

Nomor : 31 Juni 2025
Lampiran : Satu Set
Hal : Penyampaian Laporan Kinerja Pusat Pengembangan
Kompetensi Aparatur Semester I Tahun 2025

Yth. Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran
Kementerian Kesehatan

Menindaklanjuti surat Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran Nomor PR.05.05/A.I/1642/2025 tanggal 16 Juni 2025 hal Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Semester I lingkup Kementerian Kesehatan Tahun 2025, bersama ini kami sampaikan Laporan Kinerja (LKj) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Semester I Tahun 2025 sebagaimana terlampir.

Demikian disampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Saudara, diucapkan terima kasih.

Jakarta,
Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur,

Dwi Meilani, SKM, MKM

LAPORAN KINERJA
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR

Semester I
2025

KATA PENGANTAR

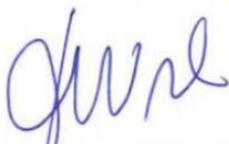
Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena Rahmat dan Karunia-Nya, penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (PPKA) Semester I Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan, paling lambat dua bulan setelah tahun anggaran berakhir. Efektivitas dan efisiensi dalam birokrasi merupakan suatu kewajiban bagi setiap instansi pemerintah dengan tetap memberikan pelayanan publik yang berkualitas, bersih dan akuntabel.

Laporan kinerja ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas berbagai upaya yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai oleh PPKA selama Semester I Tahun 2025, khususnya dalam pelayanan dan pengelolaan ketatausahaan kementerian guna mendukung terciptanya *good governance* pada pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan. Kami berharap dengan disusunnya Laporan Kinerja ini, dapat memberikan optimalisasi peran dalam peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja serta perbaikan perencanaan/penganggaran pada tahun-tahun berikutnya.

Demikian laporan kinerja ini disusun, kiranya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan evaluasi pimpinan terhadap kinerja PPKA guna perbaikan kinerja periode berikutnya.

Jakarta, Juni 2025

Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur



Dwi Meilani, SKM, MKM

IKHTISAR EKSEKUTIF

Unit Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (PPKA) adalah Unit Kerja di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Kementerian Kesehatan, Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas PPKA penyusunan kebijakan teknis di bidang penilaian kompetensi, pemetaan, pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur, dan pengelolaan budaya kerja di Lingkungan Kementerian, pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penilaian kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur, dan pengelolaan budaya kerja di lingkungan Kementerian, pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan dan pelaksanaan urusan administrasi pusat.

Seluruh kinerja Unit Kerja PPKA didasarkan pada tujuan, sasaran strategis, dan target kinerja yang telah tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan dan Rencana Aksi Kegiatan PPKA tahun 2022 – 2024 dan yang tercantum pada perjanjian kinerja awal tahun 2025 dikarenakan sampai dengan laporan kinerja ini dibuat belum ditetapkan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan tahun 2025 - 2029. Secara umum, capaian kinerja pada Semester I tahun 2025 sesuai dengan perjanjian kinerja adalah sebagai berikut:

(Data Per 25 Juni 2025)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang di tingkatkan kompetensinya	40.000	10.794	26,9 %

Selain sesuai dengan perjanjian kinerja, terdapat Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) PPKA yang diusulkan dalam Rancangan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan

tahun 2025 - 2029. Capaian kinerja sesuai dengan rancangan rencana strategis adalah sebagai berikut:

(Data Per 25 Juni 2025)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Persentase ASN dalam satuan kerja yang menerima pengembangan kompetensi	80 Persen	26,9 Persen	10.794 Orang
	Nilai Budaya Kerja	3,1	-0	0

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF	4
DAFTAR ISI.....	6
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	7
· 8	
· 1	
BAB I	2
PENDAHULUAN.....	2
A. Latar Belakang.....	2
B. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	3
C. Profil Sumber Daya Manusia, Profil Anggaran	5
D. Sistematika Laporan	7
BAB II	8
PERENCANAAN KINERJA	8
A. Perencanaan Kinerja	8
B. Perjanjian Kinerja	13
BAB III	16
AKUNTABILITAS KINERJA	16
A. Capaian Kinerja PPKA Semester I Tahun 2025.....	16
B. Analisis Capaian Kinerja	19
1. <i>Perbandingan Capaian Kinerja Semester I Tahun 2023, 2024 dan Tahun 2025</i> .	19
2. <i>Efisiensi Penggunaan Sumber Daya</i>	19
3. <i>Sumber Daya dan Realisasi Anggaran</i>	21
C. 26	
1. 32	
Faktor Pendukung Capaian Keberhasilan	32
D. 37	
BAB IV.....	38
PENUTUP.....	38
A. 38	
B. 39	
LAMPIRAN	40
Lampiran 1 –	40
Lampiran 2 –	43

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

● Daftar Tabel

Tabel 1.1. Profil Sumber Daya Manusia PPKA	13
Tabel 1.2. Profil Anggaran Pagu Efektif	13
Tabel 1.3. Profil Anggaran Klasifikasi Rincian Output PPKA	13
Tabel 2.1. Definisi Operasional sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor Nomor 13 Tahun 2022	19
Tabel 3.1. Sasaran dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Tahun 2022 – 20	23
Tabel 3.3. Sasaran dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sesuai Rencana Rancangan Strategis Tahun 2025 – 2029	24
Tabel 3.2. Sasaran dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	24
Tabel 3.4. Indikator Kinerja Semester I Tahun 2023, 2024, dan 2025	25
Tabel 3.5. Realisasi Anggaran Dibandingkan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan PPKA Semester I Tahun 2025	25
Tabel 3.5. Realisasi Anggaran Dibandingkan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan PPKA Semester I Tahun 2025	26
Tabel 3.5 Realisasi Anggaran PPKA Semester I Tahun 2025	30
Tabel 3.6 Realisasi Anggaran PPKA Semester I Tahun 2025	30
Tabel 3.7 Realisasi Anggaran PPKA Semester I Tahun 2025	31
Tabel 3.11 Analisis SWOT	35

● Daftar Gambar

Tabel Gambar 1.1 Struktur Organisasi PPKA	10
Gambar 1.2. Struktur Tim Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi	11
Gambar 2.1 PK PPKA 2025	20
Gambar 2.2 Pagu Efektif PPKA. 2025	21
Gambar 3.3. Diagram Distribusi jumlah pegawai PPKA berdasarkan status kepegawaian	27
Gambar 3.4. Diagram Distribusi jumlah pegawai PPKA berdasarkan Pendidikan	27
Gambar 3.5. Diagram Distribusi jumlah pegawai PPKA berdasarkan golongan (Ganti gambarnya punya PPKA)	28



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), serta sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada instansi pemerintah atas penggunaan anggaran maka setiap entitas akuntabilitas kinerja harus membuat laporan kinerja. Akuntabilitas merupakan salah satu komponen dari prinsip “*good governance*” yang merupakan persyaratan bagi setiap unit pemerintahan dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi, dimana setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejalan dengan itu, sesuai dengan sasaran program Unit Kerja PPKA yaitu meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan maka Unit Kerja PPKA senantiasa proaktif menciptakan sistem dan iklim kerja organisasi yang lebih produktif dan akuntabel serta berusaha untuk mewujudkan tata pemerintahan yang transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan laporan kinerja Semester I Tahun 2025, hal ini sebagai bentuk pertanggungjawaban serta sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja Unit Kerja PPKA.

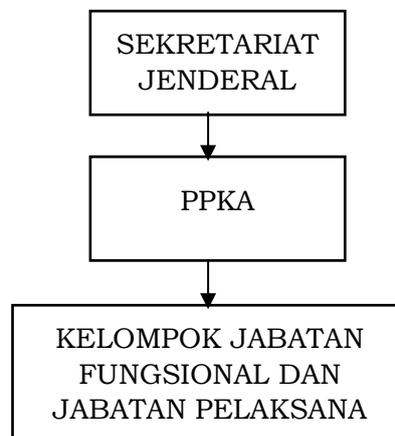


B. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan) Pasal 30, PPKA mempunyai tugas melaksanakan urusan pengembangan kompetensi aparatur dilingkungan Kementerian. Dalam melaksanakan tugasnya, PPKA menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang penilaian kompetensi, pemetaan, pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur, dan pengelolaan budaya kerja di lingkungan Kementerian;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penilaian kompetensi, pemetaan, pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur, dan pengelolaan budaya kerja di lingkungan Kementerian;
3. Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan; dan
4. pelaksanaan urusan administrasi pusat.

Susunan organisasi PPKA terdiri atas jabatan fungsional dan jabatan pelaksana .



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PPKA

Dalam menjalankan uraian tugas dan fungsinya, pada tahun 2025, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur membentuk 7 (tujuh) tim kerja, yaitu :

1. Tim Kerja Penilaian Kompetensi ASN;
2. Tim Kerja Perencanaan dan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi;
3. Tim Kerja Penyelenggaraan *Corporate University* (Corpu) Klasikal;
4. Tim Kerja Penyelenggaraan *Corporate University* (Corpu) Non Klasikal ;
5. Tim Kerja Digitalisasi Pembelajaran dan Komunikasi Pengembangan Kompetensi;
6. Tim Kerja Manajemen Perubahan dan Budaya Kerja BerAKHLAK;
7. Tim Kerja Dukungan Manajemen.



