



LAPORAN KINERJA

Direktorat Mutu SDM Kesehatan

2025

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



KATA PENGANTAR

LAPORAN KINERJA DIREKTORAT MUTU SDM KESEHATAN TAHUN 2025



Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, *Laporan Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2025* ini dapat diselesaikan.

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025 Direktorat Mutu SDM Kesehatan mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Riviui atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025-2029, Rencana Aksi Program Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2025–2029, Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2025–2029. Laporan Kinerja ini menggambarkan kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Direktorat Mutu SDM Kesehatan sebagai wujud transparansi pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka menuju tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (good government).

Dengan tersusunnya laporan kinerja ini diharapkan dapat memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan Direktorat Mutu SDM Kesehatan pada tahun 2025 dan juga dapat digunakan untuk mengetahui pencapaian target indikator kinerja, realisasi anggaran serta hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

Disampaikan pula apresiasi setinggi-tingginya atas kerja keras dan dukungan seluruh pemangku kepentingan dan jajaran Direktorat Mutu SDM Kesehatan, yang telah bekerja sama dalam mendukung upaya peningkatan kualitas mutu SDM kesehatan di Indonesia.

Semoga Laporan Kinerja Tahun 2025 Direktorat Mutu SDM Kesehatan ini dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya peningkatan kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan yang lebih baik di masa yang akan datang, serta dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan khususnya terkait program dan kegiatan prioritas di masa yang akan datang.

28 Januari 2025
Direktur Mutu SDM Kesehatan



dr. Yudi Pramono, MARS

IKHTISAR EKSEKUTIF

LAPORAN KINERJA DIREKTORAT MUTU SDM KESEHATAN TAHUN 2025

Laporan Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas terhadap capaian kinerja dan anggaran, sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Laporan ini menganalisis pencapaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan, membandingkannya dengan target Perjanjian Kinerja tahun 2025.

Pada Tahun 2025, Direktorat Mutu SDM Kesehatan terus melanjutkan transformasi pembangunan kesehatan nasional melalui peningkatan kualitas mutu SDM Kesehatan. Upaya tersebut merupakan kontribusi nyata dalam mendukung pencapaian sasaran strategis pembangunan nasional sebagaimana termuat dalam RPJMN 2025–2029 dan Rencana Induk Bidang Kesehatan (RIBK) Tahun 2025–2045.

Tahun 2025, Direktorat Mutu SDM Kesehatan sudah menggunakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2025-2029, namun Rencana Strategis masih menggunakan Rencana Strategis Tahun 2022-2024 sampai dengan triwulan III, karena Rencana Strategis Tahun 2025-2029 baru disahkan di bulan Oktober 2025 sehingga pada laporan ini masih menyajikan Indikator Kegiatan lama dan Indikator Kegiatan baru.

Di awal tahun 2025, Direktorat Mutu SDM Kesehatan memiliki 1 (satu) Indikator Kinerja Program (IKP) dan 4 (empat) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). Sejak ditetapkan RPJMN 2025-2029 pada 10 Februari 2025, Direktorat Mutu SDM Kesehatan memiliki 1 (satu) indikator RPJMN. Pada 6 Oktober 2025 Rencana Strategis Kemenkes ditetapkan, Direktorat Mutu SDM Kesehatan mempunyai 2 (dua) indikator kinerja kegiatan (IKK).

KINERJA

Capaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan di tahun 2025 untuk **indikator kinerja kegiatan** (Renstra 2022-2024) telah tercapai dengan hasil yang memuaskan (indikator berhasil terlampaui) dengan hasil sebagai berikut:

1. Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan adalah 90.000 orang dengan realisasi 126,04%. Capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 113.439 orang.
2. Jumlah tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang terlatih surveilans epidemiologi. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan adalah 12.000 orang dengan realisasi 141,49%. Capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 16.979 orang.

3. Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan adalah 6.000 orang dengan realisasi 132,87%. Capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 7.972 orang.
4. Jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan adalah 360.000 orang dengan realisasi 105,97%. Capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 381.490 orang.
5. Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan yakni 90% dengan realisasi 108,24%. Capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 120,26%.

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja kegiatan yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Indikator Kinerja Kegiatan (lama)	Target	Realisasi	% Capaian
Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	90.000 orang	113.439 orang	126,04%
Jumlah tenaga kesehatan di dinkes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	12.000 orang	16.979 orang	141,49%
Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	6.000 orang	7.972 orang	132,87%
Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000 orang	381.490 orang	105,97%
Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	90%	108,24%	120,26%
Peningkatan Kompetensi Melalui Program Fellowship	184 orang	299 orang	105,97%
Persentase realisasi anggaran Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	96%	99,75%	103,90%

Capaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan di tahun 2025 untuk **indikator kinerja kegiatan baru** (Renstra 2025-2029) adalah sebagai berikut:

1. Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggara pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi. Target sesuai Renstra 2025-2029 adalah 30% dengan realisasi 23,74%. Capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 79,12%.

2. Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan. Target sesuai Renstra 2025-2029 adalah 15% dengan realisasi 27,50%. Capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 183,33%.
3. Jumlah SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya. Target sesuai Renstra 2025-2029 adalah 4.280 orang dengan realisasi 104,51%. Capaian untuk indikator kinerja kegiatan ini adalah 4.473 orang.

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja kegiatan yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Indikator Kinerja Kegiatan (baru)	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggara pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi.	30%	23,74%	79,12%
Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	15%	27,50%	183,33%
Jumlah SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Ditingkatkan Kompetensinya	4.280	4.473	104,51%

Terdapat indikator capaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan di tahun 2025 dalam pencapaian IKK Pendukung **RPJMN 2025-2029** (Prioritas Nasional) adalah sebagai berikut:

1. Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan. Adapun target sesuai Peraturan Presiden adalah 15% dengan realisasi 27,50%. Capaian untuk indikator RPJMN adalah 183,33%.

Rincian realisasi kinerja organisasi dalam pencapaian IKK Pendukung RPJMN 2025-2029 (Prioritas Nasional) Direktorat Mutu SDM Kesehatan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Indikator RPJMN	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	15%	15,72%	104,78%

Besarnya pencapaian indikator kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan terjadi karena berubahnya metoda pelatihan dari semula klasikal, menjadi sebagian besar daring, dan hanya sebagian kecil yang *hybrid* atau klasikal. Pelatihan *Massive Open Online Course* (MOOC) juga merupakan salah satu strategi utama yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian IKK Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan. Penerapan

MOOC memungkinkan pelaksanaan pelatihan dengan jangkauan peserta yang lebih besar, biaya yang lebih efisien, serta waktu pelaksanaan yang fleksibel. Kondisi ini mendukung peningkatan jumlah SDM Kesehatan yang dapat mengikuti pelatihan dalam satu tahun anggaran, sehingga berdampak langsung pada peningkatan nilai capaian IKK.

Hal ini juga didukung dengan meningkatnya jumlah lembaga-lembaga pelatihan kesehatan terakreditasi di daerah yang dapat menyelenggarakan pelatihan kesehatan dari penilaian sertifikasi Direktorat Mutu SDM Kesehatan sehingga memberikan sumbangsih peningkatan jumlah peserta latihnya.

Pelaksanaan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) **Persentase institusi penyelenggara pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan yang terakreditasi** pada tahun 2025 dilaksanakan berdasarkan **Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kesehatan**, yang mewajibkan penjaminan mutu pengembangan kompetensi melalui standar dan akreditasi. Namun demikian, evaluasi pelaksanaan di daerah menunjukkan masih adanya kesenjangan capaian antar kabupaten/kota yang disebabkan oleh keterbatasan kapasitas kelembagaan institusi pelatihan, belum optimalnya dukungan sumber daya, serta variatifnya komitmen dan pemahaman pemerintah daerah terhadap pemenuhan standar akreditasi. Kondisi ini berdampak pada belum meratanya distribusi institusi pelatihan terakreditasi secara nasional. Sebagai langkah korektif, Direktorat Mutu SDM Kesehatan melakukan penyederhanaan kebijakan dan proses akreditasi, penguatan pendampingan teknis berbasis risiko, serta peningkatan koordinasi dengan pemerintah daerah untuk memastikan implementasi Permenkes Nomor 13 berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian IKK.

REALISASI ANGGARAN

Alokasi Anggaran Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan pada tahun 2025 berdasarkan Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (SP-DIPA) Induk awal nomor SP DIPA-024.12-0/2024 per tanggal 2 Desember 2024 sebesar Rp 46.484.376.000,-. Direktorat Mutu SDM Kesehatan pada semester 1 (satu) Tahun 2025 mendapat penambahan pagu anggaran sebesar Rp.613.507.000,- (penambahan kegiatan fellowship di tahun 2025) dan pengurangan anggaran untuk efisiensi sebesar Rp.799.950.000,- sehingga pagu anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi Rp.46.297.833.000,-.

Kinerja keuangan Direktorat Mutu SDM Kesehatan tahun 2025 dengan alokasi anggaran Rp.46.297.833.000,-. Terdapat pagu blokir sesuai Inpres No.1 Tahun.2025 tentang Efisiensi

Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebesar Rp.14.858.701.000, sehingga Pagu Efektif Direktorat Mutu SDM Kesehatan Rp.31.439.182.000, realisasi berdasarkan pagu efektif adalah Rp.31.361.986.153 atau telah merealisasikan anggaran sebesar 99,75%.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Isu Strategis	2
C. Tugas Pokok dan Fungsi	3
D. Visi dan Misi	4
E. Tujuan Penulisan	5
F. Sistematika Penulisan	5
G. Sumber Daya	6
Bab II PERENCANAAN KINERJA	10
A. Visi dan Misi Kemenkes	10
B. Arah Kebijakan	11
C. Tujuan dan Sasaran Strategis	12
D. Perjanjian Kinerja	18
E. Anggaran	22
Bab III Akuntabilitas Kinerja	23
A. Capaian Kinerja Organisasi dalam Pencapaian IKK Pendukung RPJMN 2025–2029 (Prioritas Nasional)	26
B. Capaian Kinerja Organisasi dalam Pencapaian IKK Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)	28
C. Capaian Kinerja Organisasi dalam Pencapaian IKK Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2025-2029)	35
D. Realisasi Anggaran	40
E. Inovasi Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2025	41
Bab IV Penutup	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.0	Struktur Organisasi Direktorat Mutu SDM Kesehatan	4
Gambar 1.1	Bagan Sistematis Penulisan Laporan Kinerja	6
Gambar 1.2	Proporsi Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin	6
Gambar 1.3	Proporsi Jumlah SDM Berdasarkan Golongan Ruang/ Kepangkatan	7
Gambar 1.4	Proporsi Jumlah SDM Menurut Pendidikan	8
Gambar 1.5	Persentase Jumlah SDM Menurut Jabatan	8
Gambar 2.1	Indikator Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan	15
Gambar 2.2	Perjanjian Kinerja Revisi Direktorat Mutu SDM Kesehatan.....	20
Gambar 3.1	Capaian Kinerja Pendukung RPJMN 2025-2029 Direktorat Mutu SDM Kesehatan	27
Gambar 3.2	Capaian IKK ke.1 Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)	29
Gambar 3.3	Capaian IKK ke.2 Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)	30
Gambar 3.4	Capaian IKK ke.3 Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)	31
Gambar 3.5	Capaian IKK ke.4 Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)	32
Gambar 3.6	Capaian IKK ke.5 Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)	33
Gambar 3.7	Capaian IKK ke.1 Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2025-2029)	35
Gambar 3.8	Capaian IKK ke.2 Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2025-2029)	37
Gambar 3.9	Capaian IKK ke.3 Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2025-2029)	38

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan	14
Tabel 2.2	Target Kinerja Indikator Sasaran Strategis Pendukung RPJMN Direktorat Mutu SDM Kesehatan	15
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)	16
Tabel 2.4	Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Mutu SDM Kesehata (Renstra 2025-2029)	18
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan	19
Tabel 3.1	Tabel Definisi Operasional IKK Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)	23
Tabel 3.2	Tabel Definisi Operasional IKK Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2025-2029)	25
Tabel 3.3	Target dan Capaian Indikator Pendukung RPJMN (Prioritas Nasional) Direktorat Mutu SDM Kesehatan	28
Tabel 3.4	Target dan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan (Renstra 2022-2024) Direktorat Mutu SDM Kesehatan TA.2025	33
Tabel 3.5	Target dan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan (Renstra 2025-2029) Direktorat Mutu SDM Kesehatan TA.2025.....	39
Tabel 3.6	Realisasi Anggaran Direktorat Mutu SDM Kesehatan	40

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan kesehatan nasional merupakan bagian integral dari pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia sebagaimana diarahkan dalam **Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029**. RPJMN 2025–2029 menempatkan pembangunan SDM yang unggul, sehat, dan produktif sebagai salah satu prioritas utama guna mendukung daya saing bangsa dan keberlanjutan pembangunan nasional. Dalam konteks tersebut, sektor kesehatan memiliki peran strategis, khususnya melalui penyediaan sumber daya manusia kesehatan yang kompeten, profesional, dan berdaya saing.

Direktorat Mutu SDM Kesehatan berperan penting dalam mendukung pencapaian prioritas pembangunan nasional tersebut melalui peningkatan mutu, kompetensi, dan profesionalisme SDM kesehatan. Upaya tersebut sejalan dengan arah kebijakan RPJMN 2025–2029 yang menekankan penguatan kualitas pelayanan kesehatan, peningkatan kapasitas dan pemerataan SDM kesehatan, serta pengembangan sistem pembelajaran dan pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan kebutuhan layanan kesehatan.

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran RPJMN 2025–2029 dan Rencana Strategis (Renstra) 2025-2029, Direktorat Mutu SDM Kesehatan melaksanakan berbagai program dan kegiatan strategis, antara lain pelatihan dan peningkatan kompetensi SDM kesehatan, pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran berbasis kebutuhan, pemanfaatan teknologi pembelajaran digital, serta penguatan institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan. Pelaksanaan program dan kegiatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan akses SDM kesehatan terhadap pelatihan yang berkualitas serta mendukung pemerataan mutu SDM kesehatan di seluruh wilayah Indonesia.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Direktorat Mutu SDM Kesehatan menyusun Laporan Kinerja yang menyajikan capaian kinerja, analisis pencapaian sasaran, serta evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan. Laporan ini juga menjadi instrumen penting untuk menilai kontribusi Direktorat Mutu SDM Kesehatan dalam mendukung pencapaian sasaran

pembangunan kesehatan nasional sebagaimana ditetapkan dalam RPJMN 2025–2029 dan Renstra 2025-2029.

B. ISU STRATEGIS

Isu strategis Direktorat Mutu SDM Kesehatan periode 2025-2029 diselaraskan secara langsung dengan sasaran strategis dan indikator kinerja kegiatan (IKK) Direktorat Mutu SDM Kesehatan meliputi:

1. Kesenjangan Mutu dan Pemerataan Kompetensi SDM Kesehatan.
Masih terdapat ketimpangan mutu dan kompetensi SDM Kesehatan antarwilayah, tertama antara wilayah maju dan daerah tertinggal, perbatasan, dan kepulauan, yang berpotensi menghambat peningkatan kualitas dan pemerataan pelayanan kesehatan nasional.
2. Terbatasnya Akses SDM Kesehatan terhadap Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi.
Akses SDM kesehatan terhadap pelatihan yang berkualitas dan berkelanjutan belum merata akibat keterbatasan kapasitas pelatihan, kendala geografis, dan dukungan sumber daya, sehingga memengaruhi pencapaian sasaran peningkatan kompetensi SDM kesehatan.
3. Belum Optimalnya Kapasitas dan Standarisasi Institusi Penyelenggara Pelatihan.
Sebagian kabupaten/kota belum memiliki institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang memenuhi standar atau terakreditasi, sehingga membatasi ketersediaan layanan pelatihan di daerah dan berdampak pada pencapaian sasaran Renstra.
4. Kebutuhan Penyesuaian Kompetensi SDM Kesehatan terhadap Dinamika Layanan Kesehatan.
Perkembangan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan layanan kesehatan menuntut penyesuaian kompetensi SDM kesehatan secara berkelanjutan, sementara kurikulum dan materi pelatihan belum sepenuhnya adaptif dan berbasis kebutuhan layanan.
5. Penguatan Tata Kelola dan Pemanfaatan Sistem Digital dalam Pengembangan SDM Kesehatan.
Tata kelola pengembangan SDM kesehatan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pelatihan, masih memerlukan penguatan melalui integrasi sistem, pemanfaatan teknologi digital, serta peningkatan koordinasi pusat dan daerah.

