

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DIREKTORAT MUTU SDMK

SEMESTER 1 TA 2025



KATA PENGANTAR

LAPORAN KINERJA DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN SEMESTER I TAHUN 2025



Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Semester Tahun 2025 Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Laporan Kinerja Tahun Semester I Tahun 2025 Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian kinerja kegiatan Direktorat Mutu Tenaga Kesehatan pada Semester I tahun 2025 dalam upaya peningkatan kualitas mutu tenaga kesehatan.

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun Semester I Tahun 2025 Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Riviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024, Rencana Aksi Program Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 2020 – 2024, Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Program, Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2025 – 2029, draft Rencana Induk Bidang Kesehatan Tahun 2025 – 2029 yang saat ini masih proses penyusunan, serta draft Rencana Strategis Tahun 2025-2029. Laporan Kinerja ini menggambarkan kinerja triwulan I sampai dengan triwulan II atas pelaksanaan program dan kegiatan Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan yang dibiayai oleh APBN dalam rangka mencapai tujuan/sasaran strategis unit organisasi.

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

Semoga Laporan Kinerja Semester I Tahun 2025 Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Direktur Mutu Sumber Daya Manusia
Kesehatan

dr. Yudi Pramono, MARS

IKHTISAR EKSEKUTIF

LAPORAN KINERJA DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN SEMESTER I TAHUN 2025

Laporan Kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan Semester I 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 Sumber Daya Manusia Kesehatan, membandingkannya dengan target Perjanjian Kinerja tahun 2025.

Pada Semester I Tahun 2025, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan (Ditmutu SDM) terus melanjutkan transformasi pembangunan kesehatan nasional melalui peningkatan kualitas mutu tenaga 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.

Di semester I tahun 2025, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan sudah menggunakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2025-2029, namun Rencana Strategis masih menggunakan Rencana Strategis Tahun 2022-2024 karena pada saat laporan ini dibuat Rencana Strategis yang sesuai dengan RPJMN 2025-2029 masih dalam proses penyusunan di tahap akhir. Sehingga pada laporan ini masih menggunakan Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Renstra lama.

Di awal tahun 2025, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan memiliki 1 (satu) indikator kinerja program dan 4 (empat) indikator kinerja kegiatan. Sejak ditetapkannya RPJMN 2025-2029 pada 10 Februari 2025, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan memiliki 1 (satu) indikator RPJMN.

KINERJA

Adapun Capaian kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan di semester I tahun 2025 dalam mencapai **indikator kinerja kegiatan** adalah sebagai berikut:

1. Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan adalah 90.000 orang dengan realisasi 110,24% dimana progres capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 107.313 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 128,22% dimana progres capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 15.386 orang.
3. Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan adalah 6.000 orang dengan realisasi 120,03% dimana progres capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 7.202 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 8,84% dimana progres capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 31.822 orang.
5. Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan yakni 90% dengan realisasi 208,24% dimana progres capaian untuk indikator kinerja kegiatan adalah 231,37%.

Adapun Capaian kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan di semester I tahun 2025 dalam mencapai **indikator kinerja program** adalah sebagai berikut:

1. Jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan yakni 108.000 orang dengan realisasi 120,28% dimana progres capaian untuk Indikator Kinerja Program adalah 129.901 orang.
2. Jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas. Adapun target sesuai Renstra Kementerian Kesehatan adalah 360.000 orang dengan realisasi 8,84% dimana progres capaian untuk Indikator Kinerja Program adalah 31.822 orang.

Adapun Capaian kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan di semester I tahun 2025 dalam pencapaian IKK Pendukung **RPJMN 2025-2029** (Pioritas Nasional) adalah sebagai berikut:

1. Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan. Adapun target sesuai Peraturan Presiden adalah 15% dengan realisasi 15,72% dimana progres capaian untuk indikator RPJMN adalah 104,78%.

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

Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	% Capaian
Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	90.000 orang	107.313 orang	119,24%
Jumlah tenaga kesehatan di dinkes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	12.000 orang	15.386 orang	128,22%
Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	6.000 orang	7.202 orang	120,03%
Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000 orang	31.822 orang	8,84%
Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	90%	208,24%	231,37%
Peningkatan Kompetensi Melalui Program Fellowship	184 orang	195 orang	105,97%
Persentase realisasi anggaran Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	96%	26,83%	27,94%

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja program ketahanan kesehatan Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	% Capaian
Jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan (*kumulatif)	108.000 orang	129.901 orang	120,28%
Jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000 orang	31.822 orang	8,84%

Rincian realisasi kinerja organisasi dalam pencapaian IKK Pendukung RPJMN 2025-2029 (Prioritas Nasional) Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia Kesehatan terjadi karena berubahnya metoda pelatihan dari semula klasikal, menjadi sebagian besar daring, dan hanya sebagian kecil yang *hybrid* atau klasikal. Sehingga jumlah peserta bertambah secara luar biasa. Hal ini juga didukung dengan meningkatnya jumlah lembaga-lembaga pelatihan kesehatan terakreditasi di daerah yang dapat menyelenggarakan pelatihan kesehatan dari penilaian sertifikasi Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan sehingga memberikan sumbangsih peningkatan jumlah peserta latihnya

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,-. Alokasi pagu untuk Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan hingga semester I Tahun 2025 mendapat penambahan pagu anggaran sebesar Rp.613.507.000,- (penambahan kegiatan fellowship di tahun 2025) sehingga pagu anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi Rp.47.097.833.000,-.

Kinerja keuangan Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan per Belanja semester I tahun 2025 dengan alokasi anggaran Rp.47.097.833.000,- telah merealisasikan anggaran sebesar 26,83% atau teralisasi Rp.12.639.643.203,-

Pada semester I Tahun 2025 realisasi anggaran Ditjen Sumber Daya Manusia Kesehatan mengalami kenaikan sebesar 0.77% dibandingkan Semester I Tahun 2024. Bisa dilihat pada table di bawah ini:

Tahun Anggaran	Alokasi	Realisasi	%
2024	48.632.990.000,00	13.080.260.220,00	26,06
2025	47.097.833.000,00	12.639.643.203,00	26,83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Indonesia saat ini berada pada tahap awal pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029, yang merupakan tahap terakhir dari pelaksanaan RPJPN 2005–2025 dan transisi menuju RPJPN 2025–2045. Fokus utama dalam RPJMN 2025–2029 adalah mempercepat transformasi ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, dengan dukungan SDM yang unggul dan berdaya saing.

Pemerintah menempatkan pembangunan SDM sebagai prioritas utama untuk mendorong produktivitas nasional, khususnya pada sektor strategis seperti kesehatan. Penguatan kualitas SDM Kesehatan menjadi krusial untuk mendukung sistem kesehatan nasional yang tangguh, adil, dan merata. Tantangan VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) serta perkembangan industri 4.0 dan *society 5.0* menuntut SDM Kesehatan yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing global.