Gambar 1.2. Struktur Tim Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi



C. Profil Sumber Daya Manusia, Profil Anggaran

Dalam mendukung kelancaran tugas dan fungsi PPKA, keberadaan sumber daya manusia yang profesional, alokasi anggaran yang efektif dan efisien identifikasi risiko yang terkelola, serta penerapan standar operasional prosedur administrasi yang konsisten menjadi aspek penting. Berikut adalah profil dari berbagai aspek-aspek penting tersebut:

Profil Sumber Daya Manusia

No	Berdasarkan usia pegawai	Jumlah pegawai
1	≤ 35 tahun	26 orang
2	36 – 45 tahun	18 orang
3	≥ 46 tahun	13 orang
No	Berdasarkan Jabatan	Jumlah pegawai
1	Struktural	1 orang
2	Jabatan Fungsional Teknis	34 orang
3	Jabatan Fungsional Umum	22
No	Berdasarkan jenis kelamin	Jumlah pegawai
1	Laki-laki	22 orang
2	Perempuan	35 orang
No	Berdasarkan pendidikan	Jumlah pegawai
1	S3	2 orang
2	S2	21 orang
3	S1	31 orang
4	DIII	3 orang
5	SLTA	-
6	SMP	-
7	SD	-
No	Berdasarkan golongan	Jumlah pegawai
1	Golongan IV	9 orang
2	Golongan III	38 orang



3	Golongan II	2 orang
4	Golongan I	-
5	PPPK	4 orang
6	PPNPN	4 Orang

Tabel 1.1. Profil Sumber Daya Manusia PPKA

Profil Anggaran

NO	PROGRAM/KEGIATAN	Pagu Awal	Blokir Inpres	+/-	Pagu Efektif
1.	Pagu Anggaran	42.822.623	38.382.118	685.846	5.126.352

Tabel 1.2. Profil Anggaran Pagu Efektif

No	KRO	Uraian	Nilai	Realisasi	%	Sisa
1.	AEA	Koordinasi Kemitraan dan Sinergi Lintas Program/Sektor	463.551	98.136	21.17 %	365.414
2.	EBC.954.	Layanan Manajemen SDM	3.987.846	2.403.834	60.28 %	1.584.012
3.	EBC.996	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	674.955	13.248	1,96%	661.706
		Total	5.126.352	2.515.219	49.06 %	2.611.133

Tabel 1.3. Profil Anggaran Klasifikasi Rincian Output PPKA

D. Sistematika Laporan



Laporan Akuntabilitas Kinerja PPKA Semester I Tahun 2025 ini berisi tentang penjelasan pencapaian kinerja, evaluasi kinerja, hambatan, dan kendala yang terjadi serta solusi dan rencana tindak lanjut.

Sistematika penyajian laporan kinerja Unit Kerja PPKA adalah sebagai berikut:

1. *Executive Summary* (Ikhtisar Eksekutif);
2. Bab I (Pendahuluan), menjelaskan latar belakang penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Kerja PPKA serta gambaran umum Unit Kerja PPKA (Tugas, fungsi serta struktur organisasi, profil sumber daya manusia, profil anggaran)
3. Bab II (Perencanaan Kinerja), menjelaskan tentang ikhtisar beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja serta definisi operasional Indikator Kinerja Kegiatan Unit Kerja PPKA;
4. Bab III (Akuntabilitas Kinerja), menjelaskan tentang pencapaian sasaran-sasaran Unit Kerja PPKA dengan pengungkapan dan penyajian dari hasil pengukuran kinerja;
5. Bab IV (Penutup), berisi kesimpulan atas Laporan Kinerja Unit Kerja PPKA Semester I Tahun 2025.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dengan menggunakan indikator kinerja dan target sebagai ukuran dalam mencapai sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024, berbagai program dan kebijakan telah dirumuskan dalam rencana kinerja PPKA tahun 2024.

Sebagai tindak lanjut dari perencanaan kinerja, pada awal tahun anggaran 2024 telah ditandatangani penetapan kinerja oleh Kepala PPKA. Penetapan kinerja ini merupakan suatu bentuk tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah atau unit kerja yang menerima tanggungjawab dengan pihak yang memberi tanggungjawab. Sehingga dengan demikian, penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah kepada atasan langsung.

Penetapan kinerja yang telah ditandatangani oleh Kepala PPKA tersebut merupakan suatu pernyataan kesanggupan dari pimpinan yang didukung oleh seluruh jajaran untuk menjalankan amanah yang telah di berikan Sekretaris Jenderal sebagai atasan langsung dalam rangka mewujudkan suatu target kinerja.

Penetapan kinerja setiap tahun di tandatangani oleh pimpinan satker organisasi serta kementerian pada hakekatnya merupakan wujud kesungguhan dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra Kementerian 2020 - 2024 (revisi). Pencapaian visi, misi dan tujuan didukung secara bertahap oleh seluruh komponen dalam suatu organisasi di tingkat kementerian.

Terwujudnya Pelayanan Kesehatan Primer yang Komprehensif dan Berkualitas serta Penguatan Pemberdayaan Masyarakat

Menguatnya promotif preventif di FKTP melalui UKBM dan pendekatan keluarga

Terpenuhinya sarana, prasarana, obat, BMHP, dan alat kesehatan pelayanan kesehatan primer

Menguatnya tata kelola manajemen pelayanan dan kolaborasi publik swasta

Tujuan

Sasaran Strategis

Tersedianya Pelayanan Kesehatan Rujukan yang Berkualitas

Terpenuhinya sarana dan prasarana, alat kesehatan, obat, dan bahan medis habis pakai (BMHP) pelayanan kesehatan rujukan

Menguatnya tata kelola manajemen dan pelayanan spesialistik

Menguatnya dan terdistribusinya mutu RS, layanan unggulan, dan pengembangan layanan lain

Terciptanya Sistem Ketahanan Kesehatan yang Tangguh

Menguatnya produksi alat kesehatan, bahan baku obat, obat, obat tradisional, dan vaksin dalam negeri

Menguatnya surveilans yang kuat

Menguatnya sistem penanganan bencana dan kedaruratan kesehatan

Terciptanya Sistem Pembiayaan Kesehatan yang Efektif, Efisien dan Berkeadilan

Terpenuhinya pembiayaan kesehatan yang berkeadilan pada kegiatan yang promotif dan preventif

Menguatnya pembiayaan kesehatan nasional secara efektif, efisien dan berkeadilan untuk mencapai *Universal Health Coverage (UHC)*

Terpenuhinya SDM Kesehatan yang Kompeten dan Berkeadilan

Meningkatnya pemenuhan dan pemerataan SDM kesehatan yang berkualitas

Meningkatnya kompetensi dan sistem pendidikan pelatihan SDM kesehatan

Meningkatnya sistem pembinaan jabatan fungsional dan karier SDM kesehatan

Terbangunnya Tata Kelola, Inovasi, dan Teknologi Kesehatan yang Berkualitas dan Efektif

Meningkatnya sistem pelayanan kesehatan dalam ekosistem teknologi kesehatan yang terintegrasi dan transparan dalam mendukung kebijakan kesehatan berbasis bukti

Meningkatnya kebijakan kesehatan berbasis bukti

Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik



Gambar 2.1. Tujuan dan Sasaran Strategis sesuai dengan Rencana Strategis 2020 -2024

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis tersebut, pada Rencana Strategis 2020 - 2024 Kementerian Kesehatan memiliki 2 (dua) kategori program yaitu Program Generik dan Program Teknis dengan uraian sebagai berikut :

1. Program Generik
 - a. Program Dukungan Manajemen
 - b. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
 - c. Program Riset dan Inovasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
2. Program Teknis
 - a. Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
 - b. Program Kesehatan Masyarakat
 - c. Program Pelayanan Kesehatan dan Jaminan Kesehatan Nasional

Namun pada Rancangan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan tahun 2025 - 2029, terdapat 6 (enam) program di lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu:

1. Program Pelayanan Kesehatan Primer;
2. Program Pelayanan kesehatan Lanjutan;
3. Program Sistem Ketahanan Kesehatan;
4. Program Sumber Daya Kesehatan;
5. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi; dan
6. Program Dukungan Manajemen

Program Dukungan Manajemen merupakan program dilaksanakan oleh PPKA yang dipergunakan oleh lintas Kementerian/ Lembaga dan lintas Eselon I dengan sasaran program sebagai berikut :

1. Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian Dukungan Manajemen Kementerian Kesehatan;
2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas tata Kelola pemerintahan serta tercapainya sasaran Reformasi Birokrasi di Kementerian Kesehatan.

Adapun sasaran program pada poin 1 (satu) merupakan sasaran program dukungan manajemen yang dilaksanakan oleh PPKA Sesuai dengan perjanjian kinerja pada tahun 2025, indikator tercapainya sasaran program tersebut diantaranya adalah Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan dengan target nilai 90,01 dan Realisasi Anggaran Sekretariat Jenderal dengan target nilai 90%..

