi AA dan optimalisasi mencapai Rp19.964.636.000. Proses pengelolaan anggaran ini mencerminkan fleksibilitas dan akuntabilitas Biro OSDM dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi prioritas tanpa mengurangi target yang telah ditetapkan.

## **b. Penyerapan Anggaran Biro Organisasi dan SDM**

Penyerapan anggaran merujuk pada proses pemanfaatan dana yang telah dialokasikan dalam anggaran oleh suatu instansi pemerintah (Cici Apriani, 2016). Tohom (2015) menjelaskan bahwa penyerapan anggaran merupakan salah satu indikator utama untuk menilai kinerja output dan efisiensi dalam tahapan perumusan, perencanaan, serta penganggaran dalam mekanisme penganggaran berbasis kinerja. Sejalan dengan itu, PMK Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, menegaskan bahwa dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja membutuhkan tiga instrumen utama untuk setiap program dan kegiatan, yakni indikator kinerja, standar biaya, dan evaluasi kinerja. Salah satu aspek penting dalam evaluasi kinerja tersebut adalah penilaian terhadap tingkat realisasi penyerapan anggaran.

Tren alokasi dan realisasi anggaran Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia selama tiga tahun terakhir dari tahun 2022-2024 dapat dilihat pada Tabel Anggaran terdiri dari dua jenis belanja utama, yaitu Belanja Barang dan Belanja Modal, dengan persentase realisasi menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan anggaran tiap tahunnya.

Pada tahun 2022, total alokasi anggaran mencapai Rp28,548 miliar, yang terdiri dari Belanja Barang sebesar Rp26,5 miliar dengan realisasi Rp22,4 miliar (84,5%), dan Belanja Modal sebesar Rp2,048 miliar dengan realisasi Rp2,047 miliar (99,9%). Secara keseluruhan, realisasi anggaran tahun 2022 mencapai 85,63% dari total alokasi. Sementara untuk Tahun 2023, mencatat total alokasi anggaran sebesar Rp27,7 miliar seluruhnya dialokasikan untuk Belanja Barang. Realisasi anggaran mencapai Rp24,8 miliar atau 89,3% dari total alokasi.

Pada tahun 2024, total alokasi anggaran menurun menjadi Rp19,96 miliar, yang juga sepenuhnya dialokasikan untuk Belanja Barang. Realisasi anggaran mencapai Rp18,81 miliar, atau 94,22%, menunjukkan peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan anggaran dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Secara keseluruhan, tren anggaran ini menunjukkan upaya yang konsisten dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran untuk Belanja Barang di Biro OSDM, dengan tingkat realisasi yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan komitmen biro dalam mengelola anggaran secara optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah direncanakan.

**Tabel 3.14 Trend Alokasi dan Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022 – 2024 (dalam Milyar Rupiah)**

No	Jenis Belanja	2022			2023			2024		
		Alokasi	Realisasi	%	Alokasi	Realisasi	%	Alokasi	Realisasi	%
1	Belanja Barang	26.5	22.4	84.5	27.7	24.8	89.3	19.96	18.81	94.22
2	Belanja Modal	2.048	2.047	99.9	0	0	0	0	0	0
Total		28.548	24.447	85.63%	27.7	24.8	89.30%	19.96	18.81	94.22%

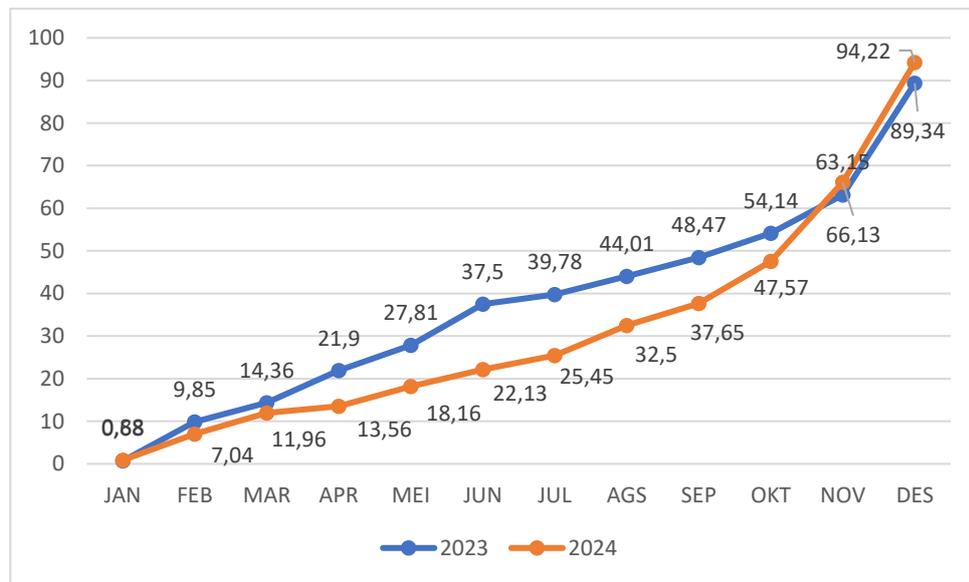
Sumber: Laporan Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2023

Realisasi anggaran pada tahun 2024 masih menyisakan anggaran yang tidak terserap sebesar 5,78% dari total alokasi. Kondisi ini disebabkan oleh adanya beberapa kegiatan yang tidak berjalan sesuai dengan prediksi dan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu faktor utama adalah pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Meskipun alokasi anggaran telah disiapkan untuk mendukung kegiatan tersebut, tidak seluruhnya dapat terserap secara optimal. Hal ini terjadi karena beberapa provinsi tidak mengajukan klaim anggaran secara maksimal, yang disebabkan oleh berbagai kendala teknis dan administratif. Kendala tersebut meliputi keterlambatan proses pelaporan, perbedaan pemahaman terhadap prosedur, serta hambatan operasional di tingkat daerah. Situasi ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan koordinasi dan perencanaan yang lebih matang di masa mendatang untuk memaksimalkan penyerapan anggaran.

Sementara untuk tren bulanan penyerapan anggaran Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia tahun 2023 dan 2024 dapat dilihat pada grafik 1.2. Secara umum, tren penyerapan anggaran kedua tahun tersebut menunjukkan pola yang serupa, dengan peningkatan yang stabil dari bulan ke bulan hingga mencapai puncaknya di bulan Desember. Pada tahun 2023, penyerapan anggaran dimulai dengan angka 0,88% di bulan Januari dan mengalami peningkatan bertahap, dengan percepatan signifikan mulai bulan September hingga mencapai 94,22% pada akhir tahun. Tahun 2024 menunjukkan pola peningkatan yang

sedikit lebih lambat pada paruh pertama tahun dibandingkan tahun 2023. Penyerapan dimulai pada 7,04% di bulan Februari dan terus meningkat hingga mencapai 89,34% pada bulan Desember.

**Grafik 3.2 Trend Bulanan Penyerapan Anggaran Biro Organisasi dan SDM Tahun 2023-2024 (dalam persentase)**



Terdapat beberapa perbedaan yang mencolok antara tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2023, tingkat penyerapan anggaran pada bulan Juni tercatat mencapai 44,01%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan 2024 yang hanya mencapai 22,13% pada bulan yang sama. Perbedaan ini salah satunya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara rencana kegiatan yang ditetapkan di awal tahun dengan pelaksanaan yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena kurangnya pemantauan kemajuan yang menyeluruh serta minimnya tindak lanjut yang efektif terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut. Di samping itu, kegiatan pelaksanaan CPNS Kementerian Kesehatan Tahun 2024 baru dimulai pada bulan Agustus, yang turut memengaruhi tingkat penyerapan anggaran di tahun tersebut.

Secara keseluruhan, grafik ini mencerminkan adanya pola penyerapan anggaran yang cenderung lebih lambat di awal tahun dan meningkat tajam menjelang akhir tahun. Hal ini dapat menunjukkan adanya pengaruh dari siklus perencanaan dan pelaksanaan program yang lebih intensif pada semester kedua yang berpotensi menimbulkan resiko ketidakefisienan dan terbatasnya fleksibilitas dalam penyesuaian anggaran jika terjadi kendala pada akhir tahun. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam aspek perencanaan dan pengawasan untuk memastikan distribusi penyerapan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sebagai bagian dari upaya optimalisasi penggunaan anggaran, Biro Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan telah menunjukkan capaian realisasi anggaran yang cukup baik sepanjang tahun kerja 2024. Dari total alokasi sebesar Rp19.964.636.000, realisasi anggaran mencapai Rp18.810.808.406 atau setara dengan 94,22%. Hal ini mencerminkan tingkat serapan yang cukup tinggi, dengan sisa anggaran sebesar Rp1.153.827.594 (5,78%). Pencapaian ini menunjukkan pengelolaan anggaran yang efektif dan terarah di sebagian besar tim kerja di bawah Biro Organisasi dan SDM.

**Tabel 3.15 Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM  
Per Tim Kerja Tahun 2024**

No	Tim Kerja/Akun	Pagu	Realisasi		Sisa Anggaran	
			Rp	%	Rp	%
1	Ortala	931,801,000	926,923,031	99.48%	4,877,969	0.52%
2	Penataan ASN	10,610,642,000	9,598,614,873	90.46%	1,012,027,127	9.54%
3	Manajemen Talenta dan Karir ASN	2,299,027,000	2,291,291,245	99.66%	7,735,755	0.34%
4	Promosi dan Mutasi ASN	1,482,716,000	1,450,961,856	97.86%	31,754,144	2.14%
5	Pengelolaan Kinerja ASN	1,345,630,000	1,337,588,901	99.40%	8,041,099	0.60%
6	Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN	1,827,992,000	1,803,481,791	98.66%	24,510,209	1.34%
7	Sistem Informasi ASN	1,465,673,000	1,401,946,709	95.65%	63,726,291	4.35%
8	Subbagian Administrasi dan Umum	1,155,000	0	0.00%	1,155,000	100.00%
<b>Total Realisasi</b>		<b>19,964,636,000</b>	<b>18,810,808,406</b>	<b>94.22%</b>	<b>1,153,827,594</b>	<b>5.78%</b>

Secara rinci alokasi dan realisasi anggaran per tim kerja dapat dilihat pada Tabel diatas Pada tabel tersebut, Tim kerja Organisasi dan Tata Laksana (Ortala) memiliki realisasi tertinggi sebesar 99,48%, menyisakan hanya 0,52% dari total pagu Rp931.801.000. Tim Penataan ASN, yang memiliki alokasi terbesar sebesar Rp10.610.642.000, merealisasikan 90,46% dari anggarannya, dengan sisa anggaran Rp1.012.027.127. Sementara itu, Manajemen Talenta dan Karir ASN mencatatkan realisasi hampir sempurna sebesar 99,66%. Beberapa tim kerja lain, seperti Promosi dan Mutasi ASN, Pengelolaan Kinerja ASN, serta Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN, juga menunjukkan kinerja yang baik dengan realisasi di atas 97%. Namun, terdapat satu tim kerja yaitu Subbagian Administrasi dan Umum yang belum merealisasikan anggarannya sama sekali karena adanya alokasi anggaran untuk pemindahan ASN ke Ibu Kota Nusantara (IKN) yang hingga saat ini belum dilaksanakan

Secara keseluruhan, capaian ini menunjukkan komitmen Biro OSDM dalam memastikan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Namun, sisa anggaran yang belum terserap perlu menjadi perhatian untuk mencegah terjadinya kendala dalam pelaksanaan kegiatan di periode mendatang. Evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang menyebabkan belum terserapnya anggaran pada beberapa tim kerja menjadi langkah penting untuk mendukung perbaikan dan peningkatan efektivitas pengelolaan anggaran di masa depan.

## 2. Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi (*leading Unit*)

### Definisi Operasional

Tingkat penyesuaian sistem kerja yang dilakukan setelah penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan.

### Cara perhitungan

Penilaian tingkat capaian sistem kerja untuk penyederhanaan birokrasi mengacu pada SE Menteri PAN dan RB Nomor 15 Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Kategori	Nilai	Konversi	Tingkat Penerapan
I	5	100%	Telah menetapkan sistem kerja di lingkungan instansinya, menerapkan <i>squad team</i> , serta melakukan perbaikan dan pengembangan proses bisnis dan/atau penyesuaian Standar Operasional Prosedur (SOP)
II	4	80%	Telah menetapkan sistem kerja di lingkungan instansinya dan menerapkan <i>squad team</i>
III	3	60%	Telah menetapkan sistem kerja di lingkungan instansinya
IV	2	40%	Sedang dalam penyusunan draft pengaturan sistem kerja di lingkungan instansinya
V	1	20%	Telah terdapat dokumen yang menyatakan akan dilakukan penyusunan draft sistem kerja di lingkungan instansi
VI	0	0%	Tidak melakukan penyederhanaan struktur organisasi

### a. Kondisi yang dicapai

Pada tahun 2024, Kementerian Kesehatan telah menetapkan sistem kerja melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1332 Tahun 2024 yang mengamanatkan pembentukan Tim Kerja pada unit kerja dan Tim Project Management Office (PMO) unit

Eselon I. Seluruh unit kerja menyampaikan penetapan Tim Kerja dan Tim PMO unit Eselon I kepada Biro Organisasi dan SDM untuk kemudian diolah menjadi data dan bahan evaluasi pembentukan tim kerja.

Untuk mendukung pelaksanaan mekanisme kerja tersebut juga dilakukan penyesuaian SOP AP mengingat adanya perubahan pelaksana dengan digantikannya jabatan administrasi dengan jabatan fungsional.

Pada dokumen penilaian yang disampaikan kepada Kementerian PANRB, tingkat penyesuaian sistem kerja Kementerian Kesehatan berada pada kategori I (nilai 5, 100%). Dan berdasarkan hasil *pulse check* terhadap komponen kelembagaan untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap penerapan mekanisme kerja, didapatkan penilaian 3,14 dari skala 1 – 4.

#### **b. Analisis keberhasilan pencapaian indikator**

Sejalan dengan transformasi internal yang mendorong mekanisme kerja yang *agile* dan kolaboratif, Kementerian Kesehatan telah melakukan penyesuaian sistem kerja dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengaturan tentang pembentukan mesin pendorong transformasi internal yang terdiri dari Tim Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan/ *Central Transformation Office* (RBTK/CTO), berkoordinasi dengan Tim *Project Management Office* (PMO) unit Eselon I dan Tim Kerja di setiap unit/satuan kerja.
2. Pembentukan Tim PMO Unit Eselon I untuk membantu Pimpinan Unit Eselon I dalam mengoordinasikan program prioritas.
3. Pembentukan Tim Kerja di setiap unit/satuan kerja untuk mendukung pencapaian indikator kinerja pada unit/satuan kerja
4. Penyesuaian proses bisnis maupun SOP sebagai panduan pelaksanaan tugas.

#### **c. Faktor -faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target**

Penyesuaian mekanisme kerja didukung oleh seluruh pimpinan unit eselon I maupun unit kerja. Para Pimpinan Unit Eselon I dan II secara berkala melakukan evaluasi capaian kinerja dan ditindaklanjuti dengan penyesuaian Tim PMO maupun Tim Kerja. Selain pembentukan tim kerja pada unit kerja, dibentuk juga tim kerja lintas Unit Eselon I untuk mendukung pencapaian program prioritas seperti eliminasi kanker, dll.

#### d. Beberapa faktor penghambat pencapaian target

Sebagai bagian dari transformasi internal Kementerian Kesehatan, telah dilakukan *pulse check* untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap penerapan mekanisme kerja. Secara umum, penerapan mekanisme kerja diapresiasi oleh pegawai namun masih diperlukan penyempurnaan terhadap mekanisme kerja.

#### e. Upaya Tindak lanjut

Penerapan mekanisme kerja perlu dievaluasi dan dikembangkan secara terus – menerus. Untuk itu sedang disusun pedoman pelaksanaan tim kerja dan tim PMO sebagai panduan.

#### f. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target

- 1) Pembaharuan data tim kerja dan tim PMO secara berkala;
- 2) Pendampingan kepada unit kerja dalam penyusunan tim kerja dan mendorong keterlibatan Tim PMO dalam penyusunan tim kerja;
- 3) Mendorong Unit Eselon I untuk melakukan standardisasi terhadap tim kerja di lingkungan UPT;
- 4) Melakukan penyesuaian terhadap proses bisnis dan SOP AP untuk mendukung penerapan mekanisme kerja.

### 3. Tingkat Implementasi Penyederhanaan Struktur Organisasi (*Leading Unit*)

#### Definisi Operasional

Tingkat implementasi penyederhanaan struktur organisasi merupakan penilaian persentase jumlah jabatan administrasi yang disederhanakan dengan jumlah struktur pada jabatan organisasi yang berpotensi untuk disederhanakan.

#### Cara Perhitungan

Penilaian tingkat implementasi penyederhanaan struktur organisasi mengacu pada SE Menteri PAN dan RB Nomor 15 Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

$$\text{PSO} = \frac{A - B}{A - C} \times 100\%$$

Keterangan:

A= jumlah struktur jabatan administrasi sebelum dilakukan penyederhanaan pada unit organik, instansi vertikal, dan/atau unit pelaksana teknis baik pada instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

B= jumlah struktur jabatan administrasi setelah dilakukan penyederhanaan pada unit organik, instansi vertikal, dan/atau unit pelaksana teknis baik pada instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

C= jumlah struktur jabatan administrasi yang berpotensi dipertahankan sesuai kriteria dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2021.

### 1. Kondisi yang dicapai

Hingga awal tahun 2024, Kementerian Kesehatan telah menyederhanakan 1.873 jabatan administrasi di lingkungan kantor pusat dan UPT dari 2.130 jabatan administrasi yang ada. Disisakan 293 jabatan administrasi yang terdiri atas Kepala Bagian Rumah Tangga pada Biro Umum, Kepala Bidang Perancangan Sistem dan Strategi pada Pusat Sistem dan Strategi Kesehatan, Kepala UPT setingkat Balai dan Loka, Kepala Subbagian Administrasi Umum, dan Kepala Urusan pada Loka. Selain itu, telah dilakukan penataan organisasi yang berdampak pada *delayering* jabatan dengan rincian sebagai berikut:

- 1) De-eselonisasi jabatan seluruh jabatan Direktur Utama dan Direktur Rumah Sakit Vertikal di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 2) Integrasi 3 Balai Besar, 2 Balai, dan 1 Loka ke dalam struktur organisasi rumah sakit;
- 3) Integrasi Balai Besar Laboratorium Kesehatan Surabaya dan Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan Surabaya menjadi Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya; dan
- 4) *Delayering* jabatan administrasi di lingkungan kantor pusat (jabatan administrator dan jabatan pengawas Kepala Subbagian Administrasi Umum) pada penataan organisasi Kementerian Kesehatan 2024 – 2029.

Sebagai bagian dari transformasi internal Kementerian Kesehatan, telah dilakukan *pulse check* untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap penerapan mekanisme kerja. Hasil *pulse check* terhadap komponen kelembagaan berada pada angka 3,14 dari skala 1 – 4.

### 2. Analisis keberhasilan pencapaian indikator

Penyederhanaan struktur organisasi merupakan bagian dari transformasi internal Kementerian Kesehatan untuk mendapatkan organisasi yang lincah dan responsif. Hal ini mendapat dukungan penuh dari seluruh Pimpinan Unit Eselon I. komitmen ini mendapat apresiasi dari Kementerian PAN dan RB yang menyebutkan bahwa Kementerian Kesehatan menjadi instansi pemerintah yang telah mencapai tingkat penyederhanaan struktur organisasi 100%.