Masih terdapat permasalahan klasik seperti rendahnya pemenuhan peningkatan kompetensi, kinerja dan karir SDM kesehatan di fasilitas layanan. Oleh karena itu, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan pengelolaan SDM Kesehatan diarahkan untuk menjawab isu pemenuhan dan pemerataan *knowledge, skill, dan attitude* sekaligus meningkatkan efisiensi sistem pelatihan serta mendorong digitalisasi platform pembelajaran digital kesehatan – platform sehat yang dapat diakses seluruh SDM kesehatan yang meliputi tenaga kesehatan dan pegawai Kementerian Kesehatan,

1.2 ISU STRATEGIS

Mengacu pada arah kebijakan RPJMN 2025–2029, isu strategis SDM Kesehatan pada Semester I Tahun 2025 meliputi:

1. Ketimpangan ketersediaan dan distribusi SDM Kesehatan antar wilayah dan tingkat layanan.
2. Kebutuhan percepatan transformasi digital manajemen SDM Kesehatan dan integrasi data nasional.
3. **Tingginya beban kerja dan terbatasnya akses pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kesehatan.**

4. Lemahnya sinergi lintas sektor dalam mendukung pemerataan dan penguatan mutu tenaga kesehatan.
5. Kurangnya tenaga kesehatan dengan kompetensi emerging skills seperti teknologi kesehatan digital, manajemen bencana, dan pelayanan berbasis komunitas.

1.3 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Permenkes Nomor 21 tahun 2024, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia Kesehatan bertransformasi menjadi penyusun kebijakan terkait pelatihan serta memegang kendali mutu pelatihan melalui akreditasi pelatihan dan akreditasi institusi pelatihan.

2. Peran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia Kesehatan saat ini menjalani peran dalam pengembangan kompetensi SDM Kesehatan, utamanya melalui pelatihan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan memiliki struktur organisasi mengacu pada Permenkes Nomor 21 tahun 2024 seperti dalam gambar berikut:

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



Dalam melaksanakan tugas, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

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

1.4 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.

1.5 TUJUAN PENULISAN

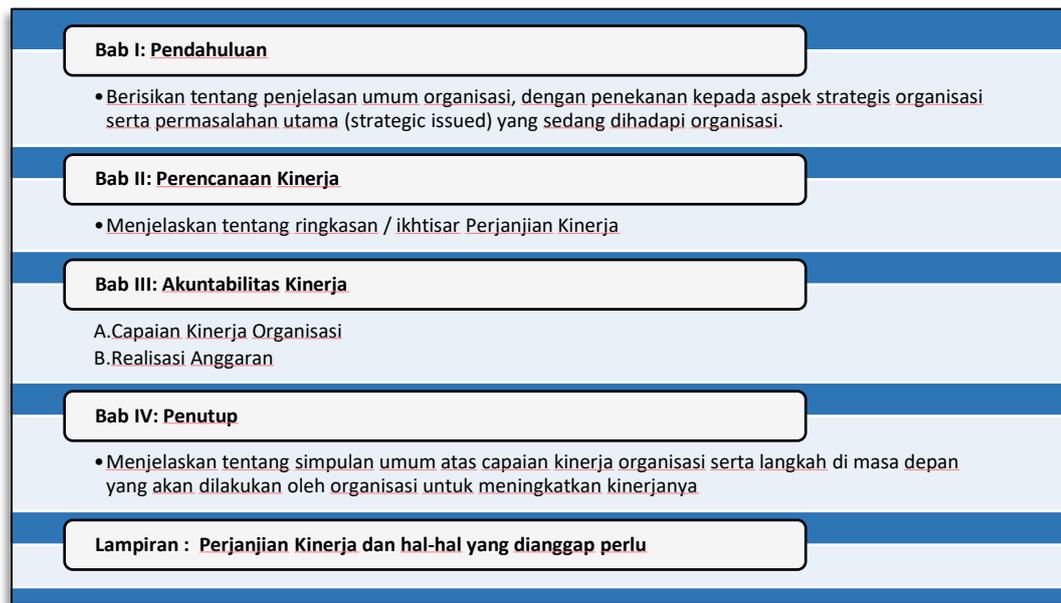
Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Semester I Tahun 2025 Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan penggunaan anggaran kepada publik. Tujuan utamanya adalah memberikan gambaran menyeluruh atas capaian kinerja berdasarkan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

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

LKj Semester I 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:

- Bab I: Pendahuluan
- Bab II: Perencanaan Kinerja
- Bab III: Akuntabilitas Kinerja
- Bab IV: Penutup

Gambar 1.1
Bagan Sistematis Penulisan Laporan Kinerja



1.7 SUMBER DAYA

1.7.1 Sumber Daya Manusia

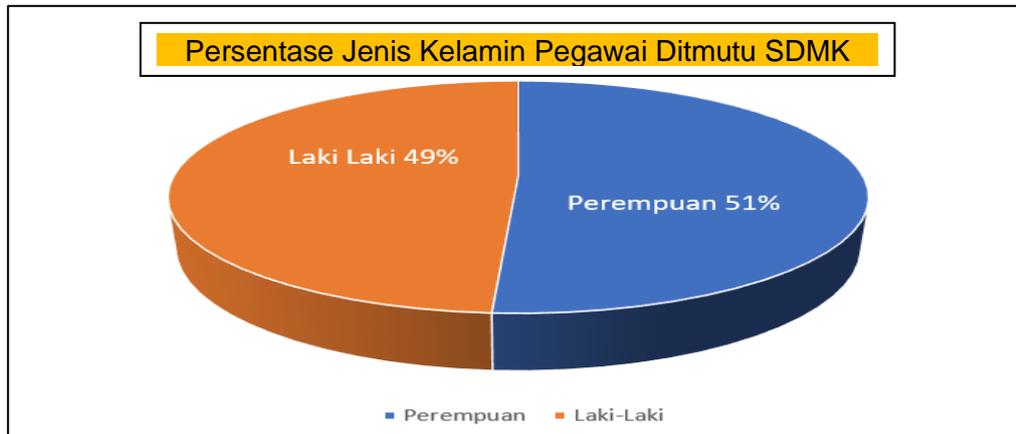
Jumlah Sumber Daya Manusia di Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan berjumlah 75 (tujuh puluh lima) orang pegawai dengan rincian :

- a) 55 (lima puluh lima) orang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- b) 8 (delapan) orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
- c) 1 (satu) orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)
- d) 11 (sebelas) orang tenaga alihdaya (*Outsourcing*). Dari 75 (tujuh puluh lima) orang ASN tersebut di atas, terdapat 1 (satu) orang pegawai sedang berstatus Tugas Belajar (S-2).