Crosscutting

Terdapat banyak persoalan atau isu dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang tidak berdiri sendiri melainkan saling terhubung, sehingga solusi yang direncanakan harus bersifat holistik dan terkoordinasi. Dalam hal ini dibutuhkan pendekatan *Crosscutting* sebagai bentuk perencanaan yang terintegrasi/ program kolaborasi atau yang disebut juga *crosscutting* program. *Crosscutting* menjadi salah satu penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam menilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sesuai dengan Permenpan RB Nomor 89 tahun 2021 instansi pemerintah perlu memahami bahwa sebuah pohon kinerja tidak hanya selalu terkait pada satu urusan/bidang. Namun, pohon kinerja memerlukan keterlibatan urusan/bidang lain untuk menangani *outcome*/kondisi antara yang mempengaruhi pencapaian *outcome* final. Oleh karena itu instansi pemerintah perlu mengidentifikasi dan menandai kondisi tersebut untuk selanjutnya dikoordinasikan lebih lanjut.

Definisi Operasional Indikator Kinerja Kegiatan PPKA

Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan tahun 2020 - 2024, PPKA mempunyai 1 indikator kegiatan sebagai berikut

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Target
1	Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mendapat sertifikat kelulusan dari Lembaga pelatihan yang terakreditasi ditambah jumlah ASN Kemenkes yang mendapat rekognisi pembelajaran	40.000

Tabel 2.1. Definisi Operasional sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor Nomor 13 Tahun 2022

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Unit Kerja PPKA berisikan penugasan dari Sekretariat Jenderal untuk melaksanakan kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja dan target dimana melalui perjanjian kinerja tersebut, kinerja Unit Kerja PPKA menjadi terukur sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang, serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian Kinerja yang disusun merupakan Perjanjian Kinerja awal tahun 2025 yang disesuaikan dengan Perjanjian Kinerja tahun 2024, namun belum sesuai dengan Rencana Strategis tahun 2025 - 2029 dikarenakan Renstra tersebut masih dalam proses penetapan.

Perjanjian kinerja dibuat pada akhir tahun ketika penyerahan Daftar Isian Pelaksana Anggaran (DIPA) dan pada tahun berjalan apabila ada perubahan pagu dan volume target karena revisi anggaran sehingga perjanjian kerja harus disesuaikan. Berikut adalah perjanjian kinerja Kepala PPKA Tahun 2025 :

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA**

No.	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target IKK 2024
(1)	(2)	(3)	(4)
A. Sasaran Strategis (17)			
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks capaian tata kelola Kementerian Kesehatan yang baik*)	86
I. Program Dukungan Manajemen			
	Sasaran Program: Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*)	90,01
		Realisasi Anggaran Sekretariat Jenderal*)	96%
1. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan			
	Sasaran kegiatan: Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Persentase ASN dalam satuan kerja yang menerima program pengembangan kompetensi	80 %
		Nilai Budaya Kerja	3,1
		Nilai Kinerja Penganggaran Sekretariat Jenderal*)	80,1
		Realisasi anggaran unit kerja	96%

*) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagai *supporting unit*

Kegiatan

Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Kesehatan

Anggaran

Rp. 42.822.623.000,-

Jakarta, Januari 2025

Pihak Kedua
Sekretaris Jenderal,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha

Pihak Pertama
Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi Aparatur Sipil Negara,



Dwi Meilani

Gambar 2.1 PK PPKA 2025

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran PPKA yang telah ditetapkan dalam penetapan perjanjian kinerja/revisi perjanjian kinerja Tahun 2024 PPKA melaksanakan Kegiatan Pengelolaan Organisasi, Dalam pencapaian indikator kinerja dan KRO/RO tersebut PPKA didukung oleh anggaran sebesar **Rp 42.822.623** namun terjadi Efisiensi, anggaran menjadi **Rp 5.126.352**

NO	PROGRAM/KEGIATAN	Pagu Awal	Blokir Inpres	+/-	Pagu Efektif
1.	Pagu Anggaran	42.822.623	38.382.118	685.846	5.126.352

Gambar 2.2 Pagu Efektif PPKA. 2025



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja PPKA Semester I Tahun 2025

Akuntabilitas merupakan prinsip dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan yang transparan. Dalam konteks birokrasi, akuntabilitas tercermin melalui penyusunan laporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan. Laporan kinerja tidak hanya memuat capaian output dan outcome, tetapi juga menjadi alat evaluasi untuk memastikan bahwa setiap sumber daya digunakan secara efektif, efisien, dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Pada Tahun 2025, PPKA membuat pertanggungjawaban kinerja yang memuat realisasi dan tingkat capaian kinerja, dan pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan capaian realisasi. Hasil pengukuran kinerja ini diharapkan dapat menjadi dasar tindak lanjut untuk perencanaan program atau kegiatan ke depan.

Pengukuran dilakukan secara berkala dan dilaporkan secara terpadu melalui aplikasi elektronik monitoring dan evaluasi (*e-monev*) Bappenas, SMART DJA, serta *e-performance*. Beberapa hal yang didapat dalam pengukuran kinerja secara berkala tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui realisasi atau capaian kinerja dan anggaran yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun anggaran;
2. Memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian masing-masing indikator, sekaligus kendala yang harus diupayakan pemecahannya;
3. Memberikan gambaran kepada pihak-pihak internal dan eksternal tentang pencapaian kinerja organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis ataupun Penetapan Kinerja;
4. Memberikan bahan perbaikan dalam perencanaan dan anggaran PPKA.

Pada tahun ketiga periode Renstra tahun 2020 - 2024, Kementerian Kesehatan melakukan perubahan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan dengan penyesuaian pada program kegiatan yang mendukung transformasi kesehatan melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Rencana Strategis Kemenkes Tahun 2020 – 2024. Pada Permenkes tersebut, terdapat IKK PPKA yaitu Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar .

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target				Capaian 2025	Persentase 2025
		2022	2023	2024	2025		
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	5.059	6.000	6.000	40.000	10.794	26,9%

Tabel 3.1. Sasaran dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Tahun 2022 – 2025

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang di tingkatkan kompetensinya	40.000	10.794	26,9 %

Tabel 3.2. Sasaran dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Tahun 2025

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target				2029
		2025	2026	2027	2028	
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Indeks Implementasi Learning Organization	20	35	50	65	80

Tabel 3.3. Sasaran dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sesuai Rencana Rancangan Strategis Tahun 2025 – 2029 (Per 25 Juni 2025)

Selain sasaran dan indikator kinerja kegiatan seperti pada perjanjian kinerja awal tahun 2025, dan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan tahun 2025 - 2029 belum ditetapkan pada saat laporan ini dibuat. Terdapat sasaran dan indikator kinerja kegiatan pada rancangan rencana strategis serta capaiannya hingga 25 Juni 2025 sebagaimana pada tabel berikut:

B. Analisis Capaian Kinerja

1. Perbandingan Capaian Kinerja Semester I Tahun 2023, 2024 dan Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA	SEMESTER I 2023			SEMESTER I 2024			SEMESTER I 2025		
	TARGET	CAPAIAN	%	TARGET	CAPAIAN	%	TARGET	CAPAIAN	%
Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	6000	29.682	495	6000	25.940	88,58	40.000	10.794	26,9

Tabel 3.4. Indikator Kinerja Semester I Tahun 2023, 2024, dan 2025

2. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Untuk menilai efisiensi pemanfaatan anggaran di Unit Kerja PPKA dalam pencapaian target indikator kinerja maka dilakukan perbandingan antara capaian realisasi kinerja anggaran dengan capaian kinerja indikator kegiatan sebagaimana dalam tabel berikut.

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	% realisasi i capaian target	% Realisasi anggaran	% Efisiensi
1	2	3	4	(3-4)
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	26,9	49,06	22,16

Tabel 3.5. Realisasi Anggaran Dibandingkan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Semester I Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target kinerja PPKA Semester I Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja awal tahun 2025 dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Terdapat efisiensi pemanfaatan anggaran sebesar, 22,16%

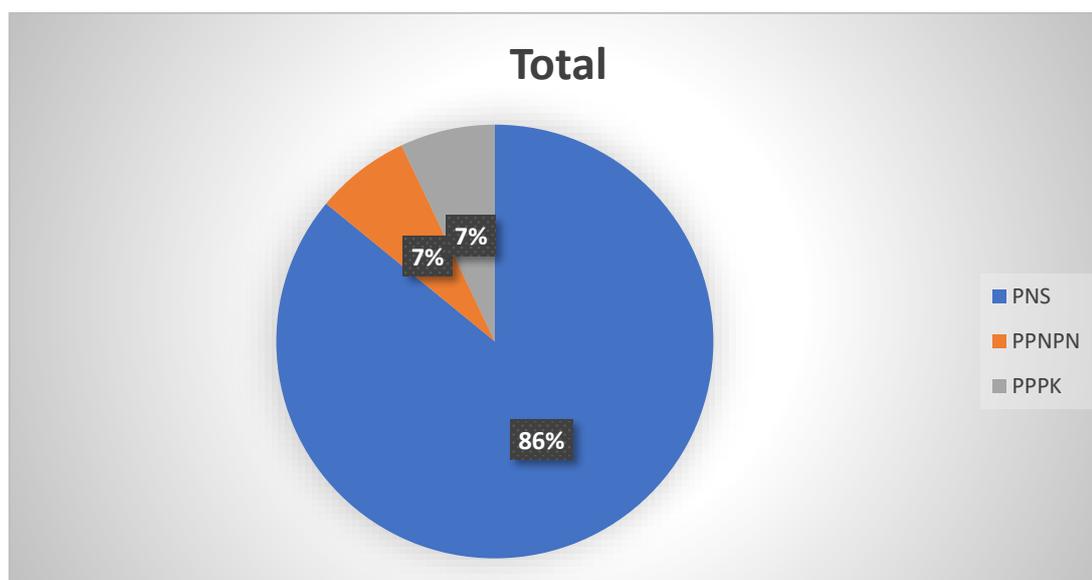
No	Berdasarkan usia pegawai	Jumlah pegawai
1	≤ 35 tahun	26 orang
2	36 – 45 tahun	18 orang
3	≥ 46 tahun	13 orang
No	Berdasarkan Jabatan	Jumlah pegawai
1	Struktural	1 orang
2	Jabatan Fungsional Teknis	34 orang
3	Jabatan Fungsional Umum	22
No	Berdasarkan jenis kelamin	Jumlah pegawai
1	Laki-laki	22 orang
2	Perempuan	35 orang
No	Berdasarkan pendidikan	Jumlah pegawai
1	S3	2 orang
2	S2	21 orang
3	S1	31 orang
4	DIII	3 orang
5	SLTA	-
6	SMP	-
7	SD	-
No	Berdasarkan golongan	Jumlah pegawai
1	Golongan IV	9 orang
2	Golongan III	38 orang
3	Golongan II	2 orang
4	Golongan I	-
5	PPPK	4 orang
6	PPNPN	4 Orang