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Permenkes Nomor 21 tahun 2024, Direktorat Mutu SDM Kesehatan tidak lagi menjalankan tugas sebagai penyelenggara pelatihan, namun sebagai penyusun kebijakan terkait pelatihan bidang kesehatan. Melalui Undang-Undang Tenaga Kesehatan tahun 2023 pasal 258, Direktorat Mutu SDM Kesehatan dihadapkan dengan tantangan terkait kebutuhan pelatihan tenaga kesehatan dimana dalam Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa pengembangan tenaga kesehatan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan serta kesinambungan dalam menjalankan praktik. Ayat 1 (satu) pasal 258 juga menyebutkan bahwa pelatihan tenaga kesehatan dapat diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan atau masyarakat dan harus memenuhi program pelatihan dan tenaga pelatih yang sesuai dengan standar profesi dan standar kompetensi serta diselenggarakan oleh institusi penyelenggara pelatihan yang terakreditasi. Dalam menjalankan amanat Undang-Undang Tenaga Kesehatan tersebut Direktorat Mutu SDM Kesehatan bertransformasi menjadi penyusun kebijakan terkait pelatihan serta memegang kendali mutu pelatihan melalui akreditasi pelatihan dan akreditasi institusi pelatihan.

Peran Direktorat Mutu SDM Kesehatan semakin berkembang terutama sejak terbitnya undang-undang (UU) ASN pasal 21 yang menyebutkan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, yang kemudian diperkuat dengan peraturan pemerintah (PP) No 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dimana dalam pasal 203 terkait pengembangan kompetensi menyebutkan pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa setiap PNS mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk dikembangkan kompetensinya paling sedikit 20 jam pelajaran dengan memperhatikan penilaian kinerja dan penilaian kompetensi. Pengembangan kompetensi yang dimaksud dapat dilakukan melalui 2 (dua) metode, yaitu pendidikan dan pelatihan, dimana pelatihan dapat pula dilaksanakan melalui metode klasikal dan non klasikal. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Direktorat Mutu SDM Kesehatan saat ini menjalani peran dalam pengembangan kompetensi SDM Kesehatan, utamanya melalui pelatihan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Direktorat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan memiliki struktur organisasi mengacu pada Permenkes Nomor 21 tahun 2024 seperti dalam gambar berikut:

Gambar 1.0
Struktur Organisasi Direktorat Mutu SDM Kesehatan
(Permenkes Nomor 21 Tahun 2024)



Dalam melaksanakan tugas, Direktorat Mutu SDM Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pemetaan, penjaminan mutu dan pengembangan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi bidang kesehatan;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang pemetaan, penjaminan mutu dan pengembangan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi bidang kesehatan;
3. penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pemetaan, penjaminan mutu dan pengembangan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi bidang kesehatan;
4. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pemetaan, penjaminan mutu dan pengembangan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi bidang kesehatan;
5. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan; dan
6. pelaksanaan urusan administrasi direktorat.

D. VISI DAN MISI

Visi:

Masyarakat Sehat dan Produktif Guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Misi:

1. Mewujudkan masyarakat sehat pada seluruh siklus hidup
2. Membudayakan gaya hidup sehat
3. Memenuhi layanan kesehatan yang baik, adil, dan terjangkau

4. Mengimplementasikan sistem ketahanan kesehatan yang tangguh dan responsive
5. Memperkuat tata Kelola dan pendanaan kesehatan nasional yang berkecukupan, adil dan berkelanjutan
6. Mengembangkan teknologi kesehatan yang maju
7. Mewujudkan birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif dan efisien.

E. TUJUAN PENULISAN

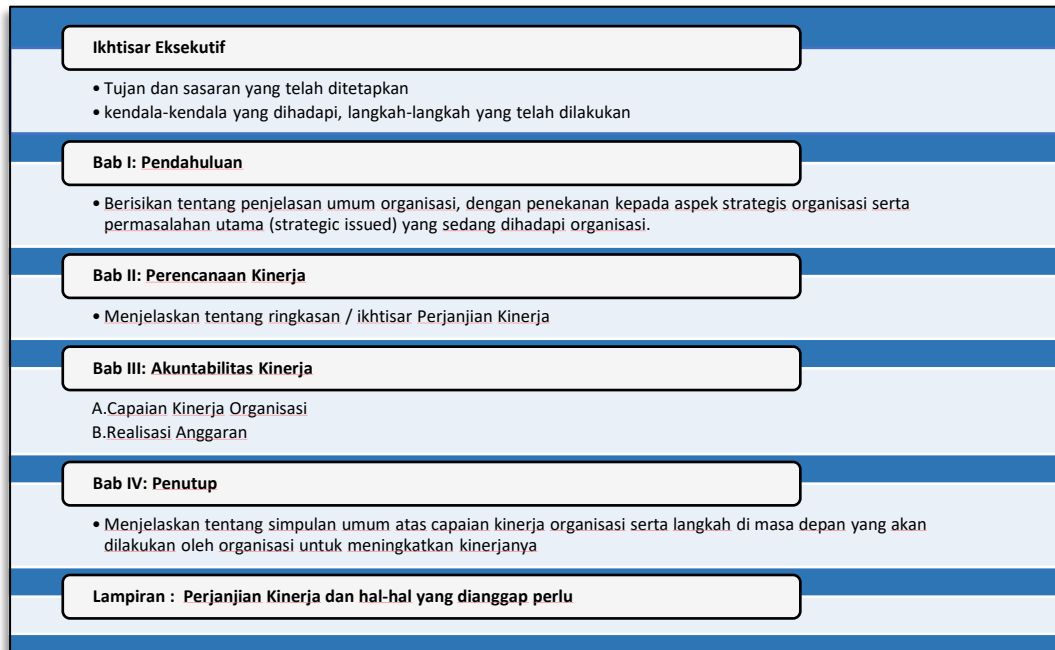
Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Tahun 2025 Direktorat Mutu SDM Kesehatan merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan penggunaan anggaran kepada publik. Tujuan utamanya adalah memberikan gambaran menyeluruh atas capaian kinerja berdasarkan rencana kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kinerja serta menjadi dasar untuk perbaikan perencanaan dan penganggaran di tahun berikutnya.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

LKj Tahun 2025 disusun dengan mengacu pada Permenpan RB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas LKj Instansi Pemerintah dan Kepmenkes No. HK.01.07/MENKES/2015/2024 tentang Pedoman Implementasi SAKIP dengan sistematika sebagai berikut:

- Ikhtisar Eksekutif
- Bab I: Pendahuluan
- Bab II: Perencanaan Kinerja
- Bab III: Akuntabilitas Kinerja
- Bab IV: Penutup
- Lampiran-lampiran

Gambar 1.1
Bagan Sistematika Penulisan Laporan Kinerja



G. SUMBER DAYA

1. Sumber Daya Manusia

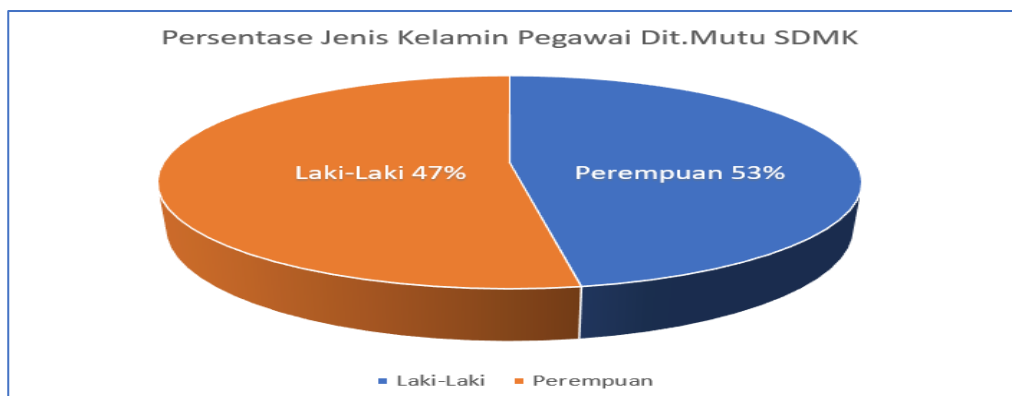
Jumlah Sumber Daya Manusia di Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan berjumlah 76 (tujuh puluh lima) orang pegawai dengan rincian :

- a) Aparatur Sipil Negara (ASN):
 - 1) 58 (lima puluh delapan) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - 2) 7 (tujuh) orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
- b) 11 (sebelas) orang tenaga alihdaya (*Outsourcing*).

Adapun rincian lebih lanjut terkait Sumber Daya Manusia di Direktorat Mutu SDM Kesehatan sebagai berikut:

- a. Menurut Jenis Kelamin

Gambar 1.2
Proporsi Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin



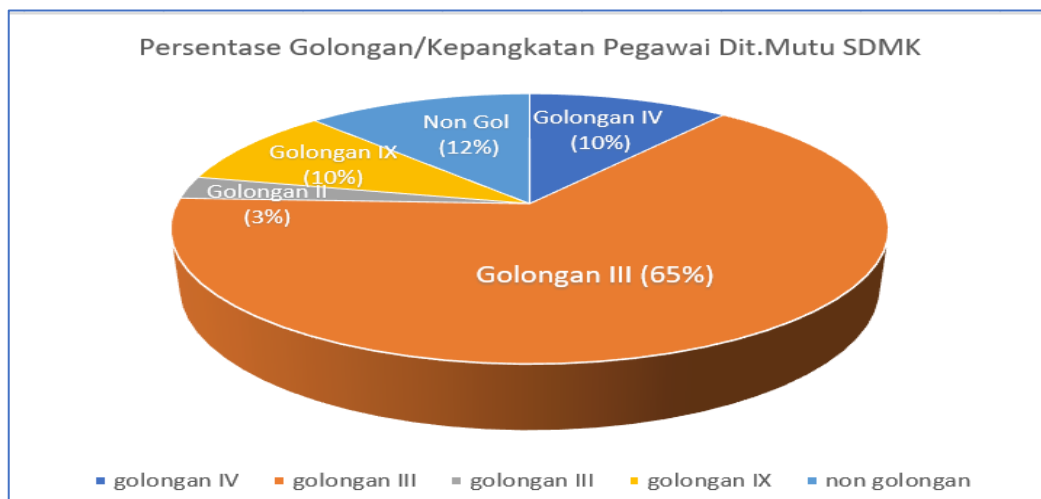
Sumber: simka.kemkes.go.id

Dari total 76 (tujuh puluh dua) orang pegawai di Direktorat Mutu SDM Kesehatan, 37 (tiga puluh tujuh) orang (47%) berjenis kelamin laki-laki dan 39 (tiga puluh sembilan) orang (53%) berjenis kelamin perempuan.

b. Menurut Golongan Ruang/Kepangkatan

Pegawai di Direktorat Mutu SDM Kesehatan didominasi oleh golongan III sebanyak 50 orang (65%), diikuti golongan IV sebanyak 8 orang (10%), golongan II sebanyak 2 orang (3%), golongan IX dan VII (P3K) sebanyak 7 orang (10%) dan non golongan ada 11 orang (12%).

Gambar 1.3
Proporsi Jumlah SDM Berdasarkan Golongan Ruang/ Kepangkatan

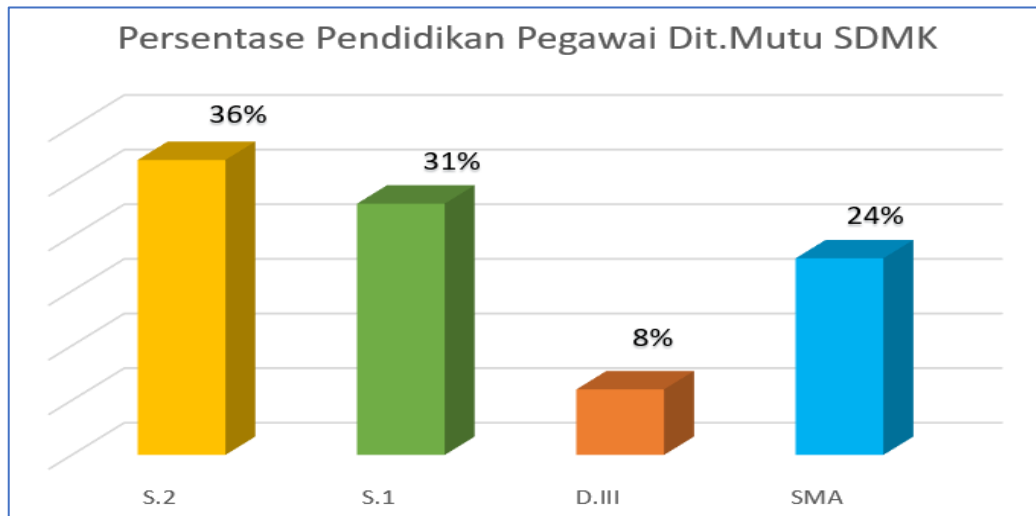


Sumber: simka.kemkes.go.id

c. Menurut Pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan, pegawai di Direktorat Mutu SDM Kesehatan didominasi dari latar belakang pendidikan Pasca Sarjana (S-2) sebanyak 27 orang (36%), Sarjana (S-1) sebanyak 23 orang (31%), Diploma (D.III) sebanyak 6 orang (8%), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 18 orang (24%). Direktorat Mutu SDM Kesehatan terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai baik melalui pendidikan (tugas belajar dan izin belajar), pelatihan, workshop, seminar maupun pengembangan kompetensi lainnya sesuai dengan amanat Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah terkait Manajemen ASN.

Gambar 1.4
Proporsi Jumlah SDM Menurut Pendidikan

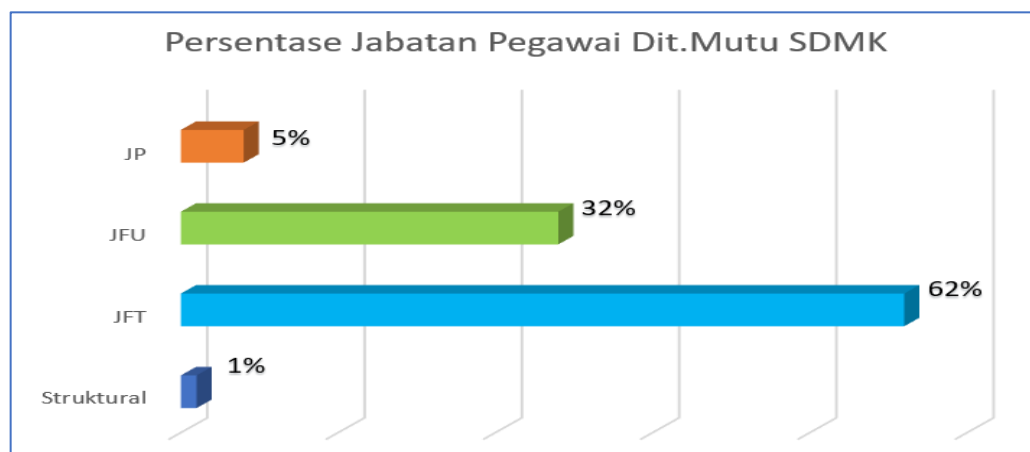


Sumber:simka.kemkes.go.id

d. Menurut Jabatan

Berdasarkan Jabatannya, pegawai di Direktorat Mutu SDM Kesehatan didominasi oleh jabatan fungsional (JFT) sebanyak 45 orang (62%), jabatan administrasi umum (JFU) sebanyak 24 orang (32%), jabatan pelaksana (JP) sebanyak 4 orang (5%) dan jabatan struktural (Direktur) sebanyak 1 orang (1%). Sepanjang tahun 2025, Direktorat Mutu SDM Kesehatan terus berupaya dalam proses inpassing/alih jabatan pegawai menjadi JFT sesuai kebutuhan organisasi yang terdapat di dalam peta jabatan.

