LAPORAN KINERJA (LKj)



SEMESTER I-2026

Sekretariat
Direktorat Jenderal
SDM Kesehatan

Kata Pengantar

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja (LKj) Semester I Tahun 2026 Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan dapat disusun dengan baik.

Penyusunan Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan serta Kementerian Kesehatan. Laporan ini disusun sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 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, serta mengacu pada Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2026.

Laporan ini menyajikan informasi mengenai capaian sasaran kegiatan, pencapaian indikator kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, realisasi anggaran, serta analisis atas faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja selama Semester I Tahun 2026. Selain sebagai bentuk akuntabilitas kepada para pemangku kepentingan, laporan ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dalam penyempurnaan kebijakan, peningkatan efektivitas pelaksanaan program, dan penguatan tata kelola organisasi pada Semester II Tahun 2026.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh unit kerja, pemangku kepentingan, serta seluruh pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan program, kegiatan, serta penyusunan laporan ini. Kami menyadari bahwa laporan ini masih memerlukan penyempurnaan, sehingga masukan yang konstruktif sangat diharapkan untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

Jakarta, 08 Juli 2026
Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan

Albertus Yudha Poerwadi, SE, M.Si., CA., CPMA., CPIA

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Daftar Isi

Daftar Tabel

Daftar Gambar dan Kotak

Ikhtisar Eksekutif

Bab I Pendahuluan 01

1.1 Latar Belakang
1.2 Maksud dan Tujuan
1.3 Tugas, Fungsi, Organisasi dan Sumber Daya
1.4 Sistematika Laporan

Bab II Perencanaan Kinerja 02

2.1 Perencanaan Strategis
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2026
2.3 Kualitas Indikator Kinerja Kegiatan (SMART)
2.4 Definisi Operasional dan Metadata Indikator Kinerja Kegiatan
2.5 Cascading Kinerja
2.6 Keterkaitan Kinerja dengan Program dan Anggaran

Bab III Akuntabilitas Kinerja 03

3.1 Capaian Kinerja Organisasi
3.1.1 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan
3.1.2 Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan
3.1.3 Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan
3.1.4 Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan
3.1.5 Persentase Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK
3.2 Executive Dashboard Kinerja Semester I Tahun 2026
3.3 Capaian Kinerja Lainnya

3.3.1 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
3.3.2 Indikator Kinerja Direktif (IKD)
3.4 Analisis Realisasi Anggaran dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
3.4.1 Gambaran Umum Realisasi Anggaran Semester I Tahun 2026
3.4.2 Analisis Realisasi Anggaran Menurut Jenis Belanja
3.4.3 Analisis Realisasi Anggaran Berdasarkan Rincian Output (RO)
3.4.4 Analisis Keterkaitan Capaian Kinerja dengan Realisasi Anggaran
3.4.5 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
3.5 Simpulan

Bab IV Penutup 04

4.1 Kesimpulan
4.2 Rencana Tindak Lanjut Semester II Tahun 2026

Lampiran

Lampiran 1 Perjanjian Kinerja Tahun 2026
Lampiran 2 Matriks Cascading Capaian Kinerja Es.1 semester 1 2026
Lampiran 3 Surat pengantar Data Capaian Indikator Kinerja
Lampiran 4 Data Realisasi Anggaran Semester I Tahun 2026
Lampiran 5 Dokumen Pendukung Lainnya

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tujuan, Sasaran Kegiatan, dan Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Tabel 1.2 Keterkaitan Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan, Sasaran Program Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, dan Sasaran Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Tabel 1.3 Rincian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Indikator Kinerja Mandiri (IKM), dan Indikator Kinerja Direktif (IKD) Tahun 2026

Tabel 1.4 Rincian Rincian Output (RO) Program Dukungan Manajemen Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Tabel 1.5 Alokasi Anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 menurut Jenis Belanja

Tabel 1.6 Komposisi Sumber Daya Manusia Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Semester I Tahun 2026

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Tabel 2.2 Cascading Indikator Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026
Tabel 3.1 Capaian Indikator Kinerja Semester I Tahun 2026

Tabel 3.2 Capaian Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan

Tabel 3.3 Capaian Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan

Tabel 3.4 Capaian Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan

Tabel 3.5 Capaian Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan

Tabel 3.6 Capaian Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Ditindaklanjuti
Tabel 3.7 Capaian Indikator Kinerja Mandiri Semester I Tahun 2026

Tabel 3.8 Capaian Indikator Kinerja Direktif Semester I Tahun 2026

Tabel 3.9 Realisasi Anggaran Menurut Jenis Belanja Semester I Tahun 2026

Tabel 3.10 Progress Pelaksanaan Rincian Output (RO) Semester I Tahun 2026

Tabel 3.11 Keterkaitan Capaian Kinerja dengan Realisasi Anggaran

Tabel 3.12 Nilai Tambah Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 4.1 Ringkasan Capaian Indikator Kinerja Semester I Tahun 2026

Tabel 4.2 Rencana Tindak Lanjut Semester II Tahun 2026

DAFTAR GAMBAR DAN KOTAK

Gambar 1.1 Keterkaitan Kegiatan, Sasaran Kegiatan, dan Indikator Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Gambar 1.2 Cascading Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Gambar 1.3 Struktur Organisasi Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 1.4 Struktur Organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 1.5 Struktur Tim Kerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 1.6 Kontribusi Tim Kerja terhadap Pencapaian Sasaran Kegiatan

Gambar 1.7 Komposisi Sumber Daya Manusia Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 2.1 Pohon Kinerja (Line of Sight) Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 2.2 Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Gambar 3.1 Dashboard Capaian Indikator Kinerja Semester I Tahun 2026

Gambar 3.2 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan

Gambar 3.3 Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 3.4 Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 3.5 Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 3.6 Progress Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK

Gambar 3.7 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Gambar 3.8 Persentase Mutasi Pegawai Antar Unit Kerja (IKD)

Gambar 3.9 Realisasi Anggaran Semester I Tahun 2026

Gambar 3.10 Realisasi Anggaran Menurut Jenis Belanja

Gambar 3.11 Komposisi Realisasi Anggaran Semester I Tahun 2026

Gambar 3.12 Progress Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Semester I Tahun 2026

Gambar 3.13 Dashboard Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 3.14 Dashboard Capaian Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 3.15 Dashboard Nilai Maturitas Manajemen Risiko

Gambar 3.16 Progress Pelaksanaan Rincian Output (RO) Semester I Tahun 2026

Gambar 3.17 Keterkaitan Capaian Kinerja, Realisasi Anggaran, dan Capaian Output

Gambar 3.18 Manajemen Kinerja Berbasis Hasil pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 3.19 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya dalam Mendukung Pencapaian Kinerja

Gambar 3.20 Nilai Tambah bagi Organisasi

Gambar 4.1 Roadmap Rencana Tindak Lanjut Semester II Tahun 2026

Kotak 3.1 Highlight Capaian Kinerja Semester I Tahun 2026

Kotak 3.2 Faktor Kunci Keberhasilan Semester I Tahun 2026

Kotak 4.1 Pesan Strategis Capaian Kinerja Semester I Tahun 2026

Kotak IE.1 Catatan Eksekutif

IKHTISAR EKSEKUTIF

Ringkasan capaian kinerja, pengelolaan anggaran dan arah tindak lanjut Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Semester I Tahun 2026

Gambaran Umum

Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026 Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan disusun sebagai bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2026 serta penggunaan sumber daya dalam mendukung Program Dukungan Manajemen. Laporan ini menyajikan hasil evaluasi terhadap pencapaian indikator kinerja, pelaksanaan Rincian Output, pengelolaan anggaran dan efektivitas pemanfaatan sumber daya selama periode Januari sampai dengan Juni 2026.

Secara umum, pelaksanaan Program Dukungan Manajemen telah berjalan sesuai arah kebijakan dan tahapan yang direncanakan. Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mencapai 84,47 atau 100,56% dari target 84, sedangkan Nilai Kinerja Anggaran mencapai 51,53 atau 55,56% dari target Perjanjian Kinerja sebesar 92,75. Indikator lainnya masih dalam proses pengukuran karena mengikuti mekanisme survei, pemutakhiran nasional atau penilaian resmi oleh instansi yang berwenang.

Hasil evaluasi semester I menunjukkan perlunya percepatan pelaksanaan anggaran dan penyelesaian Rincian Output, penguatan pengelolaan kinerja dan kompetensi pegawai, penyempurnaan penerapan manajemen risiko, serta peningkatan monitoring dan evaluasi. Langkah tersebut menjadi fokus Semester II Tahun 2026 untuk memastikan seluruh target Perjanjian Kinerja dapat dicapai secara optimal.

Ringkasan Capaian Kinerja Utama

Pelaksanaan Perjanjian Kinerja Semester I Tahun 2026 diukur melalui lima Indikator Kinerja Kegiatan. Sampai dengan akhir Semester I, Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah melampaui target, sedangkan Nilai Kinerja Anggaran masih menunjukkan nilai progresif sesuai tahapan pelaksanaan anggaran. Tiga indikator lainnya belum memiliki nilai capaian resmi karena pengukurannya mengikuti pelaksanaan survei, reviu APIP atau pemutakhiran nasional sesuai siklus penilaian masing-masing.

Indikator Kinerja Kegiatan	Target PK 2026	Capaian/ Progres Semester I	Status Ringkas
Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan	87	0	Survei dilaksanakan pada Semester II

Indikator Kinerja Kegiatan	Target PK 2026	Capaian/Progres Semester I	Status Ringkas
Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan	92.75	51,53 atau 55,56%	Nilai progresif; perlu percepatan Semester II
Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan	84	84,47 atau 100,56%	Target telah tercapai
Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan	4	Nilai resmi 0; penilaian mandiri Set.Ditjen 4,39	Menunggu reviu dan penetapan APIP
Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Tuntas Ditindaklanjuti	95%	Nilai resmi 0; progres Ditjen 95,24%	Menunggu pemutakhiran nasional dan validasi T+1

Target kelima IKK dalam PK Tahun 2026 masing-masing sebesar 87; 92,75; 84; 4; dan 95%. Indeks Kualitas SDM telah mencapai 84,47 atau 100,56%, sedangkan NKA berada pada nilai 51,53. Untuk manajemen risiko, capaian resmi masih 0 (NA) dan penilaian mandiri Setditjen mencapai 4,39. Adapun progres tindak lanjut BPK tingkat Ditjen mencapai 95,24%, tetapi nilai PK masih menunggu validasi nasional.

HIGHLIGHT SEMESTER I TAHUN 2026

1. Kinerja Organisasi

✔️ 5 Indikator Kinerja Kegiatan menjadi dasar pengukuran kinerja Semester I Tahun 2026.
✔️ Indeks Kualitas SDM telah melampaui target dengan capaian 84,47 (100,56%).
✔️ Tiga indikator lainnya masih menunggu hasil survei, reviu APIP dan validasi nasional sesuai mekanisme pengukuran.

2. Pengelolaan Anggaran

✔️ Nilai Kinerja Anggaran mencapai 51,53 pada Semester I Tahun 2026.
✔️ Pelaksanaan anggaran masih bersifat progresif dan akan meningkat seiring penyelesaian kegiatan Semester II.
✔️ Fokus diarahkan pada percepatan pelaksanaan RO dan peningkatan kualitas pelaksanaan anggaran.

3. Tata Kelola Organisasi

✔️ Penilaian Mandiri Manajemen Risiko mencapai 4,39.
✔️ Progress penyelesaian tindak lanjut rekomendasi BPK Ditjen mencapai 95,24%.
✔️ Nilai resmi kedua indikator ditetapkan setelah proses reviu APIP dan pemutakhiran nasional.

4. Penguatan SDM

✔️ Peningkatan kualitas SDM didukung penguatan kompetensi, disiplin dan kinerja pegawai.
✔️ Pengembangan kompetensi ASN menjadi fokus utama Semester II untuk menjaga keberlanjutan capaian Indeks Kualitas SDM.

5. Fokus Semester II

✔️ Percepatan realisasi anggaran dan penyelesaian Rincian Output.
✔️ Penyelesaian indikator yang masih menunggu hasil survei dan penilaian nasional.
✔️ Penguatan tata kelola, manajemen risiko,dan akuntabilitas kinerja.



Isu Strategis dan Arah Tindak Lanjut

Pelaksanaan kinerja Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa sebagian indikator kinerja telah mencapai hasil yang positif, sementara beberapa indikator lainnya masih mengikuti siklus pengukuran nasional yang penyelesaiannya dilaksanakan pada Semester II atau awal tahun berikutnya. Selain itu, pelaksanaan program dan kegiatan juga dipengaruhi oleh kebijakan pengendalian belanja pemerintah, penyesuaian struktur Rincian Output, serta proses validasi data pada berbagai aplikasi pengukuran kinerja. Kondisi tersebut memerlukan penguatan koordinasi, monitoring dan pengendalian agar target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat dicapai secara optimal.

Memasuki Semester II Tahun 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan akan memfokuskan upaya pada percepatan penyelesaian Rincian Output, optimalisasi realisasi anggaran, peningkatan kualitas pengelolaan kinerja, penguatan implementasi manajemen risiko, percepatan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK, serta peningkatan kualitas data dan pelaporan kinerja. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu memperkuat tata kelola organisasi, meningkatkan efektivitas dukungan manajemen dan memastikan pencapaian sasaran kinerja secara berkelanjutan.

Catatan Eksekutif

🎯 Kinerja Semester I Tahun 2026

Pelaksanaan Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa penyelenggaraan dukungan manajemen telah berjalan sesuai arah kebijakan organisasi. Indeks Kualitas SDM telah melampaui target Semester I, sementara indikator lainnya menunjukkan perkembangan yang positif meskipun sebagian masih menunggu hasil survei, reviu APIP, maupun penilaian nasional sesuai siklus pengukuran masing-masing.

⚠️ Tantangan Strategis

Pelaksanaan kinerja masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain percepatan pelaksanaan anggaran dan penyelesaian Rincian Output, penyesuaian implementasi kebijakan pengendalian belanja, penguatan kualitas data kinerja, serta penyelesaian indikator yang memerlukan validasi dan penetapan oleh instansi berwenang. Tantangan tersebut menjadi perhatian utama agar pencapaian target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 tetap terjaga.

🚀 Komitmen Semester II Tahun 2026

Pada Semester II, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berkomitmen mempercepat penyelesaian seluruh Rincian Output, meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran, memperkuat implementasi manajemen risiko dan tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi dan penguatan sistem akuntabilitas kinerja. Upaya tersebut diarahkan untuk memastikan seluruh target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat dicapai secara optimal serta memberikan nilai tambah bagi peningkatan tata kelola Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara optimal melalui penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan berkeadilan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, keberhasilan pembangunan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh penyelenggaraan pelayanan kesehatan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tersedianya sumber daya manusia kesehatan yang kompeten, profesional, serta didukung oleh tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Dalam kerangka Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029, pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu prioritas nasional untuk mendukung transformasi sistem kesehatan. Sejalan dengan hal tersebut, Kementerian Kesehatan melalui Renstra Tahun 2025–2029 menetapkan arah kebijakan pembangunan kesehatan yang berfokus pada transformasi sistem kesehatan, termasuk penguatan tata kelola organisasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan akuntabilitas kinerja, serta pengembangan sumber daya manusia kesehatan yang berdaya saing.

Sebagai salah satu unit eselon I di lingkungan Kementerian Kesehatan, Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang sumber daya manusia kesehatan. Dalam mendukung pelaksanaan tugas tersebut, Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan berperan sebagai unit pendukung manajemen yang melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 17 Tahun 2025.

Peran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menjadi semakin strategis seiring dengan meningkatnya tuntutan terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result oriented government), tata kelola yang baik (good governance), serta pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Fungsi perencanaan, penganggaran, keuangan, organisasi dan tata laksana, sumber daya manusia, hukum, kerja sama, hubungan masyarakat, pengelolaan barang milik negara, manajemen risiko, reformasi birokrasi, serta dukungan administrasi lainnya menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), setiap instansi pemerintah berkewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsinya. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan melalui penyusunan Laporan Kinerja (LKj) yang memberikan informasi mengenai tingkat pencapaian sasaran, indikator kinerja, penggunaan sumber daya, serta efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan selama periode pelaporan. Penyusunan laporan kinerja tidak hanya merupakan pemenuhan kewajiban administratif, tetapi juga menjadi instrumen evaluasi untuk meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan perbaikan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026 Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan disusun sebagai bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2026 serta sebagai media untuk mengevaluasi pencapaian sasaran kegiatan selama periode Januari sampai dengan Juni 2026. Laporan ini menyajikan capaian indikator kinerja, realisasi pelaksanaan program dan anggaran, analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, efisiensi penggunaan sumber daya, serta langkah-langkah perbaikan yang akan dilaksanakan pada Semester II Tahun 2026. Dengan demikian, laporan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan, penyempurnaan kebijakan, serta peningkatan kualitas tata kelola dan akuntabilitas kinerja di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

1.2 Maksud dan Tujuan

A. Maksud

Laporan Kinerja (LKj) Semester I Tahun 2026 Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas, fungsi, program, kegiatan dan pengelolaan anggaran dalam rangka pencapaian sasaran kegiatan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2026. Penyusunan laporan ini merupakan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang berorientasi pada pencapaian hasil (result oriented), transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Selain sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada pemangku kepentingan, laporan ini juga menjadi instrumen manajemen kinerja untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian sasaran, serta menjadi dasar dalam penyusunan langkah-langkah perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

B. Tujuan

Penyusunan Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026 bertujuan untuk:

1. Menyajikan informasi mengenai tingkat pencapaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan selama Semester I Tahun 2026.
2. Mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program, kegiatan dan penggunaan sumber daya dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.
3. Menyajikan analisis atas pencapaian kinerja, termasuk faktor pendukung, kendala dan upaya penyelesaian yang telah dilakukan selama Semester I Tahun 2026.
4. Mengevaluasi efektivitas dan efisiensi pemanfaatan anggaran serta sumber daya organisasi sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan.
5. Menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan dalam penyempurnaan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan, serta penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.
6. Menyediakan informasi kinerja yang akurat, transparan dan akuntabel sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Menteri Kesehatan, Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), serta pemangku kepentingan lainnya.

1.3 Tugas, Fungsi, Organisasi dan Sumber Daya

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 17 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. koordinasi dan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran Direktorat Jenderal;
2. pengelolaan dan penyusunan laporan keuangan Direktorat Jenderal;
3. pengelolaan dan penyusunan laporan barang milik/kekayaan negara Direktorat Jenderal;
4. fasilitasi pelaksanaan pengelolaan satuan kerja badan layanan umum;
5. koordinasi dan pelaksanaan manajemen risiko di lingkungan Direktorat Jenderal;
6. penyusunan peraturan perundang-undangan dan produk hukum lain Direktorat Jenderal;
7. penyusunan rumusan perjanjian kerja sama Direktorat Jenderal;
8. pelaksanaan advokasi hukum Direktorat Jenderal;
9. koordinasi dan fasilitasi administrasi pengawasan dan penyidikan pelaksanaan kebijakan di bidang sumber daya manusia kesehatan;
10. penataan dan evaluasi organisasi dan tata laksana Direktorat Jenderal;
11. fasilitasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal;
12. pengelolaan sumber daya manusia Direktorat Jenderal;
13. pengelolaan hubungan masyarakat dan perpustakaan Direktorat Jenderal;
14. pengelolaan data dan sistem informasi Direktorat Jenderal;
15. pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan; dan
16. pelaksanaan urusan administrasi Sekretariat Direktorat Jenderal.

Pelaksanaan fungsi tersebut diarahkan untuk mendukung terselenggaranya tata kelola organisasi yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel sebagai prasyarat keberhasilan pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.

B. Struktur Organisasi

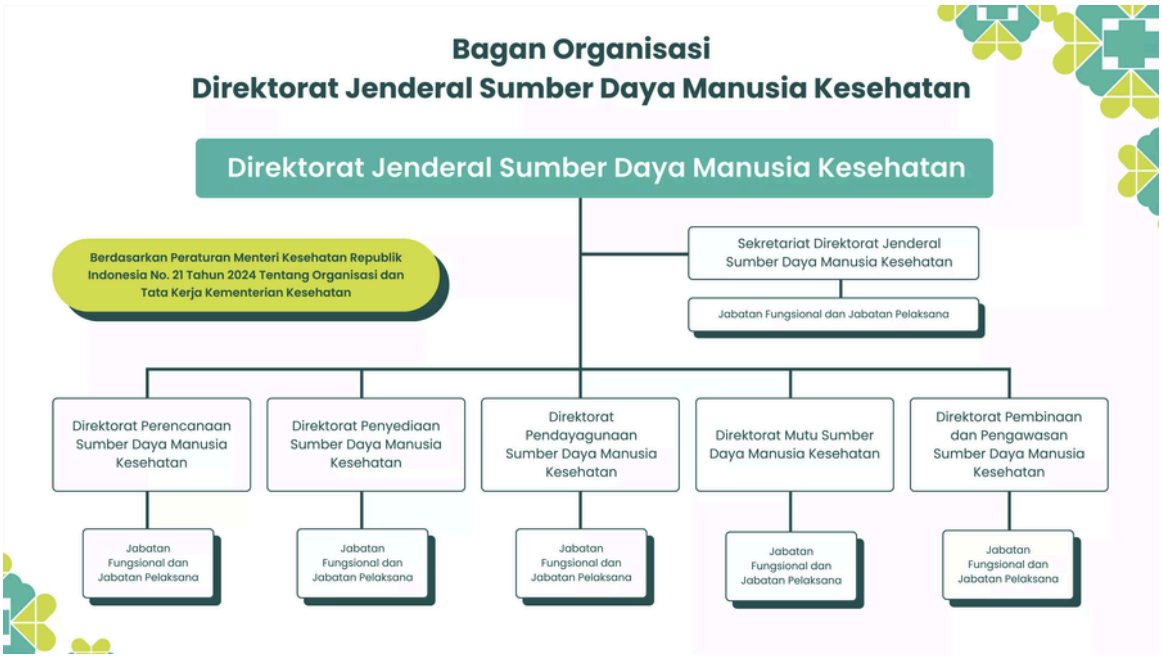
Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi, Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan menerapkan organisasi berbasis tim kerja sesuai dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Pada tahun 2026, berdasarkan Keputusan Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan tentang Tim Kerja di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, pelaksanaan tugas didukung oleh 10 Tim Kerja yang masing-masing dipimpin oleh seorang Ketua Tim dan didukung oleh anggota tim sesuai kompetensi jabatan fungsional maupun pelaksana. Kesepuluh Tim Kerja tersebut terdiri atas:

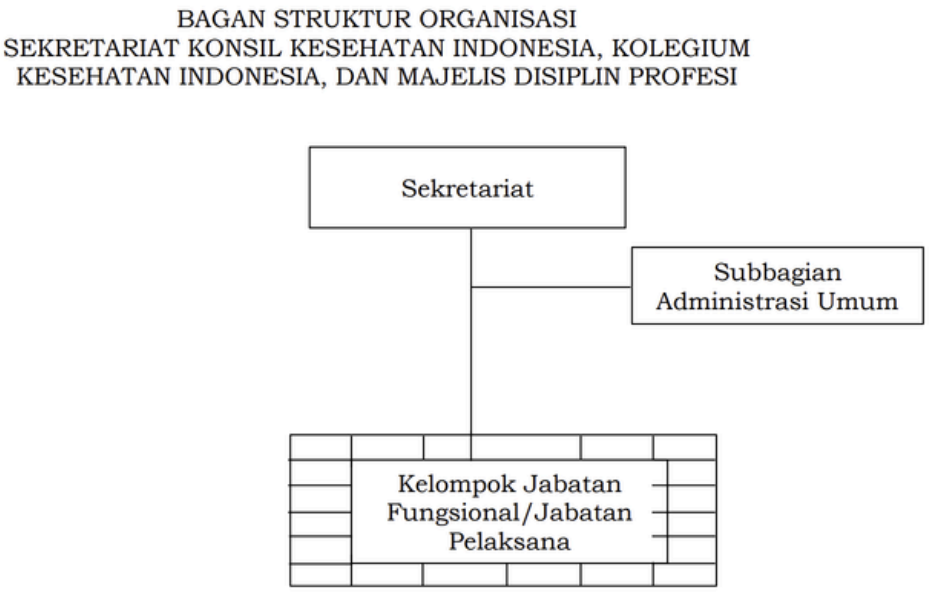

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal
Sumber Daya Manusia Kesehatan
Kemenkes
KEPUTUSAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
NOMOR HK.02.02/F.I/1001/2026
TENTANG
TIM KERJA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT
DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Gambar 11. Surat Keputusan Direktur Jenderal & Sekretaris Direktorat Jenderal tentang Tim Kerja di Lingkungan Ditjen SDMK

1. Tim Kerja Perencanaan dan Anggaran;
2. Tim Kerja Keuangan;
3. Tim Kerja Tata Kelola Badan Layanan Umum;
4. Tim Kerja Barang Milik Negara;
5. Tim Kerja Organisasi, Tata Laksana dan Reformasi Birokrasi;
6. Tim Kerja Sumber Daya Manusia;
7. Tim Kerja Hukum;
8. Tim Kerja Hubungan Masyarakat, Perpustakaan dan Kerja Sama Luar Negeri;
9. Tim Kerja Satuan Kepatuhan Internal dan Pembangunan Zona Integritas; dan
10. Tim Kerja Dukungan Manajemen.



Gambar 9. Struktur organisasi Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan



Gambar 10. Struktur organisasi Sekretariat Konsil Kesehatan Indonesia, Kolegium Kesehatan Indonesia dan Majelis Disiplin Profesi Kementerian Kesehatan



Gambar 12. Struktur Organisasi Sekretariat Ditjen SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, pengorganisasian pekerjaan dilaksanakan melalui mekanisme Tim Kerja sesuai dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi di lingkungan Kementerian Kesehatan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kolaborasi lintas fungsi, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memperkuat akuntabilitas dalam pencapaian sasaran organisasi.

Setiap Tim Kerja memiliki ruang lingkup tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai bidangnya, namun seluruhnya saling mendukung dalam penyelenggaraan fungsi manajemen dan administrasi Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan. Sinergi antar Tim Kerja menjadi faktor penting dalam memastikan terselenggaranya perencanaan, penganggaran, pengelolaan keuangan, pengelolaan sumber daya manusia, reformasi birokrasi, penguatan tata kelola, pengelolaan barang milik negara, pelayanan hukum, hubungan masyarakat, serta dukungan administrasi lainnya secara efektif dan terintegrasi.

Keterkaitan antara Tim Kerja dengan fungsi utama Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan sebagaimana diilustrasikan pada Gambar berikut yang menunjukkan bahwa seluruh Tim Kerja berkontribusi secara terpadu dalam mendukung pencapaian Sasaran Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, yaitu "Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya." Dengan demikian, setiap proses bisnis yang dijalankan oleh masing-masing Tim Kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa setiap Tim Kerja memiliki fungsi spesifik sesuai dengan bidang tugasnya, namun seluruhnya saling mendukung dalam satu kesatuan proses bisnis organisasi. Fungsi-fungsi tersebut mencakup perencanaan dan penganggaran, pengelolaan keuangan dan barang milik negara, tata kelola Badan Layanan Umum (BLU), organisasi dan reformasi birokrasi, pengelolaan sumber daya manusia, dukungan hukum, hubungan masyarakat dan kerja sama, penguatan kepatuhan internal, serta dukungan administrasi. Integrasi fungsi tersebut menjadi landasan dalam mendukung pencapaian indikator kinerja dan sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.

C. Sumber Daya Organisasi

Keberhasilan pelaksanaan tugas Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan didukung oleh sumber daya organisasi yang meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, sistem informasi, serta dukungan anggaran.

1. Sumber Daya Manusia

Pada Semester I Tahun 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan didukung oleh aparatur sipil negara dan pegawai lainnya yang ditempatkan sesuai kompetensi untuk mendukung penyelenggaraan fungsi perencanaan, penganggaran, keuangan, organisasi, kepegawaian, hukum, kerja sama, pengelolaan barang milik negara, hubungan masyarakat, serta dukungan administrasi lainnya.

Berdasarkan data pada aplikasi statistik SDM Kementerian Kesehatan sampai dengan per Juni 2026 (triwulan II), jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan (Ditjen SDMK) tercatat sebanyak 9.961 pegawai, yang terdiri atas 8.415 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 1.546 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Komposisi ASN Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	8,415	84.48%
PPPK	1,546	15.52%
Total ASN	**9,961**	**100%**

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa SDM Ditjen SDMK masih didominasi oleh PNS, sementara PPPK berperan sebagai pelengkap dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kesehatan.

Komposisi ASN Berdasarkan Jenis Kelamin

ASN Ditjen SDMK didominasi oleh pegawai perempuan sebanyak 6.354 orang (63,8%), sedangkan pegawai laki-laki berjumlah 3.607 orang (36,2%).

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	3,607	36.20%
Perempuan	6,354	63.80%
Total	**9,961**	**100%**

Dominasi pegawai perempuan mencerminkan karakteristik SDM kesehatan nasional yang sebagian besar berasal dari profesi kesehatan yang secara umum memiliki proporsi perempuan lebih tinggi.

Komposisi ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Struktur pendidikan ASN Ditjen SDMK menunjukkan kualitas SDM yang sangat baik karena didominasi oleh pegawai berpendidikan tinggi.

Tingkat Pendidikan	Jumlah
Pascasarjana (S2/S3)	5,035
Sarjana (S1)	2,075
Dokter	610
Diploma IV	557
Diploma III	784
Diploma I–II	14
Spesialis/Akta V	63
Akademi	7
SMA/Sederajat	756
SMP	42
SD	25

Tabel 10. Jumlah ASN berdasarkan tingkat pendidikan pada Ditjen SDM Kesehatan

Selain menggambarkan jumlah ASN, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, data SDM Ditjen SDM Kesehatan juga menunjukkan karakteristik pegawai berdasarkan jabatan, golongan dan kelompok generasi yang dapat menjadi dasar dalam perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, serta manajemen talenta organisasi.

Komposisi ASN Berdasarkan Jabatan

Jenis Jabatan	PNS	PPPK	Total	%
Fungsional	5,619	684	6,303	63
Pelaksana	2,718	871	3,589	36
Struktural	78	0	78	0.8
Total	**8,415**	**1,555**	**9,970**	

Tabel 11 Jumlah ASN berdasarkan jabatan pada Ditjen SDM Kesehatan Maret 2026

Komposisi ini menunjukkan bahwa Ditjen SDM Kesehatan telah selaras dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi yang mengarahkan penguatan jabatan fungsional sebagai motor utama pelaksanaan tugas organisasi. Dominasi jabatan fungsional juga mencerminkan kebutuhan organisasi terhadap tenaga yang memiliki kompetensi teknis dan profesional dalam bidang SDM kesehatan, pendidikan SDM kesehatan, serta pengelolaan program kesehatan.

Komposisi PNS Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah PNS	Persentase
Golongan I	20	0.20%
Golongan II	562	6.70%
Golongan III	6,181	73.50%
Golongan IV	1,652	19.60%
Total	**8,415**	**100%**

Tabel 12 Jumlah PNS berdasarkan golongan pada Ditjen SDM Kesehatan

Sebagian besar PNS Ditjen SDMK berada pada Golongan III (73,5%), yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada kelompok jabatan profesional dan pelaksana teknis yang menjadi tulang punggung operasional organisasi.

Sementara itu, Golongan IV sebesar 19,6% menunjukkan ketersediaan SDM senior yang cukup besar untuk mendukung fungsi pembinaan, pengambilan keputusan, pengawasan serta pengembangan organisasi.

Proporsi pegawai Golongan I dan II yang relatif kecil menunjukkan bahwa struktur SDM Ditjen SDMK didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang lebih tinggi.

Komposisi PPPK Berdasarkan Golongan

Sebagian besar PPPK berada pada Golongan IX (42,4%), yang umumnya merupakan formasi tenaga profesional dengan kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau profesi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengadaan PPPK di lingkungan Ditjen SDMK diarahkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional dan mendukung pelayanan kesehatan serta fungsi teknis organisasi.

Golongan PPPK	Jumlah
PW	213
Gol V	231
Gol VI	2
Gol VII	284
Gol IX	659
Gol X	164
Gol XI	1
Total	**1,554**

Tabel 13 Jumlah PPPK berdasarkan golongan pada Ditjen SDM Kesehatan Maret 2026

Komposisi ASN Berdasarkan Generasi

Generasi	PNS	PPPK	Total	proporsi
Baby Boomer	337	0	337	3.4
Generasi X	4,718	215	4,933	50
Generasi Y (Milenial)	3,031	1,204	4,235	43
Generasi Z	329	136	465	4.7
Total	**8,415**	**1,555**	**9,970**	

Tabel 14. Jumlah ASN berdasarkan generasi pada Ditjen SDM Kesehatan

Komposisi generasi menunjukkan bahwa Ditjen SDMK saat ini didominasi oleh Generasi X dan Generasi Y (Milenial) yang mencapai sekitar 92% dari total ASN.

Kondisi ini memberikan keuntungan bagi organisasi karena:

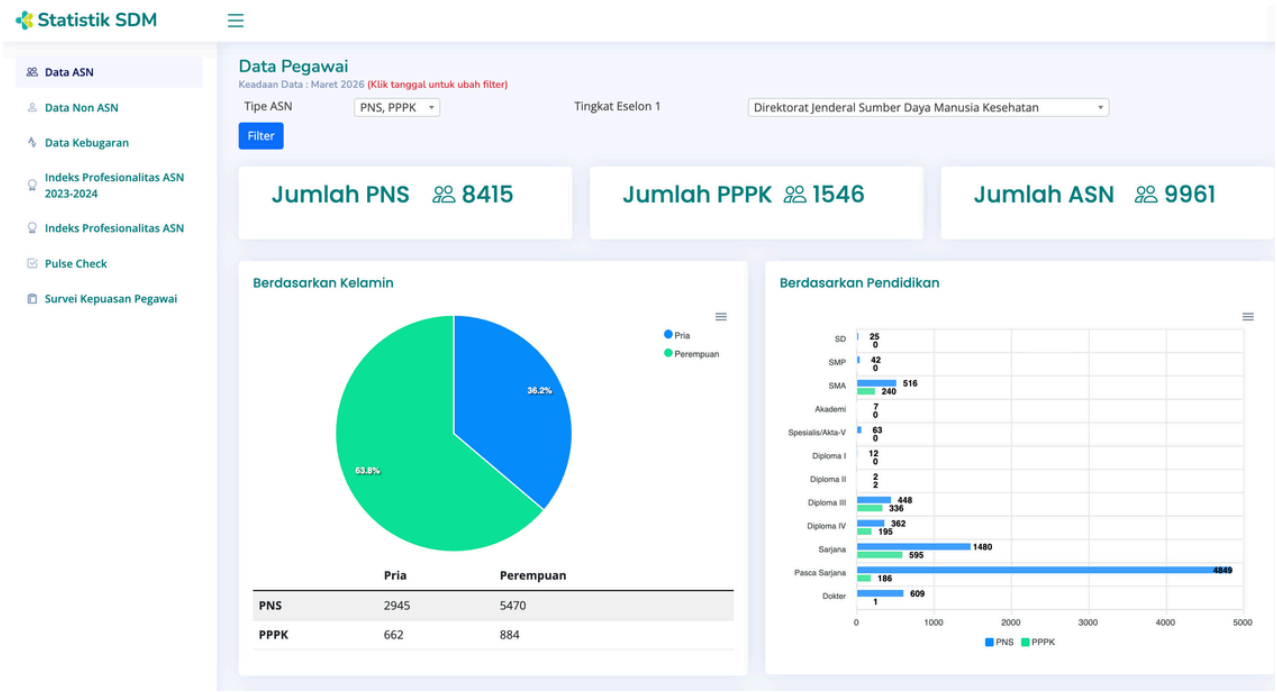
- memiliki SDM yang berada pada usia produktif;
- memiliki pengalaman organisasi yang memadai;
- relatif adaptif terhadap transformasi digital dan perubahan sistem kerja.

Di sisi lain, masih terdapat pegawai dari kelompok Baby Boomer yang berperan sebagai sumber pengetahuan institusi (institutional knowledge) sehingga diperlukan strategi alih pengetahuan (knowledge transfer) kepada generasi penerus menjelang masa purnatugas.

Komposisi SDM Ditjen SDM Kesehatan per Maret 2026 menunjukkan organisasi yang:

1. Didominasi jabatan fungsional (63,2%), sejalan dengan transformasi birokrasi dan penguatan profesionalisme ASN.
2. Didominasi PNS Golongan III dan IV (93,1%), yang mencerminkan kualitas SDM yang relatif tinggi.
3. Didukung PPPK profesional, terutama pada Golongan IX untuk memperkuat kapasitas teknis organisasi.
4. Didominasi Generasi X dan Milenial (92%), yang menjadi modal penting dalam mendorong inovasi, transformasi digital dan keberlanjutan pembangunan SDM kesehatan nasional.

Struktur SDM tersebut menjadi modal strategis bagi Ditjen SDM Kesehatan dalam mendukung pencapaian target pembangunan kesehatan dan transformasi sistem kesehatan Indonesia.





	Fungsional	Pelaksana	Struktural
PNS	5619	2718	78
PPPK	684	871	0

Gol 1	Gol 2	Gol 3	Gol 4
20	562	6181	1652

PW	Gol V	Gol VI	Gol VII	Gol IX	Gol X	Gol XI	Gol XIII	Gol XVI
213	231	2	284	659	164	1	0	0

	Baby Boomer	Gen X	Gen Y	Gen Z
PNS	337	4718	3031	329
PPPK	0	215	1204	136

Berdasarkan data kepegawaian Ditjen SDM Kesehatan per Maret 2026, dapat disimpulkan bahwa organisasi memiliki kapasitas sumber daya manusia yang kuat baik dari sisi jumlah, kompetensi, maupun struktur kepegawaian. Jumlah ASN mencapai sekitar 9.961 pegawai, yang terdiri atas PNS dan PPPK yang tersebar pada berbagai fungsi teknis dan manajerial dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Ditjen SDM Kesehatan.

Dari aspek jabatan, struktur SDM didominasi oleh jabatan fungsional (63,2%), yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas organisasi bertumpu pada tenaga profesional dan teknis sesuai arah kebijakan reformasi birokrasi dan penyederhanaan struktur organisasi. Proporsi jabatan struktural yang sangat kecil menunjukkan bahwa organisasi telah bertransformasi menuju birokrasi yang lebih lincah dan berbasis kompetensi.

Dari aspek golongan, mayoritas PNS berada pada Golongan III (73,5%) dan Golongan IV (19,6%), yang mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada level kompetensi menengah hingga tinggi dan memiliki pengalaman yang memadai dalam mendukung pelaksanaan program pembangunan SDM kesehatan.

Dari aspek generasi, ASN Ditjen SDM Kesehatan didominasi oleh Generasi X (49,5%) dan Generasi Y/Milenial (42,5%), sehingga lebih dari 90% pegawai berada pada usia produktif. Kondisi ini menjadi modal penting bagi organisasi untuk mendukung inovasi, transformasi digital dan peningkatan kinerja organisasi. Namun demikian, keberadaan pegawai generasi Baby Boomer yang masih mencapai sekitar 3,4% perlu menjadi perhatian dalam rangka menyiapkan proses regenerasi dan transfer pengetahuan kepada generasi penerus.

Secara keseluruhan, komposisi SDM Ditjen SDM Kesehatan menunjukkan bahwa organisasi memiliki struktur SDM yang relatif ideal, dengan dominasi tenaga profesional, tingkat kompetensi yang memadai, serta dukungan ASN usia produktif yang cukup besar. Kondisi ini menjadi modal strategis untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan SDM kesehatan, pelaksanaan transformasi kesehatan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kesehatan.

Pegawai Kantor Pusat Ditjen SDM Kesehatan

Berdasarkan data kepegawaian Kantor Pusat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, jumlah pegawai tercatat sebanyak 584 orang yang terdiri dari pegawai PNS, PPPK, CPNS dan PPPK Paruh Waktu. Komposisi SDM tersebut menunjukkan bahwa Kantor Pusat Ditjen SDM Kesehatan didukung oleh sumber daya manusia yang beragam baik dari sisi status kepegawaian, jabatan, maupun tingkat pendidikan untuk mendukung fungsi perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan dukungan manajemen.

Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Pegawai	Jumlah
PNS	406
PPPK	120
CPNS	45
PPPK Paruh Waktu	8
Lainnya/Belum teridentifikasi	5
Total	**584**

Tabel 15 Komposisi pegawai berdasarkan status kepegawaian
pada Kantor Pusat Ditjen SDM Kesehatan

Mayoritas pegawai merupakan PNS (69,5%), diikuti PPPK (20,5%) dan CPNS yang merupakan hasil pengadaan ASN terbaru untuk mendukung regenerasi organisasi.

Komposisi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Perempuan	353
Laki-laki	225
Total terdata	**578**

Tabel 16 Komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Pusat Ditjen SDM Kesehatan

Komposisi pegawai menunjukkan dominasi pegawai perempuan sekitar 61%, yang sejalan dengan karakteristik SDM kesehatan secara umum.

Komposisi Berdasarkan Jenis Jabatan

Jenis Jabatan	Jumlah
Jabatan Fungsional (JF)	392
Jabatan Pelaksana (JP)	179
Jabatan Struktural	8

Dominasi jabatan fungsional (sekitar 68%) menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas organisasi lebih banyak ditopang oleh tenaga profesional yang memiliki kompetensi teknis dan spesialis sesuai bidang tugasnya. Kondisi ini juga mencerminkan implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penguatan jabatan fungsional di lingkungan pemerintah.

Komposisi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pegawai Kantor Pusat Ditjen SDM Kesehatan didominasi oleh pendidikan tinggi:

Pendidikan	Jumlah
S1	274
S2	191
DIII	63
SMA	24
DIV	11

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kualifikasi minimal Sarjana (S1) dan Magister (S2), yang mendukung pelaksanaan fungsi kebijakan, perencanaan, pengelolaan program, keuangan, SDM, hukum dan tata kelola organisasi.