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

a. Menurut Jenis Kelamin

Gambar 1.2
Proporsi Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin



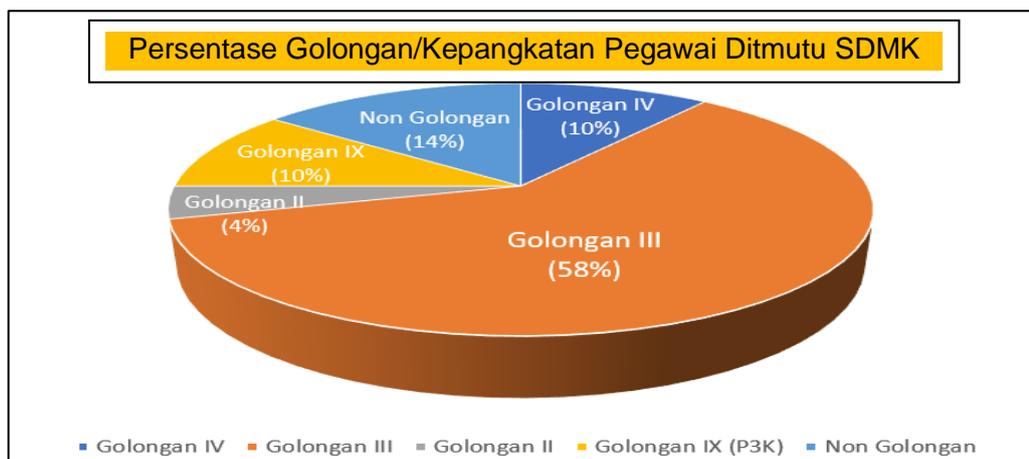
Sumber: simka.kemkes.go.id

Dari total 75 (tujuh puluh lima) orang pegawai di Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan, 37 (tiga puluh tujuh) orang (49%) berjenis kelamin laki-laki dan 38 (tiga puluh delapan) orang (51%) berjenis kelamin perempuan.

b. Menurut Golongan Ruang/Kepangkatan

Pegawai di Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan didominasi oleh golongan III sebanyak 44 orang (58%), diikuti golongan IV sebanyak 8 orang (10%), golongan II sebanyak 3 orang (4%), golongan IX (P3K) sebanyak 8 orang (10%) dan non golongan ada 11 orang (14%).

Gambar 1.3
Proporsi Jumlah SDM Berdasarkan Golongan Ruang/ Kepangkatan

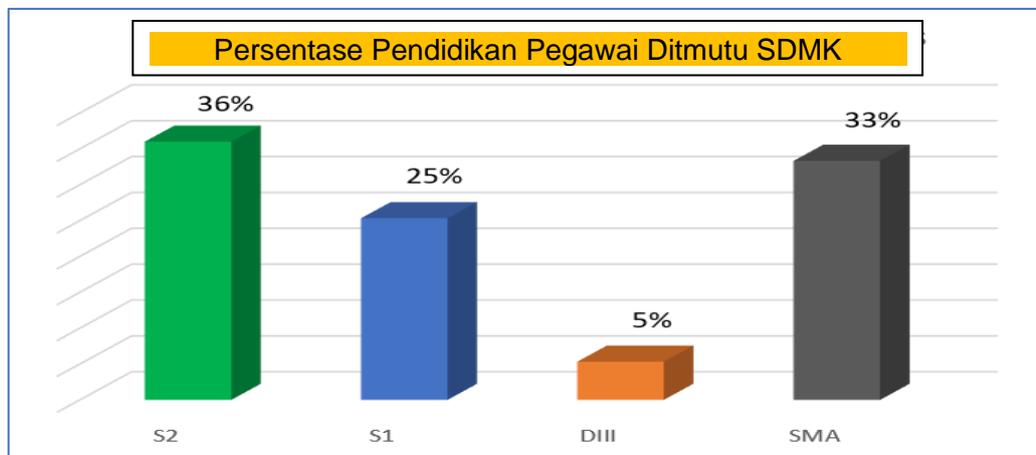


Sumber: simka.kemkes.go.id

c. Menurut Pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan, pegawai di Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan didominasi dari latar belakang pendidikan Pasca Sarjana (S-2) sebanyak 27 orang (36%), Sarjana (S-1) sebanyak 19 orang (25%), Diploma (D.III) sebanyak 4 orang (5%), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 25 orang (33%). Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai baik melalui pendidikan (tugas belajar dan izin belajar), baik melalui 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

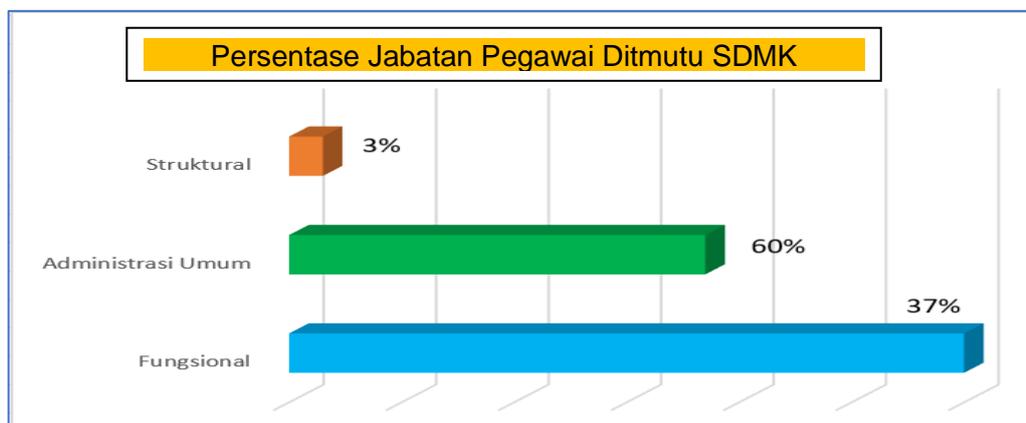


Sumber: simka.kemkes.go.id

d. Menurut Jabatan

Berdasarkan Jabatannya, pegawai di Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan didominasi oleh jabatan fungsional (JFT) sebanyak 45 orang (37%), jabatan administrasi umum (JFU) sebanyak 28 orang (60%), dan jabatan structural (Direktur dan Kepala Sub Bagian Administrasi Umum) sebanyak 2 orang (5%). Sepanjang tahun 2025, Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan terus berupaya dalam proses insourcing/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

1.7.2 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,-. Alokasi pagu untuk Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan hingga semester I Tahun 2025 mendapat penambahan pagu anggaran sebesar Rp.613.507.000,- (penambahan kegiatan fellowship di tahun 2025) sehingga pagu anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi Rp.47.097.833.000,-.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 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.

2.2 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.

2.3 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:

A. 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.

B. 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

C. Sasaran Program

Kementerian Kesehatan telah menetapkan sasaran program strategis sebagai turunan langsung dari tujuan-tujuan strategis yang telah dirumuskan. Sasaran ini merupakan perwujudan konkret dari transformasi sistem kesehatan yang menyeluruh, yang tertuang dalam agenda pembangunan kesehatan nasional selama periode 2025–2029.