Gambar 1.5
Persentase Jumlah SDM Menurut Jabatan



Sumber:simka.kemkes.go.id

2. Sumber Daya Pembiayaan

Alokasi Anggaran Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan pada tahun 2025 berdasarkan Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (SP-DIPA) Induk awal nomor SP DIPA-024.12-0/2024 per tanggal 2 Desember 2024 sebesar Rp.46.484.376.000,-. Direktorat Mutu SDM Kesehatan pada semester 1 (satu) Tahun 2025 mendapat penambahan pagu anggaran sebesar Rp.613.507.000,- (penambahan kegiatan fellowship di tahun 2025) dan pengurangan anggaran untuk efisiensi sebesar Rp.799.950.000,- sehingga **Pagu Anggaran Direktorat Mutu SDM Kesehatan menjadi Rp.46.297.833.000,-**.

Kinerja keuangan Direktorat Mutu SDM Kesehatan tahun 2025 dengan alokasi anggaran Rp.46.297.833.000,-. Terdapat pagu blokir sesuai Inpres No.1 Tahun.2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebesar Rp.14.858.701.000, sehingga **Pagu Efektif Direktorat Mutu SDM Kesehatan Rp.31.439.182.000,-**.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. VISI DAN MISI KEMENTERIAN KESEHATAN

Pembangunan kesehatan nasional merupakan pilar penting dalam mewujudkan *Indonesia Emas 2045*, yang ditandai dengan meningkatnya derajat kesehatan masyarakat secara merata, adil, dan berkelanjutan. Sejalan dengan arah kebijakan pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029, Kementerian Kesehatan telah menyusun Rancangan Rencana Strategis (Renstra) sebagai penjabaran visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis pembangunan kesehatan untuk lima tahun ke depan. Pembaharuan fokus sektor Kesehatan nasional telah dituangkan dalam Rencana Induk Bidang Kesehatan, yang merupakan penerjemahan dari RPJMN untuk sektor kesehatan.

Rencana Aksi Program juga akan disusun sebagai dokumen turunan dari Renstra Kementerian Kesehatan 2025–2029 dengan tujuan mengoperasionalkan indikator sasaran strategis, indikator kinerja program (IKP), dan indikator kinerja kegiatan (IKK), khususnya di bidang sumber daya manusia kesehatan (SDMK). Penyusunan rencana aksi ini mengacu pada prinsip transformasi sistem kesehatan nasional yang mencakup tujuh pilar utama, antara lain transformasi layanan primer, layanan rujukan, sistem ketahanan kesehatan, sistem pembiayaan kesehatan, SDM kesehatan, teknologi kesehatan, serta tata kelola yang agile dan efektif.

Rancangan Renstra 2025–2029 mengusung visi Kementerian Kesehatan yaitu **“Masyarakat Sehat dan Produktif Guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045”**, dengan tujuh misi utamanya :

- 1) Mewujudkan masyarakat sehat pada seluruh siklus hidup
- 2) Membudayakan gaya hidup sehat
- 3) Memenuhi layanan kesehatan yang baik, adil, dan terjangkau
- 4) Mengimplementasikan sistem ketahanan kesehatan yang tangguh dan responsive
- 5) Memperkuat tata Kelola dan pendanaan kesehatan nasional yang berkecukupan, adil dan berkelanjutan
- 6) Mengembangkan teknologi kesehatan yang maju
- 7) Mewujudkan birokrasi dan layanan publik yang *agile*, efektif dan efisien

Misi Kementerian Kesehatan ini telah mencakup upaya promotif-preventif, peningkatan layanan, penguatan sistem, hingga penerapan teknologi kesehatan. Khusus pada aspek SDM Kesehatan, rencana aksi ini memuat strategi peningkatan

kuantitas dan kualitas tenaga kesehatan melalui pendekatan perencanaan, pengadaan, pelatihan, distribusi, hingga retensi dan pengembangan karir tenaga kesehatan.

B. ARAH KEBIJAKAN

Dalam upaya mewujudkan Indonesia Emas 2045, sektor kesehatan mengambil peran strategis sebagai fondasi pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, produktif, dan berdaya saing. Oleh karena itu, arah kebijakan kesehatan dalam Rancangan RPJMN 2025–2029 dirancang untuk menjamin bahwa seluruh penduduk, tanpa terkecuali, memperoleh akses terhadap layanan kesehatan yang adil, bermutu, dan berkelanjutan. Kebijakan ini mengusung prinsip besar: **“Kesehatan untuk Semua”**.

Arah kebijakan kesehatan nasional dalam Rancangan RPJMN 2025–2029 menempatkan **“Kesehatan untuk Semua”** sebagai bagian penting dari trisula pembangunan: pertumbuhan berkelanjutan, penurunan kemiskinan, dan penguatan SDM berkualitas. Kebijakan ini dirancang untuk menjamin bahwa seluruh lapisan masyarakat, tanpa terkecuali, mendapatkan akses terhadap layanan kesehatan yang adil, berkualitas, dan berkelanjutan.

Arah kebijakan ini selaras dengan **Prioritas Nasional 4**, yaitu: SDM Kesehatan sebagai Pilar Pembangunan Bangsa, yang ditujukan untuk “Memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.”

Untuk mengimplementasikan visi ini, terdapat enam pilar arah kebijakan strategis:

1. Peningkatan Kesehatan dan Gizi Masyarakat
Menurunkan angka kematian ibu dan anak, mengatasi stunting, serta memperkuat pelayanan kesehatan di semua jenjang usia.
2. Pemberian Makan Gratis untuk Pemenuhan Gizi
Dukungan gizi melalui pemberian makan bergizi bagi siswa, santri, ibu hamil, menyusui, dan balita.
3. Pengendalian Penyakit dan Pembudayaan Hidup Sehat
Termasuk eliminasi TBC, pengendalian PTM, dan promosi gaya hidup sehat.
4. Penguatan Pelayanan Kesehatan dan Tata Kelola

Menyangkut investasi layanan primer, rumah sakit rujukan, penguatan JKN, tata kelola data, serta yang sangat penting:

Produksi dan pendayagunaan SDM Kesehatan sebagai jantung sistem pelayanan.

5. Penguatan Kapasitas Ketahanan Kesehatan

Meningkatkan respons terhadap KLB, kemandirian produksi farmasi, serta sistem logistik kesehatan yang tangguh.

6. Transformasi Digital dan Inovasi Teknologi Kesehatan

Melalui pengembangan data kesehatan digital, rekam medis terintegrasi, dan kedokteran presisi.

C. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN

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

1) Tujuan

Dalam rangka mewujudkan Indonesia Emas 2045, Kementerian Kesehatan menetapkan visi besar: “Masyarakat yang Sehat dan Produktif”. Visi ini menjadi dasar bagi pelaksanaan pembangunan kesehatan nasional selama periode 2025–2029. Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, telah dirumuskan tujuh tujuan strategis yang saling terkait dan saling menguatkan, dengan arah kebijakan dan strategi transformasi sistem kesehatan nasional.

a) Mewujudkan masyarakat sehat di setiap siklus hidup.

Tujuan ini menekankan pada pentingnya pelayanan kesehatan yang berkesinambungan sejak masa prenatal, anak, dewasa hingga lanjut usia. Fokus utamanya adalah peningkatan mutu layanan kesehatan ibu, anak, serta upaya pencegahan penyakit dan promosi kesehatan yang holistik.

b) Mendorong perilaku hidup sehat di masyarakat.

Masyarakat diharapkan menjadi pelaku utama dalam menjaga kesehatannya, melalui pembudayaan gaya hidup sehat, peningkatan literasi kesehatan, dan partisipasi aktif dalam program promotif dan preventif.

c) Menjamin layanan kesehatan yang berkualitas, adil, dan terjangkau.

Tujuan ini berorientasi pada pemerataan akses layanan kesehatan bermutu bagi seluruh masyarakat, tanpa diskriminasi dan hambatan geografis atau ekonomi. Termasuk di dalamnya adalah penguatan fasilitas kesehatan, peningkatan SDM kesehatan, dan jaminan mutu layanan.

d) Membangun sistem ketahanan kesehatan yang tangguh dan responsif.

Tujuan ini menekankan pentingnya sistem kesehatan yang siap menghadapi berbagai ancaman, baik yang bersifat endemik, epidemi, maupun pandemi, serta memperkuat kemampuan tanggap darurat, laboratorium kesehatan, dan produksi alat serta obat dalam negeri.

e) Mewujudkan tata kelola dan pendanaan kesehatan yang efektif dan berkelanjutan.

Diperlukan sistem tata kelola yang transparan, akuntabel, dan efisien, disertai dengan pendanaan yang cukup dan berkeadilan, untuk menjamin kesinambungan program-program kesehatan jangka panjang.

f) Mengembangkan teknologi kesehatan yang maju.

Kemajuan teknologi dimanfaatkan untuk mendukung inovasi dalam layanan kesehatan, baik melalui sistem informasi kesehatan nasional (SIKN), uji klinis, riset kesehatan, hingga pengembangan kedokteran presisi.

g) Membangun Kementerian Kesehatan sebagai institusi yang agile dan berorientasi pembelajaran.

Untuk menjawab tantangan zaman, Kemenkes dituntut menjadi organisasi yang adaptif, lincah, dan berbasis pengetahuan (*learning organization*), yang mampu merespons dinamika kebijakan dan kebutuhan pelayanan publik secara efisien dan efektif.

2) Sasaran Strategis

Sebagai penjabaran dari visi “Masyarakat yang Sehat dan Produktif guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045”, Kementerian Kesehatan telah menetapkan tujuh sasaran strategis yang menjadi arah utama pelaksanaan transformasi kesehatan nasional dalam kurun waktu lima tahun mendatang. Sasaran strategis ini disusun secara holistik, mencerminkan pendekatan siklus hidup, sistem pelayanan, dan penguatan ekosistem kesehatan yang berkelanjutan.

Dalam kerangka pembangunan kesehatan nasional 2025–2029, Tujuan Strategis Kementerian Kesehatan menggambarkan arah besar yang ingin dicapai sesuai visi “Masyarakat Sehat dan Produktif guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045”. Tujuan ini merupakan deklarasi makro dari hasil jangka panjang yang ingin diraih melalui intervensi sistematis di bidang kesehatan. Sedangkan Sasaran Strategis adalah penjabaran lebih operasional dan terukur dari setiap tujuan. Sasaran strategis menjawab pertanyaan: “Apa yang perlu diubah atau ditingkatkan secara nyata untuk mencapai tujuan tersebut?” Setiap Tujuan Strategis memayungi satu atau

lebih Sasaran Strategis, membentuk hubungan yang bersifat hirarkis dan kausal. Berikut ilustrasi keterkaitannya:

2.1 Tabel Tujuan dan Sasaran Strategi Kementerian Kesehatan

Tujuan		Sasaran Strategis	
1	Masyarakat sehat di setiap siklus hidup	1.1	Meningkatnya kualitas layanan kesehatan ibu, anak, usia dewasa dan lansia
		1.2	Meningkatnya kualitas upaya pencegahan dan pengendalian penyakit
2	Masyarakat berperilaku hidup sehat	2.1	Meningkatnya kualitas budaya hidup sehat masyarakat
3	Layanan Kesehatan yang baik, adil dan terjangkau	3.1	Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan primer, lanjutan dan labkes
		3.2	Meningkatnya pemerataan SDM Kesehatan
4	Sistem Ketahanan Kesehatan yang Tangguh dan responsif	4.1	Meningkatnya kualitas sistem ketahanan kesehatan
5	Tata Kelola dan Pendanaan Kesehatan yang efektif	5.1	Meningkatnya keselarasan kebijakan dan prioritas bidang kesehatan antara pemerintah pusat dan daerah
		5.2	Meningkatnya kualitas pendanaan kesehatan yang berkelanjutan
6	Teknologi Kesehatan yang Maju	6.1	Meningkatnya kualitas ekosistem teknologi kesehatan
		6.2	Meningkatnya kuantitas dan kualitas uji klinis
7	Kementerian Kesehatan yang mampu menjadi <i>learning organization</i>	7.1	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan.

Indikator Sasaran Strategis merupakan tolok ukur capaian atas sasaran utama dalam Renstra Kementerian Kesehatan. Indikator-indikator ini dirancang sebagai bagian dari kerangka *cascading* antara RPJMN, RIBK, dan Renstra dan akan menjadi ukuran pencapaian tujuan dan kinerja Kementerian Kesehatan. Terdapat *cascading* indikator level program dan kegiatan untuk mengukur keberhasilan pembangunan kesehatan, yaitu seperti yang tergambar pada diagram berikut:

Gambar 2.1 Indikator Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan



Sebagai bagian dari upaya pencapaian visi “Masyarakat yang sehat dan produktif untuk Indonesia Emas 2045”, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan berkontribusi langsung melalui 1 (satu) indikator sasaran strategis Pendukung RPJMN 2025-2029

● **Persentase SDMk yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan**

Indikator ini mencerminkan tingkat pemenuhan dan pendayagunaan SDM kesehatan dengan mendorong peningkatan pemenuhan, dan pemerataan dari sisi produksi, kompetensi, jumlah, maupun jenis dari SDM kesehatan yang berkualitas, kompeten, dan responsif sesuai kondisi wilayah.

Tabel 2.2 Target Kinerja Indikator Sasaran Strategis Pendukung RPJMN Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2025-2029

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Pendukung RPJMN	Target					
			Baseline 2024	2025	2026	2027	2028	2029
Produksi dan Pendayagunaan SDM kesehatan								
1	Meningkatnya pemenuhan dan pendayagunaan SDM kesehatan dengan mendorong peningkatan pemenuhan, dan pemerataan dari sisi produksi, kompetensi, jumlah, maupun jenis dari SDM kesehatan yang berkualitas, kompeten, dan responsif sesuai kondisi wilayah	Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	11,38	15	20	25	30	35

3) Sasaran Kegiatan

Dalam mendukung pencapaian sasaran strategis dan program prioritas pembangunan kesehatan nasional, Kementerian Kesehatan menetapkan Sasaran Kegiatan sebagai bentuk perincian paling operasional dalam hierarki perencanaan. Sasaran kegiatan menggambarkan output langsung yang ingin dicapai oleh unit pelaksana (Eselon II) sebagai bagian dari intervensi program yang lebih besar.

Setiap sasaran kegiatan disusun berdasarkan prinsip *cascading* dari Sasaran Strategis → Sasaran Program → Sasaran Kegiatan, serta dilengkapi dengan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang jelas dan terukur.

Untuk melaksanakan tujuan dan sasaran strategis Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, maka disusunlah Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Mutu SDM Kesehatan berdasarkan struktur organisasi terbaru sebagai berikut:

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Mutu SDM Kesehatan
(Renstra 2022-2024)

Kegiatan	Sasaran	Indikator	Target		
			2024	2024 Revisi	2025
Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	Terlaksananya peningkatan mutu tenaga kesehatan	Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi	32.000 (kum)	90.000 (kum)	90.000 (kum)
		Jumlah tenaga kesehatan di dinkes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi	1.600 (kum)	12.000 (kum)	12.000 (kum)
		Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi	4.000 (kum)	6.000 (kum)	6.000 (kum)
		Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	30.000	360.000	360.000
		Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	90	90	90

Perencanaan kinerja Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Direktorat Mutu SDM Kesehatan disusun sebagai instrumen pengukuran kinerja pelaksanaan kegiatan yang secara langsung mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam Renstra Direktorat Mutu SDM Kesehatan 2025–2029 serta selaras dengan arah kebijakan RPJMN 2025–2029.

IKK Direktorat dirumuskan untuk mengukur hasil langsung dari pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu SDM kesehatan, khususnya terkait perluasan akses dan pemerataan pelatihan, peningkatan kompetensi SDM kesehatan, serta penguatan kapasitas institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan. Perencanaan kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan aktual SDM kesehatan, tantangan kesenjangan antarwilayah, serta kapasitas institusi pelatihan di pusat dan daerah.