Komposisi Berdasarkan Golongan

Golongan pegawai didominasi oleh:

Golongan	Jumlah
Golongan III	304
Golongan IV	107
Golongan IX (PPPK)	97
Golongan II	38

Dominasi Golongan III dan IV menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada jenjang profesional dan manajerial yang memiliki pengalaman dan kompetensi yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Secara umum, kondisi SDM Kantor Pusat Ditjen SDM Kesehatan pada Triwulan 2 Tahun 2026 menunjukkan struktur organisasi yang didominasi oleh pegawai berpendidikan tinggi, jabatan fungsional dan pegawai pada usia produktif, sehingga memberikan modal yang kuat dalam mendukung pelaksanaan fungsi perumusan kebijakan, koordinasi program, pengelolaan SDM kesehatan, serta penguatan tata kelola organisasi. Kehadiran CPNS dan PPPK baru juga menjadi indikasi positif dalam mendukung regenerasi dan keberlanjutan organisasi pada masa mendatang.

2. Sarana dan Prasarana

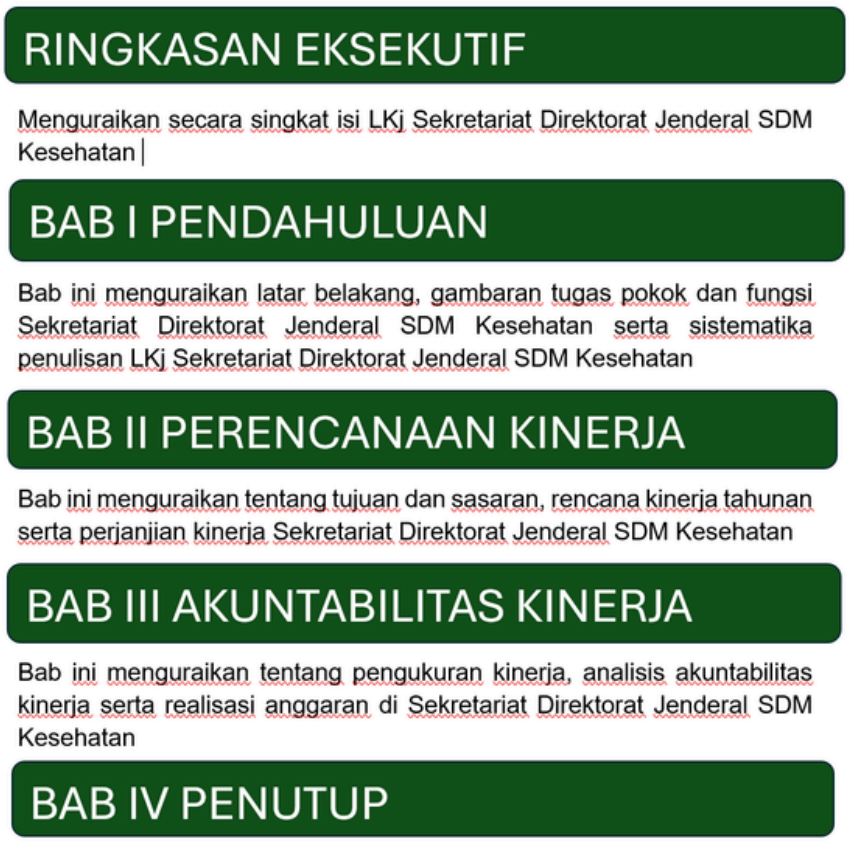
Pelaksanaan tugas Sekretariat didukung oleh sarana dan prasarana perkantoran, teknologi informasi, aplikasi manajemen pemerintahan, serta fasilitas pendukung lainnya yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan administrasi dan pelayanan internal.

3. Dukungan Anggaran

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada Tahun Anggaran 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memperoleh alokasi anggaran yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

1.4 Sistematika Laporan

Sistematika penulisan atau outline dari Laporan yang nantinya menjadi Laporan Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan tahun 2026 mengacu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, adalah sebagai berikut :



BAB II
PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan nasional dan sektor kesehatan. Penyusunannya mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029, Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029, serta Rencana Strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2025–2029.

Sebagai unit yang melaksanakan fungsi dukungan manajemen, Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan memiliki peran strategis dalam memastikan terselenggaranya tata kelola organisasi yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel guna mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Perencanaan strategis Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029 dijabarkan ke dalam Rencana Aksi Kegiatan (RAK) sebagai pedoman pelaksanaan program, kegiatan, indikator kinerja, target tahunan, serta strategi pelaksanaan yang menjadi dasar penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2026. Dengan demikian, seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memiliki keterkaitan yang jelas dengan sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan maupun tujuan pembangunan kesehatan nasional.



Gambar 2.1 Hierarki Dokumen Perencanaan Kinerja

2.1.1 Visi Pembangunan Nasional

Penyelenggaraan pembangunan kesehatan merupakan bagian dari agenda pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029. RPJMN menjadi pedoman bagi seluruh Kementerian/Lembaga dalam merumuskan kebijakan, strategi, program dan kegiatan yang mendukung pencapaian prioritas pembangunan nasional.

Selaras dengan RPJMN, pembangunan kesehatan diarahkan untuk mewujudkan masyarakat yang sehat, produktif, mandiri dan berkeadilan melalui transformasi sistem kesehatan yang berkelanjutan. Arah pembangunan tersebut menjadi landasan bagi Kementerian Kesehatan dalam menyusun strategi pembangunan kesehatan nasional, termasuk penguatan sumber daya manusia kesehatan sebagai salah satu pilar utama transformasi kesehatan.

2.1.2 Visi dan Misi Kementerian Kesehatan

Dalam mendukung pelaksanaan pembangunan kesehatan nasional, Kementerian Kesehatan menetapkan visi pembangunan yang selaras dengan visi Presiden Republik Indonesia sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029.

Visi Kementerian Kesehatan:

"Terwujudnya Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045 melalui masyarakat yang sehat, produktif, mandiri dan berkeadilan."

Untuk mewujudkan visi tersebut, Kementerian Kesehatan melaksanakan misi pembangunan kesehatan melalui penguatan enam transformasi sistem kesehatan yang didukung oleh tata kelola pemerintahan yang adaptif, kolaboratif dan berorientasi pada hasil.



Gambar 2.2. Visi, Misi, Tujuan, dan Enam Transformasi Kesehatan Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029

Gambar 2.2 menunjukkan bahwa arah pembangunan kesehatan nasional dilaksanakan melalui enam transformasi kesehatan sebagai strategi utama Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029. Enam transformasi tersebut menjadi landasan dalam penyusunan kebijakan, program dan kegiatan di seluruh unit kerja Kementerian Kesehatan, termasuk Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan. Dalam konteks Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, implementasi transformasi kesehatan diwujudkan melalui penguatan tata kelola organisasi, peningkatan kualitas layanan dukungan manajemen, penguatan akuntabilitas kinerja, serta optimalisasi pengelolaan sumber daya yang mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

2.1.3 Tujuan dan Sasaran Strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan

Dalam rangka mewujudkan visi dan mendukung pelaksanaan misi Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029, Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan menyusun tujuan dan sasaran strategis yang menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja dalam menyelenggarakan program dan kegiatan.

Tujuan dan sasaran strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan disusun berdasarkan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2025–2029 sebagai penjabaran dari sasaran strategis Kementerian Kesehatan. Dengan demikian, setiap program, kegiatan dan indikator kinerja yang dilaksanakan oleh unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian tujuan pembangunan kesehatan nasional.

Pada tahun 2025–2029, Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan menetapkan tujuan dan sasaran strategis yang menjadi dasar penyusunan Rencana Aksi Kegiatan serta Perjanjian Kinerja seluruh unit kerja, termasuk Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Tujuan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	**Sasaran Strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan**	**Sasaran Kegiatan Sekretariat Ditjen SDM Kesehatan**	**Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)**
Terwujudnya sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas, merata, profesional dan berdaya saing dalam mendukung transformasi sistem kesehatan	Meningkatnya tata kelola Direktorat Jenderal SDM Kesehatan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel	Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya	1. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan
			2. Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan
			3. Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan
			4. Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan
			5. Persentase Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK

Tabel 2.2 Keterkaitan Tujuan, Sasaran Strategis, Sasaran Kegiatan, dan Indikator Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029

Berdasarkan tabel 2.2, dapat dilihat bahwa Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melalui satu sasaran kegiatan, yaitu "Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya." Sasaran kegiatan tersebut merupakan penjabaran dari sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada aspek penguatan tata kelola organisasi.

Pencapaian sasaran kegiatan diukur menggunakan lima Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang mencerminkan dimensi utama tata kelola organisasi, yaitu kualitas layanan, kinerja anggaran, kualitas sumber daya manusia, penerapan manajemen risiko, serta tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan. Kelima indikator tersebut menjadi ukuran keberhasilan Sekretariat dalam memberikan dukungan manajemen kepada seluruh unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dan menjadi dasar pelaksanaan pemantauan, evaluasi, serta pelaporan kinerja.

Untuk memastikan bahwa setiap sasaran, program, kegiatan dan indikator kinerja memiliki keterkaitan yang jelas dengan arah pembangunan nasional dan sektor kesehatan, Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan menerapkan prinsip keterkaitan kinerja (line of sight) dalam penyusunan perencanaan kinerja. Prinsip ini memastikan bahwa sasaran yang ditetapkan pada tingkat unit kerja merupakan penjabaran yang selaras dengan visi, tujuan dan sasaran strategis pada tingkat organisasi yang lebih tinggi.

Penerapan keterkaitan kinerja tersebut menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Aksi Kegiatan, Perjanjian Kinerja, hingga penetapan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Dengan demikian, setiap kegiatan yang dilaksanakan, setiap rincian output yang dihasilkan, serta kontribusi masing-masing tim kerja dan individu memiliki hubungan yang jelas terhadap pencapaian sasaran kegiatan dan sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Hubungan keterkaitan tersebut disajikan pada Gambar 2.3 yang menggambarkan alur keterhubungan mulai dari visi pembangunan nasional, visi Kementerian Kesehatan, tujuan dan sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, indikator kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, hingga kontribusi masing-masing tim kerja dan individu. Keterkaitan Perencanaan dan Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan terlihat seperti gambar berikut:



Gambar ini menggambarkan prinsip line of sight, yaitu keterhubungan antara visi, sasaran strategis, sasaran kegiatan, indikator kinerja, program, kegiatan, hingga kontribusi tim kerja dan individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Gambar 2.3 Alur Keterkaitan Perencanaan dan Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan

2.1.4 Sasaran Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Sebagai unit pendukung manajemen di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menjabarkan sasaran strategis Direktorat Jenderal ke dalam sasaran kegiatan yang lebih operasional. Sasaran kegiatan tersebut menjadi pedoman dalam penyelenggaraan seluruh program dan kegiatan serta menjadi dasar penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2026.

Pada Tahun 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menetapkan 1 (satu) Sasaran Kegiatan, yaitu:

"Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya."

Sasaran kegiatan tersebut mencerminkan komitmen Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan untuk memperkuat tata kelola organisasi melalui penyelenggaraan layanan dukungan manajemen yang berkualitas, peningkatan akuntabilitas kinerja, pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien serta penguatan koordinasi dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Pencapaian sasaran kegiatan tersebut diukur melalui lima Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dan menjadi dasar evaluasi kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Hubungan antara visi pembangunan nasional, arah strategis Kementerian Kesehatan, sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, hingga sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan disajikan pada Gambar 2.3 di atas.

Gambar 2.4 dapat dilihat bahwa sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan kinerja Kementerian Kesehatan. Sasaran kegiatan tersebut menjadi penghubung antara sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dengan pelaksanaan program, kegiatan, rincian output, tim kerja, hingga Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dengan demikian, setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian sasaran organisasi secara keseluruhan.



Gambar 2.4 Hubungan sasaran strategis Ditjen SDM Kesehatan dengan sasaran kegiatan Set.Ditjen SDM Kesehatan.

"Sebagai penjabaran dari sasaran kegiatan tersebut, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang memuat indikator kinerja dan target sebagai komitmen pencapaian kinerja organisasi. Uraian mengenai Perjanjian Kinerja disajikan pada Subbab 2.2."

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2026

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang memuat komitmen kinerja antara Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan selaku pemberi amanah dengan Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan selaku penerima amanah dalam melaksanakan program dan kegiatan serta mencapai target kinerja yang telah ditetapkan selama Tahun Anggaran 2026. Perjanjian Kinerja disusun sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang berorientasi pada pencapaian hasil (outcome), sehingga menjadi dasar dalam pengendalian, pemantauan, evaluasi dan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja organisasi.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029, Rencana Strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, Rencana Aksi Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, serta Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026. Dengan demikian, target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja telah selaras dengan arah kebijakan pembangunan kesehatan nasional dan sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Pada Tahun 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menetapkan 1 (satu) Sasaran Kegiatan yang didukung oleh 5 (lima) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai ukuran utama keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Selain itu, untuk memperkuat pengukuran tata kelola organisasi, Perjanjian Kinerja juga memuat Indikator Kinerja Manajerial (IKM) dan Indikator Kinerja Dukungan (IKD) yang berfungsi mengukur efektivitas penyelenggaraan manajemen organisasi secara menyeluruh. Struktur pengukuran tersebut mencerminkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari kualitas layanan yang diberikan, tetapi juga dari kualitas tata kelola, efektivitas pemanfaatan sumber daya, serta akuntabilitas pelaksanaan tugas.



Gambar 2.5 Hubungan sasaran kegiatan dengan lima Indikator Kinerja Kegiatan.

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.5, pengukuran kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dilakukan melalui pendekatan yang berorientasi pada hasil (result-based performance). Satu sasaran kegiatan dijabarkan ke dalam lima Indikator Kinerja Kegiatan yang saling melengkapi dalam mengukur kualitas penyelenggaraan dukungan manajemen. Pendekatan ini memastikan bahwa pencapaian sasaran kegiatan tidak hanya dinilai dari penyelesaian aktivitas, tetapi juga dari manfaat yang dihasilkan bagi peningkatan tata kelola organisasi dan pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

A. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)

No	Sasaran Kegiatan	Kode	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Satuan
1	Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya	IKK 33.1.8	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan	87	Indeks
2		IKK 33.2.8	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan	92.75	Nilai
3		IKK 33.3.8	Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan	84	Indeks
4		IKK 33.4.17	Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan	4	Level
5		IKK 33.4.25	Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Tuntas Ditindaklanjuti	95	Persen

Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2026

B. Indikator Kinerja Manajerial (IKM)

No	Kode	Indikator	Target	Satuan
1	IKM 33.1.1	Nilai SAKIP Ditjen SDM Kesehatan	83	Nilai
2	IKM 33.3.1	Indeks Integritas Ditjen SDM Kesehatan	80	Indeks

C. Indikator Kinerja Dukungan (IKD)

No	Kode	Indikator	Target	Satuan
1	IKD 33.2.8	Persentase Realisasi Anggaran Ditjen SDM Kesehatan	96	Persen
2	IKD 33.3.1	Persentase Mutasi Pegawai Antar Unit Kerja	10	Persen

Perjanjian Kinerja Tahun 2026 menunjukkan bahwa Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menerapkan sistem pengukuran kinerja yang komprehensif. Pengukuran tidak hanya difokuskan pada pencapaian sasaran kegiatan melalui lima Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), tetapi juga didukung oleh indikator manajerial dan indikator dukungan yang mengukur efektivitas tata kelola organisasi secara menyeluruh. Pendekatan ini mencerminkan prinsip SAKIP yang menekankan keterkaitan antara sasaran, indikator dan hasil yang ingin dicapai.

Kelima IKK dipilih untuk mewakili aspek-aspek utama tata kelola organisasi, yaitu kualitas layanan kepada pengguna, kinerja pengelolaan anggaran, kualitas sumber daya manusia, penerapan manajemen risiko, serta penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan. Sementara itu, indikator manajerial dan indikator dukungan berfungsi sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam membangun sistem pengendalian internal, meningkatkan integritas organisasi, mengoptimalkan pemanfaatan anggaran, serta memperkuat pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, struktur Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 telah menunjukkan hubungan yang jelas antara sasaran kegiatan, indikator kinerja dan target yang akan dicapai. Struktur tersebut menjadi landasan dalam pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan penyusunan Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026.

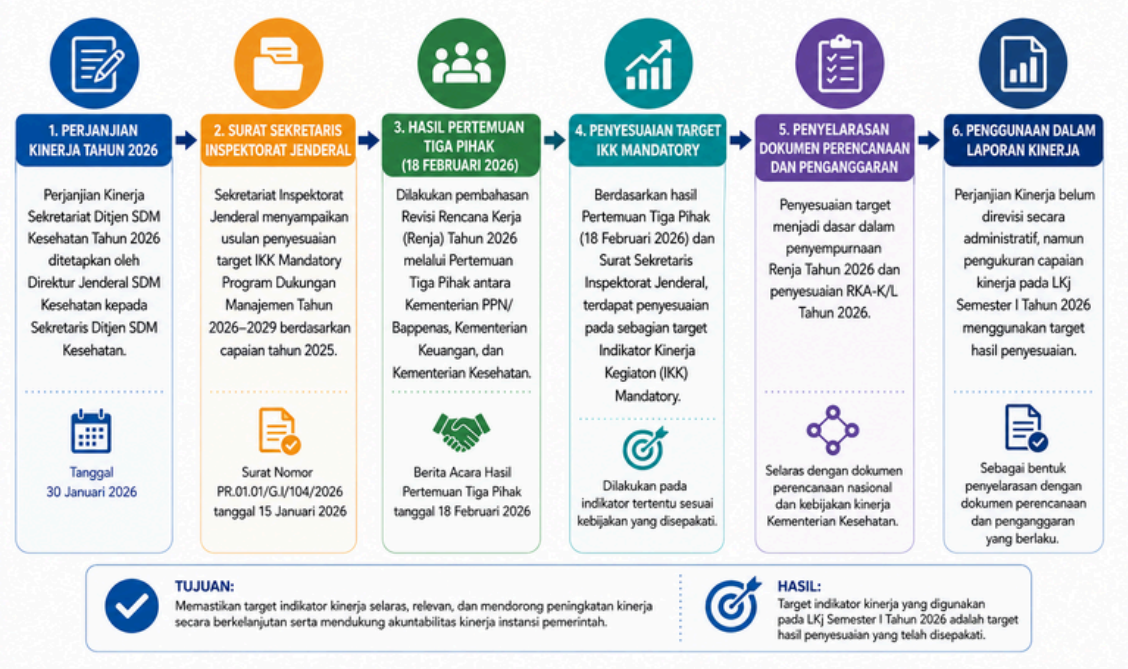
Perjanjian Kinerja Tahun 2026 sebagaimana ditetapkan pada awal tahun menjadi dasar komitmen kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Namun demikian, dalam pelaksanaan Tahun Anggaran 2026 terdapat penyesuaian terhadap sebagian target indikator kinerja sebagai tindak lanjut hasil pembahasan Revisi Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026 dan kebijakan penyesuaian indikator mandatory di lingkungan Kementerian Kesehatan. Penyesuaian tersebut dijelaskan pada Subbab 2.2.1.

2.2.1 Penyesuaian Target Indikator Kinerja Tahun 2026

Dalam pelaksanaan Tahun Anggaran 2026, Pemerintah melakukan penyesuaian terhadap sebagian informasi kinerja Kementerian Kesehatan sebagai bagian dari proses penyelarasan antara dokumen perencanaan, penganggaran dan pengukuran kinerja. Penyesuaian tersebut dilaksanakan melalui mekanisme Pertemuan Tiga Pihak yang melibatkan Kementerian PPN/Bappenas, Kementerian Keuangan dan Kementerian Kesehatan dalam rangka penelaahan usulan perubahan Rencana Kerja (Renja) Kementerian Kesehatan Tahun 2026. Hasil pembahasan tersebut menjadi acuan dalam penyesuaian informasi kinerja pada dokumen Renja dan RKA-K/L serta digunakan sebagai salah satu dokumen rujukan dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Selain hasil Pertemuan Tiga Pihak, Kementerian Kesehatan melalui Sekretariat Inspektorat Jenderal juga menyampaikan usulan penyesuaian target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Mandatory Program Dukungan Manajemen Tahun 2026–2029. Penyesuaian tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan capaian kinerja tahun sebelumnya yang telah melampaui target Renstra sehingga diperlukan peningkatan target agar tetap mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan kedua dokumen tersebut, terdapat penyesuaian terhadap sebagian target indikator kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026. Sampai dengan penyusunan Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026, Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan belum dilakukan perubahan secara administratif. Oleh karena itu, penyajian Perjanjian Kinerja pada Subbab 2.2 tetap mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan, sedangkan pengukuran capaian kinerja pada Bab III menggunakan target hasil penyesuaian yang telah disepakati melalui mekanisme Revisi Renja Tahun 2026 agar selaras dengan dokumen perencanaan yang berlaku.



Gambar 2.6 Mekanisme Penyesuaian Target Indikator Kinerja Tahun 2026

Berdasarkan mekanisme sebagaimana disajikan pada Gambar 2.6, penyesuaian target indikator kinerja tahun 2026 merupakan bagian dari proses penyelarasan antara dokumen perencanaan, penganggaran dan pengukuran kinerja di lingkungan Kementerian Kesehatan. Penyesuaian tersebut dilaksanakan melalui mekanisme resmi, yaitu usulan penyesuaian target indikator mandatory yang disampaikan oleh Sekretariat Inspektorat Jenderal, kemudian dibahas dalam Pertemuan Tiga Pihak sebagai bagian dari proses Revisi Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026. Hasil pembahasan tersebut menjadi dasar dalam penyempurnaan target kinerja yang digunakan pada dokumen perencanaan dan penganggaran.

Sampai dengan penyusunan Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026, Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan belum dilakukan perubahan secara administratif, sehingga dokumen Perjanjian Kinerja yang disajikan pada Subbab 2.2 masih mengacu pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan pada awal Tahun 2026. Namun demikian, sebagai bentuk konsistensi terhadap dokumen perencanaan yang telah disempurnakan melalui mekanisme Revisi Renja, pengukuran capaian kinerja dalam laporan ini menggunakan target indikator hasil penyesuaian yang telah disepakati.

Penyesuaian tersebut tidak mengubah sasaran kegiatan maupun indikator kinerja yang digunakan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, melainkan hanya melakukan penyempurnaan terhadap target pada beberapa indikator agar selaras dengan perkembangan capaian kinerja dan kebijakan penguatan tata kelola di lingkungan Kementerian Kesehatan. Perbandingan antara target yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja awal dengan target hasil penyesuaian disajikan pada Tabel 2.4.

Catatan: Penyajian target hasil penyesuaian pada Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026 dimaksudkan untuk menjaga konsistensi antara dokumen perencanaan, penganggaran dan pengukuran kinerja. Sampai dengan periode pelaporan ini, perubahan target tersebut belum ditindaklanjuti melalui perubahan administratif Perjanjian Kinerja, sehingga kondisi tersebut diungkapkan secara transparan sebagai bagian dari prinsip akuntabilitas dan keterbukaan informasi.

No	Indikator Kinerja	Target PK	Target Hasil Penyesuaian	Dokumen Acuan	Keterangan
1	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan	92.75	**92.55**	Berita Acara Pertemuan Tiga Pihak Revisi Renja Tahun 2026	Target disesuaikan agar selaras dengan hasil pembahasan Renja Tahun 2026.
2	Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan	4	**4**	Surat Sekretaris Inspektorat Jenderal	Tidak berubah, namun dikukuhkan sebagai target mandatory Tahun 2026.
3	Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Tuntas Ditindaklanjuti	95.00%	**95.40%**	Surat Sekretaris Inspektorat Jenderal dan BA Revisi Renja	Target ditingkatkan berdasarkan penyesuaian target mandatory.

Tabel 2.4 Penyesuaian Target Indikator Kinerja Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2.4, penyesuaian target indikator kinerja pada tahun 2026 tidak mengubah sasaran kegiatan maupun indikator kinerja yang digunakan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, melainkan hanya menyempurnakan target pada indikator tertentu agar selaras dengan hasil pembahasan Revisi Renja Tahun 2026 dan kebijakan penyesuaian target indikator mandatory di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Dari lima Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), terdapat dua indikator yang mengalami perubahan target, yaitu Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan yang disesuaikan dari 92,75 menjadi 92,55, serta Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Tuntas Ditindaklanjuti yang meningkat dari 95,00% menjadi 95,40%. Sementara itu, target Nilai Maturitas Manajemen Risiko tetap sebesar 4,00, namun telah dikukuhkan kembali sebagai target mandatory Tahun 2026 melalui surat Sekretaris Inspektorat Jenderal.

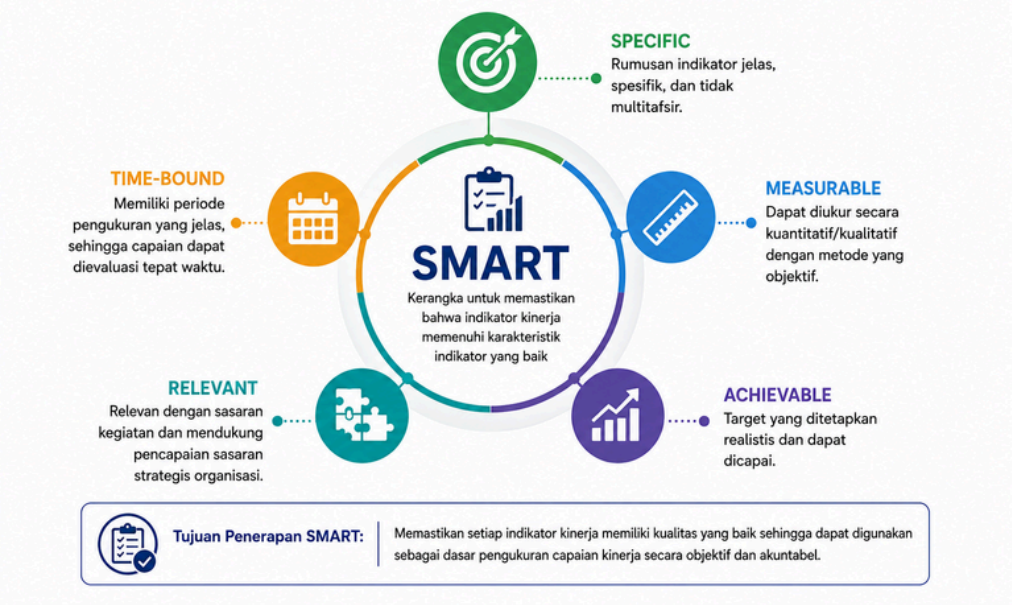
Penyesuaian tersebut menunjukkan adanya mekanisme penyelarasan yang dinamis antara perencanaan, penganggaran dan pengukuran kinerja. Oleh karena itu, meskipun Perjanjian Kinerja belum mengalami perubahan secara administratif sampai dengan penyusunan Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026, analisis capaian kinerja pada Bab III menggunakan target hasil penyesuaian agar selaras dengan dokumen perencanaan dan kebijakan kinerja yang berlaku.

2.3 Kualitas Indikator Kinerja Kegiatan (SMART)

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pencapaian sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan. Oleh karena itu, indikator yang ditetapkan harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik agar mampu menggambarkan hasil yang ingin dicapai secara objektif, terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam rangka memastikan kualitas indikator yang digunakan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, dilakukan penilaian terhadap lima Indikator Kinerja Kegiatan menggunakan pendekatan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant dan Time-bound). Pendekatan ini digunakan untuk menilai apakah setiap indikator telah memiliki rumusan yang jelas, metode pengukuran yang terukur, target yang realistis, keterkaitan dengan sasaran kegiatan serta periode pengukuran yang ditetapkan.

Prinsip SMART sebagai dasar penilaian kualitas indikator kinerja disajikan pada Gambar 2.7.



Gambar 2.7 Prinsip SMART dalam Penilaian Kualitas Indikator Kinerja

Berdasarkan prinsip SMART sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.7, dilakukan penilaian terhadap seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026. Penilaian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator telah memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan layak digunakan sebagai dasar pengukuran capaian kinerja organisasi. Hasil penilaian tersebut disajikan pada Tabel 2.5.

Prinsip SMART	Kriteria
Specific	Rumusan indikator jelas dan tidak multitafsir.
Measurable	Memiliki metode pengukuran yang objektif.
Achievable	Target realistis untuk dicapai.
Relevant	Mendukung sasaran kegiatan dan sasaran strategis.
Time-bound	Memiliki periode pengukuran yang jelas.

Tabel 2.5 Kriteria Penilaian Kualitas Indikator Kinerja

Berdasarkan hasil penilaian sebagaimana disajikan pada Tabel 2.5, seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan telah memenuhi prinsip SMART, yaitu Specific, Measurable, Achievable, Relevant dan Time-bound. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah dirumuskan secara jelas, memiliki metode pengukuran yang objektif, target yang realistis, relevan dengan sasaran kegiatan, serta memiliki periode pengukuran yang telah ditetapkan.

Penerapan prinsip SMART menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sistem pengukuran kinerja organisasi. Dengan indikator yang memenuhi karakteristik tersebut, proses pemantauan dan evaluasi kinerja dapat dilaksanakan secara lebih akurat, konsisten dan akuntabel. Selain itu, hasil pengukuran yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, penyusunan rencana tindak lanjut, serta peningkatan kualitas penyelenggaraan dukungan manajemen di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Keberadaan indikator yang berkualitas juga mendukung implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) karena mampu menunjukkan hubungan yang jelas antara sasaran kegiatan dengan hasil yang ingin dicapai. Dengan demikian, indikator kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur pencapaian target, tetapi juga menjadi instrumen manajemen dalam mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan secara berkelanjutan.

Berdasarkan kriteria penilaian sebagaimana disajikan pada Tabel 2.5, dilakukan penilaian terhadap seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2026 untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi prinsip SMART. Penilaian dilakukan terhadap setiap indikator berdasarkan kesesuaian rumusan indikator, metode pengukuran, target yang ditetapkan, keterkaitan dengan sasaran kegiatan, serta periode pengukuran yang digunakan. Hasil penilaian tersebut disajikan pada Tabel 2.6.

No	Indikator Kinerja Kegiatan	SMART	Definisi Operasional Tersedia	Status Kelayakan Indikator
1	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan	✓	✓	Layak digunakan sebagai indikator kinerja
2	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan	✓	✓	Layak digunakan sebagai indikator kinerja
3	Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan	✓	✓	Layak digunakan sebagai indikator kinerja
4	Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan	✓	✓	Layak digunakan sebagai indikator kinerja
5	Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Tuntas Ditindaklanjuti	✓	✓	Layak digunakan sebagai indikator kinerja

Tabel 2.6 Penilaian Kualitas Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 Berdasarkan Prinsip SMART

Sumber: Hasil penelaahan terhadap Perjanjian Kinerja, Dokumen Definisi Operasional Indikator Kinerja dan Rencana Aksi Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029

Berdasarkan hasil penilaian pada Tabel 2.6, seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah memenuhi lima prinsip SMART, yaitu Specific, Measurable, Achievable, Relevant dan Time-bound. Selain memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik, seluruh indikator juga telah dilengkapi dengan Definisi Operasional yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pengukuran, pengumpulan data dan pelaporan capaian kinerja.

Keberadaan Definisi Operasional memperkuat kualitas indikator karena memberikan kejelasan mengenai konsep indikator, metode perhitungan, sumber data, frekuensi pengukuran dan unit penanggung jawab. Dengan demikian, setiap indikator memiliki dasar pengukuran yang terdokumentasi dan dapat diterapkan secara konsisten oleh seluruh unit kerja yang terlibat.

Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa kelima Indikator Kinerja Kegiatan telah memenuhi persyaratan sebagai indikator kinerja yang berkualitas dan layak digunakan sebagai dasar pengukuran capaian Sasaran Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026. Kondisi ini mendukung terselenggaranya sistem pengukuran kinerja yang objektif, akuntabel dan berorientasi pada hasil sesuai dengan prinsip penerapan SAKIP.

2.4 Definisi Operasional dan Metadata Indikator Kinerja Kegiatan

Sebagai instrumen pengukuran kinerja, setiap Indikator Kinerja Kegiatan harus memiliki definisi operasional yang jelas agar pelaksanaan pengukuran dilakukan secara konsisten dan menghasilkan informasi kinerja yang andal. Definisi operasional berfungsi memberikan kesamaan pemahaman mengenai indikator yang digunakan, mulai dari tujuan pengukuran, metode perhitungan, sumber data, frekuensi pelaporan, hingga unit yang bertanggung jawab terhadap penyediaan data.

Selain memenuhi prinsip SMART, keberadaan definisi operasional menjadi salah satu faktor penting dalam menjamin validitas dan reliabilitas hasil pengukuran kinerja. Dengan adanya pedoman yang terdokumentasi, proses pengumpulan data, verifikasi, analisis dan pelaporan kinerja dapat dilakukan secara objektif, transparan, dan dapat ditelusuri kembali (traceable). Oleh karena itu, seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 telah dilengkapi dengan definisi operasional dan metadata indikator sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengukuran kinerja.



Gambar 2.8 Komponen Definisi Operasional Indikator Kinerja

Dalam rangka mewujudkan sistem pengukuran kinerja yang terintegrasi, Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan telah menetapkan indikator kinerja melalui Draft Keputusan Direktur Jenderal SDM Kesehatan tentang Indikator Kinerja di Lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026. Dokumen tersebut menjadi dasar bagi penyusunan Perjanjian Kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, serta akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi seluruh unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Selain itu, setiap pimpinan unit kerja wajib menjabarkan dan menyelaraskan indikator kinerja unit kerjanya dengan indikator kinerja Direktorat Jenderal sesuai tugas dan fungsi masing-masing.

Berdasarkan dokumen tersebut, indikator kinerja di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), yaitu indikator utama yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian sasaran kegiatan sebagaimana diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja unit kerja. Lima IKK Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menjadi dasar pengukuran dan analisis capaian kinerja dalam Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026.
2. Indikator Kinerja Mandatori (IKM), yaitu indikator yang ditetapkan secara mandatory di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan untuk mengukur aspek tata kelola organisasi yang menjadi prioritas Kementerian Kesehatan, seperti Nilai SAKIP, Nilai Kinerja Anggaran, Nilai Integritas, Indeks Kualitas SDM, dan Nilai Maturitas Manajemen Risiko.
3. Indikator Kinerja Direktif (IKD), yaitu indikator yang ditetapkan untuk mendukung pengendalian pelaksanaan tugas tertentu yang bersifat direktif atau penugasan khusus, misalnya Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja, Persentase Mutasi Pegawai Antar Unit Kerja, serta indikator direktif lainnya sesuai penugasan organisasi.

Pada Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026 ini, pembahasan difokuskan pada Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) karena indikator tersebut merupakan indikator yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja Sekretaris Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 dan menjadi dasar pengukuran capaian sasaran kegiatan. Sementara itu, Indikator Kinerja Mandatori (IKM) dan Indikator Kinerja Direktif (IKD) digunakan sebagai instrumen pendukung dalam penguatan tata kelola dan pengendalian kinerja organisasi.

Kode Indikator	Nama Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Cara Perhitungan	Sumber Data	Karakteristik Indikator
IKK 33.1.8	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	Mengukur tingkat kepuasan pengguna terhadap layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berdasarkan hasil survei kepuasan pengguna.	Nilai indeks diperoleh dari hasil Survei Kepuasan Pengguna Layanan sesuai metodologi yang berlaku.	Hasil Survei Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan.	Positif
IKK 33.2.8	Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	Mengukur kualitas pelaksanaan anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berdasarkan metode pengukuran Kementerian Keuangan.	Perhitungan Nilai Kinerja Anggaran sesuai metodologi Kementerian Keuangan.	Dashboard OM-SPAN, IKPA, dan Kementerian Keuangan.	Positif
IKK 33.3.8	Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	Mengukur kualitas pengelolaan SDM berdasarkan Indeks Profesionalitas ASN.	Penghitungan dilakukan berdasarkan pedoman Indeks Profesionalitas ASN.	Data SDM Kementerian Kesehatan.	Positif
IKK 33.4.17	Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	Mengukur tingkat kematangan penerapan manajemen risiko berdasarkan hasil penilaian APIP.	Nilai diperoleh dari hasil asesmen maturitas manajemen risiko.	Hasil Penilaian APIP/Inspektorat Jenderal.	Positif
IKK 33.4.25	Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Tuntas Ditindaklanjuti Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	Mengukur persentase rekomendasi hasil pemeriksaan BPK yang telah diselesaikan sesuai ketentuan.	Jumlah rekomendasi yang telah tuntas ditindaklanjuti dibagi jumlah seluruh rekomendasi hasil pemeriksaan BPK × 100%.	Berita Acara Pemantauan TLHP BPK dan Sistem Pemantauan TLHP.	Positif

Sumber: *Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 dan Draft Keputusan Direktur Jenderal SDM Kesehatan tentang Indikator Kinerja di Lingkungan Ditjen SDM Kesehatan Tahun 2026.*

Tabel 2.7 Ringkasan Definisi Operasional Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2.7, seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah memiliki definisi operasional, metode pengukuran, dan sumber data yang jelas. Kejelasan tersebut merupakan prasyarat penting dalam penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), karena memastikan bahwa setiap capaian indikator diukur menggunakan metode yang konsisten, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Setiap indikator juga telah dilengkapi dengan rumusan cara perhitungan yang mengacu pada ketentuan teknis atau pedoman nasional sesuai karakteristik masing-masing indikator. Dengan demikian, hasil pengukuran kinerja tidak hanya dapat digunakan sebagai dasar evaluasi capaian sasaran kegiatan, tetapi juga mendukung proses verifikasi, validasi, dan audit kinerja oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Kelengkapan metadata indikator tersebut menunjukkan bahwa Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah memiliki sistem pengukuran kinerja yang memadai, sehingga mampu menghasilkan informasi kinerja yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan, penyusunan rekomendasi perbaikan, dan peningkatan akuntabilitas organisasi.

Seluruh IKK Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan merupakan indikator positif, karena semakin tinggi nilai capaian maka semakin baik tingkat keberhasilan organisasi. Dengan demikian, capaian kinerja dihitung berdasarkan perbandingan antara realisasi dengan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, indikator negatif merupakan indikator yang menunjukkan kondisi semakin baik apabila nilainya semakin rendah, misalnya tingkat kesalahan administrasi, jumlah temuan berulang, atau persentase keterlambatan penyelesaian layanan. Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan tidak menggunakan indikator dengan karakteristik negatif pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026.

Selain Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 juga memuat Indikator Kinerja Mandatori (IKM) dan Indikator Kinerja Direktif (IKD). Kedua kelompok indikator tersebut merupakan bagian dari sistem pengukuran kinerja Direktorat Jenderal SDM Kesehatan yang berfungsi untuk mengukur aspek tata kelola organisasi serta pelaksanaan kebijakan atau penugasan strategis tertentu.

Berbeda dengan IKK yang menjadi indikator utama pencapaian Sasaran Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, IKM digunakan untuk mengukur indikator mandatory yang berlaku di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, sedangkan IKD digunakan untuk mengukur indikator yang bersifat direktif sesuai kebijakan organisasi. Oleh karena itu, dalam Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026, IKM dan IKD tetap disajikan sebagai bagian dari metadata indikator kinerja untuk memberikan gambaran utuh mengenai sistem pengukuran kinerja organisasi. Ringkasan definisi operasional IKM dan IKD disajikan pada Tabel 2.8 berikut:.

Jenis Indikator	Kode Indikator	Nama Indikator	Definisi Operasional (Ringkas)	Cara Perhitungan	Sumber Data	Karakteristik Indikator
INDIKATOR KINERJA MANDATORI (IKM)						
IKM	IKM 33.1.1	Nilai SAKIP Unit Kerja	Mengukur tingkat akuntabilitas kinerja unit kerja berdasarkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).	Nilai hasil evaluasi terhadap lima komponen SAKIP yang dilakukan oleh evaluator.	Hasil penilaian SKI/SPI dan/atau penjaminan mutu oleh APIP.	Positif
IKM	IKM 33.3.1	Nilai Integritas Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	Mengukur tingkat integritas organisasi berdasarkan budaya antikorupsi, transparansi, dan akuntabilitas melalui survei integritas.	Agregasi skor hasil survei integritas sesuai metodologi yang ditetapkan.	Hasil Survei Integritas.	Positif
INDIKATOR KINERJA DIREKTIF (IKD)						
IKD	IKD 33.2.8	Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja	Mengukur persentase realisasi anggaran terhadap pagu anggaran efektif berdasarkan pelaksanaan kegiatan yang telah dipertanggungjawabkan.	Total realisasi anggaran ÷ total pagu anggaran efektif × 100%.	Aplikasi SAKTI Kementerian Keuangan.	Positif
IKD	IKD 33.3.1	Persentase Mutasi Pegawai Antar Unit Kerja	Mengukur persentase Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengalami mutasi antar unit kerja dibandingkan dengan target mutasi tahunan.	Jumlah PNS mutasi ÷ target PNS mutasi × 100%.	Data Kepegawaian Kementerian Kesehatan.	Positif

Sumber: Draft Keputusan Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan tentang Indikator Kinerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2026.

Tabel 2.8 Ringkasan Definisi Operasional Indikator Kinerja Mandatori (IKM) dan Indikator Kinerja Direktif (IKD) Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2.8, seluruh Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Indikator Kinerja Mandatori (IKM), dan Indikator Kinerja Direktif (IKD) Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah memiliki definisi operasional, metode pengukuran, sumber data, dan karakteristik indikator yang jelas. Kejelasan tersebut merupakan prasyarat penting dalam menghasilkan informasi kinerja yang objektif, terukur, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar evaluasi kinerja organisasi.

Meskipun memiliki fungsi pengukuran yang berbeda, IKK, IKM, dan IKD bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk sistem pengukuran kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. IKK digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran kegiatan, IKM mengukur aspek tata kelola organisasi yang bersifat mandatory, sedangkan IKD mengukur pelaksanaan kebijakan dan penugasan strategis yang menjadi perhatian pimpinan. Ketiga kelompok indikator tersebut selanjutnya diintegrasikan dalam satu sistem pengukuran kinerja yang mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja organisasi.

Arsitektur sistem pengukuran kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026 yang menggambarkan keterkaitan antara Perjanjian Kinerja, kelompok indikator, proses pengukuran, hingga penyusunan Laporan Kinerja Semester I disajikan pada Gambar 2.9.

