

Laporan Kinerja Tahun 2025

BIRO ORGANISASI DAN SDM



OSDM
2025

☎ 021-1500-567

📷 @lifeatkemenkes

🌐 www.kemkes.go.id

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



KATA PENGANTAR



HENDRASTUTI PERTIWI
Kepala Biro Organisasi dan SDM

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga *Laporan Kinerja Tahun 2025* Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diselesaikan tepat waktu.

Laporan Kinerja Biro Organisasi dan SDM disusun dalam rangka memenuhi amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah yang kemudian diatur secara teknis dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Biro Organisasi dan SDM mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan organisasi serta pengelolaan sumber daya manusia aparatur, oleh karenanya sebagai bentuk tanggung jawab atas tugas yang telah diamanatkan tersebut diperlukan monitoring dan evaluasi terhadap target indikator kinerja yang telah ditetapkan sesuai Perjanjian Kinerja dan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029.

Semoga laporan ini bermanfaat sebagai dasar evaluasi, penyusunan kebijakan, serta peningkatan tata kelola organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan ke depan.

Jakarta, 8 Januari 2026

Kepala Biro Organisasi dan SDM,

Hendrastuti Pertiwi, SKM, MHS



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Tahun 2025 Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian Kesehatan. Laporan ini memuat evaluasi kinerja berdasarkan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja Tahun 2025, serta dokumen RKA-K/L yang menjadi dasar pelaksanaan anggaran dan kegiatan.

Tahun 2025 merupakan tahun awal periode perencanaan lima tahunan, di mana Renstra Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 pada awal tahun masih dalam proses penetapan. Dalam konteks tersebut, Biro Organisasi dan SDM melaksanakan Program Dukungan Manajemen melalui kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia dengan mengacu pada Renja Tahun 2025 yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Awal Tahun 2025. Pelaksanaan program dan kegiatan dilakukan secara adaptif untuk menjaga kesinambungan kinerja sekaligus menyiapkan penyelarasan dengan arah kebijakan Renstra.

Capaian kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Awal Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan terealisasi sebesar 92,70, melampaui target 90,01. Pada sasaran kegiatan, penerapan sistem merit dan penataan organisasi menunjukkan kinerja optimal, yang tercermin dari peningkatan nilai penerapan sistem merit, jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan, peningkatan Indeks Profesionalitas ASN, serta realisasi anggaran unit kerja sebesar 99,81 persen.

**Target dan Realisasi Indikator Kinerja
Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 Berdasarkan Perjanjian Kinerja Awal**

No.	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Program/ Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2025	Realisasi
A.	Sasaran Strategis (17)			
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks capaian tata kelola Kementerian Kesehatan yang baik*)		
I.	Program Dukungan Manajemen			
	Sasaran Program: Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan**)	90,01	92,70



	dukungan manajemen Kementerian Kesehatan			
1.	Kegiatan: Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan			
	Sasaran Kegiatan: Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan	Nilai penerapan sistem merit Kementerian Kesehatan	380	392,5
		Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan	20	24
		Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71	83,61
		Tingkat Implementasi Penyederhanaan Struktur Organisasi	100	100%
		Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	5	5
		Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%	99,69

Seiring dengan ditetapkannya Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 pada tahun berjalan, dilakukan penyesuaian dan penyelarasan sasaran serta indikator kinerja melalui Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025. Penyesuaian ini bertujuan untuk memastikan kesinambungan antara pelaksanaan kinerja pada awal tahun dengan arah kebijakan strategis jangka menengah Kementerian Kesehatan.

Selanjutnya, capaian indikator kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 disajikan kembali berdasarkan Renstra 2025–2029 dan Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025, yang mencerminkan keterkaitan antara tujuan strategis, sasaran strategis, program, dan kegiatan. Pada kerangka Renstra, capaian Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan mencapai 92,70 dari target 91,96, Indeks Penerapan Sistem Merit mencapai 0,95 dari target 0,86, Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal mencapai 83,71 dari target 81, Nilai Evaluasi Kelembagaan mencapai 86,11 dari target 86, serta realisasi anggaran unit kerja mencapai 99,69 persen dari pagu total, sedangkan bila dibandingkan dengan Pagu efektif sebesar 99,81.

