



KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA

LAPORAN KINERJA PUSAT PELATIHAN SDM KESEHATAN TA. 2018



KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja (LKj) Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan tahun 2018 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dilingkungan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan.

Hasil pengukuran kinerja Pusat Pelatihan SDM Kesehatan ini diharapkan dapat digunakan dalam mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan program kerja serta kegiatan selama tahun 2018. Disamping itu laporan ini juga berfungsi sebagai sarana bagi Pusat Pelatihan SDM Kesehatan dalam rangka kewajiban menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholders* sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenpanRB) Nomor: 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, juga sebagai sarana evaluasi mandiri (*self evaluation*) atas pencapaian Kinerja Pusat Pelatihan SDM Kesehatan dalam upaya penyempurnaan kinerja, terutama dalam hal dokumen perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan serta kebijakan kegiatan di tahun mendatang.

Dengan tersusunnya laporan tahunan ini diharapkan dapat memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Pusat SDM Kesehatan pada tahun 2018 dan selanjutnya laporan ini juga dapat digunakan untuk mengetahui pencapaian target indikator, penyerapan/realisasi dana dan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

Kami berharap penyusunan LKj ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

Jakarta, 31 Desember 2018
Kepala Puslat SDM Kesehatan,



dr. Achmed Soebagjo Tancarino, MARS
NIP. 196007311989031003

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja (LKj) Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kesehatan Tahun 2018 merupakan dokumen pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh **Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan** selama **Tahun Anggaran 2018**, dengan sumber dana utama dari DIPA Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kesehatan No. **DIPA-024.12.10.416227/2018** dengan besar anggaran berdasarkan revisi sebesar **Rp. 39.780.745.000,00** (Tiga Puluh Sembilan Miliar Tujuh Ratus Delapan Puluh Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Ribu Rupiah).

Untuk keperluan LKj Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kesehatan dengan mengacu pada rencana aksi, secara ringkas disampaikan hasil kinerja dan pengukuran pencapaian sasaran Indikator Kinerja Utama Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kesehatan Tahun 2018 (per 31 Desember 2018) adalah sebagai berikut; Jumlah sumber daya manusia kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis, jabatan fungsional, penjenjangan dan prajabatan bagi aparatur kesehatan dan swasta seluruhnya berjumlah **66.792 orang** (Kementrian Kesehatan: 53.386 orang dan swasta: 13.406 orang) atau sebesar **(222,64%)** dari **target perjanjian kinerja 30.000 orang..**

Total anggaran Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terserap berjumlah **Rp 35.363.632.147** atau **88.90%** Capaian tersebut **NAIK 1,39%** jika dibandingkan dengan realisasi **tahun 2017** yang hanya mencapai **87,51%** dari alokasi anggaran sebesar **Rp. 29.382.342.000.**

Laporan ini diharapkan dapat mempresentasikan kondisi-kondisi yang terjadi dan mempengaruhi pencapaian indikator kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia sekaligus menghasilkan saran/masukan untuk perbaikan kinerja kedepan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2	
IKTHISAR	3	
DAFTAR ISI	4	
DAFTAR GAMBAR GRAFIK dan TABEL	5	
BAB I	PENDAHULUAN	
A.	Latar Belakang	6
B.	Tujuan	7
C.	Struktur Organisasi	8
D.	Sistematika Penulisan	15
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	
A.	Rencana Aksi Kegiatan	16
B.	Perjanjian Kinerja	18
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	
A.	Capaian Kinerja Organisasi	19
B.	Realisasi Belanja dan Anggaran	25
BAB IV	PENUTUP	28

DAFTAR
GAMBAR, GRAFIK, dan TABEL

GAMBAR

Gambar I	Struktur Oraganisasi	7
Gambar II	Perjanjian Kinerja	17
Gambar III	Realisasi Belanja TA. 2018	25

GRAFIK

Grafik I	Grafik Pegawai per Jenis Kelamin	10
Grafik II	Grafik Pegawai per Golongan Pegawai	11
Grafik III	Grafik Pegawai per Pendidikan Pegawai	12
Grafik IV	Grafik Pegawai per Usia Pegawai	13

TABEL

Tabel I	Indikator Kinerja Utama BPPSDM	15
Tabel II	Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan	15
Tabel III	Pengukuran Kinerja	18
Tabel IV	Capaian Kinerja Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan TA. 2018	19
Tabel V	Target dan Capaian Rentra dari TA. 2015 – 2018	19
Tabel VI	Jenis Pelatihan yang di Akreditasi Pelatihan tahun 2018	22
Tabel VII	Realisasi Permintaan Rekomendasi atas Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan TA. 2018	23
Tabel VIII	Revisi DIPA TA. 2018	24
Tabel IX	Realisasi Belanja Per Output TA. 2018	24
Tabel X	Realisasi Anggaran Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2018 Berdasarkan Jenis Belanja	25
Table XI	Realisasi Anggaran Pusat pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2015 – 2018	26