Dalam perencanaan kinerja IKK, Direktorat Mutu SDM Kesehatan menetapkan target kinerja yang realistis, terukur, dan berorientasi pada hasil. Penetapan target dilakukan berdasarkan analisis capaian kinerja tahun sebelumnya, proyeksi kebutuhan pelatihan, serta ketersediaan sumber daya yang meliputi anggaran, sarana prasarana, dan dukungan pemangku kepentingan. Pendekatan bertahap dan berkelanjutan diterapkan untuk memastikan peningkatan kinerja yang konsisten sepanjang periode perencanaan.

Strategi pencapaian IKK diarahkan melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan dan peningkatan kompetensi SDM kesehatan secara terstruktur, pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran berbasis kebutuhan layanan, pemanfaatan teknologi pembelajaran digital, serta fasilitasi dan pendampingan terhadap institusi penyelenggara pelatihan di daerah. Seluruh kegiatan dirancang untuk memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian indikator kinerja kegiatan yang telah ditetapkan.

Perencanaan kinerja IKK juga memperhatikan penguatan sistem monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja secara terintegrasi guna memastikan keandalan data capaian kinerja dan akuntabilitas pelaksanaan kegiatan. Hasil pemantauan dan evaluasi dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada periode berikutnya.

Melalui perencanaan kinerja yang sistematis dan berorientasi pada hasil, Direktorat Mutu SDM Kesehatan diharapkan mampu mencapai indikator kinerja kegiatan

secara optimal serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu dan pemerataan SDM kesehatan nasional.

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Mutu SDM Kesehatan
(Renstra 2025-2029)

Kegiatan	Sasaran	Indikator	Baseline	Target	
				2025	2026
Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan	Meningkatnya Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan	Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggaraan pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi	14,9%	30%	45%
		Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	11,38%	15%	20%
Tata Kelola SDM	Pelatihan dan Peningkatan Kualifikasi bagi ASN di Kemenkes	Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Ditingkatkan Kompetensinya	-	4.280	-

D. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja ditetapkan sebagai komitmen Direktur Mutu SDM Kesehatan kepada Direktur Jenderal SDM Kesehatan sebagai pernyataan bentuk komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Saat awal tahun 2025 Perjanjian Kinerja (PK) Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2025 masih mengacu pada indikator kinerja tahun 2024. Hal ini disebabkan karena dokumen Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 masih dalam tahap finalisasi dan penetapan. Sebagai langkah transisi dan untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan program, indikator tahun 2024 digunakan sementara sebagai dasar penyusunan PK tahun berjalan. Penggunaan indikator transisi ini telah mempertimbangkan:

- Konsistensi pelaporan kinerja lintas tahun,
- Kelangsungan pelaksanaan program prioritas SDM Kesehatan, dan

- Kesiapan sistem pelacakan capaian kinerja pada aplikasi e-monev DJA, e-monev Bappenas, dan e-performance.

Perjanjian Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2025 yang ditandatangani Plt.Direktur Mutu SDM Kesehatan pada tanggal 2 Januari 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Perjanjian Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2025

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Program: Pendidikan dan Pelatihan Vokasi			
1	Sasaran Kegiatan: Terlaksananya Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	1. Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	90.000
		2. Jumlah tenaga kesehatan di dinkes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	12.000
		3. Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	6.000
		4. Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000
		5. Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	90
		6. Peningkatan Kompetensi Melalui Program Fellowship	184
Program: Dukungan Manajemen			
2	Sasaran Kegiatan: meningkatkan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya.	7. Persentase realisasi anggaran Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	96

Perjanjian Kinerja (PK) Direktorat Mutu SDM Kesehatan mengalami perubahan menyesuaikan Rencana Strategis 2025-2029 yang terbit di Bulan Oktober 2025. Perubahan Perjanjian Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan dilakukan sebagai

tindak lanjut atas dinamika kebijakan, penyesuaian perencanaan pembangunan, serta hasil evaluasi pelaksanaan kinerja pada periode sebelumnya. Penyesuaian ini bertujuan untuk memastikan bahwa target, indikator, dan komitmen kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan tetap relevan, terukur, dan selaras dengan arah kebijakan nasional di bidang kesehatan.

Dengan diberlakukannya Perjanjian Kinerja yang baru, Direktorat Mutu SDM Kesehatan berkomitmen untuk melaksanakan seluruh program dan kegiatan secara lebih fokus, terarah, dan akuntabel, serta menjadikan perubahan Perjanjian Kinerja sebagai dasar penguatan pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja ke depan.

Gambar 2.2
Perjanjian Kinerja Revisi Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

No	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Kegiatan : Peningkatan Mutu SDM Kesehatan			
1	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan	IKK 17.3.3 Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggara pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi	30 %
		IKK 17.3.4 Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	15%
Kegiatan : Tata Kelola SDM			
2	Sasaran Kegiatan : Pelatihan dan Peningkatan Kualifikasi bagi ASN di Kemenkes	IKK 33.3.10 Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Ditingkatkan Kompetensinya	4.280 Orang
Kegiatan : Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan			
3	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Kualitas Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	IKD 33.1 Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan	96%

Keterangan:

* : Kontributor (Indikator Kinerja dan Target ditampilkan)

** : Kolaborator (Target Indikator Kinerja tidak ditampilkan)

IKM : Indikator Kinerja Mandatory Program Dukungan

Manajemen IKD : Indikator Kinerja Direktif Pimpinan

Halaman 2 dari 3

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

Kegiatan
Peningkatan Mutu SDM Kesehatan

Anggaran
Rp 46.297.883.000

Total Anggaran
Direktorat Mutu SDM Kesehatan

Rp 46.297.883.000

Jakarta,
Pihak Kedua,

Jakarta, 31 Desember 2025
Pihak Pertama,



Yuli Farianti

Yudhi Pramono

Halaman 3 dari 3

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

Revisi Perjanjian Kinerja (PK) Direktorat Mutu SDM Kesehatan tidak dapat dipisahkan dari proses perencanaan dan penganggaran. PK merupakan dokumen yang mewujudkan komitmen kinerja organisasi, sementara anggaran adalah sumber daya yang mendukung tercapainya kinerja tersebut. Oleh karena itu, keduanya memiliki hubungan yang bersifat saling mengikat dan berorientasi hasil.

Dalam praktiknya, indikator dan target yang tercantum dalam PK harus didukung oleh alokasi anggaran yang memadai, rasional, dan tepat sasaran. Sebaliknya, setiap rupiah dalam anggaran negara harus diarahkan untuk mendukung capaian kinerja yang terukur, sebagaimana telah disepakati dalam PK. Dengan demikian, PK menjadi instrumen pengikat antara penggunaan anggaran dan output serta outcome yang diharapkan, serta memperkuat akuntabilitas pengelolaan anggaran berbasis kinerja.

E. Anggaran

Alokasi anggaran Direktorat Jenderal SDM Kesehatan pada tahun 2025 berdasarkan Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (SP-DIPA) Induk awal nomor SP DIPA-024.12-0/2024 per tanggal 2 Desember 2024 sebesar Rp 46.484.376.000,-. Alokasi pagu untuk Direktorat Jenderal SDM Kesehatan hingga semester I Tahun 2025 mendapat penambahan pagu anggaran sebesar Rp.613.507.000,- (penambahan kegiatan fellowship di tahun 2025) dan pengurangan anggaran untuk efisiensi sebesar Rp.799.950.000,- sehingga **Pagu Anggaran Direktorat Mutu SDM Kesehatan menjadi Rp.46.297.833.000,-**.

Kinerja keuangan Direktorat Mutu SDM Kesehatan tahun 2025 dengan alokasi anggaran Rp.46.297.833.000,-. Terdapat pagu blokir sesuai Inpres No.1 Tahun.2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebesar Rp.14.858.701.000, sehingga **Pagu Efektif Direktorat Mutu SDM Kesehatan Rp.31.439.182.000,-**.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan merupakan perwujudan dari proses pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sebagaimana diuraikan dalam Permenkes Nomor 21 tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan. Akuntabilitas ini juga merupakan bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diperjanjikan pada tahun 2025. Uraian analisis capaian kinerja yaitu dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja pada tahun 2025, membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan beberapa tahun sebelumnya, menganalisis hal-hal yang mendukung dalam menghambat terkait ketercapaian target atau ketidaktercapaian target, serta menganalisis efisiensi penggunaan sumber daya dalam mendukung pencapaian target kinerja. Adapun definisi operasional dari indikator kinerja kegiatan Direktorat Mutu SDM Kesehatan berdasarkan Renstra 2022-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Definisi Operasional Indikator Kinerja Kegiatan
Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2022-2024)

Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Cara Penghitungan
Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	Jumlah tenaga kesehatan di puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi	Jumlah tenaga Kesehatan di Puskesmas yang telah mengikuti pelatihan terakreditasi yang didalamnya terdapat materi surveilans dan atau materi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data hingga penyajian informasi	Jumlah kumulatif tenaga kesehatan di puskesmas yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang didalamnya terdapat materi surveilans dan atau materi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data hingga penyajian informasi
	Jumlah tenaga kesehatan di dinkes kabupaten/ kota yang terlatih surveilans epidemiologi	Jumlah SDM Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang telah mengikuti	Jumlah kumulatif SDM Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang mendapat sertifikat

		pelatihan terakreditasi yang didalamnya terdapat materi surveilans dan atau materi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data hingga penyajian informasi	pada pelatihan terakreditasi yang didalamnya terdapat materi surveilans dan atau materi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data hingga penyajian informasi
	Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi	Jumlah tenaga Laboratorium Kesehatan Masyarakat (Labkesmas) yang telah mengikuti pelatihan terakreditasi yang didalamnya terdapat materi surveilans dan atau materi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data hingga penyajian informasi	Jumlah kumulatif tenaga laboratorium di Labkesmas yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang didalamnya terdapat materi surveilans dan atau materi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data hingga penyajian informasi
	Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya melalui pelatihan bidang Kesehatan sesuai dengan 9 penyakit prioritas (Jantung, Kanker, DM-ginjal-hati, Stroke/Otak, KIA, TB, Penyakit Infeksi)	Jumlah SDM yang telah mengikuti pelatihan bidang kesehatan sesuai dengan 9 penyakit prioritas
	Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	Persentase jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi, baik melalui penilaian awal maupun reakreditasi,	Jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi, baik melalui penilaian akreditasi awal

		terhadap jumlah institusi penyelenggara pelatihan yang mengusulkan akreditasi	maupun reakreditasi dibagi jumlah institusi penyelenggara pelatihan yang mengusulkan akreditasi, dikalikan 100
--	--	---	--

*Sumber: Permenkes No.13/2022 (hal.497) Tentang Perubahan Atas Permenkes No.21/2020 Tentang Renstra Kemenkes Tahun 2020-2024 Renstra Kemenkes.

Perubahan definisi operasional IKK yang baru Direktorat Mutu SDM Kesehatan dilakukan sebagai bagian dari upaya penyesuaian setelah terbit Renstra Kementerian Kesehatan 2025-2029 pada bulan Oktober 2025. Melalui perubahan definisi operasional tersebut, diharapkan pengukuran kinerja menjadi lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus meminimalkan potensi perbedaan interpretasi dalam pelaporan capaian kinerja. Definisi operasional IKK yang baru juga mendukung peningkatan kualitas evaluasi kinerja, karena mampu menggambarkan kontribusi nyata Direktorat Mutu SDM Kesehatan terhadap peningkatan mutu SDM kesehatan.

Tabel 3.2
Tabel Definisi Operasional Indikator Kinerja Kegiatan
Direktorat Mutu SDM Kesehatan (Renstra 2025-2029)

Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Cara Penghitungan
Peningkatan Mutu SDM Kesehatan	Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggara pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi.	Perbandingan jumlah kabupaten/kota yang telah memiliki Institusi Pelatihan terakreditasi Kemenkes dengan jumlah total kabupaten/kota di Indonesia.	Jumlah kumulatif kabupaten/kota yang telah memiliki Institusi Pelatihan Terakreditasi Kemenkes dibandingkan dengan jumlah total kabupaten/kota di Indonesia dikali 100%
	Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan.	Proporsi SDM Kesehatan (tenaga medis, tenaga kesehatan, tenaga penunjang kesehatan) yang terdaftar dalam sistem informasi	Jumlah SDM (tenaga medis, tenaga kesehatan, tenaga penunjang kesehatan) teregistrasi pada sistem informasi SDM yang mengikuti

		SDMK yang mengikuti dan menyelesaikan pelatihan, workshop, dan hands on bidang kesehatan.	dan telah menyelesaikan pelatihan dibagi dengan total SDMK teregistrasi pada sistem informasi SDM.
Tata Kelola SDM	Jumlah SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya.	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui pembelajaran terintegrasi, pembelajaran yang diikuti melalui metode klasikal maupun non klasikal yang mendapatkan sertifikat.	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mendapatkan sertifikat pengembangan kompetensi.

*Sumber: Permenkes No.12/2025 Tentang Rencana Strategis Kemenkes Tahun 2025-2029.

Direktorat Mutu SDM Kesehatan juga ikut serta dalam pencapaian IKK Pendukung RPJMN 2025-2029 pada Direktorat Jenderal SDM Kesehatan (Perpres No.12 Tahun 2025 tentang RPJMN Tahun 2025-2029) berupa: *Persentase SDM yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan*

Untuk pencapaian Indikator Kinerja Program (IKP) Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sesuai Renstra 2022-2024 dengan sasaran program (Meningkatnya pemenuhan SDM sesuai standar) berupa: 1) Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan, dan 2) Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas, Direktorat Mutu SDM Kesehatan juga ikut mendukung pencapaiannya.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI DALAM PENCAPAIAN IKK PENDUKUNG RPJMN 2025-2029 (PRIORITAS NASIONAL)

➤ Persentase SDM yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan

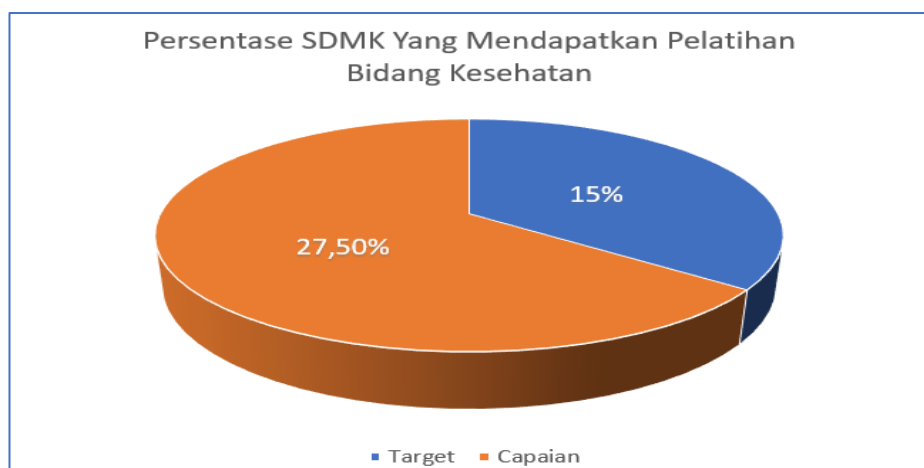
Pencapaian IKK Pendukung RPJMN Direktorat Mutu SDM Kesehatan diukur dengan membandingkan antara target kinerja berdasarkan Perpres No.21 Tahun 2025

tentang RPJMN Tahun 2025-2029 dengan rencana kerja yang dilaksanakan. Capaian untuk indikator ini adalah sebesar 183,33% per 31 Desember 2025 dengan banyaknya jumlah SDM Kesehatan yang mendapat pelatihan bidang kesehatan sebanyak 27,50% dari target yang sudah ditetapkan 15%. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan/Total SDM kesehatan yang terdaftar di sistem informasi kesehatan dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{27,50}{15} \times 100\% = 183,33\%$$

Gambar 3.1
Capaian Kinerja Pendukung RPJMN 2025-2029 Dit.Mutu SDM




Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Berdasarkan data Capaian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator capaian kinerja pendukung RPJMN 2025-2029 Direktorat Mutu SDM Kesehatan yakni Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan menunjukkan kinerja yang sangat baik atau melampaui target yang telah ditetapkan. Penyebab keberhasilan ini adalah optimalisasi metode pelatihan digital, dengan pemanfaatan e-learning, MOOC, dan blended learning memperluas jangkauan pelatihan, meningkatkan partisipasi SDM kesehatan. Meskipun terdapat blokir dan penyesuaian anggaran, Direktorat Mutu SDM Kesehatan mampu melakukan

penyesuaian strategi pelaksanaan kegiatan pelatihan bidang kesehatan di BBPK dan Bapelkes sehingga IKK tetap tercapai.