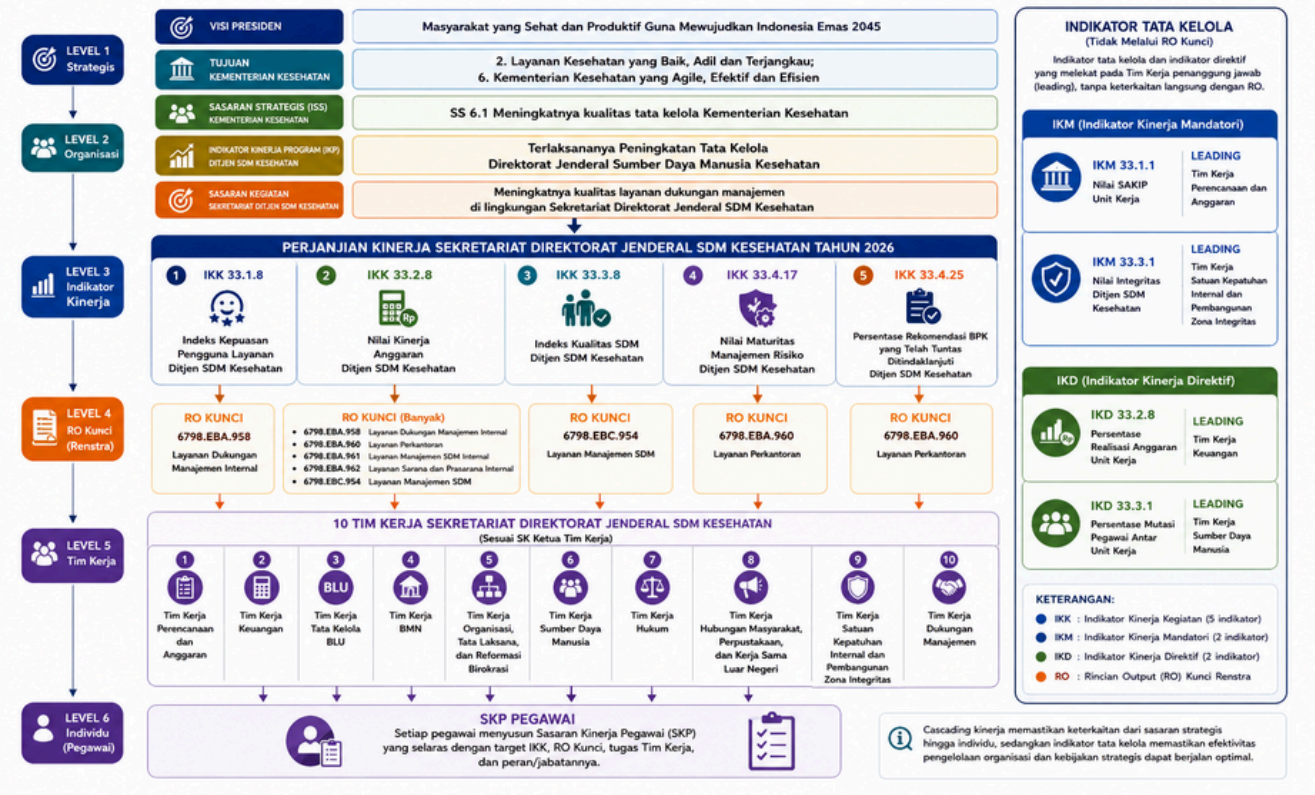


Gambar 2.9 Arsitektur Sistem Pengukuran Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

2.5 Cascading Kinerja

Pencapaian sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan tidak hanya ditentukan oleh penetapan indikator kinerja yang memenuhi prinsip SMART dan memiliki definisi operasional yang jelas, tetapi juga oleh keterkaitan yang kuat antara sasaran organisasi dengan pelaksanaan tugas pada setiap jenjang organisasi. Oleh karena itu, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menerapkan mekanisme cascading kinerja, yaitu proses penjabaran sasaran strategis dan sasaran kegiatan ke dalam target kinerja unit kerja, tim kerja, hingga individu secara berjenjang.

Penerapan cascading bertujuan untuk memastikan bahwa setiap program, kegiatan, dan keluaran yang dilaksanakan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Dengan mekanisme tersebut, setiap Tim Kerja memiliki peran yang jelas sebagai penanggung jawab maupun pendukung dalam pencapaian indikator kinerja, sedangkan setiap pegawai memiliki Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang selaras dengan target organisasi.



Gambar 2.10 Cascading kinerja dan tata kelola Set. Ditjen SDM Kesehatan ta. 2026

**Prinsip Penerapan Cascading Kinerja*
✓ Seluruh sasaran kegiatan dijabarkan menjadi indikator kinerja yang terukur.
✓ Setiap IKK memiliki keterkaitan dengan RO Kunci sesuai Renstra dan Rencana Aksi.
✓ Setiap RO dilaksanakan oleh Tim Kerja sesuai tugas dan fungsi.
✓ Kinerja Tim Kerja diturunkan menjadi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
✓ Seluruh capaian individu berkontribusi terhadap pencapaian sasaran kegiatan dan sasaran strategis organisasi.

Melalui pendekatan tersebut, hubungan antara sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, indikator kinerja, rincian output (RO), Tim Kerja, hingga SKP individu membentuk satu kesatuan sistem yang saling terkait (line of sight). Dengan demikian, keberhasilan pencapaian kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kontribusi seluruh unit kerja dan individu sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.10, cascading kinerja merupakan mekanisme yang menghubungkan sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dengan sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan secara berjenjang hingga tingkat individu. Setiap indikator kinerja dijabarkan ke dalam rincian output (RO) yang didukung oleh pelaksanaan program dan kegiatan, kemudian diteruskan kepada Tim Kerja sebagai pelaksana utama sesuai tugas dan fungsinya, dan selanjutnya diterjemahkan ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Dengan pendekatan tersebut, setiap capaian individu tidak berdiri sendiri, tetapi menjadi bagian dari pencapaian target Tim Kerja, sasaran kegiatan Sekretariat, dan sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Pola ini memperkuat prinsip akuntabilitas berbasis hasil (result-based accountability) karena setiap level organisasi memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Melalui penerapan cascading kinerja sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.10, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memastikan bahwa setiap sasaran kegiatan, indikator kinerja, rincian output, serta pelaksanaan tugas pada masing-masing Tim Kerja memiliki hubungan yang jelas dan saling mendukung. Pendekatan tersebut memperkuat penerapan manajemen kinerja berbasis hasil (result-based management) sekaligus meningkatkan akuntabilitas organisasi melalui keterkaitan yang utuh antara perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, dan evaluasi kinerja.

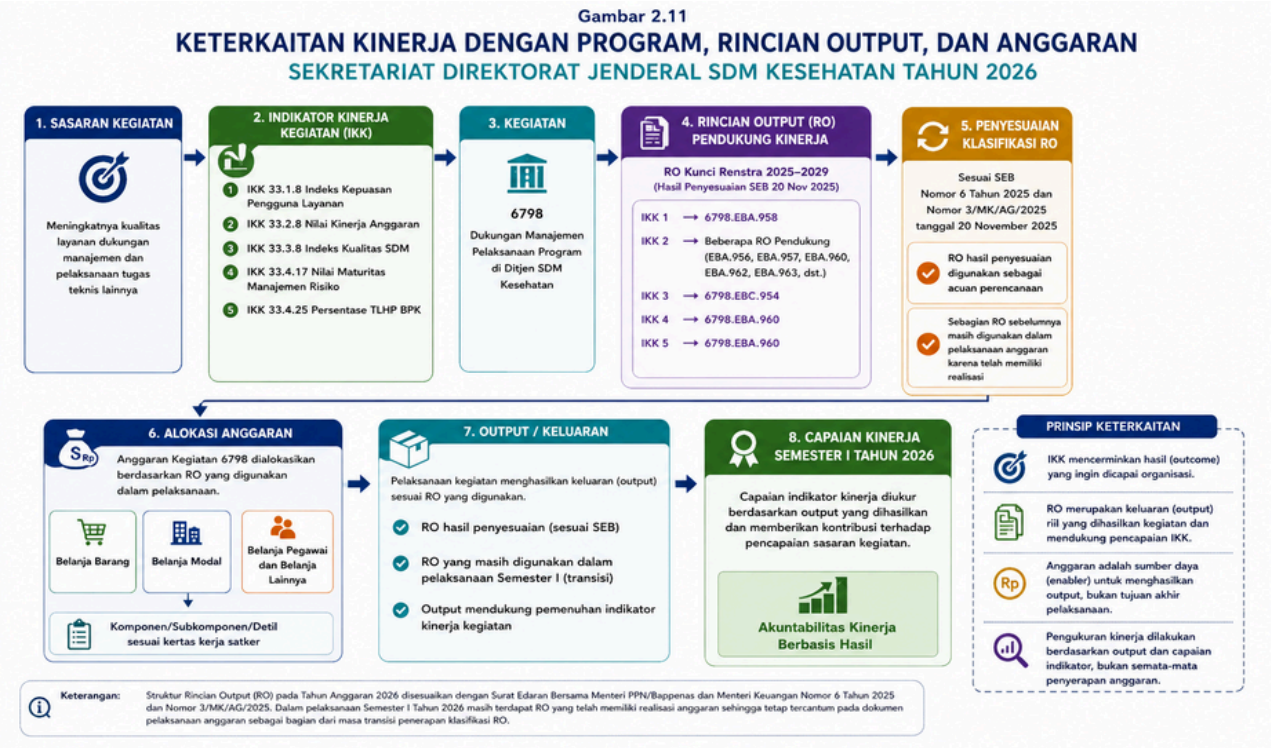
Dengan demikian, setiap capaian indikator kinerja pada Semester I Tahun 2026 tidak hanya mencerminkan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan, tetapi juga menunjukkan efektivitas koordinasi antar Tim Kerja dalam mencapai sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Keterkaitan tersebut menjadi dasar dalam melakukan analisis terhadap capaian kinerja organisasi yang akan diuraikan pada Bab III.

2.6 Keterkaitan Kinerja dengan Program dan Anggaran

Pencapaian sasaran kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan tidak hanya bergantung pada penetapan indikator kinerja dan pembagian peran melalui mekanisme cascading, tetapi juga didukung oleh pelaksanaan program, kegiatan, dan alokasi anggaran yang memadai. Dalam kerangka penganggaran berbasis kinerja (performance-based budgeting), setiap alokasi sumber daya diarahkan untuk menghasilkan keluaran (output) yang mendukung pencapaian indikator kinerja dan sasaran kegiatan organisasi.

Pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, keterkaitan tersebut diwujudkan melalui hubungan antara Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Rincian Output (RO) kunci sesuai Renstra dan Rencana Aksi, serta anggaran yang dialokasikan pada masing-masing RO. Dengan demikian, setiap penggunaan anggaran diharapkan memberikan kontribusi yang terukur terhadap pencapaian target kinerja organisasi.

Pada Tahun Anggaran 2026, struktur Rincian Output (RO) pada Kegiatan 6798 Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program mengalami penyesuaian sebagai tindak lanjut Surat Edaran Bersama Menteri PPN/Bappenas dan Menteri Keuangan Nomor 6 Tahun 2025 dan Nomor 3/MK/AG/2025 tentang Pedoman Penyusunan dan Pemanfaatan Klasifikasi Rincian Output dan Rincian Output dalam Perencanaan dan Penganggaran. Penyesuaian tersebut bertujuan meningkatkan kualitas klasifikasi output sehingga semakin mencerminkan keterkaitan antara keluaran kegiatan dengan sasaran kinerja organisasi. Dalam pelaksanaan Semester I Tahun 2026 masih terdapat beberapa RO lama yang tetap tercantum pada dokumen pelaksanaan anggaran karena telah memiliki realisasi anggaran sebelum proses penyesuaian dilakukan. Oleh karena itu, penyajian keterkaitan indikator kinerja dengan RO dalam laporan ini mengacu pada RO Kunci hasil penyesuaian Renstra dan Rencana Aksi, dengan tetap mempertimbangkan keberadaan RO lama sebagai bagian dari pelaksanaan anggaran Semester I Tahun 2026.



Gambar 2.11 Keterkaitan Kinerja dengan Program dan Anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.11, hubungan antara kinerja dan anggaran pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menerapkan prinsip performance-based budgeting, yaitu setiap alokasi anggaran diarahkan untuk menghasilkan keluaran (output) yang mendukung pencapaian indikator kinerja. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari tingkat penyerapan anggaran, tetapi juga dari sejauh mana anggaran tersebut mampu menghasilkan output yang berkontribusi terhadap pencapaian sasaran kegiatan.

Pendekatan ini menjadi dasar dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja, sehingga analisis pada Bab III tidak hanya membandingkan target dan realisasi indikator, tetapi juga menilai efektivitas pemanfaatan anggaran dalam mendukung pencapaian hasil.

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai hubungan antara indikator kinerja, Rincian Output (RO), dan pelaksanaan anggaran, diperlukan pemetaan keterkaitan antara setiap Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dengan RO Kunci yang ditetapkan dalam Renstra dan Rencana Aksi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Pemetaan ini juga mempertimbangkan kondisi pelaksanaan anggaran Semester I Tahun 2026, dimana masih terdapat beberapa RO yang tetap digunakan karena telah memiliki realisasi anggaran sebelum diberlakukannya penyesuaian klasifikasi RO sesuai Surat Edaran Bersama Menteri PPN/Bappenas dan Menteri Keuangan Nomor 6 Tahun 2025 dan Nomor 3/MK/AG/2025.

Dengan demikian, keterkaitan antara indikator kinerja dan Rincian Output tidak hanya menunjukkan hubungan logis antara sasaran kinerja dengan keluaran kegiatan, tetapi juga menggambarkan proses transisi implementasi klasifikasi RO yang tetap menjaga kesinambungan pelaksanaan program dan akuntabilitas penggunaan anggaran. Pemetaan tersebut disajikan pada Tabel 2.9.

IKK	NAMA INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	RO KUNCI RENSTRA (2025–2029)	RO PADA PELAKSANAAN SEMESTER I TAHUN 2026	KETERANGAN
1 33.1.8	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan	6798.EBA.958	6798.EBA.958	Tetap
2 33.2.8	Nilai Kinerja Anggaran	• 6798.EBA.956 • 6798.EBA.957 • 6798.EBA.960 • 6798.EBA.962 • 6798.EBA.963 • 6798.EBC.954 • 6798.EBC.995 • 6798.EBC.996 • 6798.EBC.998 • 6798.EBD.001	• 6798.EBA.956 • 6798.EBA.957 • 6798.EBA.960 • 6798.EBA.962 • 6798.EBA.963 • 6798.EBC.954 • 6798.EBC.995 • 6798.EBC.996 • 6798.EBC.998 • 6798.EBD.001	Transisi (Sesuai SEB 20 November 2025)
3 33.3.8	Indeks Kualitas SDM	6798.EBC.954	6798.EBC.954	Tetap
4 33.4.17	Nilai Maturitas Manajemen Risiko	6798.EBA.960	6798.EBA.960	Tetap
5 33.4.25	Persentase TLHP BPK	6798.EBA.960	6798.EBA.960	Tetap

KETERANGAN:

- **Tetap** — RO pada Renstra sama dengan RO pada pelaksanaan Semester I Tahun 2026
- **Transisi (Sesuai SEB 20 November 2025)** — RO pada pelaksanaan Semester I Tahun 2026 masih terdapat RO sebelumnya karena telah memiliki realisasi, dan/atau disesuaikan dengan klasifikasi RO terbaru
- **RO Kunci Renstra (2025–2029)** — Rincian Output kunci yang ditetapkan dalam Renstra dan Rencana Aksi
- **RO pada Pelaksanaan Semester I Tahun 2026** — Rincian Output yang digunakan dalam pelaksanaan anggaran Semester I Tahun 2026

Penyesuaian klasifikasi RO mengacu pada Surat Edaran Bersama Menteri PPN/Bappenas dan Menteri Keuangan Nomor 6 Tahun 2025 dan Nomor 3/MK/AG/2025 tanggal 20 November 2025.

Tabel 2.9 Keterkaitan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dengan RO Kunci Renstra dan RO pada Pelaksanaan Semester I Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2.9, sebagian besar Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) memiliki keterkaitan langsung dengan satu RO Kunci yang menjadi keluaran utama dalam mendukung pencapaian sasaran kegiatan. Sementara itu, IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran memiliki karakteristik yang berbeda karena keberhasilannya dipengaruhi oleh pelaksanaan beberapa RO dalam Kegiatan 6798. Hal ini mencerminkan bahwa indikator tersebut mengukur efektivitas pengelolaan anggaran secara menyeluruh, sehingga tidak bergantung pada satu keluaran tertentu.

Selain itu, tabel tersebut juga menunjukkan adanya proses penyesuaian klasifikasi RO pada Tahun Anggaran 2026 sebagai tindak lanjut kebijakan nasional mengenai penyempurnaan klasifikasi Rincian Output. Meskipun demikian, keberadaan RO yang masih digunakan dalam pelaksanaan Semester I Tahun 2026 tidak mengubah sasaran maupun indikator kinerja yang telah ditetapkan, melainkan merupakan bagian dari masa transisi administrasi penganggaran. Oleh karena itu, seluruh analisis capaian kinerja pada Bab III tetap mengacu pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dengan memperhatikan keterkaitan antara indikator, RO Kunci, dan pelaksanaan anggaran.

Seluruh anggaran pada Kegiatan 6798 dialokasikan untuk mendukung pencapaian sasaran kegiatan melalui Rincian Output (RO). Karena satu RO dapat berkontribusi terhadap lebih dari satu indikator kinerja, alokasi anggaran tidak disajikan per indikator untuk menghindari penghitungan ganda (double counting). Analisis efisiensi penggunaan anggaran dilakukan pada Bab III berdasarkan realisasi anggaran Kegiatan 6798 dan kontribusinya terhadap pencapaian indikator kinerja.

TABEL 2.10

DUKUNGAN RINCIAN OUTPUT DAN ALOKASI ANGGARAN TERHADAP PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)

BERDASARKAN RKK SEMESTER I TAHUN 2026 SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL SDM KESEHATAN

KODE IKK	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)	RO KUNCI PENDUKUNG	ALOKASI ANGGARAN RO KUNCI (RKK SEMESTER I 2026)	KONTRIBUSI TERHADAP IKK
33.1.8	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan	6798.EBA.958	Rp167.862.000	Mendukung pelaksanaan survei kepuasan pengguna layanan, pengelolaan pengaduan, dan peningkatan kualitas layanan.
33.2.8	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan	Seluruh RO pada Kegiatan 6798 (9 RO Pendukung)	Rp1.083.187.458.000 (Akumulasi seluruh RO Setditjen)	Mengukur kualitas pengelolaan anggaran sehingga didukung oleh seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, revisi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan anggaran pada Kegiatan 6798.
33.3.8	Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan	6798.EBC.954	Rp28.500.000	Mendukung pengembangan kompetensi ASN, manajemen talenta, dan peningkatan kualitas SDM.
33.4.17	Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan	6798.EBA.960	Rp14.400.000	Mendukung implementasi Sistem Manajemen Risiko, monitoring, evaluasi, dan pelaporan maturitas risiko.
33.4.25	Persentase TLHP BPK yang telah ditindaklanjuti	6798.EBA.960	Rp14.400.000	Mendukung koordinasi penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan dan penguatan pengendalian internal.

CATATAN:

1. Alokasi anggaran pada tabel ini mengacu pada RKK Semester I Tahun 2026 Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.
2. Untuk IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran, nilai yang disajikan merupakan akumulasi alokasi anggaran seluruh RO pada Kegiatan 6798 karena indikatgerna tersebut mengukur kinerja pe tiengdaan nseenguran kinerja penggaran secara menyeluruh di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.
3. Pada Bab III, analisis IKK 33.2.8 akan dibedakan menjadi dua perspektif:

Perspektif Eselon I (Direktorat Jenderal SDM Kesehatan): sesuai target Perjanjian Kinerja, yaitu menggunakan seluruh pagu dan realisasi anggaran Ditjen SDM Kesehatan sebagai dasar penghitungan Nilai Kinerja Anggaran.

Perspektif Eselon II (Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan): untuk menjelaskan kontribusi Setditjen melalui alokasi dan realisasi anggaran Kegiatan 6798.

ANALISIS TABEL 2.10

Setiap IKK didukung oleh Rincian Output (RO) yang telah ditetapkan dalam Renstra dan dijabarkan dalam RKK Semester I Tahun 2026. Hal ini menunjukkan keselarasan antara perencanaan kinerja dan penganggaran berbasis kinerja.

Sebagian besar IKK memiliki keterkaitan langsung dengan satu RO Kunci. Namun, satu RO dapat berkontribusi terhadap lebih dari satu indikator kinerja, seperti RO 6798.EBA.960 yang mendukung dua IKK sekaligus.

IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran memiliki karakteristik khusus karena mengukur kualitas pengelolaan anggaran secara menyeluruh, sehingga didukung oleh seluruh RO pada Kegiatan 6798.

Dalam Perjanjian Kinerja, IKK 33.2.8 merupakan indikator Eselon I (Ditjen SDM Kesehatan). Pada Bab II ini, pembahasan difokuskan pada dukungan anggaran dari Kegiatan 6798 sebagai kontribusi Setditjen.

Analisis menyeluruh terhadap nilai kinerja anggaran Ditjen SDM Kesehatan berdasarkan seluruh pagu dan realisasi akan diuraikan lebih rinci pada Bab III sesuai target Perjanjian Kinerja.

Berdasarkan Tabel 2.10, setiap Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan didukung oleh Rincian Output (RO) yang telah ditetapkan dalam Renstra dan dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKK) Semester I Tahun 2026. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian indikator kinerja tidak terlepas dari dukungan sumber daya yang dialokasikan melalui program dan kegiatan sesuai prinsip performance-based budgeting, dimana setiap anggaran diarahkan untuk menghasilkan keluaran (output) yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran kegiatan.

Sebagian besar indikator memiliki keterkaitan langsung dengan satu RO Kunci, seperti IKK 33.1.8 yang didukung oleh RO 6798.EBA.958, IKK 33.3.8 oleh RO 6798.EBC.954, serta IKK 33.4.17 dan IKK 33.4.25 yang sama-sama didukung oleh RO 6798.EBA.960. Kondisi ini menunjukkan bahwa satu Rincian Output dapat memberikan kontribusi terhadap lebih dari satu indikator kinerja sesuai karakteristik output yang dihasilkan.

Berbeda dengan indikator lainnya, IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memiliki karakteristik khusus karena mengukur kualitas pengelolaan anggaran secara menyeluruh. Oleh karena itu, indikator ini didukung oleh seluruh Rincian Output pada Kegiatan 6798, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan anggaran, revisi anggaran, monitoring, evaluasi, hingga pelaporan. Dalam konteks Perjanjian Kinerja, indikator tersebut merupakan indikator Eselon I yang capaian akhirnya dihitung berdasarkan keseluruhan pengelolaan anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Namun demikian, dalam Laporan Kinerja Semester I Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, pembahasan pada Bab II difokuskan pada dukungan anggaran yang berasal dari Kegiatan 6798 sebagai kontribusi Sekretariat terhadap pencapaian indikator tersebut, sedangkan analisis menyeluruh terhadap nilai kinerja anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan akan diuraikan lebih rinci pada Bab III sesuai target Perjanjian Kinerja.

Prinsip Penganggaran Berbasis Kinerja :
📌 Anggaran dialokasikan pada Program, Kegiatan, dan RO.
📌 RO mendukung pencapaian satu atau lebih indikator kinerja.
📌 Satu indikator dapat didukung oleh lebih dari satu RO.
📌 Hubungan indikator dengan anggaran bersifat many-to-many, bukan one-to-one.
📌 Oleh karena itu analisis efisiensi anggaran dilakukan pada tingkat kegiatan dan RO, bukan pada tingkat indikator.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Pelaksanaan program dan kegiatan pada Semester I Tahun 2026 merupakan tahap awal implementasi Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam mendukung pencapaian sasaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Selama periode ini, fokus organisasi tidak hanya diarahkan pada pencapaian target indikator kinerja, tetapi juga pada penguatan tata kelola, penyempurnaan proses bisnis, percepatan pelaksanaan kegiatan, serta penyesuaian terhadap berbagai kebijakan strategis yang berlaku pada Tahun Anggaran 2026.

Karakteristik indikator kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berbeda dengan indikator yang bersifat layanan langsung kepada masyarakat. Sebagian besar indikator merupakan indikator tata kelola (governance indicators), sehingga capaian kinerjanya sangat dipengaruhi oleh siklus evaluasi nasional, pelaksanaan survei, hasil audit, maupun proses penilaian yang dilakukan oleh unit pembina di tingkat Kementerian. Oleh karena itu, tidak seluruh indikator dapat menghasilkan nilai capaian pada Semester I, meskipun berbagai aktivitas pendukung pencapaiannya telah dilaksanakan sesuai rencana kerja.

Meskipun demikian, Semester I menjadi periode yang sangat menentukan karena merupakan fase pembentukan fondasi kinerja tahunan. Berbagai kegiatan strategis seperti penyusunan kebijakan, penguatan sistem pengendalian internal, pengelolaan sumber daya manusia, peningkatan kualitas layanan, penguatan akuntabilitas, serta percepatan pelaksanaan anggaran telah dilaksanakan sebagai prasyarat untuk mencapai target kinerja pada akhir tahun. Dengan demikian, penilaian terhadap capaian Semester I tidak hanya didasarkan pada nilai indikator yang telah terukur, tetapi juga mempertimbangkan progres pelaksanaan program dan kesiapan organisasi dalam mencapai target tahunan.

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi kinerja organisasi, analisis pada bab ini diawali dengan penyajian ringkasan capaian seluruh indikator yang menjadi ukuran keberhasilan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan setiap indikator secara lebih mendalam melalui analisis capaian, faktor yang memengaruhi, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kontribusi program dan kegiatan terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Sebelum dilakukan analisis terhadap masing-masing indikator, perlu disajikan terlebih dahulu gambaran umum mengenai posisi capaian kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Semester I Tahun 2026. Ringkasan ini dimaksudkan untuk memberikan perspektif awal mengenai tingkat pencapaian indikator, indikator yang masih berada dalam proses pengukuran, serta indikator yang memerlukan perhatian lebih pada Semester II. Penyajian tersebut diharapkan dapat memudahkan pembaca memahami kondisi kinerja organisasi secara utuh sebelum memasuki analisis yang lebih rinci pada setiap indikator.

"Dalam rangka memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap capaian kinerja, analisis pada Bab III dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu: (1) perbandingan antara target dan realisasi Tahun 2026; (2) perbandingan dengan capaian tahun sebelumnya apabila indikator telah diukur pada periode sebelumnya; (3) keterkaitan dengan target jangka menengah sebagaimana ditetapkan dalam Renstra Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029; dan (4) pembandingan dengan standar atau benchmark yang berlaku secara nasional maupun di lingkungan Kementerian Kesehatan apabila data pembanding tersedia."

3.1.1 IKK 33.1.8 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

A. Executive Summary Indikator

Komponen	Uraian
Kode Indikator	IKK 33.1.8
Indikator	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya
Target Tahun 2026 (PK Revisi)	87
Target Semester I	Belum terdapat target antara karena survei dilaksanakan pada Semester II
Realisasi Semester I	Belum dapat diukur
Status	🟡 Dalam proses pengukuran
RO Kunci	6798.EBA.958
Penanggung Jawab	Tim Kerja Hubungan Masyarakat, Perpustakaan, dan Kerjasama Luar Negeri
Sumber Data	Hasil Survei Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan Tahun 2026

Highlight: Sampai dengan Semester I Tahun 2026, survei kepuasan pengguna layanan belum dilaksanakan sesuai jadwal pengukuran tahunan sehingga capaian indikator belum dapat ditetapkan.

B. Gambaran Indikator

Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pemangku kepentingan terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh unit-unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Pengukuran dilakukan melalui survei kepuasan pengguna layanan dengan menggunakan metodologi dan instrumen yang telah ditetapkan, sehingga hasil pengukuran mencerminkan persepsi pengguna terhadap mutu pelayanan yang diterima.

Sebagai indikator yang berbasis survei, capaian indikator ini tidak diperoleh secara periodik setiap triwulan, tetapi mengikuti jadwal pelaksanaan survei yang direncanakan pada Semester II Tahun 2026. Oleh karena itu, sampai dengan Semester I Tahun 2026 nilai capaian indikator belum tersedia, meskipun berbagai tahapan persiapan survei telah dilaksanakan sesuai rencana kerja.

C. Target dan Realisasi

Uraian	**Nilai**
Target PK Tahun 2026	87
Target Semester I	Progress 50%
Realisasi Semester I	Belum diukur
Persentase Capaian	Belum dapat dihitung
Status	Dalam proses pengukuran

Tabel 3.2 Target dan Realisasi IKK 33.1.8 Semester I Tahun 202

Berdasarkan Tabel 3.2, target IKK 33.1.8 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Tahun 2026 ditetapkan sebesar 87 sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2026. Namun demikian, sampai dengan Semester I Tahun 2026 indikator ini belum memiliki nilai capaian, karena proses pengukurannya dilakukan melalui survei kepuasan pengguna layanan yang dijadwalkan pada Semester II Tahun 2026.

Kondisi tersebut tidak menunjukkan bahwa indikator belum dilaksanakan, melainkan menggambarkan karakteristik metode pengukuran indikator yang berbasis survei. Selama Semester I, berbagai tahapan persiapan telah dilaksanakan, mulai dari penyusunan instrumen, penetapan responden, koordinasi pelaksanaan survei, hingga penyiapan mekanisme pengolahan data. Seluruh tahapan tersebut merupakan prasyarat agar hasil survei yang diperoleh memenuhi prinsip objektivitas, validitas, dan reliabilitas sebagai dasar penetapan nilai Indeks Kepuasan Pengguna Layanan pada akhir tahun.

Untuk memberikan gambaran mengenai mekanisme pengukuran indikator tersebut, tahapan pelaksanaan survei kepuasan pengguna layanan disajikan pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2 Tahapan Pengukuran IKK 33.1.8 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2026

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3.2, pengukuran IKK 33.1.8 dilaksanakan melalui serangkaian tahapan yang saling berkaitan, dimulai dari penyusunan instrumen survei, penetapan responden, pelaksanaan survei, pengolahan data, analisis hasil, hingga penyusunan rekomendasi perbaikan layanan. Pendekatan ini memastikan bahwa nilai indeks yang dihasilkan tidak hanya menggambarkan tingkat kepuasan pengguna layanan, tetapi juga memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi dan peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Pada Semester I Tahun 2026, fokus pelaksanaan berada pada tahap persiapan dan penjaminan kualitas proses pengukuran, sedangkan pelaksanaan survei dan pengolahan hasil dijadwalkan pada Semester II. Dengan demikian, meskipun nilai indikator belum dapat ditetapkan pada Semester I, progres pelaksanaan telah berjalan sesuai tahapan yang direncanakan sehingga diharapkan pengukuran dapat menghasilkan data yang akurat, representatif, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar penilaian kinerja organisasi.

D. Analisis Capaian IKK 33.1.8 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

D.1 Analisis Capaian Semester I Tahun 2026

Sampai dengan Semester I Tahun 2026, IKK 33.1.8 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan belum menghasilkan nilai capaian karena pelaksanaan survei kepuasan pengguna layanan dijadwalkan pada Semester II Tahun 2026. Kondisi tersebut telah sesuai dengan mekanisme pengukuran indikator yang menetapkan bahwa penilaian baru dapat dilakukan setelah seluruh layanan berjalan dalam periode yang memadai dan seluruh responden memperoleh kesempatan memberikan penilaian terhadap kualitas layanan yang diterima.

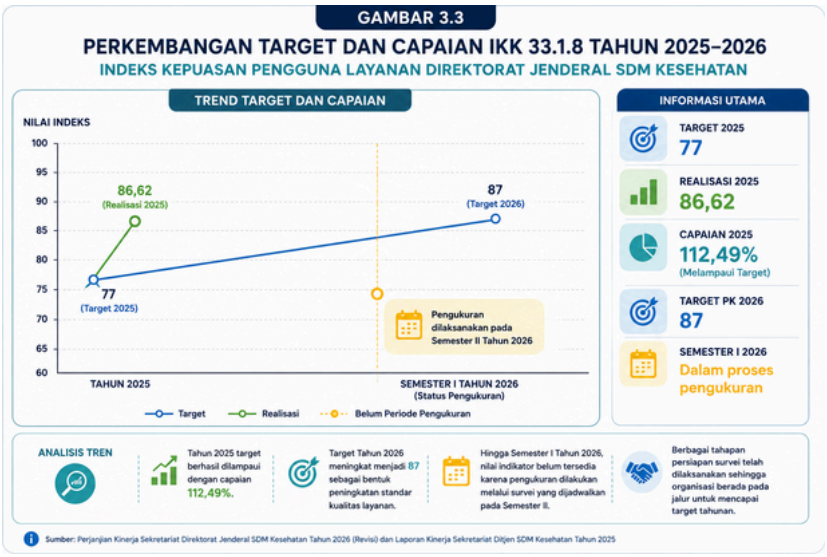
Meskipun nilai indikator belum tersedia, berbagai tahapan pendukung telah dilaksanakan selama Semester I Tahun 2026, meliputi penyusunan instrumen survei, penetapan responden, koordinasi dengan unit penyelenggara layanan, serta persiapan mekanisme pelaksanaan survei dan pengolahan data. Dengan demikian, progres pencapaian indikator tetap berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan menjadi dasar pelaksanaan survei pada Semester II Tahun 2026.

D.2 Perbandingan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Pada Tahun 2025, Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berhasil melampaui target yang telah ditetapkan. Dari target sebesar 77, realisasi yang dicapai adalah 86,62 atau sebesar 112,49% dari target. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kualitas layanan yang diberikan telah memperoleh apresiasi yang baik dari para pengguna layanan.

Apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2025, pada Semester I Tahun 2026 indikator ini masih tercatat 0 dari target 87, karena pelaksanaan survei kepuasan pengguna layanan dijadwalkan pada Semester II Tahun 2026 sesuai mekanisme pengukuran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, capaian Semester I Tahun 2026 belum dapat dibandingkan secara langsung dengan capaian Tahun 2025, namun target Tahun 2026 yang lebih tinggi mencerminkan komitmen organisasi untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pengguna secara berkelanjutan.

GAMBAR 3.3



D.3 Perbandingan dengan Target Renstra Tahun 2025–2029

Target Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dalam Renstra Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 menunjukkan arah peningkatan kualitas pelayanan secara berkelanjutan. Target Tahun 2026 sebesar 87 meningkat dibandingkan target Tahun 2025 sebesar 77, yang mencerminkan komitmen organisasi untuk terus meningkatkan mutu layanan dan kepuasan pengguna.

Karena pengukuran indikator dilakukan pada Semester II, pencapaian terhadap target Renstra baru dapat dievaluasi secara komprehensif setelah hasil survei Tahun 2026 diperoleh. Namun demikian, berbagai kegiatan peningkatan kualitas layanan yang telah dilaksanakan pada Semester I menunjukkan bahwa organisasi berada pada jalur yang mendukung pencapaian target Renstra tersebut.

Apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, pelaksanaan kegiatan pendukung pada Semester I Tahun 2026 telah berada pada jalur yang mendukung pencapaian target jangka menengah. Meskipun capaian indikator belum dapat diukur karena survei kepuasan pengguna layanan dijadwalkan pada Semester II, penyelesaian seluruh tahapan kegiatan menjadi dasar untuk mencapai target tahunan dan target Renstra secara berkelanjutan.

D.4 Perbandingan dengan Benchmark

Sampai dengan Semester I Tahun 2026 belum terdapat standar nasional yang secara khusus digunakan sebagai pembanding terhadap Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Oleh karena itu, evaluasi lebih difokuskan pada pencapaian target internal organisasi, tren peningkatan kinerja dari tahun ke tahun, serta hasil survei kepuasan sebagai instrumen evaluasi kualitas pelayanan.

Sebagai pembanding eksternal, hasil Survei Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan akan dianalisis terhadap capaian unit pelayanan lain di lingkungan Kementerian Kesehatan setelah seluruh hasil survei Tahun 2026 tersedia. Benchmarking tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran posisi relatif kualitas pelayanan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dalam lingkup nasional sekaligus menjadi masukan dalam penyempurnaan pelayanan pada periode berikutnya.

D.5 Faktor Pendukung, Kendala, dan Langkah Perbaikan

Faktor Pendukung

- Tersedianya instrumen survei yang telah disusun dan disempurnakan berdasarkan evaluasi tahun sebelumnya.
- Komitmen seluruh unit kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna layanan.
- Dukungan sistem informasi dan media survei yang memudahkan proses pengumpulan data.
- Koordinasi antar Tim Kerja dalam menyiapkan pelaksanaan survei Semester II.

Kendala

- Pengukuran indikator belum dapat dilakukan pada Semester I karena mengikuti siklus pelaksanaan survei tahunan.
- Sebagian layanan masih berlangsung sehingga belum seluruh responden dapat memberikan penilaian secara utuh.
- Hasil survei baru dapat diolah setelah seluruh periode pengumpulan data selesai.

Langkah Perbaikan

- Menyelesaikan seluruh tahapan persiapan survei sebelum Semester II.
- Meningkatkan partisipasi responden melalui sosialisasi dan pendampingan unit layanan.
- Melakukan monitoring pelaksanaan survei secara berkala untuk memastikan target responden terpenuhi.
- Menggunakan hasil survei sebagai dasar penyusunan rencana peningkatan kualitas pelayanan pada tahun berikutnya.

Selain karakteristik indikator yang baru dapat diukur pada Semester II, hasil pemantauan Semester I Tahun 2026 menunjukkan beberapa faktor yang berpotensi memengaruhi pencapaian target indikator pada akhir tahun. Salah satu tantangan utama adalah adanya perubahan pelaksana teknis survei (pihak ketiga) pada akhir Semester I yang berdampak pada penyesuaian jadwal, mekanisme pelaksanaan, serta proses koordinasi antar pemangku kepentingan. Di samping itu, terdapat perubahan metode pelaksanaan survei dari skema yang sebelumnya lebih dominan offline menjadi kombinasi offline dan online, disertai perluasan cakupan responden yang tidak hanya melibatkan satuan kerja, tetapi juga unit kerja di lingkungan Kantor Pusat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Perubahan tersebut diikuti dengan penyempurnaan instrumen survei, baik pada aspek kuantitatif maupun kualitatif, sehingga diperlukan penyesuaian terhadap mekanisme pengumpulan dan pengolahan data. Hasil pemantauan juga menunjukkan bahwa pemetaan jenis layanan pada masing-masing unit kerja di Kantor Pusat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan belum sepenuhnya tersedia, sehingga masih diperlukan penyelarasan antara jenis layanan, kelompok responden, dan instrumen survei agar hasil pengukuran benar-benar mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Sebagai tindak lanjut, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah melakukan koordinasi intensif dengan unit pembina survei di Kementerian Kesehatan serta pihak ketiga pelaksana survei untuk menyepakati mekanisme pelaksanaan, penentuan jumlah dan karakteristik responden, lokasi survei, serta penyempurnaan instrumen pengukuran. Selain itu, dilakukan pemetaan jenis layanan pada masing-masing unit kerja sebagai dasar penyusunan desain survei yang lebih representatif. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meminimalkan potensi bias pengukuran dan meningkatkan validitas hasil survei pada Semester II Tahun 2026.

D.6 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

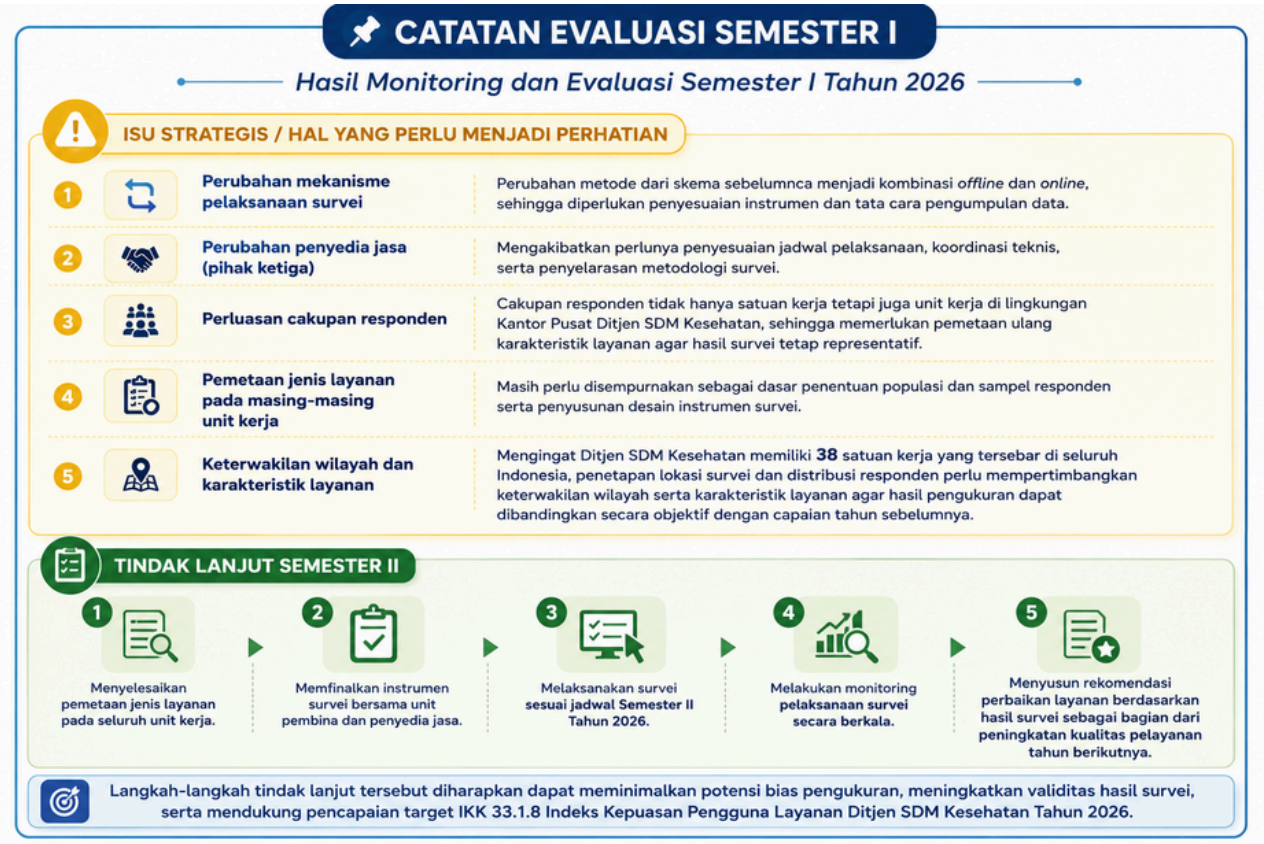
Pencapaian IKK 33.1.8 didukung oleh RO 6798.EBA.958 yang mengakomodasi kegiatan peningkatan kualitas layanan, pengelolaan survei kepuasan pengguna, serta penyempurnaan mekanisme pelayanan. Meskipun nilai indikator belum dapat diukur pada Semester I, sumber daya yang dialokasikan telah dimanfaatkan untuk melaksanakan tahapan persiapan survei sesuai jadwal pelaksanaan.