Sebagai bagian dari pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029, telah ditetapkan enam program prioritas pembangunan kesehatan. Seluruh program ini akan dilaksanakan melalui koordinasi dan tanggung jawab langsung dari unit-unit Eselon I Kementerian Kesehatan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Berdasarkan Rancangan Renstra 2025-2029, Program Kementerian Kesehatan terdiri dari 6 (enam) program, yaitu :

1. Program Pelayanan Kesehatan Primer
2. Program Pelayanan Kesehatan Lanjutan
3. Program Ketahanan Kesehatan
4. Program Sumber Daya Kesehatan (SDMK, Pendanaan, Kebijakan)
- 5. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**
6. Program Dukungan Manajemen

Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program tidak hanya bersifat sektoral, tetapi juga bersinergi lintas direktorat dan unit teknis, guna memastikan keterpaduan, efektivitas, dan pencapaian sasaran pembangunan kesehatan nasional secara optimal.

Sasaran program diukur melalui indikator kinerja program (IKP) dan indikator kinerja kegiatan (IKK) yang dicascading-kan secara terstruktur hingga ke level Ditjen, Direktorat, bahkan ke satuan kerja pelaksana di daerah. Dengan pendekatan ini, Kementerian Kesehatan memastikan bahwa setiap intervensi program selaras dengan prioritas nasional dan berdampak nyata terhadap peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia.

Indikator Kinerja Program (IKP) Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan untuk mencapai tujuan “Terjaminnya layanan kesehatan yang berkualitas, adil, dan terjangkau” (**termasuk di dalamnya Peningkatan SDM Kesehatan**) menyesuaikan dengan arah kebijakan Kementerian Kesehatan. Adapun target IKP Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan yang didukung oleh Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.3 Target Indikator Kinerja Organisasi
Dalam Pencapaian IKP Direktorat Jenderal SDM Kesehatan 2025

Indikator Kinerja Program	Target 2024, 2025	Realisasi	% Capaian
Jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan (*kumulatif)	108.000 orang	129.901 orang	120,28%
Jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000 orang	31.822 orang	8,84%

D. 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 Sumber Daya Manusia Kesehatan berdasarkan struktur organisasi terbaru sebagai berikut:

Tabel 2.4
Indikator Sasaran Strategis Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan

Kegiatan	Sasaran	Indikator	Target		
			2023	2024	2025
Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	Terlaksananya peningkatan mutu tenaga kesehatan	Jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi	24.000 (kum)	32.000 (kum)	32.000 (kum)
		Jumlah tenaga kesehatan di dinkes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi	1.000 (kum)	1.600 (kum)	1.600 (kum)
		Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi	3.000 (kum)	4.000 (kum)	4.000 (kum)
		Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	25.000	30.000	30.000
		Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	50	90	90

2.4 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja ditetapkan sebagai komitmen Direktur Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia 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 ini, Perjanjian Kinerja (PK) Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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-performance.

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

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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) 2. Jumlah tenaga kesehatan di dinkes Kabupaten kota yang terlatih surveilans epidemiologi *(kumulatif)	90.000 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: meningkatnya Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya.	7. Persentase realisasi anggaran Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	96

Perjanjian Kinerja (PK) 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 Perjanjian Kinerja. Dengan demikian, PK menjadi instrumen pengikat antara penggunaan anggaran dan output serta outcome yang diharapkan, serta memperkuat akuntabilitas pengelolaan anggaran berbasis kinerja.

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,-. Alokasi pagu untuk Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan hingga semester I Tahun 2025 mendapat penambahan pagu anggaran sebesar Rp.613.507.000,- (penambahan kegiatan fellowship di tahun 2025) sehingga pagu anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi **Rp.47.097.833.000,-**.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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 tidaktercapaian target, serta menganalisis efisiensi penggunaan sumber daya dalam mendukung pencapaian target kinerja. Adapun definisi operasional dari indikator kinerja kegiatan Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Definisi Operasional Indikator Kinerja
Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan

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	Jumlah SDM Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang	Jumlah kumulatif SDM Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang

	terlatih surveilans epidemiologi	telah mengikuti pelatihan terakreditasi yang didalamnya terdapat materi surveilans dan atau materi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data hingga penyajian informasi	mendapat sertifikat 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	Jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi, baik

		melalui penilaian awal maupun reakreditasi, terhadap jumlah institusi penyelenggara pelatihan yang mengusulkan akreditasi	melalui penilaian akreditasi awal 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.

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

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

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

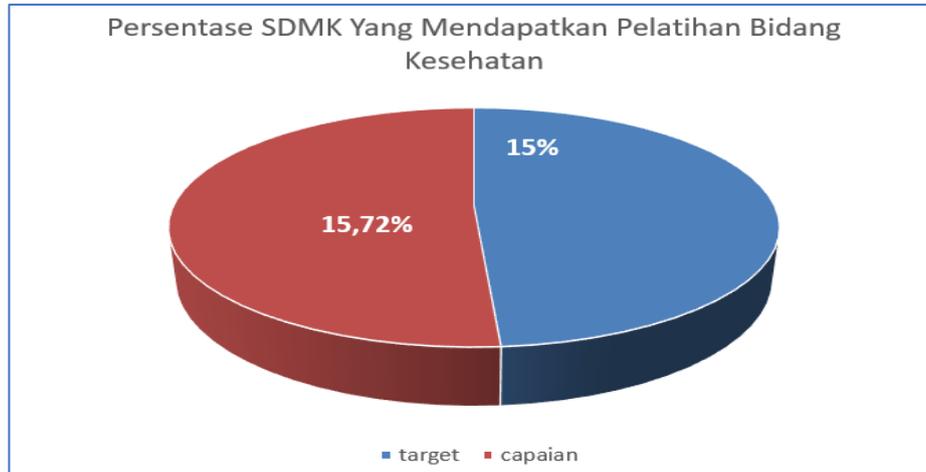
➤ Persentase SDM Kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan

Pencapaian IKK Pendukung RPJMN Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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 104,78% per 25 Juni 2025 dengan banyaknya jumlah SDM Kesehatan yang mendapat pelatihan bidang kesehatan sebanyak 15,72% 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:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{15,72}{15} \times 100\% = 104,78\%$$

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 Sumber Daya Manusia Kesehatan yakni Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan sesuai standar dan Persentase faskes dengan SDM kesehatan yang ditingkatkan sesuai kompetensinya sudah melebihi target pada semester I tahun 2025.