**Target dan Realisasi Indikator Kinerja
Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 Berdasarkan RENSTRA 2025-2029
dan Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025**

No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi 2025
I	Tujuan 6:	IT 6 Nilai <i>Good Public Governance</i> Kementerian		



No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi 2025
	Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	Kesehatan**		
	Sasaran Strategis 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*	91,96 (Nilai)	92,70
024.WA. Program Dukungan Manajemen				
	Sasaran Program: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan	IKP 33.2 Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Kesehatan**		
		IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes*	0,86 (Indeks)	0,95
		IKP 33.4 Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT)**		
6793. Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan				
	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal	81 (Nilai)	83,71
		IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan	86 (Nilai)	86,11
		IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%	99,69

Keterangan:

*) Kontributor (Indikator Kinerja dan Target ditampilkan)

**) Kolaborator (Target Indikator Kinerja tidak ditampilkan)

IKM: Indikator Kinerja Mandatory (di Luar Renstra dan termasuk Ruang Lingkup Tusi)

IKD: Indikator Kinerja Direktif Pimpinan

Adapun capaian Biro Organisasi dan SDM berdasarkan output anggaran berdasarkan data pada aplikasi SAKTI tanggal 28 Desember 2025 adalah sebagai berikut:

- 1) Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) capaian *output* 2 Dokumen dari target sebesar 2 Dokumen (100%) dengan realisasi anggaran Rp.0 dari alokasi anggaran Rp. 3.500.000 berupa blokir;
- 2) Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal capaian *output* 24 Dokumen dari target 20 Dokumen (120%) dengan realisasi anggaran Rp. 25.200.000 dari alokasi anggaran Rp. 27.450.000 (91,80%); dan
- 3) Layanan Manajemen SDM capaian *output* 128.079 Orang dari target 112.132 Orang (114,2%) dengan realisasi anggaran Rp. 3.067.487.372 dari alokasi anggaran Rp. 3.071.064.000 (99,88%).

Total alokasi anggaran Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 sebesar Rp



3.102.014.000, namun sebesar Rp. 3.500.000 dari pagu tersebut merupakan blokir, sehingga pagu efektif yang tersedia hanya sekitar Rp 3.098.514.000. Realisasi anggaran Biro Organisasi dan SDM per 28 Agustus 2025 tercatat sebesar Rp 3.092.687.372, atau setara dengan 99,81% dari pagu efektif yang telah tersedia.

Seluruh capaian tersebut mencerminkan kemajuan nyata Biro Organisasi dan SDM dalam menjalankan mandat reformasi birokrasi, penguatan sistem merit, dan peningkatan tata kelola kelembagaan. Biro Organisasi dan SDM berkomitmen untuk mengakselerasi pelaksanaan kegiatan melalui peningkatan efektivitas perencanaan dan realisasi anggaran, optimalisasi pemanfaatan sistem informasi manajemen ASN, serta penguatan kolaborasi lintas unit dalam pelaksanaan indikator kinerja strategis. Dengan strategi tersebut, Biro Organisasi dan SDM optimis dapat menyelesaikan target tahunan secara optimal dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan profesional di lingkungan Kementerian Kesehatan.



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar.....	Viii
Daftar Grafik.....	Viii
BAB I	
Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Dasar Hukum.....	2
C. Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi.....	3
1. Tugas dan Fungsi Organisasi.....	3
2. Struktur Organisasi.....	5
D. Isu dan Peran Strategis Biro Organisasi dan SDM.....	6
E. Sistematika Penulisan Laporan.....	9
BAB II	
Perencanaan Kinerja	11
A. Perencanaan Kinerja.....	11
1. Tujuan, Sasaran Strategis, dan Indikator Sasaran Strategis.....	12
2. Kegiatan, Sasaran Kegiatan, dan Indikator Kinerja.....	15
B. Perjanjian Kinerja.....	16
C. Rencana Kinerja Kegiatan	21
Bab III	
Akuntabilitas Kinerja	28
A. Capaian Indikator Kinerja Kegiatan.....	28
B. Analisis Capaian Kinerja	32
1. ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kemenkes.....	35
2. IKP 33.3. Indeks Penerapan Sistem Merit Kementerian Kesehatan.....	44
3. IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal.....	60
4. IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan.....	65
5. IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja.....	72
6. Penghargaan Tahun 2025.....	76
7. Capaian Kinerja lainnya.....	77
C. Dukungan Sumber Daya.....	90
D. Analisa Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	96
Bab IV	
Penutup	100
Lampiran	
.....	103