### 3. Faktor -faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target

Komitmen Pimpinan terhadap penyederhanaan struktur organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan juga ditunjukkan dalam bentuk advokasi kepada para *stakeholder* termasuk Kementerian PANRB, salah satu bentuknya adalah pengusulan dan pembahasan di Kementerian PANRB. Selanjutnya Kementerian PANRB memberikan asistensi dalam hal penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, terlebih penyetaraan jabatan tersebut merupakan tindak lanjut dari penataan organisasi yang dilakukan.

### 4. Beberapa faktor penghambat pencapaian target

Faktor yang menghambat capaian target dikarenakan kendala teknis seperti:

- 1) belum seluruh satuan kerja melakukan pembaharuan riwayat pegawai sehingga menyulitkan dalam proses penentuan jenis jabatan fungsional yang akan diduduki,
- 2) proses kajian usulan penyetaraan di Kedepuitan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian PANRB membutuhkan waktu yang lama dan berdampak adanya pegawai yang tidak dapat disetarakan ke dalam jabatan fungsional karena kendala usia
- 3) ketentuan penyetaraan jabatan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional hanya mengatur tentang penyetaraan jabatan administrasi dan membutuhkan kebijakan khusus untuk de-eselonisasi jabatan Direktur Utama dan Direktur Rumah Sakit serta Kepala Balai Besar yang terdampak penataan organisasi.

Selain itu, indeks persepsi pegawai terhadap penyederhanaan struktur organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan juga perlu ditindaklanjuti. Responden pada *pulse check* menyebutkan bahwa penyederhanaan struktur organisasi berdampak baik, namun belum semua responden menyatakan bahwa penyederhanaan struktur organisasi telah memperpendek rantai birokrasi pada organisasi. Temuan ini ditindaklanjuti dengan menyusun pedoman ketatalaksanaan berupa proses bisnis dan SOP AP maupun pedoman tim kerja.

### 5. Upaya Tindak lanjut

Walaupun persentase penyederhanaan struktur organisasi Kementerian Kesehatan telah mencapai 100%, Kementerian Kesehatan melakukan kajian dan evaluasi organisasi sebagai dasar penataan organisasi untuk mendapatkan organisasi yang lincah, responsif, efektif, dan efisien. Selain itu, sebagai tindak lanjut penataan organisasi, secara simultan dilakukan penataan terhadap pedoman kerja dan sumber daya manusia.

#### **6. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target**

1. Penyusunan kajian dan evaluasi organisasi Kementerian Kesehatan melibatkan seluruh Unit Eselon I;
2. Advokasi penataan organisasi terutama yang melibatkan penyederhanaan struktur organisasi kepada *stakeholder* termasuk Kementerian PANRB;
3. Eskalasi isu penyederhanaan struktur organisasi secara berkala di tingkat Pimpinan Unit Eselon I;
4. Koordinasi dengan seluruh Unit Eselon I yang terlibat dalam penyederhanaan struktur organisasi;
5. Upaya percepatan penyelesaian proses administrasi bagi pejabat administrasi yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional.

#### **4. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan (*Leading Unit*)**

##### **a. Definisi Operasional Indikator**

Hasil penilaian Tim Monev RB Kementerian Kesehatan terhadap capaian target indikator RB General dan RB Tematik.

##### **b. Cara Perhitungan Indikator**

Hasil penilaian penjaminan kualitas oleh Tim Monev Kemenkes berdasarkan penilaian mandiri atas capaian target indikator RB General dan RB Tematik.

##### **c. Analisa pencapaian (Penyajian data, analisa data dan perbandingan)**

Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka percepatan pencapaian prioritas Pembangunan Nasional. Sesuai Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024, target Indeks RB Kementerian Kesehatan tahun 2024 adalah 90,01 yang didasarkan pada hasil penilaian mandiri unit eselon I (PMPRB) yang dilakukan oleh Tim Monev (Itjen).

Terdapat beberapa perubahan kebijakan Kementerian PANRB, yaitu:

1. PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan PermenPANRB Nomor 25 tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi;
2. PermenPANRB Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi;
3. PermenPANRB Nomor 8 Tahun 2024 tentang Tata Cara Penyesuaian Tunjangan Kinerja; dan

4. KepmenPANRB Nomor 182 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2024;

Berdasarkan kebijakan baru tersebut, terdapat perubahan dalam pelaksanaan evaluasi RB, tidak lagi menggunakan LKE PMPRB dan dilakukan pada seluruh unit eselon I, namun saat ini penilaiannya lebih berfokus pada penilaian hasil pembangunan yang dampaknya dapat dirasakan oleh masyarakat dan dinilai langsung oleh *Leading Institution* terkait, yang terbagi atas:

1. Dimensi RB General, yaitu penilaian pada upaya perbaikan tata kelola pemerintahan yang berfokus pada penyelesaian permasalahan hulu terkait masalah umum birokrasi melalui berbagai kebijakan Kemenkes. Terdapat 26 indikator RB General dan penilaiannya dilakukan oleh *leading institution* masing-masing indikator (K/L eksternal).
2. Dimensi RB Tematik, yaitu penilaian pada upaya percepatan pencapaian dampak berbagai agenda prioritas pembangunan nasional dengan mengurai dan menjawab untuk mengatasi akar permasalahan tata kelola pemerintahan (*debottlenecking*) berbagai permasalahan hilir tata kelola yang terkait tema yang sudah ditetapkan oleh tingkat makro.

Terkait RB Tematik, telah ditetapkan Kementerian Kesehatan sebagai *leading institution* program RB tematik **digitalisasi pemerintahan dalam rangka penanggulangan *stunting*** dalam KepmenPANRB Nomor 182 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2024. Sebagai *leading institution*, Kementerian Kesehatan harus menyediakan data terkait:

1. Kebijakan dan target pengendalian *stunting* dalam RPJMN; dan
2. Capaian program pengendalian *stunting* tingkat kabupaten/kota hingga nasional setiap tahun.

Biro Organisasi dan SDM selaku Sekretariat RB Kemenkes menyelenggarakan fungsi diantaranya fasilitasi pelaksanaan Refomasi Birokrasi Kementerian Kesehatan. Selanjutnya, Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/181/2024 tentang Tim Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Pusat (*Central Transformation Office*) Kementerian Kesehatan juga menetapkan Biro Organisasi dan SDM sebagai Kepala Bidang Organisasi dan Sumber Daya Manusia pada *Cultural Transformation Office*. Dengan demikian, Biro Organisasi dan SDM tidak hanya melakukan fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi juga berperan untuk melaksanakan reformasi birokrasi pada bidang organisasi dan SDM.

Dengan adanya perubahan kebijakan pelaksanaan dan evaluasi RB secara nasional, maka hasil penilaian mandiri (PMPRB) di masing-masing unit eselon I tidak lagi bisa dilakukan, dan sebagai gantinya saat ini seluruh unit kerja penanggungjawab indikator penilaian RB General dan RB Tematik harus mengintegrasikan indikator penilaian kedalam perencanaan kinerja masing-masing agar didapatkan hasil penilaian yang optimal untuk seluruh indikator RB. Hal ini dilakukan karena berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2024 tentang Tata Cara Penyesuaian Tunjangan Kinerja dinyatakan bahwa salah satu syarat pemberian tunjangan kinerja sebesar 100% adalah mendapatkan nilai indeks Reformasi Birokrasi minimal 90,01.

Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 (Surat Deputi RB Kunwas No. B/74/RB.06/2024 tanggal 1 Februari 2024) menetapkan indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan sebesar 80,89. Namun setelah dilakukan proses banding terhadap beberapa indikator penilaian yang belum sesuai, indeks Reformasi Kementerian Kesehatan tahun 2023 disesuaikan menjadi 85,10 (Surat Deputi RB Kunwas No. B/645/RB.06/2024 tanggal 29 Juli 2024).



**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

JALAN JENDERAL SUKHARNO KAV. 69, JAKARTA 12190  
TELEPON (021) 7595081 - 7596392, FAKSIMILE (021) 7398323, SITUS <http://www.mertan.go.id>



Nomor : B/74/RB.06/2024 1 Februari 2024

Hsl : Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023

Yth. Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan  
di tempat

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, Evaluator Nasional telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian Kesehatan. Pelaksanaan evaluasi berdasarkan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi dan Keputusan Menteri PANRB Nomor 739 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2023. Perubahan mendasar dari pedoman tersebut adalah penekanan pada reformasi birokrasi berdampak dan kolaboratif.

Tujuan evaluasi untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) dalam rangka mencapai sasaran tercapainya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif serta terciptanya budaya birokrasi BERAKHLAK dengan ASN yang profesional. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas RB di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, kesimpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut.  
Indeks RB Kementerian Kesehatan tahun 2023 adalah 80,98 dengan kategori "A-". Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Penilaian	Bobot	Nilai
A	RB General	100	76,87
B	RB Tematik	10	4,11
C	Indeks RB	110	80,98
			(A-)



**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

JALAN JENDERAL SUKHARNO KAV. 69, JAKARTA 12190  
TELEPON (021) 7398381 - 7398382, FAKSIMILE (021) 7398323, SITUS <http://www.mertan.go.id>



Nomor : B/645/RB.06/2024 29 Juli 2024

Hsl : Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023

Yth. Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan  
di tempat

Sehubungan dengan penyampaian perubahan rencana aksi dan capaian output rencana aksi pada RB General dan RB Tematik oleh Kementerian Kesehatan, serta penyesuaian nilai indikator keberhasilan RB dari Evaluator Meso, Evaluator Nasional Kementerian Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melakukan revaluasi kembali atas Indeks RB Kementerian Kesehatan. Berdasarkan revaluasi yang telah dilakukan, terdapat perubahan hasil evaluasi sebagai berikut:

Indeks RB Kementerian Kesehatan tahun 2023 yang semula adalah 80,98 dengan kategori "A-", berubah menjadi 85,10 dengan kategori "A-". Perubahan hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Penilaian	Bobot	Semula	Menjadi
A	RB General	100	76,87	77,67
B	RB Tematik	10	4,11	7,43
C	Indeks RB	110	80,98	85,10
			(A-)	(A-)

Secara lengkap rincian hasil evaluasi RB, baik nilai, catatan, dan rekomendasi pada setiap indikator dapat diakses melalui <https://portalrb.mertan.go.id>

Capaian ini tidak lepas dari dukungan seluruh unit kerja pengampu indikator penilaian RB dan Tim Monev RB yang secara terus – menerus melakukan koordinasi dengan *leading institution* dan dengan Tim Penilai RB Nasional.

Dengan capaian tersebut, maka Kementerian Kesehatan telah memenuhi syarat pengusulan penyesuaian tunjangan kinerja yaitu:

1. Capaian quick wins RB >70%, yaitu capaian penyederhanaan struktur organisasi Kementerian Kesehatan yang sudah mencapai 100%;
2. Indeks RB  $\geq$  85; dan
3. Opini keuangan WTP dari BPK.

Selanjutnya dilakukan pembahasan oleh:

1. Kementerian PANRB untuk menilai dampak program RB Kementerian Kesehatan yang dirasakan oleh masyarakat dan telah mendapat persetujuan dari Menteri PAN dan RB; dan
2. Kementerian Keuangan untuk memastikan efektifitas dan efisiensi RB Kementerian Kesehatan terhadap pengelolaan anggaran dan kesiapan anggaran Kementerian Kesehatan untuk melakukan penyesuaian tunjangan kinerja.
3. Kementerian Hukum untuk harmonisasi R.Perpres Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan yang saat ini dinyatakan telah selesai harmonisasi (melalui surat Nomor PPE.PP.01.03-4341 tanggal 30 Desember 2024 Hal Penyampaian Hasil Harmonisasi R.Perpres) dan siap untuk ditetapkan menjadi Peraturan Presiden.

Selanjutnya, hasil penilaian sementara terhadap indikator RB General dan RB Tematik yang dilakukan secara mandiri oleh Tim Monev pada TW IV tahun 2024 adalah **90,11**. Hingga akhir tahun 2024 belum seluruh *Leading Institution* mengeluarkan hasil penilaian terhadap indikator-indikator yang ada. Dan penilaian akhir TW IV oleh Tim Monev Kementerian Kesehatan dijadwalkan pada bulan Januari 2025.

## CAPAIAN PENILAIAN REFORMASI BIROKRASI (s/d DESEMBER 2024)

Nilai tahun 2024 masih **bersifat tentatif** karena **nilai resmi belum seluruhnya keluar dari Leading Institution (LI)**

No	Indikator	2023	2024	
		Nilai Akhir	Nilai s.d Des 2024*	Target
1	RB General	77,67	85,21	83,39
2	RB Tematik	7,43	4,9**	6,84
<b>Total</b>		<b>89,20</b>	<b>90,11</b>	<b>90,23</b>

### Notes :

\*) Nilai Des 2024 didapatkan dari Penilaian LI yang sudah keluar, penilaian mandiri oleh Unit, Penilaian LI tahun lalu dan capaian rencana aksi (RB Tematik);

\*\*) Untuk RB tematik (Pengentasan Kemiskinan, Investasi dan Digitalisasi Stunting dan Inflasi) merupakan hasil capaian rencana aksi TW III, untuk dampak belum dilakukan penilaian dikarenakan capaian nasional belum ada, sedangkan untuk PDN telah dihitung capaian renaksi TW IV dan dampak

### 11 Indikator penilaian LI, SUDAH RESMI ●

vaiu:

- 1) Zona Integritas (Itien), 2) Indeks Kebijakan (BKPK), 3) Reformasi Hukum (Rokum), 4) Pelayanan Publik, 5) Kepatuhan pelayanan publik (Rokomyanlik), 6) Statistik Sektoral (Pusdatin); 7) Opini WBK (Rokeu); 8) Perencanaan Pembangunan (Roren); 9) Arsip (Roum) 10 Berahklak (P2KASN), 11 SPBE (pusdatin) ●

### 2 Indikator penilaian LI, MASIH SEMENTARA

vaiu: (belum ada surat resmi)

- 1) SPIPT (Itien), 2) Tata Kelola PBJ (RoPBJ),

### 13 indikator BELUM TERDAPAT nilai LI, nilai menggunakan PM atau penilaian tahun lalu SPI, berahklak dan IPA

- 1) 112 indikator telah dilakukan penilaian namun belum ada nilai ●
- 2) 1 indikator belum dinilai LI ●

**Tabel 3.16 Data Capaian Nilai Reformasi Birokrasi Kemenkes  
Tahun 2022 - 2024**

No	Indikator	Target 2024	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024
1.	Nilai Reformasi Birokrasi Kemenkes	90,01	87,5	90,83	<b>90,11</b>

Sumber LKj Setjen 2023

**d. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target**

Untuk mencapai target nilai RB Kementerian Kesehatan dilakukan beberapa kegiatan diantaranya:

1. Mendorong seluruh unit kerja pengampu indikator RB terutama RB General untuk memasukkan indikator RB General yang diampu ke dalam Perjanjian Kinerja pimpinan unit kerja;
2. Rapat Penyusunan Rencana Aksi Percepatan Peningkatan Nilai Reformasi Birokrasi Kemenkes Tahun 2024 pada hari Selasa 20 Mei 2024 yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal;
3. Penyesuaian rencana aksi RB General dan RB Tematik;
4. Penyiapan data terkait target dan capaian penanggulangan *stunting*;
5. Penyiapan naskah urgensi dan data dukung dampak RB Kementerian Kesehatan bagi masyarakat;
6. Koordinasi dengan seluruh *stakeholder* termasuk Kedepuyan RBKunwas;

**e. Beberapa faktor penghambat pencapaian target**

Permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan fasilitasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan:

1. Terdapat perubahan kebijakan teknis evaluasi RB tahun 2024 yang berdampak pada penyesuaian kembali target masing – masing indikator penilaian RB yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Terdapat beberapa indikator yang hasil penilaiannya baru dapat ditetapkan setelah tahun berjalan (T+1), seperti IKPA, IPA, opini BPK terhadap laporan keuangan, dan capaian Indikator Kinerja Utama program prioritas nasional maupun program utama Kementerian.
3. Terdapat perbedaan persepsi antara Kementerian Kesehatan dengan Kementerian PANRB terkait data *real time* capaian penanggulangan *stunting* secara nasional.

**f. Faktor -faktor yang mendukung keberhasilan pencapaian target**

1. Melakukan eskalasi dan *update* perkembangan isu strategis terkait perubahan kebijakan RB secara nasional ke tingkat Pimpinan untuk segera mendapatkan arahan dan ditindaklanjuti.
2. Penguatan koordinasi dengan *Leading Institution* terkait seperti Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, BKN, Bappenas, Kemenkeu dll untuk menyamakan persepsi terhadap metodologi dan definisi operasional masing – masing indikator penilaian;
3. Penyamaan persepsi antara Kementerian PANRB dan Kementerian Kesehatan terkait data capaian program penanggulangan *stunting*, yaitu dengan menggunakan data Survei Status Gizi Indonesia.
4. Penguatan dan pembagian peran yang jelas antara Sekretariat Tim RB, Tim Monev RB, dan penanggung jawab masing-masing indikator dalam penyelesaian permasalahan dan menindaklanjuti tahapan kegiatan yang perlu dilakukan dalam fasilitasi pelaksanaan RB Kemenkes;
5. Melakukan pertemuan rutin dan berkala dengan Tim Monev dan penanggungjawab RB General dan RB Tematik untuk meningkatkan hasil penilaian RB oleh pihak eksternal.
6. Penerapan transformasi internal Kementerian Kesehatan yang terintegrasi dengan program reformasi birokrasi.
7. Penerapan kebijakan *core value* ASN BerAKHLAK mendorong dibentuknya agen-agen perubahan dalam bentuk Tim ASN Muda, Tim *Champion* pada UPT yang mempercepat perubahan pelayanan publik.
8. Keterlibatan peran Pimpinan dalam pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi.

**5. Capaian Indeks Tata Kelola Kemenkes Yang Baik (*Supporting Unit*)**

**a. Definisi Operasional**

Indikator Tata Kelola Kementerian Kesehatan yang baik dibuktikan dengan nilai atau capaian atas pengelolaan sumber daya Kementerian Kesehatan, dengan menggunakan indikator:

- 1) Nilai Reformasi Birokrasi
- 2) Nilai Kinerja Anggaran
- 3) Indeks Integritas Organisasi
- 4) Laporan Keuangan 5) SAKIP
- 5) Persentase capaian award kehumasan Kemenkes Indeks capaian adalah nilai konversi dari rata-rata dari capaian (realisasi dibandingkan target kali 100).

#### **b. Cara Perhitungan Indikator**

- 1) Nilai atau capaian masing-masing indikator pendukung = realisasi dibandingkan target kali 100
- 2) Indeks capaian tata kelola = jumlah nilai atau capaian masing-masing indikator yang diperoleh dibagi total jumlah indikator

#### **c. Analisa pencapaian (Penyajian data, analisa data dan perbandingan)**

Capaian indikator Indeks Tata Kelola Kementerian Kesehatan yang Baik merupakan nilai komposit yang didukung oleh 6 subindikator. Biro Organisasi dan SDM sebagai salah satu unit kerja yang menjadi supporting dalam pencapaian Indeks Tatakelola Pemerintahan Yang Baik melalui salah satu Indikator Kinerja Program yaitu Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan Dimana hasil penilaian sementara terhadap indikator RB General dan RB Tematik yang dilakukan secara mandiri oleh Tim Monev pada TW IV tahun 2024 adalah **90,11**

Hasil capaian akan dilakukan kompilasi oleh Biro Perencanaan dan Anggaran dengan indikator lainnya sehingga mendapatkan nilai Indeks Tatakelola Pemerintahan Yang Baik. Berdasarkan hasil Monev Triwulan IV tahun 2024 capaian ISS Indeks Tatakelola Pemerintahan Yang Baik sebesar **103,08** dimana target yang ditetapkan pada Tahun 2024 adalah 86, dan jika dipersentasekan menjadi **119,86%**.