Tabel 3.2
Target dan Capaian Indikator Pendukung RPJMN (Prioritas Nasional)
Semester I TA 2025

No.	Indikator Kinerja RPJMN	Target	Capaian	%	Notifikasi
1	Persentase SDM kesehatan yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	15	15,72	104,78	

*Sumber: E-Sertifikat Pelataran Sehat Kemenkes RI

Faktor pendukung untuk capaian RPJMN diatas adalah karena terciptanya koordinasi yang baik antar Unit Pembina Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia

Kesehatan (cq. Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan 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 IKP DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

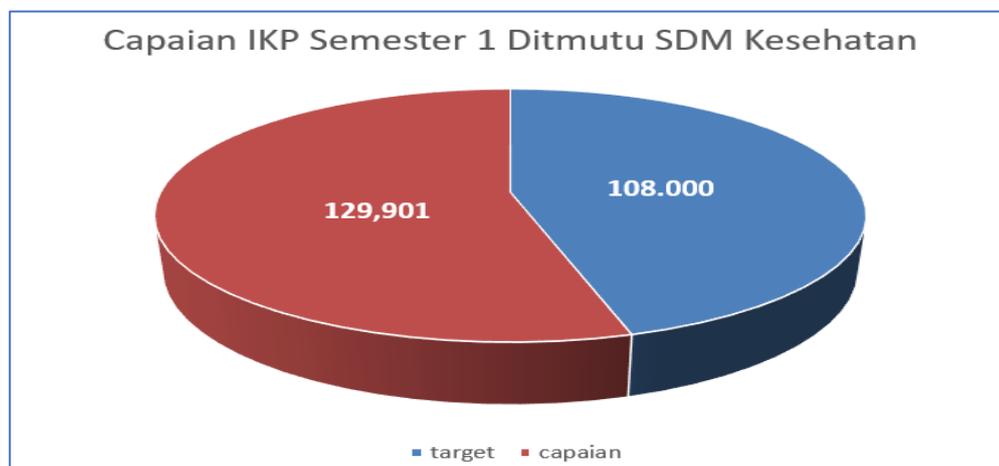
1) Jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan.

Pencapaian IKP Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan diukur dengan membandingkan antara target kinerja berdasarkan rencana kerja. Capaian di tahun 2025 pada semester I untuk indikator ini adalah sebesar 120.28% per 25 Juni 2025 dengan banyaknya jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan sebanyak 129.901 orang dari target yang sudah ditetapkan 108.000 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{129.901}{108.000} \times 100\% = 120,28\%$$

Gambar 3.2
Capaian IKP 2025 DitMutu SDM kesehatan



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

Besarnya pencapaian ini terjadi karena berubahnya metoda pelatihan untuk pelatihan-pelatihan ketahanan kesehatan dari semula klasikal, menjadi sebagian besar daring, dan hanya sebagian kecil yang *hybrid* atau klasikal. Sehingga jumlah peserta bertambah secara luar biasa. Hal ini juga didukung dengan meningkatnya jumlah lembaga-lembaga pelatihan kesehatan terakreditasi di daerah yang dapat menyelenggarakan pelatihan ketahanan kesehatan dari penilaian sertifikasi Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan sehingga memberikan sumbangsih peningkatan jumlah peserta latihnya.

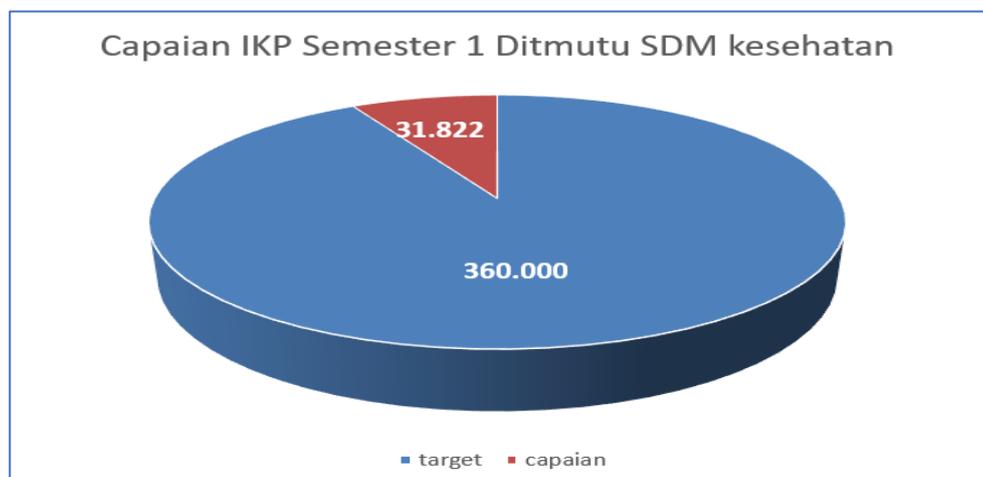
2) Jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas.

Capaian di Semester I tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 8,84% per 25 Juni 2025 dengan banyaknya Jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas sebanyak 31.822 orang dari target yang sudah ditetapkan 360.000 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{31.822}{360.000} \times 100\% = 8,84\%$$

Gambar 3.4
Capaian IKP 2025 DitMutu SDM kesehatan



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

Berdasarkan data capaian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas memerlukan percepatan dalam pencapai targetnya.

Tabel 3.3
Target dan Capaian Indikator Program Ditjen Nakes Semester I TA 2024

No.	Indikator Sasaran Strategis	Target	Capaian	%	Notifikasi
1	Jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan	108.000	129.901	120,28	
2	Jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000	31.822	8,84	

*Sumber: E-Sertifikat Pelataran Sehat Kemenkes RI

Faktor determinan untuk capaian IKP diatas adalah karena terciptanya koordinasi yang baik antar Unit Pembina Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan (cq. Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan) dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) BBPK dan Bapelkes untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan pendukung indikator program jumlah SDM kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya untuk mendukung sistem ketahanan kesehatan dan 9 (Sembilan) penyakit prioritas. Untuk faktor pendukung lainnya adalah termonitoringnya dengan baik semua pelaksanaan kegiatan pelatihan bidang kesehatan (khususnya pelatihan-pelatihan yang mendukung ketahanan kesehatan 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 platform sehat.

C. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI DALAM PENCAPAIAN IKK DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