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan.....	12
Tabel 2.2	Cascading Indikator Kinerja Biro Organisasi dan SDM.....	14
Tabel 2.3	Perencanaan Indikator dan Target Kinerja Pada RENSTRA 2025-2029.....	16
Tabel 2.4	Definisi Operasional Indikator Kinerja Restra Biro Organisasi dan SDM.....	16
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025.....	18
Tabel 2.6	Matriks Renja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025.....	22
Tabel 2.7	Rencana Aksi Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025.....	23
Tabel 3.1	Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Tahun 2025.....	29
Tabel 3.2	Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Tahun 2025.....	30
Tabel 3.3	Daftar Rencana Aksi yang belum memiliki capaian.....	37
Tabel 3.4	Capaian RB Tematik Pengentasan Kemiskinan.....	37
Tabel 3.5	Capaian RB Tematik Peningkatan Investasi.....	38
Tabel 3.6	Capaian RB Tematik Hilirisasi.....	39
Tabel 3.7	Capaian RB Tematik Peningkatan kualitas dan akses layanan Kesehatan.....	40
Tabel 3.8	Capaian RB Tematik Ketahanan Pangan.....	41
Tabel 3.9	Capaian RB Tematik Peningkatan akses, layanan, kualitas mutu, Pendidikan..	42
Tabel 3.10	Capaian Nilai Reformasi Birokrasi Kemenkes Tahun 2022 – 2025.....	42
Tabel 3.11	Rincian Capaian per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2025.....	47
Tabel 3.12	Rekap penilaian mandiri implementasi Sistem Merit Kemenkes Tahun 2025.....	48
Tabel 3.13	Perbandingan Capaian per Dimensi Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2025..	61
Tabel 3.14	Perbandingan Nilai Evaluasi Kelembagaan Kemenkes.....	67
Tabel 3.15	Realisasi Anggaran per Tim Kerja	72
Tabel 3.16	Perbandingan Realisasi Anggaran Biro OSDM.....	75
Tabel 3.17	Histori Revisi Biro Organisasi dan SDM.....	95
Tabel 3.18	Perbandingan Realisasi Anggaran dengan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan.....	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM.....	6
Gambar 1.2	Transformasi Internal Kementerian Kesehatan.....	7
Gambar 1.2	Profil Pegawai Biro Organisasi dan SDM.....	8
Gambar 2.1	Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025.....	19
Gambar 3.1	Dokumentasi kegiatan pelaksanaan RB Kemenkes.....	44
Gambar 3.2	Sistem Merit dalam Manajemen ASN.....	43
Gambar 3.3	Dokumentasi kegiatan penerapan system merit kemenkes.....	60
Gambar 3.4	Rincian skor evaluasi kelembagaan.....	67
Gambar 3.5	Penghargaan Tahun 2025.....	77
Gambar 3.7	Jumlah ASN Biro Organisasi dan SDM.....	92
Gambar 3.8	Profil ASN berdasarkan generasi.....	93
Gambar 3.9	Profil ASN berdasarkan pendidikan.....	93
Gambar 3.10	Profil ASN berdasarkan Jabatan dan golongan.....	93

DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1	Capaian ISS, IKP, IKD, Tahun 2025.....	31
Grafik 3.2	Tren realisasi indeks penerapan sistem merit.....	57
Grafik 3.3	Kuantitas ASN Biro Organisasi dan SDM.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel merupakan bagian penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Setiap instansi pemerintah dituntut untuk mampu mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, serta penggunaan anggaran melalui sistem pelaporan kinerja yang terukur dan berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang mewajibkan setiap instansi pemerintah menyusun Laporan Kinerja (LKj) secara periodik. Akuntabilitas kinerja merupakan wujud kewajiban lembaga pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan kepada para pemangku kepentingan, sebagai bagian dari pencapaian misi organisasi secara sistematis dan berbasis target.

Upaya peningkatan akuntabilitas ini juga menjadi bagian dari agenda reformasi birokrasi nasional yang sedang dijalankan oleh seluruh kementerian dan lembaga. Kementerian Kesehatan, melalui Sekretariat Jenderal dan unit-unit kerja di bawahnya, termasuk Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM), berkomitmen untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, efektif, dan bertanggung jawab, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia sebagai unit organisasi Eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan memiliki peran strategis dalam pengelolaan kelembagaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Peran tersebut meliputi penguatan struktur organisasi, peningkatan kualitas dan profesionalisme ASN, serta pengembangan sistem kerja dan tata kelola yang adaptif terhadap dinamika kebijakan dan tantangan pembangunan kesehatan. Kontribusi Biro Organisasi dan SDM



menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian sasaran strategis dan keberhasilan program prioritas Kementerian Kesehatan.

Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2025. Dengan telah berlakunya dokumen Renstra tersebut, maka pelaksanaan program, kegiatan, dan pelaporan kinerja Biro Organisasi dan SDM sepenuhnya mengacu pada arah kebijakan, sasaran strategis, indikator kinerja, serta target yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 serta Perjanjian Kinerja yang telah disepakati.