Analisis efisiensi anggaran akan mempertimbangkan keterkaitan antara alokasi anggaran pada RO 6798.EBA.958 dengan hasil survei yang diperoleh pada Semester II, sehingga efektivitas penggunaan sumber daya dapat dinilai secara lebih komprehensif pada akhir Tahun 2026.

D.7 Analisis Program dan Kegiatan Pendukung

Pencapaian indikator ini didukung oleh pelaksanaan kegiatan pada RO 6798.EBA.958, yang meliputi penguatan kualitas pelayanan, pengelolaan pengaduan masyarakat, pelaksanaan survei kepuasan pengguna layanan, serta evaluasi berkelanjutan terhadap standar pelayanan. Dari sisi organisasi, pelaksanaan indikator dikoordinasikan oleh Tim Kerja Komunikasi Publik dan Hubungan Masyarakat dengan dukungan seluruh Tim Kerja penyelenggara layanan di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Keterlibatan seluruh unit kerja dalam menjaga kualitas layanan menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa hasil survei yang akan diperoleh pada Semester II benar-benar mencerminkan kondisi pelayanan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian indikator ini tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan survei, tetapi juga oleh konsistensi penerapan standar pelayanan, respons terhadap pengaduan masyarakat, serta upaya perbaikan berkelanjutan yang dilakukan selama Semester I Tahun 2026.



3.1.2 IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

A. Executive Summary

Komponen	Uraian
Kode Indikator	IKK 33.2.8
Nama Indikator	Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan
Target PK Tahun 2026	92,75 *(akan dijelaskan pada Bab II bahwa target PK direviu menjadi 92,55 sesuai Berita Acara Tiga Pihak, sedangkan pengukuran dashboard Semester I masih menggunakan target awal pada aplikasi e-Planning)*

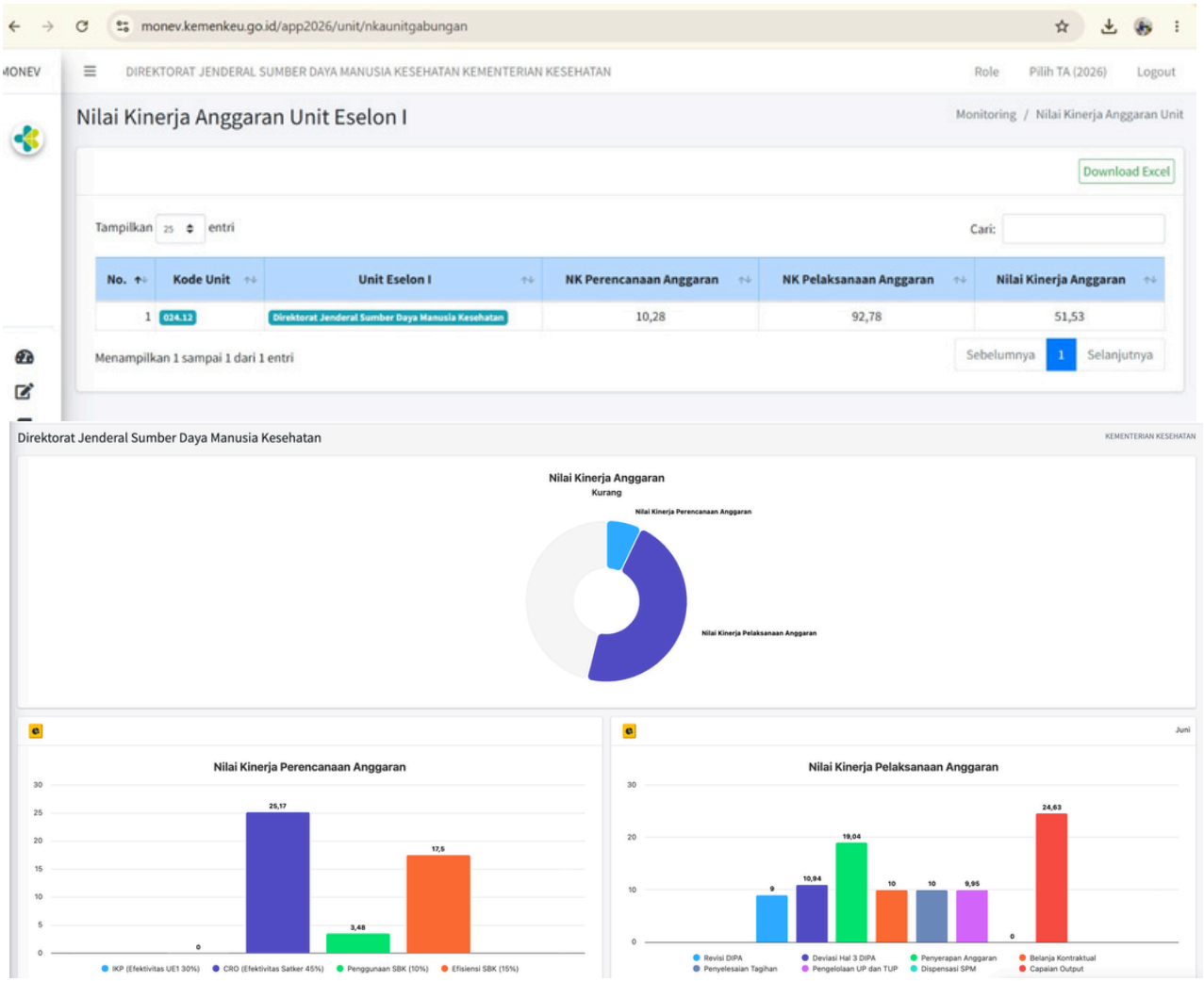
Komponen	Uraian
Realisasi Semester I	51.53
Persentase Capaian	55.56%
Kategori	Kurang
Status Indikator	🟡 Belum mencapai target Semester I
RO Pendukung	Seluruh Rincian Output Kegiatan 6798 Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di Ditjen SDM Kesehatan
Penanggung Jawab	Tim Kerja Perencanaan dan Anggaran
Sumber Data	Dashboard SMART Kementerian Keuangan per 7 Juli 2026, aplikasi SAKTI, dan e-Planning Kementerian Kesehatan.

Catatan: Target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 telah direviu menjadi 92,55 berdasarkan Berita Acara Hasil Reviu Tiga Pihak. Namun demikian, nilai target yang masih tampil pada dashboard e-Planning Semester I sebesar 92,75 merupakan target sebelum penyesuaian. Analisis dalam Laporan Kinerja ini mengacu pada target Perjanjian Kinerja yang telah direviu, sedangkan data realisasi menggunakan dashboard monitoring Semester I.

Ringkasan Evaluasi Semester I

Aspek	Hasil Evaluasi
Kondisi Semester I	Nilai NKA telah mulai terbentuk pada Dashboard SMART Kementerian Keuangan, namun masih berada di bawah target tahunan.
Permasalahan Utama	Penyesuaian KRO/RO sesuai SEB November 2025, koreksi capaian output pada aplikasi SAKTI, serta masih adanya satker yang belum menyelesaikan pemutakhiran data Semester I.
Fokus Semester II	Penyelesaian revisi RO, peningkatan kualitas pelaporan capaian output, konsistensi pengisian RPD, serta percepatan koordinasi penyempurnaan Perjanjian Kinerja sesuai hasil reviu tiga pihak.

Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sampai dengan Semester I Tahun 2026 mencapai 51,53 atau sebesar 55,56% dari target tahunan. Berdasarkan Dashboard SMART Kementerian Keuangan, capaian tersebut masih berada pada kategori "Kurang". Kondisi ini dipengaruhi oleh masih berlangsungnya proses penyesuaian struktur KRO/RO sesuai Surat Edaran Bersama perubahan Rincian Output, penyempurnaan data capaian output pada aplikasi SAKTI, serta masih terdapat satuan kerja yang belum menyelesaikan pemutakhiran data capaian Semester I.



Gambar 3.4a Komponen Penilaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

B. Gambaran Indikator

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) merupakan indikator yang mengukur kualitas pengelolaan anggaran berdasarkan penilaian Kementerian Keuangan terhadap aspek perencanaan, pelaksanaan, efektivitas, efisiensi, dan capaian output pelaksanaan anggaran. Berbeda dengan indikator yang hanya mengukur tingkat penyerapan anggaran, NKA memberikan gambaran menyeluruh mengenai kualitas pengelolaan APBN sepanjang siklus pelaksanaan anggaran.

Dalam struktur Perjanjian Kinerja Tahun 2026, IKK 33.2.8 merupakan indikator kinerja pada tingkat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Meskipun demikian, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan proses perencanaan, revisi anggaran, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja anggaran seluruh satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Oleh karena itu, capaian indikator ini merupakan hasil akumulasi kinerja pengelolaan anggaran seluruh satuan kerja, dengan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berperan sebagai unit pembina dan koordinator pengelolaan anggaran di tingkat Direktorat Jenderal.

Dalam pelaksanaan fungsi tersebut, Sekretariat juga memanfaatkan dashboard Monitoring dan Evaluasi Kementerian Keuangan, termasuk pemantauan terhadap satuan kerja Kantor Pusat, sebagai instrumen pengendalian dan pembinaan untuk mendukung peningkatan Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

C. Target dan Realisasi Semester I Tahun 2026

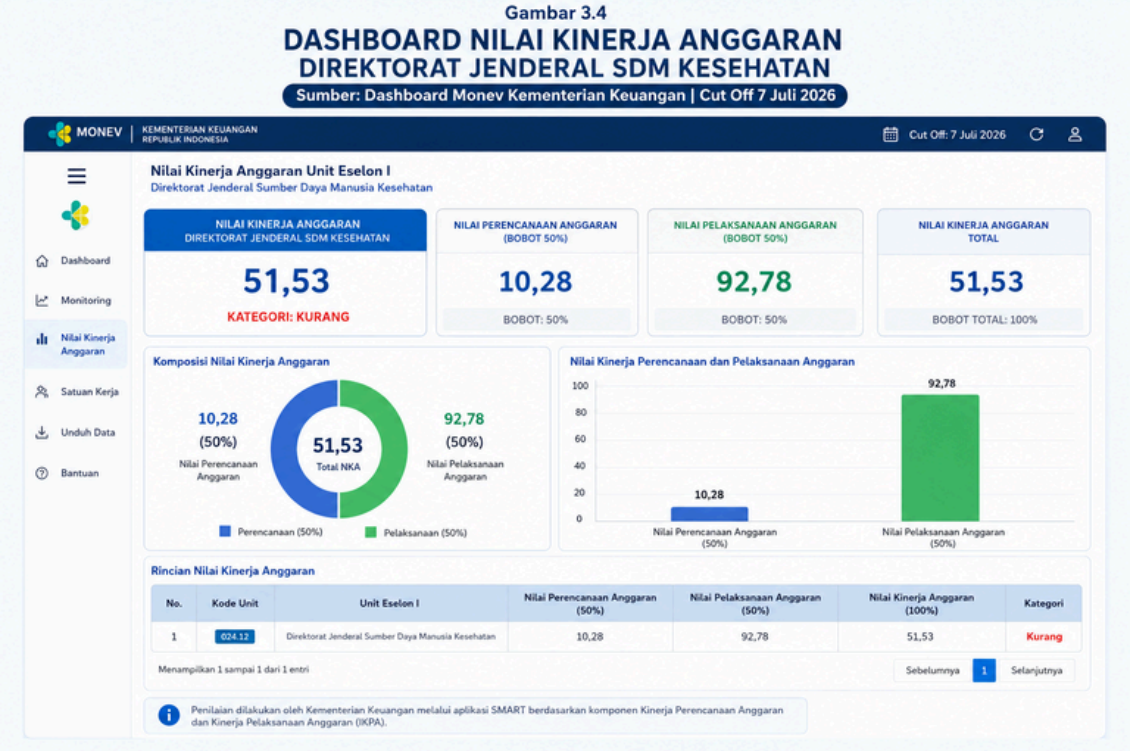
Uraian	Nilai
Target IKK tiga pihak 18 Februari 2026	92.55
Target Dashboard Monitoring Semester I	92.75
Realisasi Semester I	51.53
Persentase Capaian	55.56%
Kategori	Kurang

Tabel 3.3 Target dan Realisasi IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Semester I Tahun 2026

Berdasarkan hasil pemantauan Semester I Tahun 2026, Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mencapai 51,53 atau 55,56% dari target yang digunakan dalam dashboard monitoring. Capaian tersebut masih berada pada kategori "Kurang" sehingga memerlukan percepatan pada Semester II, terutama melalui peningkatan kualitas pengelolaan anggaran, penyempurnaan capaian output, serta optimalisasi pelaksanaan kegiatan pada seluruh satuan kerja.

Perlu diperhatikan bahwa target yang masih ditampilkan pada dashboard monitoring sebesar 92,75 merupakan target sebelum penyesuaian Perjanjian Kinerja. Berdasarkan Berita Acara Reviu Tiga Pihak, target indikator telah direvisi menjadi 92,55. Perbedaan tersebut terjadi karena proses pembaruan target pada aplikasi monitoring belum sepenuhnya dilakukan pada saat penyusunan laporan Semester I. Oleh karena itu, analisis dalam Laporan Kinerja ini menggunakan target Perjanjian Kinerja yang telah direvisi sebagai acuan utama.

Nilai Kinerja Anggaran tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat realisasi anggaran, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan anggaran pada seluruh tahapan siklus APBN. Penilaian dilakukan secara komprehensif oleh Kementerian Keuangan melalui Dashboard SMART dengan mempertimbangkan berbagai komponen yang mencerminkan kualitas perencanaan, konsistensi pelaksanaan, pencapaian output, serta efisiensi penggunaan anggaran. Oleh karena itu, pemahaman terhadap komponen pembentuk Nilai Kinerja Anggaran menjadi penting untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi capaian indikator pada Semester I Tahun 2026.



Catatan: Dashboard pada Gambar 3.4 merupakan hasil pemantauan Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berdasarkan aplikasi Monitoring dan Evaluasi Kementerian Keuangan dengan cut off data per 7 Juli 2026. Nilai tersebut bersifat dinamis dan dapat berubah seiring dengan proses pemutakhiran data, penyempurnaan capaian output, serta evaluasi lanjutan oleh Kementerian Keuangan.

Gambar 3.4b Komponen Penilaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Berdasarkan Dashboard Monitoring Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Keuangan sebagaimana disajikan pada Gambar 3.4, sampai dengan cut off 7 Juli 2026 Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mencapai 51,53 dan masih berada pada kategori "Kurang". Nilai tersebut merupakan hasil agregasi dari dua komponen utama, yaitu Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran sebesar 10,28 (bobot 50%) dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebesar 92,78 (bobot 50%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa capaian Nilai Kinerja Anggaran masih belum optimal, terutama karena rendahnya nilai pada aspek perencanaan anggaran, sementara aspek pelaksanaan anggaran telah menunjukkan kinerja yang relatif baik.

Rendahnya Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa komponen penilaian yang memerlukan penyempurnaan, antara lain kualitas perencanaan output, konsistensi dokumen perencanaan, serta penyesuaian terhadap perubahan struktur KRO dan RO sesuai kebijakan Kementerian Keuangan. Di sisi lain, Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran yang telah mencapai 92,78 menunjukkan bahwa proses pelaksanaan anggaran pada Semester I telah berjalan cukup baik, ditunjukkan oleh meningkatnya kualitas pelaksanaan kegiatan, penyelesaian belanja, serta capaian output yang mulai terbentuk pada sebagian besar satuan kerja.

Bagi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, kondisi tersebut menjadi dasar untuk memperkuat fungsi koordinasi dan pengendalian anggaran pada Semester II. Upaya yang dilakukan diarahkan pada peningkatan kualitas perencanaan melalui penyempurnaan dokumen perencanaan, peningkatan kualitas data capaian output pada aplikasi SAKTI dan SMART, percepatan penyelesaian revisi anggaran apabila diperlukan, serta penguatan monitoring terhadap seluruh satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Dengan langkah tersebut diharapkan Nilai Kinerja Anggaran dapat meningkat secara signifikan pada akhir Tahun 2026 dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

D. Analisis Capaian IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

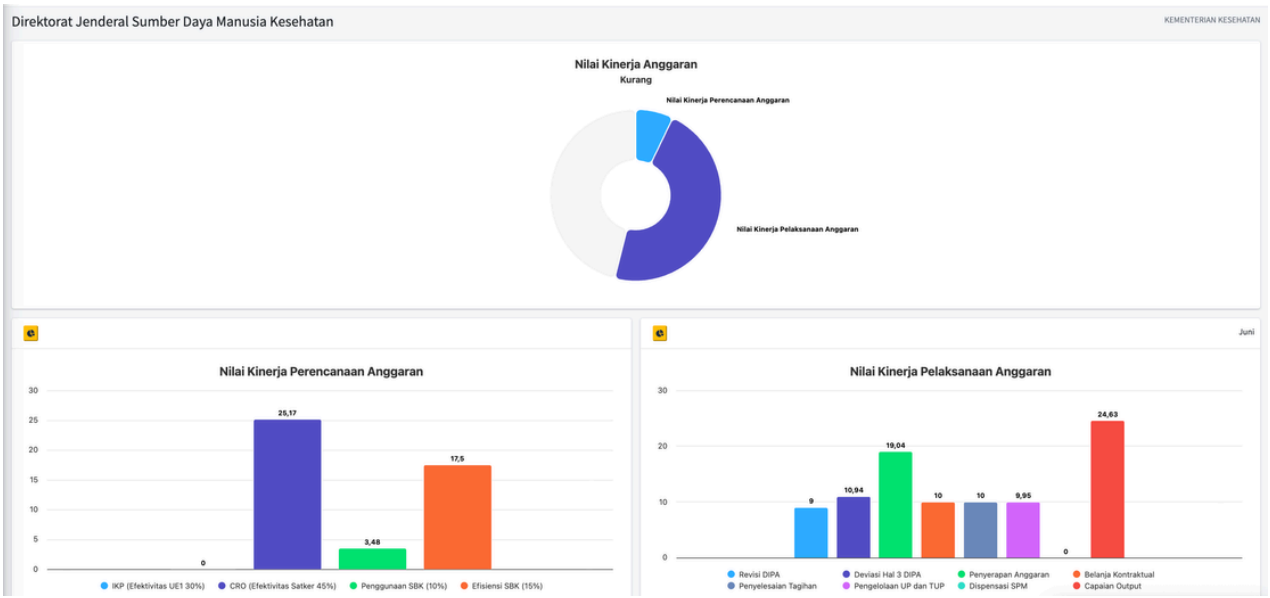
D.1 Analisis Capaian Semester I Tahun 2026

Berdasarkan hasil pemantauan Dashboard Monitoring Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Keuangan sampai dengan cut off 7 Juli 2026, Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mencapai 51,53 atau sebesar 55,56% terhadap target Perjanjian Kinerja Tahun 2026. Capaian tersebut masih berada pada kategori "Kurang", sehingga diperlukan percepatan perbaikan pada Semester II, khususnya pada aspek kualitas perencanaan anggaran yang masih menjadi komponen dengan nilai terendah.

Hasil dashboard menunjukkan bahwa Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran telah mencapai 92,78, sedangkan Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran baru mencapai 10,28. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan anggaran pada Semester I relatif telah berjalan dengan baik, namun kualitas perencanaan, konsistensi dokumen perencanaan, serta penyesuaian terhadap perubahan struktur KRO dan RO masih memerlukan penyempurnaan agar mampu meningkatkan nilai akhir NKA.

Sebagai unit yang mengoordinasikan perencanaan dan pengelolaan anggaran, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah melaksanakan berbagai langkah pengendalian, antara lain melalui monitoring realisasi anggaran, reviu Rencana Penarikan Dana (RPD), pengendalian revisi anggaran, pemantauan capaian output, serta fasilitasi penyelesaian permasalahan pelaksanaan anggaran pada seluruh satuan kerja. Upaya tersebut menjadi bagian dari strategi peningkatan Nilai Kinerja Anggaran pada Semester II Tahun 2026.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi capaian Nilai Kinerja Anggaran, perlu dilakukan identifikasi terhadap komponen penilaian yang digunakan dalam Dashboard Monitoring Kementerian Keuangan. Analisis terhadap masing-masing komponen tersebut memberikan informasi mengenai aspek yang telah menunjukkan kinerja baik maupun aspek yang masih memerlukan perbaikan sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan Nilai Kinerja Anggaran pada Semester II Tahun 2026.



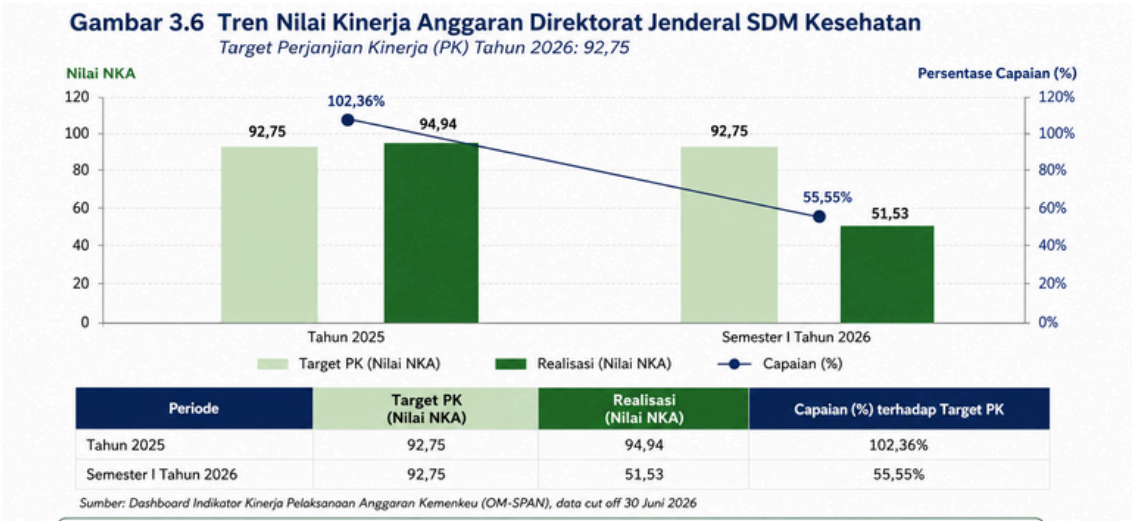
Gambar 3.5 Komponen Pembentuk Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Semester I Tahun 2026

Berdasarkan Gambar 3.5, Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dibentuk oleh dua komponen utama, yaitu Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran, yang masing-masing memiliki bobot 50 persen dalam perhitungan Nilai Kinerja Anggaran. Hasil pemantauan Semester I menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara kedua komponen tersebut.

Pada aspek Pelaksanaan Anggaran, nilai telah mencapai 92,78, yang menunjukkan bahwa sebagian besar indikator pelaksanaan, seperti kualitas penyerapan anggaran, penyelesaian tagihan, deviasi halaman III DIPA, pengelolaan UP/TUP, serta capaian output mulai menunjukkan kinerja yang baik. Kondisi ini mencerminkan semakin baiknya pelaksanaan anggaran pada satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Sebaliknya, Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran masih berada pada angka 10,28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek perencanaan masih memerlukan perhatian lebih, terutama pada komponen efektivitas Unit Eselon I, efektivitas satuan kerja, penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK), serta efisiensi perencanaan. Perbaikan pada komponen-komponen tersebut menjadi faktor kunci dalam meningkatkan Nilai Kinerja Anggaran secara keseluruhan pada akhir Tahun 2026.

Salah satu faktor yang memengaruhi capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan adalah kualitas pelaksanaan anggaran pada satuan kerja Kantor Pusat yang dikelola oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Berdasarkan dashboard Monitoring dan Evaluasi Kementerian Keuangan, capaian Nilai Kinerja Anggaran Kantor Pusat menunjukkan nilai 57,21 (kurang), nilai Kondisi tersebut memberikan kontribusi terhadap capaian Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan secara keseluruhan.



Periode	Target PK (Nilai NKA)	Realisasi (Nilai NKA)	Capaian (%) terhadap Target PK
Tahun 2025	92,75	94,94	102,36%
Semester I Tahun 2026	92,75	51,53	55,55%

Sumber: Dashboard Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kemenkeu (OM-SPAN), data cut off 30 Juni 2026

Gambar 3.6 Tren Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Berdasarkan Gambar 3.6, apabila dibandingkan dengan Tahun 2025, Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menunjukkan perbedaan capaian yang dipengaruhi oleh karakteristik pengukuran indikator. Pada Tahun 2025, NKA berhasil mencapai 94,94 atau 102,36% dari target Perjanjian Kinerja sebesar 92,75, yang mencerminkan kualitas pelaksanaan anggaran berada pada kategori sangat baik. Sementara itu, hingga Semester I Tahun 2026 capaian NKA tercatat sebesar 51,53 atau 55,55% dari target Perjanjian Kinerja sebesar 92,75.

Perbedaan capaian tersebut tidak dapat dimaknai sebagai penurunan kinerja, mengingat Nilai Kinerja Anggaran merupakan indikator yang dihitung secara kumulatif berdasarkan kualitas pelaksanaan anggaran sepanjang tahun. Nilai Semester I masih bersifat progresif dan akan terus mengalami perubahan seiring meningkatnya realisasi anggaran, kualitas pelaksanaan belanja, ketepatan waktu penyelesaian kegiatan, serta pemenuhan komponen penilaian lainnya hingga akhir tahun anggaran.

Keberhasilan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melampaui target NKA pada Tahun 2025 menjadi modal yang baik dalam mempertahankan kualitas pengelolaan anggaran pada Tahun 2026. Oleh karena itu, pada Semester II diperlukan penguatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran, percepatan penyelesaian kegiatan, peningkatan kualitas revisi anggaran, serta pengendalian pelaksanaan belanja secara berkala agar target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 sebesar 92,75 dapat tercapai pada akhir tahun anggaran.

Catatan: Nilai Kinerja Anggaran Semester I Tahun 2026 bersifat progresif dan dihitung secara kumulatif berdasarkan kualitas pelaksanaan anggaran sepanjang tahun. Oleh karena itu, capaian Semester I tidak dapat dibandingkan secara langsung dengan capaian akhir Tahun 2025.

D.3 Perbandingan dengan Target Renstra dan Target Perjanjian Kinerja

Berdasarkan target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dan Rencana Strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan ditargetkan mencapai 92,75 pada Tahun 2026. Hingga Semester I Tahun 2026, capaian NKA tercatat sebesar 51,53 atau 55,55% dari target tersebut. Capaian ini belum mencerminkan kondisi akhir tahun karena Nilai Kinerja Anggaran merupakan indikator yang dihitung secara kumulatif berdasarkan kualitas pelaksanaan anggaran sepanjang tahun anggaran.

Meskipun demikian, capaian Semester I menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran masih berada dalam tahapan implementasi dan akan terus berkembang seiring peningkatan realisasi anggaran, penyelesaian kegiatan, serta peningkatan kualitas pelaksanaan anggaran pada Semester II. Dengan mempertimbangkan capaian Tahun 2025 yang berhasil melampaui target Perjanjian Kinerja, Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memiliki modal yang baik untuk mempertahankan kualitas pengelolaan anggaran. Oleh karena itu, penguatan monitoring dan evaluasi, percepatan pelaksanaan kegiatan, serta peningkatan kualitas pengelolaan anggaran secara berkelanjutan menjadi faktor penting untuk mendukung pencapaian target 92,75 pada akhir Tahun 2026.

Apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, capaian Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa indikator masih memerlukan percepatan pada Semester II. Penguatan kualitas pelaksanaan anggaran, penyelesaian output, dan konsistensi pengendalian pelaksanaan kegiatan menjadi faktor penting untuk mendukung pencapaian target tahunan sekaligus target jangka menengah.

Secara nasional, penilaian Nilai Kinerja Anggaran mengacu pada metodologi Kementerian Keuangan yang berlaku untuk seluruh kementerian/lembaga sehingga capaian Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dapat dievaluasi menggunakan standar penilaian yang sama.

D.4 Faktor Pendukung, Kendala, dan Langkah Perbaikan

Faktor Pendukung :

- Komitmen seluruh satuan kerja dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan anggaran.
- Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran telah mencapai 92,78, menunjukkan pelaksanaan anggaran yang relatif baik.
- Monitoring dan evaluasi anggaran dilakukan secara berkala melalui aplikasi SMART, SAKTI, dan dashboard internal.
- Pendampingan penyusunan revisi anggaran dan pemantauan capaian output oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Kendala

- Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran masih rendah (10,28) sehingga memengaruhi nilai akhir NKA.

- Penyesuaian struktur KRO dan RO sesuai Surat Edaran Bersama masih memerlukan sinkronisasi pada aplikasi.
- Masih terdapat perbedaan waktu pembaruan data antara sistem internal dan Dashboard SMART Kementerian Keuangan.
- Beberapa data capaian output dan indikator pendukung masih dalam proses validasi.

Langkah Perbaikan Semester II

1. Meningkatkan kualitas perencanaan anggaran melalui penguatan reviu RKA dan RPD.
2. Memastikan seluruh data capaian output pada aplikasi SAKTI telah tervalidasi.
3. Melakukan monitoring berkala terhadap indikator pembentuk Nilai Kinerja Anggaran.
4. Mempercepat penyelesaian revisi anggaran dan penyesuaian RO sesuai kebijakan terbaru.
5. Meningkatkan koordinasi dengan seluruh satuan kerja agar kualitas data dan pelaporan semakin baik.

📌 **Catatan Evaluasi Semester I**
Hasil Monitoring dan Evaluasi Semester I Tahun 2026

🟨 **Isu Strategis**

- Nilai Kinerja Anggaran masih berada pada kategori "Kurang" dengan capaian 51,53.
- Komponen Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (10,28) menjadi faktor utama yang menahan peningkatan nilai NKA.
- Penyesuaian struktur KRO/RO dan pemutakhiran data capaian output masih berlangsung pada Semester I.

🟩 Tindak Lanjut Semester II
Memperkuat kualitas perencanaan anggaran sejak awal pelaksanaan.
Melakukan validasi dan sinkronisasi data capaian output pada aplikasi SMART dan SAKTI.
Mengoptimalkan fungsi monitoring dan evaluasi terhadap seluruh satuan kerja.
Melaksanakan evaluasi berkala atas komponen pembentuk NKA sebagai dasar percepatan pencapaian target akhir tahun.

3.1.3 IKK 33.3.8 Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

A. Executive Summary

Komponen	Uraian
Kode Indikator	IKK 33.3.8
Nama Indikator	Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Komponen	Uraian
Target PK Tahun 2026	84
Realisasi Semester I	84.47
Persentase Capaian	100.56%
Status	🟢 Target telah tercapai pada Semester I
Kategori	Sangat Baik (Melebihi Target)
RO Kunci	6798.EBC.954 – Layanan Manajemen SDM
Penanggung Jawab	Tim Kerja SDM
Sumber Data	Sistem Informasi SDM Kementerian Kesehatan, Dashboard Monitoring Kinerja, dan hasil pengukuran Indeks Kualitas SDM Semester I Tahun 2026.

Sampai dengan Semester I Tahun 2026, Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mencapai 84,47 atau 100,56% dari target tahunan sebesar 84,00. Capaian tersebut menunjukkan bahwa target tahunan telah terlampaui pada Semester I, sehingga fokus pada Semester II diarahkan pada upaya mempertahankan kualitas pengelolaan SDM dan menjaga keberlanjutan kinerja hingga akhir tahun.

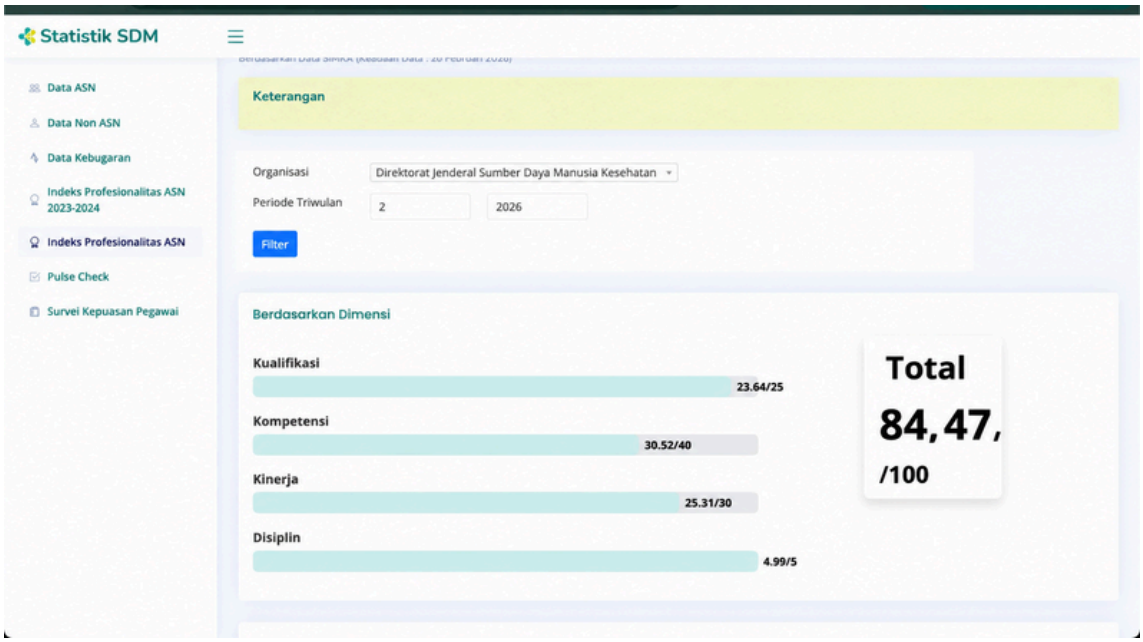
B. Gambaran Indikator

Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran indikator ini tidak hanya mencerminkan kualitas pengembangan kompetensi pegawai, tetapi juga efektivitas pengelolaan SDM melalui penerapan sistem manajemen talenta, pengelolaan kinerja, serta penguatan kapasitas organisasi.

Pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, pencapaian indikator ini didukung melalui RO Kunci 6798.EBC.954 – Layanan Manajemen SDM, yang menjadi wadah pelaksanaan berbagai kegiatan pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, hingga penguatan manajemen kinerja. Penanggung jawab utama indikator adalah Tim Kerja Sumber Daya Manusia, dengan dukungan seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

C. Target dan Realisasi Semester I Tahun 2026

Uraian	Nilai
Target Tahun 2026	84
Realisasi Semester I	84.47
Persentase Capaian	100.56%
Status	🟢 Target tercapai



Tabel 3.5 Target dan Realisasi IKK 33.3.8 pada dashboard e kinerja portal e office.

Berdasarkan hasil monitoring Semester I Tahun 2026, Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mencapai 84,47, atau 100,56% dari target tahunan sebesar 84,00. Dengan capaian tersebut, indikator ini telah melampaui target tahunan pada Semester I.

Keberhasilan tersebut menunjukkan bahwa berbagai program pengelolaan SDM yang dilaksanakan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas SDM. Berbagai upaya seperti pengembangan kompetensi, penguatan manajemen kinerja, pembinaan jabatan fungsional, serta peningkatan kapasitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Walaupun target telah tercapai, upaya peningkatan kualitas SDM tetap perlu dilanjutkan pada Semester II untuk menjaga keberlanjutan capaian, meningkatkan kualitas layanan internal, dan mendukung pelaksanaan transformasi kesehatan secara berkesinambungan.

Capaian Indeks Kualitas SDM tidak terlepas dari pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang mendukung pengembangan kapasitas aparatur. Oleh karena itu, selain melihat nilai capaian indikator, perlu dipahami pula keterkaitan antara indikator dengan RO Kunci serta peran Tim Kerja yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan. Hubungan tersebut disajikan pada Gambar 3.7.



Gambar 3.7 Hubungan IKK 33.3.8 dengan RO Kunci dan Pelaksanaan Program

Gambar 3.7 menunjukkan bahwa pencapaian IKK 33.3.8 didukung secara langsung oleh RO Kunci 6798.EBC.954 – Layanan Manajemen SDM. Pelaksanaan RO tersebut mencakup seluruh siklus pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, hingga pembinaan SDM.

Keterkaitan antara indikator, RO, dan Tim Kerja menunjukkan bahwa peningkatan Indeks Kualitas SDM merupakan hasil dari pelaksanaan program yang terintegrasi. Dengan capaian sebesar 84,47, pelaksanaan kegiatan pada Semester I telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pengelolaan SDM di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

D. Analisis Capaian IKK 33.3.8 Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

D.1 Analisis Capaian Semester I Tahun 2026

Berdasarkan hasil pemantauan Semester I Tahun 2026, Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mencapai 84,47 atau 100,56% dari target tahunan sebesar 84,00. Dengan capaian tersebut, indikator ini telah berhasil melampaui target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2026.

Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme ASN. Keberhasilan ini tidak terlepas dari pelaksanaan berbagai program pengembangan SDM yang dilaksanakan secara terintegrasi melalui RO 6798.EBC.954 Layanan Manajemen SDM, meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, penguatan sistem manajemen kinerja, serta pembinaan karier dan talenta ASN.

Selain itu, implementasi kebijakan pengembangan SDM yang selaras dengan agenda transformasi kesehatan dan penguatan budaya kerja ASN BerAKHLAK turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM organisasi. Hal tersebut tercermin dari meningkatnya nilai pada sebagian besar dimensi penyusun Indeks Kualitas SDM sehingga target Semester I dapat tercapai lebih cepat dari yang direncanakan.

D.2 Perbandingan dengan Tahun Sebelumnya

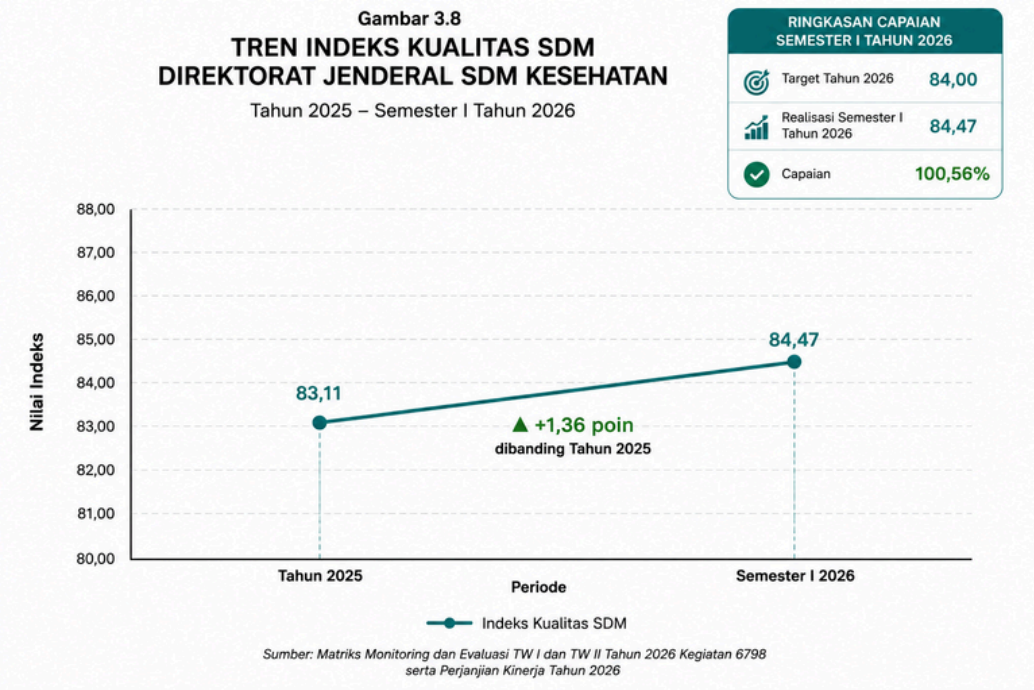
Untuk mengetahui kecenderungan peningkatan kualitas SDM, capaian Semester I Tahun 2026 perlu dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2025	81	83.11	102.60%
Semester I 2026	84	84.47	100.56%

Apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2025 sebesar 83,11, Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Semester I Tahun 2026 meningkat menjadi 84,47 atau naik sebesar 1,36 poin. Capaian tersebut telah melampaui target Tahun 2026 sebesar 84 dengan tingkat capaian 100,56%, sedangkan capaian Tahun 2025 juga telah melampaui target tahunannya sebesar 81. Peningkatan ini menunjukkan keberlanjutan perbaikan kualitas sumber daya manusia, terutama pada aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin pegawai. Meskipun demikian, upaya pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas kinerja perlu terus dipertahankan agar capaian tersebut dapat dijaga hingga akhir Tahun 2026.

Peningkatan Indeks Kualitas SDM dari tahun sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mengalami perbaikan secara berkelanjutan. Perkembangan tersebut dapat dilihat melalui tren capaian indikator sebagaimana disajikan pada Gambar 3.8.