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam mewujudkan keadaan sehat seutuhnya Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan menyelenggarakan pembangunan kesehatan dengan Visi Kementerian Kesehatan yaitu Masyarakat Sehat Yang Mandiri dan Berkeadilan dengan melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Untuk merealisasikan visi tersebut, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menyusun misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan derajat pemberdayaan masyarakat, swasta, dan masyarakat madani dan pembangunan kesehatan melalui kerjasama nasional dan global.
2. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau, bermutu dan berkeadilan serta berbasis bukti dengan mengutamakan pada upaya promotif dan preventif.
3. Meningkatkan pembiayaan pembangunan kesehatan, terutama untuk mewujudkan jaminan sosial kesehatan nasional.
4. Meningkatkan pengembangan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia kesehatan yang merata, bermutu.
5. Meningkatkan ketersediaan, pemerataan, dan keterjangkauan obat dan alat kesehatan serta jaminan keamanan, khasiat, manfaat, mutu kesediaan farmasi, alat kesehatan dan makanan
6. Meningkatkan manajemen kesehatan yang akuntabel, transparan, berdaya guna dan berhasil guna untuk memantapkan desentralisasi kesehatan yang bertanggung jawab.

Nilai-nilai yang menjadi dasar pembangunan kesehatan untuk mewujudkan Visi dan Misi di atas adalah: **A. Untuk Kepentingan Rakyat, B. Inklusif, C. Responsif, D. Efektif, E. Bersih [Bebas Korupsi].**

Kualitas pelayanan kesehatan tidak akan pernah lepas dari kualitas sumber daya manusia penyedia pelayanan kesehatan. Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan salah satu lembaga milik pemerintah yang memiliki tanggung jawab dan tugas pokok meningkatkan kemampuan dan kompetensi para petugas pelayanan kesehatan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pelaksanaan kegiatan di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan mengacu pada Rencana Aksi Kegiatan tahun 2015-2019 yang

telah disusun dan telah diterjemahkan dalam Rencana Kinerja Tahunan. Sebagai upaya untuk mewujudkan *good governance*, yang merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara, maka diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legal.

Sebagai pedoman dalam penyusunan Laporan Kinerja digunakan **Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah**. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah sebagai media pertanggungjawaban dan berperan sebagai alat kendali dan penilai kualitas kinerja/berhasil tidaknya pencapaian misi instansi serta alat pendorong terwujudnya *good governance* dalam perspektif yang lebih luas.

B. TUJUAN

Laporan Kinerja ini disusun dengan tujuan:.

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai.
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan untuk meningkatkan kinerjanya.

C. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi satuan kerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan adalah sebagai berikut :



Gambar I
Struktur Organisasi

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan satuan kerja tingkat eselon II yang kedudukannya berada dalam koordinasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan selaku eselon I.

Pusat Pelatihan SDM Kesehatan mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelatihan sumber daya manusia kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut maka Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang analisis kompetensi dan kebutuhan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan pengendalian mutu pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
2. Pelaksanaan di bidang analisis kompetensi dan kebutuhan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan pengendalian mutu pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang analisis kompetensi dan kebutuhan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan pengendalian mutu pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
4. Pelaksanaan administrasi pusat

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan terdiri dari 3 bidang dan 1 sub bagian yaitu:

1. Bidang Analisis Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang analisis kompetensi dan pemetaan kebutuhan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Bidang ini menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan penyusunan kebijakan teknis di bidang analisis kompetensi dan pemetaan kebutuhan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- b. Penyiapan pelaksanaan di bidang analisis kompetensi dan pemetaan kebutuhan pelatihan sumber daya manusia kesehatan

Bidang Analisis Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan terdiri dari :

- a. Sub Bidang Analisis Kompetensi, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan
 - b. Sub Bidang Pemetaan Kebutuhan Pelatihan, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pemetaan kebutuhan pelatihan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan lainnya termasuk diklat kepemimpinan dan prajabatan
2. Bidang Pengembangan Pelatihan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pengembangan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Bidang ini menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan pelatihan teknis dan fungsional sumber daya manusia kesehatan

- b. Penyiapan pelaksanaan di bidang pengembangan pelatihan teknis dan fungsional sumber daya manusia kesehatan

Bidang Pengembangan Pelatihan terdiri dari :

- a. Sub Bidang Pengembangan Pelatihan Teknis, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan termasuk manajemen, upaya, teknis penunjang fungsional dan profesi
 - b. Sub Bidang Pengembangan Pelatihan Fungsional, mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pengembangan pelatihan jabatan fungsional tertentu dan umum
3. Bidang Pengendalian Mutu Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pengendalian mutu pelatihan.