### **6. Nilai kinerja penganggaran Sekretariat Jenderal**

#### **a. Definisi Operasional**

NKA = 50% nilai kinerja atas perencanaan anggaran + 50% nilai kinerja pelaksanaan anggaran  
Kinerja perencanaan anggaran: Aplikasi e Monev Kemenkeu mengukur efektivitas (capaian) dan efisiensi keluaran penggunaan anggaran (penggunaan SBK; dan/atau efisiensi SBK)  
Kinerja pelaksanaan anggaran: aplikasi OMSPAN mengukur kuantitatif dalam rangka peningkatan tata kelola pelaksanaan anggaran dan peningkatan kualitas belanja pemerintah.

#### **b. Cara Perhitungan**

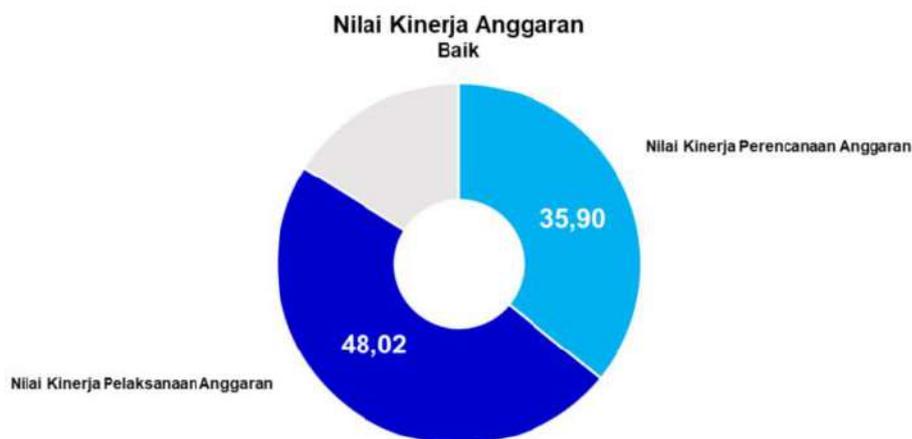
NKA = 50% Nilai Aplikasi e Monev Kemenkeu + 50% Nilai dari aplikasi OMSPAN Kemenkeu.

#### **c. Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target**

Pada tahun 2024 terdapat perubahan target NKA Sekretariat Jenderal dari yang semula sebesar 95 menjadi 80,1 perubahan tersebut telah disepakati dalam Berita acara Trilateral Meeting pembahasan usulan revisi renja tahun 2024. Hingga tanggal 16 Januari 2025

realisasi NKA Sekretariat Jenderal sebesar 83,92 atau 104,77% dari target yang ditetapkan, capaian tersebut adalah gabungan dari 50% nilai kinerja perencanaan anggaran Sekretariat Jenderal sebesar 71,80 dan 50% nilai kinerja pelaksanaan anggaran sebesar 96,04 dimana jika dihitung berdasarkan proporsi menjadi  $35,90 + 48,02 = 83,92$ . Cara perhitungan tersebut berbeda dengan cara perhitungan yang tercantum dalam dokumen rencana strategis Kementerian Kesehatan dikarenakan mekanisme perhitungan nilai kinerja anggaran mengalami perubahan dengan diterbitkannya PMK Nomor 62 tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan yang selanjutnya diatur dalam KMK Nomor 466 tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan serta Evaluasi Kinerja Anggaran terhadap Perencanaan Anggaran, berikut adalah NKA Sekretariat Jenderal tahun 2024

**Grafik 3.3**  
**Nilai Kinerja Penganggaran Setjen**



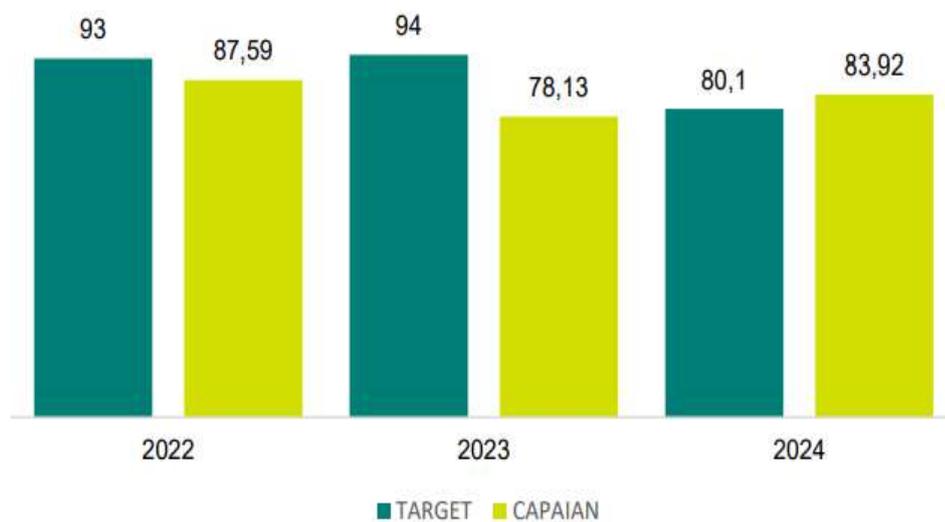
Sumber : <https://monev.kemenkeu.go.id/>





Sumber : <https://monev.kemenkeu.go.id/>

**Grafik 3.4**  
**Perbandingan Capaian NKA Setjen Tahun 2022-2024**



Sumber : <https://monev.kemenkeu.go.id/>

Jika dibandingkan dengan capaian NKA Sekretariat Jenderal tahun 2023 maka terjadi kenaikan sebesar 6,82 hal tersebut tidak terlepas dari daya serta upaya yang dilakukan oleh Biro Perencanaan dan Anggaran dalam mencapai target NKA Sekretariat Jenderal.

**d. Kegiatan Yang Dilaksanakan Untuk Mencapai Target**

- 1) Melaksanakan Melaksanakan pertemuan desk review pelaporan capaian kinerja dan anggaran triwulan I tahun 2024 secara hybrid pada tanggal 18 – 20 april 2024.
- 2) Melaksanakan rapat monitoring capaian dekonsentrasi triwulan I tahun 2024 secara hybrid pada tanggal 6 mei 2024.
- 3) Menyampaikan surat Sekretaris Jenderal tanggal 15 Mei hal umpan balik hasil monitoring evaluasi nilai kinerja anggaran dan pengisian capaian pada aplikasi SMART DJA dan Monev Bappenas s.d triwulan I tahun 2024 sebagai persiapan penilaian triwulan II TA 2024.
- 4) Melaksanakan pertemuan klarifikasi/konfirmasi capaian output satker dekonsentrasi di Lingkungan Sekretariat Jenderal TA 2024 secara luring pada tanggal 5 - 7 juni 2024
- 5) Melaksanakan rapat persiapa evaluasi capaian kinerja dan anggaran TW II TA 2024 Kantor Pusat dan Dekonsentrasi di lingkungan Sekretariat Jenderal tanggal 9 Juli 2024
- 6) Melaksanakan rapat capaian kinerja semester I tahun 2024 Unit Kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal tanggal 31 Juli 2024.
- 7) Undangan pertemuan reviu penggunaan dan efisiensi SBK Kemenkes tanggal 3-4 Oktober 2024
- 8) Melaksanakan rapat konsolidasi monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran triwulan III tahun 2024 di lingkungan Setjen tanggal 9 Oktober 2024.
- 9) Melaksanakan pertemuan desk review pelaporan capaian kinerja dan anggaran triwulan III tahun 2024 tanggal 24-26 Oktober 2024
- 10) Menyampaikan surat pemberitahuan pelaporan capaian kinerja perencanaan anggaran triwulan IV tahun 2024 tanggal 10 Desember 2024.
- 11) Melaksanakan pertemuan klarifikasi/konfirmasi capaian output Unit Kerja Kantor Pusat dan Satker Dekonsentrasi di lingkungan Sekretariat Jenderal tahun 2024 tanggal 16 Desember 2024.
- 12) Melaksanakan pertemuan pelaporan capaian kinerja dan anggaran triwulan IV Tahun 2024 tanggal 13-15 Januari 2025.

**e. Faktor – faktor penghambat dalam pencapaian target**

- 1) Terdapat indikator kinerja program dengan capaian 0% pada tahun 2024 yaitu Persentase Fasyankes dengan kematangan digital (digital maturity) tingkat 7

dikarenakan penetapan target yang terlalu sulit untuk dicapai atau tidak achievable sehingga mengakibatkan komponen capaian nilai kinerja perencanaan anggaran tidak maksimal

- 2) Terdapat 7 RO pada satuan kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal yang masuk ke dalam tagging SBK namun dinilai tidak efisien dalam perhitungan efisiensi SBK dikarenakan capaian RO tidak mencapai target sehingga mengakibatkan komponen nilai kinerja perencanaan anggaran tidak maksimal.
- 3) Terdapat 5 satuan kerja dekonsentrasi dengan kategori NKA sangat kurang serta 2 satuan kerja dekonsentrasi dengan kategori NKA kurang yang diakibatkan rendahnya realisasi anggaran, penarikan dana yang tidak sesuai dengan RPD serta kurang disiplin dalam melakukan pengisian capaian output sehingga mengurangi nilai ketepatan waktu.

**f. Faktor – faktor pendukung dalam pencapaian target**

- 1) Penyelenggaraan sosialisasi perubahan nomenklatur terkait perhitungan nilai kinerja perencanaan anggaran di tahun 2024 yang mengacu pada KMK Nomor 466 tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan serta Evaluasi Kinerja Anggaran terhadap Perencanaan Anggaran dengan narasumber DJA Kemenkeu.
- 2) Penyiapan justifikasi serta data dukung yang diperlukan sebagai bahan perubahan target indikator NKA pada dokumen renja tahun 2024 bersama Bappenas dan Kemenkeu.
- 3) Melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin terhadap capaian NKA satuan kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal tahun 2024.
- 4) Melakukan permohonan penghapusan penandaan SBKU pada beberapa RO yang masuk ke dalam tagging SBKU di lingkungan Sekretariat Jenderal tahun 2024.
- 5) Berkoordinasi dengan Biro Keuangan dan BMN terkait capaian RO satuan kerja kantor pusat dan dekonsentrasi di lingkungan Sekretariat Jenderal tahun 2024.
- 6) Menyusun petunjuk teknis penyelenggaraan dekonsentrasi Kementerian Kesehatan tahun 2024 sebagai pedoman bagi Dinas Kesehatan Provinsi dalam menyelenggarakan kegiatan dekonsentrasi bidang kesehatan tahun 2024.
- 7) Dukungan serta keterlibatan pimpinan dalam pencapaian target NKA Sekretariat Jenderal.

### C. Efisiensi Penguanaan Anggaran Dalam Pencapaian Indikator Kinerja Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Untuk menilai efisiensi pemanfaatan anggaran di satuan kerja Biro Organisasi dan SDM dalam pencapaian target indikator kinerja di lingkungan Sekretariat Jenderal maka dilakukan perbandingan antara capaian realisasi kinerja anggaran dengan capaian kinerja indikator program dan capaian kinerja indikator sasaran strategis di Sekretariat Jenderal sebagaimana dalam table berikut ini.

**Tabel 3.17**  
**Realisasi Anggaran Dibandingkan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024 berdasarkan PMK 13 tahun 2022**

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	% realisasi capaian tatget	% Realisasi anggaran	% Efisiensi
1	2	3	4	(3-4)
Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan	Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes	102	93,8 A: 17.567.162.000 R: 16.481.938.666	8,18
	Jumlah produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan	145	99,5 A: 931.801.000 R: 926.923.031	45,5
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	103,2	95,7 A: 1.465.673.000 R: 1.401.946.709	7,5

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target kinerja Biro Organisasi dan SDM tahun 2024 sampai dengan yang ditetapkan diperoleh kenyataan sebagai berikut:

1. Terdapat efisiensi pemanfaatan anggaran sebesar 8,18% dalam pencapaian kinerja indikator Nilai Penerapan Sistem Merit
2. Terdapat efisiensi pemanfaatan anggaran sebesar 45,5% dalam pencapaian kinerja indikator Jumlah produk organisasi dan tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan.
3. Terdapat efisiensi pemanfaatan anggaran sebesar 7,5% dalam pencapaian kinerja indikator Nilai Indeks Profesionalitas ASN

Analisa diatas merupakan capaian Indikator Kinerja Kegiatan Biro Organisasi dan SDM sampai dengan Tahun 2024 dengan menggunakan alokasi anggaran yang dapat dilaksanakan (diluar alokasi anggaran yang dilakukan blokir AA). Adapun sebagai upaya monitoring, evaluasi dan pelaporan IKK RENSTRA, rencana aksi, kegiatan di lingkungan Biro Organisasi dan SDM, setiap Tim Kerja dan Sub Bagian menyampaikan laporannya melalui tautan: <https://sumbawa.my.canva.site/e-moneyv-internal-biro-osdm>.

#### **D. Hal-hal yang mempengaruhi pencapaian target**

Beberapa hal yang mempengaruhi pencapaian target Tahun 2024 terdapat faktor 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;

##### **KEKUATAN**

- 1) Sebagai satuan kerja yang vital dalam Struktur dan Organisasi Kementerian Kesehatan;
- 2) Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai komitmen tinggi dari berbagai tingkatan;
- 3) Tersedianya sarana/prasarana yang cukup memadai dalam pelaksanaan tugas;
- 4) Telah menjalin kerjasama dengan satuan kerja internal dan antar lembaga Pemerintah lainnya.

##### **KELEMAHAN**

- 1) Belum meratanya penyebaran tenaga dan job deskription yang jelas perbagian;
- 2) Belum terpenuhinya kualifikasi kebutuhan tenaga sesuai tuntutan tugas dan tanggungjawab kerja;
- 3) Belum maksimalnya pemanfaatan sumber daya manusia yang ada sesuai tugas dan fungsi;
- 4) Belum maksimalnya pelaksanaan Standar Operasional Prosedur dalam menjalankan tugas dan fungsi.

##### **PELUANG**

- 1) Adanya jalinan kerjasama dengan berbagai pihak terkait baik antar lembaga pemerintah, non pemerintah dan badan dunia dalam penyelesaian tugas pokok dan fungsi;
- 2) Adanya ketentuan dan perundang-undangan yang selalu berkembang guna mendukung penyelesaian tugas pokok dan fungsi;
- 3) Adanya kesempatan mengikuti perkembangan perluasan wawasan melalui pemberian kesempatan pengembangan keilmuan baik secara formal maupun informal;
- 4) Adanya dukungan pendanaan dalam penyelesaian tugas dan pengembangan kemampuan;

- 5) Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dapat membantu peningkatan kualitas pelayanan.

## **TANTANGAN**

- 1) Kebijakan yang cenderung dinamis dalam situasi berbangsa dan bernegara;
- 2) Kemampuan masyarakat yang semakin meningkat baik dari sisi ilmu pengetahuan dan teknologi;
- 3) Peningkatan kemampuan sektor material dalam pemanfaatannya kearah yang bertentangan dengan hukum;
- 4) Adanya perubahan pola penyelesaian pekerjaan dengan fleksibilitas tempat dan metode penyelesaian pekerjaan secara online/ daring.
- 5) Adanya kebijakan terkait pengelolaan anggaran (Automatic Adjustment & Penghematan akun Perjalanan Dinas).

Selain hal diatas terdapat hal-hallainnya yang mempengaruhi dalam pencapaian target, antara lain:

### **1) Kebijakan Teknis**

- Menyiapkan rumusan kebijakan teknis di bidang penyusunan rencana kebutuhan, formasi dan pemenuhan pegawai melalui seleksi dan rekrutmen.
- Perencanaan, pengembangan, pembinaan dan pelaksanaan pengelolaan kegiatan administrasi kepegawaian;
- Pelaksanaan koordinasi menyiapkan bahan penyusunan dan review peraturan di bidang kepegawaian;
- Penyempurnaan standar, norma, dan prosedur sesuai dengan SOP-AP dalam urusan pengelolaan administrasi kepegawaian, dan penyempurnaan analisa beban kerja, pola pengembangan karier, penilaian jabatan serta analis jabatan fungsional kesehatan;
- Penilaian Kinerja Pegawai dan penguatan kualitas pengelolaan administrasi kepegawaian melalui Sistem Informasi Layanan Kepegawaian (SILK) terpadu yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMKA);

### **2) Strategi Operasional**

- Meningkatkan kualitas pelayanan proses pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis WEB yang dapat dilakukan secara *online* dengan menggunakan database pegawai yang terintegrasi dengan SIMKA/SIMPEG;
- Meningkatkan pengelolaan atas jenis produk administrasi Kepegawaian yang dikelola secara online dan terpadu;

- Pengendalian, monitoring dan evaluasi secara seluruh atas pelaksanaan program kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi Biro Organisasi dan SDM secara berkesinambungan.

## E. Sumber Daya / Realisasi Anggaran

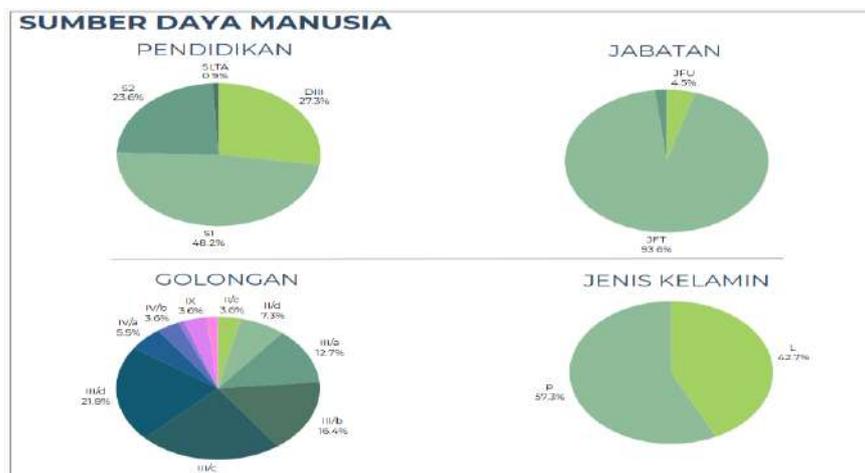
Dalam rangka mencapai kinerjanya, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia didukung oleh beberapa sumber daya, antara lain sumber daya manusia, sumber daya anggaran dan sumber daya sarana dan prasarana.

### 1. Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Biro Organisasi dan SDM didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dimana bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya karena setiap SDM telah ditetapkan sesuai dengan jabatan dan keahliannya serta memiliki dedikasi yang baik. Jumlah SDM Biro Organisasi dan SDM pada awal Tahun 2024 sebanyak 110 orang pegawai aktif. Selama Tahun 2024 terjadi beberapa perubahan formasi pegawai yang dipengaruhi dengan adanya CASN baru dan juga terdapat pegawai yang mengajukan mutasi/pindah. Namun bila dibandingkan dengan tahun 2023 jumlah ASN Biro Organisasi dan SDM tetap sama.