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

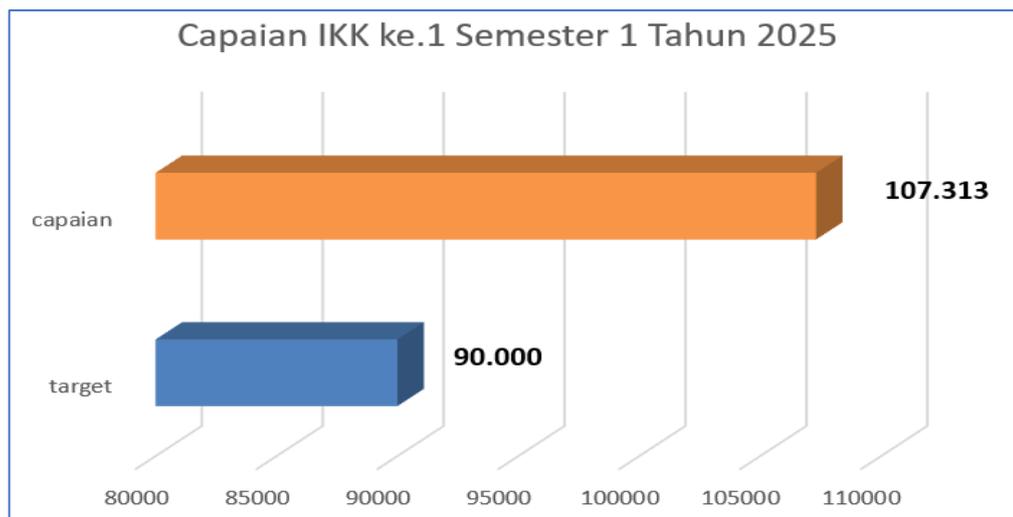
Pencapaian kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan diukur dengan membandingkan antara target kinerja berdasarkan Permenkes No.13/2022 tentang perubahan atas Permenkes No.21/2021 tentang Renstra Kemenkes Tahun 2020-2024 maupun berdasarkan target Perjanjian Kinerja dengan capaian kinerja. Capaian di Semester I tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 119,24% per 25 Juni 2025 dengan banyaknya jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas yang

terlatih surveilans epidemiologi sebanyak 107.313 orang. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{107.313}{90.000} \times 100\% = 237,95\%$$

Gambar 3.5
Capaian IKK ke-1 Dit.Mutu SDM kesehatan (Semester I, TA.2025)



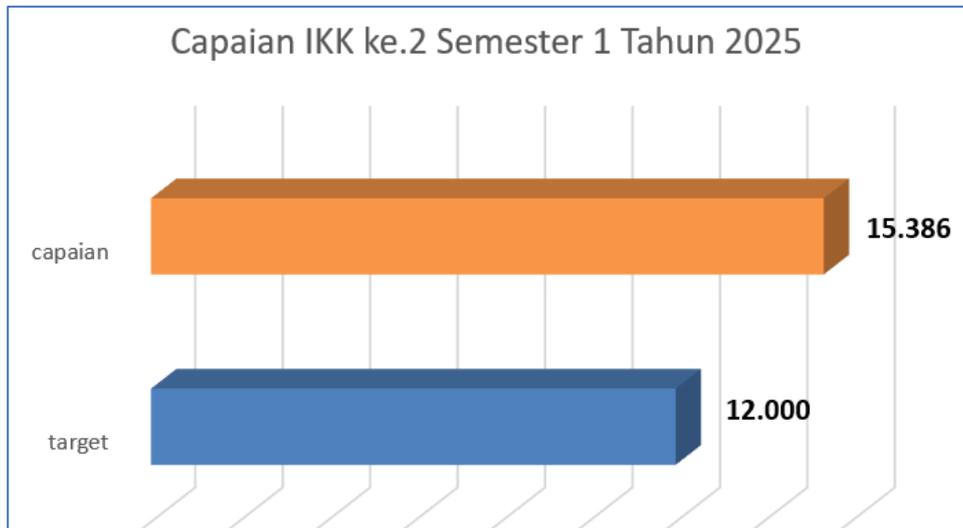
2) Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah tenaga kesehatan di Dinkes Kabupaten/Kota yang terlatih surveilans epidemiologi.

Capaian di Semester I tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 128,22% per 25 Juni 2025 dengan banyaknya jumlah tenaga kesehatan di Dinkes Kab/Kota yang terlatih surveilans epidemiologi sebanyak 15.386 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{15.386}{1.600} \times 100\% = 128,22\%$$

Gambar 3.6
Capaian IKK ke-2 Dit.Mutu SDM kesehatan (Semester I, TA.2025)



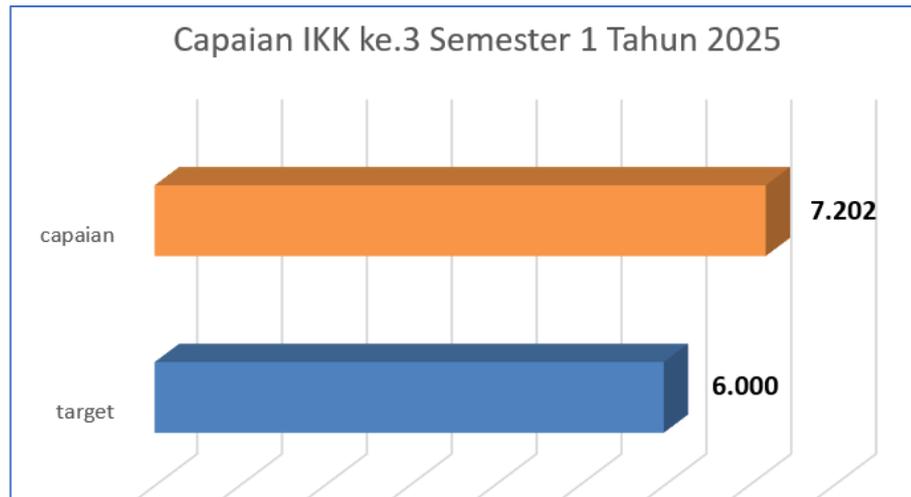
3) Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi.

Capaian di Semester I tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 120,03% per 25 Juni 2025 dengan banyaknya jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi sebanyak 7.202 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan untuk penyelenggaraan pelatihan labkesmas surveilans epidemiologi. Perhitungan capaian tersebut diperoleh dari jumlah capaian kinerja dibagi dengan target kinerja dikalikan 100%.

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{7.202}{6.000} \times 100\% = 120,03\%$$

Gambar 3.7
Capaian IKK ke-3 Dit.Mutu SDM kesehatan (Semester I, TA.2025)



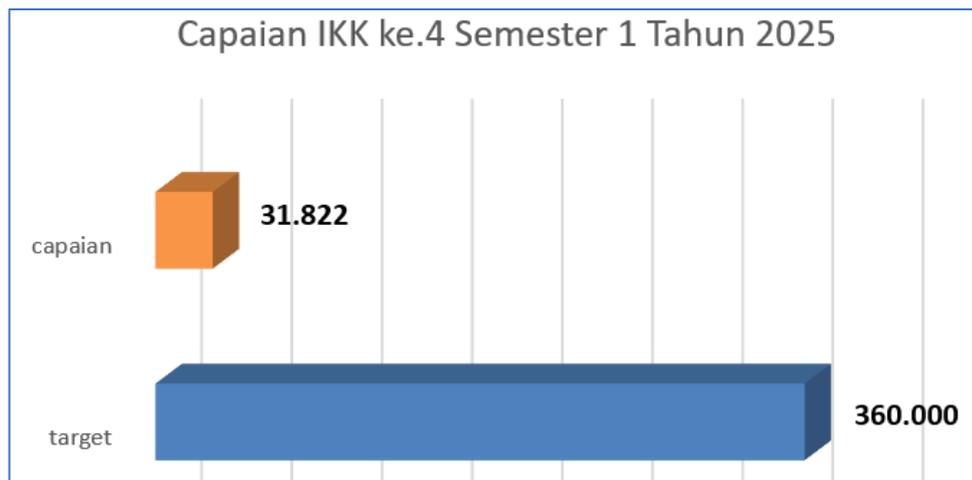
4) Indikator Kinerja Kegiatan Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas.