Penyusunan Laporan Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan selama periode pelaporan tahun berjalan. Laporan ini menyajikan informasi mengenai capaian kinerja yang telah dicapai dibandingkan dengan target yang ditetapkan, serta memuat analisis terhadap kendala dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu, laporan ini juga merumuskan langkah-langkah tindak lanjut sebagai upaya perbaikan dan peningkatan kinerja pada periode selanjutnya.

Melalui penyusunan Laporan Kinerja ini, diharapkan arah pelaksanaan kebijakan dan program di bidang organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dapat semakin terarah, akuntabel, dan berbasis hasil, serta memberikan kontribusi nyata dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan profesional di lingkungan Kementerian Kesehatan.

B. DASAR HUKUM

Adapun Dasar Hukum penyusunan Laporan Kinerja (LKJ) Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun



- 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- c. Undang-Undang Nomor 62 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 226, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6695);
 - d. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 - e. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96);
 - f. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
 - g. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
 - h. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 No 1048);
 - i. Keputusan Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Nomor HK.02.03/A.IV/38423/2025 Tentang Tim Kerja di Lingkungan Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia.
 - j. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025-2029

C. TUGAS POKOK, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

1. Tugas dan Fungsi Organisasi

Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian integral dari Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan yang



bertanggung jawab atas pengelolaan organisasi serta pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Keberadaan biro ini ditujukan untuk mendukung efektivitas tata kelola kelembagaan dan optimalisasi kinerja aparatur sipil negara (ASN) guna menunjang pencapaian tujuan strategis Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, Biro Organisasi dan SDM memiliki tugas menyelenggarakan pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Kesehatan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Penataan dan evaluasi organisasi;
- 2) Koordinasi dan penyusunan ketatalaksanaan;
- 3) Koordinasi dan penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan;
- 4) Penyusunan rencana kebutuhan, formasi, dan distribusi ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 5) Pelaksanaan urusan pengadaan ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 6) Pelaksanaan urusan pengembangan karir ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 7) Pelaksanaan urusan pemberhentian dan pemindahan ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 8) Pelaksanaan urusan penilaian kinerja ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 9) Pelaksanaan urusan penegakan disiplin ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 10) Pelaksanaan urusan pemberian penghargaan dan kesejahteraan ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 11) Pelaksanaan urusan layanan informasi pengelolaan data ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- 12) Fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Kesehatan;
- 13) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan



14) Pelaksanaan urusan administrasi Biro.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Biro Organisasi dan SDM berpedoman pada nilai-nilai budaya kerja BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), yang merupakan core values ASN sebagaimana ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia melalui SE MenPAN-RB Nomor 20 Tahun 2021.

2. Struktur Organisasi

Untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, serta sejalan dengan kebijakan penyederhanaan organisasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, Biro Organisasi dan SDM membentuk Tim Kerja Non-Struktural.

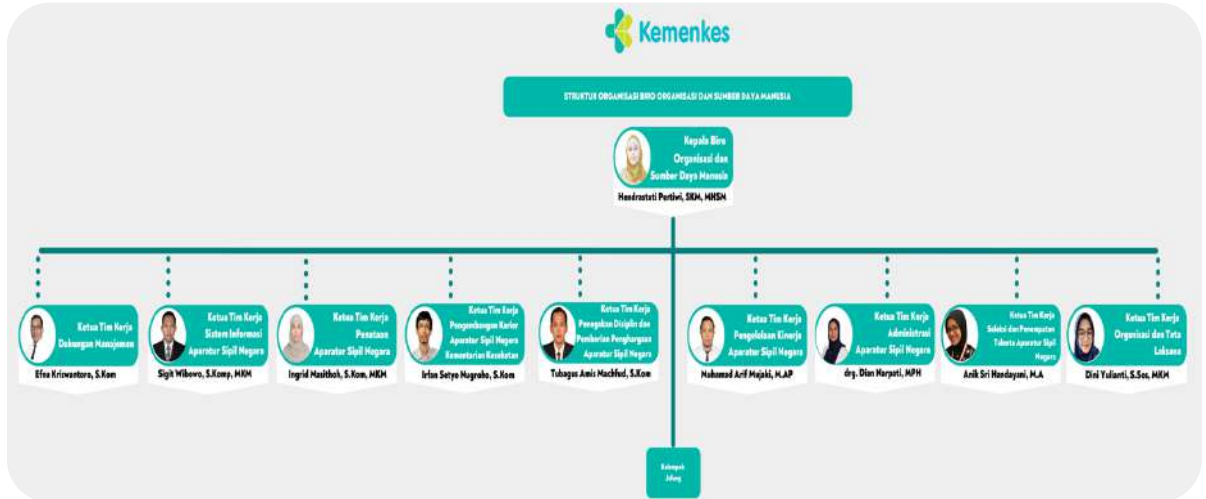
Tim Kerja ditetapkan melalui Keputusan Kepala Biro Organisasi dan SDM Nomor HK.02.03/A.IV/384/2025, yang memuat susunan dan uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Tim Kerja Organisasi dan Tata Laksana;
- 2) Tim Kerja Penataan Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan;
- 3) Tim Kerja Seleksi dan Penempatan Talenta Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan;
- 4) Tim Kerja Administrasi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan;
- 5) Tim Kerja Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan;
- 6) Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Penghargaan Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan;
- 7) Tim Kerja Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan;
- 8) Tim Kerja Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan; dan
- 9) Tim Kerja Dukungan Manajemen.