Tabel 3.5. Realisasi Anggaran Dibandingkan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan
PPKA Semester I Tahun 2025

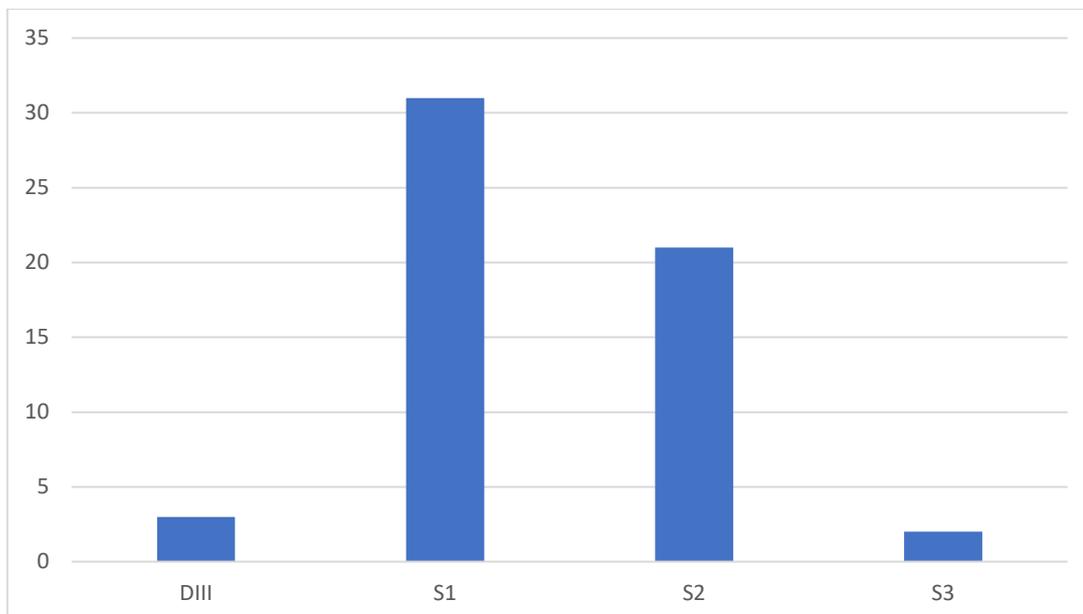
3. Sumber Daya dan Realisasi Anggaran

- **Sumber Daya Manusia**

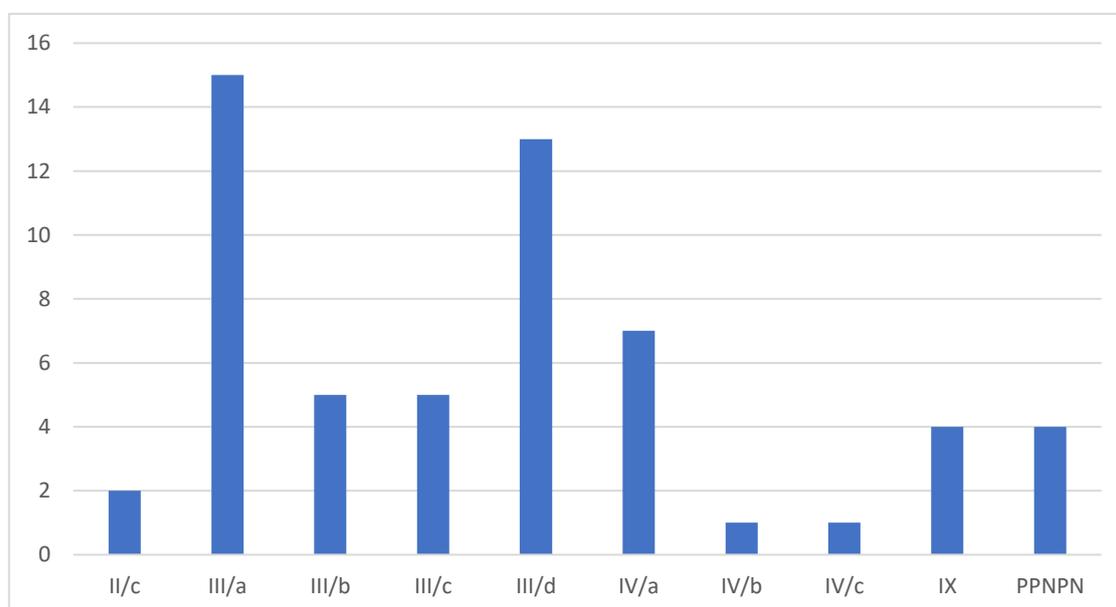
Dalam pelaksanaan kegiatannya PPKA didukung dengan sumber daya manusia sebanyak 49 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 4 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 4 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dengan komposisi pegawai sesuai diagram berikut:



Gambar 3.3. Diagram Distribusi jumlah pegawai PPKA berdasarkan status kepegawaian



Gambar 3.4. Diagram Distribusi jumlah pegawai PPKA berdasarkan Pendidikan



Gambar 3.5. Diagram Distribusi jumlah pegawai PPKA berdasarkan golongan
(Ganti gambarnya punya PPKA)

Berdasarkan bagan distribusi ASN PPKA menurut tingkat pendidikan, mayoritas ASN memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 31 orang, diikuti oleh jenjang S2 sebanyak 21 orang. Selanjutnya, terdapat 2 ASN yang berpendidikan Strata 3 (S3), dan 3 orang dengan pendidikan Diploma III (DIII). Data ini menunjukkan bahwa ASN di PPKA didominasi oleh lulusan S1 dan S2, dengan proporsi yang jauh lebih besar dibandingkan jenjang pendidikan lainnya.



Selain itu, berdasarkan bagan distribusi ASN PPKA menurut golongan kepegawaian, ASN didominasi oleh pegawai dengan Golongan III sebanyak 38 orang, disusul oleh Golongan IV sebanyak 9 orang. Pegawai dengan Golongan II tercatat sebanyak 2 orang, Selain itu, terdapat pula 4 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 4 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas ASN PPKA berada pada jenjang golongan menengah, yaitu Golongan III, yang umumnya mencerminkan tingkat pendidikan sarjana dan pengalaman kerja yang cukup.

Berikut adalah rincian Pegawai di PPKA, untuk pensiun, mutasi, dan data PPNP, :

a. Pensiun

PNS Pensiun s.d 30 Juni 2025 : -

b. Mutasi

Terdapat 1 orang yang mutasi masuk ke PPKA (Nurul Jamal-Puskes Haji)

c. PPPK

Terdapat 4 orang

d. PPNP

Terdapat 4 orang

Terkait dengan layanan pengelolaan administrasi kepegawaian, Tim Kerja Dukungan Manajemen dan Urusan Dalam hingga Bulan Juni 2025 telah melaksanakan pengukuran kebugaran, pada periode Januari 2025 sebanyak 57 Pegawai yang telah diukur, dan pada periode April 2025 sebanyak 57 pegawai yang telah dilakukan pengukuran kebugaran

- **Sumber Daya Anggaran**

Sehubungan dengan ketentuan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, kemudian Sekretariat Jenderal menyampaikan implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP) dalam rangka penerapan Satu DIPA pada Kantor Pusat Sekretariat Jenderal.

PPKA mengalami penyesuaian pagu alokasi anggaran sebagai dampak dari adanya perubahan terhadap Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, adanya *refocusing* dan pergeseran anggaran di lingkungan Sekretariat Jenderal.