Tahun	Nilai
2025	83.11
Semester I 2026	84.47

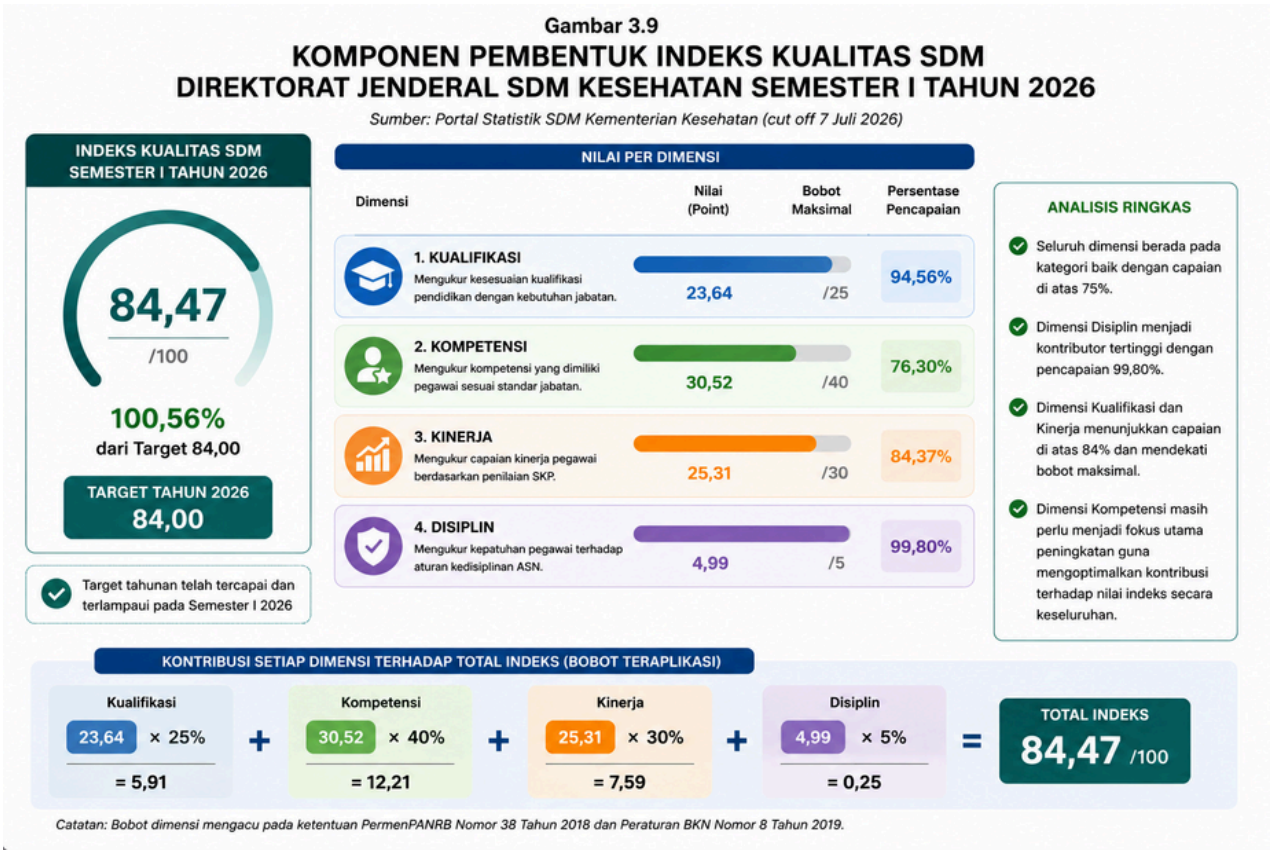


Gambar 3.8 Tren Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Gambar 3.8 menunjukkan bahwa Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Kenaikan nilai tersebut mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan kualitas pengelolaan SDM di tengah meningkatnya target kinerja pada Tahun 2026.

Peningkatan ini mengindikasikan bahwa program pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, pembinaan karier, serta penguatan budaya kerja telah memberikan dampak positif terhadap kualitas ASN. Keberhasilan tersebut menjadi modal penting untuk mempertahankan bahkan meningkatkan capaian indikator hingga akhir Tahun 2026.

Apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, capaian Semester I Tahun 2026 menunjukkan perkembangan yang positif dan berada pada jalur yang mendukung pencapaian target jangka menengah. Keberhasilan ini perlu dipertahankan melalui penguatan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar target tahunan dan target Renstra dapat tercapai secara optimal.



Gambar 3.9 komponem pembentukan indeks kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan pada semester 1 tahun 2026.

Berdasarkan Gambar 3.9, capaian Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Semester I Tahun 2026 sebesar 84,47 merupakan akumulasi dari empat dimensi utama, yaitu Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Keempat dimensi tersebut menunjukkan capaian yang relatif baik, meskipun masih terdapat variasi kontribusi terhadap nilai indeks secara keseluruhan.

Dimensi Disiplin merupakan dimensi dengan tingkat pencapaian tertinggi, yaitu 4,99 dari bobot maksimal 5,00 atau 99,80%, yang menunjukkan tingginya tingkat kepatuhan ASN terhadap ketentuan disiplin dan pelaksanaan kewajiban sebagai aparatur sipil negara. Capaian tersebut mencerminkan keberhasilan organisasi dalam membangun budaya kerja yang tertib, akuntabel, dan berintegritas.

Dimensi Kualifikasi juga menunjukkan hasil yang sangat baik dengan nilai 23,64 dari bobot maksimal 25,00 atau 94,56%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan jabatan yang diduduki.

Sementara itu, dimensi Kinerja memperoleh nilai 25,31 dari bobot maksimal 30,00 atau 84,37%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa implementasi sistem manajemen kinerja dan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) telah berjalan cukup efektif, meskipun masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas penilaian kinerja dan keterkaitannya dengan capaian organisasi.

Di sisi lain, Kompetensi merupakan dimensi yang memiliki ruang peningkatan terbesar. Nilai yang diperoleh sebesar 30,52 dari bobot maksimal 40,00 atau 76,30%, lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan intensitas pengembangan kompetensi, baik melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, pengembangan jabatan fungsional, maupun implementasi manajemen talenta yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, komposisi keempat dimensi tersebut menghasilkan Indeks Kualitas SDM sebesar 84,47, yang telah melampaui target tahunan sebesar 84,00. Meskipun demikian, peningkatan pada dimensi kompetensi perlu menjadi prioritas pada Semester II agar kualitas SDM dapat meningkat secara lebih merata dan berkelanjutan.

D.3 Perbandingan dengan Target Renstra dan Target Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dan Rencana Strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, target Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Tahun 2026 ditetapkan sebesar 84. Hingga Semester I Tahun 2026, indikator ini telah mencapai nilai 84,47 atau 100,56% dari target yang ditetapkan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pengelolaan sumber daya manusia telah berada pada jalur yang mendukung pencapaian target tahunan sekaligus mendukung pencapaian sasaran jangka menengah sebagaimana ditetapkan dalam Renstra Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029. Meskipun target telah terlampaui pada Semester I, upaya peningkatan kualitas SDM melalui pengembangan kompetensi, penguatan sistem manajemen kinerja, serta pembinaan disiplin pegawai perlu terus dilaksanakan secara berkelanjutan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan capaian hingga akhir Tahun 2026.

D.4 Faktor Pendukung Keberhasilan, Kendala dan Tindak Lanjut

Keberhasilan pencapaian Indeks Kualitas SDM pada Semester I Tahun 2026 didukung oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Penguatan pengelolaan SDM melalui RO 6798.EBC.954 Layanan Manajemen SDM yang dilaksanakan secara konsisten.
2. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai yang mendukung peningkatan kapasitas ASN sesuai kebutuhan organisasi.
3. Implementasi manajemen kinerja yang semakin terintegrasi dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan target organisasi.
4. Komitmen pimpinan dan seluruh unit kerja dalam mendukung transformasi manajemen SDM.
5. Peningkatan budaya disiplin dan profesionalisme ASN, yang tercermin dari tingginya capaian dimensi disiplin.

Kendala

1. Proses penyusunan dan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sampai dengan Triwulan II Tahun 2026 masih berlangsung, sehingga sebagian data penilaian kinerja pegawai belum seluruhnya terdokumentasi sebagai komponen pembentuk Indeks Kualitas SDM.
2. Masih terdapat pejabat fungsional yang belum memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional, sehingga berpotensi memengaruhi pemenuhan aspek kompetensi dalam pengukuran Indeks Kualitas SDM.
3. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 Jam Pelajaran (JP) pada Tahun 2026 belum sepenuhnya terealisasi, mengingat sebagian besar kegiatan pengembangan kompetensi dijadwalkan pada Semester II Tahun 2026 sesuai rencana pengembangan SDM.
4. Pemutakhiran data kepegawaian pada sistem pendukung Indeks Kualitas SDM belum seluruhnya dilakukan secara tepat waktu, sehingga masih diperlukan validasi dan penyelarasan data oleh masing-masing unit kerja untuk memastikan kualitas data yang digunakan dalam pengukuran indikator.

Tindak Lanjut

1. Mendorong seluruh pejabat penilai dan pegawai untuk menyusun serta menyelesaikan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara tepat waktu sesuai ketentuan, sehingga data kinerja dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengukuran Indeks Kualitas SDM.
2. Mendorong pegawai, khususnya pejabat fungsional, untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional serta berbagai program pengembangan kompetensi, baik melalui pelatihan daring (online) maupun luring (offline), guna memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan.
3. Mengoptimalkan pelaksanaan program pengembangan kompetensi pegawai agar target minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per pegawai dapat dipenuhi pada Semester II Tahun 2026 melalui berbagai metode pembelajaran yang telah direncanakan.
4. Melakukan koordinasi, pendampingan, monitoring, dan pemutakhiran data kepegawaian secara berkala pada sistem pendukung Indeks Kualitas SDM, serta mendorong setiap pegawai melakukan pembaruan data secara mandiri dengan pendampingan Tim Kepegawaian pada masing-masing satuan kerja/unit kerja guna meningkatkan akurasi data pengukuran indikator.

Pelaksanaan tindak lanjut tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia serta mempertahankan capaian Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan hingga akhir Tahun 2026.

📌 **Catatan Evaluasi Semester I**

Hasil Monitoring dan Evaluasi Semester I Tahun 2026

🟩 Capaian Positif

✅ Indeks Kualitas SDM telah mencapai 84,47 atau 100,56% dari target tahunan.

✅ Dimensi Disiplin dan Kualifikasi memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian indikator.

✅ Implementasi pengelolaan SDM berjalan sesuai rencana dan mendukung pencapaian target organisasi.

🟨 Area Peningkatan/Tindak Lanjut

▪ Pengembangan kompetensi ASN masih perlu ditingkatkan agar kontribusi dimensi kompetensi semakin optimal.

▪ Penguatan manajemen talenta dan pengembangan karier perlu terus dilaksanakan secara berkelanjutan.

🟦 Arah Kebijakan Semester II

- Memperluas akses pengembangan kompetensi pegawai.
- Memperkuat implementasi manajemen talenta.
- Meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja ASN.
- Mempertahankan budaya disiplin dan profesionalisme.
- Mengoptimalkan pemanfaatan data SDM sebagai dasar pengambilan keputusan.

3.1.4 IKK 33.4.17 Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

A. Executive Summary

Komponen	Uraian
Kode Indikator	IKK 33.4.17
Nama Indikator	Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan
Target PK Tahun 2026	4
Realisasi Semester I	0
Persentase Capaian	0.00%
Status PK	⚪ Belum dapat diukur
Progress Penilaian Mandiri	4.39

Komponen	Uraian
Status Progress	Level Enable (Self Assessment)
Aplikasi	SPIP-T Kementerian Kesehatan
Status Penilaian	Menunggu reviu dan validasi Tim APIP Kementerian Kesehatan
RO Kunci	6798.EBA.960 Subkomponen E – Pelaksanaan Koordinasi Penilaian Mandiri Maturitas Manajemen Risiko/Pembangunan Zona Integritas
Penanggung Jawab	Tim Kerja Kepatuhan Internal dan Pengembangan Zona Integritas

Sampai dengan Semester I Tahun 2026, capaian indikator Nilai Maturitas Manajemen Risiko pada Perjanjian Kinerja masih sebesar 0,00, karena proses penilaian resmi oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan belum selesai dilaksanakan. Namun demikian, berdasarkan hasil Penilaian Mandiri (Self Assessment) yang dilakukan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melalui aplikasi SPIP-T, diperoleh nilai 4,39 yang berada pada Level Enable. Nilai tersebut merupakan hasil pengisian data dukung dan eviden oleh unit kerja, sehingga belum dapat digunakan sebagai capaian indikator kinerja sampai diterbitkannya hasil reviu dan validasi oleh APIP.

B. Gambaran Indikator

Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan merupakan indikator yang mengukur tingkat kematangan implementasi manajemen risiko dalam mendukung penyelenggaraan tata kelola organisasi yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pencapaian sasaran strategis. Penilaian indikator dilakukan berdasarkan mekanisme penilaian maturitas SPIP Terintegrasi yang dilaksanakan secara berjenjang, dimulai dari Penilaian Mandiri (Self Assessment) oleh unit kerja melalui aplikasi SPIP-T, kemudian dilanjutkan dengan proses reviu dan validasi oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan.

Pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, indikator ini didukung melalui RO 6798.EBA.960 Subkomponen E – Pelaksanaan Koordinasi Penilaian Mandiri Maturitas Manajemen Risiko/Pembangunan Zona Integritas. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi penyusunan profil risiko, identifikasi dan analisis risiko, penyusunan rencana mitigasi, monitoring pelaksanaan pengendalian, pemutakhiran data dukung pada aplikasi SPIP-T, serta koordinasi dengan APIP dalam rangka proses reviu penilaian.

Karena mekanisme penilaian dilakukan secara bertahap, hasil Penilaian Mandiri belum secara otomatis menjadi nilai indikator pada Perjanjian Kinerja. Nilai indikator baru ditetapkan setelah seluruh eviden diverifikasi dan dilakukan reviu oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan.

C. Target dan Realisasi Semester I Tahun 2026

Uraian	Nilai
Target PK Tahun 2026	4
Realisasi Semester I	0
Persentase Capaian	0.00%
Status	Belum dapat diukur

Hasil Penilaian Mandiri Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Uraian	Nilai
Unit yang Melaksanakan Penilaian	Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan
Media Penilaian	Aplikasi SPIP-T Kementerian Kesehatan
Hasil Penilaian Mandiri	4.39
Level Maturitas	Enable (4,01–5,00)
Cut Off Data	2 Jul 2026
Status	Menunggu reviu dan validasi Tim APIP Kementerian Kesehatan

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2026, target Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan ditetapkan sebesar 4,00. Sampai dengan Semester I Tahun 2026, capaian indikator pada Laporan Kinerja masih tercatat sebesar 0,00 karena proses penilaian resmi oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan belum selesai dilaksanakan, sehingga nilai akhir indikator belum dapat ditetapkan.

Sebagai bagian dari tahapan penilaian tersebut, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah melaksanakan Penilaian Mandiri (Self Assessment) melalui aplikasi SPIP-T Kementerian Kesehatan dengan mengunggah seluruh data dukung dan eviden implementasi manajemen risiko sesuai ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil penilaian internal tersebut, diperoleh nilai 4,39 yang berada pada Level Enable (4,01–5,00).

Hasil Penilaian Mandiri tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah berjalan dengan baik dan didukung oleh kelengkapan dokumen serta implementasi pengendalian risiko pada proses bisnis organisasi. Namun demikian, nilai 4,39 tersebut belum merupakan nilai resmi indikator kinerja, karena masih harus melalui proses reviu dan validasi oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan. Oleh karena itu, nilai tersebut digunakan sebagai gambaran tingkat kesiapan implementasi manajemen risiko, sedangkan capaian indikator pada Semester I tetap mengacu pada hasil penilaian resmi yang akan ditetapkan setelah proses reviu selesai.

D. Analisis Capaian IKK 33.4.17 Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

D.1 Analisis Capaian Semester I Tahun 2026

Sampai dengan Semester I Tahun 2026, Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Perjanjian Kinerja belum dapat diukur sehingga capaian indikator masih tercatat sebesar 0,00 terhadap target tahunan sebesar 4,00. Kondisi tersebut disebabkan karena proses penilaian resmi masih berada pada tahap reviu dan validasi oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan, sehingga hasil penilaian akhir belum ditetapkan.

Walaupun demikian, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah menyelesaikan Penilaian Mandiri melalui aplikasi SPIP-T Kementerian Kesehatan sebagai bagian dari tahapan evaluasi maturitas manajemen risiko. Berdasarkan hasil penilaian internal tersebut diperoleh nilai 4,39 atau berada pada Level Enable (4,01–5,00). Nilai tersebut menunjukkan bahwa implementasi manajemen risiko telah diterapkan secara memadai dan telah didukung oleh dokumen, eviden, serta pelaksanaan pengendalian risiko pada seluruh proses bisnis yang menjadi objek penilaian.

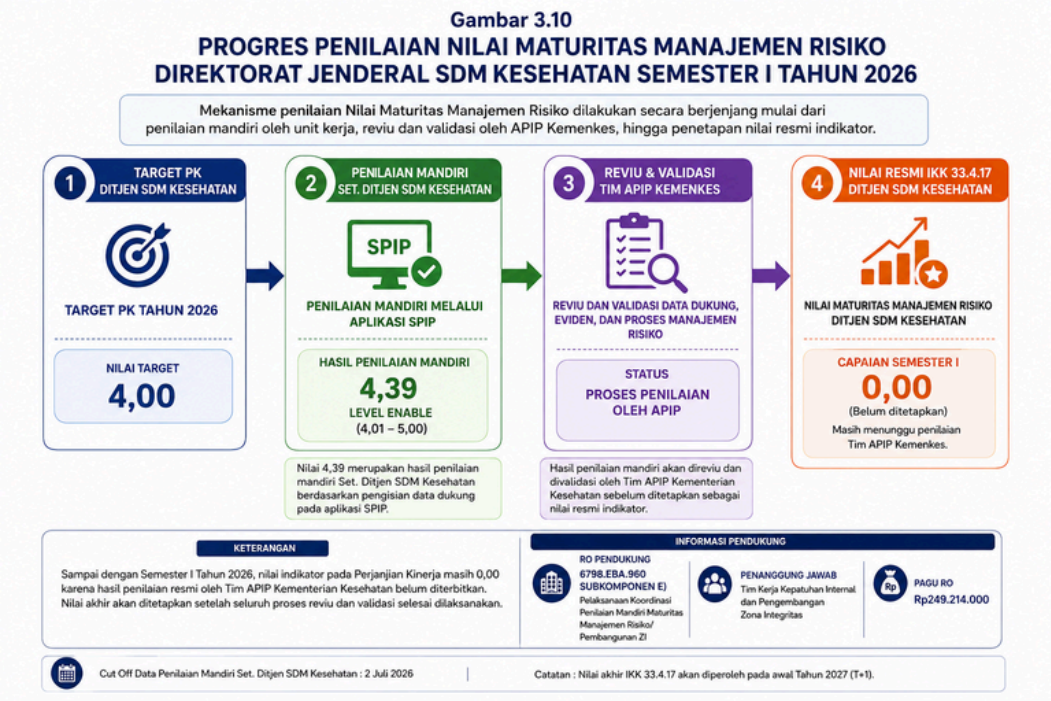
Hasil Penilaian Mandiri tersebut belum merupakan nilai resmi indikator kinerja karena masih memerlukan proses reviu dan validasi oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan. Oleh karena itu, capaian Semester I lebih tepat dipandang sebagai tingkat kesiapan organisasi dalam menghadapi penilaian akhir dibandingkan sebagai hasil pengukuran indikator.

Hasil Penilaian Mandiri sebesar 4,39 menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mencapai Level Enable, yaitu tingkat kematangan yang menggambarkan bahwa proses manajemen risiko telah diterapkan secara sistematis dan menjadi bagian dari tata kelola organisasi. Pada level ini, identifikasi risiko, analisis risiko, penyusunan rencana mitigasi, pemantauan, dan evaluasi telah dilaksanakan secara berkesinambungan serta didukung oleh keterlibatan pimpinan dan unit kerja terkait.

Nilai tersebut juga mencerminkan bahwa sebagian besar eviden yang dipersyaratkan dalam aplikasi SPIP-T telah dipenuhi oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Namun demikian, hasil tersebut masih bersifat internal dan dapat berubah setelah dilakukan proses klarifikasi, reviu, dan validasi oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan.

Proses penilaian Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dilakukan secara berjenjang. Penilaian diawali dengan Penilaian Mandiri oleh masing-masing unit kerja melalui aplikasi SPIP sebagai bentuk evaluasi internal terhadap penerapan manajemen risiko. Hasil Penilaian Mandiri tersebut selanjutnya menjadi bahan bagi Tim APIP Kementerian Kesehatan untuk melakukan reviu dan validasi sebelum menetapkan nilai resmi indikator pada tingkat Direktorat Jenderal. Mekanisme tersebut digambarkan pada Gambar 3.10.

Gambar 3.10
PROGRES PENILAIAN NILAI MATURITAS MANAJEMEN RISIKO DIREKTORAT JENDERAL SDM KESEHATAN SEMESTER I TAHUN 2026



Gambar 3.10 menunjukkan bahwa sampai dengan Semester I Tahun 2026, Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Perjanjian Kinerja masih tercatat sebesar 0,00, karena proses penilaian oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan belum selesai. Dengan demikian, belum terdapat nilai resmi yang dapat digunakan sebagai capaian indikator kinerja Semester I.

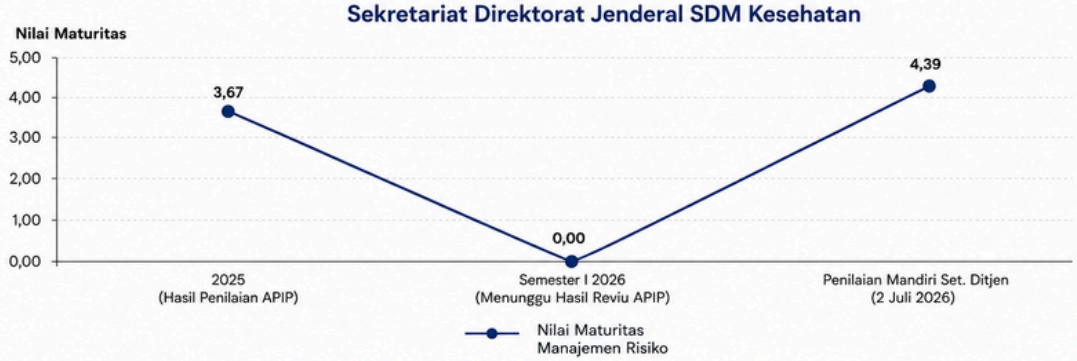
Di sisi lain, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah menyelesaikan Penilaian Mandiri melalui aplikasi SPIP dan memperoleh nilai 4,39 atau berada pada Level Enable. Nilai tersebut merupakan hasil evaluasi internal atas data dukung dan eviden implementasi manajemen risiko pada lingkup Sekretariat Ditjen SDM Kesehatan. Oleh karena itu, nilai 4,39 tidak merepresentasikan capaian IKK Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, melainkan menggambarkan tingkat kesiapan data dukung dan implementasi manajemen risiko pada unit pengampu sebelum dilakukan reviu dan validasi oleh Tim APIP.

Dengan mekanisme tersebut, hasil Penilaian Mandiri menjadi dasar untuk proses penilaian berikutnya, sedangkan nilai resmi indikator baru akan ditetapkan setelah seluruh tahapan reviu dan validasi selesai dilaksanakan oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan.

D.2 Perbandingan dengan Capaian Tahun 2025

Apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2025, Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menunjukkan perkembangan yang positif. Pada Tahun 2025, hasil penilaian resmi APIP mencapai 3,67 dari target Perjanjian Kinerja sebesar 3,95. Sementara itu, pada Semester I Tahun 2026, capaian indikator pada Perjanjian Kinerja masih tercatat 0 dari target 4,00, karena hasil penilaian resmi APIP baru akan dilaksanakan pada Triwulan IV Tahun 2026 atau awal Tahun 2027 (T+1). Meskipun demikian, hasil Penilaian Mandiri Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melalui aplikasi SPIP per 2 Juli 2026 telah mencapai nilai 4,39. Nilai tersebut belum merupakan capaian resmi indikator, namun memberikan gambaran bahwa implementasi manajemen risiko telah menunjukkan peningkatan dibandingkan hasil penilaian APIP Tahun 2025 dan berada pada jalur yang mendukung pencapaian target Tahun 2026.

Gambar 3.7 Tren Perkembangan Nilai Maturitas Manajemen Risiko Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan



Tabel 3.9 Perbandingan Perkembangan Nilai Maturitas Manajemen Risiko

Tahun / Periode	Target PK	Nilai Resmi	Keterangan
2025	3,95	3,67	Hasil penilaian APIP
Semester I 2026	4	0	Menunggu hasil reviu APIP
Penilaian Mandiri Set. Ditjen (2 Juli 2026)	-	4,39	Belum merupakan nilai resmi

Sumber: Laporan Hasil Penilaian APIP Tahun 2025, Penilaian Mandiri Set. Ditjen (2 Juli 2026)

Gambar 3.7 Tren Perkembangan nilai maturitas manajemen risiko
Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

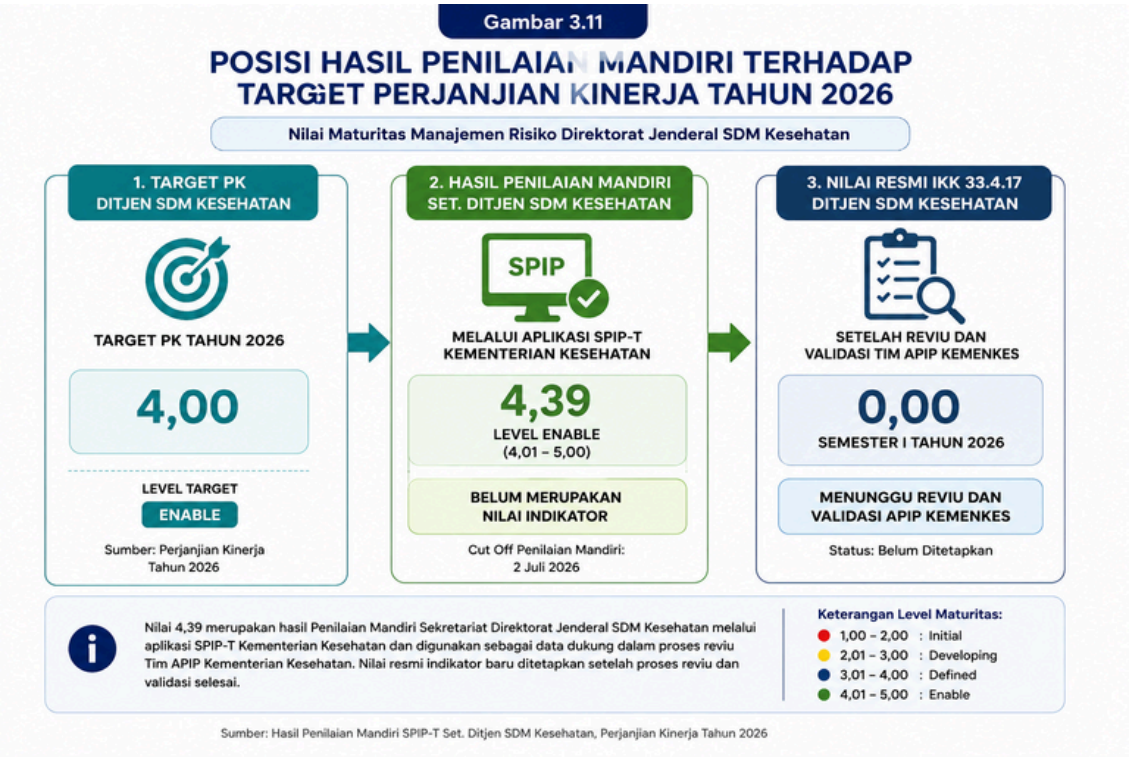
Meskipun demikian, hasil Penilaian Mandiri Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sebesar 4,39 menunjukkan bahwa secara internal implementasi manajemen risiko telah berada pada Level Enable.

Tahun	Target PK	Nilai Resmi	Keterangan
2025	3.95	*3.67*	Hasil penilaian APIP
Semester I 2026	4	0	Hasil Penilaian APIP di Triwulan ke IV.
Penilaian Mandiri Set. Ditjen (2 Juli 2026)	-	4.39	Belum merupakan nilai resmi

Tabel 3.9 Perbandingan Perkembangan Nilai Maturitas Manajemen Risiko

Kondisi tersebut menjadi indikator positif bahwa kesiapan organisasi dalam menghadapi proses reviu APIP telah meningkat dibandingkan tahap awal pelaksanaan penilaian.

Selain membandingkan capaian antarperiode, penting pula untuk melihat posisi hasil Penilaian Mandiri terhadap target Perjanjian Kinerja. Perbandingan tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat kesiapan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dalam mendukung pencapaian indikator Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Visualisasi hubungan tersebut disajikan pada Gambar 3.11.



Gambar 3.11 memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan antara hasil Penilaian Mandiri Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dan nilai resmi indikator pada tingkat Direktorat Jenderal. Hasil Penilaian Mandiri sebesar 4,39 menunjukkan kesiapan implementasi manajemen risiko di lingkungan Sekretariat Ditjen SDM Kesehatan, sedangkan capaian indikator pada Semester I masih tercatat 0,00 karena proses reviu dan validasi oleh Tim APIP belum selesai.

Dengan demikian, hasil Penilaian Mandiri tidak digunakan sebagai dasar pengukuran capaian indikator, tetapi berfungsi sebagai bahan evaluasi internal dan data dukung dalam proses penilaian resmi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan penguatan manajemen risiko telah berjalan sesuai rencana, meskipun hasil akhirnya masih menunggu penetapan oleh Tim APIP Kementerian Kesehatan.

D.3 Perbandingan dengan Target Renstra dan Target Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dan Rencana Strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, target Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Tahun 2026 ditetapkan sebesar 4,00. Hingga Semester I Tahun 2026, capaian resmi indikator belum dapat ditetapkan karena masih menunggu hasil penilaian APIP. Namun demikian, hasil penilaian mandiri sebesar 4,39 menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko telah berkembang ke arah yang lebih baik dibandingkan capaian resmi Tahun 2025. Oleh karena itu, penguatan implementasi manajemen risiko, penyempurnaan dokumentasi, serta pemenuhan eviden pendukung perlu terus dilakukan agar hasil penilaian resmi APIP pada akhir tahun dapat memenuhi bahkan melampaui target Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan.

Apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, pelaksanaan kegiatan pada Semester I telah mendukung proses pencapaian target jangka menengah. Meskipun capaian indikator resmi masih menunggu hasil penilaian APIP, pelaksanaan penilaian mandiri dan pemenuhan data dukung menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian target tahunan dan target Renstra.

D.4 Faktor Pendukung, Kendala dan Tindak Lanjut

Walaupun capaian indikator pada Semester I Tahun 2026 belum dapat ditetapkan, proses Penilaian Mandiri Maturitas Manajemen Risiko di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dapat dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut didukung oleh beberapa faktor sebagai berikut.

1. Komitmen Pimpinan
Pimpinan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan memberikan dukungan terhadap implementasi manajemen risiko melalui penguatan koordinasi, pemantauan penyelesaian data dukung, serta pengintegrasian manajemen risiko ke dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program.

2. Penguatan Tata Kelola Risiko
Seluruh tim kerja telah melakukan identifikasi, evaluasi, dan pemutakhiran profil risiko sebagai dasar penyusunan rencana mitigasi sesuai dengan perkembangan pelaksanaan kegiatan Tahun 2026.

3. Pemenuhan Data Dukung pada Aplikasi SPIP-T
Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah menyelesaikan pengunggahan data dukung dan eviden implementasi manajemen risiko pada aplikasi SPIP-T sehingga proses Penilaian Mandiri dapat diselesaikan sesuai jadwal.

4. Koordinasi Internal
Tim Kerja Kepatuhan Internal dan Pengembangan Zona Integritas melakukan koordinasi secara berkala dengan seluruh tim kerja dalam rangka memastikan kesesuaian data dukung sebelum dilakukan reviu oleh Tim APIP.

Kendala

1. Hasil penilaian resmi Nilai Maturitas Manajemen Risiko belum tersedia pada Semester I Tahun 2026, karena penilaian APIP dilaksanakan pada Triwulan IV Tahun 2026 atau awal Tahun 2027 (T+1).
2. Kualitas penerapan manajemen risiko antar unit kerja belum sepenuhnya seragam, terutama dalam penyusunan dokumen risiko, pelaksanaan monitoring, dan penyediaan eviden pendukung sesuai pedoman penilaian APIP.
3. Pemahaman dan internalisasi manajemen risiko masih perlu diperkuat agar implementasi tidak hanya berorientasi pada pemenuhan administrasi, tetapi menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan dan pengendalian organisasi.

Tindak Lanjut

Sebagai upaya meningkatkan kualitas implementasi manajemen risiko dan mendukung pencapaian target indikator pada akhir Tahun 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan akan melaksanakan beberapa langkah tindak lanjut sebagai berikut:

1. Melakukan pendampingan dan monitoring secara berkala kepada seluruh unit kerja dalam penerapan manajemen risiko sesuai pedoman SPIP dan ketentuan penilaian APIP.
2. Menyempurnakan dokumen, eviden, dan pelaksanaan pengendalian risiko agar

sesuai dengan indikator penilaian maturitas manajemen risiko.

3. Meningkatkan koordinasi, sosialisasi, dan pembinaan kepada seluruh unit kerja mengenai implementasi manajemen risiko sebagai bagian dari penguatan tata kelola organisasi.
4. Melaksanakan evaluasi berkala terhadap hasil penilaian mandiri sebagai dasar perbaikan sebelum pelaksanaan penilaian resmi oleh APIP.

📌 Catatan Evaluasi Semester I

Hasil Monitoring dan Evaluasi Semester I Tahun 2026

🟢 Capaian Positif

- Penilaian Mandiri Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melalui aplikasi SPIP-T telah selesai dilaksanakan.
- Hasil Penilaian Mandiri mencapai 4,39 (Level Enable) sebagai gambaran kesiapan implementasi manajemen risiko.
- Seluruh data dukung utama telah disampaikan sebagai bahan reviu Tim APIP Kementerian Kesehatan.

🟡 Area yang Masih Memerlukan Perhatian

- Nilai resmi indikator belum diterbitkan karena masih menunggu proses reviu dan validasi APIP.
- Penyempurnaan eviden pada beberapa aspek masih perlu dilakukan sesuai masukan hasil evaluasi internal.

🔵 Arah Semester II

- Menindaklanjuti hasil reviu APIP.
- Menyempurnakan data dukung dan eviden.
- Memastikan hasil Penilaian Mandiri dapat dipertahankan pada saat penilaian resmi.
- Mengintegrasikan hasil evaluasi ke dalam perbaikan tata kelola risiko organisasi.

3.1.5 IKK 33.4.25 Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Ditindaklanjuti Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

A. Executive Summary

Komponen	Uraian
Kode Indikator	IKK 33.4.25
Nama Indikator	Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Ditindaklanjuti Direktorat Jenderal SDM Kesehatan
Target PK Tahun 2026	95.00%
Realisasi PK Semester I	0.00%
Persentase Capaian PK	0.00%
Target Surat SetJen 15 Jan 2026	95.40%
Progress Ditjen SDM Kesehatan	95,24% *(per 11 Juli 2026)*
Progress Sekretariat Ditjen SDM Kesehatan	95,17% *(per 2 Juli 2026)*
Status Progress	On Track
RO Kunci	6798.EBA.960 Subkomponen D – Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Audit Internal
Penanggung Jawab	Tim Kerja Kepatuhan Internal dan Pengembangan Zona Integritas

Tabel 3.10 Executive Summary

Sampai dengan Semester I Tahun 2026, capaian indikator Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Ditindaklanjuti pada Perjanjian Kinerja masih tercatat sebesar 0,00%, karena hasil penilaian resmi atas tindak lanjut rekomendasi BPK baru akan ditetapkan setelah proses pemutakhiran dan validasi nasional pada awal Tahun 2027 (T+1).

Meskipun demikian, berdasarkan hasil pemantauan internal, tingkat penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mencapai 95,24% per 11 Juli 2026, sedangkan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mencapai 95,17% per 2 Juli 2026.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar rekomendasi telah ditindaklanjuti sesuai rencana dan menjadi modal penting dalam pencapaian target indikator pada akhir siklus penilaian.

B. Gambaran Indikator

Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Ditindaklanjuti merupakan indikator yang mengukur tingkat penyelesaian tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Indikator ini mencerminkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kualitas tata kelola, memperkuat sistem pengendalian intern, serta memastikan seluruh rekomendasi hasil pemeriksaan ditindaklanjuti secara tepat waktu dan sesuai ketentuan.

Pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, indikator ini didukung oleh RO Kunci 6798.EBA.960 Subkomponen D – Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Audit Internal, yang mencakup kegiatan koordinasi penyelesaian rekomendasi, monitoring tindak lanjut, verifikasi bukti dukung, serta pelaporan perkembangan tindak lanjut kepada Inspektorat Jenderal dan Badan Pemeriksa Keuangan.

Berbeda dengan indikator yang bersifat operasional, capaian indikator ini ditetapkan berdasarkan hasil pemutakhiran nasional atas tindak lanjut rekomendasi BPK. Oleh karena itu, nilai resmi indikator baru ditetapkan pada awal tahun berikutnya (T+1) setelah seluruh proses pemutakhiran dan validasi selesai dilaksanakan.

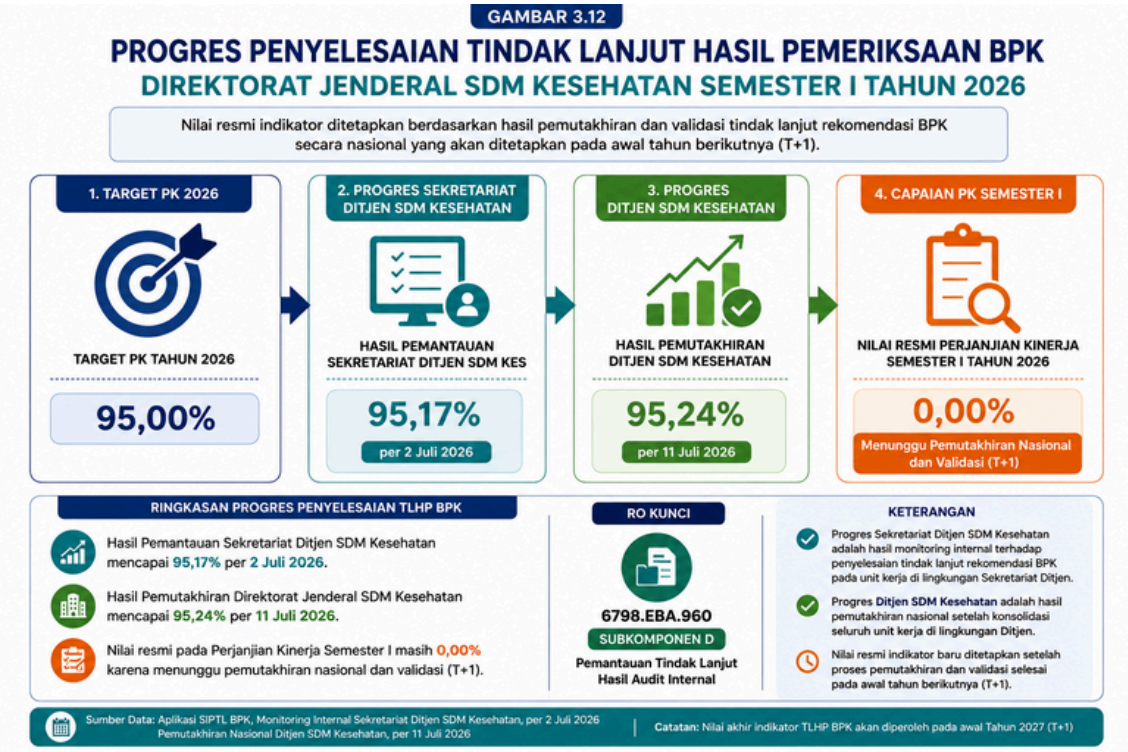
C. Target dan Realisasi Semester I Tahun 2026

Uraian	Nilai
Target PK Tahun 2026	95.00%
Realisasi Semester I	0.00%
Target Surat SetJen 15 Jan 2026	95.40%
TLHP Sekretariat Ditjen SDMK (2 Juli 2026)	95.17%
TLHP Ditjen SDM Kesehatan (11 Juli 2026)	95.24%
Status	Menunggu hasil final (T+

Tabel 3.10 Executive Summary IKK 33.4.25

Sampai dengan Semester I Tahun 2026, capaian indikator pada Perjanjian Kinerja masih tercatat sebesar 0,00% karena hasil penilaian resmi atas tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK belum ditetapkan. Penilaian indikator dilakukan berdasarkan hasil pemutakhiran nasional yang diselesaikan pada awal tahun berikutnya (T+1).

Walaupun demikian, perkembangan penyelesaian rekomendasi menunjukkan hasil yang sangat baik. Berdasarkan pemantauan internal, tingkat penyelesaian tindak lanjut rekomendasi pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mencapai 95,17% per 2 Juli 2026, sedangkan hasil konsolidasi pada tingkat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mencapai 95,24% per 11 Juli 2026. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses penyelesaian rekomendasi telah berjalan sesuai rencana dan memberikan keyakinan bahwa target tahunan berpotensi tercapai setelah proses validasi selesai.



Gambar 3.12 menunjukkan bahwa sampai dengan Semester I Tahun 2026, nilai resmi indikator pada Perjanjian Kinerja masih 0,00% karena proses pemutakhiran nasional dan validasi hasil tindak lanjut rekomendasi BPK belum selesai. Namun demikian, progres penyelesaian tindak lanjut telah menunjukkan perkembangan yang sangat baik. Tingkat penyelesaian pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mencapai 95,17%, sedangkan hasil konsolidasi pada tingkat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mencapai 95,24%. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya proses konsolidasi dan penyempurnaan tindak lanjut dari seluruh unit kerja sebelum penetapan nilai resmi. Apabila mengacu pada target sekretaris Inspektorat Jenderal target yang ditetapkan menjadi 95,40 dan akan dianalisis pada triwulan ke-3.