Bidang ini menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan penyusunan kebijakan teknis di bidang akreditasi pelatihan dan institusi pelatihan
- b. Penyiapan pelaksanaan di bidang akreditasi pelatihan dan institusi pelatihan

Bidang Pengendalian Mutu Pelatihan terdiri dari :

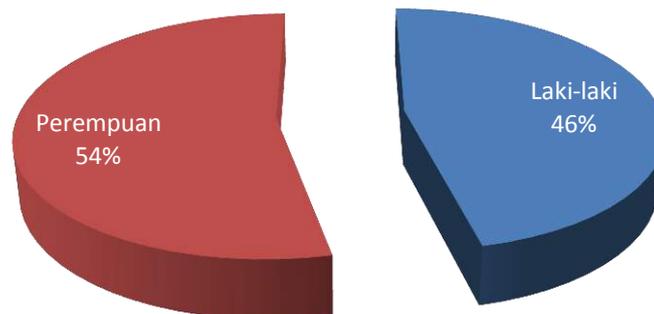
- a. Sub Bidang Akreditasi Pelatihan, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang akreditasi pelatihan sumber daya manusia kesehatan
 - b. Sub Bidang Akreditasi Institusi Pelatihan, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang akreditasi institusi pelatihan sumber daya manusia kesehatan
4. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana, program dan anggaran, pengelolaan keuangan dan barang milik negara, evaluasi dan pelaporan, urusan kepegawaian, tata laksana, kearsipan dan tata persuratan, serta kerumahtanggaan Pusat

Kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri dari Widyaiswara Utama

Sumber Daya Manusia pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan per Desember 2018 berjumlah 84 orang dengan rincian sebagai berikut:

a. Menurut Jenis Kelamin

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



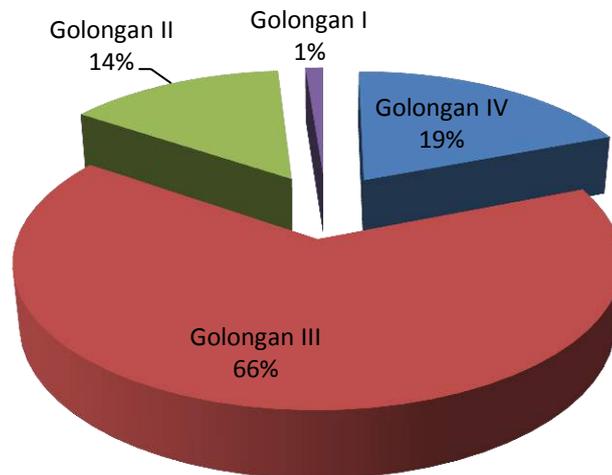
Grafik I

Jenis Kelamin

Sebaran pegawai laki-laki dan wanita, didominasi oleh pegawai perempuan sejumlah 45 orang (54%) dan pegawai laki-laki 39 orang (46%)

b. Menurut Golongan Ruang/Kepangkatan

Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan



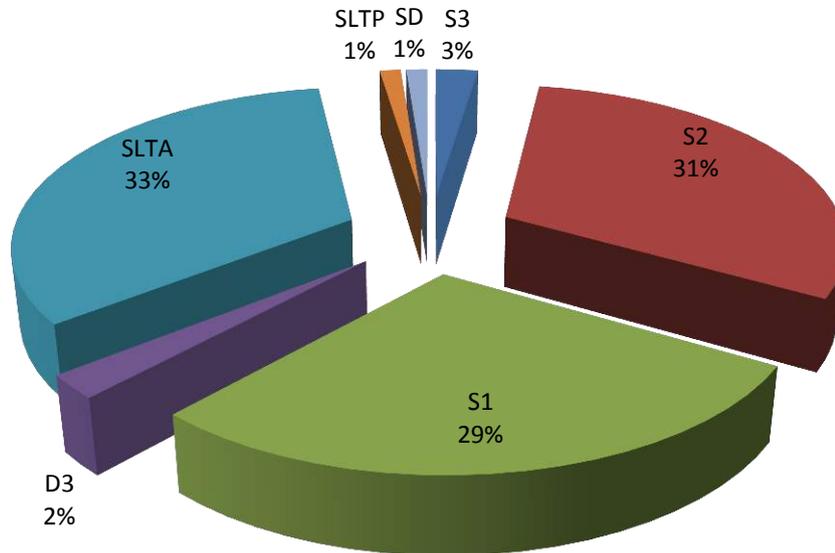
Grafik II

Golongan Pegawai

Jumlah pegawai di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terbanyak adalah golongan III sebanyak 55 orang (66%) dan terendah golongan I hanya 1 orang atau, (1%). Masih dibutuhkan peningkatan kompetensi baik pendidikan dan pelatihan dengan memperhatikan persyaratan yang berlaku.