Selain itu adanya Peraturan Menteri Keuangan nomor 171/PMK.05/2021

tentang Pelaksanaan Sistem SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi) berdampak pada pengelolaan Keuangan dan BMN di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN. Adapun yang dilakukan sebagai berikut:

- ❖ Modul Penganggaran sudah digunakan sejak tahun 2022;
- ❖ Modul Komitmen digunakan mulai tahun 2022;
- ❖ Modul Pembayaran digunakan mulai tahun 2022,
- ❖ Modul Bendahara digunakan mulai tahun 2022;
- ❖ Modul Persediaan digunakan mulai tahun 2022 digunakan mulai tahun 2022;
- ❖ Modul Aset Tetap digunakan mulai tahun 2022 digunakan mulai tahun 2022;
- ❖ Modul Pelaporan digunakan mulai tahun 2022 saat ini sedang proses migrasi data terkait dengan 1 (satu) DIPA di lingkungan Sekretariat Jenderal;
- ❖ Modul Administrator sudah digunakan sejak tahun 2022.

- *Kronologis Revisi Anggaran*

Pada periode Semester I Tahun 2025, PPKA telah melakukan revisi anggaran sebanyak 5kali, tentunya revisi anggaran tersebut memiliki dampak pada capaian PPKA. Berikut ini revisi anggaran PPKA yang telah dilakukan selama Semester I Tahun 2025:

NO	Revisi	Pagu (Rp.)	Blokir/AA (Rp.)	+/-	Pagu Efektif	Ket
1.	Pagu Awal	42.822.623	38.382.118	-	4.440.505	Pagu Tetap
2.	Revisi POK ke-1	42.822.623	38.382.118	-	4.440.505	Pagu Tetap
3.	Revisi POK ke-2	42.822.623	38.382.118	-	4.440.505	Pagu Tetap
4.	Revisi Kanwil ke-1	42.822.623	38.382.118	-	4.440.505	Pagu Tetap
5.	Revisi POK ke-3	42.822.623	38.382.118	-	4.440.505	Pagu Tetap
6.	Revisi Kanwil ke-2	42.822.623	38.382.118	685.846	5.126.352	Pagu Berubah

Tabel 3.5 Realisasi Anggaran PPKA Semester I Tahun 2025

- *Realisasi Anggaran (Ganti punya PPKA)*

Selama semester I tahun anggaran 2025, PPKA merealisasikan anggaran sebesar Rp.2.525.219 (Dua Miliar Lima Ratus Lima Belas Juta Dua Ratus Sembilan Belas Ribu Rupiah) atau 49,06% dari total alokasi anggaran sebesar Rp 5.126.352 (Lima Miliar Seratus Dua Puluh Enam Juta Tiga Ratus Lima Puluh Dua Ribu Rupiah) dengan rincian sebagai berikut.

NO	PROGRAM/KEGIATAN	Pagu Awal	Blokir Inpres	+/-	Pagu Efektif
1.	Pagu Anggaran	42.822.623	38.382.118	685.846	5.126.352

Tabel 3.6 Realisasi Anggaran PPKA Semester I Tahun 2025

No	PROGRAM/KEGIATAN	Nilai	Realisasi	%	Sisa
1.	Konsumsi	21.791	3.197	14,00%	19.633
2.	Honor Narsum	104.000	31.600	43.89 %	72.400
3.	Perjalanan Dinas dalam Rangka Koordinasi dan Menghadiri Undangan	111,140	9.483	8.53 %	101,656
4.	Transport Lokal	14,620	3,230	22.09 %	11,390
5.	Meeting FD Lintas Program/Sektor dalam Kota	73.000	9.135	12,51%	63.865
6.	Meeting FB Lintas Program/Sektor Luar Kota	139.000	41.490	29,85%	97.510
7.	Penilaian Kompetensi dalam Rangka Pengisian Jabatan dan Pemetaan Pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan	250.000	248.751	99,50%	1.249
8.	Tes Bahasa Inggris bagi CPNS Kementerian Kesehatan	685.846	-	-	685.846
9.	Biaya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi melalui media pembelajaran lainnya	100.000	100.000	100%	00
10.	Biaya Penyelenggaraan terkait Pengembangan Kompetensi calon penerima Beasiswa	90.000	0	0	90.000
11.	Uji Kompetensi JF Non Kesehatan	12.000	1.600	13.33 %	10,400
12.	Biaya pengembangan kompetensi calon penerima beasiswa LPDP	890.000	711.770	79.97 %	178.230
13.	Secondment LN	1.960.000	1.341.713	68.45 %	618,286
14.	Biaya Penyelenggaraan Diklat Teknis Non Kesehatan/lainnya dan Diklat Leadership	477.710	0	0	477.710
15.	Penyelenggaraan Diklat PKN II	197.245	13.248	6,72%	183.996
JUMLAH		5.126.352	2.515.219	49.06 %	2.611.133

Tabel 3.7 Realisasi Anggaran PPKA Semester I Tahun 2025

C. Capaian Kinerja Lainnya

Pengelolaan Sistem Manajemen Pembelajaran (LMS)

Pada triwulan I Tahun 2025 jumlah pembukaan kelas LMS yang diajukan ke PPKA adalah sebagai berikut:

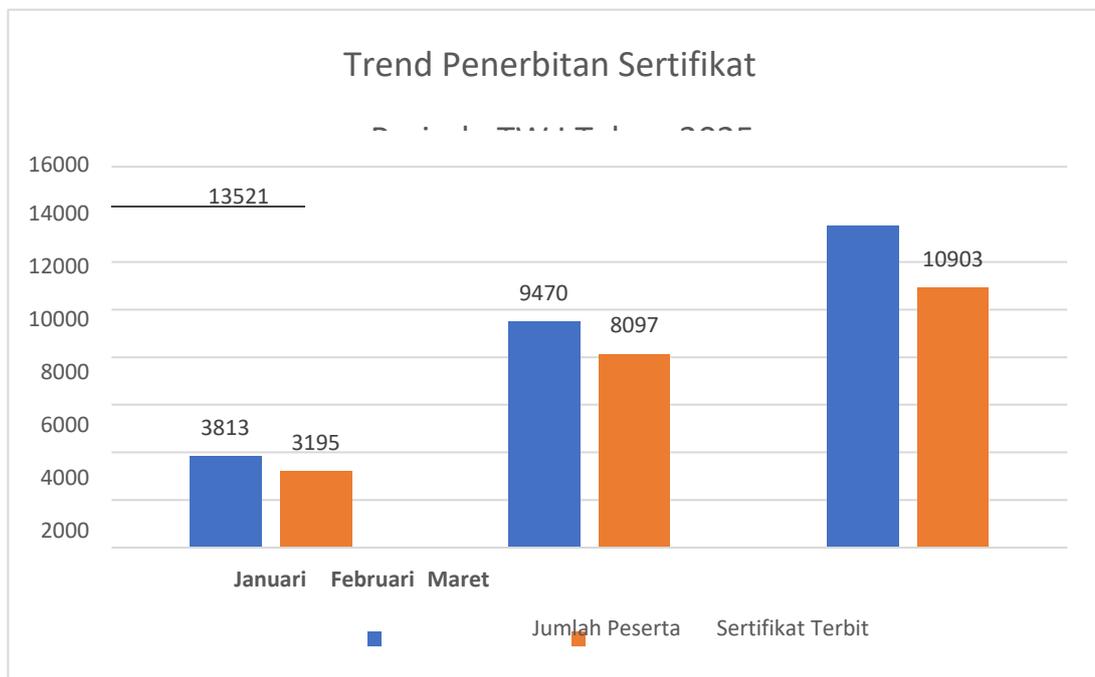


Gambar 3.6 Tarikan aplikasi data LMS periode TW I Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dijelaskan selama periode TW I tahun 2025 (Januari s.d Maret) terdapat total 43 kelas LMS yang dibuka. Berdasarkan grafik diatas jumlah kelas LMS yang dibuka terdapat kecenderungan semakin meningkat setiap bulannya. Jenis kelas yang paling banyak dibuka didominasi oleh kelas webinar sebanyak 25 kelas (58%) dan diikuti oleh kelas MOOC sebanyak 17 kelas (40%) dan kelas workshop sebanyak 1 kelas (2%).

a. Penerbitan Sertifikat LMS

Setelah peserta mengikuti kelas yang terdapat didalam LMS maka peserta wajib mengikuti ujian dan pada akhirnya akan mendapatkan sertifikat sebagai bukti kelulusan. Trend penerbitan sertifikat dapat dijelaskan pada grafik berikut



Tabel 3.8 Tarikan aplikasi data LMS periode TW I Tahun 2025

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan penerbitan sertifikat yang meningkat setiap bulannya.