D. Faktor Pendukung, kendala dan Tindak Lanjut

Beberapa faktor yang mendukung progres penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK antara lain:

1. Komitmen pimpinan dalam mendorong percepatan penyelesaian rekomendasi hasil pemeriksaan.
2. Monitoring berkala terhadap status tindak lanjut rekomendasi pada seluruh unit kerja.

3. Koordinasi intensif antara Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, Inspektorat Jenderal, dan unit pengampu rekomendasi.
4. Penyediaan dokumen dan bukti tindak lanjut secara tepat waktu.
5. Evaluasi berkala terhadap rekomendasi yang masih berstatus proses.

Kendala

Beberapa kendala yang masih dihadapi selama Semester I Tahun 2026 antara lain:

1. Komitmen Unit Kerja/satker dalam penyelesaian permasalahan LHP
2. Terdapat kendala dalam hal penyelesaian aset BMN yang harus melibatkan lintas sektor.

Tindak Lanjut

Untuk mendukung pencapaian target indikator pada akhir Tahun 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan akan melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Surat Edaran Dirjen terkait percepatan penyelesaian LHP.
2. melakukan desk secara berkala terkait Temuan di link. Ditjen SDMK

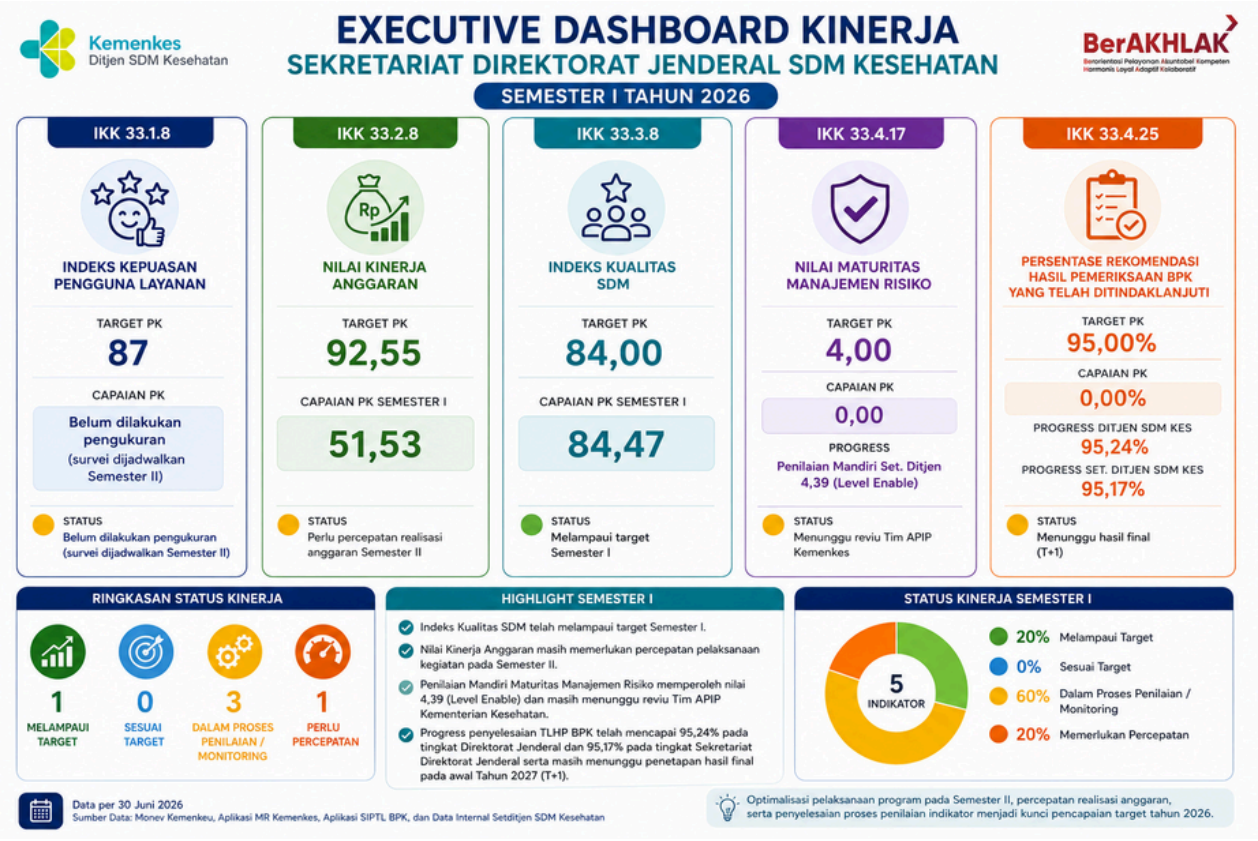
Apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025–2029, progres tindak lanjut hasil pemeriksaan pada Semester I menunjukkan bahwa organisasi berada pada jalur yang mendukung pencapaian target jangka menengah. Meskipun capaian resmi indikator masih mengikuti mekanisme penilaian T+1, penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan menjadi modal penting dalam mencapai target tahunan dan target Renstra.

3.2 Executive Dashboard Kinerja Semester I Tahun 2026

Penyelenggaraan program dan kegiatan pada Semester I Tahun 2026 diarahkan untuk mendukung terwujudnya tata kelola Direktorat Jenderal SDM Kesehatan yang semakin efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Pelaksanaan berbagai inisiatif strategis telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan, penguatan kapasasitas sumber daya manusia, perbaikan kualitas pengelolaan anggaran, penguatan penerapan manajemen risiko, serta percepatan penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan.

Meskipun beberapa indikator kinerja belum memperoleh hasil penilaian final karena mengikuti mekanisme evaluasi yang dilaksanakan oleh instansi berwenang, perkembangan pelaksanaan kegiatan sampai dengan Semester I menunjukkan bahwa sebagian besar target antara telah berada pada jalur yang diharapkan. Kondisi tersebut menjadi modal penting untuk mencapai target kinerja organisasi pada akhir Tahun 2026 melalui optimalisasi pelaksanaan program pada Semester II.

Untuk memperoleh gambaran secara komprehensif mengenai posisi capaian kinerja sampai dengan Semester I Tahun 2026, perlu dilakukan pemetaan terhadap seluruh indikator kinerja yang menjadi ukuran keberhasilan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Pemetaan tersebut tidak hanya memperlihatkan tingkat ketercapaian target Perjanjian Kinerja, tetapi juga menunjukkan perkembangan indikator yang masih berada dalam proses penilaian sesuai mekanisme evaluasi yang berlaku. Dengan demikian, kondisi kinerja organisasi dapat dipahami secara utuh sebagai dasar dalam menentukan fokus pelaksanaan program dan kegiatan pada Semester II Tahun 2026.



Secara umum, pelaksanaan kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sampai dengan Semester I Tahun 2026 menunjukkan perkembangan yang positif. Dari lima indikator kinerja utama, Indeks Kualitas SDM telah melampaui target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Sementara itu, Nilai Kinerja Anggaran masih memerlukan percepatan pelaksanaan program dan penyerapan anggaran pada Semester II agar target tahunan dapat tercapai.

Di sisi lain, Indeks Kepuasan Pengguna Layanan, Nilai Maturitas Manajemen Risiko, dan Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Ditindaklanjuti belum memiliki nilai capaian resmi pada Semester I karena mengikuti mekanisme pengukuran yang dilaksanakan secara periodik atau melalui proses reviu oleh instansi yang berwenang. Meskipun demikian, perkembangan pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut berada pada jalur yang mendukung pencapaian target tahunan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil Penilaian Mandiri Manajemen Risiko dan progres penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pada Semester I telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Optimalisasi pelaksanaan program pada Semester II, terutama melalui percepatan realisasi anggaran, penyelesaian proses penilaian indikator yang bersifat periodik, serta penguatan tata kelola organisasi, menjadi faktor penting dalam mencapai target kinerja Tahun 2026.

3.3 Capaian Indikator Kinerja Lainnya

Selain Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang telah menjadi dasar pengukuran kinerja utama Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, pada Tahun 2026 juga mulai diterapkan Indikator Kinerja Mandiri (IKM) dan Indikator Kinerja Direktif (IKD) sebagai instrumen penguatan pengelolaan kinerja organisasi. Penerapan kedua kelompok indikator tersebut dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kualitas tata kelola, efektivitas pelaksanaan program, serta capaian aspek strategis yang belum sepenuhnya tercermin dalam indikator kinerja utama.

Karena mulai diterapkan pada Tahun 2026, hasil pengukuran Semester I merupakan baseline pelaksanaan indikator, sehingga analisis difokuskan pada ketercapaian target Tahun 2026 serta perkembangan pelaksanaan indikator sampai dengan Semester I. Data tahun sebelumnya dapat digunakan sebagai informasi pendukung apabila relevan, namun tidak digunakan sebagai pembanding capaian karena indikator tersebut belum ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja pada periode sebelumnya.

3.3.1 Indikator Kinerja Mandiri (IKM)

Ringkasan Capaian Indikator Kinerja Mandiri

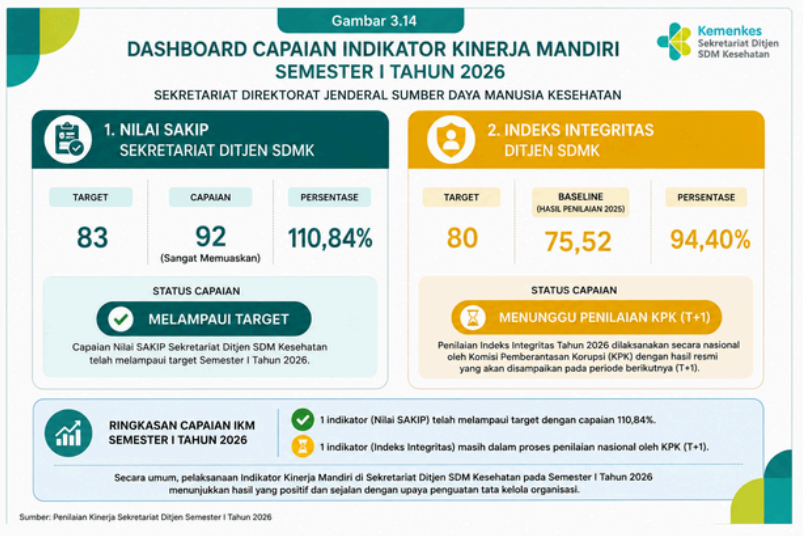
Indikator Kinerja Mandiri	Target	Capaian	%	Keterangan
Nilai SAKIP Sekretariat Ditjen SDMK	83	92	110.84%	Sangat Memuaskan
Indeks Integritas Ditjen SDMK	80	75.52	94.40%	Menggunakan hasil penilaian Tahun 2025, penilaian Tahun 2026 masih menunggu hasil KPK (T+1).

Sumber: Penilaian Kinerja Sekretariat Ditjen Semester I Tahun 2026.

Tabel 3.12 Ringkasan Capaian IKM Semester I Tahun 2026

Penerapan Indikator Kinerja Mandiri pada Tahun 2026 bertujuan memperkuat pengukuran aspek tata kelola organisasi yang belum seluruhnya tercermin dalam indikator kinerja utama. Sampai dengan Semester I Tahun 2026, Nilai SAKIP Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mencapai 92 atau 110,84% dari target, yang menunjukkan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah berjalan sangat baik dan melampaui target yang ditetapkan.

Sementara itu, Indeks Integritas Direktorat Jenderal SDM Kesehatan masih menggunakan hasil penilaian Tahun 2025 sebagai baseline pelaksanaan indikator, dengan nilai 75,52 atau 94,40% terhadap target Tahun 2026. Nilai tersebut belum merupakan capaian Tahun 2026 karena proses penilaian Indeks Integritas dilaksanakan secara nasional dan hasil resminya baru akan ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada periode berikutnya (T+1). Oleh karena itu, evaluasi Semester I lebih diarahkan pada kesiapan organisasi dalam mendukung proses penilaian daripada pada pencapaian nilai akhir indikator.



Dashboard menunjukkan bahwa implementasi Indikator Kinerja Mandiri pada Semester I Tahun 2026 telah memberikan hasil yang positif. Nilai SAKIP berhasil melampaui target yang ditetapkan, mencerminkan semakin baiknya kualitas implementasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Di sisi lain, Indeks Integritas masih berada pada tahap pemantauan karena hasil penilaian Tahun 2026 belum ditetapkan oleh KPK. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan integritas organisasi tetap menjadi fokus pada Semester II melalui pemenuhan aspek-aspek yang menjadi komponen penilaian.

Faktor Pendukung

1. Komitmen pimpinan dalam penguatan implementasi SAKIP.
2. Monitoring berkala terhadap pelaksanaan Perjanjian Kinerja.
3. Koordinasi lintas tim kerja dalam penyediaan data dukung.
4. Penguatan budaya integritas melalui pembangunan Zona Integritas dan pengendalian gratifikasi.

Kendala

1. Indeks Integritas belum dapat diukur karena mengikuti mekanisme penilaian nasional oleh KPK.
2. Beberapa komponen penilaian memerlukan dukungan data dari seluruh unit kerja.

Tindak Lanjut

1. Mempertahankan kualitas implementasi SAKIP.
2. Memperkuat pelaksanaan program penguatan integritas.
3. Melengkapi data dukung penilaian Indeks Integritas.
4. Meningkatkan monitoring pelaksanaan rencana aksi integritas.

📌 Catatan Evaluasi Semester I

🟢 Capaian Positif

Nilai SAKIP mencapai kategori Sangat Memuaskan dan melampaui target.

Sistem pengelolaan kinerja semakin terintegrasi.

🟡 Perhatian

Penilaian Indeks Integritas Tahun 2026 masih menunggu hasil resmi KPK.

🔵 Semester II

Mempertahankan capaian SAKIP.

Mengoptimalkan pemenuhan komponen penilaian integritas.

3.3.2 Indikator Kinerja Direktif (IKD)

Indikator Kinerja Direktif (IKD) merupakan indikator yang mulai diterapkan pada Tahun 2026 sebagai bagian dari penguatan pengelolaan kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melalui Perjanjian Kinerja. IKD berfungsi sebagai instrumen pengendalian terhadap aspek-aspek strategis yang memerlukan perhatian khusus pimpinan, sehingga pelaksanaannya dapat dimonitor secara berkala dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

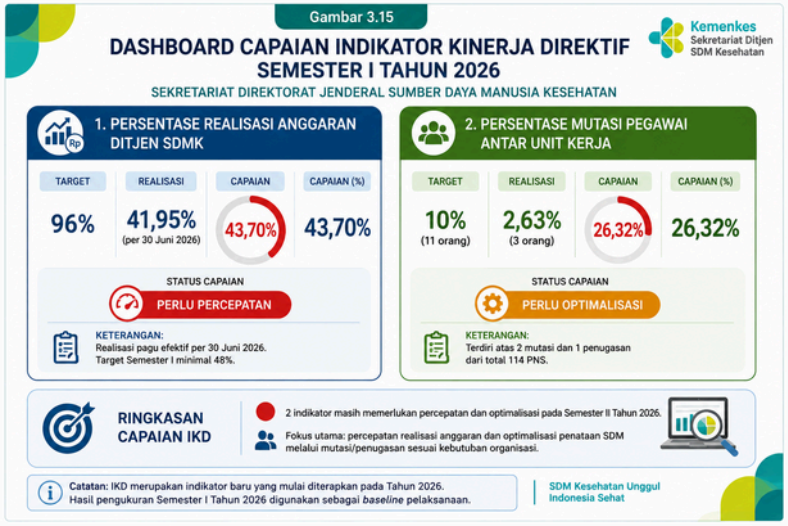
Karena merupakan indikator baru, hasil pengukuran Semester I Tahun 2026 digunakan sebagai baseline pelaksanaan dan difokuskan pada evaluasi ketercapaian target tahunan serta identifikasi area yang memerlukan percepatan pada Semester II.

Indikator Kinerja Direktif	Target	Capaian	%	Keterangan
Persentase Realisasi Anggaran Ditjen SDMK	**96%**	**41.95%**	**43.70%**	Realisasi pagu efektif per 30 Juni 2026, target Semester I minimal 48%.
Persentase Mutasi Pegawai Antar Unit Kerja	**10% (11 orang)**	**2,63% (3 orang)**	**26.32%**	Terdiri atas 2 mutasi dan 1 penugasan dari total 114 PNS.

Tabel 3.13 Ringkasan Capaian IKD Semester I Tahun 2026

Hasil pengukuran Indikator Kinerja Direktif Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa kedua indikator masih memerlukan perhatian dan percepatan pada Semester II. Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan mencapai 41,95%, atau 43,70% dari target tahunan sebesar 96%. Capaian tersebut masih berada di bawah target antara Semester I (minimal 48%), yang dipengaruhi oleh penjadwalan pelaksanaan beberapa kegiatan strategis pada Semester II, proses pengadaan barang dan jasa, serta kebijakan pengendalian belanja pemerintah.

Sementara itu, Persentase Mutasi Pegawai Antar Unit Kerja mencapai 2,63% atau 26,32% dari target tahunan. Sampai dengan Semester I telah dilaksanakan 3 perpindahan pegawai yang terdiri atas 2 mutasi dan 1 penugasan internal dari total 114 Pegawai Negeri Sipil. Capaian ini masih relatif rendah karena proses mutasi mempertimbangkan kebutuhan organisasi, formasi jabatan, serta kebijakan manajemen talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan.



Dashboard menunjukkan bahwa kedua Indikator Kinerja Direktif masih berada pada tahap optimalisasi. Capaian realisasi anggaran belum mencapai target antara Semester I, sedangkan indikator mutasi pegawai menunjukkan bahwa proses penataan SDM masih berlangsung secara bertahap sesuai kebutuhan organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya percepatan pelaksanaan kegiatan dan penguatan koordinasi pada Semester II agar target tahunan dapat tercapai.

Capaian Semester I sebesar 41,95% terhadap target 96%, atau 43,70% dari target tahunan. Meskipun Laporan Kinerja ini disusun oleh Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sebagai unit Eselon II, indikator Persentase Realisasi Anggaran dalam Perjanjian Kinerja merupakan indikator pada level Direktorat Jenderal (Eselon I) yang mencerminkan pelaksanaan fungsi koordinasi, pembinaan, dan pengendalian pengelolaan anggaran oleh Sekretaris Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Indikator ini merupakan indikator direktif yang mengukur keberhasilan Sekretariat Ditjen dalam melaksanakan fungsi koordinasi dan pembinaan pengelolaan anggaran pada tingkat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Faktor Pendukung

- Tersedianya rencana kerja dan jadwal pelaksanaan kegiatan sebagai dasar pengendalian realisasi anggaran.
- Dukungan pimpinan dalam pelaksanaan redistribusi dan penataan pegawai sesuai kebutuhan organisasi.
- Monitoring berkala terhadap pelaksanaan anggaran dan pengelolaan SDM melalui rapat evaluasi kinerja.
- Koordinasi antar tim kerja dalam mendukung pelaksanaan program prioritas.

Kendala

- Pelaksanaan beberapa kegiatan strategis masih dijadwalkan pada Semester II sehingga memengaruhi realisasi anggaran Semester I.
- Kebijakan efisiensi dan pengendalian belanja pemerintah menyebabkan penyesuaian terhadap waktu pelaksanaan beberapa kegiatan.
- Proses mutasi pegawai harus mempertimbangkan kebutuhan organisasi, ketersediaan formasi, serta mekanisme manajemen talenta sehingga tidak dapat dilakukan dalam waktu singkat.

Tindak Lanjut

1. Mempercepat pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan pada Semester II sesuai jadwal pelaksanaan.
2. Melakukan monitoring dan evaluasi realisasi anggaran secara berkala untuk memastikan pencapaian target tahunan.
3. Mengoptimalkan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam proses mutasi dan penugasan pegawai berdasarkan kebutuhan organisasi.
4. Melaksanakan evaluasi terhadap pencapaian IKD secara berkala sebagai dasar pengambilan keputusan pimpinan.

📌 Catatan Evaluasi Semester I

Capaian Positif

- Mekanisme pemantauan IKD telah mulai diterapkan sebagai bagian dari penguatan pengelolaan kinerja.
- Monitoring realisasi anggaran dan penataan SDM telah dilaksanakan secara berkala.

Area yang Perlu Perhatian

- Realisasi anggaran masih di bawah target antara Semester I.
- Capaian mutasi pegawai masih terbatas sehingga memerlukan optimalisasi pada Semester II.

Fokus Semester II

- Percepatan pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran.
- Optimalisasi penataan SDM melalui mutasi dan penugasan sesuai kebutuhan organisasi.
- Penguatan monitoring IKD sebagai instrumen pengendalian kinerja.

3.4 Analisis Realisasi Anggaran dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Keberhasilan pencapaian sasaran organisasi tidak hanya ditentukan oleh tingkat ketercapaian indikator kinerja, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan anggaran merupakan salah satu instrumen utama dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan sehingga realisasi anggaran perlu dianalisis tidak hanya dari aspek penyerapan, tetapi juga kontribusinya terhadap pencapaian target kinerja.

Analisis realisasi anggaran pada Semester I Tahun 2026 dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat pemanfaatan anggaran, keterkaitannya dengan pelaksanaan kegiatan, serta efektivitas penggunaan sumber daya dalam mendukung pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Indikator Kinerja Mandiri (IKM), dan Indikator Kinerja Direktif (IKD). Hasil analisis ini menjadi dasar dalam menetapkan strategi percepatan pelaksanaan program dan optimalisasi penggunaan anggaran pada Semester II Tahun 2026.

Analisis realisasi anggaran pada subbab ini difokuskan pada pelaksanaan anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sebagai satuan kerja pelaksana kegiatan. Meskipun salah satu Indikator Kinerja Direktif mengukur persentase realisasi anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada level Eselon I, analisis pada bagian ini diarahkan untuk menjelaskan kontribusi pelaksanaan anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dalam mendukung pencapaian target realisasi anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan secara keseluruhan.

3.4.1 Gambaran Umum Realisasi Anggaran Semester I Tahun 2026

Pelaksanaan anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Semester I Tahun 2026 diarahkan untuk mendukung pencapaian seluruh sasaran strategis melalui pembiayaan kegiatan yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-K/L) serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DIPA). Realisasi anggaran pada periode ini dipengaruhi oleh jadwal pelaksanaan kegiatan, proses pengadaan barang dan jasa, serta kebijakan pengendalian belanja pemerintah yang diterapkan selama Tahun Anggaran 2026.

Tabel 3.14

Kemenkes
Sekretariat Ditjen
SDM Kesehatan

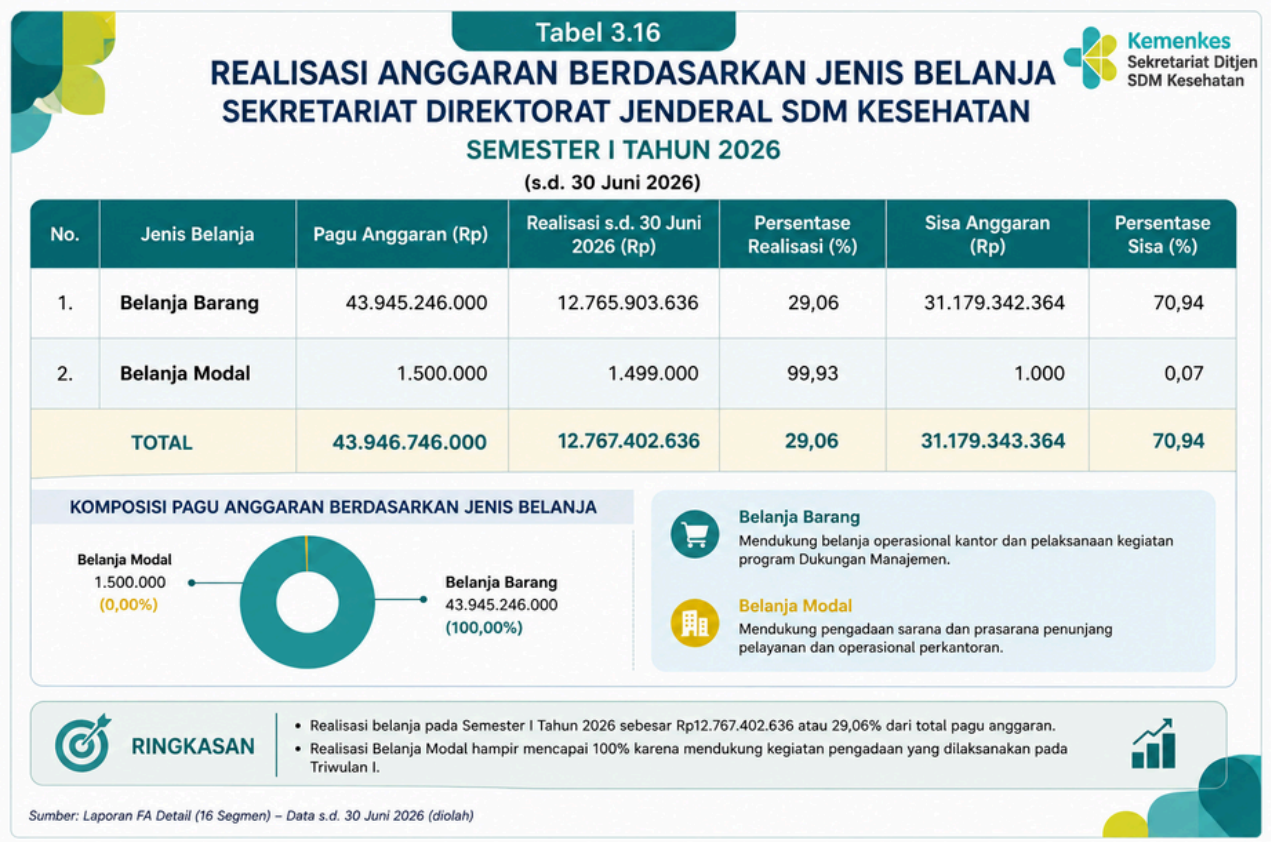
GAMBARAN UMUM REALISASI ANGGARAN
SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL SDM KESEHATAN
SEMESTER I TAHUN 2026
(s.d. 30 Juni 2026)

NO	URAIAN	ANGGARAN (Rp)	PERSENTASE (%)
1	Pagu Anggaran	43.946.746.000	100,00
2	Realisasi s.d. 30 Juni 2026	12.767.402.636	29,06
3	Persentase Realisasi	-	29,06
4	Sisa Anggaran	31.179.343.364	70,94
5	RINCIAN REALISASI BERDASARKAN JENIS BELANJA		
	• Belanja Barang	12.765.903.636	29,06
	• Belanja Modal	1.499.000	0,00
TOTAL REALISASI		12.767.402.636	29,06

Sumber: Laporan FA Detail (16 Segmen) – Data s.d. 30 Juni 2026 (diolah)

Realisasi anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sampai dengan Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan sesuai tahapan yang direncanakan, meskipun belum seluruh anggaran dapat direalisasikan. Pola penyerapan tersebut dipengaruhi oleh karakteristik kegiatan yang sebagian besar dijadwalkan pada Semester II, termasuk kegiatan yang memerlukan proses pengadaan barang dan jasa, koordinasi lintas unit, serta penyelesaian administrasi pelaksanaan kegiatan.

Di samping itu, implementasi kebijakan pengendalian belanja pemerintah turut memengaruhi penyesuaian terhadap waktu pelaksanaan beberapa kegiatan operasional. Oleh karena itu, tingkat realisasi anggaran pada Semester I belum sepenuhnya mencerminkan capaian akhir pelaksanaan program, namun menunjukkan posisi pelaksanaan anggaran sampai dengan akhir Juni 2026 sebagai dasar percepatan pelaksanaan kegiatan pada Semester II.



Dashboard menunjukkan bahwa realisasi anggaran pada Semester I masih berada pada tahap awal pelaksanaan program. Sebagian besar kegiatan strategis masih akan dilaksanakan pada Semester II sehingga masih tersedia ruang yang cukup untuk meningkatkan tingkat penyerapan anggaran. Kondisi ini memerlukan pengendalian pelaksanaan kegiatan secara lebih intensif agar target realisasi anggaran dan target kinerja dapat dicapai secara optimal pada akhir Tahun 2026.

3.4.2 Analisis Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

Pengelolaan anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dilaksanakan berdasarkan klasifikasi jenis belanja yang terdiri atas Belanja Barang dan Belanja Modal. Analisis berdasarkan jenis belanja diperlukan untuk memberikan gambaran mengenai pola pemanfaatan anggaran serta efektivitas pelaksanaan kegiatan sesuai karakteristik masing-masing jenis belanja. Selain menunjukkan tingkat penyerapan anggaran, analisis ini juga menjadi dasar dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi realisasi anggaran pada Semester I Tahun 2026.

Tabel 3.15

REALISASI ANGGARAN BERDASARKAN JENIS BELANJA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL SDM KESEHATAN

SEMESTER I TAHUN 2026

(s.d. 30 Juni 2026)

Kemenkes
Sekretariat Ditjen SDM Kesehatan

No.	Jenis Belanja	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi s.d. 30 Juni 2026 (Rp)	Persentase Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)	Persentase Sisa (%)
1.	Belanja Barang	43.945.246.000	12.765.903.636	29,06%	31.179.342.364	70,94%
2.	Belanja Modal	1.500.000	1.499.000	99,93%	1.000	0,07%
	TOTAL	43.946.746.000	12.767.402.636	29,06%	31.179.343.364	70,94%

KOMPOSISI PAGU ANGGARAN BERDASARKAN JENIS BELANJA



- Belanja Barang 43.945.246.000 (99,99%)
- Belanja Modal 1.500.000 (0,01%)

HIGHLIGHT

Belanja Barang
Realisasi sebesar 29,06%. Sebagian besar kegiatan operasional akan dilaksanakan pada Semester II.

Belanja Modal
Realisasi hampir 100% karena pengadaan aset penunjang telah selesai pada Semester I.

RINGKASAN

- Total pagu anggaran Sekretariat Ditjen SDM Kesehatan sebesar Rp43.946.746.000.
- Realisasi anggaran s.d. 30 Juni 2026 sebesar Rp12.767.402.636 atau 29,06% dari pagu.
- Sisa anggaran sebesar Rp31.179.343.364 (70,94%) akan digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pada Semester II Tahun 2026.
- Pola penyerapan anggaran dipengaruhi oleh jadwal pelaksanaan kegiatan dan kebijakan pengendalian belanja pemerintah.

Sumber: Laporan FA Detail (16 Segmen) – Data s.d. 30 Juni 2026 (diolah)

Realisasi anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sampai dengan Semester I Tahun 2026 didominasi oleh Belanja Barang dengan pagu sebesar Rp43.945.246.000 atau hampir seluruh pagu anggaran yang dikelola.

Sampai dengan 30 Juni 2026, realisasi Belanja Barang mencapai Rp12.765.903.636 atau 29,06%, sedangkan sisa anggaran masih sebesar Rp31.179.342.364 atau 70,94%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan operasional dan kegiatan pendukung manajemen masih akan dilaksanakan pada Semester II sesuai jadwal pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, Belanja Modal memiliki pagu yang relatif kecil sebesar Rp1.500.000, dengan realisasi sebesar Rp1.499.000 atau 99,93%. Tingginya tingkat realisasi tersebut menunjukkan bahwa pengadaan aset penunjang yang direncanakan pada Semester I telah hampir seluruhnya diselesaikan.

Secara keseluruhan, struktur realisasi anggaran menunjukkan bahwa tingkat penyerapan masih dipengaruhi oleh karakteristik kegiatan yang sebagian besar merupakan belanja operasional dengan pola pelaksanaan bertahap sepanjang tahun anggaran.



Visualisasi menunjukkan bahwa struktur anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan didominasi oleh Belanja Barang, sehingga tingkat realisasi anggaran secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh progres pelaksanaan kegiatan operasional. Tingginya realisasi Belanja Modal tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap persentase realisasi total karena proporsi pagunya sangat kecil.

Dengan demikian, percepatan pelaksanaan Belanja Barang pada Semester II menjadi faktor utama dalam meningkatkan realisasi anggaran sekaligus mendukung pencapaian target Nilai Kinerja Anggaran Tahun 2026.

📌 Catatan Evaluasi Semester I

Capaian Positif

- Belanja Modal hampir seluruhnya telah direalisasikan sesuai rencana.
- Tidak terdapat deviasi yang signifikan pada pelaksanaan pengadaan Belanja Modal.

Area yang Perlu Perhatian

- Realisasi Belanja Barang masih relatif rendah dibandingkan target Semester I karena sebagian besar kegiatan dijadwalkan pada Semester II.
- Percepatan proses administrasi dan pelaksanaan kegiatan menjadi faktor penting untuk meningkatkan penyerapan anggaran.

Fokus Semester II

- Mempercepat pelaksanaan kegiatan operasional.
- Meningkatkan monitoring terhadap realisasi Belanja Barang.
- Menjaga kualitas pelaksanaan kegiatan tanpa mengurangi prinsip efisiensi penggunaan anggaran.

3.4.3 Analisis Realisasi Anggaran Berdasarkan Rincian Output (RO)

Pelaksanaan anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dilaksanakan melalui Rincian Output (RO) yang merupakan unit pelaksanaan kegiatan pada setiap Klasifikasi Rincian Output (KRO). Setiap RO memiliki target keluaran yang diukur melalui volume output, tingkat progres pelaksanaan, serta capaian output sampai dengan Semester I Tahun 2026.

Evaluasi terhadap capaian Rincian Output dilakukan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan kegiatan telah menghasilkan keluaran sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Selain mempertimbangkan realisasi anggaran, analisis juga memperhatikan perkembangan volume keluaran, tingkat progres output, kesenjangan (gap), dan penyebab yang memengaruhi pelaksanaan kegiatan sebagaimana tercantum dalam Laporan Realisasi Kinerja Satker Semester I Tahun 2026.

TABEL 3.16 PROGRESS OUTPUT PER RINCIAN OUTPUT (RO) KEGIATAN 6798 SEMESTER I TAHUN 2026

Kemenkes Sekretariat Ditjen SDM Kesehatan

NO	KRO/RO	URAIAN RINCIAN OUTPUT (RO)	TARGET		REALISASI	PROGRESS OUTPUT (%)	GAP (%)	REFERENSI / KETERANGAN
			VOLUME	SATUAN	VOLUME			
	KRO ABG – Kebijakan Bidang Kesehatan							
1	ABG.036	Regulasi Bidang SDM Kesehatan	20,00	Rekomendasi Kebijakan	12,00	30,63%	-21,76%	Adanya efisiensi dan optimalisasi anggaran notulen rapat penyusunan regulasi
	KRO AFA – Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria							
2	AFA.001	Kebijakan Bidang SDM Kesehatan (NSPK)	20,00	NSPK	13,00	33,90%	-16,10%	-
	KRO BDD – Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat							
3	BDD.001	Pembinaan Masyarakat Program Kesehatan	13,00	Kelompok Masyarakat	0,00	15,00%	0,12%	-
	KRO EBA – Layanan Dukungan Manajemen Internal							
4	EBA.956	Layanan BMN	3,00	Layanan	3,00	100,00%	0,06%	-
5	EBA.957	Layanan Hukum	1,00	Layanan	1,00	100,00%	0,00%	Sudah tercapai
6	EBA.958	Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	2,00	Layanan	2,00	100,00%	0,01%	Pindah ke RO baru
7	EBA.960	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	4,00	Layanan	2,00	96,09%	-3,91%	-
8	EBA.962	Layanan Umum	1,00	Layanan	0,00	52,26%	-47,74%	Kegiatan telah dilaksanakan, pertanggungjawaban keuangan masih dalam proses
9	EBA.969	Layanan Bantuan Hukum	1,00	Perkara	1,00	100,00%	0,00%	Pindah ke RO baru
10	EBA.994	Layanan Perkantoran	1,00	Layanan	0,00	50,22%	-49,78%	Kegiatan telah dilaksanakan, pertanggungjawaban keuangan masih dalam proses
11	EBA.Z02	Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi pada Tingkat Unit	4,00	Layanan	0,00	11,30%	-88,70%	-
12	EBA.Z05	Layanan Bantuan Hukum Institusi	5,00	Perkara	0,00	8,30%	-91,70%	-
13	EBA.Z06	Layanan BMN pada Tingkat Unit	5,00	Layanan	0,00	68,33%	-31,67%	-
	KRO EBB – Layanan Sarana dan Prasarana Internal							
14	EBB.951	Layanan Sarana Internal	1,00	Unit	1,00	100,00%	0,00%	Sudah tercapai
	KRO EBC – Layanan Manajemen SDM Internal							
15	EBC.954	Layanan Manajemen SDM	365,00	Orang	365,00	100,00%	0,00%	Pindah ke RO baru
16	EBC.996	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	553,00	Orang	139,00	40,00%	-60,00%	-
17	EBC.Z11	Layanan Manajemen SDM Lingkup K/L yang memiliki Satker Vertikal/UPT di Daerah Kategori Besar	9.630,00	Orang	900,00	20,00%	-80,00%	Adanya pembayaran uang muka pekerjaan, sementara pekerjaan belum/belum selesai dilakukan
	KRO EBD – Layanan Manajemen Kinerja Internal							
18	EBD.952	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	3,00	Layanan	3,00	100,00%	0,00%	-
19	EBD.953	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	1,00	Dokumen	0,00	98,40%	-1,60%	-
20	EBD.955	Layanan Manajemen Keuangan	3,00	Dokumen	3,00	100,00%	0,00%	Pindah ke KRO baru
21	EBD.965	Layanan Audit Internal	3,00	Dokumen	2,00	96,00%	-4,00%	-
22	EBD.Z26	Layanan Manajemen Keuangan pada Tingkat Unit	1,00	Layanan	0,00	25,00%	-75,00%	Penilaian progress output dilakukan secara periodik, laporan keuangan masih berproses
23	EBD.Z31	Layanan Reformasi Kinerja pada Tingkat Unit	1,00	Layanan	0,00	2,00%	-98,00%	Persiapan kegiatan SPIPT
24	EBD.Z33	Layanan Penyelenggaraan Kearsipan pada Tingkat Unit	1,00	Layanan	0,00	2,00%	-98,00%	Persiapan penyusutan arsip
TOTAL			10.922,00		1.478,00	RATA-RATA PROGRESS OUTPUT		66,93%

Sumber: Laporan Realisasi Kinerja Satker Kegiatan 6798 Periode s.d. Juni 2026

KETERANGAN GAP : Positif (lebih tinggi dari target) Negatif (lebih rendah dari target) Sesuai target

Tabel 3.16 menunjukkan perkembangan capaian output pada 23 Rincian Output (RO) Kegiatan 6798 sampai dengan Semester I Tahun 2026 yang tersebar pada 7 Klasifikasi Rincian Output (KRO), yaitu ABG, AFA, BDD, EBA, EBB, EBC, dan EBD. Berdasarkan hasil pemantauan, capaian progress output menunjukkan variasi sesuai karakteristik kegiatan, tahapan pelaksanaan, serta mekanisme pengukuran masing-masing Rincian Output.

Secara umum, Rincian Output yang mendukung layanan manajemen inti menunjukkan capaian yang sangat baik. RO EBA.956 (Layanan BMN), EBA.957 (Layanan Hukum), EBA.958 (Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi), EBA.969 (Layanan Bantuan Hukum), EBB.951 (Layanan Sarana Internal), EBC.954 (Layanan Manajemen SDM), EBD.952 (Layanan Perencanaan dan Penganggaran), serta EBD.955 (Layanan Manajemen Keuangan) telah mencapai progress output 100%. Selain itu, EBA.960, EBD.953, dan EBD.965 telah mencapai progres di atas 95%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar layanan utama Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah terlaksana sesuai dengan target Semester I.

Di sisi lain, beberapa RO masih berada pada tahap pelaksanaan dengan progres antara 20% hingga 68%, antara lain EBA.962, EBA.994, EBA.Z06, EBC.996, EBC.Z11, dan EBD.Z26. Berdasarkan keterangan dalam Laporan Kinerja Satker, kondisi tersebut umumnya dipengaruhi oleh proses penyelesaian administrasi pertanggungjawaban keuangan, pembayaran uang muka pekerjaan, maupun karakteristik pelaksanaan kegiatan yang memang dijadwalkan secara bertahap sampai Semester II. Oleh karena itu, progress output yang belum optimal tidak sepenuhnya menunjukkan keterlambatan pelaksanaan kegiatan, melainkan mencerminkan tahapan penyelesaian output sesuai proses bisnis masing-masing kegiatan.

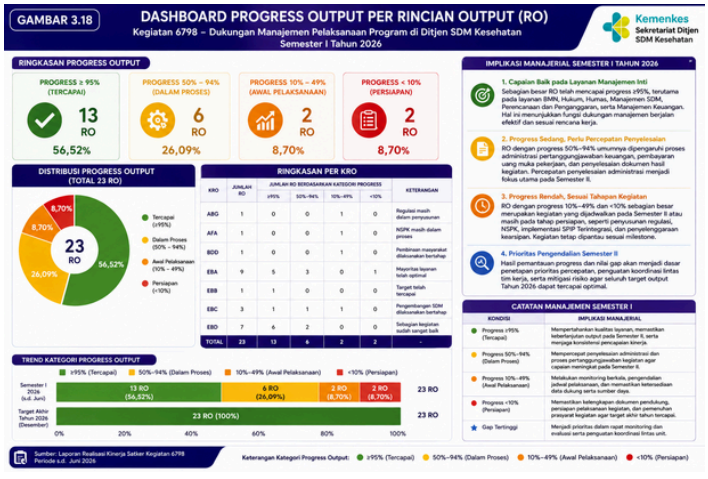
Sementara itu, terdapat beberapa RO yang masih menunjukkan progres relatif rendah, yaitu ABG.036, AFA.001, BDD.001, EBA.Z02, EBA.Z05, EBD.Z31, dan EBD.Z33. Berdasarkan referensi pada Laporan Kinerja Satker, kondisi tersebut dipengaruhi oleh efisiensi dan optimalisasi anggaran, proses penyusunan regulasi dan NSPK yang masih berlangsung, serta kegiatan yang masih berada pada tahap persiapan, seperti implementasi SPIP Terintegrasi dan penyelenggaraan kearsipan. Kondisi tersebut sesuai dengan jadwal pelaksanaan kegiatan dan menjadi fokus percepatan pada Semester II Tahun 2026.