c. Menurut Pendidikan

JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN



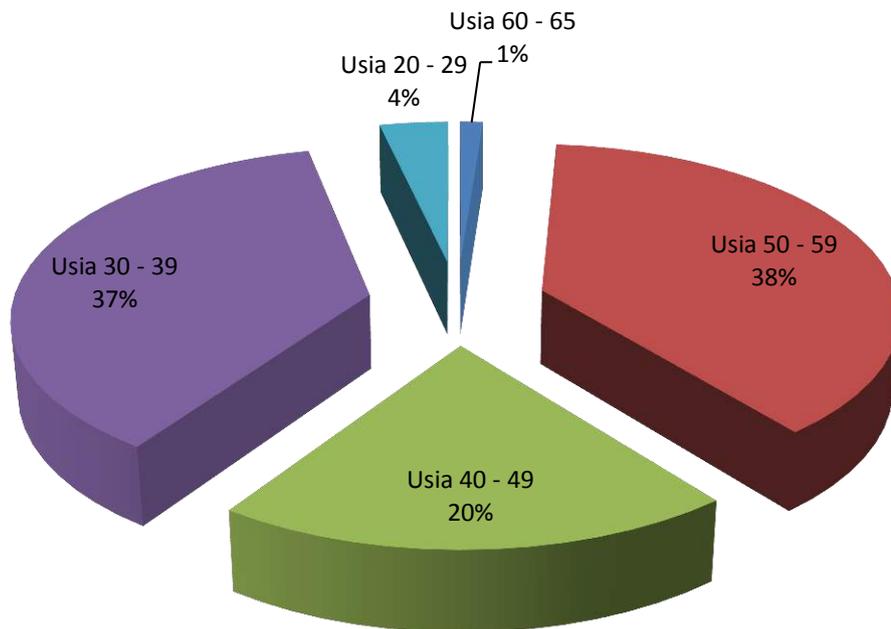
Grafik III

Pendidikan Pegawai

Berdasarkan pendidikan sebaran sumber daya manusia didominasi lulusan SLTA yaitu sejumlah 28 orang (33%). Pendidikan tertinggi (S3) di Pusat Pelatihan SDM Kesehatan terdapat 2 orang (3%) dan pendidikan terendah yaitu SD sejumlah 1 orang (1%)

d. Menurut Usia

JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN USIA



Grafik IV
Usia Pegawai

Dari diagram pie tersebut sebaran sumber daya manusia yang ada di Pusat Pelatihan SDM Kesehatan disimpulkan bahwa terdapat 84 orang yang mendukung pencapaian kinerja dan anggaran Puslat SDM Kesehatan dengan usia tertinggi 65 tahun sebanyak 1 orang dengan jabatan fungsional sebagai widyaiswara utama (1%) dan usia terendah 29 tahun sebanyak 1 orang (4%)

D. SISTEMATIKA

Sistematika penulisan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Pusat Pelatihan SDM Kesehatan terdiri dari:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan Latar belakang, tujuan penulisan laporan, penjelasan umum organisasi, dan sistematika penulisan.

2. BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menguraikan perjanjian kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2018.

3. BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

a. Capaian Kinerja Organisasi

Sub bab ini menyajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

b. Realisasi Anggaran

Sub bab ini menguraikan tentang realisasi anggaran yang digunakan dan telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

4. BAB IV PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA AKSI KEGIATAN

Mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Kesehatan, Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Sasaran dan Indikator Kinerja Utama (IKU) dari Program Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan adalah sebagai berikut:

PROGRAM	SASARAN	INDIKATOR	CARA PERHITUNGAN
PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN (PPSDMK)	Meningkatnya ketersediaan dan mutu sumber daya manusia kesehatan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya (kumulatif)	Merekap Jumlah aparatur, tenaga pendidik dan kependidikan serta tenaga kesehatan non aparatur dan masyarakat yang telah ditingkatkan kemampuannya melalui pendidikan dengan memperoleh ijazah dari program studi pada perguruan tinggi yang terakreditasi dan atau memperoleh sertifikat melalui pelatihan yang terakreditasi

Tabel I

Indikator Kinerja Utama BPPSDM

Sesuai dengan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015 – 2019 diatas, maka indikator dari kegiatan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan adalah sebagai berikut

KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET				
			2015	2016	2017	2018	2019
Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan	Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi SDM kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan teknis dan fungsional terakreditasi (orang)	9.000	21.170	25.000	30.000	30.000

Tabel II

Indikator Kinerja Kegiatan Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan

Dalam rangka meningkatkan kompetensi, mutu serta standar pelatihan sebagai upaya peningkatan kompetensi SDM kesehatan adalah :