Capaian di Semester I tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 8,84% per 25 Juni 2025 dengan banyaknya jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas sebanyak 31.822 orang. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{31.822}{360.000} \times 100\% = 8,84\%$$

Gambar 3.8
 Capaian IKK ke-4 Dit.Mutu SDM kesehatan (Semester I, TA.2025)



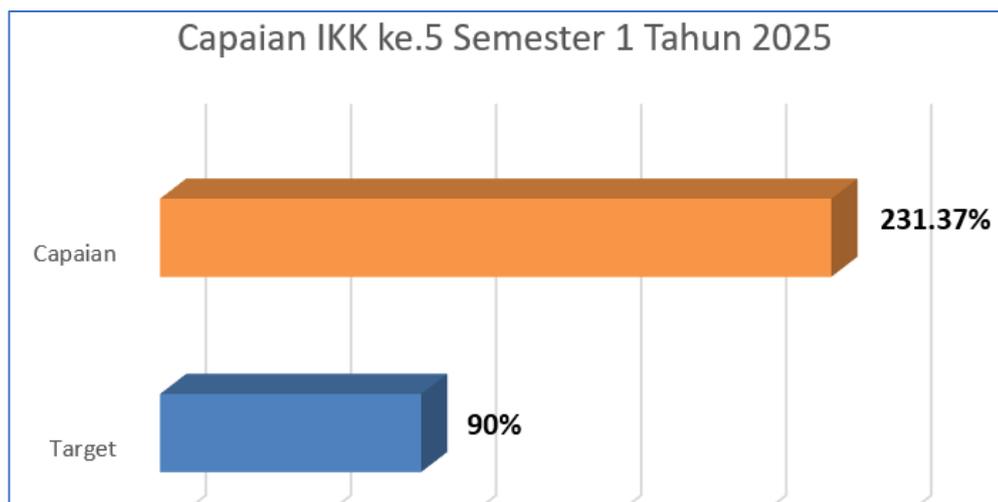
5) Indikator Kinerja Kegiatan Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi.

Capaian di Semester I tahun 2025 untuk indikator ini adalah sebesar 231,37% per 25 Juni 2025 dengan persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi. 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 Sumber Daya Manusia Kesehatan untuk penyelenggaraan pelatihan

Penghitungan Capaian Kinerja:

$$\frac{\text{Capaian Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\% = \frac{208,24\%}{90\%} \times 100\% = 231,37\%$$

Gambar 3.9
 Capaian IKK ke-5 Dit.Mutu SDM kesehatan (Semester I, TA.2025)



Tabel 3.4
 Target dan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan
 Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan (Semester I, TA 2025)

No.	Indikator Kinerja Kegiatan Sasaran Strategis	Target	Capaian TW.1	Capaian TW.2	Total %	Notifikasi
1	Jumlah tenaga kesehatan di puskesmas yang terlatih surveilans epidemiologi (*kum)	90.000	107.269	107.313	119,24	●
2	Jumlah tenaga kesehatan di Dinkes Kabupaten/Kota yang terlatih surveilans epidemiologi (*kum)	12.000	14.624	15.386	128,22	●
3	Jumlah tenaga laboratorium di Labkesmas yang terlatih surveilans epidemiologi (*kum)	6.000	7.202	7.202	120,03	●
4	Jumlah SDM yang ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan 9 penyakit prioritas	360.000	10.374	31.822	8,84	●
5	Persentase institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	90%	171,76%	208,24%	231,37	●

*Sumber: E-Sertifikat Pelataran Sehat Kemenkes RI

Tabel diatas menyajikan perbandingan antara target dan realisasi capaian kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan Tahun 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:

Besarnya pencapaian tiap IKK ini terjadi karena berubahnya metoda pelatihan untuk ketahanan kesehatan dari semula klasikal, menjadi sebagian besar daring, dan hanya sebagian kecil yang *hybrid* atau klasikal. Sehingga jumlah peserta bertambah secara luar biasa. Hal ini juga didukung dengan meningkatnya jumlah lembaga-lembaga pelatihan kesehatan terakreditasi di daerah yang dapat menyelenggarakan pelatihan surveilans epidemiologi dan pelatihan 9 penyakit prioritas dari penilaian sertifikasi Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan sehingga memberikan sumbangsih peningkatan jumlah peserta latih yang diselenggarakan oleh:

1. Unit pelaksana teknis (UPT) Bidang Pelatihan Kesehatan di lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan yaitu 3 (tiga) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) dan 4 (empat) Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) yaitu BBPK Jakarta, BBPK Ciloto, BBPK Makassar, Bapelkes Cikarang, Bapelkes Semarang, Bapelkes Batam dan Bapelkes Mataram;
2. Dinas Kesehatan Provinsi dan UPT Pelatihan Bidang Kesehatan provinsi bersumber dana dekonsentrasi Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan;
3. Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dan UPT Pelatihan Bidang Kesehatan Provinsi bersumber dana alokasi khusus non fisik dari Unit Unit Program Utama Kementerian Kesehatan.

Selain itu, faktor determinan pencapaian indikator kinerja diatas adalah karena terciptanya koordinasi yang baik antar Unit Pembina Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan (cq. Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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 platform sehat.

D. REALISASI ANGGARAN

1) Realisasi Anggaran Satker Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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,-. Alokasi pagu untuk Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan hingga semester I Tahun 2025 mendapat penambahan pagu anggaran sebesar Rp.613.507.000,- (penambahan kegiatan fellowship di tahun 2025) sehingga pagu anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan menjadi Rp.47.097.833.000,-.