Berikut penggambaran Sumber Daya Manusia berdasarkan jabatan, jenis kelamin, pendidikan dan golongan di Biro Organisasi dan SDM pada akhir Tahun 2024 berdasarkan data dari Sistem Informasi Kepegawaian (SIMKA) pada website [simka.kemkes.go.id](http://simka.kemkes.go.id). Data yang digunakan per Desember 2024. Sebagai gambaran kuantitas pegawai Biro Organisasi dan SDM dapat dilihat sebagai berikut:

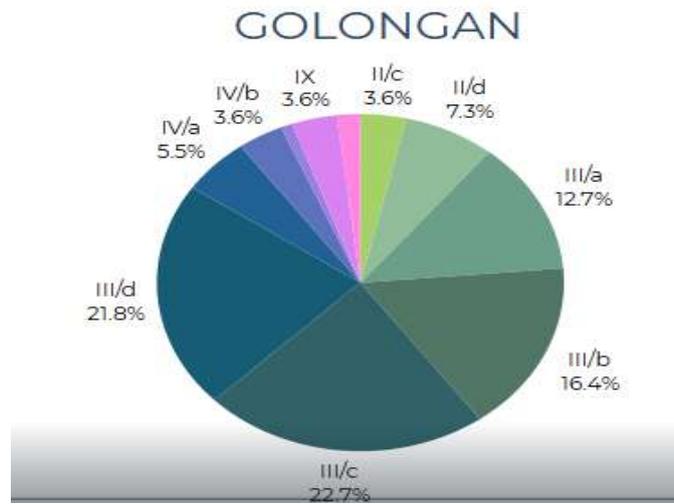
**Grafik 3.5 Komposisi Pegawai**



Sumber: data SIMKA Tahun 2024

Distribusi pegawai Biro Organisasi dan SDM berdasarkan klasifikasi sesuai golongan, yaitu PNS yang memiliki golongan II sejumlah 15 orang, golongan , III 81 orang, dan golongan IV sebanyak 11 orang, sedangkan untuk PPPK untuk golongan IX sejumlah 4 orang dan golongan VII sejumlah 2 orang . Sebaran distribusi tersebut dapat disajikan melalui grafik sebagai berikut:

**Grafik 3.6**  
**Pegawai Biro Organisasi dan SDM klasifikasi sesuai golongan**

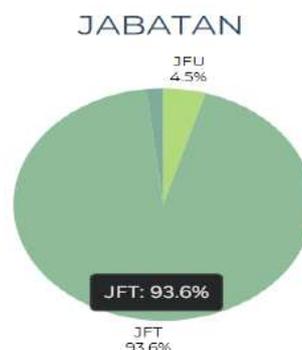


Sumber: data SIMKA Tahun 2024

Berdasarkan komposisi pegawai, yang menduduki Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pelaksana (JP) yang ada di Biro Organisasi dan SDM adalah sebagai berikut :

- a) Jabatan Struktural : 2 orang
- b) Jabatan Fungsional : 104 orang
- c) Jabatan Pelaksana : 6 orang

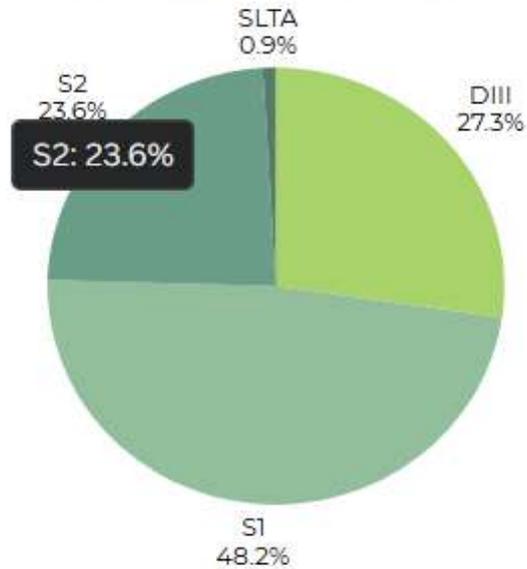
**Grafik 3.7**  
**Pegawai Biro Organisasi dan SDM berdasarkan Jabatan**



Sumber: data SIMKA Tahun 2024

Komposisi pegawai Biro Organisasi dan SDM berdasarkan pendidikan dapat disajikan melalui grafik sebagai berikut :

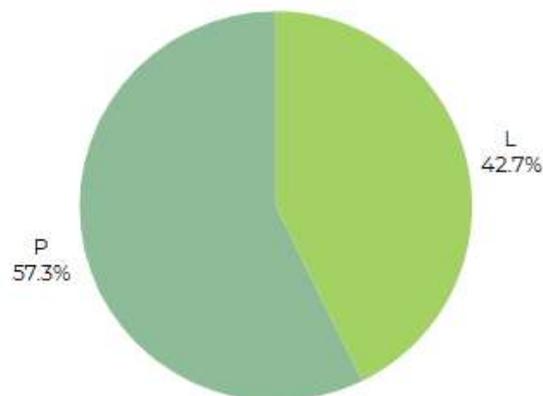
**Grafik 3.8**  
**Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan**  
**PENDIDIKAN**



Sumber: data SIMKA Tahun 2024

Dilihat dari grafik di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai Biro Organisasi dan SDM sejumlah 109 orang, dengan kualifikasi pendidikan SMA/ sederajat 1 orang, Diploma III 30 orang, Strata 1 sejumlah 53 orang dan Magister 26 orang.

**Grafik 3.9**  
**Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin**  
**JENIS KELAMIN**



Sumber: data SIMKA Tahun 2024

Berdasarkan grafik di atas, pegawai Biro Organisasi dan SDM yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 57,3% (67 pegawai) dan yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 42,7% (43 pegawai).

## 2. Sumber Daya Anggaran

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai target kinerja, Biro Organisasi dan SDM didukung oleh sumber daya anggaran sesuai Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang telah ditetapkan. Pada tahun anggaran 2024 di lingkungan kantor pusat Kementerian Kesehatan berlaku 1 (satu) DIPA, dimana Biro Organisasi dan SDM menjadi Unit Kerja dari Biro Keuangan dan BMN sebagai pemilik DIPA. Seluruh anggaran Biro Organisasi dan SDM bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) Rupiah Murni dengan alokasi di DIPA awal pada Biro Keuangan dan BMN dengan nomor SP DIPA- 024.01.1.465921/2024 tanggal 24 November 2023 sebesar Rp. 34.479.484.000,- (*tiga puluh empat milyar empat ratus tujuh puluh sembilan juta empat ratus delapan puluh empat ribu rupiah*).

Perjalanan anggaran pada tahun 2024 sangat dinamis, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Target Kinerja Serapan Anggaran Tahun 2024 minimal sebesar 96,00%
2. Kebijakan Refocusing Anggaran melalui Implementasi Automatic Adjustment
3. Pelaksanaan Seleksi CASN Kemenkes Tahun 2024 yang baru dimulai pada Minggu ke 4 Bulan September 2024
4. Implementasi Kebijakan 1 DIPA sehingga memerlukan penyesuaian kebijakan dalam Pengelolaan Keuangan dan Revisi Anggaran
5. Kebijakan penghematan akun Perjadin
6. Adanya kebijakan nasional *Automatic Adjustment (AA) / self blokir*

Dalam pengelolaan anggaran dengan menggunakan konsep 1 DIPA Pada Tahun Anggaran 2024, Biro Organisasi dan SDM melakukan 7 (tujuh) kali revisi DIPA baik yang menjadi kewenangan DJA maupun Kanwil dan beberapa kali revisi Petunjuk Operasional Kegiatan (POK). Revisi tersebut merupakan kewenangan yang berada di Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) Biro Keuangan dan BMN ataupun revisi DIPA, dimana proses pengesahannya merupakan kewenangan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPB) atau Direktorat Jenderal Anggaran (DJA) Kementerian Keuangan. Dalam perjalanan anggaran tersebut Biro Organisasi melakukan 7 (tujuh) kali refocusing anggaran dengan total efisiensi anggaran sejumlah Rp. 8.300.000.000, yang

dilakukan realokasi kepada unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal sehingga PAGU akhir Biro Organisasi dan SDM sejumlah Rp. 26.179.484.000. sedangkan untuk PAGU efektif Biro Organisasi dan SDM yang dapat digunakan untuk menunjang tugas dan fungsi sebesar Rp. 19.964.636.000 dikarenakan adanya blokir Automatic Adjustment sebesar Rp. 3.000.000.000 dan penghematan akun perjalanan dinas sebesar Rp. 3.214.848.000. Berikut adalah perjalanan revisi DIPA Biro Organisasi dan SDM TA. 2024:

**Tabel 3.18**  
**Revisi DIPA Tahun 2024**

No	Revisi	Kode	Pagu (Rp.)	Blokir/AA (Rp.)	Refocusing	Ket.
1.	Revisi DIPA	6793	34.479.484.000	3.000.000.000	-	Pagu Tetap
2.	Revisi DIPA	6793	32.979.484.000	3.000.000.000	1.500.000.000	Pagu Berubah
3.	Revisi DIPA	6793	31.479.484.000	3.000.000.000	1.500.000.000	Pagu Berubah
4.	Revisi DIPA	6793	30.279.484.000	3.000.000.000	1.200.000.000	Pagu Berubah
5.	Revisi DIPA	6793	27.179.484.000	3.000.000.000	3.100.000.000	Pagu Berubah
6.	Revisi DIPA	6793	26.179.484.000	3.000.000.000	1.000.000.000	Pagu Berubah
7.	Revisi DIPA	6793	26.179.484.000	6.214.484.000	-	Pagu Tetap

Sumber: DIPA dan POK Biro Organisasi dan SDM TA. 2024 (data diolah)

Dalam pelaksanaan anggaran Biro Organisasi dan SDM senantiasa berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Anggaran dan Biro Keuangan dan BMN, sedangkan untuk revisi DIPA baik Kanwil DJPb maupun DJA Kemenkeu, Biro Organisasi dan SDM senantiasa di damping dan berkoordinasi dengan Inspektorat Jenderal Kemenkes dan DJA Kemenkeu.

**Tabel 3.19**  
**Perjalanan Anggaran dan Realisasi Tahun 2024**

Kode	Total Pagu awal DIPA	Automatic Adjustment (AA) dan Refocusing	Total Pagu Efektif	Realisasi	Sisa Realisasi
6793	34.479.484.000	14.514.848.000	19.964.636.000	18.810.808.406	1.153.827.594
<b>Total</b>	<b>34.479.484.000</b>	<b>14.514.848.000</b>	<b>19.964.636.000</b>	<b>18.819.808.406</b>	<b>1.153.827.594</b>

Sumber: SAKTI Kemenkeu (data diolah)

**Tabel 3.20**  
**Capaian Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM Berdasarkan Jenis Belanja TA. 2024**

No.	Kode Kegiatan	Jenis Belanja	Alokasi Efektif	Realisasi	%
1	6793	Belanja Barang (52)	19.964.636.000	18.810.808.406	94,22
		<b>Jumlah</b>	<b>19.964.636.000</b>	<b>18.810.808.406</b>	<b>94,22</b>

Pada TA. 2024 Biro Organisasi dan SDM bila melihat *trend* Alokasi dan Realisasi Anggaran tersebut sebagai gambaran seperti disajikan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 3.21**  
**Trend Alokasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM**  
**Tahun 2022 – 2024 (dalam milyar rupiah)**

No	Jenis Belanja	2022			2023			2024		
		Alokasi	Realisasi	%	Realisasi	Alokasi	%	Alokasi	Realisasi	%
1	Belanja Barang	26,5	22,4	84,5	27,7	24,8	89,3	19,96	18,81	94,22
2	Belanja Modal	2,048	2,047	99,9	0	0	0	0	0	0
Total		<b>28,548</b>	<b>24,447</b>	<b>85,63</b>	<b>27,7</b>	<b>24,8</b>	<b>89,3</b>	<b>19,96</b>	<b>18,81</b>	<b>94,22</b>

Sumber : Laporan Kinerja Biro Kepegawaian Tahun 2023 diolah

Persentase realisasi total menunjukkan tren peningkatan efektivitas anggaran (85,63% → 89,30% → 94,22%). Penurunan alokasi dari tahun ke tahun dapat mencerminkan adanya efisiensi atau optimalisasi dalam perencanaan anggaran. Peningkatan realisasi menunjukkan pengelolaan keuangan yang semakin baik, dengan semakin kecilnya anggaran yang tidak terpakai.

Realisasi anggaran menunjukkan tren peningkatan dari 2022 hingga 2024, baik untuk belanja barang maupun total anggaran. Belanja barang menjadi komponen utama pengeluaran setelah belanja modal dihilangkan pada 2023. Alokasi anggaran secara keseluruhan menurun dari tahun ke tahun (28,548 → 27,7 → 19,96). Penurunan tajam pada 2024 dapat mengindikasikan upaya penghematan, efisiensi, atau pengurangan kebutuhan anggaran.

Pada 2022, belanja modal berkontribusi pada total anggaran. Namun, mulai 2023, fokus pengeluaran diarahkan sepenuhnya pada belanja barang. Tahun 2024 mencatat performa realisasi terbaik (94,22%), menunjukkan kedekatan antara perencanaan dan implementasi anggaran.

### 3. Sumber Daya Sarana 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, Biro Organisasi dan SDM terus berupaya untuk melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana kantor.

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

**Tabel 3.22**  
**Neraca BMN Biro Organisasi dan SDM TA. 2024**

Kode	Uraian	Jumlah
117111	Barang Konsumsi	31.953.300
132111	Peralatan dan Mesin	11.981.167.737
137111	Akumulasi Penyusutan Peralatan dan Mesin	-9.665.730.170
162151	Software	745.295.000
169315	Akumulasi Amortisasi Software	-7739.545.000
Jumlah		2.353.140.867

Sumber : Laporan Posisi BMN di Neraca pada Aplikasi SAKTI per 31 Desember 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa saldo BMN pada Neraca per 31 Desember 2024 adalah Rp2.353.140.867,-. Dapat dijelaskan bahwa nilai Aset Tetap berupa peralatan dan mesin dengan nilai sebesar Rp11.981.167.737,- merupakan total nilai perolehan sarana dan prasarana kerja yang masih berfungsi/layak pakai berupa kendaraan dinas roda empat, kendaraan operasional roda empat, kendaraan operasional roda dua dan peralatan kantor lainnya (meubelair, PC unit, server, dll). Gambaran sumber daya sarana dan prasarana Biro Organisasi dan SDM per 31 Desember 2024 dapat disajikan pada Tabel berikut dibawah ini:

**Tabel 3.23**  
**Daftar Peralatan dan Mesin di Biro Organisasi dan SDM**  
**Per 31 Desember 2024**

No	Kode	Uraian	Jumlah	Nilai
1	3020101003	Station Wagon	1	186.540.500
2	3020104001	Sepeda Motor	8	132.705.000
3	3020201004	Lori Dorong	3	18.870.000
4	3050104002	Lemari Kayu	33	345.191.650
5	3050104005	Filing Cabinet Besi	9	36.130.000
6	3050104007	Brankas	2	25.167.781
7	3050104015	Locker	25	43.120.000
8	3050104016	Roll Opek	13	2.186.234.3500
9	3050105013	Copy Board/Elektrik White Board	1	18.997.000
10	3050105015	Alat Penghancur Kertas	6	62.260.000
11	3050105037	White Board Electronic	1	1.500.000
12	3050105048	LCD Projector/Infocus	1	38.720.000
13	3050199999	Alat Kantor Lainnya	2	8.085.000
14	3050201002	Meja Kerja Kayu	66	798.455.116
15	3050201003	Kursi Besi/Metal	288	389.936.088
16	3050201004	Kursi Kayu	19	56.438.800
17	3050201008	Meja Rapat	13	110.537.500
18	3050201019	Meja Makan Kayu	2	9.013.400
19	3050203001	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	520.000
20	3050204004	A.C. Split	8	190.484.800
21	3050204005	Portable Air Conditioner (Alat Pendingin)	1	6.020.000
22	3050205008	Kitchen Set	1	15.186.600

No	Kode	Uraian	Jumlah	Nilai
23	3050206002	Televisi	14	285.239.700
24	3050206008	Sound System	1	7.480.000
25	3050206016	Mic Conference	1	66.935.000
26	3050206034	Tangga Aluminium	1	1.399.000
27	3050206057	Vertikal Blind	1	59.937.240
28	3050206080	Bracket Standing Peralatan	1	12.085.000
29	3060101098	Mixer Sound Sistem	1	8.450.000
30	3060102045	Tripod Camera	1	10.212.690
31	3060102086	Alat Pemanas Prosesing ( Water Heater )	1	7.947.500
32	3060102132	Video Conference	3	58.738.000
33	3060102135	LCD Monitor	1	91.500.000
34	3060102171	Stand Speaker	1	3.040.000
35	3060104045	Mesin Barcode	67	196.470.000
36	3060201001	Telephone (PABX)	1	11.500.000
37	3060201003	Pesawat Telephone	7	25.548.000
38	3080141251	Stabilizer/UPS	4	102.335.000
39	3080602046	Air Purifier	6	46.200.000
40	3090402031	Kamera Digital	1	14.374.000
41	3100102001	P.C Unit	24	432.000.000
42	3100102002	Lap Top	121	2.211.566.536
43	3100102009	Tablet PC	4	91.188.001
44	3100102999	Personal Komputer Lainnya	1	6.399.000
45	3100201004	Storage Modul Disk (Peralatan Mainframe)	1	20.487.000
46	3100201012	Hard Disk	1	83.600.000
47	3100203003	Printer (Peralatan Personal Komputer)	87	376.696.000
48	3100203004	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	13	620.074.580
49	3100204001	Server	16	1.885.660.000
50	3100204003	Hub	8	49.786.000
51	3100204015	Firewall	2	476.555.905
52	3100204024	Switch	1	34.650.000
<b>Total</b>			<b>896</b>	<b>11.981.167.737</b>

SumbSumber: Laporan BMN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024.

**Tabel 3.24**

**Daftar Aset Tak Berwujud (ATB) pada Biro Organisasi dan SDM**

No	Kode	Uraian	Nilai	Keterangan
1	8010101001	Software Komputer	119.950.000	Aplikasi Pemindahan (NUP 1)
2	8010101001	Software Komputer	179.050.000	Website Biro (NUP 3)
3	8010101001	Software Komputer	116.600.000	SILK Ujian Dinas CAT (NUP 4)
4	8010101001	Software Komputer	46.000.000	Aplikasi SILK PNS (NUP 5)
5	8010101001	Software Komputer	49.500.000	Aplikasi SILK Penghargaan (NUP 6)
6	8010101001	Software Komputer	39.150.000	Software SILK (NUP 8)

No	Kode	Uraian	Nilai	Keterangan
7	8010101001	Software Komputer	49.005.000	Aplikasi SIMANTEL (NUP 11)
8	8010101001	Software Komputer	47.740.000	Aplikasi Cuti (NUP 13)
9	8010101001	Software Komputer	49.450.000	Aplikasi SILK Agenda Masuk (NUP 14)
10	8010101001	Software Komputer	48.850.000	Aplikasi SILK Arsip (NUP 15)
<b>Jumlah</b>			<b>745.295.000</b>	

Sumber: Laporan BMN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024.

**Tabel 3.25**  
**Daftar Inventaris Kendaraan Dinas dan Operasional Roda 4**  
**Biro Organisasi dan SDM per 31 Desember 2024**

No	No.Kendaraan	Tahun	Jenis / Merk	Keterangan
1	B 1448 EQ	2007	Toyota Innova	Kendaraan Operasional

Sumber: Laporan BMN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024.