1. Tersedianya Peta dan Rencana Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam Sumber Daya Manusia setiap tahapan Rencana Peningkatan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan berdasarkan kajian kebutuhan pelatihan.
2. Terselenggaranya pelatihan Sumber Daya Manusia kesehatan sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam setiap tahapan Rencana Peningkatan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
3. Terbinanya semua institusi pelatihan, penyelenggara diklat lainnya, tenaga pelatih, serta tenaga pelatihan secara periodik.
4. Tersedianya sumber daya pelatihan Sumber Daya Manusia kesehatan, baik pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia yang sesuai standar, teralokasi dengan benar, dan dimanfaatkan secara optimal dan akuntabel.
5. Berkembangnya pelatihan Sumber Daya Manusia kesehatan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Menguatnya jejaring antar berbagai pemangku kepentingan baik pada tingkat daerah, nasional maupun internasional dalam penyelenggaraan dan pengembangan pelatihan SDM kesehatan.
7. Termanfaatkannya instalasi kajian kompetensi Sumber Daya Manusia kesehatan dalam pengembangan pelatihan yang berdampak terhadap karier Sumber Daya Manusia kesehatan.

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2018 dimana tercantum target yang harus dicapai adalah sebagai berikut :

PERJANJIAN KINERJA			
Unit Organisasi Eselon II : Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan			
Tahun : 2018			
No (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (4)
1	Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi SDM Kesehatan	1. Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan Teknis dan Fungsional terakreditasi (orang)	30.000 orang
Jumlah Anggaran Tahun 2018 : Rp. 39.780.745.000,00 (Tiga Puluh Sembilan Miliar Tujuh Ratus Delapan Puluh Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Ribu Rupiah)			

Gambar II
Perjanjian Kinerja

Dalam Perjanjian Kinerja ini target indikator yang akan dicapai 30.000 orang yang dalam pelaksanaannya diperoleh dari penyelenggaraan pelatihan pada UPT di lingkungan Badan PPSDM Kesehatan yaitu 3 (tiga) Balai Besar Pelatihan Kesehatan dan 3 (tiga) Balai Pelatihan Kesehatan yaitu BBPK Jakarta, BBPK Ciloto, BBPK Makassar, Bapelkes Cikarang, Bapelkes Semarang dan Bapelkes Batam serta melalui dana dekonsentrasi di 34 provinsi, unit program Kementerian Kesehatan dan swasta yang telah mendapat rekomendasi dari Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pencapaian kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan dapat diukur dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Pengukuran kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2018 diuraikan pada tabel dibawah ini :

PENGUKURAN KINERJA

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian	
				Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
	Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi SDM Kesehatan	Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan Teknis dan Fungsional terakreditasi (orang)	30.000 Orang	66.792 Orang	222,64 %

Jumlah Anggaran Kegiatan Tahun 2018 : Rp 39.780.745.000

Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2018: Rp. 35.363.632.147

Tabel III
Pengukuran Kinerja

Target kinerja merupakan jumlah SDM Kesehatan yang mendapat pelatihan teknis dan fungsional terakreditasi oleh Puslat SDM Kesehatan. Capaian kinerja merupakan kontribusi dari pelaksanaan pelatihan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Badan PPSPDM Kesehatan yaitu Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) dan Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes), Dinas Kesehatan Provinsi melalui dana dekonsentrasi, pihak swasta dan unit utama Kementerian Kesehatan.

Rincian capaian kinerja Puslat SDM Kesehatan tahun 2018 digambarkan dalam tabel di bawah ini:

No	Unit/Satker	Capaian
1	BBPK/Bapelkes	16.826
2	Dekon (34Provinsi)	19.175
3	Swasta	13.406
4	Unit Utama Kemenkes	17.385
TOTAL		66.792

Tabel IV

Capaian Kinerja Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan TA. 2018

Dibandingkan dalam beberapa tahun terakhir, capaian kinerja Pusat pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kesehatan terhadap target Renstra kementerian kesehatan tahun 2015-2019 sebagai berikut :

Tahun	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian	%
2015	Meningkatnya Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	Jumlah Aparatur yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	9.000	10.594	117,71
2016	Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi SDM kesehatan	Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan teknis dan fungsional terakreditasi (orang)	21.170	34.142	161,28
2017	Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi SDM kesehatan	Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan teknis dan fungsional terakreditasi (orang)	25.000	43.691	174,76
2018	Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi SDM kesehatan	Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan teknis dan fungsional terakreditasi (orang)	30.000	66.792	222.64

Tabel V

Target dan Capaian Rentra dari TA. 2015 - 2018

Pencapaian indikator Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan didasarkan pada Perjanjian Kinerja Puslat Sumber Daya Manusia Kesehatan tahun 2018, dimana target fisik dari indikator Jumlah SDM Kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis dan fungsional terakreditasi dengan target kinerja sebesar 30.000 orang. Dari target kinerja sebanyak Dari tabel tersebut diatas, pada tahun 2016 dan 2017 terjadi perubahan nomenklatur dan struktur organisasi, dari Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur menjadi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan, sehingga merubah nomenklatur indikator.