Tabel 3.3
Target dan Capaian Indikator Pendukung RPJMN (Prioritas Nasional)
Direktorat Mutu SDM Kesehatan TA.2025

No.	Indikator Kinerja RPJMN	Target	Capaian	%	Notifikasi
1	Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	15	27,50	183,33	

*Sumber: E-Sertifikat Pelataran Sehat Kemenkes RI

Faktor pendukung untuk capaian RPJMN diatas adalah karena terciptanya koordinasi yang baik antar Unit Pembina Direktorat Jenderal SDM Kesehatan (cq. Direktorat Mutu SDM Kesehatan) dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) BBPK dan Bapelkes untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan pendukung indikator RPJMN.

B. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI DALAM PENCAPAIAN IKK DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN (Renstra 2022-2024)

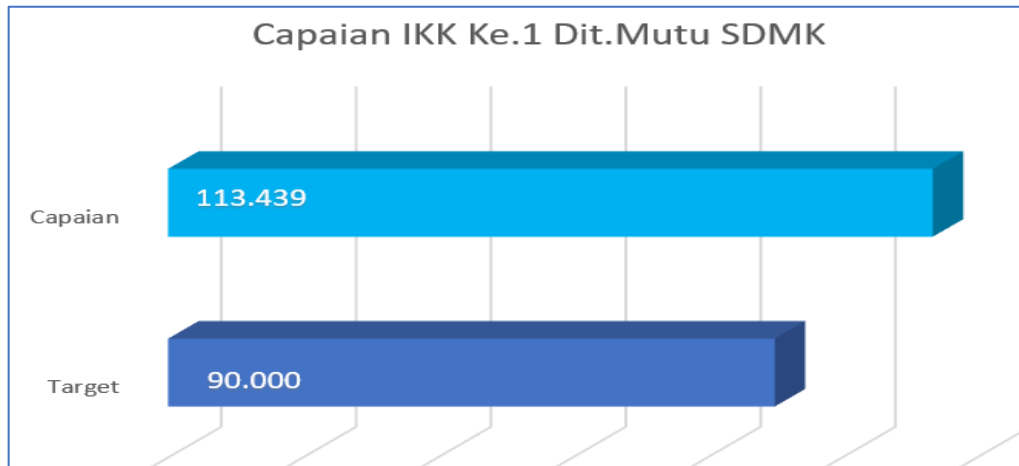
1) Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah tenaga kesehatan di puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi.

Pencapaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan diukur dengan membandingkan antara target kinerja berdasarkan Permenkes No.13/2022 tentang perubahan atas Permenkes No.21/2021 tentang Renstra Kemenkes Tahun 2020-2024 maupun berdasarkan target Perjanjian Kinerja dengan capaian kinerja. Capaian di tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 126,04% per 31 Desember dengan banyaknya jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi sebanyak 113.439 orang. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{113.439}{90.000} \times 100\% = 226,04\%$$

Gambar 3.2
Capaian IKK ke-1 Dit.Mutu SDM kesehatan (Renstra 2022-2024) TA.2025



Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Besarnya pencapaian IKK ini terjadi karena pemanfaatan pembelajaran daring e-learning, MOOC, dan blended learning (optimalisasi metode pelatihan digital) untuk pelatihan-pelatihan surveilans epidemiologi di Puskesmas sehingga meningkatkan partisipasi SDM Kesehatan di tengah pemberlakuan blokir anggaran berdasarkan Instruksi Presiden. Pemanfaatan narasumber internal, kurikulum yang telah tersedia, serta integrasi kegiatan lintas program dilakukan juga untuk menjaga capaian kinerja ditengah keterbatasan anggaran.

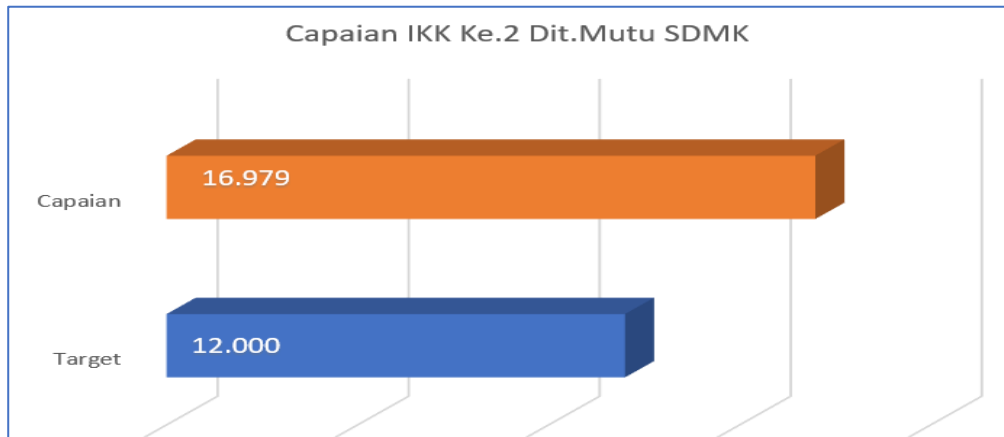
2) Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah tenaga kesehatan di Dinkes Kabupaten/Kota yang terlatih surveilans epidemiologi.

Capaian di tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 141,49% per 31 Desember 2025 dengan banyaknya jumlah tenaga kesehatan di Dinkes Kab/Kota yang terlatih surveilans epidemiologi sebanyak 16.979 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Direktorat Mutu SDM Kesehatan untuk penyelenggaraan pelatihan surveilans epidemiologi di Dinkes Kab/Kota. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{16.979}{12.000} \times 100\% = 141,49\%$$

Gambar 3.3
Capaian IKK ke-2 Dit.Mutu SDM kesehatan (Renstra 2022-2024) TA.2025



Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Besarnya pencapaian IKK ini terjadi karena pemanfaatan pembelajaran daring e-learning, MOOC, dan blended learning (optimalisasi metode pelatihan digital) untuk pelatihan-pelatihan surveilans epidemiologi di Kabupaten/Kota sehingga meningkatkan partisipasi SDM Kesehatan di tengah pemberlakuan blokir anggaran berdasarkan Instruksi Presiden. Pemanfaatan narasumber internal, kurikulum yang telah tersedia, serta integrasi kegiatan lintas program dilakukan juga untuk menjaga capaian kinerja ditengah keterbatasan anggaran.

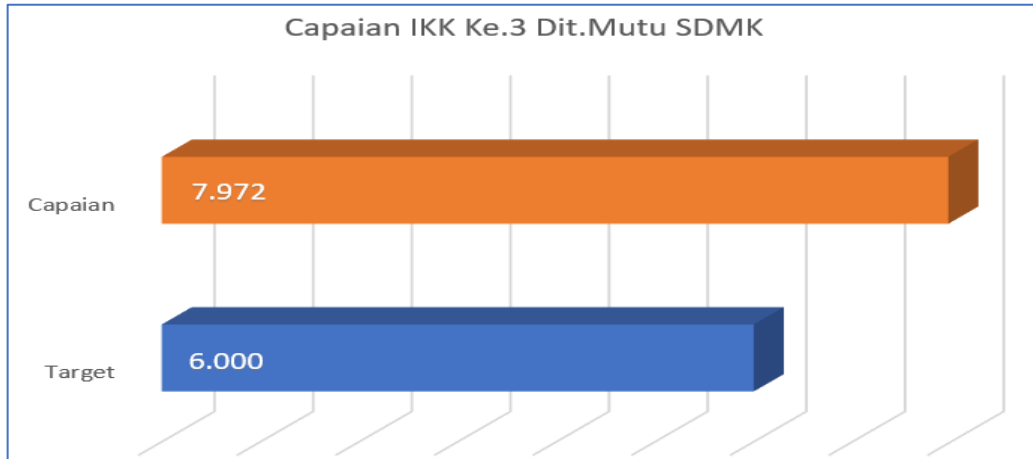
3) Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi.

Capaian di tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 132,87% per 31 Desember 2025 dengan banyaknya jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi sebanyak 7.972 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Direktorat Mutu SDM Kesehatan untuk penyelenggaraan pelatihan labkesmas surveilans epidemiologi. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{7.972}{6.000} \times 100\% = 132,87\%$$

Gambar 3.4
Capaian IKK ke-3 Dit.Mutu SDM kesehatan (Renstra 2022-2024) TA.2025



Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Besarnya pencapaian IKK ini terjadi karena pemanfaatan pembelajaran daring e-learning, MOOC, dan blended learning (optimalisasi metode pelatihan digital) untuk pelatihan-pelatihan surveilans epidemiologi di Labkesmas sehingga meningkatkan partisipasi SDM Kesehatan di tengah pemberlakuan blokir anggaran berdasarkan Instruksi Presiden. Pemanfaatan narasumber internal, kurikulum yang telah tersedia, serta integrasi kegiatan lintas program dilakukan juga untuk menjaga capaian kinerja ditengah keterbatasan anggaran.

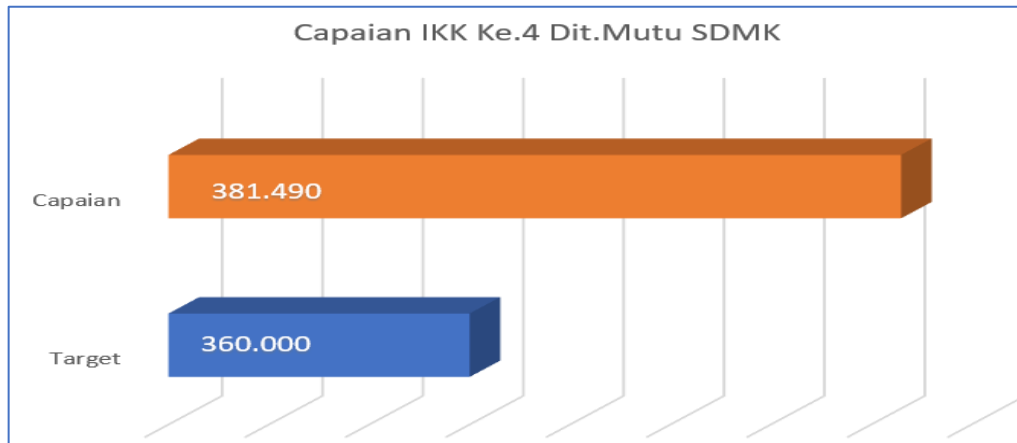
4) Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas.

Capaian di tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 105,97% per 31 Desember 2025 dengan banyaknya jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas sebanyak 381.490 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Direktorat Mutu SDM Kesehatan untuk penyelenggaraan pelatihan-pelatihan 9 penyakit prioritas. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{381.490}{360.000} \times 100\% = 105,97\%$$

Gambar 3.5
Capaian IKK ke-4 Dit.Mutu SDM kesehatan (Renstra 2022-2024) TA.2025



Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Besarnya pencapaian IKK ini terjadi karena pemanfaatan pembelajaran daring e-learning, MOOC, dan blended learning (optimalisasi metode pelatihan digital) untuk pelatihan-pelatihan 9 penyakit prioritas sehingga meningkatkan partisipasi SDM Kesehatan di tengah pemberlakuan blokir anggaran berdasarkan Instruksi Presiden. Pemanfaatan narasumber internal, kurikulum yang telah tersedia, serta integrasi kegiatan lintas program dilakukan juga untuk menjaga capaian kinerja ditengah keterbatasan anggaran.

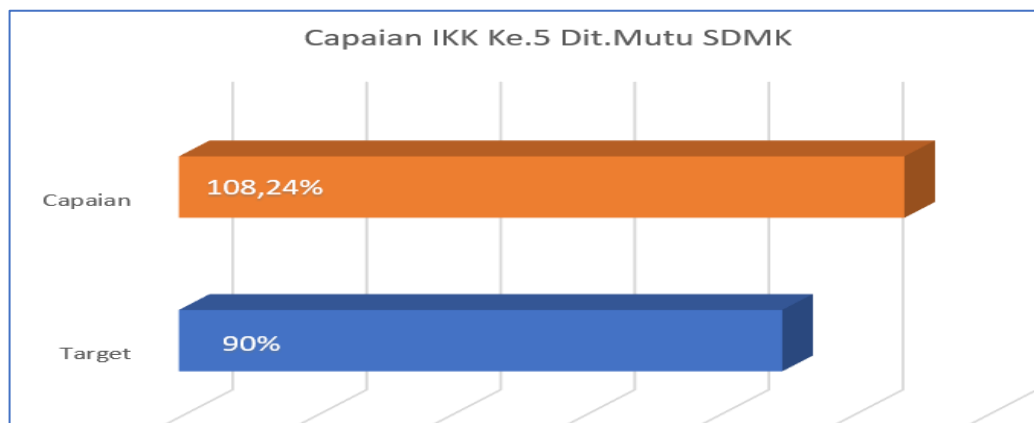
5) Indikator Kinerja Kegiatan Persentase Institusi Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan yang Terakreditasi.

Capaian di tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 120,26% per 31 Desember 2025 dengan persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi sebesar 108,24%. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah sertifikat institusi penyelenggaraan pelatihan yang terakreditasi yang diterbitkan oleh Direktorat Mutu SDM Kesehatan untuk penyelenggaraan pelatihan

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{108,24\%}{90\%} \times 100\% = 120,26\%$$

Gambar 3.6
Capaian IKK ke-5 Dit.Mutu SDM kesehatan (Renstra 2022-2024) TA.2025





Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Besarnya pencapaian IKK ini terjadi karena kejelasan standar dan kriteria akreditasi memberikan kepastian bagi institusi pelatihan dalam mempersiapkan pemenuhan persyaratan secara sistematis. Keberhasilan ini juga didukung oleh pelaksanaan sosialisasi dan pendampingan akreditasi yang lebih terstruktur. Institusi pelatihan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai standar akreditasi, termasuk aspek kelembagaan, kurikulum, tenaga pengajar, serta sarana dan prasarana. Pendekatan ini mendorong peningkatan kesiapan institusi dalam mengikuti proses akreditasi.

Tabel 3.4
Target dan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan (Renstra 2022-2024)
Direktorat Mutu SDM Kesehatan TA 2025

No.	Indikator Kinerja Kegiatan Sasaran Strategis	Target	Capaian 2024	Capaian 2025	Total %	Notifikasi
1	Jumlah tenaga kesehatan di puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi (*kum)	90.000	107.253	113.439	126,04	●
2	Jumlah tenaga kesehatan di Dinkes Kabupaten/Kota yang terlatih surveilans epidemiologi (*kum)	12.000	14.419	16.979	141,49	●
3	Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi (*kum)	6.000	7.202	7.972	132,87	●

4	Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000	433.967	381.490	105,97	
5	Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	90%	167,65%	108,24%	120,26%	

*Sumber: E-Sertifikat Pelataran Sehat Kemenkes RI dan SIAKSI

Tabel diatas menyajikan perbandingan antara target dan realisasi capaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan Tahun 2024 dan 2025, serta notifikasi capaian dalam bentuk persentase (%) yang menunjukkan tingkat ketercapaian terhadap target. Notifikasi ini digunakan sebagai alat ukur sederhana untuk menilai status kinerja suatu indikator, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Bappenas Nomor 1 Tahun 2017. Berdasarkan nilai persentase capaian terhadap target, dan mengacu pada sistem klasifikasi **notifikasi warna kinerja** yang diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Bappenas No. 1 Tahun 2017, maka:

- **Notifikasi HIJAU** diberikan apabila capaian indikator $\geq 100\%$
- **Notifikasi KUNING** untuk capaian antara $80\% - <100\%$
- **Notifikasi MERAH** untuk capaian $<80\%$

Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Faktor determinan pencapaian indikator kinerja diatas adalah karena terciptanya koordinasi yang baik antar Unit Pembina Direktorat Jenderal SDM Kesehatan (cq. Direktorat Mutu SDM Kesehatan) dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) BBPK dan Bapelkes untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan pendukung indikator kegiatan jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan (pelatihan surveilans epidemiologi) dan 9 penyakit prioritas. Untuk faktor pendukung lainnya adalah termonitoringnya dengan baik semua pelaksanaan kegiatan pelatihan bidang kesehatan (khususnya pelatihan-pelatihan yang mendukung ketahanan kesehatan (pelatihan surveilans epidemiologi) dan 9 penyakit prioritas) yang dilaksanakan oleh Bapelkes daerah melalui DAK Non Fisik dan Instansi Diklat RS serta Swasta yang ter-akreditasi dan ter-register oleh Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan melalui aplikasi plataran sehat.

C. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI DALAM PENCAPAIAN IKK DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN (Renstra 2025-2029)

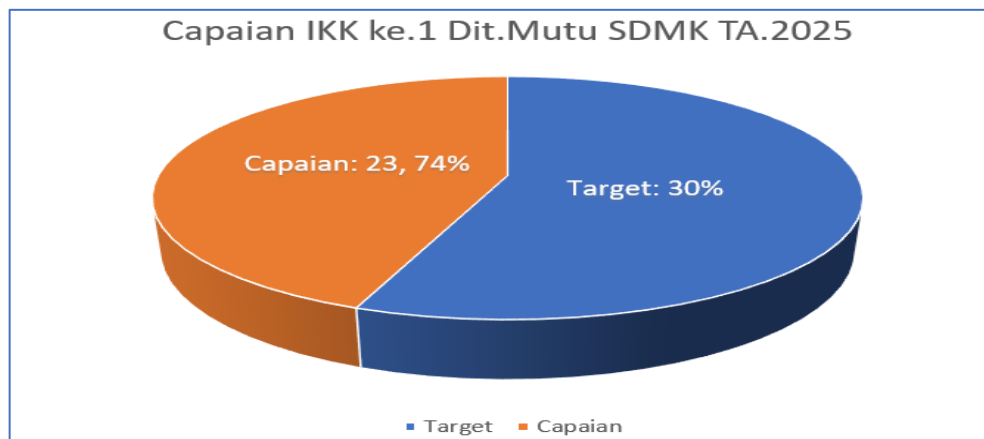
1) Persentase Kab/Kota Yang Memiliki Institusi Penyelenggara Pelatihan dan/atau Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan Terakreditasi.

Pencapaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan diukur dengan membandingkan antara target kinerja berdasarkan Permenkes No.12/2025 tentang Renstra Kemenkes Tahun 2025-2029 maupun berdasarkan target Perjanjian Kinerja dengan capaian kinerja. Capaian di tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 79,12% per 31 Desember 2025 dengan banyaknya jumlah institusi penyelenggara pelatihan dan/ atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi sebesar 23,74%. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{23,74\%}{30\%} \times 100\% = 79,12\%$$

Gambar 3.7
Capaian IKK ke-1 Dit.Mutu SDM kesehatan (Renstra 2025-2029) TA.2025



Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Kegagalan pencapaian IKK ini terjadi bukan semata-mata disebabkan oleh lemahnya pelaksanaan program, melainkan dipengaruhi oleh:

a) Keterbatasan Kesiapan Institusi Daerah

Sebagian besar kabupaten/kota, khususnya di daerah tertinggal, perbatasan, dan kepulauan (DTPK), belum memiliki institusi pelatihan yang memenuhi seluruh

standar akreditasi. Keterbatasan sumber daya manusia, sarana prasarana, serta dukungan kelembagaan menjadi faktor utama yang menghambat pemenuhan persyaratan akreditasi.

b) **Belum Optimalnya Dukungan Pemerintah Daerah**

Proses akreditasi institusi pelatihan belum sepenuhnya menjadi prioritas dalam kebijakan dan perencanaan pemerintah daerah. Keterbatasan alokasi anggaran daerah serta belum kuatnya komitmen pimpinan daerah menyebabkan percepatan akreditasi institusi pelatihan belum berjalan optimal.

c) **Dampak Kebijakan Penyesuaian Anggaran**

Pemberlakuan kebijakan penyesuaian dan pembatasan anggaran pada tahun 2025 berdampak pada keterbatasan fasilitasi dan pendampingan akreditasi oleh pemerintah pusat, terutama bagi institusi pelatihan di daerah dengan kapasitas rendah.

d) **Keterbatasan Pendampingan Teknis Terpadu**

Pendampingan teknis akreditasi yang bersifat intensif dan berkelanjutan belum dapat menjangkau seluruh kabupaten/kota. Hal ini menyebabkan masih adanya kesenjangan pemahaman dan kesiapan institusi pelatihan dalam memenuhi standar akreditasi.

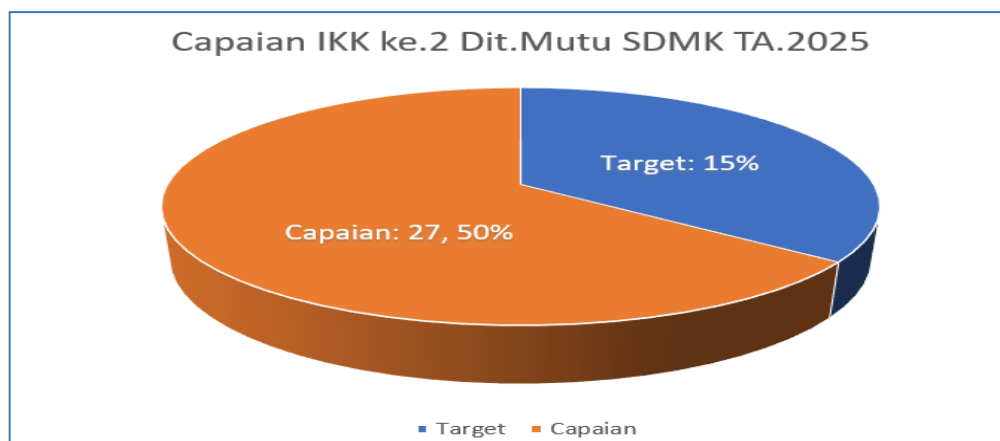
2) Persentase SDM Kesehatan Yang Mendapatkan Pelatihan Bidang Kesehatan.

Capaian di tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 183,33% per 31 Desember 2025 dengan banyaknya jumlah SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan sebesar 27,50%. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah SDM Kesehatan (tenaga medis, tenaga kesehatan, tenaga penunjang kesehatan) teregistrasi pada sistem informasi SDM Kesehatan yang mengikuti dan telah menyelesaikan pelatihan dibagi dengan total SDM Kesehatan teregistrasi pada sistem informasi SDM Kesehatan. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{27,50\%}{15\%} \times 100\% = 183,33\%$$

Gambar 3.8
Capaian IKK ke-2 Dit.Mutu SDM kesehatan (Renstra 2025-2029) TA.2025



Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Besarnya pencapaian iKK ini karena berubahnya metoda pelatihan dari semula klasikal, menjadi sebagian besar daring, dan hanya sebagian kecil yang *hybrid* atau klasikal. Pelatihan Massive Open Online Course (MOOC) juga merupakan salah satu strategi utama yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian IKK Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan. Penerapan MOOC memungkinkan pelaksanaan pelatihan dengan jangkauan peserta yang lebih besar, biaya yang lebih efisien, serta waktu pelaksanaan yang fleksibel. Kondisi ini mendukung peningkatan jumlah SDM Kesehatan yang dapat mengikuti pelatihan dalam satu tahun anggaran, sehingga berdampak langsung pada peningkatan nilai capaian IKK Direktorat Mutu SDM Kesehatan.

Hal ini juga didukung dengan meningkatnya jumlah lembaga-lembaga pelatihan kesehatan terakreditasi di daerah yang dapat menyelenggarakan pelatihan kesehatan dari penilaian sertifikasi Direktorat Mutu SDM Kesehatan sehingga memberikan sumbangsih peningkatan jumlah peserta latihnya.

3) Jumlah SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Yang Ditingkatkan Kompetensinya.

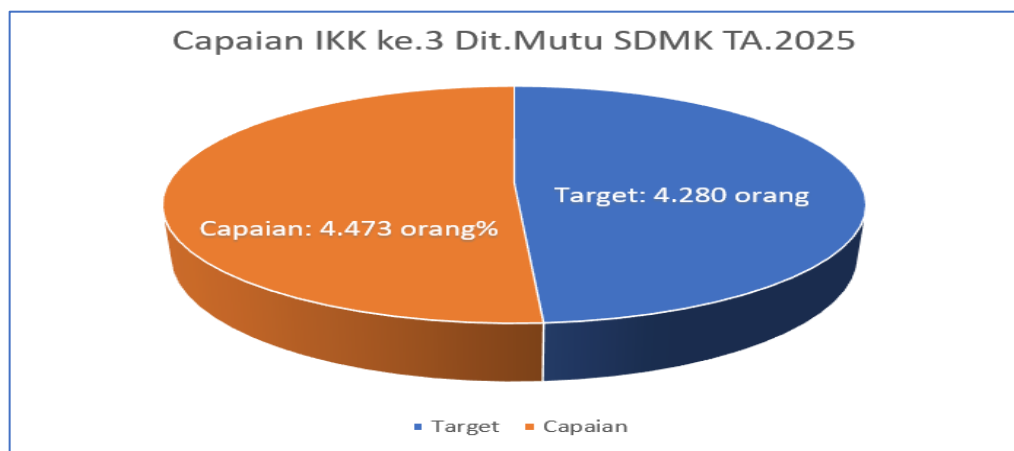
Capaian di tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 104,51% per 31 Desember 2025 dengan banyaknya jumlah SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sebanyak 4.473 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mendapatkan sertifikat pengembangan

kompetensi. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{4.473}{4.280} \times 100\% = 104,51\%$$

Gambar 3.9
Capaian IKK ke-3 Dit.Mutu SDM kesehatan (Renstra 2025-2029) TA.2025



Analisis Penyebab Keberhasilan/ kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan:

Keberhasilan pencapaian indikator Jumlah SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Ditingkatkan Kompetensinya pada tahun 2025 merupakan hasil dari sinergi perencanaan yang matang, inovasi metode peningkatan kompetensi, serta optimalisasi sumber daya di tengah dinamika kebijakan dan keterbatasan anggaran.

Besarnya pencapaian iKK ini karena berubahnya metoda pelatihan dari semula klasikal, menjadi sebagian besar daring, dan hanya sebagian kecil yang *hybrid* atau klasikal. Pelatihan Massive Open Online Course (MOOC) juga merupakan salah satu strategi utama yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian IKK Jumlah SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya.

Keterlibatan narasumber internal, widyaiswara, serta pemanfaatan modul dan kurikulum yang telah tersedia mendukung efisiensi pelaksanaan pelatihan. Strategi ini memungkinkan capaian indikator tetap optimal meskipun terdapat penyesuaian anggaran pada tahun 2025. Komitmen pimpinan unit kerja dalam mendorong

peningkatan kompetensi SDM kesehatan internal Kementerian Kesehatan turut berkontribusi terhadap tingginya partisipasi peserta pelatihan. Dukungan kebijakan internal memperkuat budaya pembelajaran berkelanjutan di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Tabel 3.5
Target dan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan (Renstra 2025-2029)
Direktorat Mutu SDM Kesehatan TA 2025

No.	Indikator Kinerja Kegiatan Sasaran Strategis	Target	Capaian 2025	Progres	Total %	Notifikasi
1	Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggara pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi	30%	23,74%	100%	79,12%	
2	Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	15%	27,50%	100%	183,33%	
3	Jumlah SDM kesehatan Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	4.280	4.473	100%	104,51%	

Analisis Rencana Pencapaian Kinerja Tahun Berikutnya Melalui Mitigasi Risiko untuk Pencapaian IKK Direktorat Mutu SDM Kesehatan

Dalam rangka memastikan pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Direktorat Mutu SDM Kesehatan pada tahun berikutnya, Direktorat akan melakukan penguatan perencanaan kinerja berbasis mitigasi risiko dengan mempertimbangkan hasil evaluasi capaian kinerja tahun berjalan. Identifikasi risiko dilakukan terhadap faktor internal dan eksternal yang berpotensi menghambat pencapaian target, seperti keterbatasan kapasitas institusi pelatihan terakreditasi, ketidaksiapan SDM kesehatan untuk mengikuti pelatihan, serta dinamika kebijakan dan ketersediaan anggaran. Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar dalam penyesuaian target, strategi pelaksanaan, serta penyusunan rencana aksi yang lebih realistis dan adaptif.

Sebagai langkah mitigasi, Direktorat Mutu SDM Kesehatan akan memperkuat sinergi dengan unit teknis, pemerintah daerah, dan mitra strategis, termasuk pemanfaatan pembelajaran daring dan kerja sama pelatihan non-anggaran. Selain itu, penyederhanaan proses bisnis, penguatan pembinaan dan pendampingan institusi pelatihan, serta peningkatan monitoring dan evaluasi secara berkala akan terus

dilakukan untuk memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan efektif. Melalui pendekatan mitigatif tersebut, diharapkan pencapaian IKK pada tahun berikutnya dapat lebih optimal, berkelanjutan, dan selaras dengan sasaran strategis Direktorat Mutu SDM Kesehatan.

D. REALISASI ANGGARAN

1) Realisasi Anggaran Satker Direktorat Mutu SDM Kesehatan

Alokasi Anggaran Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan pada tahun 2025 berdasarkan Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (SP-DIPA) Induk awal nomor SP DIPA-024.12-0/2024 per tanggal 2 Desember 2024 sebesar Rp 46.484.376.000,-. Direktorat Mutu SDM Kesehatan pada semester 1 (satu) Tahun 2025 mendapat penambahan pagu anggaran sebesar Rp.613.507.000,- (penambahan kegiatan fellowship di tahun 2025) dan pengurangan anggaran untuk efisiensi sebesar Rp.799.950.000,- sehingga pagu anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi Rp.46.297.833.000,-.

Kinerja keuangan Direktorat Mutu SDM Kesehatan tahun 2025 dengan alokasi anggaran Rp.46.297.833.000,-. Terdapat pagu blokir sesuai Inpres No.1 Tahun.2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebesar Rp.14.858.701.000, sehingga Pagu Efektif Direktorat Mutu SDM Kesehatan Rp.31.439.182.000, realisasi berdasarkan pagu efektif adalah Rp.31.361.986.153 atau telah merealisasikan anggaran sebesar 99,75%.

Jika dilihat berdasarkan klasifikasi rincian output, maka rincian realisasi Direktorat Mutu SDM Kesehatan dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Realisasi Anggaran Direktorat Mutu SDM Kesehatan TA.2025
(berdasarkan klasifikasi rincian output/ KRO)

No	Kode Kegiatan	Pagu Efektif	Realisasi Anggaran Per-31 Desember 2025		Target	Capaian
	Klasifikasi Rincian Output		Realisasi	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	6822 Peningkatan Mutu SDM Kesehatan	31.439.182.000	31.361.986.153	99,75		
	ABG Kebijakan Bidang Kesehatan	47.910.000	47.857.500	99,89	3 Rekomendasi	0 Rekomendasi

	ADE Akreditasi Lembaga	804.473.000	804.278.577	99,98	80 Lembaga	85 Lembaga
	AFA Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	1.651.117.000	1.649.650.800	99,91	111 NSPK	114 NSPK
	BDB Fasilitas dan Pembinaan Lembaga	94.914.000	94.799.106	99,88	12 Lembaga	12 Lembaga
	BIA Pengawasan dan Pengendalian Produk	871.103.000	866.116.054	99,43	100 Produk	60 Produk
	BIC Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	168.697.000	166.821.559	98,89	27 Lembaga	27 Lembaga
	DCM Pelatihan Bidang Kesehatan	838.101.000	827.471.659	98,73	832 Orang	832 Orang
	FBA Fasilitas dan Pembinaan Pemerintah Daerah	59.310.000	59.300.890	99,98	1 Daerah	1 Daerah
	SCM Pelatihan Bidang Kesehatan	26.903.557.000	26.845.690.008	99,78	284 Orang	299 Orang
	TOTAL	31.439.182.000	31.361.986.153	99,75		

Sumber: SAKTI 2025

Pada tahun 2025, capaian kinerja rincian output “**Pengawasan dan Pengendalian Produk**” belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain adanya penyesuaian kebijakan dan prioritas program, keterbatasan dukungan sumber daya, serta dinamika pelaksanaan kegiatan yang memerlukan koordinasi lintas unit dan lintas sektor. Selain itu, sebagian kegiatan pengawasan dan pengendalian belum dapat dilaksanakan secara optimal sesuai rencana akibat perubahan mekanisme pelaksanaan dan keterbatasan waktu pelaksanaan di tahun berjalan.