**Tabel 3.26**  
**Daftar Inventaris Kendaraan Operasional Roda 2**  
**Biro Organisasi dan SDM per 31 Desember 2024**

No.	No.Kendaraan	Tahun	Jenis/Merk	Keterangan
1.	B 6418 SQA	2006	Yamaha Jupiter MX	Operasional Timker Disharga
2.	B 6417 SQA	2006	Yamaha Jupiter MX	Operasional Subbag ADUM
3.	B 6416 SQA	2006	Yamaha Jupiter MX	Operasional Timker Promosi&Mutasi
4.	B 6971 SRQ	2006	Honda Supra X125	Operasional Timker Penilaian Kinerja
5.	B 6970 SEQ	2006	Honda Supra X125	Operasional Subbag ADUM
6.	B 6940 SQO	2008	Honda Supra X125	Operasional Timker Sistem Informasi
7.	B 6943 SQO	2008	Honda Supra X125	Operasional Timker Penataan ASN
8.	B 6944 SQO	2008	Honda Supra X125	Operasional Timker Man.Talenta ASN

Sumber: Laporan BMN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024.

Dalam rangka menunjang pekerjaan melayani urusan pengelolaan organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan, mengacu pada Nota Dinas Kepala Sub Bagian ADUM nomor KN.02.02/4.3/162/2022 tanggal 4 Februari 2022, diharapkan para 1 (satu) pegawai menggunakan 1 (satu) perangkat PC atau Laptop, selain itu dalam rangka efisiensi penggunaan alat pengolah data Biro Osdm telah menerapkan penggunaan 1 printer untuk 2 pegawai (*sharing*).

Dalam hal pengelolaan BMN selama tahun 2024, Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM telah melakukan kegiatan sebagai berikut:

- **Sensus/Inventarisasi BMN**

Setelah dilaksanakannya inventarisasi pada akhir tahun anggaran 2024 sebagai persiapan pelaksanaan 1 (satu) DIPA di lingkungan Kantor Pusat Kementerian Kesehatan dan penerapan modul aset pada aplikasi SAKTI, Tim Pengelola BMN telah melakukan kroscek BMN secara langsung, baik BMN yang ada di Lantai 5 dan 8 Ged. Prof. Sujudi Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5, Kav 4-9 Jakarta dan Gedung Arsip Kepegawaian di komplek Gudang Kemenkes di Jalan Percetakan Negara Jakarta, dengan hasil sebagai berikut :

- **Pengadaan BMN**

Sejak Tahun 2024, pengadaan BMN pada Biro Organisasi dan SDM dilakukan secara terpusat pada Biro Umum. Daftar Pengadaan yang dilakukan oleh Biro Umum tersebut telah dilakukan serah terima dan transfer internal kepada Biro Organisasi dan SDM melalui Aplikasi SAKTI dengan nilai total sebesar Rp1.161.240.000,-. Rincian pengadaan tersebut yaitu:

- a. Roll Opek sejumlah 3 Unit dengan nilai total perolehan sebesar Rp1.041.900.000,-. Transaksi tersebut didasarkan pada Berita Acara Serah Terima BMN Nomor KN.01.02/A.VII/3798/2024 Tanggal 30 September 2024.
- b. Filing Cabinet Besi sejumlah 4 Unit dengan nilai total perolehan sebesar Rp18.380.000,- Transaksi tersebut didasarkan pada Berita Acara Serah Terima BMN Nomor KN.01.02/A.VII/4950/2024 Tanggal 4 Desember 2024.
- c. Kursi Besi/Metal sejumlah 50 Unit dengan nilai total perolehan sebesar Rp52.250.000,- Transaksi tersebut didasarkan pada Berita Acara Serah Terima BMN Nomor KN.01.02/A.VII/4950/2024 Tanggal 4 Desember 2024.
- d. Portable Air Conditioner (Alat pendingin) sejumlah 1 Unit dengan nilai perolehan sebesar Rp6.020.000,- Transaksi tersebut didasarkan pada Berita Acara Serah Terima BMN Nomor KN.01.02/A.VII/4950/2024 Tanggal 4 Desember 2024.
- e. Televisi sejumlah 3 Unit dengan nilai total perolehan sebesar Rp31.200.000,- Transaksi tersebut didasarkan pada Berita Acara Serah Terima BMN Nomor KN.01.02/A.VII/4950/2024 Tanggal 4 Desember 2024.
- f. Mixer Sound System sejumlah 1 Unit dengan nilai perolehan sebesar Rp8.450.000,- Transaksi tersebut didasarkan pada Berita Acara Serah Terima BMN Nomor KN.01.02/A.VII/4950/2024 Tanggal 4 Desember 2024.

- g. Stand Speaker sejumlah 1 Unit dengan nilai perolehan sebesar Rp3.040.000,-  
Transaksi tersebut didasarkan pada Berita Acara Serah Terima BMN Nomor  
KN.01.02/A.VII/4950/2024 Tanggal 4 Desember 2024.

● **Penghapusan/Lelang BMN**

Sesuai Surat Keputusan Kepala Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Nomor KN.01.08/A.II/7518/2024 tentang Panitia Penghapusan dan Lelang Barang Milik Negara pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia, panitia lelang senantiasa berkoordinasi dengan Biro Keuangan dan BMN dan KPKNL Jakarta II Kemenkeu. Rincian penghapusan BMN yang dilakukan pada Tahun 2024 yaitu Peralatan dan Mesin berupa 9 Unit Roll Opack dengan nilai total perolehan sebesar Rp27.000.000,-. Penghapusan tersebut telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.08/A.II/4791/2024 Tanggal 12 September 2024 Tentang Penghapusan BMN pada Biro Organisasi dan SDM Setjen Kemenkes.

**F. Analisa atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

**1. Sumber Daya Manusia**

Pada beberapa tahun terakhir, Kementerian Kesehatan telah melakukan langkah-langkah dalam rangka efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sejalan dengan kebijakan pemenuhan kebutuhan ASN nasional yang ditetapkan oleh Menteri PANRB, antara lain:

- Dalam 3 (tiga) tahun terakhir penentuan kebutuhan ASN (CPNS dan PPPK) di lingkungan Kementerian Kesehatan telah disesuaikan dengan jumlah pegawai yang pensiun di tahun berjalan, sehingga tidak menambah anggaran belanja pegawai.
- Pada tahun 2023 dan 2024, pengangkatan ASN lebih banyak dilakukan pada formasi PPPK dibandingkan dengan CPNS. Hal tersebut berdampak pada efisiensi pembayaran pensiun pegawai.

**Tabel 3.27**

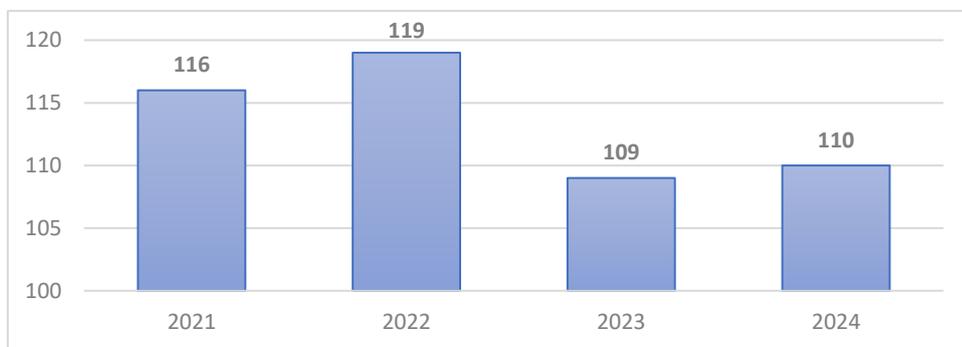
**Kebutuhan ASN Kementerian Kesehatan tahun 2022, 2023 & 2024:**

No	Tahun	Jumlah Kebutuhan	
		CPNS	PPPK
1	2022	-	<b>6.376</b>
2	2023	154	<b>7.095</b>
3	2024	8.607	<b>14.593</b>

Pada pengadaan CPNS dan PPPK tahun 2024, jumlah formasi yang diberikan pada Kementerian Kesehatan sangat besar dan melaksanakan seleksi kompetensi dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* secara mandiri, namun pelaksanaannya bergabung dengan titik lokasi mandiri BKN di seluruh provinsi.

Bila melihat kajian Analisis Beban Kerja dan kebutuhan pegawai Biro Organisasi dan SDM masih membutuhkan kecukupan beberapa pegawai, untuk mengganti pegawai yang pindah. Meskipun tenaga yang ada belum mencukupi, namun secara kinerja Organisasi dan SDM selalu mencapai target, hal tersebut di dukung oleh SDM yang berkualitas dan berintegritas. Dalam hal penggunaan sumber daya manusia, Biro Organisasi dan SDM telah melakukan efisiensi SDM hal itu dapat dilihat dari *trend* keadaan pegawai tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 terjadi kenaikan maupun penurunan dari segi jumlah, hal ini dikarenakan adanya Pegawai PNS yang telah memasuki batas usia pensiun, mutasi dan promosi, serta adanya penambahan pegawai baru dari jalur seleksi CPNS dan perubahan SOTK dimana bagian Organisasi dan Tata Laksana bergabung kedalam Biro Organisasi dan SDM. Sebagai gambaran kuantitas pegawai Biro Kepegawaian berdasarkan pendidikan seperti grafik berikut ini:

**Grafik 3.10**  
**Kuantitas PNS Biro Kepegawaian dan Organisasi dan SDM**  
**tahun 2021 – 2024**



Meskipun tenaga yang ada belum mencukupi, namun secara kinerja Biro Organisasi dan SDM selalu melampaui target, hal tersebut di dukung oleh SDM yang berkualitas dan berintegritas.

## 2. Efisiensi atas Penggunaan Anggaran

Dalam penyusunan kegiatan Biro Organisasi dan SDM pada Tahun 2024 telah menerapkan anggaran berbasis kinerja, dimana dalam proses penyusunannya telah melalui proses sebagai berikut:

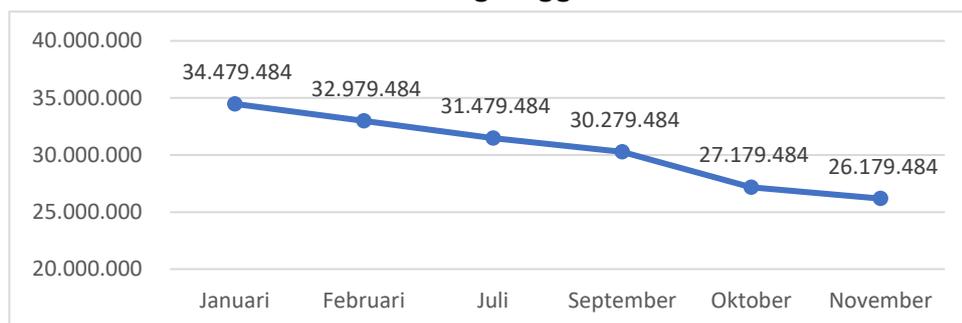
- a. perencanaan kegiatan berdasarkan tugas dan fungsi organisasi yang telah ditetapkan;

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

Pada penetapan DIPA Tahun 2024, Biro Organisasi dan SDM mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Alokasi Anggaran sebesar 34.479.484.000. Dengan blokir AA, penghematan akun Perjalanan dinas dan refocusing/relokasi sejumlah Rp. 14.514.848.000.

Seiring dengan berjalannya waktu dan atas dasar evaluasi terhadap penyerapan anggaran Biro Organisasi dan SDM melakukan efisiensi/refocusing anggaran sebanyak 5 kali dengan total nilai efisiensi sebesar Rp. 8.300.000.000 dan Blokir AA dan penghematan akun Perjadiin sebesar Rp. 6.214.848.000, efisiensi tersebut tidak merubah target capaian IKK maupun capaian rincian output yang tertuang dalam DIPA.

**Grafik 3.11**  
**Efisiensi/Refocusing Anggaran Tahun 2024**



Dengan alokasi anggaran Tahun 2024 sebesar Rp. 26.179.484.000 dan Pagu Efektif yang bisa digunakan sebesar Rp. 19.964.636.000 memiliki andil yang besar terhadap capaian kinerja yang telah direalisasikan. Hal ini dapat digambarkan bahwa dengan capaian saat ini yang menunjukkan trend positif realisasi anggaran sebesar 94,22%, Biro Organisasi dan SDM mampu menyelesaikan capaian kinerja yang ditargetkan sampai dengan Tahun 2024.

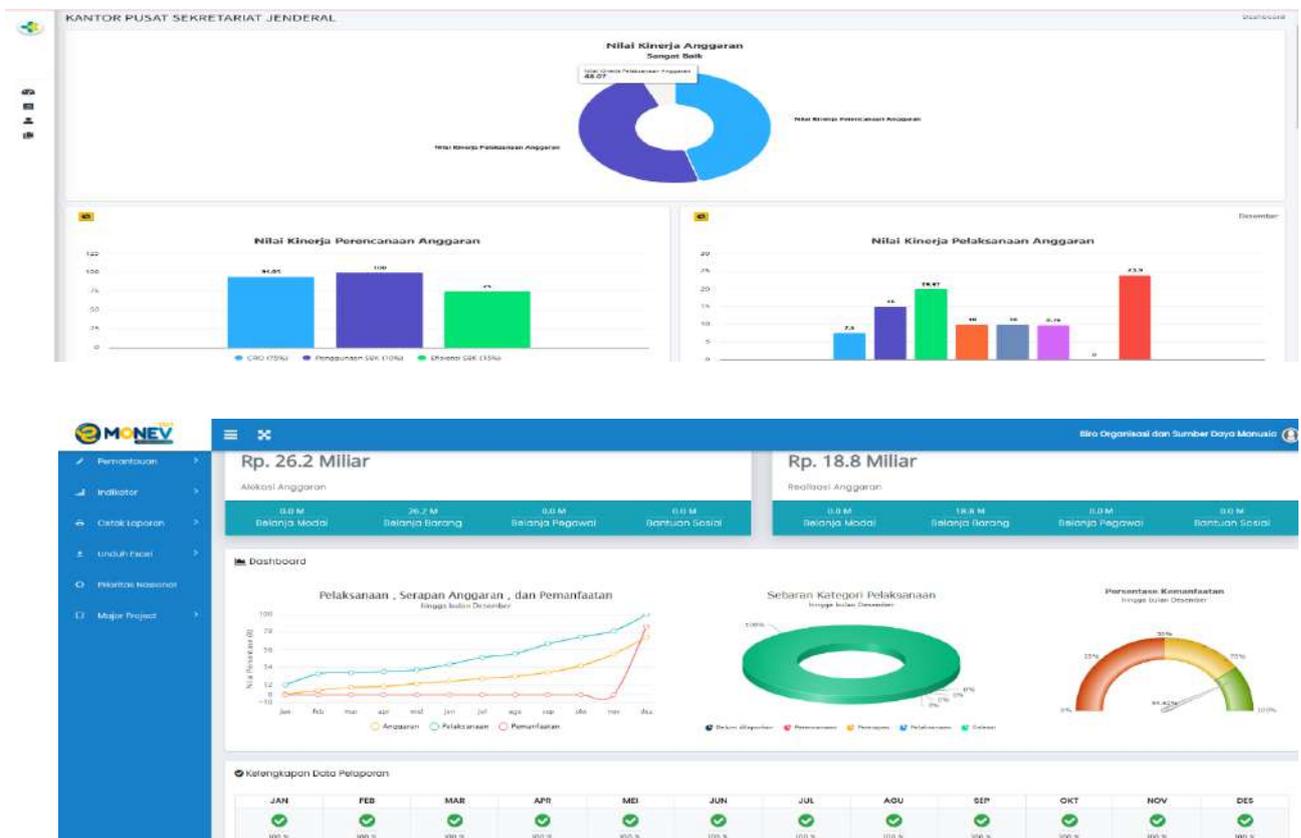
Realisasi anggaran pada tahun 2024 masih menyisakan anggaran yang tidak terserap sebesar 5,78% dari total alokasi. Kondisi ini disebabkan oleh adanya beberapa kegiatan yang tidak berjalan sesuai dengan prediksi dan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu faktor utama adalah pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Meskipun alokasi anggaran telah disiapkan untuk mendukung kegiatan tersebut, tidak seluruhnya dapat terserap secara optimal. Hal ini terjadi karena beberapa provinsi tidak mengajukan klaim anggaran secara maksimal, yang disebabkan oleh berbagai

kendala teknis dan administratif. Kendala tersebut meliputi keterlambatan proses pelaporan, perbedaan pemahaman terhadap prosedur, serta hambatan operasional di tingkat daerah. Situasi ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan koordinasi dan perencanaan yang lebih matang di masa mendatang untuk memaksimalkan penyerapan anggaran.

Dalam rangka menyelaraskan Kinerja-Anggaran TA 2024, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan mengupayakan suatu perubahan desain anggaran-kinerja secara mendasar, yang dituangkan dalam Program “Redesign Sistem Perencanaan dan Penganggaran, dimana hasilnya diharapkan perencanaan dan penganggaran menjadi sebuah dokumen yang lebih menggambarkan output dan outcome Unit Kerja. Program lebih dimaknai sebagai satu kesatuan utuh anggaran suatu pada unit kerja dalam Dokumen 1 (satu) DIPA Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan aplikasi SMART DJA tidak dapat tergambar untuk pencapaian kinerja anggaran Biro Organisasi dan SDM pada Tahun 2024, dikarenakan pada aplikasi SMART DJA sudah tertuang secara 1 DIPA Sekretariat Jenderal yang didalamnya terdapat kontribusi capaian dari seluruh satuan kerja di lingkungan Setjen, adapun hasil Nilai Kinerja Anggaran pada aplikasi SMART DJA sebagai Berikut.

**Grafik 3.12**  
**Nilai SMART Tahun 2024**



Untuk lebih jelasnya, secara garis besar berikut ini adalah gambaran alokasi anggaran, realisasi dan capaian kinerja yang dihasilkan dari masing-masing output pada Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024.

**Tabel 3.28**  
**Realisasi dan Capaian Kinerja per Rincian Output**

Rincian Output	Target	Satuan	Capaian
Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	20	Dokumen	30
Layanan Manajemen SDM	115.764	Orang	175.266
NSPK	2	Dokumen	2

**Tabel 3.29**  
**Perbandingan Alokasi dan Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM Per Tim Kerja 2024**

No	Tim Kerja/Akun	Pagu	Realisasi		Sisa Anggaran	
			Rp	%	Rp	%
1	Ortala	931,801,000	926,923,031	99.48%	4,877,969	0.52%
2	Penataan ASN	10,610,642,000	9,598,614,873	90.46%	1,012,027,127	9.54%
3	Manajemen Talenta dan Karir ASN	2,299,027,000	2,291,291,245	99.66%	7,735,755	0.34%
4	Promosi dan Mutasi ASN	1,482,716,000	1,450,961,856	97.86%	31,754,144	2.14%
5	Pengelolaan Kinerja ASN	1,345,630,000	1,337,588,901	99.40%	8,041,099	0.60%
6	Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN	1,827,992,000	1,803,481,791	98.66%	24,510,209	1.34%
7	Sistem Informasi ASN	1,465,673,000	1,401,946,709	95.65%	63,726,291	4.35%
8	ADUM	1,155,000	0	0.00%	1,155,000	100.00%
<b>Total Realisasi</b>		<b>19,964,636,000</b>	<b>18,810,808,406</b>	<b>94.22%</b>	<b>1,153,827,594</b>	<b>5.78%</b>

Dari tabel diatas, Jika dilihat dari alokasi maupun realisasi berdasarkan tim kerja, terdapat 1 tim kerja yang tidak dapat merealisasikan anggaran diatas 95% sampai dengan Tahun 2024 yaitu tim kerja Penataan ASN dimana hal tersebut dikarenakan pelaksanaan kegiatan Seleksi CASN yang pelaksanaannya dilakukan di akhir tahun dan membutuhkan peran dari panitia sub tim yang ada di UPT.