Pencapaian indikator ini juga didukung dari berbagai jenis pelatihan yang terlaksana, dimana pada tahun 2018 Pelatihan Keluarga Sehat (KS) dan Manajemen Puskesmas (MP) masih menjadi pelatihan prioritas sebagai pendukung Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Provinsi dan Balai Pelatihan Kesehatan Daerah melalui dana dekonsentrasi dan BBPK serta Bapelkes serta pelaksanaan pelatihan prioritas pelatihan Tenaga Kesehatan Transfusi Darah di Unit Transfusi Darah dan Bank Darah Rumah Sakit yang dilaksanakan di BBPK Jakarta. Selain itu terdapat beberapa jenis pelatihan yang telah terlaksana dan berkontribusi dalam capaian kinerja Puslat SDM Kesehatan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan Teknis dan Fungsional Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan
 - a) Pelatihan Teknis Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan
 - b) Pelatihan Fungsional Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan
 - c) Pelatihan Penjenjangan
 - d) Pelatihan Dasar CPNS
- 2) Pelatihan Bagi Tenaga Kesehatan Dengan Substansi Promosi Kesehatan
- 3) Pelatihan Tenaga Kesehatan Transfusi Darah Di Unit Transfusi Darah Dan Bank Darah Rumah Sakit
- 4) Manajemen Pelatihan Kesehatan
 - a) Analisis Kompetensi
 - b) Pemetaan Kebutuhan Pelatihan
 - c) Penyusunan Bahan Ajar, Kurikulum, Modul, dan Standarisasi Kurikulum
 - d) Penyusunan Norma, Standar, Prosedur Pedoman, Kriteria Pelatihan
 - e) Pelaksanaan Akreditasi Pelatihan
 - f) Pelaksanaan Akreditasi Institusi Pelatihan
 - g) Pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan
- 5) Layanan Internal
 - b) Perencanaan Program dan Anggaran

- c) Kepegawaian, Umum dan Pengadaan
 - d) Penyusunan Laporan Keuangan dan BMN
 - e) Dokumen Laporan Kinerja
 - f) Laporan Koordinasi Lintas Sektor dan Lintas Program
 - g) Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Informasi
 - h) Sistem Informasi Pelatihan
- 6) Layanan Perkantoran

Sesuai tugas dan fungsinya maka Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan telah menyusun kebijakan teknis terkait penyelenggaraan pelatihan seperti penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) serta penyusunan kurikulum dan modul pelatihan sebagai upaya mendukung pencapaian indikator kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Pada tahun 2018 telah disusun sebanyak 8 NSPK sebagai berikut :

1. Penyusunan Permenkes SK3APDN
2. Penyusunan Pedoman Pengembangan Widyaiswara
3. Penyusunan Naskah Soal Uji Komprehenship Pelatihan Teknis Kesehatan
4. Penyusunan Pedoman Akreditasi Pelatihan
5. Penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Sdm Kesehatan
6. Penyusunan Pedoman Pelatihan Jarak Jauh Berbasis Multi Media
7. Penyusunan Petunjuk Teknis Pelatihan Dasar CPNS
8. Penyusunan Petunjuk Teknis Pengampunan Akreditasi Institusi Unit Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan

Selain itu juga telah disusun kurikulum dan modul sebanyak 7 kurikulum dan 7 modul termasuk revisinya sebagai berikut :

1. Penyusunan kurikulum pelatihan TKHI
2. Penyusunan kurikulum pelatihan pelayanan asuhan kesehatan gigi dan mulut
3. Penyusunan kurikulum pelatihan CAPD (continous ambulatory peritoneae disease)
4. Penyusunan kurikulum pelatihan bagi pelatih kader
5. Penyusunan kurikulum pelatihan kesehatan jabatan fungsional penata anastesi
6. Penyusunan kurikulum pelatihan kesehatan jabatan fungsional asisten penata anastesi
7. Penyusunan kurikulum pelatihan pengembangan kapasitas kadinkes
8. Penyusunan modul pelatihan TKHI
9. Penyusunan modul pelatihan peningkatan kapasitas kepala dinas Kesehatan

10. Penyusunan modul CAPD (*continous ambulatory peritoneal desease*)
11. Penyusunan modul pelatihan pelayanan asuhan kesehatan gigi dan mulut
12. Penyusunan modul pelatihan bagi pelatih kader
13. Penyusunan modul pelatihan kesehatan jabatan fungsional penata anastesi
14. Penyusunan modul pelatihan kesehatan jabatan asisten penata anastesi