Selain hal tersebut persentase kelulusan antara jumlah peserta yang mendaftar kelas LMS dibandingkan dengan sertifikat yang terbit dapat dijelaskan sebagai berikut:

No	Nama Kegiatan	Kategori	Jumlah Peserta	Jumlah Sertifikat Terbit	Persentase Kelulusan
1	MOOC CYBER SECURITY BATCH 1	MOOC	8	8	100,00
2	Learn, Share, Grow Seri T Strategi, Pengalaman, dan Inspirasi Studi di Luar Negeri	webinar	722	661	91,55
3	MOOC Pemberkasan Arsip Secara Elektronik untuk Arsiparis di Kemenkes RI	MOOC	606	531	87,62
4	MOOC Public Speaking Batch 2	MOOC	517	449	86,85
5	MOOC CYBER SECURITY BATCH 2	MOOC	568	490	86,27
6	MOOC Coaching Mentoring Skills Batch 3	MOOC	518	435	83,98
7	MOOC Coaching Mentoring Skills Batch 2	MOOC	117	91	77,78
8	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Bangsa Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan Batch 15	Webinar	346	265	76,59
9	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Bangsa Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan Batch 14	Webinar	168	124	73,81
10	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Bangsa Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan Batch 16	Webinar	242	141	58,26
11	MOOC Pemberkasan Arsip Secara Elektronik untuk Arsiparis di Kemenkes RI Batch	MOOC	1	0	0,00
Total			3.813	3.195	83,79

Tabel 3.9 Tarikan aplikasi data LMS periode Januari 2025

No	Nama Kegiatan	Kategori	Jumlah Peserta	Jumlah Sertifikat Terbit	Persentase Kelulusan
1	MOOC E-Learning Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural Level 4 Batch 1	MOOC	2	2	100,00
2	NGOPI ASN (Ngobrol Pintar ASN) Kemenkes Seri 3 Membuat Desain Program Pengembangan Kompetensi	Webinar	1.096	1.027	93,70
3	Spirit Ramadhan Dalam Percepatan Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan	Webinar	3.118	2.851	91,44
4	MOOC E-Learning Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural Level 3 Batch 1	MOOC	16	14	87,50
5	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan Batch 18	Webinar	268	234	87,31
6	Komunitas Belajar Administrator Kesehatan seri 1	Webinar	825	711	86,18
7	MOOC E-Learning Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural Level 4 Batch 2	MOOC	524	449	85,69
8	MOOC Ability To Execute (AZE) Essentials Batch 1	MOOC	502	423	84,26
9	Mooc Advokasi Bidang Kesehatan Pengembangan Kompetensi Asn Di Kementerian Kesehatan batch 1	MOOC	509	425	83,50
10	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan Batch 17	Webinar	339	281	82,89
11	MOOC Pengelolaan dan Optimalisasi IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran) di Kementerian Kesehatan Batch 2	MOOC	507	420	82,84
12	MOOC E-Learning Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural Level 3 Batch 2	MOOC	569	430	75,57
13	Workshop Transformasi Budaya Internal Rumah Sakit RSUP DR. M DJAMIL PADANG	Workshop	1.097	804	73,29
14	MOOC Pranata Humas Kementerian Kesehatan Batch 1	MOOC	98	26	26,53
Total			9.470	8.097	85,50

Tabel 3.10 Tarikan aplikasi data LMS periode Februari 2025

No	Nama Kegiatan	Kategori	Jumlah Peserta	Jumlah Sertifikat Terbit	Persentase Kelulusan
1	Lokakarya Pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan Kementerian Kesehatan Tahun 2025	Webinar	979	804	82,12
2	Sosialisasi Kebijakan Fungsional Perencana dan Kompetensi Jabatan Fungsional	Webinar	732	647	88,39
3	Komunitas Belajar Administrator Kesehatan seri 2	Webinar	999	781	78,18
4	Peningkatan Kualitas Data Rutin Untuk Mendukung Kebijakan Pembangunan Kesehatan	Webinar	1114	895	80,34
5	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan Batch 19	Webinar	702	466	66,38
6	MOOC Mental Health Awareness Batch 1	Mooc	521	471	90,40
7	MOOC Perubahan Budaya Kerja Kemenkes Batch 1	Mooc	627	516	82,30
8	Komunitas Belajar Administrator Kesehatan seri 3	Webinar	1013	922	91,02
9	Global Learning Connect	Webinar	1066	934	87,62
10	Peningkatan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penguatan Regulasi dan Advokasi Hukum di Bidang Kesehatan Batch 20	Webinar	440	310	70,45
11	Learn, Share, Grow Seri 2 Sharing Session Australia Awards Scholarship	Webinar	635	534	84,09
12	Komunitas Belajar Analisis Kebijakan Kesehatan Seri 1	Webinar	614	527	85,83
13	Webinar Kelas Bimbingan Persiapan Seleksi Beasiswa Luar Negeri Sesi 1	Webinar	144	136	94,44
14	Komunitas Belajar Administrator Kesehatan seri 4	Webinar	1110	640	57,66
15	Webinar Lomba Menulis Dalam Rangka Hari Hipertensi Sedunia Tahun 2025	Webinar	1764	1445	81,92
16	Mastering Grantsmanship Securing Funding for Clinical and Health Research	Webinar	328	253	77,13
17	Bedah Buku Pedoman Komunikasi Risiko Untuk Penanggulangan Krisis Kesehatan Tahun 2025	Webinar	437	358	81,92
18	Webinar Spirit Ramadhan Balai Pengamanan Alat Dan Fasilitas Kesehatan (BPAFK) Surakarta	Webinar	296	264	89,19
Total			13.521	10.903	80,64

Tabel 3.11 Tarikan aplikasi data LMS periode Maret 2025

Comprehensive Project Management

Transformasi Kesehatan yang menjadi visi besar Kementerian Kesehatan (Kemenkes) memerlukan dukungan transformasi internal yang kokoh di lingkungan organisasi. Transformasi ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tangguh, berkualitas, dan memiliki kompetensi unggul untuk menjalankan tugas dan fungsi secara efektif. Dalam mendukung mekanisme kerja baru tersebut, Kemenkes membentuk Tim Kerja sebagai pelaksana tugas fungsi organisasi dan *Project Management Office* (PMO) sebagai *enabler* strategis. Selain itu, peran pejabat fungsional ahli muda dan madya menjadi krusial dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas strategis yang kompleks, dengan proyeksi mereka akan mengisi posisi Ketua Tim Kerja di masa mendatang. Ketiga entitas ini—Ketua Tim Kerja, PMO, dan pejabat fungsional ahli muda dan madya—memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, seperti Indikator Kinerja Kunci (IKK) dan Rencana Strategis Kemenkes, khususnya dalam pengelolaan program prioritas. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan komprehensif menjadi kebutuhan

mendesak, terutama dalam dua aspek utama: **pengambilan keputusan dan mengelola perubahan.**

Setelah mengikuti pelatihan *Comprehensive Project Management* ini, diharapkan peserta mampu :

- a. Memahami dan menguasai kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan inisiatif organisasi atau proyek secara komprehensif
- b. Menggunakan beberapa *tools* dan *techniques*, dan *template* manajemen proyek utama yang selaras dengan standar internasional.
- c. Mengevaluasi karakter proyek untuk memilih pendekatan, metode, dan Tools yang tepat berdasarkan jenis, tingkat ketidakpastian (risiko), dan kompleksitas proyek.
- d. Melakukan pemilihan bentuk organisasi serta menentukan siklus proyek yang sesuai dengan kebutuhan.
- e. Membangun dan menjalankan rencana pelaksanaan proyek yang realistis dan mendasar
- f. Membuat perkiraan waktu dan biaya proyek menggunakan teknik yg telah terbukti dan selaras dengan PMBOK® Guide.
- g. Menyeimbangkan kendala untuk memaksimalkan kepuasan pemangku kepentingan dengan menyiapkan rencana pengelolaan Pemangku Kepentingan.
- h. Menangani perubahan pada rencana proyek dengan menerapkan proses dan formulir kontrol perubahan terintegrasi.

Sasaran Peserta

Sasaran dari Pelatihan *Comprehensive Project Management* adalah PMO Kementerian Kesehatan, Ketua Tim Kerja dan pejabat fungsional ahli muda dan madya yang terlibat dalam program prioritas Kemenkes.

Sebanyak 17 Peserta mengikuti *Comprehensive Project Management (CPM) Batch 3* ini yang dimulai dari tanggal 16-17 dan 19 Juni 2025 yang bertempat di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Cilandak Jakarta



Gambar 3. Pelaksanaan Kegiatan CPM

IELTS TRIAL TEST KERJASAMA DENGAN IDP EDUCATION

Kegiatan ini merupakan kerjasama antara Kemenkes CorpU dengan DP Education secara gratis. Pelaksanaan kegiatan dilakukan selama 2 hari, yaitu pada tanggal 18 dan 19 Februari 2025 di BBPK Jakarta, Kampus Cilandak sebanyak 77 peserta dari 80 peserta (3 orang berhalangan hadir dengan alasan keluarga dan pekerjaan CITO).



Kegiatan berlangsung selama 3,5 jam (sudah termasuk *break*) yaitu pada pukul 09.00 s.d. 12.30 WIB dengan system *paper based* sehingga para peserta diminta untuk membawa pulpen dan *tip-ex*. Kegiatan ini meliputi tes 3 sesi kemampuan, yaitu *reading*, *writing*, dan *listening* yang dipandu langsung oleh tim dari IDP Education. Pelaksanaan tes dilakukan di 2 kelas yang berbeda yaitu kelas Cendrawasih dan kelas Elang BBPK Jakarta.