Kinerja keuangan Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan per Belanja semester I tahun 2025 dengan alokasi anggaran Rp.47.097.833.000,- telah merealisasikan anggaran sebesar 26,83% atau teralisasi Rp.12.639.643.203,- . jika dilihat berdasarkan klasifikasi rincian output, maka rincian realisasi Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Realisasi Anggaran Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan TA.2023
(berdasarkan klasifikasi rincian output/ RO)

No	Kode Kegiatan	Pagu Efektif	Realisasi Anggaran Per-25 Juni 2025		Target	Capaian
	Klasifikasi Rincian Output		Realisasi	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	6822 Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan	47.097.833.000	12.639.643.203	26,83		
	ABG Kebijakan Bidang Kesehatan	1.121.580.000	0	0	3 Rekomendasi	0 Rekomendasi

ADE Akreditasi Lembaga	1.895.045.000	155.651.110	8,21	80 Lembaga	69 Lembaga
AFA Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	9.437.843.000	127.630.000	1,35	224 NSPK	39 NSPK
BDB Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	890.340.000	4.170.000	0,46	12 Lembaga	2 Lembaga
BIA Pengawasan dan Pengendalian Produk	4.602.368.000	6.198.000	0,13	100 Produk	0 Produk
BIC Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	829.588.000	0	0	27 Lembaga	7 Lembaga
DCM Pelatihan Bidang Kesehatan	4.558.592.000	120.101.000	2,63	832 Orang	98 Orang
FBA Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	602.968.000	8.520.000	1,41	1 Daerah	0 Daerah
SCM Pelatihan Bidang Kesehatan	23.159.559.000	8.124.287.400	35,07	199 Orang	195 Orang
TOTAL	47.097.833.000	12.639.643.203	26,83		

Sumber: Smart DJA, 25 Juni 2025

2) Tren Realisasi Anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan

Jika dibandingkan realisasi anggaran Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun terakhir, maka diperoleh perbandingan capaian realisasi anggaran dalam table atau grafik di bawah ini:

Tabel 3.6
Alokasi dan Realisasi Anggaran Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan Tahun 2020-2025

Tahun Anggaran	Alokasi	Realisasi	%
2020	18.519.696.000	17.928.127.180	96,80
2021	27.136.225.000	26.221.846.415	96,63
2022	53.178.612.000	36.539.664.864	68,71
2023	25.224.129.000	24.439.750.982	97,10
2024	46.787.390.000	46.236.302.159	98,82

2025	47.097.833.000	12.639.643.203	26,83
------	----------------	----------------	-------

Kinerja keuangan Direktorat Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan pada 25 Juni 2025 perkegiatan tahun 2025 ini perlu upaya percepatan dalam realisasinya, utamanya pada kegiatan kebijakan bidang kesehatan dan pengawasan dan pengendalian lembaga yang masih 0%.

E. INOVASI DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN TAHUN 2025

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

1. Transformasi kesehatan dan percepatan proses pelayanan publik dalam pelayanan penyelenggaraan pelatihan bidang kesehatan dengan melakukan penyesuaian terhadap proses *quality planning* melalui penyederhanaan proses akreditasi pelatihan dengan sistem informasi baru terkait akreditasi institusi dan akreditasi pelatihan. Peningkatan janji layanan untuk akreditasi pelatihan yang semula pengajuan untuk akreditasi pelatihan dilakukan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum pelaksanaan pelatihan menjadi H-1 sebelum pelaksanaan kegiatan pelatihan.
2. Transformasi model pelatihan bidang kesehatan melalui interoperabilitas sistem informasi dengan:
 - a) penerapan digitalisasi dalam pelatihan dengan mendayagunakan **teknologi digital** dalam mengembangkan sistem pembelajaran tenaga kesehatan demi percepatan peningkatan keterampilan tenaga kesehatan secara merata di seluruh Indonesia;
 - b) menciptakan **sistem pembelajaran tenaga kesehatan yang terintegrasi** untuk membantu pemetaan kualifikasi tenaga kesehatan yang mendukung kebijakan sistem pelayanan kesehatan Indonesia;
 - c) menciptakan **sistem pembelajaran tenaga kesehatan yang komprehensif**, mulai dari penyediaan pelatihan, evaluasi belajar, penerbitan sertifikat, hingga pengumpulan poin SKP yang akan bermanfaat untuk proses pengembangan kompetensi dan karir tenaga kesehatan selanjutnya.

Transformasi ini merupakan proses menuju 1 (satu) platform pembelajaran digital di Kemenkes RI yang dapat digunakan oleh seluruh satuan kerja di Kemenkes RI, yang saat ini memulai adalah Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan.

3. Pencantuman Satuan Kredit Profesi (SKP) pada Sertifikat Pelatihan Terakreditasi Kemenkes

Saat ini Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan diberikan amanah untuk mengembangkan platform digital terintegrasi dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK). Platform ini akan digunakan secara maksimal bagi peningkatan mutu dan kualitas tenaga kesehatan, mulai dari perencanaan melalui akreditasi institusi dan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan melalui Learning Management System (LMS), evaluasi peserta dan pelatihan, sampai diterbitkannya sertifikat elektronik disertai nilai Satuan Kredit Profesi (SKP) yang menjadi portofolio tenaga kesehatan untuk kebutuhan perpanjangan Surat Tanda Registrasi (STR) dan pengembangan karirnya. Platform ini akan digunakan secara maksimal bagi peningkatan mutu dan kualitas tenaga kesehatan, mulai dari perencanaan melalui akreditasi institusi dan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan melalui Learning Management System (LMS).

Dampak dan Kondisi diharapkan setelah adanya Inovasi ini adalah:

- a) Tenaga Kesehatan yang telah mengikuti pelatihan terakreditasi akan langsung mendapatkan Satuan Kredit Profesi (SKP) yang tercantum dalam e-Sertifikat Pelatihan, dimana SKP tersebut akan digunakan untuk perpanjangan Surat Tanda Registrasi (STR);
- b) Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan sudah tidak perlu mengurus pengajuan STR pada pelatihan terakreditasi yang diselenggarakan, karena STR sudah otomatis tercantum pada e-Sertifikat;
- c) Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan mendapatkan pengakuan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai *Center of Excellence* dalam acara *National Future Learning Forum 2024*.

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan laporan kinerja ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan informasi mengenai pencapaian kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan. Secara umum pencapaian kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan belum baik di semester I tahun 2025 ini dengan daya serap anggaran sebesar 26,83%.

Berbagai upaya telah dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian kinerja utamanya melalui penyesuaian kebijakan metode penyelenggaraan pelatihan yang dapat dilaksanakan secara daring maupun *blended*. Kedepannya, Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia Kesehatan diantaranya melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan baik pelatihan yang dilaksanakan dengan dana dekonsentrasi maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh unit program, rumah sakit maupun swasta. Hal ini juga sebagai upaya agar pelatihan yang dilaksanakan sesuai 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 Sumber Daya Manusia Kesehatan juga terus melakukan inovasi untuk mengikuti tantangan menuju revolusi industri 4.0 yang saat ini lebih mengedepankan penggunaan teknologi dan informasi. Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya

Manusia 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 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 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,

dr. Yuli Farianti, M.Epid

Pihak Pertama

Dra. Oos Fatimah Rosyati, M.Kes

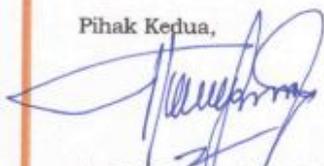
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DIREKTORAT MUTU SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN**

No. (1)	Sasaran Program/Kegiatan (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (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: 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

Pihak Kedua,



dr. Yuli Farianti, M.Epid

Anggaran

Rp.46.484.376.000,-

Jakarta, 15 Januari 2025

Pihak Pertama



Dra. Oos Fatimah Rosyati, M.Kes