### 3. Efisiensi atas Penggunaan Sarana dan Prasarana

Pada TA. 2024, terjadi mutasi aset pada Satuan Kerja Biro Organisasi dan SDM yang dapat dikelompokkan berdasarkan jenis barang sebagai berikut:

**a. Peralatan dan Mesin**

Pada kelompok peralatan dan mesin, selama periode 2024 terjadi mutasi tambah 63 Unit dengan total nilai perolehan sebesar Rp1.161.240.000,- yang merupakan akumulasi transaksi internal BMN Tahun 2024. Selain mutasi tambah tersebut, dalam periode yang sama juga terdapat mutasi kurang berupa penghentian aset dari penggunaan dikarenakan kondisinya rusak berat dan telah dilakukan penghapusan berupa 9 Unit dengan total nilai perolehan sebesar Rp27.000.000,-

**b. Aset Tak Berwujud**

Selama periode 2024 tidak terjadi mutasi tambah dan mutasi kurang aplikasi/software layanan organisasi dan SDM.

**c. Aset Tetap yang tidak digunakan**

Aset tetap yang tidak digunakan ini merupakan BMN yang secara operasional tidak dapat digunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dikarenakan kondisinya yang rusak berat dan diusulkan proses penghapusan BMN. Selama periode 2024 terdapat mutasi tambah sejumlah 9 Unit peralatan dan mesin dengan total perolehan sebesar Rp27.000.000,-. Nilai ini merupakan nilai reklasifikasi BMN dari mutasi kurang pada kelompok peralatan dan mesin pada huruf a di atas. Selain itu pada periode ini juga terjadi terjadi mutasi kurang berupa 9 Unit BMN berupa peralatan dan mesin dengan total nilai sebesar Rp27.000.000,-. Mutasi kurang tersebut dikarenakan terbitnya Surat Keputusan Penghapusan BMN tersebut dari Biro Keuangan dan BMN.

Berdasarkan analisis efisiensi penggunaan Sumber Daya sarana dan prasarana, terjadi akumulasi penyusutan nilai BMN pada peralatan dan mesin sebesar minus Rp9.665.730.170,-. Aset Tak Berwujud pada Biro Organisasi dan SDM berupa Aplikasi SILK dan SIMKA dengan nilai per 31 Desember 2024 sebesar Rp745.295.000,-. Pada Tahun 2024 terjadi akumulasi penyusutan sebesar minus Rp739.545.000,-. Berkenaan dengan hal tersebut nilai netto BMN pada Biro Organisasi dan SDM per 31 Desember 2024 sebesar Rp2.353.140.867,-.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN TINDAK LANJUT

#### A. Kesimpulan

Laporan kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2024 merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Biro Organisasi dan SDM kepada Sekretaris Jenderal dan seluruh *stakeholders* yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan khususnya di bidang Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan.

Laporan kinerja Biro Organisasi dan SDM 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 salahsatu 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 Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian, Organisasi dan Tata Laksana dan kegiatan lainnya yang diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa Biro Organisasi dan SDM 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 Biro Organisasi dan SDM.

## **B. Tindak Lanjut**

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

- Untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan, sebaiknya penyusunan rencana pelaksanaan program dan kegiatan disesuaikan dengan tujuan organisasi dan kemampuan sumber daya yang tersedia (baik SDM maupun alokasi anggaran), langkah percepatan pelaksanaan kegiatan pada awal tahun anggaran dan perkembangan isu – isu strategis di bidang kepegawaian.
- Meningkatkan upaya koordinasi dan kerja sama dengan K/L terkait serta dengan UPT dilingkungan Kementerian Kesehatan, mengingat adanya beberapa kegiatan Biro Organisasi dan SDM yang terkait langsung dengan K/L maupun UPT, seperti Pengadaan CPNS, Kenaikan Pangkat, Pensiun, dan Organisasi dan tata laksana.
- Melaksanakan peningkatan kualitas SDM dengan berbagai pendidikan dan pelatihan teknis yang diperlukan.
- Mengubah metode/pola kerja untuk lebih meningkatkan efektivitas pekerjaan.

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 Biro Organisasi dan SDM di masa mendatang.

**RENCANA STRATEGIS BIRO ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA 2020-2024**

Satuan Organisasi / Unit Organisasi : Sekretariat Jenderal / Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia

NO	PROGRAM/KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	CARA PERHITUNGAN	TARGET					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
					2020	2021	2022	2023	2024	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Pengelolaan Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan	1 Nilai Penerapan Sistem Merit	Total penjumlahan dari nilai capaian masing-masing Aspek dikali bobot masing - masing Aspek yang dilakukan secara mandiri	-	-	340	360	380	BIRO ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MA
			2 Jumlah Produk Organisasi dan Tata Laksana yang disusun dan diimplementasikan	Jumlah total dokumen organisasi, ketalaksanaan, dan analisis jabatan (Dokumen Organisasi dan Tata Kerja, Kriteria Klasifikasi, SOP dan Proses Bisnis, dokumen Informasi Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Peta Jabatan, dll) serta dokumen Reformasi Birokrasi	-	-	24	20	20	
			3 Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Hasil penilaian mandiri untuk mengukur indeks profesionalitas ASN berdasarkan 4 (empat) dimensi penilaian sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu: kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin	-	-	63	68	71	



Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia

**Lendrastuti Pertiwi, SKM, MHSM**  
NIP. 197404111999032002

PENGUKURAN PENCAPAIAN SASARAN TAHUN 2024

SATUAN ORGANISASI / UNIT ORGANISASI : SEKRETARIAT JENDERAL / BIRO ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	PERSENTASE PENCAPAIAN RENCANA TINGKAT CAPAIAN SMESTER I	REALISASI
1	2	3	4	6	7
<b>Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya</b> Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan	1 Nilai Penerapan Sistem Merit	Nilai	380	387,5	101,97%
	2 Jumlah Produk Organisasi dan Tata Laksana yang disusun	Nilai	20	30	150,00%
	3 Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	71	73,27	103,20%

Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia



**Hendrastuti Pertiwi, SKM, MHSM**  
NIP. 197404111999032002

### Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Sasaran	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Indikator Pencapaian	Klasifikasi Rincian Putput (KRO)	Rincian Output (RO)	Komponen Kegiatan	Anggaran	Uraian Detail Kegiatan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan	Pengelolaan Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan	1. Nilai Penerapan Sistem Merit	1. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Perencanaan Kebutuhan dan Aspek Penerimaan Kementerian Kesehatan	EBC Layanan Manajemen SDM Internal	EBC954 Layanan Manajemen SDM		34.479.484.000			
						33.180.084.000				
		051 Penataan ASN				1.901.802.000		Ketua Tim Kerja Pengadaan ASN		
						156.400.000	Penyusunan Kebutuhan ASN Di Lingkungan Kemenkes			April s/d Juni
						103.500.000	Evaluasi dan Penataan ASN Di Lingkungan Kemenkes			April s/d Juni
						479.540.000	Pemenuhan Pejabat Fungsional di Lingkungan Kementerian Kesehatan			Februari, Agustus
						63.910.000	Pengelolaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan SDM Aparatur			Mei & Juni
						81.380.000	Pembinaan/Forum Komunikasi Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Kesehatan			
						106.852.000	Pembinaan JFP Kementerian Kesehatan (Raren)			Mei & Juni
						81.250.000	Pembinaan JFP Kementerian Kesehatan (Raren)			
						386.200.000	Peningkatan Kapasitas SDM Kearsipan Kementerian Kesehatan (Uji Kompetensi - Non PBJ)			
						43.860.000	Pembinaan dan Mentoring Jabatan Fungsional PBJ Pusat dan Satuan Pelaksana (Biro PBJ)			
						204.850.000	Pembinaan Jabatan Fungsional Prakom dan Statistisi (Pusdatin)			
						194.060.000	Konsolidasi Penguatan Kehmudan di Lingkungan Kemenkes			
						18.330.478.000			Ketua Tim Kerja Pengadaan ASN	
						6.740.000	Penyusunan Pedoman Seleksi ASN			Januari s/d April
						2.033.483.000	Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi CASN			Maret s/d Juni
						190.700.000	Penyiapan Perangkat Sistem dan Migrasi Data Seleksi CASN			Januari s/d April
						13.147.780.000	Pelaksanaan Seleksi ASN			September s/d Desember
						320.425.000	Pengolahan Hasil Seleksi			September s/d Desember
						586.400.000	Percepatan Usul NIP dan SK ASN secara Samasial dengan BKN			November s/d Desember
						17.640.000	Penyelenggaraan Pembekalan ASN/Ministrial Lecture			Januari s/d Mei
						169.500.000	Percepatan Peningkatan Status CPNS Menjadi PNS			Januari s/d Mei
						62.050.000	Penataan Pegawai Non PNS			Januari s/d Mei
						32.640.000	Percepatan Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Pengadaan Pegawai			Januari s/d Desember
						1.763.100.000	Fasilitasi Seleksi Kompetisi CASN Pranata Komputer Kemenkes Tahun 2024 (Pusdatin)			
			2. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Manajemen Kinerja			053 Manajemen Kinerja ASN	685.590.000		Ketua Tim Kerja Pengelolaan Kinerja ASN	
							51.375.000	Perencanaan Kinerja ASN		
							170.875.000	Pelaksanaan Kinerja ASN		
							107.740.000	Pemantauan dan pembinaan kinerja ASN		September s/d Desember
							173.520.000	Evaluasi Kinerja ASN		September s/d Desember
							150.400.000	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja ASN		November s/d Desember
							11.280.000	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASN)		
							20.400.000	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Pengelolaan Kinerja ASN		
			3. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Pengembangan Karir			054 Pengembangan Karir	3.763.512.000		Ketua Tim Kerja Manajemen Talenta dan Karir ASN	
							2.657.682.000	Pelaksanaan Promosi / Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan Manajemen Talenta / Seleksi Terbuka		April s/d Juni
							502.120.000	Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi Penerapan Sistem Merit serta Pokja Penataan SDM Aparatur dalam rangka Reformasi Birokrasi		Februari, Agustus

Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Sasaran	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Indikator Pencapaian	Klasifikasi Rincian Putput (KRO)	Rincian Output (RO)	Komponen Kegiatan	Anggaran	Uraian Detail Kegiatan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
			4. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Promosi dan Mutasi				525.470.000	Pelaksanaan Transformasi Sistem Internal Bidang SDM, Manajemen Karier dan Lintas Program/Lintas Sektor		Mei & Juni
							78.240.000	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor terkait Manajemen Talenta dan Karir ASN		
						055 Promosi dan Mutasi ASN	1.795.704.000		Ketua Tim Kerja Promosi dan Mutasi	
							464.524.000	Pelaksanaan Mutasi Pegawai berbasis kualifikasi, kinerja dan kompetensi serta penyelesaian permasalahan mutasi pegawai pegawai		Januari s/d April
							222.330.000	Pengelolaan Administrasi peningkatan kualifikasi pendidikan melalui Pencantuman Gelar / Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Pegawai/Asisten		September s/d Desember
							204.540.000	Pemberhentian dan Pensiun Pegawai		September s/d Desember
							738.800.000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat Periode April dan Oktober		September s/d Desember
							149.190.000	Pembiayaan Mutasi Pejabat Struktural Kementerian Kesehatan (Roum)		
							16.320.000	Koordinasi Lintas Program dan Sektor terkait Promosi dan Mutasi Pegawai		
			5. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Penggajian, penghargaan, dan disiplin dan Aspek Perlindungan dan pelayanan			056 Disiplin dan Penghargaan	2.564.950.000		Ketua Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN	
							165.650.000	Konsolidasi dan Koordinasi Percepatan Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian		November s/d Desember
							53.080.000	Penyusunan Media Sosialisasi Peraturan Kepegawaian (Video/info grafis)		Januari s/d Mei
							690.840.000	Pembinaan Administrasi Pengelolaan Kepegawaian dan Pendampingan Tugas Utusan Kepegawaian Lainnya		Januari s/d Mei
							866.480.000	Pemberian Penghargaan ASN Kemenkes		September s/d Desember
							772.580.000	Pembekalan PNS SETJEN yang akan Purna Bakti Tahun 2023		September s/d Desember
							16.320.000	Koordinasi Lintas Program dan Sektor terkait Promosi dan Mutasi Pegawai		
						057 Pemindahan ASN ke IKN	3.383.178.000		Ketua Tim Kerja Sistem Informasi ASN	
							34.010.000	Koordinasi Pembekalan Pemindahan ASN ke IKN		Mei & Juni
							3.349.168.000	Pemindahan ASN ke IKN		Mei & Juni
		3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN	1. Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan dimensi Kualifikasi; Kompetensi; Kinerja dan Disiplin			058 Sistem Informasi Kepegawaian	754.870.000		Ketua Tim Kerja Sistem Informasi ASN	
		Nilai Penerapan Sistem Merit	6. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Sistem Informasi				111.700.000	Integrasi Database Kepegawaian Kemenkes dan BKN 2 arah		Mei & Juni
							182.440.000	Digitalisasi Layanan SDM - SIMKA		Mei & Juni
							185.760.000	Digitalisasi Layanan SDM - SILK		Agustus
							159.350.000	Digitalisasi Layanan SDM - Aplikasi Kepegawaian Mobile		
							99.300.000	Pemutakhiran Data dan Informasi Organisasi dan SDM		
							16.320.000	Koordinasi Lintas Program / Lintas Sektor terkait Pengelolaan Sistem Informasi ASN		
			5. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Penggajian, penghargaan, dan disiplin dan Aspek Perlindungan dan pelayanan	AFA Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	AFA 001 NSPK Bidang Organisasi dan SDM		409.100.000			
						051. Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian	409.100.000			
							409.100.000	Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian		
		2. Jumlah Produk Organisasi dan Tata Laksana yang disusun dan diimplementasikan	1. Jumlah Produk Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan; Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan; Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja;Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian	EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		890.300.000		Ketua Tim Kerja ORTALA	
						052 Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan	268.700.000	Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan		Januari s/d Desember
						053 Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan	268.700.000	Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan		Januari s/d Juli

### Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Sasaran	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Indikator Pencapaian	Klasifikasi Rincian Putput (KRO)	Rincian Output (RO)	Komponen Kegiatan	Anggaran	Uraian Detail Kegiatan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
						054 Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	268.700.000	Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		Januari s/d Juli
						055 Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	84.200.000	Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan		Januari s/d Desember
		<b>4. Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan managemen Biro Organisasi dan SDM</b>	1. Tersusunnya Dokumen Perencanaan dan Anggaran		<b>EBA962 Layanan Umum</b>				<b>Kepala Sub Bagian ADUM</b>	
			2. Terlaksananya Pengelolaan Anggaran Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM			051 Pengelolaan Layanan Umum dan Kerumahtanggaan		Pengelolaan Administrasi Tim Kerja		Januari s/d Desember
			3. Tersusunnya Draft Laporan Keuangan dan BMN Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM					Pengelolaan Arsip Kepegawaian		Januari s/d Desember
			4. Terlaksananya Pengelolaan SDM Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM yang efektif dan efisien					Layanan Umum dan Kerumahtanggaan		Januari s/d Desember
			5. Tersusunnya Dokumen Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM			052 Koordinasi Lintas Sektor urusan Ketatausahaan		Koordinasi Lintas Sektor terkait perencanaan dan pelaksanaan		Januari s/d Desember
			6. Terlaksananya Pengelolaan Arsip SDM Biro Organisasi dan SDM / Kementerian Kesehatan					Koordinasi Lintas Sektor terkait pemantauan dan evaluasi		April, Juli, November, Desember
			7. Terlaksananya Layanan Kerumahtanggaan Biro Organisasi dan SDM					Koordinasi Lintas Sektor terkait Laporan Keuangan, Persediaan dan BMN		Juli, Desember
					<b>EBC996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan</b>			Koordinasi Lintas Program/Sektor	<b>Kepala Sub Bagian ADUM</b>	Januari s/d Desember
						051 Penguatan Orientasi Kinerja SDM Biro Organisasi dan SDM		Penguatan Orientasi Kinerja SDM Biro Organisasi dan SDM		

Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia



**Hendrastuti Pertiwi, SKM, MHSM**  
N.P. 197404111999032002



**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan I**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program / Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran					Realisasi Kinerja				Penanggung Jawab	
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*	Penilaian Mandiri*	Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan		
	Perencanaan Kinerja ASN	208.425.000	200.427.900		51.434							
	Realisasi Kinerja ASN	153.925.000	43.070.000		0							
	Pembantuan dan pembinaan kinerja ASN	100.190.000	0		0							
	Evaluasi Kinerja ASN	178.690.000	2.194.000		0							
	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja ASN	11.700.000	0		0							
	Pengelolaan Administrasi Kepegawain Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASH)	11.280.000	0		0							
	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Penyelenggaraan Kinerja ASN	20.400.000	0		0							
	Evaluasi Pengelolaan dan Peningkatan Kinerja ASN Kementerian	528.069.000	0		0							
<b>d. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Pengembangan Karir</b>							130	112,5	- Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan; - Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta kompetensi; - Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja; - Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi; - Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai; - Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja; - Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN; - Penyelenggaraan Dilat untuk mengatasi kesenjangan; - Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai; - Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	1. SKJ Struktural dan JP sdh ada, yang sdg berproses ke kemenangan sdg dalam proses persetujuan Genomika, BPAFK, dan LabKesmas. Untuk JP akan dikompilasi oleh Kemenpan; 2. KKT sdh keluar perlangkahan tahun 2024, sekarang yang sedang berproses untuk finalisasi SKJ JFK; 3. Mansoskul masih mengacu ke Kemenpan untuk SKJ 2. Sudah tersedia data profil pegawai dan penetapan talenta (potensi/kompetensi) 3. Pegawai yang sudah mengikuti uji kompetensi sebesar 95%. Untuk kandidat talent pool tersedia data layer 1 dan layer 2 4. Sudah tersedia data suksesi untuk JPT, JA, dan JF 5. Sudah tersedia data kesenjangan kompetensi, namun belum tersedia data kesenjangan kualifikasi 6. Sudah dilakukan analisis kesenjangan kinerja serta upaya tindak lanjutnya, dan analisis kesenjangan kinerja sudah dilakukan secara berkala 7. Sudah dilakukan beberapa cara Community of Practice (COP) dalam rangka pengembangan kompetensi; setelah melakukan asesment pegawai sudah diinfokan feedback untuk jabatan pegawai saat ini dan untuk jabatan diluju serta diberikan saran		
	<b>054 Peningkatan Karir</b>	<b>3.392.503.000</b>	<b>222.153.320</b>	<b>1.122</b>	<b>338</b>	<b>30,1%</b>						
	Pelaksanaan Promosi / Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan Manajemen Talenta dan Sistem Terbuka	2.303.027.000	129.363.320		173							
	Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi Penerapan Sistem Merit serta Pokja Penataan SDM Aparatur dalam rangka Reformasi Birokrasi	335.170.000	0		0							
	Pelaksanaan Transformasi Sistem Internal Bidang SDM, Manajemen Karir dan Lintas Program/Lintas Sektor	676.066.000	77.660.000		16							
	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Manajemen Talenta dan Karir ASN	78.240.000	15.130.000		149							
<b>e. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Promosi dan Mutasi</b>							40	40	- Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pola karir; - Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi; - Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pegawai) secara terbuka dan kompetitif;	1. Pola Karir masih mengacu pada ketentuan lama. Saat ini masih dalam proses penyesuaian sesuai perubahan struktur organisasi. Draft akan diupdate, timeline bulan Februari 2025 2. Sudah ada KMK Manajemen Talenta dan KMK Seleksi Terbuka 3. Pengisian JA, JPT, dan Pegawai sudah ada rencana suksesi. Pengisian Kepala Satker(JPT dan JA) sudah dilakukan wawancara langsung oleh Menteri Kesehatan		
	<b>055 Promosi dan Mutasi ASN</b>	<b>1.795.704.000</b>	<b>368.191.459</b>	<b>11.350</b>	<b>4.589</b>	<b>40,4%</b>						
	Pelaksanaan Mutasi Pegawai berbasis kualifikasi, kinerja dan kompetensi serta penyelesaian permasalahan mutasi pegawai	293.480.000	11.400.659		116							
	Pengelolaan Administrasi peningkatan kualifikasi pendidikan melalui Pencantuman Gelar / Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Pegawai	334.120.000	45.600.000		406							
	Pemberhentian dan Pensiun Pegawai	346.360.000	90.732.000		260							
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat Periode April dan Oktober	655.380.000	219.098.800		3107							
	Pembayaran Mutasi Pejabat Struktural Kementerian Kesehatan (Roum)	150.044.000	0		0							
	Koordinasi Lintas Program dan Sektor terkait Promosi dan Mutasi Pegawai	16.320.000	1.360.000		0							
<b>f. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Penghargaan, penghargaan, dan disiplin</b>							40	37,5	- Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja; - Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi; - Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya; - Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	1. Komposisi 70:30 untuk kinerja dan kehadiran sudah masuk dalam rancangan PMK Pemberian Tunjangan Kinerja. Pembahasan terkait PMK masih belum selesai, menunggu Perpres tentang ltkin, (draft terlampir sebagai bukti dukung) 2. Tersedia Permenkes tentang pemberian penghargaan 3. Terkait Disiplin - tersedia Permenkes tentang penegakkan disiplin bagi PNS. Untuk disiplin P3K masih belum ada, masih berdasarkan perjanjian kerja 4. Aplikasi terkait hukuman disiplin sudah tersedia 5. Permenkes terkait kode etik dan kode perilaku sdh tersedia, dan setiap 6 bulan sdh diminta feedback dari unit kerja		
	<b>051. Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawain</b>	<b>409.100.000</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>						
	Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawain	409.100.000	0		1							
	<b>056 Disiplin dan Penaharaan</b>	<b>2.564.950.000</b>	<b>204.205.050</b>	<b>7.300</b>	<b>471</b>	<b>6,8%</b>						
	Konsolidasi dan Koordinasi Percepatan Penyelesaian Permohonan Kenaikan Pangkat	165.650.000	55.949.040		369							
	Penyusunan Media Sosialisasi Peraturan Kepegawain (Video/Infografis)	53.080.000	0		0							