1. Kelas Cendrawasih



2. Kelas Elang



Faktor Pendukung Capaian Keberhasilan

Dari keseluruhan tabel terkait dengan capaian IKK PPKA tahun 2024, bahwa pencapaian target tersebut terdapat faktor pendukung keberhasilan pencapaian target IKK PPKA tahun 2024, karena adanya:



- 1) Dukungan dan komitmen pimpinan terhadap pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu dengan target seluruh PNS dan PPPK Kementerian Kesehatan untuk mengikuti Kegiatan.
- 2) Koordinasi dan komunikasi yang dibangun dengan seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan baik pusat maupun UPT Vertikal di daerah.
- 3) Kerja sama secara langsung maupun tidak langsung dengan penyelenggara pelatihan baik di lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu dengan BBPK/Bapelkes juga Kementerian/Lembaga penyelenggara pelatihan seperti Kementerian Keuangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Negara Komunikasi dan Informatika, Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Pusdiklatwas BPKP, Badan Pusat Statistik (BPS), Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dll. Koordinasi yang dilakukan secara intensif sejak perencanaan kegiatan dengan pemaparan program terlebih dahulu untuk melihat kesesuaian program dengan kebutuhan Kemenkes. Koordinasi dilanjutkan pada tahap pelaksanaan termasuk penjelasan penggunaan sistem informasi dan teknologi pelatihan, sampai dengan terbitnya sertifikat.
- 4) Kerjasama dalam penyusunan kurikulum dan pelaksanaan pelatihan dengan sekolah bisnis ternama serta penyelenggaraan pelatihan yang melibatkan universitas untuk pelatihan-pelatihan untuk penunjang pengambilan keputusan.

- 
- 5) Pembelajaran dan pengalaman dari Kementerian/Lembaga lain yang telah lebih dahulu melakukan pengembangan kompetensi melalui *corporate university* dapat dijadikan dasar pengembangan kompetensi ASN Kemenkes.
 - 6) Sasaran peserta pengembangan kompetensi dilaksanakan di semua jenjang jabatan baik di tingkat pelaksana, jabatan struktural, jabatan fungsional juga peningkatan kapasitas untuk peran-peran sebagai PMO
 - 7) Pemanfaatan teknologi informasi berupa *Learning Management System* yang mempermudah ASN Kemenkes dalam melakukan pembelajaran serta metode pengembangan kompetensi secara daring juga memperluas akses pembelajaran bagi ASN yang tersebar di seluruh Indonesia.

Hal - Hal Yang Mempengaruhi Pencapaian Target

Beberapa hal yang mempengaruhi pencapaian target Tahun 2024 terdapat factor yang menjadi pendukung namun juga terdapat faktor yang menghambat. Berikut ini merupakan hal yang mempengaruhi pencapaian target dengan analisis SWOT (*Stenghts, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*) adalah sebagai berikut;



<i>Strenghts/Kekuatan</i>	<i>Weakness/Kelemahan</i>
<ol style="list-style-type: none">1. UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN mewajibkan seluruh ASN untuk mengembangkan kompetensi merupakan kekuatan besar bagi PPKA;2. Telah di <i>launching</i> Corporate University yang menguatkan tugas fungsi PPKA dalam mengembangkan kompetensi ASN Kemenkes secara terintegrasi;3. Pengembangan kompetensi ASN Kemenkes menjadi bagian Transformasi Internal dimana Pimpinan Tinggi sangat berkomitmen terkait hal ini;4. Sebagian besar pegawai PPKA telah pemegang jabatan fungsional.	<ol style="list-style-type: none">1. Belum terpenuhinya jumlah dan kualifikasi tenaga sesuai tuntutan tugas dan tanggungjawab kerja;2. Sistem dalam pengembangan kompetensi (LMS dan KMS) masih belum optimal.
<i>Opportunities/Peluang</i>	<i>Threats/Tantangan</i>
<ol style="list-style-type: none">1. Adanya Balai Besar Pelatihan Kesehatan dan Balai Pelatihan Kesehatan yang telah berpengalaman dalam mengelola pelatihan merupakan peluang bagi PPKA untuk dapat melaksanakan tugas fungsinya;2. Telah terbangun jejaring secara internal antar unit utama dan satker maupun antar Kementerian dan Lembaga guna bertukar pengalaman, berkoordinasi dalam melaksanakan pengembangan	<ol style="list-style-type: none">1. Belum ada regulasi yang mengatur tentang Kemenkes Corpu;2. Budaya belajar di lingkungan Kementerian Kesehatan masih perlu ditumbuhkan;3. Literasi digital ASN Kemenkes masih perlu ditingkatkan;4. Sinyal internet masih menjadi masalah utamanya bagi ASN Kemenkes yang berada di daerah;5. Belum ada perencanaan pengembangan kompetensi ASN Kemenkes yang sesuai dengan



<i>Strenghts/Kekuatan</i>	<i>Weakness/Kelemahan</i>
kompetensi antara lain dengan instansi Pembina Jabatan Fungsional; 3. Banyaknya kesempatan yang dapat diambil oleh ASN Kemenkes dalam mengembangkan kompetensi antara lain beasiswa, webinar tidak berbayar dll.	Standar Kompetensi Jabatan dan jenjang karir.

Tabel 3.12 analisis SWOT

Faktor Kegagalan/Penghambat

Sedangkan faktor yang menyebabkan kegagalan/penghambat, antara lain :

- 8) Jumlah SDM yang terbatas (hanya 35 orang) membuat beban kerja masing-masing orang lebih tinggi.
- 9) Terdapat revisi dan pemotongan anggaran untuk unit kerja PPKA
- 10) Kurangnya partisipasi PNS untuk menyusun RPI dikarenakan kurangnya informasi mengenai tujuan pengisian RPI serta proses pengisian dan verifikasi di portal e-office yang terlalu rumit.
- 11) Program pembelajaran terbatas dan tidak berhubungan dengan bidang tugasnya secara langsung sehingga pegawai tidak tertarik untuk mengisi RPI.
- 12) Kompetensi manajerial masih kurang dipahami oleh penyusun program sehingga penyusunan program pembelajaran manajerial dan sosialkultural masih belum optimal.

D. Penghargaan yang diterima

Sampai dengan semester 1 tahun 2025, PPKA belum memperoleh penghargaan award. Meskipun demikian, hal tersebut tidak mengurangi komitmen kami dalam menjalankan tugas dan fungsi secara optimal. Kami memandang pencapaian penghargaan bukan sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai bagian dari hasil kerja yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Namun demikian kedepan, kami akan terus berupaya melakukan perbaikan dan inovasi agar kinerja kelembagaan semakin baik dan diakui secara lebih luas.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja PPKA Semester I Tahun 2025 ini menjadi wujud pertanggungjawaban PPKA atas pelaksanaan tugas dukungan manajemen di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan. Selama semester I tahun 2025 capaian disajikan secara terukur melalui indikator kinerja, sehingga pemangku kepentingan dapat menilai sejauh mana efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas telah diterapkan dalam setiap program dan kegiatan yang kami jalankan.

Selain itu, PPKA mulai menyesuaikan diri dengan indikator baru yang diusulkan dalam Rancangan Renstra 2025–2029. Hal ini menjadi landasan bagi peningkatan kompetensi dan budaya kerja agar dua indikator tersebut dapat terpenuhi pada semester berikutnya.

Dengan telah disusunnya Laporan Kinerja ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara menyeluruh dan transparan kepada pihak terkait, serta memberikan optimalisasi peran dalam peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja serta perbaikan perencanaan dan penganggaran pada tahun-tahun mendatang

B. Tindak Lanjut

Rencana Tindak Lanjut yang akan dilakukan oleh PPKA adalah:

1. Melakukan penyusunan instrumen dan petunjuk teknis pengembangan kompetensi dan budaya kerja;
2. Melakukan koordinasi dengan Unit Kerja dilingkungan Kemenkes dalam hal pengembangan kompetensi dan budaya kerja;
3. Melakukan koordinasi dengan stakeholder diluar Kementerian dan *Benchmarking* dalam hal pengembangan kompetensi dan budaya kerja
4. Berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait/ *stakeholder* terkait percepatan pencapaian indikator kegiatan kinerja yang terdapat pada rancangan rencana strategis Kementerian Kesehatan tahun 2025 - 2029.

LAMPIRAN

Lampiran 1 –

Perjanjian Kinerja PPKA Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
SEKRETARIAT JENDERAL

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

Nama : Dwi Meilani
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Kunta Wibawa Dasa Nugraha
Jabatan : Sekretaris Jenderal
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, Januari 2025

Pihak Kedua Sekretaris Jenderal,	Pihak Pertama Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara,
 Kunta Wibawa Dasa Nugraha	 Dwi Meilani

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA**

No.	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target IKK 2024
(1)	(2)	(3)	(4)
A. Sasaran Strategis (17)			
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks capaian tata kelola Kementerian Kesehatan yang baik*)	86
I. Program Dukungan Manajemen			
	Sasaran Program: Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*)	90,01
		Realisasi Anggaran Sekretariat Jenderal*)	96%
1. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan			
	Sasaran kegiatan: Meningkatnya kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Persentase ASN dalam satuan kerja yang menerima program pengembangan kompetensi	80 %
		Nilai Budaya Kerja	3,1
		Nilai Kinerja Penganggaran Sekretariat Jenderal*)	80,1
		Realisasi anggaran unit kerja	96%

*) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagai *supporting unit*

Kegiatan

Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Kesehatan

Anggaran

Rp. 42.822.623.000,-

Jakarta, Januari 2025

Pihak Kedua
Sekretaris Jenderal,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha

Pihak Pertama
Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi Aparatur Sipil Negara,



Dwi Meilani

Lampiran 2

SK Tim Kerja PPKA Tahun 2025



Kementerian Kesehatan
Sekretariat Jenderal

📍 Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kawling 4-9
Jakarta Selatan 12950
☎ (021) 5201590 (hunting)
🌐 <https://www.kemkes.go.id>

KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
KEMENTERIAN KESEHATAN

NOMOR: HK.02.03/A.XII/026/2025

TENTANG

PERUBAHAN SK TIM KERJA RUTIN DI LINGKUNGAN PUSAT
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR (P2KA)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR (P2KA)

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka akselerasi pencapaian target kinerja serta pelaksanaan tugas dan fungsi pengelolaan Pengembangan Kompetensi Aparatur secara efektif dan efisien, dianggap perlu dilakukan revisi Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Aparatur.
 - b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur tentang Tim Kerja di Lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA);

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

- 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);
3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR TENTANG PERUBAHAN TIM KERJA RUTIN DI LINGKUNGAN PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR (P2KA)

KESATU : Mencabut Surat Keputusan Kepala P2KASN Nomor HK.01.07/A.XII/101/2023 tentang Tim Kerja Rutin di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASN).