Selain menyusun kebijakan teknis berupa penyusunan NSPK, Kurikulum dan modul, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan juga mengakreditasi institusi dan pelatihan yang menjadi syarat pelaksanaan pelatihan. Pada tahun 2018 telah diakreditasi sebanyak 8 institusi yaitu :

1. Bapelkes Medan
2. Bapelkes Batam
3. BBPK Ciloto
4. Bapelkes Semarang
5. RSUD Tulungagung
6. RS Cipto Mangunkusumo
7. BBPK Makassar
8. Siloam Hospital

Pada Pelatihan tahun 2018 Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan telah mengakreditasi sebanyak 148 jenis pelatihan dan diterbitkan juga 364 surat rekomendasi pelaksanaan pelatihan, tetapi dalam pengeluaran rekomendasi terdapat 355 yang mendapat rekomendasi dan 9 pelatihan yang gagal mendapat rekomendasi, karena file data dukung yang tidak sesuai dengan standart akreditasi. Pelatihan yang telah diakreditasi dan mendapatkan rekomendasi ini dilaksanakan oleh unit program Kementerian Kesehatan, swasta, rumah sakit dan bapelkes daerah di Indonesia.

No	Jenis Pelatihan	Banyak Pelatihan
1	Jabatan Fungsional Kesehatan	3
2	Teknis Manajemen Kesehatan	11
3	Teknis Profesi Kesehatan	67
4	Teknis Upaya Kesehatan	67
	Total	148

Tabel VI

Jenis Pelatihan yang di Akreditasi Pelatihan tahun 2018

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Pelatihan
1	Jabatan Fungsional Kesehatan	1
2	Teknis Manajemen Kesehatan	13
3	Teknis Profesi Kesehatan	276
4	Teknis Upaya kesehatan	65
	Total	355

Tabel VII

Realisasi Permintaan Rekomendasi atas Pelatihan SDM Kesehatan
TA. 2018

Assesmen yang telah dilaksanakan yaitu untuk peserta Diklat PIM II, III dan IV serta untuk latsar CPNS. Selain itu juga telah dilaksanakan Fit and proper Test Untuk Pejabat Tinggi Pratama dan Madya di lingkungan Kementerian Kesehatan, Assesment juga membuat Standat Kompetensi Kerja Khusus APDN, Instrument Leadership, Instrument Assesmen Diklat PIM 2, Diseminasi Standar Kompetensi Manajerial, dan Standar Kompetensi Pelatih pada Pelatihan di Bidang Kesehatan. Untuk pemetaan pelatihan telah menghasilkan petujuk teknis penguatan kompetensi teknis bidang tugas (teknik substantif) dan ada pelatihan dasar CPNS dan petujuk teknis penguatan kompetensi teknis bidang tugas (teknik umum/administrasi) pada pelatihan dasar CPNS serta Pedoman KPM.

Sebagai upaya memastikan bahwa penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan mutu dan strandar yang telah ditetapkan dan sesuai dengan komponen akreditasi pelatihan, maka Pusat Pelatihan SDM Kesehatan juga melaksanakan monev pelatihan untuk pelatihan yang diselenggarakan oleh unit program, swasta, rumah sakit ataupun provinsi dengan dana dekonsentrasi.

Evaluasi Pasca Pelatihan Manajemen Puskesmas sebagai program prioritas juga dilaksanakan untk mengetahui sejauh mana manfaat pelatihan yang telah diselenggarakan. EPP Manajemen Puskesmas dilaksanakan di 31 kabupaten di 10 provinsi.

B. Realisasi Belanja dan Anggaran

Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) tahun 2018 Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan adalah sebesar Rp. 39.780.745.000,- (*Tiga Puluh Sembilan Milyar Tujuh Ratus Delapan Puluh Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Ribu Rupiah*).

Tetapi dalam pelaksanaan kegiatan dan sesuai dengan kebijakan dalam rangka optimalisasi anggaran dalam pelaksanaan APBN Tahun anggaran 2018, Kementerian/ Lembaga diminta untuk melakukan merealokasi belanja tahun anggaran 2018, maka Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan telah melakukan beberapa revisi sebagai berikut:

No	Revisi	Tanggal	Semula	Menjadi	Selisih	Alasan
1	DIPA I	05 Desember	33.122.669.000	33.122.669.000	0	Dipa Awal
2	DIPA II	01 Maret	33.122.669.000	36.720.925.000	3.598.256.000	Revisi Realokasi I
3	DIPA III	05 September	36.720.925.000	39.780.745.000	3.059.820.000	Revisi Realokasi II
4	DIPA IV	16 Oktober	39.780.745.000	39.780.745.000	0	Revisi RPD
5	DIPA V	28 Desember	39.780.745.000	39.780.745.000	0	Revisi Pmutakhiran Data

Tabel VIII

Revisi DIPA TA. 2018

TA. 2018

Sesuai dengan tabel diatas maka Optimalisasi dengan cara merealokasi dari anggaran Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan ke anggaran Pusat pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan, dan kenaikan anggaran adalah sebesar 20.10%.