Meskipun target belum tercapai, Direktorat tetap melakukan upaya pengendalian melalui penguatan koordinasi, penyesuaian strategi pelaksanaan, serta optimalisasi pemanfaatan data dan informasi hasil pengawasan yang telah tersedia. Hasil evaluasi atas ketidaktercapaian tersebut menjadi dasar perbaikan perencanaan pada tahun berikutnya, termasuk penajaman target, penguatan mitigasi risiko, serta peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan, agar pencapaian kinerja

rincian output “Pengawasan dan Pengendalian Produk” dapat lebih optimal dan berkelanjutan.

2) Tren Realisasi Anggaran Direktorat Mutu SDM Kesehatan

Pada Tahun 2025 realisasi anggaran Direktorat Mutu SDM Kesehatan mengalami kenaikan sebesar 0.93% dibandingkan Tahun 2024. Bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tahun Anggaran	Alokasi	Pagu Blokir	Pagu Efektif	Realisasi	%
2024	48.487.390.000	1.700.000.000	46.787.390.000	46.236.302.159	98,82
2025	47.097.833.000	14.858.701.000	31.439.182.000	31.361.986.153	99,75

*sumber: Sakti 2025

E. INOVASI DIREKTORAT MUTU SDM KESEHATAN TAHUN 2025

Sebagai upaya pencapaian sasaran program Direktorat Mutu SDM Kesehatan melalui strategi yang telah diuraikan, dilaksanakan beberapa inovasi sebagai berikut :

1. Simplifikasi kebijakan akreditasi institusi lembaga pelatihan

Inovasi Simplifikasi Kebijakan Akreditasi Institusi/Lembaga Pelatihan merupakan langkah strategis Direktorat Mutu SDM Kesehatan dalam mempercepat peningkatan mutu dan pemerataan pelatihan SDM kesehatan. Melalui penyederhanaan regulasi, proses, dan sistem, inovasi ini berkontribusi langsung terhadap pencapaian indikator kinerja serta mendukung agenda pembangunan SDM kesehatan nasional.

Bentuk dan ruang lingkup simplifikasi ini adalah:

- Penyederhanaan standar dan instrumen akreditasi
- Simplifikasi proses dan tahapan akreditasi
- Digitalisasi dan integrasi sistem akreditasi
- Pendekatan pembinaan dan pendampingan

2. Kerjasama dengan Fellowship Center luar negeri

Percepatan peningkatan mutu SDM kesehatan memerlukan akses terhadap pengembangan kompetensi yang berstandar internasional, khususnya pada bidang-bidang spesialisik, subspecialistik, manajerial kesehatan, dan teknologi kesehatan mutakhir. Kapasitas pelatihan dalam negeri belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan tersebut secara optimal, baik dari sisi variasi kompetensi, fasilitas pembelajaran, maupun eksposur praktik terbaik (best practices).

Untuk menjawab tantangan tersebut, Direktorat Mutu SDM Kesehatan menginisiasi inovasi **Kerja Sama dengan Fellowship Center Luar Negeri**, sebagai upaya strategis untuk memperluas akses peningkatan kompetensi SDM kesehatan Indonesia melalui jejaring internasional yang kredibel dan bereputasi.

Inovasi ini menghadirkan kebaruan melalui:

- Pergeseran dari pelatihan konvensional menjadi **global learning partnership**.
- Pemanfaatan jejaring internasional untuk peningkatan mutu SDM kesehatan secara sistematis.
- Integrasi program fellowship dengan **perencanaan kebutuhan kompetensi nasional** dan penugasan pasca fellowship.

Dampak dan Kondisi diharapkan setelah adanya Inovasi ini adalah:

a) **Percepatan Pencapaian Kinerja Strategis.**

Kedua inovasi secara langsung mendukung peningkatan capaian indikator kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan, khususnya akreditasi institusi pelatihan dan peningkatan kompetensi SDM kesehatan.

b) **Efisiensi Tata Kelola dan Proses Bisnis.**

Simplifikasi kebijakan akreditasi dan pemanfaatan jejaring fellowship internasional meningkatkan efisiensi waktu, biaya, dan sumber daya dalam pengelolaan peningkatan mutu SDM kesehatan.

c) **Penguatan Peran dan Kredibilitas Direktorat.**

Direktorat semakin berperan sebagai pengampu mutu SDM kesehatan yang adaptif, inovatif, dan dipercaya, baik di tingkat nasional maupun internasional.

d) **Dampak Berkelanjutan terhadap Mutu SDM Kesehatan.**

Terbangunnya ekosistem pengembangan kompetensi berkelanjutan melalui perluasan institusi terakreditasi dan transfer pengetahuan global ke dalam sistem kesehatan nasional.

Hasil Evaluasi Kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan TA.2025:

Capaian

Pada tahun 2025, Direktorat Mutu SDM Kesehatan berhasil mencapai sebagian besar indikator kinerja yang ditetapkan dengan tingkat **efektivitas** yang baik, khususnya pada indikator peningkatan kompetensi SDM kesehatan melalui pelatihan, fellowship, dan penguatan sistem pembelajaran berkelanjutan. Penerapan pembelajaran daring (MOOC), kerja sama dengan institusi pelatihan dan fellowship center, serta inovasi simplifikasi kebijakan akreditasi institusi pelatihan bidang kesehatan mendorong

efisiensi pelaksanaan program melalui optimalisasi waktu, biaya, dan sumber daya, sekaligus memperluas jangkauan sasaran dan menjaga kualitas output.

Tantangan

Meskipun kinerja menunjukkan hasil yang positif, efektivitas pencapaian beberapa indikator masih menghadapi tantangan, terutama indikator yang bergantung pada kesiapan dan kapasitas pemerintah daerah. Keterbatasan jumlah institusi pelatihan terakreditasi di tingkat kabupaten/kota, variasi komitmen daerah, serta keterbatasan sumber daya pendukung memengaruhi konsistensi capaian kinerja. Selain itu, dinamika kebijakan dan penyesuaian anggaran menuntut peningkatan efisiensi pelaksanaan program tanpa mengurangi kualitas dan keberlanjutan hasil yang dicapai.

Tindak Lanjut

Sebagai upaya peningkatan kinerja yang **berkelanjutan**, Direktorat Mutu SDM Kesehatan akan memperkuat perencanaan kinerja berbasis risiko, meningkatkan koordinasi dan pendampingan kepada pemerintah daerah, serta mengoptimalkan pemanfaatan skema pelatihan non-anggaran dan kemitraan strategis. Penguatan monitoring dan evaluasi, penyederhanaan proses bisnis, serta integrasi kebutuhan kompetensi ke dalam perencanaan program diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan pencapaian kinerja pada tahun-tahun berikutnya, sejalan dengan sasaran strategis pembangunan kesehatan nasional.

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan laporan kinerja ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan informasi mengenai pencapaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan. Secara umum pencapaian kinerja Direktorat Mutu SDM Kesehatan sangat baik di tahun 2025 ini dengan daya serap anggaran sebesar 99,75%.


Berbagai upaya telah dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian kinerja utamanya melalui penyesuaian kebijakan metode penyelenggaraan pelatihan yang dapat dilaksanakan secara daring, *blended* dan MOOS. Kedepannya, Direktorat Mutu SDM Kesehatan berkomitmen untuk terus berinovasi mengembangkan teknologi dan informasi dalam penyelenggaraan pelatihan utamanya melalui Pelatihan Jarak Jauh (LJJ), *e-learning* didukung dengan *Learning Management System (LMS)* Plataran Sehat yang terintegrasi dengan Platform Satu Sehat. Beberapa upaya yang dilakukan Direktorat Mutu SDM Kesehatan diantaranya melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan baik pelatihan yang dilaksanakan dengan dana dekonsentrasi, dana alokasi khusus non fisik, maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh unit program, rumah sakit maupun swasta. Hal ini juga sebagai upaya agar pelatihan yang dilaksanakan sesuai standar yang tercantum dalam pedoman akreditasi pelatihan yang sebelumnya telah diajukan sehingga nantinya pelatihan tersebut berhak mendapatkan sertifikat yang diakui sesuai dengan indikator kinerja yang ingin dicapai.

Direktorat Mutu SDM Kesehatan juga terus melakukan inovasi untuk mengikuti tantangan menuju revolusi industri 4.0 yang saat ini lebih mengedepankan penggunaan teknologi dan informasi. Direktorat Mutu SDM Kesehatan telah mengintegrasikan Sistem Akreditasi Pelatihan (SIKPEL) dengan LMS untuk mempermudah proses pengajuan akreditasi pelatihan agar semakin efektif dan efisien, sekaligus meminimalisir terjadinya *human error*. Pada tahun 2025, Direktorat Mutu SDM Kesehatan sudah mulai pengembangan sistem informasi aplikasi e-sertifikat bernilai SKP, dimana sertifikat pelatihan bidang kesehatan yang dikeluarkan dalam bentuk digital dengan tanda tangan elektronik (TTE) dan bernilai SKP tidak hanya untuk Peserta Latih, melainkan juga untuk Fasilitator yang telah mengajar dalam pelatihan bidang kesehatan agar kedepannya Direktorat Mutu SDM Kesehatan juga mempunyai bank data fasilitator untuk pelatihan-pelatihan bidang kesehatan.

Ke depannya diharapkan integrasi data seperti data penomoran sertifikat pelatihan SDM Kesehatan, serta data tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga penunjang kesehatan yang telah mengikuti pelatihan akan terintegrasi ke dalam E-Sertifikat untuk memudahkan monitoring serta perolehan data kinerja yang lebih valid dan reliabel, dan kedepannya diharapkan data-data peserta latih yang berasal dari tenaga kesehatan akan terintegrasi ke dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SI-SDMK) dengan NIK.

LAMPIRAN - LAMPIRAN
LAPORAN KINERJA
DIREKTORAT MUTU SDM KESEHATAN
TAHUN 2025


DIPA TA.2025



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

**SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025**

NOMOR : SP DIPA- 024.12.1.630870/2025



DS:0483-9516-8875-0024

A. Dasar Hukum:

- UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- UU No. 62 Tahun 2004 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2025

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:

1. Kementerian Negara/Lembaga	: (024)	KEMENTERIAN KESEHATAN
2. Unit Organisasi	: (12)	DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN
3. Provinsi	: (01)	DKI JAKARTA
4. Kode>Nama Satker	: (630870)	KANTOR PUSAT DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN
Sebesar	: Rp.	1.606.124.852.000 (SATU TRILIUN ENAM RATUS ENAM MILIAR SERATUS DUA PULUH EMPAT JUTA DELAPAN RATUS LIMA PULUH DUA RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :

Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Terlampir

Terlampir

	Rp.		Rp.	0
C. Sumber Dana Berasal Dari :				
1. Rupiah Murni	1.591.057.420.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	0	0
2. PNBP	15.057.432.000	- Pinjaman Dalam Negeri	0	0
PNBP TA Berjalan		- Hibah Dalam Negeri	0	0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	0	5. Hibah Langsung	0	0
- Pinjaman Luar Negeri	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	0	0
- Hibah Luar Negeri	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	0	0
		6. SBSN FBS	0	0

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

1. KPPN JAKARTA VII	(182) Rp.	1.606.124.852.000
---------------------	-----------	-------------------

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

- DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
- DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentikasi).
- DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
- Rencana Penarikan Dana dan Penarikan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
- Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
- Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
- DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2025 sampai dengan 31 Desember 2025.


Jakarta, 02 Desember 2024
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025**

NOMOR : DIPA- 024.12.1.630870/2025

I A. INFORMASI KINERJA



DS:0483-9516-8875-0024

Kementerian Negara/Lembaga	: (024)	KEMENTERIAN KESEHATAN			
Unit Organisasi	: (12)	DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN			
Provinsi	: (01)	DKI JAKARTA			
Kode>Nama Satker	: (630870)	KANTOR PUSAT DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN			

Halaman : I A. 6

Klasifikasi Rincian Output	22	6815.CCL OM Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	2,00	Unit	250.000.000
Rincian Output	01	CCL.001 Layanan Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	2,00	Unit	250.000.000
Klasifikasi Rincian Output	23	6815.FBA Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	1,00	Daerah (Prov/Kab/Kota), Provinsi, Kab/Kota	492.380.000
Rincian Output	01	FBA.001 Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	1,00	Provinsi	492.380.000
Program	024.12.DL	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi			1.288.844.024.000
Kegiatan	5234	Pelaksanaan Internship Tenaga Kesehatan			684.735.158.000
Indikator Kinerja Kegiatan	1. 01	Persentase dokter internsip yang kompeten dalam melaksanakan program prioritas Kementerian Kesehatan di Fasyankes			
Klasifikasi Rincian Output	1	5234.DBA Pendidikan Tinggi	13.740,00	Orang, Kegiatan, Mahasiswa, Penelitian, Program Studi	684.735.158.000
Rincian Output	01	DBA.001 Internsip Dokter	12000,00	Orang	607.042.780.000
	02	DBA.002 Internsip Dokter Gigi	1740,00	Orang	77.692.378.000
Kegiatan	6822	Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan			46.484.378.000
	1. 01	Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi			
	2. 02	Jumlah tenaga kesehatan di dinikes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi			
	3. 03	Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi			
	4. 04	Jumlah SDMk yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas			
	5. 05	Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi			
Klasifikasi Rincian Output	2	6822.ABG Kebijakan Bidang Kesehatan	3,00	Rekomendasi Kebijakan, Kajian	1.583.640.000
Rincian Output	01	ABG.100 Perencanaan dan Pemetaan Pelatihan Bidang Kesehatan	3,00	Rekomendasi Kebijakan	1.583.640.000

**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 024.12.1.630870/2025
I A. INFORMASI KINERJA**



DS.0483-0216-057-0024

Kementerian Negara/Lembaga : (024) KEMENTERIAN KESEHATAN
Unit Organisasi : (12) DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN
Provinsi : (01) DKI JAKARTA
Kode>Nama Satker : (630870) KANTOR PUSAT DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN

Halaman : I A. 7

Klasifikasi Rincian Output	3	8822.ADE	Akreditasi Lembaga	80.00	Lembaga, Unit Kerja	2.790.140.000
Rincian Output		01	ADE.100 Akreditasi Institusi Pelatihan Bidang Kesehatan	80.00	Lembaga	2.790.140.000
Klasifikasi Rincian Output	4	8822.AFA	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	224.00	NSPK, Rancangan Standar, Pedoman, Standar	9.411.628.000
Rincian Output		01	AFA.101 Standarisasi Kurikulum Pelatihan Bidang Kesehatan	120.00	Standar	3.678.320.000
		02	AFA.102 Media dan Modul Pelatihan Bidang Kesehatan	100.00	Pedoman	4.861.140.000
		03	AFA.103 Pedoman/Juknis/Juklak Pelatihan Bidang Kesehatan (4.00	Pedoman	872.168.000
Klasifikasi Rincian Output	5	8822.BDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	12.00	Lembaga, Unit Kerja, Tim	747.600.000
Rincian Output		01	BDB.102 Pembinaan Institusi Pelatihan Bidang Kesehatan Terakreditasi	12.00	Lembaga	747.600.000
Klasifikasi Rincian Output	6	8822.BIA	Pengawasan dan Pengendalian Produk	100.00	Produk, Laporan, Keputusan	4.187.830.000
Rincian Output		01	BIA.100 Penjaminan Mutu	50.00	Produk	2.384.380.000
		02	BIA.101 Pelatihan Yang Dievaluasi Pasca Pelatihan	50.00	Produk	1.803.250.000
Klasifikasi Rincian Output	7	8822.BIC	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	27.00	Lembaga, Laporan, Badan Usaha, Penyalur, Keputusan Lembaga	665.988.000
Rincian Output		01	BIC.100 Institusi Penyelenggaraan Pelatihan Bidang Kesehatan	27.00	Lembaga	665.988.000
Klasifikasi Rincian Output	8	8822.DCM	Pelatihan Bidang Kesehatan	832.00	Orang, Kegiatan	4.011.856.000
Rincian Output		01	DCM.301 Peningkatan Kompetensi	832.00	Orang	4.011.856.000