**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan I**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja					Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan	Penanggung Jawab
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*	Penilaian Mandiri*			
	Pemeliharaan Peralatan Kantor	69.660.000	0								
	Keseluruhan Perencanaan Personal	601.472.000	0								
	Fasilitas Gedung dan Perkantoran	30.800.000	0								
	Sewa Pemisahan/Perencanaan Perkantoran	35.016.000	0								

Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia



**Henaraswati Pertiwi, SKM, MHSM**  
NIP. 197404111999032002





**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan II**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran				Realisasi Kinerja					Penanggung Jawab	
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*	Penilaian Mandiri*	Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan		
g. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada dan Aspek Perlindungan dan pelayanan								16	16	- Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional); - Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	1. Tersedia Permenkes No. 33 tahun 2022 tentang Tata cara penanganan perkara hukum di lingkungan Kementerian Kesehatan; Perlindungan hukum diberikan selama berhubungan dengan pekerjaan, Untuk kasus pidana, hanya berfungsi sebagai pendamping. 2. Tersedia fasilitas mobile presensi, cuff, helpeck melalui WA, dan saat ini sedang dalam proses integrasi ke Biro Umum terkait gaji.	
	057 Pemindahan ASN ke IKN	1.808.400.000	0	50	0	0						
	Koordinasi Pembekalan Pemindahan ASN ke IKN	734.000.000	0		0							
	Pemindahan ASN ke IKN	1.074.400.000	0		0							
2. Jumlah Produk Organisasi dan Tala Laksana yang disusun dan diimplementasikan		890.300.000	378.594.049	20	7	35,0%				1. Permenkes No. 9 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan, dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 11 Tahun 2024	1. Penetapan 4 (empat) SOP Bidang OSDM yaitu SOP Pengusulan Penomoran BP Topografi, SOP Pengangkatan Jenjang Jabatan Ahli Utama, SOP Penerbitan SK Tubel Mandiri, dan Nota Usul Persetujuan Penetapan Fasilitas Laboratorium	Kepala Tim Kerja ORTALA
3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan	268.700.000	133.166.850		3							
	Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan	268.700.000	118.202.199		3							
	Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	268.700.000	113.597.000		1							
	Fasilitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	84.200.000	13.128.000		0							
		928.390.000	372.014.722					44,88	44,88	(1) Dalam aspek kualifikasi, rata-rata pegawai memiliki jenjang pendidikan S1, sedangkan angka indeks maksimal jika seluruh pegawai memiliki jenjang S3, sehingga nilai indeks maksimal tidak mungkin dicapai; (2) Dalam aspek kompetensi, pelatihan bagi pegawai masih kurang; pelaksanaan coaching/mentoring masih kurang; (3) Kinerja pegawai rata-rata baik, sehingga nilai indeks maksimal aspek kinerja tidak mungkin bisa dicapai	(1) Aspek kualifikasi, dengan memberikan kemudahan terkait tugas belajar; (2) aspek kompetensi dengan cara mensosialisasikan secara masif penyusunan RPI, serta pelaksanaan pelatihan, coaching / mentoring	Kepala Tim Kerja Sistem Informasi ASN
4. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Sistem Informasi		928.390.000	372.014.722					24	24	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; 2. Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online; 3. Pengembangan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian; 3. Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.	1. Data sistim informasi terintegrasi dengan penilaian kinerja, penegakan disiplin, dan pemberian penghargaan 2. e-performance terintegrasi dengan sistim informasi kepegawaian secara online 3. Sudah tersedia pengelolaan administrasi SDM dengan digital sign 4. 95% pegawai sudah dilakukan asesmen, namun terdapat data yang belum lengkap misalnya tidak ada data potensi (hanya data kompetensi), dan ada yang ber-rikan.	
	058 Sistem Informasi Kepegawaian	928.390.000	368.231.347	3	1	33,3%						
	Integrasi Database Kepegawaian Kemenkes dan BMN 2 arah	109.900.000	3.785.375		0							
	Digitalisasi Layanan SDM - SIMKA	157.010.000	14.022.262		0							
	Digitalisasi Layanan SDM - SILK Kepegawaian	214.470.000	152.479.900		0							
	Digitalisasi Layanan SDM - Aplikasi Kenaranwanin Mobile	163.750.000	3.653.950		0							
	Pemutakhiran Data dan Informasi Organisasi dan SDM	97.500.000	47.150.000		0							
	Koordinasi Lintas Program / Lintas Sektor terkait Penetapan Sistem Informasi ASN	12.240.000	1.530.000		0							
	Konsolidasi pengelolaan layanan kenaranwanin	173.520.000	145.609.860		0							
			6.739.400.000	4.047.173.507	1	1	100%	1	1	1	Tidak Ada Permasalahan dikarenakan indikator pendukung terkait Administrasi Umum dan Internal Biro Organisasi dan SDM	Melakukan Monitoring dan Evaluasi secara berkala terkait Layanan Umum yang meliputi Perencanaan dan anggaran, Laporan Keuangan, Laporan BMN, Monev capaian kinerja dan anggaran, Pengelolaan Arsip, serta tugas-tugas umum Biro
4. Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Biro Organisasi dan SDM	a. Tersusunnya Dokumen Perencanaan dan Anggaran	057 Pengelolaan Administrasi dan Umum Unit Kerja Sekretariat Jenderal	335.424.000	147.778.430	1	1	100%					
	b. Terlaksananya Pengelolaan Anggaran Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM	Pengelolaan Administrasi Tim Kerja	56.000.000	18.000.000								
	c. Tersusunnya Draft Laporan Keuangan dan BMN Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM	Pengelolaan Arsip Kepegawaian	33.609.000	0								
	d. Terlaksananya Pengelolaan SDM Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM yang efektif dan efisien	Koordinasi Lintas Sektor Perencanaan dan Penganggaran	38.070.000	9.802.800								
	e. Tersusunnya Dokumen Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Unit Kerja Biro	Koordinasi Lintas Sektor Pemantauan dan Evaluasi	44.360.000	24.894.730								
	f. Terlaksananya Pengelolaan Arsip SDM Biro Organisasi dan SDM / Kementerian Kesehatan	Koordinasi Lintas Sektor terkait Laporan Keuangan, Persediaan dan BMN	62.680.000	39.228.400								
	g. Terlaksananya Layanan Kerumahainggaan Biro Organisasi dan SDM	Koordinasi Lintas Sektor Ususan Ketatalaksanaan	100.705.000	75.852.500								
		002 Operasional dan Pemeliharaan Kantor	4.403.276.000	3.879.395.077	1	1	100%					
		Penyelenggaraan Kegiatan dan Kunter Kantor Biro (Buat Sekretariat, Jenderal)	185.352.000	44.806.257								
		Biaya Lisensi Aplikasi Rapat Daring dan Langganan Pendukung Perkantoran Sekretariat Jenderal	135.176.000	36.475.940								
		Pemeliharaan Kesehatan Pegawai	4.910.800.000	3.735.318.000								
		Tes Narkoba Pegawai Sekretariat Jenderal	399.000.000	0								
		Perawatan/Pemeliharaan Kendaraan Dinas Operasional Sekretariat Jenderal	106.800.000	23.003.640								
		Pemeliharaan Peralatan Kantor	49.440.000	0								
	Kebutuhan Perkantoran Pegawai	531.372.000	2.869.000									
	Fasilitas Gedung dan Perkantoran	30.800.000	20.050.240									
	Sewa Peralatan/Perlengkapan Perkantoran	35.016.000	16.872.000									

Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia

**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan II**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja					Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan	Penanggung Jawab
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*	Penilaian Mandiri**			



**Henarastuti Perwati, SKM, MHSM**  
NIP. 197404111999032002

**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan III**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja					Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan	Penanggung Jawab
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*	Penilaian Mandiri**			
<b>1. Nilai Penerimaan Sistem Mandiri</b>		<b>77.885.211.000</b>	<b>6.215.204.121</b>								
<b>a. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Perencanaan Kebutuhan</b>							40	40	- Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK; - Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi; - Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir; - Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	- Peta jabatan seluruh satker saat ini sudah ada (untuk nomenklatur lama), saat ini sedang dilakukan perubahan karena adanya nomenklatur baru (semua sdt tersedia dalam bentuk draft ). Untuk UPT sdt siap, tinggal unit utama, Peta jabatan sdt tercantum dalam SIASN (belum ada penetapan). - Sudah tersedia data pegawai yang lengkap dalam aplikasi SBMKA, updating sudah dilakukan melalui kepegawaian dan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM). Dalam portal e-office sudah tersedia data kualifikasi pendidikan dan kompetensi. - Data pegawai yang memasuki BUP sudah tersedia dalam 5 (lima) tahun	<b>Ketua Tim Kerja Pengadaan ASN</b>
	<b>051 Penilaian ASN</b>	<b>2.575.294.000</b>	<b>1.227.093.257</b>	<b>7.969</b>	<b>30.488</b>	<b>385,1%</b>					
	Penyusunan Kebutuhan ASN Di Lingkungan Kemendes	276.320.000	0		23.200						
	Evaluasi dan Penilaian ASN Di Lingkungan Kemendes	45.750.000	0		0						
	Pemenuhan Pejabat Fungsional di Lingkungan Kementerian Kesehatan	1.303.050.000	886.829.800		7.484						
	Pengelolaan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan Kesehatan	92.660.000	82.780.296		4						
	Pembinaan/Forum Komunikasi Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Kesehatan	96.580.000	1.800.000		0						
	Pembinaan JFP Kementerian Kesehatan (Pranata)	91.272.000	34.673.900		0						
	Pembinaan JFAA Kementerian Kesehatan (Pranata)	50.090.000	0		0						
	Peningkatan Kapasitas SDM Kearsipan Kementerian Kesehatan (Uji Kompetensi - Non Diskrit) (Pranata)	386.200.000	189.125.000		0						
	Pembinaan dan Mentoring Jabatan Fungsional PBJ Pusat dan Satuan Pelaksana (Biro, PBI)	55.792.000	20.664.261		0						
	Pembinaan Jabatan Fungsional Prakom dan Statistik (Pranata)	8.100.000	0		0						
	Konsolidasi Penguatan Kehumasan di Lingkungan Kemendes	169.480.000	11.220.000		0						
<b>b. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Pengadaan Kementerian Kesehatan</b>							40	40	- Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan; - Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif; - Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif; - Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS; - Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	-Terdapat penetapan kebutuhan ASN untuk tahun berjalan (global dan rincian) - Sudah ada pelaksanaan job vacancy , tahun 2024 sudah ada penerimaan pegawai melalui mutasi eksternal di lingkungan Ditjen Kesmas, Ditjen Yankes, Ditjen P2P dan Inspektat Jenderal (Auditor), sedangkan untuk mutasi internal sudah ada direktif pimpinan; - Tahun 2024 pedoman penerimaan CPNS dalam bentuk juknis seleksi dimintasi dan juknis SKB Tambahan, tetapi karena SKB tambahan tidak disetujui Kemempn maka tak diunggah; - Mutasi melalui job vacancy - Pengumuman dapat diakses melalui casn.kemkes.go.id dan informasi melalui media sosial - Sudah ada laporan terkait latsar di B8PK Ciloto dan Lemah Abang - 100% CPNS tahun 2023 telah diangkat sebagai PNS dan <a href="https://www.bkn.go.id/kepegawaian/kepegawaian-dan-unit-kerja/kepegawaian">https://www.bkn.go.id/kepegawaian/kepegawaian-dan-unit-kerja/kepegawaian</a>	<b>Ketua Tim Kerja Pengadaan ASN</b>
	<b>052 Pengadaan ASN</b>	<b>16.735.565.000</b>	<b>1.008.132.420</b>	<b>39.455</b>	<b>71.592</b>	<b>181,5%</b>					
	Penyusunan Pedoman Seleksi ASN	4.760.000	0		0						
	Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi CASN Bidang Kesehatan	1.703.523.000	0		0						
	Penyediaan Perangkat Sistem dan Migrasi Data Seleksi CASN	208.650.000	0		0						
	Pelaksanaan Seleksi ASN	12.230.218.000	452.106.920		64.854						
	Pengalihan Hasil Seleksi	180.045.000	0		0						
	Percepatan Usul NIP dan SK ASN secara Samat dengan BKN	429.800.000	380.750.000		5.574						
	Penyelenggaraan Pembekalan ASN/Ministial Lecture	17.640.000	0		0						
	Percepatan Peningkatan Status CPNS Menjadi PNS	20.040.000	0		64						
	Pemataan Pegawai Non PNS	24.300.000	7.495.500		0						
	Percepatan Koordinasi Lintas Program/Lintas Satker Terkait Pengadaan Pegawai	32.640.000	16.320.000		1120						
	Fasilitas Seleksi Kompetensi CASN Pranata Komputer Kemendes Tahun 2024 (Bustatin)	1.556.020.000	151.260.000		0						
	Kemendes obes ta Campus	325.929.000	0		0						
<b>c. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Manajemen Kinerja</b>							80	77,5	- Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi; - Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif; - Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja; - Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi; - Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	1. Tersedia data kontrak kinerja JPT dan Kepala Unit/Satuan Kerja yang diturunkan dari Renstra 2. Untuk obyektivitas sudah dilakukan kalibrasi di masing2 satuan kerja dan sebagian dilakukan kalibrasi antar unit kerja. Selain itu juga sdt dilakukan pemetaan dan pemerincian kinerja oleh Kepala Satuan Kerja 3. Evaluasi kinerja tetap dilakukan secara triwulan. Sudah dilaksanakan dialog kinerja setiap bulan 4. Sudah dilaksanakan monitoring dan analisis tindak lanjut terhadap pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja 5. Hasil data kinerja digunakan untuk diklatpim, managerial leaders, penugasan secondman, penugasan keluar negeri. Sudah ada dasar yang menyatakan bahwa yang dipilih adalah talent, dan dasar talent adalah hasil evaluasi kinerja	<b>Ketua Tim Kerja Pengelolaan Kinerja ASN</b>
	<b>053 Manajemen Kinerja ASN</b>	<b>1.211.659.000</b>	<b>984.791.803</b>	<b>48.000</b>	<b>51.443</b>	<b>107,2%</b>					
	Persiapan Kinerja ASN	289.425.000	230.427.900		51.434						
	Pelaksanaan Kinerja ASN	153.905.000	125.225.000		0						
	Pemantauan dan pembinaan kinerja ASN	100.190.000	72.984.278		2						
	Evaluasi Kinerja ASN	179.690.000	127.637.374		0						
	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja ASN	11.790.000	4.493.423		0						

**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan III**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja					Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan	Penanggung Jawab
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*	Penilaian Mandiri**			
	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASN)	11.280.000	0		0						
	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Peningkatan Kinerja ASN	20.400.000	11.560.000		7						
	Evaluasi Pengelolaan dan Peningkatan Kinerja ASN Kementerian	526.069.000	440.551.626		0						
<b>d. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Pengembangan Karir</b>							130	112.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;</li> <li>- Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;</li> <li>- Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;</li> <li>- Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;</li> <li>- Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;</li> <li>- Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;</li> <li>- Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;</li> <li>- Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;</li> <li>- Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;</li> <li>- Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SKJ Struktural dan JP sdh ada, yang sdg berproses ke kementerian sdg dalam proses persetujuan Genomika, BPAK dan LabKesmas. Untuk JP akan dikompilasi oleh Kemenpan; 2. KKT sdh keluar pertengahan tahun 2024, sekarang yang sedang berproses untuk finalisasi SKJ JFK; 3. Mansoskul masih mengacu ke Kemenpan untuk SKJ</li> <li>2. Sudah tersedia data profil pegawai dan penetapan talenta (potensi/kompetensi)</li> <li>3. Pegawai yang sudah mengikuti uji kompetensi sebesar 95% . Untuk kandidat talent pool tersedia data layer 1 dan layer 2</li> <li>4. Sudah tersedia data suksesi untuk JPT, JA, dan JP</li> <li>5. Sudah tersedia data kesenjangan kompetensi, namun belum tersedia data kesenjangan kualifikasi</li> <li>6. Sudah dilakukan analisis kesenjangan kinerja serta upaya tindak lanjutnya, dan analisis kesenjangan kinerja sudah dilakukan secara berkala</li> <li>7. Sudah dilakukan beberapa cara Community of Practice (COP) dalam rangka pengembangan kompetensi: setelah melakukan assesment pegawai sudah diinfokan feedback untuk jabatan pegawai saat ini dan untuk jabatan dituju serta diberikan saran dalam pengembangan kompetensi serta diinfokan nilai ambang batas yang diperoleh oleh pegawai</li> <li>8. Sudah dilakukan pelatihan2 yang klasikal dan non klasikal (COP, magang, dll)</li> <li>9. Mekanisme magang sudah dibuat dalam bentuk Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) dan sekarang masih dalam pembahasan dengan Biro Hukum</li> </ol>	<b>Kelua Tim Kerja Manajemen Talenta dan Karir ASN</b>
	<b>054 Peningkatan Karir</b>	<b>3.889.996.000</b>	<b>848.339.332</b>	<b>1.122</b>	<b>808</b>	<b>77 n%</b>					
	Pelaksanaan Promosi / Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan Manajemen Talenta / Seleksi Terbuka	2.209.713.000	329.722.026		211						