Secara keseluruhan, capaian progress output menunjukkan bahwa pelaksanaan Kegiatan 6798 telah berjalan sesuai tahapan yang direncanakan. Mayoritas layanan manajemen inti telah mencapai target atau mendekati target Semester I, sedangkan RO yang progresnya masih rendah umumnya dipengaruhi oleh karakteristik proses bisnis dan penjadwalan kegiatan, bukan karena tidak dilaksanakannya kegiatan. Dengan demikian, fokus pengendalian pada Semester II diarahkan pada percepatan penyelesaian output, penyelesaian administrasi pertanggungjawaban, serta pemenuhan data dukung agar seluruh target output dan indikator kinerja dapat dicapai sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2026.

"Selain memperhatikan progress output, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan juga menggunakan nilai gap sebagai instrumen pengendalian pelaksanaan kegiatan. Nilai gap digunakan untuk mengidentifikasi deviasi antara target dan capaian output sehingga dapat menjadi dasar dalam menetapkan prioritas percepatan pelaksanaan pada Semester II Tahun 2026."

Untuk mempermudah interpretasi terhadap perkembangan pelaksanaan Rincian Output (RO), hasil capaian pada Tabel 3.16 selanjutnya disajikan dalam bentuk dashboard manajemen. Penyajian secara visual bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai distribusi progres pelaksanaan setiap RO berdasarkan kategori capaian, sehingga memudahkan pimpinan dalam mengidentifikasi area yang telah mencapai target maupun area yang masih memerlukan percepatan penyelesaian.

Selain menggambarkan tingkat progres pelaksanaan kegiatan, dashboard ini juga menjadi instrumen pengendalian manajemen yang mendukung proses monitoring, evaluasi, dan pengambilan keputusan dalam rangka memastikan seluruh target output Kegiatan 6798 dapat diselesaikan sesuai jadwal pelaksanaan Tahun 2026 seperti tergambarkan pada gambar 3.18 disamping.



Dashboard pada Gambar 3.18 menunjukkan bahwa pelaksanaan Rincian Output (RO) Kegiatan 6798 pada Semester I Tahun 2026 secara umum berada pada jalur yang mendukung pencapaian target tahunan. Distribusi progres output memperlihatkan bahwa sebagian besar RO telah berada pada kategori tercapai dan dalam proses, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan program telah mengikuti tahapan yang direncanakan dalam dokumen pelaksanaan anggaran.

Dari perspektif pengendalian kinerja, visualisasi ini memberikan informasi bahwa fokus manajemen tidak lagi diarahkan pada RO yang telah mencapai target, melainkan pada RO yang masih berada pada kategori dalam proses, awal pelaksanaan, dan persiapan. Ketiga kelompok tersebut memerlukan strategi pengendalian yang berbeda sesuai karakteristik kegiatannya. RO yang masih berada pada kategori dalam proses memerlukan percepatan penyelesaian administrasi dan pertanggungjawaban kegiatan, sedangkan RO pada kategori awal pelaksanaan dan persiapan memerlukan penguatan monitoring terhadap pelaksanaan jadwal kegiatan, penyediaan data dukung, serta mitigasi terhadap potensi risiko keterlambatan.

Dashboard juga menunjukkan bahwa variasi progres antar RO tidak selalu mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Beberapa RO memiliki progres yang relatif rendah karena mengikuti siklus pelaksanaan yang memang direncanakan pada Semester II atau karena output baru dapat diakui setelah seluruh tahapan kegiatan selesai dilaksanakan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap capaian Semester I perlu mempertimbangkan karakteristik masing-masing output dan tidak semata-mata didasarkan pada persentase progres.

Secara keseluruhan, dashboard ini memberikan gambaran bahwa mekanisme pemantauan pelaksanaan kegiatan telah berjalan secara sistematis melalui pengukuran progres output setiap RO. Informasi tersebut menjadi dasar bagi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dalam menetapkan prioritas pengendalian pada Semester II, khususnya melalui percepatan penyelesaian output, penguatan koordinasi lintas tim kerja, serta peningkatan kualitas monitoring agar seluruh target output dan indikator kinerja dapat dicapai secara optimal pada akhir Tahun 2026.

Highlight Evaluasi Progress Output Semester I Tahun 2026

Hasil Evaluasi	Tindak Lanjut Semester II
Mayoritas RO telah mencapai progres sesuai tahapan pelaksanaan.	Mempertahankan kualitas pelaksanaan dan konsistensi pencapaian output.

Hasil Evaluasi	Tindak Lanjut Semester II
Sebagian RO masih berada pada tahap penyelesaian administrasi dan pertanggungjawaban.	Mempercepat penyelesaian administrasi dan pengakuan output kegiatan.
Beberapa RO masih berada pada tahap awal pelaksanaan sesuai jadwal kegiatan.	Memastikan seluruh tahapan kegiatan dilaksanakan tepat waktu dan dimonitor secara berkala.
Progress output menjadi dasar pengendalian pelaksanaan kegiatan Semester II.	Monitoring berkala terhadap RO dengan gap terbesar untuk memastikan target tahunan tercapai.

Berdasarkan hasil analisis terhadap capaian Rincian Output (RO) Kegiatan 6798 sampai dengan Semester I Tahun 2026, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Program Dukungan Manajemen pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan secara umum telah berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan. Mayoritas Rincian Output yang mendukung fungsi manajemen inti telah mencapai target atau menunjukkan progres yang tinggi, sedangkan Rincian Output yang masih berada pada tahap awal pelaksanaan umumnya dipengaruhi oleh karakteristik proses bisnis, jadwal pelaksanaan kegiatan, serta mekanisme penyelesaian administrasi dan pengakuan output.

Hasil pemantauan progress output menunjukkan bahwa mekanisme pengendalian pelaksanaan kegiatan telah berjalan secara sistematis melalui monitoring terhadap perkembangan setiap Rincian Output. Informasi tersebut menjadi dasar bagi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dalam menetapkan prioritas percepatan pelaksanaan kegiatan, penyelesaian administrasi pertanggungjawaban, serta mitigasi terhadap potensi risiko keterlambatan pada Semester II. Dengan demikian, seluruh Rincian Output diharapkan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2026.

Selain menggambarkan perkembangan pelaksanaan kegiatan, capaian Rincian Output juga menunjukkan bahwa setiap RO memiliki kontribusi terhadap pencapaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Oleh karena itu, evaluasi terhadap progress output tidak hanya menjadi alat pengendalian pelaksanaan kegiatan, tetapi juga menjadi dasar untuk

menilai efektivitas pemanfaatan anggaran dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Keberhasilan pencapaian sebagian besar Rincian Output pada Semester I didukung oleh pelaksanaan kegiatan prioritas pada Kegiatan 6798, khususnya layanan perencanaan dan penganggaran, layanan manajemen SDM, layanan manajemen keuangan, layanan BMN, layanan hukum, serta layanan organisasi dan tata kelola. Sebaliknya, beberapa kegiatan yang masih berada pada tahap awal pelaksanaan menjadi fokus percepatan pada Semester II agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian indikator kinerja.

3.4.4 Analisis Keterkaitan Realisasi Anggaran dengan Capaian Kinerja

Pelaksanaan anggaran pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan tidak hanya diarahkan untuk menghasilkan keluaran (output) sesuai target Rincian Output (RO), tetapi juga untuk mendukung pencapaian sasaran kinerja organisasi sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2026. Oleh karena itu, evaluasi kinerja tidak cukup dilakukan melalui pengukuran tingkat realisasi anggaran maupun capaian output semata, tetapi juga perlu menilai sejauh mana pelaksanaan kegiatan memberikan kontribusi terhadap pencapaian indikator kinerja organisasi.

Analisis keterkaitan antara realisasi anggaran, capaian Rincian Output, dan indikator kinerja dilakukan untuk memastikan bahwa setiap sumber daya yang digunakan mampu menghasilkan manfaat (outcome) yang terukur. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip penganggaran berbasis kinerja (performance-based budgeting), di mana setiap alokasi anggaran diharapkan memberikan kontribusi yang jelas terhadap pencapaian sasaran strategis organisasi.

Pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, keterkaitan tersebut dianalisis melalui hubungan antara Rincian Output (RO) pada Kegiatan 6798 dengan lima Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), dua Indikator Kinerja Mandiri (IKM), dan dua Indikator Kinerja Direktif (IKD) yang menjadi ukuran keberhasilan pelaksanaan fungsi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Dengan demikian, evaluasi ini memberikan gambaran mengenai efektivitas pelaksanaan program dalam mendukung pencapaian target kinerja Semester I Tahun 2026.

Indikator Kinerja	RO Pendukung	Progress Output RO	Capaian Semester I	Analisis Keterkaitan
IKK 33.1.8 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Ditjen SDM Kesehatan	EBA.958 Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	100%	0	RO telah mencapai target Semester I, namun survei kepuasan pengguna layanan dijadwalkan pada Semester II sehingga belum terdapat nilai capaian indikator.
IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran Ditjen SDM Kesehatan	Seluruh RO pendukung Kegiatan 6798	Bervariasi	51.53	Capaian indikator dipengaruhi oleh tingkat realisasi anggaran dan kualitas pelaksanaan seluruh RO sehingga memerlukan percepatan pelaksanaan pada Semester II.
IKK 33.3.8 Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan	EBC.954 Layanan Manajemen SDM	100%	84.47	RO telah mencapai target sehingga memberikan kontribusi langsung terhadap capaian indikator yang telah melampaui target Semester I.
IKK 33.4.17 Nilai Maturitas Manajemen Risiko Ditjen SDM Kesehatan	EBD.Z31, EBA.960 (Subkomponen E)	Masih berproses	0	Capaian resmi masih 0 karena menunggu penilaian APIP. Progress Semester I berupa penilaian mandiri Set. Ditjen sebesar 4,39 (Enable) sebagai kesiapan menuju penilaian akhir.
IKK 33.4.25 Persentase Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK	EBA.960 (Subkomponen D), EBD.965	>95%	0	Nilai PK masih 0 karena menggunakan mekanisme penilaian T+1. Namun progres tindak lanjut Set. Ditjen telah mencapai 95,17% (2 Juli 2026) dan tingkat Ditjen 95,24% (11 Juli 2026).

Sumber: Matriks Monitoring dan Evaluasi Semester I Tahun 2026, Laporan Realisasi Kinerja Satker Kegiatan 6798, Dashboard Kinerja Semester I Tahun 2026.

Tabel 3.17 Keterkaitan Rincian Output (RO) terhadap Indikator Kinerja Semester I Tahun 2026

Tabel 3.17 menunjukkan bahwa pelaksanaan Rincian Output (RO) pada Kegiatan 6798 telah dirancang untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melalui hubungan yang terukur antara penggunaan anggaran, pelaksanaan kegiatan, dan hasil kinerja. Setiap RO memiliki kontribusi yang berbeda sesuai dengan karakteristik indikator yang didukung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pada IKK 33.1.8 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, RO EBA.958 Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi telah mencapai progress output sebesar 100%, yang menunjukkan bahwa seluruh kegiatan pendukung telah dilaksanakan sesuai target Semester I. Namun demikian, capaian indikator masih tercatat 0 karena survei kepuasan pengguna layanan baru dijadwalkan pada Semester II. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan RO merupakan prasyarat bagi pengukuran indikator, meskipun hasil akhirnya baru dapat diketahui setelah proses survei selesai dilaksanakan.

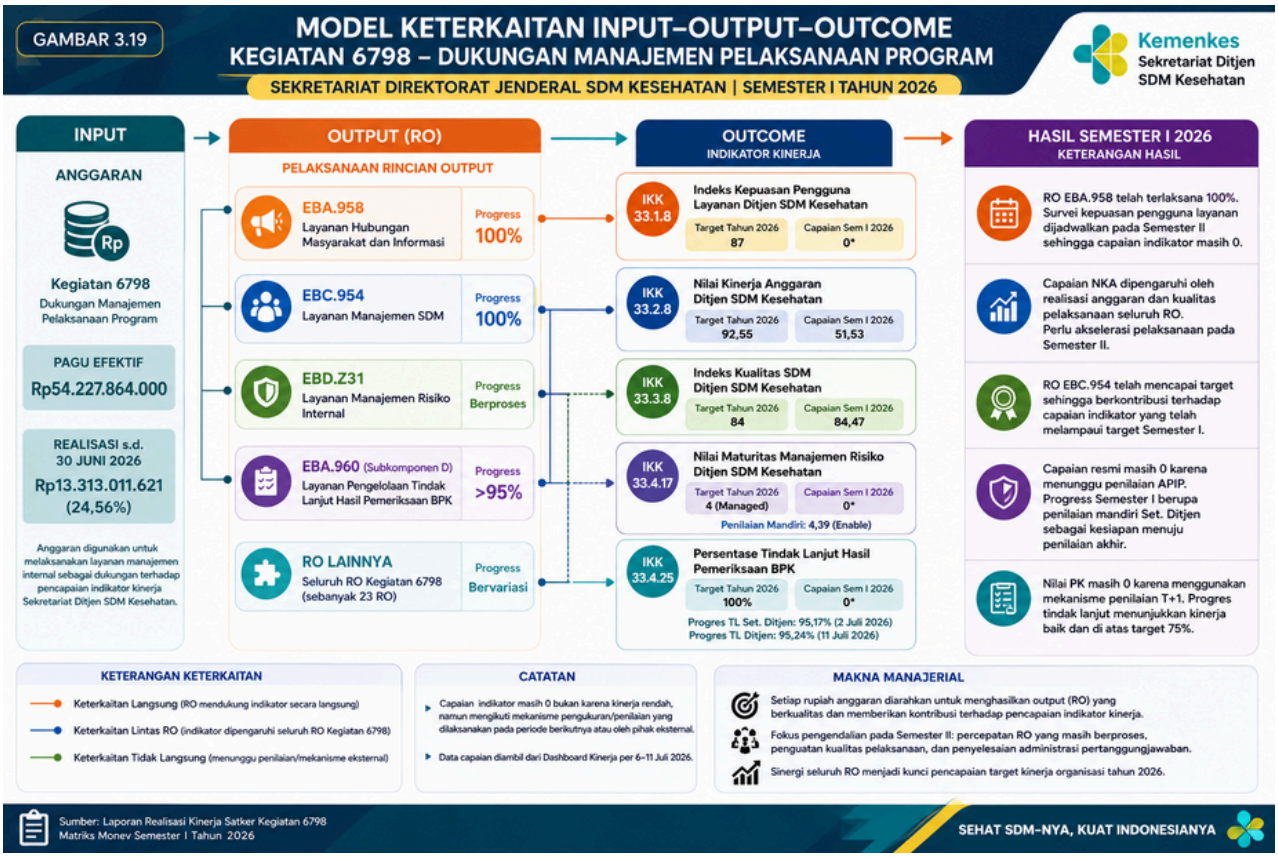
Untuk IKK 33.2.8 Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, keterkaitan dengan pelaksanaan kegiatan bersifat lintas RO, karena indikator ini dipengaruhi oleh kualitas perencanaan, pelaksanaan anggaran, dan capaian output seluruh kegiatan pada Kegiatan 6798. Oleh karena itu, peningkatan nilai indikator tidak hanya bergantung pada besarnya realisasi anggaran, tetapi juga pada ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan, kualitas pengelolaan anggaran, dan konsistensi pencapaian output di setiap RO.

Pada IKK 33.3.8 Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, RO EBC.954 Layanan Manajemen SDM telah mencapai progress output 100%, yang berkontribusi terhadap capaian indikator sebesar 84,47, melampaui target Semester I. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara keberhasilan pelaksanaan program pengembangan SDM dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Sementara itu, pada IKK 33.4.17 Nilai Maturitas Manajemen Risiko dan IKK 33.4.25 Persentase Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK, hubungan antara RO dan capaian indikator memiliki karakteristik yang berbeda. Meskipun pelaksanaan RO pendukung telah berjalan sesuai tahapan, capaian resmi kedua indikator masih bernilai 0 karena mengikuti mekanisme penilaian oleh pihak eksternal, yaitu APIP untuk penilaian maturitas manajemen risiko dan mekanisme penilaian T+1 untuk tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK. Dengan demikian, progres pelaksanaan RO pada Semester I lebih mencerminkan tingkat kesiapan organisasi dalam menghadapi proses penilaian daripada capaian akhir indikator.

Secara keseluruhan, analisis menunjukkan bahwa hubungan antara pelaksanaan RO dan capaian indikator kinerja tidak selalu bersifat linier. Beberapa indikator dapat segera mencerminkan hasil pelaksanaan kegiatan, sedangkan indikator lainnya dipengaruhi oleh mekanisme evaluasi yang dilakukan secara periodik atau oleh instansi eksternal. Oleh karena itu, evaluasi kinerja Semester I perlu memperhatikan karakteristik masing-masing indikator agar efektivitas pelaksanaan program dapat dinilai secara lebih komprehensif.

Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara penggunaan anggaran, pelaksanaan Rincian Output (RO), dan pencapaian indikator kinerja, hasil analisis pada Tabel 3.17 selanjutnya disajikan dalam bentuk dashboard manajemen. Penyajian secara visual dimaksudkan untuk memperlihatkan keterkaitan antara input (anggaran), output (RO), dan outcome (indikator kinerja) sebagai dasar evaluasi efektivitas pelaksanaan Program Dukungan Manajemen Semester I Tahun 2026. Dashboard ini diharapkan dapat memudahkan pimpinan dalam mengidentifikasi kontribusi setiap kelompok kegiatan terhadap pencapaian sasaran organisasi serta menetapkan prioritas pengendalian pada Semester II Tahun 2026.



Gambar 3.19 menggambarkan bahwa pelaksanaan Program Dukungan Manajemen pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah menerapkan prinsip penganggaran berbasis kinerja (performance-based budgeting), yaitu setiap alokasi anggaran diarahkan untuk menghasilkan keluaran (output) yang terukur dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian indikator kinerja organisasi. Model keterkaitan antara input, output, dan outcome tersebut menunjukkan bahwa setiap Rincian Output (RO) memiliki peran yang jelas dalam mendukung pencapaian sasaran kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Hubungan antara Rincian Output dengan indikator kinerja menunjukkan karakteristik yang berbeda sesuai dengan mekanisme pengukurannya. Beberapa indikator, seperti Indeks Kualitas SDM Ditjen SDM Kesehatan, memperlihatkan hubungan yang bersifat langsung, di mana penyelesaian Rincian Output pada layanan manajemen SDM berkontribusi terhadap capaian indikator yang telah melampaui target Semester I. Sebaliknya, indikator seperti Indeks Kepuasan Pengguna Layanan, Nilai Maturitas Manajemen Risiko, dan Persentase Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK memerlukan tahapan pengukuran lanjutan berupa survei maupun penilaian oleh pihak eksternal. Oleh karena itu, meskipun Rincian Output pendukung telah dilaksanakan sesuai target Semester I, capaian resmi indikator belum dapat ditetapkan pada periode pelaporan ini.

Selain menunjukkan hubungan antara output dan outcome, dashboard juga memperlihatkan bahwa Nilai Kinerja Anggaran merupakan indikator yang dipengaruhi oleh keseluruhan pelaksanaan Rincian Output pada Kegiatan 6798. Dengan demikian, peningkatan nilai indikator tidak hanya bergantung pada besarnya realisasi anggaran, tetapi juga pada ketepatan pelaksanaan kegiatan, kualitas pengelolaan anggaran, penyelesaian output, dan konsistensi pelaporan kinerja di seluruh tim kerja.

Dari perspektif manajemen, model keterkaitan ini menegaskan bahwa efektivitas pelaksanaan program tidak dapat dinilai hanya berdasarkan tingkat penyerapan anggaran atau jumlah output yang dihasilkan, tetapi harus dilihat dari kontribusi setiap kegiatan terhadap pencapaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, pengendalian pelaksanaan pada Semester II diarahkan pada percepatan penyelesaian Rincian Output yang masih berproses, penyelesaian administrasi pertanggungjawaban, pelaksanaan survei kepuasan pengguna layanan, serta pemenuhan seluruh data dukung yang diperlukan dalam proses penilaian indikator oleh instansi yang berwenang. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan program sekaligus memastikan tercapainya target Perjanjian Kinerja Tahun 2026.

Makna Manajerial pada gambar 3.19

- Pelaksanaan anggaran pada Kegiatan 6798 telah diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melalui penyediaan layanan manajemen yang efektif.
- Keberhasilan pencapaian indikator kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat realisasi anggaran, tetapi juga oleh kualitas pelaksanaan Rincian Output, ketepatan waktu penyelesaian kegiatan, dan mekanisme evaluasi yang berlaku.
- Monitoring keterkaitan antara anggaran, output, dan outcome menjadi dasar dalam menetapkan prioritas pengendalian Semester II guna memastikan seluruh target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat tercapai.

Evaluasi Strategis Keterkaitan Anggaran, Output, dan Kinerja Semester I Tahun 2026

Hasil Evaluasi Keterkaitan Anggaran, Output, dan Kinerja

Temuan Utama	Hasil Evaluasi	Arah Tindak Lanjut Semester II
Pelaksanaan anggaran telah mendukung pencapaian kinerja organisasi	Seluruh Rincian Output (RO) pada Kegiatan 6798 memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), baik secara langsung maupun sebagai bagian dari dukungan manajemen organisasi.	Memastikan seluruh RO diselesaikan sesuai target agar kontribusi terhadap indikator kinerja semakin optimal.
Sebagian indikator telah menunjukkan hasil yang optimal	Indeks Kualitas SDM telah melampaui target Semester I karena didukung oleh pelaksanaan layanan manajemen SDM yang telah mencapai target output.	Mempertahankan kualitas pengelolaan SDM dan memastikan keberlanjutan program pengembangan kompetensi.

Temuan Utama	Hasil Evaluasi	Arah Tindak Lanjut Semester II
Sebagian indikator masih menunggu mekanisme penilaian resmi	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan, Nilai Maturitas Manajemen Risiko, dan Persentase Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK belum memiliki capaian resmi karena mengikuti jadwal survei maupun mekanisme penilaian oleh instansi yang berwenang.	Menyelesaikan seluruh data dukung, melaksanakan survei, serta memastikan kesiapan menghadapi proses validasi dan penilaian nasional.
Pengendalian Semester II menjadi faktor penentu pencapaian target tahunan	Percepatan penyelesaian output, peningkatan kualitas pelaksanaan kegiatan, dan penguatan monitoring diperlukan agar seluruh indikator dapat mencapai target Perjanjian Kinerja Tahun 2026.	Melaksanakan monitoring berkala, mitigasi risiko, serta evaluasi capaian RO dan indikator secara berkelanjutan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan Program Dukungan Manajemen tidak hanya ditentukan oleh tingkat realisasi anggaran, tetapi juga oleh kemampuan Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dalam mengarahkan setiap Rincian Output menjadi keluaran yang memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian indikator kinerja organisasi. Oleh karena itu, fokus pengendalian pada Semester II diarahkan pada percepatan penyelesaian kegiatan, penguatan kualitas pelaksanaan, serta pemenuhan seluruh persyaratan penilaian agar target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis keterkaitan antara realisasi anggaran, Rincian Output (RO), dan capaian indikator kinerja, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Program Dukungan Manajemen pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah

menerapkan prinsip penganggaran berbasis kinerja (performance-based budgeting). Setiap Rincian Output yang dilaksanakan diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi melalui kontribusinya terhadap Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), baik secara langsung maupun melalui fungsi dukungan manajemen.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar Rincian Output telah memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian indikator kinerja. Indikator yang telah dapat diukur pada Semester I menunjukkan capaian yang sesuai bahkan melampaui target, sedangkan indikator yang capaian resminya masih bernilai nol lebih dipengaruhi oleh mekanisme survei, proses validasi, atau penilaian oleh instansi yang berwenang, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan tingkat pelaksanaan kegiatan pada Semester I.

Dengan demikian, efektivitas pelaksanaan program tidak hanya ditentukan oleh tingkat realisasi anggaran atau penyelesaian output, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam memastikan bahwa setiap kegiatan menghasilkan manfaat yang mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Oleh karena itu, penguatan kualitas pelaksanaan kegiatan, percepatan penyelesaian output, serta penyempurnaan proses monitoring dan evaluasi menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 secara menyeluruh.

3.4.5 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya merupakan salah satu aspek penting dalam evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Efisiensi tidak hanya diukur dari tingkat penyerapan anggaran, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan keluaran (output), mencapai hasil (outcome), serta mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

Pada Semester I Tahun 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan melaksanakan Program Dukungan Manajemen melalui optimalisasi pemanfaatan anggaran, sumber daya manusia, sistem informasi, dan mekanisme pengendalian internal. Pendekatan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak hanya menghasilkan keluaran sesuai target, tetapi juga memberikan nilai tambah terhadap peningkatan kualitas tata kelola, efektivitas layanan manajemen, serta pencapaian indikator kinerja organisasi.

Analisis efisiensi pada subbab ini dilakukan untuk mengevaluasi bagaimana pemanfaatan berbagai sumber daya tersebut mampu mendukung pelaksanaan program secara efektif dan menghasilkan manfaat strategis bagi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sebagai unit yang melaksanakan fungsi koordinasi dan dukungan manajemen di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Komponen Sumber Daya	Pemanfaatan pada Semester I Tahun 2026	Nilai Tambah yang Dihasilkan
Anggaran	Anggaran dimanfaatkan sesuai prioritas kegiatan dan tahapan pelaksanaan Semester I.	Mendukung keberlangsungan pelaksanaan Program Dukungan Manajemen secara efektif serta menjaga kesinambungan pencapaian target tahunan.
Rincian Output (RO)	Mayoritas RO telah mencapai target atau menunjukkan progres sesuai rencana kerja.	Menjamin terselenggaranya layanan manajemen yang mendukung pencapaian indikator kinerja organisasi.
Sumber Daya Manusia	Pelaksanaan kegiatan didukung koordinasi lintas tim kerja sesuai pembagian tugas dan fungsi.	Meningkatkan sinergi antar tim kerja, mempercepat penyelesaian kegiatan, serta mengoptimalkan pemanfaatan kompetensi pegawai.
Tata Kelola dan Pengendalian	Monitoring, evaluasi, manajemen risiko, serta tindak lanjut hasil pemeriksaan dilaksanakan secara berkala.	Memperkuat akuntabilitas, pengendalian internal, dan kualitas tata kelola organisasi.
Digitalisasi Proses Bisnis	Pemanfaatan aplikasi perencanaan, penganggaran, SPIP Terintegrasi, serta sistem monitoring dan evaluasi terus dioptimalkan.	Meningkatkan kecepatan penyediaan informasi, kualitas pengambilan keputusan, serta efektivitas pengendalian pelaksanaan program.

Tabel 3.18 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Semester I Tahun 2026

Hasil evaluasi pada Tabel 3.18 menunjukkan bahwa pemanfaatan sumber daya di Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan selama Semester I Tahun 2026 telah diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi melalui pengelolaan anggaran, pelaksanaan Rincian Output (RO), optimalisasi sumber daya manusia, penguatan tata kelola, serta pemanfaatan teknologi informasi. Pendekatan tersebut mencerminkan upaya organisasi dalam memastikan bahwa setiap sumber daya yang digunakan mampu memberikan hasil yang optimal sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

Dari aspek pemanfaatan anggaran, pelaksanaan kegiatan telah disesuaikan dengan prioritas program dan tahapan pelaksanaan Semester I. Meskipun realisasi anggaran belum mencapai target tahunan, pelaksanaan kegiatan tetap berjalan sesuai rencana dan mendukung penyelesaian sebagian besar Rincian Output. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan anggaran tidak hanya berorientasi pada tingkat penyerapan, tetapi juga diarahkan untuk menjamin keberlangsungan pelaksanaan program secara efektif.

Pada aspek pelaksanaan Rincian Output (RO), mayoritas output telah mencapai target atau menunjukkan progres yang sesuai dengan tahapan pelaksanaan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pengelolaan kegiatan telah berjalan secara efektif sehingga mampu mendukung penyelenggaraan layanan manajemen dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian indikator kinerja organisasi.

Efisiensi penggunaan sumber daya juga tercermin pada pemanfaatan sumber daya manusia melalui pelaksanaan kegiatan secara kolaboratif antar tim kerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Pendekatan ini memungkinkan penyelesaian berbagai kegiatan secara terintegrasi tanpa memerlukan penambahan struktur organisasi, sehingga koordinasi, komunikasi, dan efektivitas pelaksanaan program dapat terus ditingkatkan.

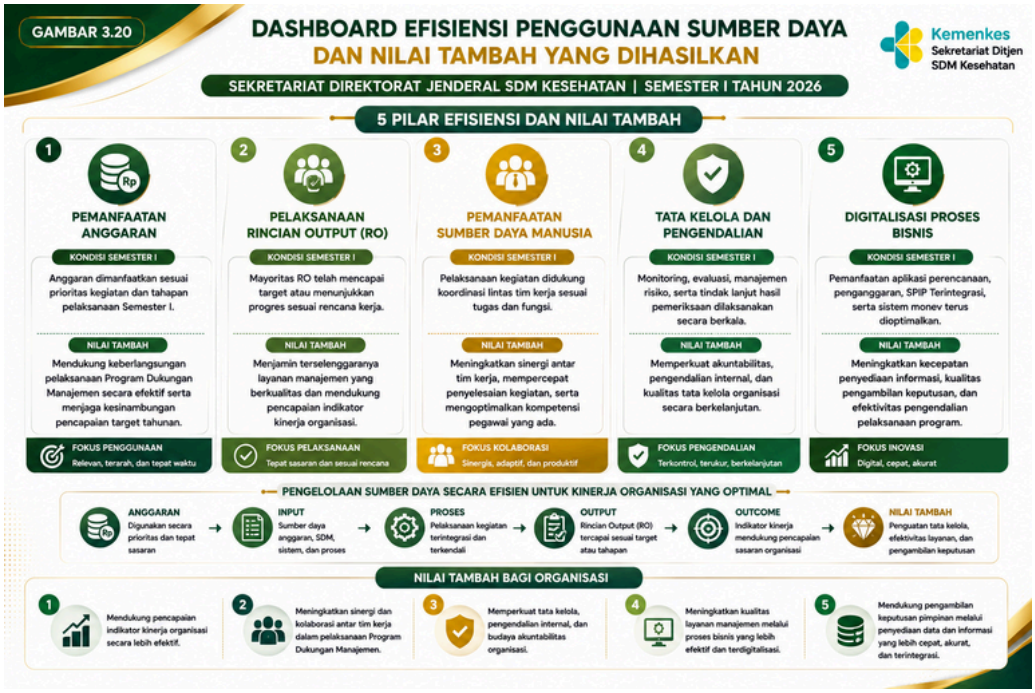
Selanjutnya, dari aspek penguatan tata kelola, pelaksanaan monitoring, evaluasi, manajemen risiko, serta tindak lanjut hasil pemeriksaan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengendalian kinerja. Penerapan mekanisme tersebut mendukung peningkatan akuntabilitas, memperkuat pengendalian internal, dan memastikan bahwa setiap permasalahan yang muncul dapat segera ditindaklanjuti melalui langkah-langkah perbaikan yang terukur.

Sementara itu, pemanfaatan teknologi informasi melalui berbagai aplikasi perencanaan, penganggaran, monitoring dan evaluasi, serta Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT) telah memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan manajemen organisasi. Digitalisasi proses bisnis mempercepat penyediaan data, meningkatkan akurasi pelaporan, serta mendukung pengambilan keputusan secara lebih cepat dan berbasis data.

Secara keseluruhan, evaluasi efisiensi menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan tidak hanya dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan sesuai target, tetapi juga menghasilkan nilai tambah berupa penguatan tata kelola, peningkatan efektivitas koordinasi, optimalisasi proses bisnis, dan peningkatan kualitas layanan manajemen. Dengan demikian, efisiensi penggunaan sumber daya pada Semester I Tahun 2026 tidak hanya tercermin dari aspek finansial, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam menghasilkan manfaat yang mendukung pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya sebagaimana disajikan pada Tabel 3.18 selanjutnya divisualisasikan dalam bentuk dashboard manajemen untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pemanfaatan sumber daya pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan selama Semester I Tahun 2026. Penyajian secara visual dimaksudkan untuk memperlihatkan keterkaitan antara pemanfaatan anggaran, pelaksanaan Rincian Output (RO), pengelolaan sumber daya manusia, penguatan tata kelola, dan digitalisasi proses bisnis sebagai faktor-faktor yang mendukung efektivitas pelaksanaan Program Dukungan Manajemen.

Dashboard ini tidak hanya menggambarkan kondisi pemanfaatan sumber daya, tetapi juga menunjukkan nilai tambah yang dihasilkan terhadap peningkatan kualitas tata kelola organisasi, efektivitas layanan manajemen, serta penguatan proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, Gambar 3.20 menjadi media evaluasi yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana sumber daya yang tersedia telah dimanfaatkan secara efektif untuk mendukung pencapaian sasaran strategis Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada Semester I Tahun 2026.



Gambar 3.20 memberikan gambaran menyeluruh mengenai efisiensi penggunaan sumber daya pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan selama Semester I Tahun 2026. Dashboard menunjukkan bahwa pemanfaatan anggaran, pelaksanaan Rincian Output (RO), pengelolaan sumber daya manusia, penguatan tata kelola, serta digitalisasi proses bisnis telah dilaksanakan secara terpadu untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi. Pendekatan tersebut mencerminkan bahwa efisiensi tidak hanya dipandang sebagai upaya mengoptimalkan penggunaan anggaran, tetapi juga sebagai proses menciptakan nilai tambah melalui pengelolaan sumber daya yang efektif dan terintegrasi.

Visualisasi pada dashboard memperlihatkan bahwa setiap komponen sumber daya saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan Program Dukungan Manajemen. Pemanfaatan anggaran menjadi fondasi bagi pelaksanaan kegiatan, yang selanjutnya menghasilkan Rincian Output (RO) sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Rincian Output tersebut kemudian memberikan kontribusi terhadap pencapaian indikator kinerja organisasi, sehingga terbentuk hubungan yang jelas antara penggunaan sumber daya dan hasil yang dicapai.

Dashboard juga menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya tidak hanya menghasilkan keluaran yang terukur, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi. Nilai tambah tersebut tercermin melalui meningkatnya sinergi antar tim kerja, penguatan tata kelola dan pengendalian internal, peningkatan kualitas layanan manajemen, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program. Berbagai upaya tersebut berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas dan mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih cepat, akurat, dan berbasis data.

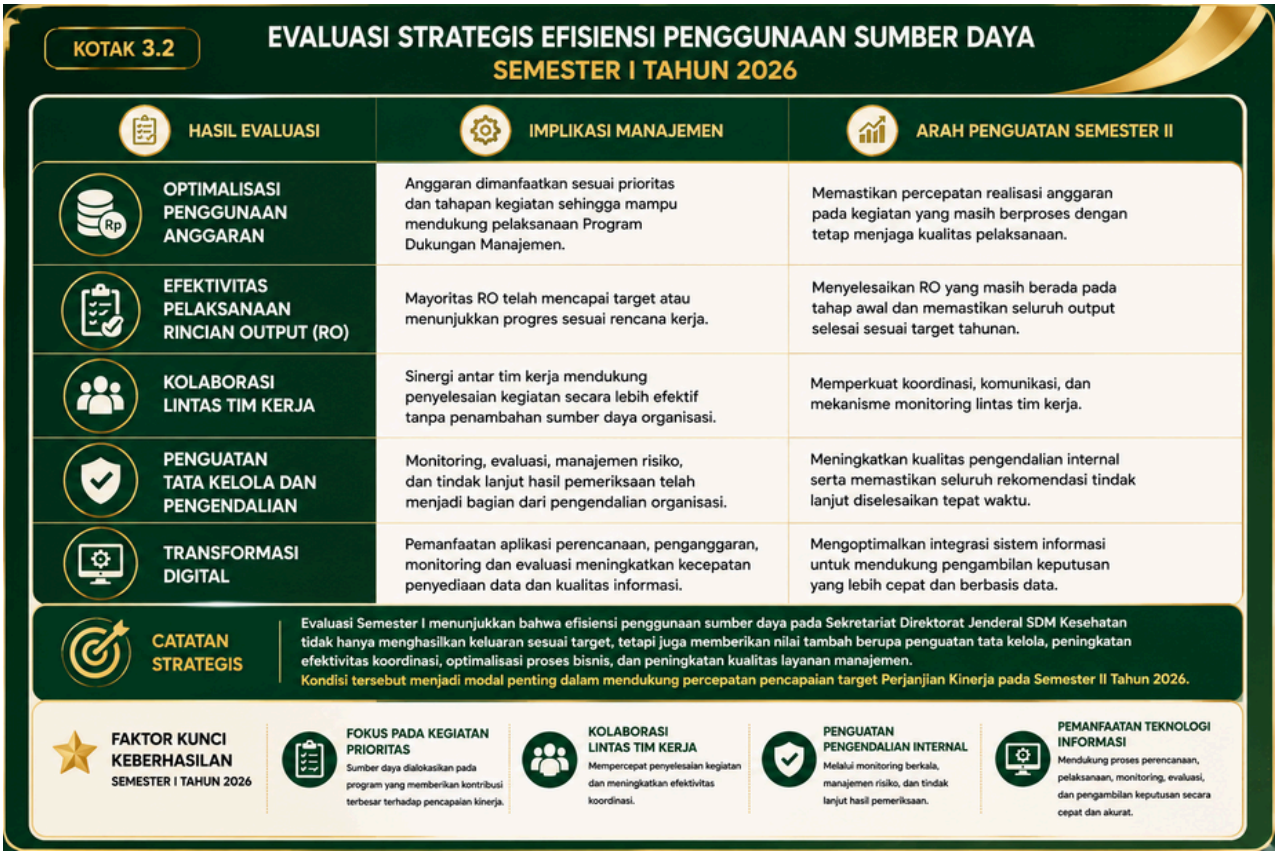
Dari perspektif manajemen, dashboard ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya sumber daya yang dimiliki, tetapi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya tersebut secara efisien untuk menghasilkan manfaat yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pada Semester II Tahun 2026 Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan akan terus memperkuat koordinasi lintas tim kerja, meningkatkan kualitas pengendalian pelaksanaan program, mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi, serta memastikan

bahwa setiap sumber daya yang digunakan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target Perjanjian Kinerja Tahun 2026.

Pada bagian bawah Gambar 3.20 terdapat lima poin "Nilai Tambah bagi Organisasi", Lima nilai tambah yang dihasilkan, yaitu peningkatan pencapaian indikator kinerja, penguatan sinergi antar tim kerja, penguatan tata kelola dan budaya akuntabilitas, peningkatan kualitas layanan manajemen, serta dukungan terhadap pengambilan keputusan berbasis data, menjadi bukti bahwa efisiensi penggunaan sumber daya pada Semester I Tahun 2026 telah menghasilkan manfaat yang melampaui aspek finansial dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kapasitas organisasi.

Evaluasi Strategis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Semester I Tahun 2026

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemanfaatan sumber daya pada Semester I Tahun 2026 telah memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan Program Dukungan Manajemen. Namun demikian, masih diperlukan penguatan pada beberapa aspek strategis guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan program dan mendukung pencapaian target Perjanjian Kinerja sampai akhir Tahun 2026.



Evaluasi Semester I menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan tidak hanya menghasilkan keluaran sesuai target, tetapi juga memberikan nilai tambah berupa penguatan tata kelola, peningkatan efektivitas koordinasi, optimalisasi proses bisnis, dan peningkatan kualitas layanan manajemen. Kondisi tersebut menjadi modal penting dalam mendukung percepatan pencapaian target Perjanjian Kinerja pada Semester II Tahun 2026.

Faktor Kunci Keberhasilan Semester I Tahun 2026

1. Fokus pada kegiatan prioritas, sehingga sumber daya dialokasikan pada program yang memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian kinerja.
2. Kolaborasi lintas tim kerja, yang mempercepat penyelesaian kegiatan dan meningkatkan efektivitas koordinasi.
3. Penguatan pengendalian internal, melalui monitoring berkala, manajemen risiko, dan tindak lanjut hasil pemeriksaan.
4. Pemanfaatan teknologi informasi, untuk mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pengambilan keputusan secara cepat dan akurat.

Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada Semester I Tahun 2026, dapat disimpulkan bahwa Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah mengoptimalkan pemanfaatan anggaran, sumber daya manusia, tata kelola, serta teknologi informasi untuk mendukung pelaksanaan Program Dukungan Manajemen secara efektif. Pemanfaatan sumber daya tersebut tidak hanya menghasilkan keluaran sesuai dengan target yang telah direncanakan, tetapi juga memberikan nilai tambah berupa penguatan tata kelola organisasi, peningkatan efektivitas koordinasi lintas tim kerja, optimalisasi proses bisnis, serta peningkatan kualitas layanan manajemen.

Evaluasi juga menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya tidak semata-mata diukur dari tingkat realisasi anggaran, tetapi dari kemampuan organisasi dalam mengubah sumber daya yang tersedia menjadi keluaran dan hasil yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Pendekatan tersebut mencerminkan penerapan prinsip penganggaran berbasis kinerja yang berorientasi pada hasil serta mendukung peningkatan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Ke depan, penguatan koordinasi, percepatan penyelesaian kegiatan, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi perlu terus dilakukan sebagai upaya menjaga efektivitas penggunaan sumber daya dan memastikan seluruh target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat dicapai secara optimal.

BAB IV PENUTUP

4.1 Simpulan

Laporan Kinerja Semester I Tahun 2026 merupakan bentuk pertanggungjawaban Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja serta penggunaan sumber daya dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi. Melalui evaluasi terhadap capaian indikator kinerja, pelaksanaan program, dan pengelolaan anggaran, laporan ini memberikan gambaran mengenai tingkat efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan selama Semester I Tahun 2026. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam menetapkan langkah-langkah perbaikan dan penguatan kinerja pada Semester II Tahun 2026 guna memastikan tercapainya target Perjanjian Kinerja secara optimal.