**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2025
NOMOR : DIPA- 024.12.1.630870/2025
I A. INFORMASI KINERJA**



DS.0483-0216-0875-0024

Kementerian Negara/Lembaga : (024) KEMENTERIAN KESEHATAN
Unit Organisasi : (12) DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN
Provinsi : (01) DKI JAKARTA
Kode>Nama Satker : (630870) KANTOR PUSAT DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN

Halaman : I A. 8

Klasifikasi Rincian Output	9	8822.FBA	Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	1.00	Daerah (Prov/Kab/Kota), Provinsi, Kab/Kota	539.842.000
Rincian Output		01	FBA.100 Pembinaan Wilayah	1.00	Provinsi	539.842.000
Klasifikasi Rincian Output	10	8822.SCM	Pelatihan Bidang Kesehatan	184.00	Orang, Kegiatan	22.546.052.000
Rincian Output		01	SCM.105 Peningkatan Kompetensi Melalui Program Fellowship (PN)	184.00	Orang	22.546.052.000
Kegiatan		8823	Penyediaan dan Peningkatan Kualifikasi Tenaga Kesehatan			557.424.490.000
Indikator Kinerja Kegiatan		1. 01	Jumlah Calon Dokter dari Daerah Prioritas yang Menerima Beasiswa Pendidikan			
		2. 02	Persentase Daerah Prioritas yang Memperoleh Program Beasiswa Pendidikan Dokter			
		3. 03	Jumlah Tenaga Kesehatan di Daerah Prioritas yang Menerima Beasiswa Pendidikan			
		4. 04	Persentase Daerah Prioritas yang Memperoleh Program Beasiswa Pendidikan SDM Kesehatan			
		5. 05	Jumlah SDM Kesehatan yang Ditingkatkan Kompetensinya Melalui Beasiswa Jalur Pendidikan			
		6. 06	Persentase Dokter Spesialis Penerima Beasiswa yang Ditempatkan Sesuai Perjanjian Penempatan			
		7. 07	Jumlah Perguruan Tinggi yang Melaksanakan Program AHS			
Klasifikasi Rincian Output	11	8823.ADA	Standarisasi Produk	6.00	produk, Ekor, Peralatan, Rekomendasi, Standar	2.002.590.000
Rincian Output		01	ADA.002 Soal Uji Kompetensi Pendidikan Tinggi Tenaga Kesehatan	6.00	produk	2.002.590.000
Klasifikasi Rincian Output	12	8823.AEG	Konferensi dan Event	2.00	Kegiatan, Paket Kegiatan	3.901.834.000
Rincian Output		01	AEG.001 Dosen dan Mahasiswa Poltekkes Kemenkes Berprestasi	2.00	Kegiatan	3.901.834.000

Sertifikat sebagai Lembaga Pengakreditasi Program untuk Pelatihan Teknis Bidang Kesehatan



Piagam Penghargaan sebagai Lembaga Pelatihan Berprestasi Kategori Lembaga Pengakreditasi Program untuk Pelatihan Teknis Bidang Kesehatan.



Penghargaan dari Menteri Kesehatan untuk Direktorat Mutu SDM Kesehatan sebagai Peraih Indeks Kualitas Kebijakan (IKK) Tahun 2025 dengan Predikat "Unggul".



LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA

**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : Dra. Oos Fatimah Rosyati, M.Kes
Jabatan : Plt. Direktur Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : dr. Yuli Farianti, M.Epid
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 pihak pertama.

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, 15 Januari 2025

Pihak Kedua, Pihak Pertama




dr. Yuli Farianti, M.Epid **Dra. Oos Fatimah Rosyati, M.Kes**

Halaman 1 dari 2



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN**

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Program: Pendidikan dan Pelatihan Vokasi			
1	Sasaran Kegiatan: Terlaksananya Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	1. Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	90.000
		2. Jumlah tenaga kesehatan di dinkes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	12.000
		3. Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	6.000
		4. Jumlah SDMK yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000
		5. Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	90
		6. Peningkatan Kompetensi Melalui Program Fellowship	184
Program: Dukungan Manajemen			
2	Sasaran Kegiatan: meningkatnya Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya.	7. Persentase realisasi anggaran Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	96

Kegiatan
1. Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan

Anggaran
Rp.46.484.376.000,-
Jakarta, 15 Januari 2025
Pihak Pertama

Pihak Kedua, Pihak Pertama

dr. Yuli Farianti, M.Epid **Dra. Oos Fatimah Rosyati, M.Kes**

Halaman 2 dari 2

LAMPIRAN REVISI PERJANJIAN KINERJA



**DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

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

Nama : Yudhi Pramono
Jabatan : Direktur Mutu 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.

Pihak Kedua,



Yuli Farianti

Jakarta, 31 Desember 2025
Pihak Pertama,



Yudhi Pramono

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

No	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Kegiatan : Peningkatan Mutu SDM Kesehatan			
1	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan	IKK 17.3.3 Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggara pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi	30 %
		IKK 17.3.4 Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	15%
Kegiatan : Tata Kelola SDM			
2	Sasaran Kegiatan : Pelatihan dan Peningkatan Kualifikasi bagi ASN di Kemenkes	IKK 33.3.10 Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan yang Ditingkatkan Kompetensinya	4.280 Orang
Kegiatan : Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan			
3	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kualitas Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	IKD 33.1 Persentase Realisasi Anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan	96%

Keterangan:
* : Kontributor (Indikator Kinerja dan Target ditampilkan)
** : Kolaborator (Target Indikator Kinerja tidak ditampilkan)
IKM : Indikator Kinerja Mandatory Program Dukungan Manajemen
IKD : Indikator Kinerja Direktif Pimpinan

Halaman 2 dari 3

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

Kegiatan
Peningkatan Mutu SDM Kesehatan

Anggaran
Rp 46.297.883.000

Total Anggaran
Direktorat Mutu SDM Kesehatan

Rp 46.297.883.000

Jakarta,
Pihak Kedua,



Yuli Farianti

Jakarta, 31 Desember 2025
Pihak Pertama,




Yudhi Pramono

Halaman 3 dari 3

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

LAMPIRAN SK TIM KERJA DIREKTORAT MUTU SDM KESEHATAN

 **Kemenkes**

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal
Sumber Daya Manusia Kesehatan
Jalan Hang Jebat III Blok F3, Kebayoran Baru
Jakarta Selatan 12120, Kotak Pos No. 60151/KS/GN
(021) 7245517
<https://ditjen-nakes.kemkes.go.id>

KEPUTUSAN DIREKTUR MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
NOMOR HK.02.03/F.V/1771/2025
TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DIREKTUR MUTU SUMBER DAYA MANUSIA
KESEHATAN NOMOR HK.02.03/F.V/738/2025 TENTANG TIM KERJA
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,
DIREKTUR MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Menimbang :

- a. bahwa dalam rangka penguatan Tim Kerja di lingkungan Direktorat Mutu SDM Kesehatan perlu dilakukan penataan terhadap Tim Kerja;
- b. bahwa Keputusan Direktur Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan Nomor HK.02.03/F.V/738/2025 tentang Tim Kerja di Lingkungan Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan sudah tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan Perubahan Atas Keputusan Direktur Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan Nomor HK.02.03/F.V/738/2025 tentang Tim Kerja di Lingkungan Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan;

Mengingat :

- 1. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2021 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 83);
- 2. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (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

-2-

- 3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan;
- 4. Keputusan Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Nomor HK.02.02/F/2287/2025 Tentang Perubahan Atas Keputusan Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Nomor HK.02.02/F/1105/2025 Tentang Ketua Tim Kerja Di Lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan;
- 5. Keputusan Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Nomor HK.02.02/F/1106/2025 Tentang Perubahan Atas Keputusan Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Nomor HK.02.02/F/498/2025 Tentang Tim *Project Management Office* Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DIREKTUR MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN NOMOR HK.02.03/F.V/738/2025 TENTANG TIM KERJA DI LINGKUNGAN DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Pasal I

Ketentuan dalam Lampiran Keputusan Direktur Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan Nomor HK.02.03/F.V/738/2025 tentang Tim Kerja di Lingkungan Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan diubah sehingga menjadi berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Direktur Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan ini.

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

-4-

LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKTUR MUTU SDM
KESEHATAN
NOMOR HK.02.03/F.V/1771/2025
TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DIREKTUR
MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
NOMOR HK.02.03/F.V/738/2025 TENTANG
TIM KERJA DI LINGKUNGAN DIREKTORAT
MUTU SDM KESEHATAN

SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM KERJA DI LINGKUNGAN
DIREKTORAT MUTU SDM KESEHATAN

1. PENGARAH : Direktur Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan
2. TIM KERJA :
 - a. TIM KERJA 1 PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN PELATIHAN DAN KEGIATAN PENINGKATAN KOMPETENSI BIDANG KESEHATAN
 - Ketua Hendro Saputro
 - Anggota
 - 1 Anita Basuli
 - 2 Ariestya Anggraeni
 - 3 Yanuardo Ganda Drabenzus
 - 4 Esti Rachmawati
 - 5 Irfansyah Maulana
 - 6 Ahmad Naufal
 - 7 Yulhaidir (admin)
 - 8 Neneng Sa'adah (admin)
 - 9 Sutaryo (admin)

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

-3-

Pasal II
Keputusan Direktur Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan
ini mulai berlaku pada tanggal 1 Juli 2025.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 26 Juni 2025
Direktur Mutu Sumber Daya
Manusia Kesehatan



YUDHI PRAMONO

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

- 6 Farhan Yugarpaksi
- 7 Jainuddin (admin)
- 8 Rizal Efriansyah (admin)

e. TIM KERJA 5 PROGRAM FELLOWSHIP BIDANG KESEHATAN

- Ketua Mochamad Nur Ramadhani
- Anggota
 - 1 Dewi Pusparani
 - 2 Katarina Widiaswati
 - 3 Januar Rimuda
 - 4 Syifa Puspa Pertiwi
 - 5 Muhammad Adam Randeny
 - 6 Syarifah Khodijah
 - 7 Eska Bayu Aji
 - 8 Y. Arie Seno Wibowo
 - 9 Harjalca (admin)
 - 10 Maryani (admin)
 - 11 Rianto (admin)

f. TIM KERJA 6 TIM KERJA DUKUNGAN MANAJEMEN

- Ketua Gemasih Pintanine
- Anggota
 - 1 Imam Wahyudi
 - 2 Krisetia Dewi
 - 3 Septy Endah Rahayu
 - 4 Rohman Rohim
 - 5 Sopyan Haji
 - 6 Elia Tri Rahayu
 - 7 Reza Gustina Annisa
 - 8 Maman
 - 9 Wasan
 - 10 Yun Inayani Satari
 - 11 Kasmuri
 - 12 Deden Kusnadi
 - 13 Anjung Trisnawati
 - 14 Tarsinah
 - 15 Nurhayati

b. TIM KERJA 2 PENJAMINAN MUTU LEMBAGA PELATIHAN BIDANG KESEHATAN

- Ketua Dian Rahayu Pamungkas
- Anggota
 - 1 Yulia Fitriani
 - 2 Leny Evanita
 - 3 Yayah Fazriah
 - 4 R. R. Kuswardhani
 - 5 Afriani Tinurbaya
 - 6 Alfi Nurul Imani
 - 7 Rismannidar
 - 8 Yosias Tiaumesa
 - 9 Ari Sandi (admin)
 - 10 Tuti Setiati (admin)

c. TIM KERJA 3 PENGEMBANGAN TATA KELOLA DAN MONEV PELATIHAN BIDANG PELATIHAN

- Ketua Lenny Agustaria Banjarnahor
- Anggota
 - 1 Erni Endah Sulistioratih
 - 2 Fransisca Harianja
 - 3 Novrita Indra Tiara
 - 4 Dyas Nurika Prastiwi
 - 5 Sofyan Alfianto
 - 6 Ira Herawati
 - 7 Asep Krisnadinata (admin)
 - 8 Muradiah (admin)

d. TIM KERJA 4 PENGEMBANGAN DIGITALISASI PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI SDM

- Ketua Lemi Kurniawan
- Anggota
 - 1 Dewi Roro Kumbini
 - 2 Nopianto Ricasesar
 - 3 Restu Wahyudi
 - 4 Hilman Farras
 - 5 Aripin

-7-

- 16 Musjaya
- 17 Aminah
- 18 Firmansyah
- 19 Robertus Krisnantoro
- 20 Kamaludin

Direktur Mutu Sumber Daya
Manusia Kesehatan



YUDHI PRAMONO

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

Matriks Analisis Indikator Kinerja Smart, Outcome Oriented dan Sustainability

No	Sasaran Kegiatan	2025-2029					DO	Cara Perhitungan	Sumber Data	SMART
		2025	2026	2027	2028	2029				(Specific, Measureable, Attainable/Achievable, Relevant, Time Bound)
1	Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggaraan pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi	15%	20%	25%	30%	35%	Perbandingan jumlah kabupaten/kota yang telah memiliki Institusi Pelatihan terakreditasi Kemenkes dengan jumlah total kabupaten/kota di Indonesia.	Jumlah kumulatif kabupaten/kota yang telah memiliki Institusi Pelatihan Terakreditasi Kemenkes dibandingkan dengan jumlah total kabupaten/kota di Indonesia dikali 100%	Sistem Informasi Akreditasi Institusi (SIAKSI)	<p>S = Tujuan indikator jelas yaitu Persentase kab/kota yang memiliki institusi penyelenggaraan pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi</p> <p>M = Target terukur setiap tahunnya atau seluruh kab/kota yang memiliki institusi penyelenggaraan pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi</p> <p>A = Target realistis bisa dicapai karena dalam rangka pemenuhan jumlah kab/kota yang telah memiliki penyelenggaraan pelatihan dan/atau peningkatan kompetensi bidang kesehatan terakreditasi kemenkes</p> <p>R = Indikator relevant dengan IKP Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, yaitu Persentase Named Nakes yang ditingkatkan mutunya</p> <p>T = Target dihitung dalam satu tahun berjalan</p>
2	Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan.	30%	45%	60%	80%	95%	Proporsi SDM Kesehatan (tenaga medis, tenaga kesehatan, tenaga penunjang kesehatan) yang terdaftar dalam sistem informasi SDMK yang mengikuti dan menyelesaikan pelatihan, workshop, dan hands on bidang kesehatan.	Jumlah SDMK (tenaga medis, tenaga kesehatan, tenaga penunjang kesehatan) teregistrasi pada sistem informasi SDMK yang mengikuti dan telah menyelesaikan pelatihan dibagi dengan total SDMK teregistrasi pada sistem informasi SDMK.	E-Sertifikat Plataran Sehat dan SI-SDMK	<p>S = Tujuan indikator jelas yaitu Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan.</p> <p>M = Target terukur setiap tahunnya atau Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan.</p> <p>A = Target realistis bisa dicapai karena dalam rangka pemenuhan dan peningkatan mutu SDM Kesehatan (tenaga medis, tenaga kesehatan, tenaga penunjang kesehatan).</p> <p>R = Indikator relevant dengan IKP Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, yaitu Persentase Named Nakes yang ditingkatkan mutunya</p> <p>T = Target dihitung dalam satu tahun berjalan</p>



 Direktur Mutu Sumber Daya Manusia
 Kesehatan
dr. Yudi Pramono, MARS