Realisasi belanja berdasarkan output dalam upaya mendukung pencapaian indikator adalah sebagai berikut :

No	Kode	Output	Pagu	Realisasi	Persentase Realisasi
1	2076.504	Manajemen Pelatihan	20.586.763.000	18.304.984.199	94,41%
2	2076.951	Layanan Internal	16.054.441.000	14.648.587.098	94,87%
3	2076.994	Layanan Perkantoran	2,585,000,000	2.410.060.850	93,29%
Total			39,780,745,000	35.363.632.147	88,90%

Tabel IX

Realisasi Belanja Per Output TA. 2018

Realisasi belanja per Output rata-rata mencapai diatas 90%, tetapi dalam pelaksanaanya terdapat pengembalian belanja sebesar Rp. 1.712.981.436 atau sebesar 4,03% sehingga realisasi Rp. 35.363.632.147

Berdasarkan realisasi belanja dan pengembalian belanja tersebut, maka realisasi anggaran satuan kerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar III
Realisasi Belanja TA. 2018

REALISASI ANGGARAN PER JENIS BELANJA			
JENIS BELANJA	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	%
Belanja Pegawai	0	0	0
Belanja Barang	39,630,745,000	35.215.495.1475	88,86
Belanja Modal	150,000,000	148,137,000	98.76
Total	39,780,745,000	35.363.632.147	88,90

Tabel X
Realisasi Anggaran Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2018
Berdasarkan Jenis Belanja

pagu anggaran belanja barang Rp. 39,630,745,000 dan belanja modal sebesar Rp. 148.137.000 atau sebesar 98.76% dari pagu anggaran belanja modal Rp. 150.000.000

Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	% Anggaran
2015	65.905.820.000	39.697.095.358	60.23
2016	51.370.149.000	27.668.102.080	53.86
2017	29.382.345.000	25.712.762.481	87.51
2018	39,780,745,000	35.363.632.147	88,90

Table XI

Realisasi Anggaran Pusat pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2015 – 2018

Ada kenaikan prosentase serapan anggaran dari tahun 2017 ke 2018 yaitu sebesar 1,39 % , serapan anggaran 2018 Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan sebesar **Rp 35.363.632.147** atau **88.90%** dibandingkan dengan realisasi anggran tahunan 2017 sebesar **Rp. 25.712.481.000.** hanya mencapai **87,51%**

Sedangkan dari sisi anggaran 2076 (Pelatihan SDM Kesehatan), pada tahun 2018 dialokasikan anggaran sebesar Rp 325.154.399.000 dimana telah terealisasi sebesar Rp 288.138.515.936 atau sebanyak 88,62%.

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan informasi mengenai pencapaian kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Secara umum pencapaian kinerja Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan baik. Dari segi anggaran mencapai 88,90%.

Berbagai upaya dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian kinerja diantaranya sebagai upaya menjaga mutu dan kualitas pelatihan serta mendukung capaian indikator kinerja, maka Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan baik pelatihan yang dilaksanakan dengan dana dekonsentrasi maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh unit program, rumah sakit maupun swasta. Hal ini juga sebagai upaya agar pelatihan yang dilaksanakan sesuai standard yang tercantum dalam pedoman akreditasi pelatihan yang sebelumnya telah diajukan sehingga nantinya pelatihan tersebut berhak mendapatkan sertifikat yang diakui.

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan juga melakukan koordinasi dan sinkronisasi pelatihan dengan Unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan dan Dinas Kesehatan Provinsi dalam pelaksanaan pelatihan. Selain itu Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan juga melakukan koordinasi dengan unit-unit program untuk mengakomodir pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan. Usulan unit program dalam menyelenggarakan pelatihan ditindaklanjuti dengan terbitnya surat rekomendasi pelatihan.

Sebagai upaya pelaksanaan pelatihan yang lebih baik dan efisien, diharapkan adanya koordinasi dan komitmen antara seluruh pelaksana kegiatan sehingga rencana penarikan dana (RPD) dan rencana pelaksanaan kegiatan (RPK) dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah disusun sehingga capaian dan kinerja dapat lebih optimal.

Selain itu peran monitoring dan evaluasi perlu lebih dimaksimalkan sehingga hasil monev dapat menjadi bahan masukan untuk perbaikan pelaksanaan pelatihan yang lebih baik serta capaian program pelatihan dapat lebih dipantau sehingga segala permasalahan lebih cepat ditangani.