KEDUA : Menetapkan Tim Pelaksana Tugas di Lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA).

KETIGA : Tim Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU terdiri atas Pengarah dan Tim Kerja dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

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

- KEEMPAT : Tugas Pengarah sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA adalah:
- a. Memberikan arahan dan pandangan mengenai program dan isu strategis dalam pelaksanaan tugas unit kerja/satuan kerja;
 - b. Menetapkan tujuan dan target yang diharapkan, baik dalam kualitas hasil, ketepatan waktu dan anggaran;
 - c. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas tim *project management office* dan program tim kerja; dan
 - d. Memastikan pencapaian target kinerja unit kerja/satuan kerja yang telah ditetapkan dari kualitas hasil, ketepatan waktu dan anggaran, melalui proses monitoring dan evaluasi berkala.
- KELIMA : Tim Kerja sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA terdiri atas:
- a. Tim Kerja Penilaian Kompetensi ASN;
 - b. Tim Kerja Perencanaan dan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi;
 - c. Tim Kerja Penyelenggaraan *Corporate University* (Corpu) Klasikal;
 - d. Tim Kerja Penyelenggaraan *Corporate University* (Corpu) Non Klasikal;
 - e. Tim Kerja Digitalisasi Pembelajaran dan Komunikasi Pengembangan Kompetensi ASN;
 - f. Tim Kerja Manajemen Perubahan dan Budaya BerAKHLAK;

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

- KEENAM : Tim Kerja Penilaian Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KEEMPAT huruf a mempunyai tugas :
- a. Menyusun instrumen penilaian kompetensi ASN Kementerian Kesehatan;
 - b. Menyusun kebutuhan penilaian kompetensi ASN Kementerian Kesehatan;
 - c. Memfasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan penilaian kompetensi ASN Kementerian Kesehatan;
 - d. Merumuskan rekomendasi hasil penilaian kompetensi ASN Kementerian Kesehatan.
 - e. Menyampaikan umpan balik (*feedback*) hasil penilaian kompetensi ASN Kementerian Kesehatan.
- KETUJUH : Tim Kerja Perencanaan dan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KEEMPAT huruf b mempunyai tugas:
- a. Menyusun perencanaan dan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan;
 - b. Melakukan monitoring dan evaluasi desain pembelajaran terintegrasi;
 - c. Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan Corporate University;
- KEDELAPAN : Tim Kerja Penyelenggaraan *Corporate University* (Corpu) Klasikal sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KEEMPAT huruf c mempunyai tugas:
- a. Menyusun kurikulum pembelajaran klasikal dalam Kemenkes CorpU;

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

- b. Menyiapkan media materi pembelajaran/pengetahuan dalam pembelajaran klasikal;
- c. Melakukan identifikasi metodologi pembelajaran klasikal terbaru;
- d. Menyusun kebijakan teknis pembelajaran klasikal;
- e. Memfasilitasi dan berkoordinasi dalam penyelenggaraan pembelajaran klasikal di Kemenkes CorpU;

KESEMBILAN : Tim Kerja Penyelenggaraan *Corporate University* (Corpu) Non Klasikal sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KEEMPAT huruf d mempunyai tugas:

- a. Menyusun kebijakan teknis pembelajaran non klasikal dalam Kemenkes CorpU;
- b. Menyiapkan desain/media/materi pembelajaran/pengetahuan dalam mengembangkan pembelajaran non klasikal;
- c. Melakukan identifikasi metodologi pembelajaran non klasikal terbaru;
- d. Memfasilitasi dan berkoordinasi dalam penyelenggaraan pembelajaran non klasikal di Kemenkes CorpU

KESEPULUH : Tim Digitalisasi Pembelajaran dan Komunikasi Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KEEMPAT huruf e mempunyai tugas:

- a. Mengelola sistem informasi pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan;
- b. Mengelola sistem manajemen pengetahuan ASN Kementerian Kesehatan;
- c. Mengelola sistem manajemen pembelajaran ASN Kementerian Kesehatan;

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

- d. Melakukan identifikasi sistem dan teknologi terbaru dalam pengembangan kompetensi;
- e. Memfasilitasi dan berkoordinasi serta melaksanakan kemitraan dan kerja sama dalam bidang pengembangan kompetensi ASN Kemenkes dengan lintas program dan lintas sektor terkait.

KESEBELAS : Tim Kerja Manajemen Perubahan dan Budaya BerAKHLAK sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KEENAM huruf d mempunyai tugas:

- a. Menyusun *roadmap* Reformasi Birokrasi 2025-2029 dan melakukan sosialisasi;
- b. Melakukan pendampingan penyusunan rencana kerja Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan;
- c. Melakukan penguatan komitmen pimpinan, tim reformasi birokrasi dan agen perubahan (*champion*) di Kementerian Kesehatan dalam percepatan Reformasi Birokrasi;
- d. Menyusun Pedoman Perubahan Budaya Kerja BerAKHLAK di Kementerian Kesehatan;
- e. Melakukan fasilitasi dan koordinasi dalam Internalisasi dan implementasi nilai dasar BerAKHLAK di Kementerian Kesehatan.
- f. Melakukan Monitoring dan Evaluasi perubahan budaya kerja BerAKHLAK di Kementerian Kesehatan.

KEDUABELAS : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA, masing-masing Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Aparatur berkoordinasi dengan unit kerja terkait di lingkungan Kementerian Kesehatan dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur.

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

KETIGABELAS : Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
Tentang Perubahan Tim Kerja Rutin di Lingkungan Pusat
Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) ini mulai berlaku
pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Januari 2025

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR



DWI MEILANI, SKM, M.K.M

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

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA PUSAT
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR
NOMOR HK.02.03/A.XII/026/2025
TENTANG PERUBAHAN TIM KERJA
RUTIN DI LINGKUNGAN PUSAT
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR (P2KA)

SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM KERJA RUTIN DI LINGKUNGAN PUSAT
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR (P2KA)

1. PENGARAH : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur

2. TIM KERJA PENILAIAN KOMPETENSI ASN

Ketua : Rina Juliani, S.Psi, M.Si

Anggota :

- a. Mabrur, S.Psi, M.Si
- b. Rizki Datik Mulyawati, S.Psi., M.Psi, Psikolog
- c. Rahayu Widiyati, M.Psi
- d. Yassinta Nareswari Zahra Fauzi, S.Psi, M.Psi, Psikolog
- e. Sufia Yuni Lestari, S.Psi

**3. TIM KERJA PERENCANAAN DAN EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI**

Ketua : drg. Widyawati, M.QIH

Anggota :

- a. dr. Dian Kusumawardhani, MARS
- b. Novie Benny, S.Sos
- c. Nilna Fasyya Salsabila, Skm

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

4. TIM KERJA PENYELENGGARAAN CORPORATE UNIVERSITY (CORPU)

KLASIKAL

Ketua : Ns. Ella Andalusia, S.Kep, M.S.M

- Anggota :
- a. Fitra Sugiharto, SIP, MKM
 - b. Eka Wijayanti, S.Psi
 - c. Cita Devi Virgianti, S.Ip,Mm
 - d. Ishfahani Maila, S.Tr.Gz.
 - e. Sri Suryanto, PTP, SE

5. TIM KERJA PENYELENGGARAAN CORPORATE UNIVERSITY (CORPU)

NON KLASIKAL

Ketua : Dinanti Abadini, S.Psi, M.K.M

- Anggota :
- a. drg. Diah Nursianti Imron, MARS, HCMC
 - b. dr. Syaiful Rinanto
 - c. Fitri Haryati, S.Pd.
 - d. Salisa Kurnia Sari, S.Kom
 - e. Indah Ratnasari, S.Tr.Gz

**6. TIM KERJA DIGITALISASI PEMBELAJARAN DAN KOMUNIKASI
PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN**

Ketua : Raden Rachmat Hadi, SH, MH, CGRCP

- Anggota :
- a. Dr. drg. Masagus Zainuri, M.Biomed
 - b. RR. Arum Mumpuni, ST
 - c. April Yanto, S.Kom.

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

7. TIM KERJA MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA BERAKHLAK

Ketua : dr. Dora, MKM

Anggota :

- a. Dr. Ahmad Muhidin, S.Psi, M.Psi
- b. Dwi Novita Indikasari, M.Psi, Psikolog
- c. Andri Moch Ardianto, S.Kom, MM
- d. Subur Widodo, SKM, M.A.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Januari 2025

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR KEMENKES,



DWI MEILANI, SKM, M.K.M

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