**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan III**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja					Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan	Penanggung Jawab
		Pagu (Rp)	Realisasi %/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*)	Penilaian Mandiri**)			
	Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi Penerapan Sistem Merit serta Paika Penataan SDM Aparatur dalam rangka Reformasi Birokrasi	89.520.000	0		0						
	Pelaksanaan Transformasi Sistem Internal Bidang SDM, Manajemen Karier dan Lintas Organisasi/Lintas Sektor	1.565.773.000	493.627.306		16						
	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor terkait Manajemen Talenta dan Karir ASN	24.990.000	24.990.000		581						
<b>e. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Promosi dan Mutasi</b>							40	40	- Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pola karir; - Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi; - Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pegawai) secara terbuka dan kompetitif;	1. Pola Karir masih mengacu pada ketentuan lama. Saat ini masih dalam proses penyesuaian sesuai perubahan struktur organisasi. Draft akan diupdate, timeline bulan Februari 2025 2. Sudah ada KMK Manajemen Talenta dan KMK Seleksi Terbuka 3. Pengisian JA, JPT, dan Pegawai sudah ada rencana suksesi. Pengisian Kepala Sotker (JPT dan JA) saat ini sudah dilakukan wawancara langsung oleh Menteri Kesehatan	<b>Kelua Tim Kerja Promosi dan Mutasi</b>
	<b>055 Promosi dan Mutasi ASN</b>	<b>1.578.780.000</b>	<b>973.470.992</b>	<b>11.350</b>	<b>10.701</b>	<b>94,3%</b>					
	Pelaksanaan Mutasi Pegawai berbasis kualifikasi, kinerja dan kompetensi serta penyelesaian permasalahan mutasi pegawai	316.520.000	59.147.408		297						
	Pengelolaan Administrasi peningkatan kualifikasi pendidikan melalui Pencantuman Gelar / Ujian Dinias dan Ujian Kenaikan Pangkat Pegawai/Pejabat	240.520.000	154.250.390		673						
	Pemberhentian dan Pensiun Pegawai	346.360.000	229.075.600		2171						
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat Periode April dan Oktober	655.380.000	520.967.394		7560						
	Pembiayaan Mutasi Pejabat Struktural Kementerian Kesehatan (Roum)	10.000.000	0		0						
	Koordinasi Lintas Program dan Sektor terkait Promosi dan Mutasi Pegawai	10.000.000	10.030.000		0						
<b>f. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Penggajian, penghargaan, dan disiplin</b>							40	37,5	- Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja; - Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi; - Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya; - Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	1. Komposisi 70:30 untuk kinerja dan kehadiran sudah masuk dalam rancangan PMK Pemberian Tunjangan Kinerja. Pembahasan terkait PMK masih belum selesai, menunggu Perpres tentang tunj. (draft terlampir sebagai bukti dukung) 2. Tersedia Permenkes tentang pemberian penghargaan 3. Terkait Disiplin : tersedia Permenkes tentang penegakan disiplin bagi PNS. Untuk disiplin P3K masih belum ada, masih berdasarkan perjanjian kerja 4. Aplikasi terkait hukuman disiplin sudah tersedia 5. Permenkes terkait kode etik dan kode perilaku sdh tersedia, dan setiap 6 bulan sdh diminta feedback dari unit kerja	<b>Kelua Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN</b>
	<b>051. Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kementerian</b>	<b>270.000.000</b>	<b>47.671.200</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>					
	Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kementerian	270.000.000	47.671.200		2						
	<b>056 Disiplin dan Penghargaan</b>	<b>1.991.607.000</b>	<b>1.173.376.317</b>	<b>7.300</b>	<b>1.748</b>	<b>23,9%</b>					
	Konsolidasi dan Koordinasi Percepatan Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan	175.660.000	156.699.044		1213						
	Penyusunan Media Sosialisasi Peraturan Kepegawaian (Video/Info grafis)	3.080.000	0		0						
	Pembinaan Administrasi Pengelolaan Kepegawaian dan Pendampingan Tugas Utama Kecamatan/Instansi	715.720.000	512.366.962		2						
	Pemberian Penhargaan ASN Kementerian	594.665.000	58.171.690		533						
	Pembekalan PNS SEJEN yang akan Purna Bakti Tahun 2023	447.872.000	417.148.984		0						
	Koordinasi Lintas Program dan Sektor terkait Promosi dan Mutasi Pegawai	54.610.000	28.989.637		0						
<b>g. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada dan Aspek Perlindungan dan pelayanan</b>							16	16	- Kebijakan perlindungan untuk pegawai (di luar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional); - Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	1. Tersedia Permenkes No. 33 tahun 2022 tentang Tata cara penanganan perkara hukum di lingkungan Kemenkes . Perlindungan hukum diberikan selama berhubungan dengan pekerjaan. Untuk kasus pidana, hanya berfungsi sebagai pendamping. 2. Tersedia fasilitas mobile presensi, cuti, helpdesk melalui WA, dan saat ini sedang dalam proses integrasi ke Biro Umum terkait gaji.	<b>Kelua Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN</b>
	<b>057 Pemindahan ASN ke IKN</b>	<b>2.310.000</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					
	Koordinasi Pembekalan Pemindahan ASN ke IKN	0	0		0						
	Pemindahan ASN ke IKN	2.310.000	0		0						



**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan III**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja					Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan	Penanggung Jawab
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*)	Penilaian Mandiri**)			

Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia



**Henarastu Peruti, SKM, MHSM**  
NIP. 197404111999032002

**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan IV**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran				Realisasi Kinerja				Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan	Penanggung Jawab
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*	Penilaian Mandiri**				
<b>1. Nilai Penerapan Sistem Mandiri</b>		<b>21.194.877.000</b>	<b>16.344.432.434</b>									
<b>a. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Perencanaan Kebutuhan</b>								40	40	- Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK; - Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi; - Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir; - Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	- Peta jabatan seluruh satker saat ini sudah ada (untuk nomenklatur lama), saat ini sedang dilakukan perubahan karena adanya nomenklatur baru (semua sdh tersedia dalam bentuk draft ). Untuk UPT sdh siap, tinggal unit utama, Peta jabatan sdh tercantum dalam SIASN (belum ada penetapan). - Sudah tersedia data pegawai yang lengkap dalam aplikasi SIMKA, updating sudah dilakukan melalui kepegawaian dan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM). Dalam portal e-office sudah tersedia data kualifikasi pendidikan dan kompetensi. - Data pegawai yang memasuki BUP sudah tersedia dalam 5 (lima) tahun - Sudah terdapat penetapan rencana kebutuhan ASN	<b>Ketua Tim Kerja Pengadaan ASN</b>
	<b>051 Penataan ASN</b>	<b>2.585.868.000</b>	<b>2.462.795.912</b>	<b>7.969</b>		<b>0,0%</b>						
	Penyusunan Kebutuhan ASN Di Lingkungan Kemenkes	346.383.000	302.895.000									
	Evaluasi dan Penataan ASN Di Lingkungan Kemenkes	0	0									
	Pemenuhan Pejabat Fungsional di Lingkungan Kementerian Kesehatan	1.768.875.000	1.738.406.853									
	Pengelolaan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dan SDM Aparatur	83.412.000	82.780.296									
	Pembinaan/Forum Komunikasi Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Kesehatan	1.800.000	1.800.000									
	Pembinaan JFP Kementerian Kesehatan (Pranata)	69.572.000	59.025.940									
	Pembinaan JFAA Kementerian Kesehatan (Pranata)	44.033.000	22.829.850									
	Peningkatan Kapasitas SDM Kearsipan Kementerian Kesehatan (Uji Kompetensi - Non Diskrit, Pranata)	189.250.000	189.125.000									
	Pembinaan dan Mentoring Jabatan Fungsional PBJ Pusat dan Satuan Pelaksana (Biro, PBI)	55.792.000	47.702.973									
	Pembinaan Jabatan Fungsional Prakom dan Statistik (Pranata)	1.500.000	0									
	Konsolidasi Penguatan Kehumasan di Lingkungan Kemenkes	25.251.000	18.230.000									
<b>b. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Pengadaan Kementerian Kesehatan</b>								40	40	- Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan; - Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif; - Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif; - Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS; - Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	-Terdapat penetapan kebutuhan ASN untuk tahun berjalan (global dan rincian) - Sudah ada pelaksanaan job vacancy , tahun 2024 sudah ada penerimaan pegawai melalui mutasi eksternal di lingkungan Ditjen Kesmas, Ditjen Yankes, Ditjen P2P dan Inspektorat Jenderal (Auditor), sedangkan untuk mutasi internal sudah ada direktif pimpinan; - Tahun 2024 pedoman penerimaan CPNS dalam bentuk juknis seleksi dimintasi dari juknis SKB Tambahan, tetapi karena SKB tambahan tidak disetujui Kemangan maka tak diunggah; - Mutasi melalui job vacancy - Pengumuman dapat diakses melalui casn.kemkes.go.id dan informasi melalui media sosial - Sudah ada laporan terkait latsar di B8PK Ciloto dan Lemah Abang - 100% CPNS tahun 2023 telah diangkat sebagai PNS dan <a href="https://www.bkn.go.id/kepegawaian/kepegawaian-dan-unit-kerja/kepegawaian">https://www.bkn.go.id/kepegawaian/kepegawaian-dan-unit-kerja/kepegawaian</a>	<b>Ketua Tim Kerja Pengadaan ASN</b>
	<b>052 Pengadaan ASN</b>	<b>9.391.334.000</b>	<b>7.135.818.961</b>	<b>39.455</b>		<b>0</b>	<b>0,0%</b>					
	Penyusunan Pedoman Seleksi ASN	3.160.000	0									
	Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi-CASN-Bidang Kesehatan	0	0									
	Penyusunan Perangkat Sistem dan Migrasi Data Seleksi-CASN	0	0									
	Pelaksanaan Seleksi ASN	8.457.376.000	6.232.857.594									
	Pengalihan Hasil Seleksi	0	0									
	Percepatan Usul NIP dan SK ASN secara Smart dengan REN	381.800.000	380.750.000									
	Penyelenggaraan Pembinaan ASN/Ministral Lecture	0	0									
	Percepatan Peningkatan Status CPNS Menjadi PNS	0	0									
	Pembinaan Pegawai Non PNS	135.858.000	127.035.500									
	Percepatan Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Pengadaan Pegawai	23.800.000	22.100.000									
	Facilitasi Seleksi Kompetensi CASN Pranata Komputer Kemenkes Tahun 2024 (Pusdatin)	153.090.000	151.260.000									
	Kemenkes goes to Campus	236.300.000	221.815.867									
<b>c. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Manajemen Kinerja</b>								80	77,5	- Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi; - Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif; - Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja; - Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi; - Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	1. Tersedia data kontrak kinerja JPT dan Kepala Unit/Satuan Kerja yang diturunkan dari Renstra 2. Untuk obyektivitas sudah dilakukan kalibrasi di masing2 satuan kerja dan sebagian dilakukan kalibrasi antar unit kerja. Selain itu juga sdh dilakukan pemetaan dan pemeringkatan kinerja oleh Kepala Satuan Kerja 3. Evaluasi kinerja tetap dilakukan secara triwulan. Sudah dilaksanakan dialog kinerja setiap bulan 4. Sudah dilaksanakan monitoring dan analisis tindak lanjut terhadap pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja 5. Hasil data kinerja digunakan untuk diklatpim, managerial leaders, penugasan secondman, penugasan keluar negeri. Sudah ada dasar yang menyatakan bahwa yang dipilih adalah talent, dan dasar talent adalah hasil evaluasi kinerja	<b>Ketua Tim Kerja Pengelolaan Kinerja ASN</b>
	<b>053 Manajemen Kinerja ASN</b>	<b>1.414.330.000</b>	<b>1.337.688.901</b>	<b>48.000</b>	<b>51.464</b>	<b>107,2%</b>						
	Perencanaan Kinerja ASN	204.225.000	200.427.500		<b>51.434</b>							
	Pelaksanaan Kinerja ASN	126.923.000	125.225.000		0							
	Pemantauan dan pembinaan kinerja ASN	88.620.000	76.827.962		2							
	Evaluasi Kinerja ASN	355.220.000	301.321.415		0							
	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja ASN	14.784.000	14.084.938		0							





**Monev Rencana Aksi Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Tahun 2024  
Triwulan IV**

Indikator Kinerja Kegiatan	Program/ Komponen Kegiatan	Realisasi Anggaran					Realisasi Kinerja				Penanggung Jawab	
		Pagu (Rp)	Realisasi s/d bulan ini (Rp)	Target	Realisasi	%	Nilai Maks*	Penilaian Mandiri**	Kendala/Permasalahan	Tindak Lanjut/Upaya Perbaikan		
<b>2. Jumlah Produk Organisasi dan Tata Laksana yang disusun dan diimplementasikan</b>		1.040.847.000	926.923.031	20	21	105,0%			1. Kepesjian No. HK.02.02/A/6021/2024 tentang Tim PMO Sekretariat Jenderal Kemenkes (13 Nopember 2024)	Peraturan Presiden Nomor 161 Tahun 2024 tentang Kementerian Kesehatan tanggal 5 November 2024	<b>Ketua Tim Kerja ORTALA</b>	
	Panaitan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan	354.349.000	333.799.024		9							
	Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan	238.256.000	223.916.133		6							
	Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Bahaya Kerja	376.082.000	324.734.474		6							
	Facilitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	72.160.000	44.473.400		0							
<b>3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN</b>		2.011.666.000	1.407.163.084					68,75	(1) Dalam aspek kualifikasi, rata-rata pegawai memiliki jenjang pendidikan S1, sedangkan angka indeks maksimal jika seluruh pegawai memiliki jenjang S3, sehingga nilai indeks maksimal tidak mungkin dicapai. (2) Dalam aspek kompetensi, pelatihan bagi pegawai masih kurang; pelaksanaan coaching/mentoring masih kurang; (3) Kinerja pegawai rata-rata baik, sehingga nilai indeks maksimal aspek kinerja tidak mungkin bisa dicapai	(1) Aspek kualifikasi, dengan memberikan kemudahan terkait tugas belajar; (2) aspek kompetensi dengan cara mensosialisasikan secara masif penyusunan RPI, serta pelaksanaan pelatihan, coaching / mentoring	<b>Ketua Tim Kerja Sistem Informasi ASN</b>	
<b>6. Tercapainya Nilai Penerapan Sistem Merit pada Aspek Sistem Informasi</b>		2.011.666.000	1.407.163.084					24	24	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; 2. Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online; - Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian; 3. Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.	1. Data sistim informasi terintegrasi dengan penilaian kinerja, penegakan disiplin, dan pemberian penghargaan 2. e-performance terintegrasi dengan sistim informasi kepegawaian secara online 3. Sudah tersedia pengelolaan administrasi SDM dengan digital sign 4. 95% pegawai sudah dilakukan asesmen, namun terdapat data yang belum lengkap misalnya tidak ada data potensi (hanya data kompetensi), dan ada yang ber-irisan.	
	<b>058 Sistem Informasi Kepegawaian</b>	2.011.666.000	1.401.946.709	3	3	100,0%						
	Integrasi Database Kepegawaian Kemenkes dan BKN 2 arah	5.313.000	5.216.375									
	Digitalisasi Layanan SDM - SIMKA	15.400.000	15.171.262									
	Digitalisasi Layanan SDM - SILK Kepegawaian	159.900.000	154.401.900		1							
	Digitalisasi Layanan SDM - Aplikasi Kepegawaian Mobile	369.716.000	190.084.912		1							
	Penyediaan Data dan Informasi Organisasi dan SDM	94.500.000	93.250.000		1							
	Koordinasi Lintas Program / Lintas Sektor terkait Penyelenggaraan Sistem Informasi ASN	12.410.000	5.950.000									
	Konsolidasi pengelolaan layanan kepegawaian	693.137.000	531.889.938									
	Pendampingan Monev Rekonsiliasi Data Kepegawaian dan usulan terkait SDM lintas program/lintas sektor	661.290.000	405.982.322									
<b>4. Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Biro Organisasi dan SDM</b>		6.328.225.000	5.801.613.937	1	1	100%	1	1	Tidak Ada Permasalahan dikarenakan indikator pendukung terkait Administrasi Umum dan Internal Biro Organisasi dan SDM	Melakukan Monitoring dan Evaluasi secara berkala melalui Layanan Umum yang meliputi Perencanaan dan anggaran, Laporan Keuangan, Laporan BMN, Monev capaian kinerja dan anggaran, Pengelolaan Arsip, serta urusan umum lainnya	<b>Kepala Sub Bagian ADUM</b>	
a. Tersusunnya Dokumen Perencanaan dan Anggaran	<b>057 Pengelolaan Administrasi dan Umum Unit Kerja Sekretariat Jenderal</b>	330.114.000	306.776.156	1	1	100%						
b. Terlaksananya Pengelolaan Anggaran Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM	Pengelolaan Administrasi Tim Kerja	26.280.000	18.000.000									
c. Tersusunnya Draft Laporan Keuangan dan BMN Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM	<b>Pengelolaan Arsip Kepegawaian</b>	0	0									
d. Terlaksananya Pengelolaan SDM Unit Kerja Biro Organisasi dan SDM secara efektif dan efisien	Koordinasi Lintas Sektor Perencanaan dan Penganggaran	49.350.000	49.229.000									
e. Tersusunnya Dokumen Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Unit Kerja Biro	Koordinasi Lintas Sektor Pemantauan dan Evaluasi	41.952.000	40.973.930									
f. Terlaksananya Pengelolaan Arsip SDM Biro Organisasi dan SDM / Kementerian Kesehatan	Koordinasi Lintas Sektor terkait Laporan Keuangan, Persediaan dan BMN	67.767.000	61.594.200									
g. Terlaksananya Layanan Kerumah Tanggahan Biro Organisasi dan SDM	Koordinasi Lintas Sektor Urusan Kelatuausahaan	144.765.000	136.979.026									
	<b>002 Operasional dan Pemeliharaan Kantor</b>	5.998.111.000	5.494.837.781	1	1	100%						
	Penyelenggaraan Kegiatan dan Kunter Kantor Biro (Bisnis Sekretariat Jenderal)	188.852.000	162.152.917									
	Biaya Lisensi Aplikasi Rapat Daring dan Langganan Pendukung Perkantoran Sekretariat Jenderal	119.023.000	88.918.476									
	Pemeriksaan Kesehatan Pegawai	4.129.620.000	3.877.813.800									
	Tas Narkotika Pegawai Sekretariat Jenderal	399.000.000	347.200.000									
	Perawatan/Pemeliharaan Kendaraan Dinas Operasional Sekretariat Jenderal	106.800.000	83.399.640									
	Pemeliharaan Peralatan Kantor	150.280.000	99.169.500									
	Keperluan Perkantoran Pegawai	789.861.000	745.818.792									
	Facilitas Gedung dan Perkantoran	79.459.000	60.015.054									
	Sewa Peralatan/Perencanaan Perkantoran	35.016.000	30.369.600									

Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia



**Hendarastuti Pertwi, SKM, MHSM**  
NIP. 197404111999032002