TABEL 4.1

RINGKASAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA SEMESTER I TAHUN 2026

No.	Indikator Kinerja	Target Tahun 2026	Capaian Semester I Tahun 2026	Tingkat Capaian (%)	Keterangan
1.	**IKK 33.1.8** Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	87	0 *(Survei Semester II)*	0,00%	Survei kepuasan pengguna layanan dilaksanakan pada Semester II Tahun 2026.
2.	**IKK 33.2.8** Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	92,75	51,53	55,71%	Memerlukan percepatan pelaksanaan anggaran dan penyelesaian output pada Semester II.
3.	**IKK 33.3.8** Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	84	84,47	100,56%	Target Semester I telah tercapai dan perlu dipertahankan hingga akhir tahun.
4.	**IKK 33.4.17** Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	4	Proses Penilaian *(Penilaian APIP)*	-	Capaian resmi menunggu hasil penilaian APIP sesuai mekanisme yang berlaku.
5.	**IKK 33.4.25** Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Ditindaklanjuti Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	95,00% *(sesuai PK)*	0,00% *(Menunggu pemutakhiran nasional/T+1)*	0,00%	Nilai resmi indikator ditetapkan setelah pemutakhiran nasional dan validasi (T+1). Analisis akan disajikan lebih lanjut pada Triwulan III Tahun 2026.
6.	**IKM** Nilai SAKIP Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025	83	92	110,84%	Target telah tercapai dengan kategori Sangat Memuaskan.
7.	**IKM** Indeks Integritas Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	80	75,52 *(Tahun 2025)*	94,40%	Nilai Tahun 2025 masih menunggu penetapan resmi KPK (T+1).
8.	**IKD** Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan	96%	41,95%	43,70%	Realisasi Semester I masih sesuai tahapan pelaksanaan dan akan dioptimalkan pada Semester II.
9.	**IKD** Persentase Mutasi Pegawai Antar Unit Kerja	10% *(11 orang)*	2,63% *(3 orang)*	26,30%	Pelaksanaan mutasi/penugasan akan terus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi pada Semester II.

Keterangan Status: Mencapai Target (≥100%) · Dalam Proses/Sesuai Tahapan (Capaian belum dapat ditetapkan atau sesuai mekanisme) · Perlu Percepatan (<100% dan memerlukan optimasi pada Semester II)

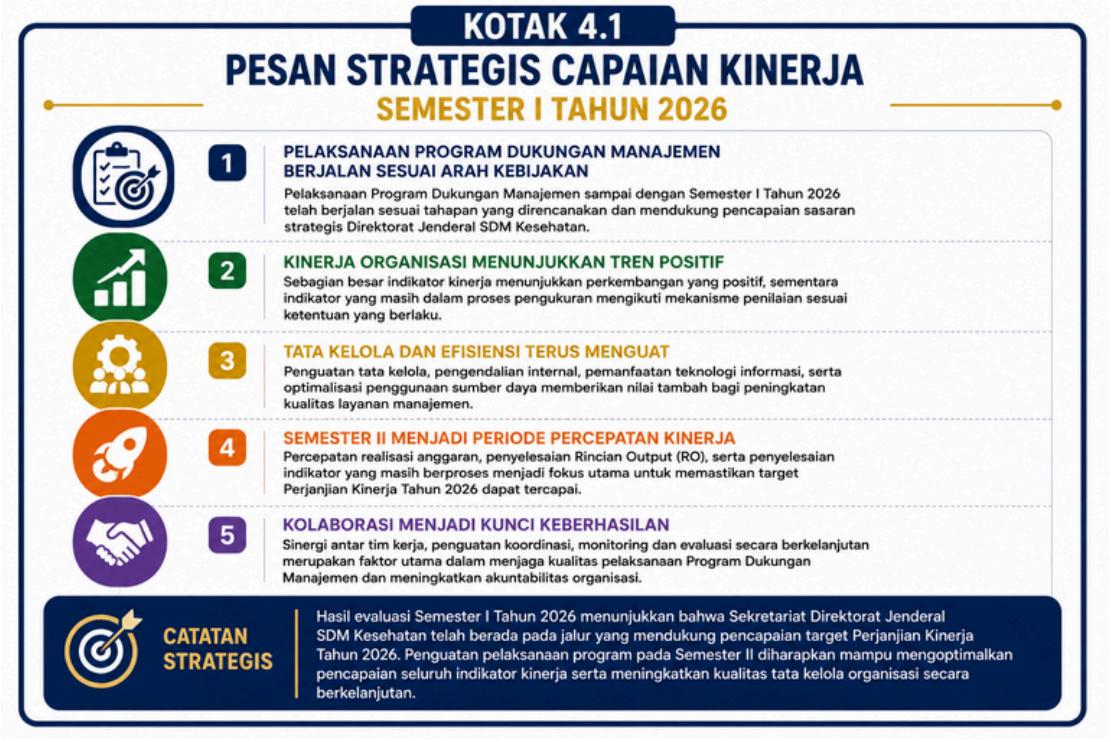
Catatan: Capaian indikator yang bersifat T+1 akan dianalisis lebih lanjut pada Laporan Kinerja Triwulan III Tahun 2026 setelah hasil pemutakhiran tersedia sesuai mekanisme yang berlaku.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sampai dengan Semester I Tahun 2026 secara umum telah berjalan sesuai dengan arah kebijakan dan tahapan yang telah ditetapkan. Dari sembilan indikator kinerja yang dievaluasi, terdapat indikator yang telah mencapai target Semester I, indikator yang masih dalam proses pengukuran sesuai mekanisme yang berlaku, serta indikator yang memerlukan percepatan pada Semester II agar target tahunan dapat tercapai secara optimal.

Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dan Nilai SAKIP Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan menunjukkan capaian yang telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan. Capaian tersebut mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan penguatan tata kelola organisasi yang telah dilaksanakan secara berkelanjutan. Di sisi lain, indikator yang mekanisme pengukurannya bergantung pada pelaksanaan survei maupun proses penilaian oleh instansi yang berwenang, seperti Indeks Kepuasan Pengguna Layanan, Nilai Maturitas Manajemen Risiko, dan Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang Telah Ditindaklanjuti, masih menunggu hasil penilaian resmi sesuai ketentuan yang berlaku.

Sementara itu, Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, dan Persentase Mutasi Pegawai Antar Unit Kerja menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya percepatan pada Semester II. Percepatan tersebut akan dilakukan melalui penguatan koordinasi, optimalisasi pelaksanaan kegiatan, percepatan penyelesaian Rincian Output (RO), serta peningkatan monitoring dan evaluasi secara berkala agar seluruh target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah berada pada jalur yang mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi. Berbagai capaian yang telah diperoleh menjadi modal penting untuk mempertahankan kinerja yang telah baik sekaligus mempercepat penyelesaian indikator yang masih berproses sehingga target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat dicapai secara optimal pada akhir tahun.



Berdasarkan hasil evaluasi Semester I Tahun 2026, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan telah menunjukkan kinerja yang mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2026. Berbagai capaian yang telah diperoleh mencerminkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kualitas tata kelola, efektivitas pelaksanaan Program Dukungan Manajemen, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Meskipun demikian, beberapa indikator kinerja masih memerlukan percepatan penyelesaian maupun menunggu proses pengukuran sesuai mekanisme yang berlaku. Oleh karena itu, hasil evaluasi Semester I menjadi dasar bagi Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan untuk memperkuat pelaksanaan program, meningkatkan kualitas pengendalian, serta mengoptimalkan koordinasi lintas tim kerja pada Semester II Tahun 2026 agar seluruh target Perjanjian Kinerja dapat dicapai secara optimal.

4.2 Rencana Tindak Lanjut Semester II Tahun 2026



Gambar 4.1 menggambarkan arah strategis pelaksanaan Program Dukungan Manajemen pada Semester II Tahun 2026 sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja Semester I. Roadmap tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak hanya difokuskan pada penyelesaian indikator yang masih memerlukan percepatan, tetapi juga diarahkan untuk mempertahankan capaian indikator yang telah memenuhi target melalui penguatan tata kelola, peningkatan kualitas pelaksanaan program, dan optimalisasi penggunaan sumber daya secara berkelanjutan.

Lima fokus strategis yang ditetapkan, yaitu peningkatan capaian indikator kinerja, percepatan pelaksanaan anggaran, penyelesaian Rincian Output (RO), penguatan tata kelola dan pengendalian, serta peningkatan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dalam mewujudkan pencapaian target Perjanjian Kinerja Tahun 2026. Pelaksanaannya memerlukan sinergi seluruh tim kerja agar setiap kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai standar mutu, dan memberikan kontribusi terhadap sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

Selain itu, keberhasilan pelaksanaan roadmap sangat dipengaruhi oleh komitmen pimpinan, kolaborasi lintas tim kerja, pemanfaatan teknologi informasi, serta budaya perbaikan berkelanjutan. Melalui implementasi roadmap ini, Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan Program Dukungan Manajemen sekaligus memperkuat akuntabilitas kinerja organisasi pada akhir Tahun 2026.

Fokus Strategis	Hasil Evaluasi Semester I	Rencana Tindak Lanjut Semester II	Hasil yang Diharapkan
Peningkatan Capaian Indikator Kinerja	Masih terdapat indikator yang memerlukan percepatan maupun menunggu proses pengukuran sesuai mekanisme yang berlaku.	Melaksanakan percepatan penyelesaian indikator, pemenuhan data dukung, serta penguatan koordinasi dengan unit pengampu indikator.	Seluruh indikator Perjanjian Kinerja Tahun 2026 mencapai target yang telah ditetapkan.

Fokus Strategis	Hasil Evaluasi Semester I	Rencana Tindak Lanjut Semester II	Hasil yang Diharapkan
Percepatan Pelaksanaan Anggaran	Realisasi anggaran Semester I masih memerlukan percepatan untuk mendukung pencapaian target NKA dan target realisasi anggaran tahunan.	Melakukan percepatan pelaksanaan kegiatan, monitoring realisasi anggaran secara berkala, percepatan pengadaan barang/jasa, dan penyelesaian administrasi keuangan.	Meningkatnya realisasi anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan Nilai Kinerja Anggaran (NKA).
Penyelesaian Rincian Output (RO)	Sebagian besar RO telah berjalan sesuai target, namun beberapa output masih memerlukan percepatan penyelesaian.	Memastikan penyelesaian seluruh RO sesuai jadwal, meningkatkan koordinasi antar tim kerja, serta melakukan monitoring capaian output secara berkala.	Seluruh RO selesai sesuai target waktu, mutu, dan sasaran yang telah ditetapkan.
Penguatan Tata Kelola dan Pengendalian	Tata kelola organisasi menunjukkan perkembangan yang baik dan perlu terus diperkuat melalui pengendalian internal dan manajemen risiko.	Meningkatkan implementasi manajemen risiko, pengendalian internal, penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan, serta kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku.	Terwujudnya tata kelola organisasi yang semakin efektif, akuntabel, dan berintegritas.
Peningkatan Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan Kinerja	Monitoring dan evaluasi telah berjalan, namun masih diperlukan penguatan pemanfaatan data sebagai dasar pengambilan keputusan.	Mengoptimalkan monitoring berkala, pemanfaatan dashboard kinerja, analisis capaian indikator, serta penyusunan laporan kinerja berbasis data.	Meningkatnya kualitas monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen.

Tabel 4.2 Rencana Tindak Lanjut Semester II Tahun 2026

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa rencana tindak lanjut Semester II Tahun 2026 disusun berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja Semester I serta diarahkan untuk memastikan seluruh target Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat dicapai secara optimal. Setiap fokus strategis memiliki keterkaitan langsung dengan hasil evaluasi yang telah diuraikan pada Bab III, sehingga tindak lanjut yang dirumuskan tidak hanya bersifat administratif, tetapi merupakan langkah perbaikan yang terukur dan berorientasi pada hasil.

Pelaksanaan rencana tindak lanjut memerlukan komitmen seluruh tim kerja dalam memperkuat koordinasi, meningkatkan kualitas pelaksanaan program, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, serta memastikan pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkelanjutan. Dengan demikian, tindak lanjut yang dirumuskan diharapkan tidak hanya mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pada Semester I, tetapi juga meningkatkan efektivitas pelaksanaan Program Dukungan Manajemen dan memperkuat pencapaian sasaran strategis Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sampai akhir Tahun 2026.

Lampiran

a. Perjanjian Kinerja

Kemenkes

SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026

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

Nama : Albertus Yudha Poerwadi
Jabatan : Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Yuli Farianti
Jabatan : Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 30 Januari 2026

Pihak Kedua,

Yuli Farianti

Pihak Pertama,

Albertus Yudha Poerwadi

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026

No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja		Target
(1)	(2)	(3)		(4)
1	**Tujuan 6: Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien**	**IT 6**	**Nilai *Good Public Governance* Kementerian Kesehatan****	
	Sasaran Strategis 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan**	
	024.WA. Program Dukungan Manajemen			
	Sasaran Program: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan			
	6798. Kegiatan Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan			
	Sasaran Kegiatan: Meningkatnya Kualitas Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis	IKK 33.1.8	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	87 Nilai
		IKK 33.2.8	Nilai Kinerja Anggaran Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	92,75 Nilai
		IKK 33.3.8	Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	84 Nilai
		IKK 33.4.17	Nilai Maturitas Manajemen Risiko Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	4 Nilai

No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja		Target
		IKK 33.4.25	Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yang telah tuntas ditindaklanjuti Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	95 %
		IKM 33.1.1	Nilai SAKIP Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	83 Nilai
		IKM 33.3.1	Indeks Integritas Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	80 Indeks
		IKD 33.2.8	Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	96 %
		IKD 33.3.1	Persentasi mutasi pegawai antar unit kerja	10 %

Keterangan:
** : Kolaborator (Indikator Kinerja dan Target tidak ditampilkan)
IKP : Indikator Kinerja Program
IKK : Indikator Kinerja Kegiatan
IKD : Indikator Kinerja Direktif Pimpinan

Program		Anggaran
1. Program Dukungan Manajemen	Rp.	54.227.864.000
Total Anggaran DIPA Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	**Rp.**	**54.227.864.000**

Jakarta, 30 Januari 2026

Pihak Kedua,

Yuli Farianti

Pihak Pertama,

Albertus Yudha Poerwadi

Lampiran 2 Matriks Cascading Capaian Kinerja Es.1 semester 1 2026

Realisasi Capaian Anggaran Indikator Kinerja dan Rincian Output
Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Tahun 2025
per 30 Juni 2026

No.	Indikator Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Program/ Indikator Kinerja Kegiatan/ Rincian Output	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	% Realisasi Anggaran	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	% Realisasi Kinerja	Pengelasan untuk Realisasi Anggaran yang masih dibawah 50%	Keterkaitan PN per Sasaran
3	**WA PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN**								
	SASARAN PROGRAM								
	01. Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan								
	INDIKATOR KINERJA PROGRAM								
	IKP 33.1. Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kemenkes								
	IKP 33.2 Nilai Kinerja Anggaran								
	IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit								
	IKP 33.4 Nilai Maturitas SPIPT								
	024.WA KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di Ditjen Sumber Daya Manusia Kesehatan (6798)								
	6798 SASARAN KEGIATAN								
	01. Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya								
	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	1.571.534.962.000	542.493.387.879	34,52					
	IKK 33.1.8 Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Direktorat Jende	63.692.000	30.321.594	47,61	87	0	-	pelaksanaan survei di semester II	
	IKK 33.2.8. Indeks Kualitas SDM Direktorat Jenderal SDM Kesehat	49.891.000	16.570.000	33,21	84	84,47	100,56		
	IKK 33.3.8. Persentase Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK yan	12.160.000	12.160.000	100,00	95,4	0	-	Penilaian akhir diterima dari tim APIP pada triwulan IV	
	IKK 33.4.17 Nilai maturitas manajemen risiko Direktorat Jenderal S	21.280.000	21.280.000	100,00	4	0	-	Penilaian akhir diterima dari tim APIP pada triwulan IV	
	IKK 33.4.25 Nilai Kinerja Anggaran	1.571.387.939.000	542.413.056.285	34,52	92,55	51,53	55,68	on track (lebih dari 50%)	
	KRO (Klasifikasi Rincian Output)	1.571.534.962.000	542.493.387.879	34,52	20.717	714	3,45		
	ABG. Kebijakan Bidang Kesehatan	4140000	0	0	20	9	45,00	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	RO (Rincian Output)	4140000	0	0	20	9	45,00		
	36 Regulasi Bidang SDM Kesehatan	4140000	0	0	20	9	45,00		
	AFA Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	1800000	0	0	20	11	55,00	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	RO (Rincian Output)	1800000	0	0	20	11	55,00		
	1 Kebijakan di Lingkungan Direktorat Jenderal SDM K	1800000	0	0	20	11	55,00		
	BDD Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat	1919235000	0	0	13	0	-	Pelaksanaan kegiatan di semester II dan dilakukan revisi vol target dari 13 menjadi 6 sesuai arahan TA	
	RO (Rincian Output)	1919235000	0	0	13	0	-		
	1 Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	1919235000	0	0	13	0	-	Terdapat progress kegiatan yang sudah mencapai 5 lokus yang sudah dilaksanakan sampai dengan minggu pertama juli 2026	
	CAN Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	0	0	0	0	0	-		
	RO (Rincian Output)	0	0	0	0	0	-		
	2 Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	0	0	0	0	0	-	tidak ada pagu alokasi pada output	
	CCL OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	0	0	0	0	0	-		
	RO (Rincian Output)	0	0	0	0	0	-		
	2 Layanan Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi In	0	0	0	0	0		tidak ada pagu alokasi pada output	
	EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	1.569.239.254.000	542.245.830.879	34,55	103	20	19,42		
	RO (Rincian Output)	1.569.239.254.000	542.245.830.879	34,55	103	20	19,42		
	956 Layanan BMN	35784000	35762000	99,94	8	3	37,50	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	957 Layanan Hukum	4780000	4780000	100,00	1	1	100,00		
	958 Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	26093000	26091594	99,99	6	2	33,33	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	43320000	43320000	100,00	4	1	25,00	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	962 Layanan Umum	481996000	186145617	38,62	1	0	-	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	963 Layanan Data dan Informasi			#DIV/0!			#DIV/0!		
	969 Layanan Bantuan Hukum	2260000	2227900	98,58	6	2	33,33	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	994 Layanan Perkantoran	1.568.556.362.000	541.940.613.768	34,55	67	11	16,42	seluruh satuan kerja di lingkungan ditjen sdm kesehatan s.d desember 2026	
	Z02 Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi pada	37599000	4230000	11,25	4	0	-	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	Z05 Layanan Bantuan Hukum Institusi	33312000	0	-	1	0	-	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	Z06 Layanan BMN pada Tingkat Unit	17748000	2660000	14,99	5	-	-	dalam proses penyesuaian volume target menyesuaian dengan SBKU	
	EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1500000	1499000	99,93	1	1	100,00		
	RO (Rincian Output)	1500000	1499000	99,93	1	1	100,00		
	951 Layanan Sarana Internal	1500000	1499000	99,93	1	1	100,00		
	EBC Layanan Manajemen SDM Internal	61791000	26968000	43,64	20543	668	3,25	terdapat penyesuaian RO baru sesuai SEB no. 20 tahun 2025	
	RO (Rincian Output)	61791000	26968000	43,64	20543	668	3,25		
	954 Layanan Manajemen SDM	2220000	2050000	92,34	9995	555	5,55	terdapat penyesuaian RO baru sesuai SEB no. 20 tahun 2025	
	996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan	11900000	10398000	87,38	553	113	20,43	terdapat penyesuaian RO baru sesuai SEB no. 20 tahun 2025	
	Z11 Layanan Manajemen SDM Lingkup kementerian/ler	47671000	14520000	30,46	9995	0	-	terdapat penyesuaian RO baru sesuai SEB no. 20 tahun 2025	
	EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal	307242000	219090000	71,31	17	5	29,41		
	RO (Rincian Output)	307242000	219090000	71,31	17	5	29,41		
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran	61980000	61980000	100,00	3	1	33,33	Progress 90,33 terdapat penyesuaian ro baru sesuai SEB 20 ta. 2025	
	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi	33370000	33370000	100,00	1	0	-	melakukan perubahan mekanisme kegiatan dengan daring untuk sisa kegiatan	
	955 Layanan Manajemen Keuangan	81180000	81180000	100,00	7	3	42,86	terdapat penyesuaian RO baru sesuai SEB no. 20 tahun 2025	
	Z26 Layanan Manajemen Keuangan pada Tingkat	79681000	21280000	26,71	1	0	-	RO baru gabungan 3 komponen, PA, Keu dan BLU	
	961 Layanan Reformasi Kinerja							Ro sudah tidak ada per 30 juni, berubah menjadi RO Z31	
	Z31 Layanan Reformasi Kinerja pada Tingkat Unit	12540000	0	-	1	0		Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	965 Layanan Audit Internal	24210000	21280000	87,90	3	1	33,33		
	974 Layanan Penyelenggaraan Kearsipan							RO sudah tidak ada per 30 juni, berubah menjadi RO Z33	
	Z33 Layanan Penyelenggaraan Kearsipan pada Tingkat	14281900	0	-	1	0	-	Pelaksanaan kegiatan di semester II	
	FBA Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah							Tidak terdapat KRO dan Keg tahun 2026	
	RO (Rincian Output)								
	932 Kegiatan Bimtek								

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal
Sumber Daya Manusia Kesehatan
Jalan Hang Jebat III Blok F3, Kebayoran Baru
Jakarta Selatan 12120, Kotak Pos No. 6015/JKS/GN
(021) 7245517
https://ditjen-nakes.kemkes.go.id

KEPUTUSAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
NOMOR HK.02.02/F.I/1001/2026
TENTANG
TIM KERJA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT
DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Menimbang : a. bahwa dalam rangka penguatan Tim Kerja di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, perlu dilakukan penataan terhadap Tim Kerja;

b. bahwa Keputusan Sekretaris Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Nomor HK.02.03/F.I/15553/2025 tentang Tim Kerja di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan tentang Tim Kerja di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan;

Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 161 Tahun 2024 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 3);

2. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 914);

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 17 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1128);
4. Keputusan Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Nomor HK.02.02/F/192/2026 tentang Ketua Tim Kerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TENTANG TIM KERJA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN.

KESATU : Menetapkan Tim Kerja di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terdiri atas Ketua dan Anggota dengan susunan keanggotan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Tim Kerja sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA terdiri atas:

a. Tim Kerja Perencanaan dan Anggaran;
b. Tim Kerja Keuangan;
c. Tim Kerja Tata Kelola Badan Layanan Umum;
d. Tim Kerja Barang Milik Negara;
e. Tim Kerja Organisasi, Tata Laksana, dan Reformasi Birokrasi;
f. Tim Kerja Sumber Daya Manusia;
g. Tim Kerja Hukum;
h. Tim Kerja Hubungan Masyarakat, Perpustakaan, dan Kerjasama Luar Negeri;
i. Tim Kerja Satuan Kepatuhan Internal dan Pembangunan Zona Integritas; dan
j. Tim Kerja Dukungan Manajemen.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KETIGA : Tim Kerja Perencanaan dan Anggaran sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf a mempunyai tugas:

a. melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Direktorat Jenderal;
b. memfasilitasi dan mengoordinasikan penyusunan usulan perencanaan program transfer daerah;
c. melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan program dan anggaran di lingkungan Direktorat Jenderal;
d. melakukan rekapitulasi dan analisa pencapaian Indikator Kinerja di lingkungan Direktorat Jenderal;
e. mengoordinasikan penyiapan bahan laporan kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal dan Direktorat Jenderal;
f. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
g. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
h. menyusun laporan secara rutin; dan
i. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim *Project Management Officer* (PMO).

KEEMPAT : Tim Kerja Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf b mempunyai tugas:

a. memfasilitasi dan mengoordinasikan pengelolaan dan penyusunan Laporan Keuangan di lingkungan Direktorat Jenderal;
b. melaksanakan urusan perbendaharaan, verifikasi dan akuntasi;
c. melakukan pengelolaan pelaksanaan anggaran Kantor Pusat Direktorat Jenderal;
d. memfasilitasi dan mengoordinasikan penyusunan target Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) di lingkungan Direktorat Jenderal;
e. memonitoring dan melakukan pendampingan pelaksanaan hibah di lingkungan Direktorat Jenderal;

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

f. memonitoring penyelesaian dan pelaporan piutang di lingkungan Direktorat Jenderal;
g. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
h. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
i. menyusun laporan secara rutin; dan
j. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

KELIMA : Tim Kerja Tata Kelola Badan Layanan Umum (BLU) sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf c mempunyai tugas:
a. memfasilitasi pengelolaan manajemen BLU Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal antara lain penilaian kinerja keuangan dan layanan utama, serta penyusunan pola tarif dan remunerasi;
b. melakukan pendampingan penyusunan Rencana Strategis Bisnis, Rencana Bisnis Anggaran dan Kinerja Dewan Pengawas;
c. memfasilitasi pembinaan teknis Tata Kelola Poltekkes BLU;
d. melakukan monitoring dan evaluasi kinerja Poltekkes BLU;
e. penyusunan rekomendasi kebijakan atas usulan target dan pagu belanja BLU;
f. melakukan fasilitasi penyusunan pola tarif BLU;
g. melakukan fasilitasi penyusunan remunerasi satuan kerja BLU;
h. melakukan fasilitasi penyusunan KPI direktur poltekkes BLU;
i. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
j. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
k. menyusun laporan secara rutin; dan
l. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KEENAM : Tim Kerja Barang Milik Negara (BMN) sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf d mempunyai tugas:

a. melakukan pengelolaan BMN yang terdiri dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, penilaian, pengamanan, pemeliharaan, penatausahaan, pemindahtanganan, pemusnahan dan penghapusan;
b. melakukan reviu persyaratan dan koordinasi dengan pihak terkait dalam rangka penerbitan rekomendasi pembangunan dan/atau renovasi gedung layanan pendidikan/pelatihan;
c. memfasilitasi dan mengoordinasikan penyusunan laporan BMN di lingkungan Direktorat Jenderal;
d. melakukan koordinasi dengan Tim Kerja Hukum dan pemangku kepentingan lainnya dalam penyelesaian permasalahan/sengketa BMN;
e. melakukan koordinasi dengan Tim Kerja Keuangan dalam penyusunan Laporan Keuangan;
f. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
g. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
h. menyusun laporan secara rutin; dan
i. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

KETUJUH : Tim Kerja Organisasi, Tata Laksana, dan Reformasi Birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf e mempunyai tugas:

a. memfasilitasi dan mengoordinasikan penataan dan evaluasi organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal;
b. memfasilitasi dan mengoordinasikan penyusunan ketatalaksanaan di lingkungan Direktorat Jenderal yang meliputi desain tugas dan fungsi organisasi, peta proses bisnis, standar operasional prosedur, serta pedoman ketatalaksanaan lainnya;

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

c. memfasilitasi dan mengoordinasikan penyusunan analisis jabatan, standar kompetensi jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan, dan evaluasi jabatan;
d. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal;
e. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan wilayah bidang kesehatan pada Provinsi di bawah koordinasi wilayah Sekretariat Direktorat Jenderal;
f. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
g. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
h. menyusun laporan secara rutin; dan
i. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

KEDELAPAN : Tim Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf f mempunyai tugas:

a. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Direktorat Jenderal yang meliputi penyusunan rencana kebutuhan, formasi, seleksi, dan distribusi;
b. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan pengembangan karir dan penilaian kinerja ASN di lingkungan Direktorat Jenderal;
c. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan pemberhentian dan pemindahan ASN di lingkungan Direktorat Jenderal;
d. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan urusan penegakan disiplin serta pemberian penghargaan dan kesejahteraan ASN di lingkungan Direktorat Jenderal;
e. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan layanan informasi pengelolaan data ASN di lingkungan Direktorat Jenderal;
f. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

g. melakukan pembinaan dan pendampingan urusan pengelolaan SDM kepada unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal;
h. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
i. menyusun laporan secara rutin; dan
j. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

KESEMBILAN : Tim Kerja Hukum sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf g mempunyai tugas:
a. melakukan penyusunan peraturan perundang- undangan Direktorat Jenderal;
b. melakukan analisis rancangan Nota Kesepahaman dan perjanjian kerja sama Direktorat Jenderal;
c. melakukan pelaksanaan advokasi hukum Direktorat Jenderal;
d. menyusunan telaah, analis/pendapat hukum dan naskah akademik/naskah urgensi;
e. menyusun rencana, pembentukan, dan evaluasi peraturan perundang-undangan dan produk hukum lain;
f. melakukan pendampingan kasus hukum dan penanganan perkara hukum;
g. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
h. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
i. menyusun laporan secara rutin; dan
j. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

KESEPULUH : Tim Kerja Hubungan Masyarakat, Perpustakaan dan Kerjasama Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf h mempunyai tugas:
a. memfasilitasi dan mengoordinasikan pengelolaan hubungan masyarakat di lingkungan Direktorat Jenderal;

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

b. memfasilitasi dan mengoordinasikan penyelesaian pengaduan masyarakat di lingkungan Direktorat Jenderal;
c. memfasilitasi dan mengoordinasikan peningkatan pelayanan publik di lingkungan Direktorat Jenderal;
d. melakukan pengelolaan perpustakaan Direktorat Jenderal;
e. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan akreditasi perpustakaan di lingkungan Direktorat Jenderal;
f. memfasilitasi dan mengoordinasikan pengelolaan program kerja sama luar negeri;
g. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
h. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
i. menyusun laporan secara rutin; dan
j. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

KESEBELAS : Tim Kerja Satuan Kepatuhan Internal dan Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf i mempunyai tugas:

a. melakukan reviu kepatuhan dokumen Rencana Kerja Anggaran, Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara, dan Laporan Keuangan di lingkungan Direktorat Jenderal;
b. melakukan pengelolaan Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan;
c. memfasilitasi dan mengoordinasikan percepatan serapan anggaran dan dan penyelesaian kontraktual di lingkungan Direktorat Jenderal;
d. memfasilitasi dan mengoordinasikan pengelolaan manajemen risiko di lingkungan Direktorat Jenderal;
e. memfasilitasi dan mengoordinasikan pengelolaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di lingkungan Direktorat Jenderal;
f. melakukan pendampingan dan penilaian mandiri atas pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayanani di lingkungan Direktorat Jenderal;

g. memastikan ketepatan waktu penyelesaian kelengkapan kewajiban Pelaporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Direktorat Jenderal;
h. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;
i. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
j. menyusun laporan secara rutin; dan
k. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

KEDUABELAS : Tim Kerja Dukungan Manajemen sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf j mempunyai tugas:

a. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan urusan administrasi Sekretariat Direktorat Jenderal yang meliputi penyiapan dan koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran, pelaksanaan anggaran, pembukuan dan inventarisasi barang milik negara, urusan sumber daya manusia, pengelolaan data dan sistem informasi, pemantauan, evaluasi, laporan, kearsipan, persuratan, dan kerumahtanggaan Sekretariat Direktorat Jenderal;
b. memfasilitasi dan mengoordinasikan penyusunan rencana kebutuhan serta pemanfaatan sarana dan prasarana di lingkungan kantor pusat Direktorat Jenderal;
c. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana serta pelaksanaan kesehatan kerja di lingkungan kantor pusat Direktorat Jenderal;
d. memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan pengamanan sarana dan prasarana serta pencegahan bencana di lingkungan kantor pusatbDirektorat Jenderal;
e. melakukan koordinasi antar Tim Kerja;

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

f. melakukan pemantauan, evaluasi dan memberikan umpan balik pelaksanaan tugas tim kerja sesuai substansi dalam rangka peningkatan kinerja;
g. menyusun laporan secara rutin; dan
h. menyampaikan laporan kepada Pimpinan secara berkala atau sewaktu-waktu jika di butuhkan dengan tembusan kepada Tim PMO.

KETIGABELAS : Tim Kerja di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan bertanggung jawab kepada Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.

KEEMPATBELAS : Pada saat Keputusan ini berlaku, Keputusan Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Nomor HK.02.03/F.I/1553/2025 tentang Tim Kerja di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KELIMABELAS : Keputusan ini mulai berlaku terhitung tanggal 1 Februari 2026.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Januari 2026

SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN,

ALBERTUS YUDHA POERWADI

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

LAMPIRAN
KEPUTUSAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
NOMOR HK.02.02/F.I/1001/2026
TENTANG TIM KERJA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM KERJA
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

A. Tim Kerja Perencanaan dan Anggaran
   a. Ketua : Wahyu Darmawan, SKM, MAP
   b. Anggota :
      1) Radinal Husein, SKM, MKM
      2) Yennidar, SAP, MKM
      3) Marianus Ruba, SKM, MKM
      4) Ratna Yustinawati, SKM, MKM
      5) Wini Wulansari, S.Si., MKM
      6) Maretta Monalisa, SKM
      7) Des Fadli Firdaus, SE
      8) Lycia Pricia, A.Md
      9) Arif Budiyanto
      10) Alma Halimah Sa'diyah, S.Ars
      11) Melania Sofia Lolita, S.Ars
      12) Rybob Khomes, S.Kom
      13) Sistiyanto, A.Md

B. Tim Kerja Keuangan
   a. Ketua : Parikesit Mardianto, SE, MM
   b. Anggota :
      1) Sugiharto, SKM, MM, MKM
      2) Sunarso, SE
      3) Wita Yulianti Makki, SE
      4) Pratiwi Febrianti, SE
      5) Yuni Pristanti, S.Kom
      6) Herawati, SE

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

7) Ade Noviana Azhar, S.Ak
8) Faijah, SE
9) Subagiyo
10) Standford Jaan Fieter Marthin, S.Ak
11) Yus Nurmainalsyah Noer, SE

C. Tim Kerja Tata Kelola Badan Layanan Umum
   a. Ketua : Armey Yudha Purwitasari, SE, MKM
   b. Anggota :
      1) Maya Ratnasari, S.Kep., M.Kep
      2) Neneng Susanti, SKM., MKM
      3) Ferry Febriansyah Sutarman, S.I.Kom, MKM
      4) Abdurrasyid Dzaki Tsaqofi, S.Akun
      5) Erik Novriadi Raharjo, A.Md.Ak
      6) Muhammad Rizky Bahy Mu'afa, S.Ak
      7) Yaneke Elvira Carolin Kolondam, SE

D. Tim Kerja Barang Milik Negara
   a. Ketua : Novica Mutiara R., SH, MKM
   b. Anggota :
      1) Yuli Rahmadhani, S.ST
      2) Andi Alifa Aprilia Putri, S.Tr.M
      3) Juansyah Dian Purnomo, SE
      4) Asri Hidayat
      5) Syaarif Neo Yulianto, A.Md.M
      6) Zulfita Fidi Astuti, A.Md.Ak

E. Tim Kerja Organisasi, Tata Laksana, dan Reformasi Birokrasi
   a. Ketua : Sugiarto, SKM, MKM
   b. Anggota :
      1) Sitti Nuraini, SKM, MKM
      2) Pawit Soegiharto, SE, MM
      3) Hario Wicaksono, SKM., MKM
      4) Dwi Nurokhmatin Mukminah, S.IP, M.Tr.A.P
      5) Widi Astuti, ST
      6) Vita Andriani, SH
      7) Desi Aprianti, SE

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

F. Tim Kerja Sumber Daya Manusia

a. Ketua : Masrulloh, SKM, MKM

b. Anggota :
1) Restu Panca Setyo Nugroho, SE, MAP
2) Yuni Sari Romadhona, SKM, MKM
3) Murwaniyah, S.Sos
4) Mulyadi, SE
5) Anita Novianty, S.Sos
6) Yoyok Hari Saputro, ST
7) Irma Handayani, SH
8) Rodger Newman, SM
9) Umar, S.Sos
10) Diana Koesuma, A.Md.Kom
11) Barlian Pandu Pratama, SE
12) Nasrullah, S.Kom

G. Tim Kerja Hukum

a. Ketua : Maritania, SH, MH

b. Anggota :
1) Zamora Bardah, SH., MKM
2) Nurhadi Bowoleksono, SH
3) Irni Damayanti, SH
4) Sera Andini, SH
5) Ira Dian Syafrani, SH
6) Riezka Dwi Pratiwi, SH
7) Hemi Prasetyaningrum, SH
8) Putraloka Tegar Pinasthika, SH
9) Harvensica Gunnara, SH., MKM
10) Angga Maulidza, SH
11) Sumono

H. Tim Kerja Hubungan Masyarakat, Perpustakaan, dan Kerjasama Luar Negeri

a. Ketua : Linia Tuddiana, S.Gz., MKM

b. Anggota :
1) Herlambang, SKM, M.AP
2) Galih Ajeng Kencana Ayu, S.Pd., M.Si
3) Nadia Amelia Qurrota Ayunin, S.Hum., MA
4) Muhammad Teguh Pribadi, S.Sos
5) Diani Purwitasari, S.Sos
6) Andyta Astiputri Setyabudhi, S.IP

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

7) Anisa Novianti, S.I.Kom
8) Randyani Rarasati, S.I.Kom
9) Ahmad Maulanal Hakim, A.Md
10) Lulus Rusbiyanto
11) Gumilar Sastra Dipura, ST
12) Wirda Supriyandi, S.Kom
13) Hasna Fadhilah, S.I.Kom
14) Mochamad Baratresna Putrasyah, S.I.Kom

I. Tim Kerja Satuan Kepatuhan Internal dan Pembangunan Zona Integritas
   a. Ketua : drg. Siti Nurbudiastuti, MKM
   b. Anggota :
      1) Bambang Widodo, SE, MSc
      2) Endang Suhartini, SKM., MKM
      3) Kun Prambudi, SE, MM
      4) Heri Jati Santoso, SKM, M.Pd
      5) Hendra Normansyah, SH, MH
      6) Dedy Suryadi, S.ST, S.AP, MM
      7) Raden Raditya Utama, S.Kom
      8) Oni Submarwati, S.Sos., M.Si

J. Tim Kerja Dukungan Manajemen
   a. Ketua : Hertina Jatnika Putra, SST, MM
   b. Anggota :
      1) Khairunnisah, SKM, MKM
      2) Namira Rahmi Zahara, S.AP, M.Hum
      3) Sri Denti On Madya Purba, SKM, MKM
      4) drg. Wahyu Nugroho, MPH
      5) drg. Juncai Atmadja Tjoko
      6) dr. Dewi Syafrina Nasution
      7) Martinella L. Siburian, S.S
      8) Eroh Maesaroh, SE
      9) Ery Arya Wicaksono
      10) Muhammad Sodikin, S.AP
      11) Lukman Budiarto, S.T
      12) Rezandi Ciptadewa, S.I.Kom
      13) Wisca Gumanti SN, S.Psi
      14) Lia Ramadhani Hrp.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

15) Nur Azizah
16) Sifa Fauziah
17) Ari Sujatmiko, AMK
18) Nia Kurniasih, AMG
19) Singgih Mugito
20) Hidayat Deslayudha
21) Rasimin
22) dr. Novriani
23) Abdul Muluk Benyal, S.sos
24) Rita Apriani, SE
25) Candra Eriyadi Supratman, S.Kom
26) Anita Khairunnisa, SE
27) Justine Saras Sita, S.Ak
28) Bardanova Libriansa, SH

SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN,



ALBERTUS YUDHA POERWADI

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal
Sumber Daya Manusia Kesehatan
Jalan Hang Jebat III Blok F3, Kebayoran Baru
Jakarta Selatan 12120. Kotak Pos No. 6015/JKS/GN
(021) 7245517
https://ditjen-nakes.kemkes.go.id

KEPUTUSAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
NOMOR HK.02.03/F.I/4252/2026
TENTANG
TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DAN PERJANJIAN KINERJA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TAHUN 2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN,

Menimbang : bahwa untuk menghasilkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang memadai sesuai dengan 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, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan tentang Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2026;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 472) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 107 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1082);
7. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1048) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 17 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1128);

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TENTANG TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN PERJANJIAN KINERJA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TAHUN 2026.

KESATU : Menetapkan Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2026 yang selanjutnya disebut Tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Sekretaris Direktorat Jenderal ini.

KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU memiliki tugas:

a. menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan;
b. berkoordinasi dalam penyediaan data dukung/data capaian kinerja sesuai perjanjian kinerja yang ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsinya;
c. membantu dalam membuat laporan dan analisa terkait capaian target kinerja baik yang dilaporkan setiap bulan, triwulan, semester, dan tahunan yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja baik program maupun kegiatan di masing-masing tim kerja sesuai tugas dan fungsinya; dan
d. membantu proses pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan oleh Tim Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KETIGA : Tim dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA dapat berkoordinasi dan bekerja sama dengan unit kerja terkait di lingkungan Kementerian Kesehatan dan instansi terkait lainnya.

KEEMPAT : Tim dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA bertanggung jawab kepada Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.

KELIMA : Pendanaan dalam rangka pelaksanaan tugas Tim dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Kantor Pusat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.

KEENAM : Keputusan Sekretaris Direktorat Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 4 Mei 2026
SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN,



ALBERTUS YUDHA POERWADI

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

LAMPIRAN
KEPUTUSAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
NOMOR HK.02.03/F.I/4252/2026
TENTANG
TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN PERJANJIAN KINERJA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TAHUN 2026

TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DAN PERJANJIAN KINERJA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TAHUN 2026

Pengarah	:	Sekretaris Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan
Ketua	:	Ketua Tim Kerja Dukungan Manajemen
Anggota	:	1. Ketua Tim Kerja Perencanaan dan Anggaran 2. Ketua Tim Kerja Keuangan 3. Ketua Tim Kerja Barang Milik Negara 4. Ketua Tim Kerja Hubungan Masyarakat, Perpustakaan, dan Kerjasama Luar Negeri 5. Ketua Tim Kerja Hukum 6. Ketua Tim Kerja Tata Kelola Badan Layanan Umum 7. Ketua Tim Kerja Organisasi, Tata Laksana, dan Reformasi Birokrasi 8. Ketua Tim Kerja Satuan Kepatuhan Internal dan Pembangunan Zona Integritas 9. Ketua Tim Kerja Sumber Daya Manusia
Sekretariat	:	Tim Kerja Dukungan Manajemen

SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN,



ALBERTUS YUDHA POERWADI

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Kemenkes
Ditjen SDMK

Sekretariat Direktorat Jenderal SDM Kesehatan

Jl. Hang Jebat III/F3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12120