Struktur organisasi Biro Organisasi dan SDM berdasarkan susunan tim kerja tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Biro Organisasi dan SDM



D. ISU DAN PERAN STRATEGIS BIRO ORGANISASI DAN SDM

Biro Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan saat ini memegang peran strategis dalam mendorong penguatan tata kelola, akuntabilitas, serta reformasi birokrasi melalui penyederhanaan proses bisnis dan digitalisasi layanan internal. Pengembangan sistem merit, manajemen talenta, serta penataan jabatan fungsional menjadi kunci untuk memastikan penempatan pegawai sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi. Di saat yang sama, transformasi SDM diarahkan pada peningkatan kapasitas manajerial, teknis, dan digital agar mampu menjawab tuntutan kebijakan dan pelayanan kesehatan modern. Upaya ini diperkuat melalui integrasi data kepegawaian, pengembangan aplikasi e-kinerja dan e-office, internalisasi nilai BerAKHLAK, serta harmonisasi struktur organisasi agar lebih adaptif, efektif, dan berorientasi hasil.

Namun, di tengah upaya tersebut, masih terdapat sejumlah permasalahan strategis yang perlu dikelola secara serius. Ketidakseimbangan formasi antara kebutuhan teknis dan administratif, serta distribusi SDM yang belum merata, masih menjadi tantangan. Implementasi sistem merit dan pemetaan talenta belum sepenuhnya menjadi dasar utama promosi, rotasi, dan pengembangan karier. Selain itu, data SDM yang tersebar di berbagai

aplikasi membuat integrasi dan analitik kebijakan belum optimal, sementara indikator kinerja pegawai belum selalu terhubung langsung dengan pencapaian outcome organisasi. Transisi menuju jabatan fungsional juga memunculkan kebutuhan pembinaan dan kejelasan jalur karier, di tengah meningkatnya tuntutan kompetensi digital dan manajerial. Di beberapa unit, budaya kinerja dan disiplin masih bervariasi, dan beban administrasi yang tinggi kerap mengurangi ruang inovasi. Kondisi ini menuntut penguatan tata kelola SDM berbasis data, percepatan digitalisasi layanan, serta penyelarasan organisasi, SDM, dan kinerja secara menyeluruh agar kebijakan SDM benar-benar berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan

Keberadaan Biro Organisasi dan SDM sejalan dengan proses transformasi Internal Kemendes yang berupaya memberikan penguatan pada 2 aspek dari 5 aspek transformasi internal melalui penyederhanaan birokrasi (penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan JA ke JF, penyesuaian sistem kerja baru, dan peningkatan kapasitas SDM) yang dijelaskan pada Gambar 1.2.

Gambar 1.2 Transformasi Internal Kementerian Kesehatan





Dalam pelaksanaan transformasi internal Biro Organisasi dan SDM telah melakukan beberapa kegiatan yang sangat mendukung pencapaian transformasi internal, antara lain:

- 1) Penyederhanaan Es.III dan Es.IV di kantor Pusat dan UPT menjadi JF → 100%**
1807 dari 2130 jabatan Es.III dan Es.IV pada kantor pusat dan UPT dialihkan menjadi JF
- 2) Penataan organisasi Kemenkes**
Perubahan OTK Kemenkes dengan pembentukan Tim Kerja di bawah Es II
- 3) De-eselonisasi jabatan Direksi RS**
Perubahan 147 jabatan struktural direksi RS dialihkan menjadi JF
- 4) Penataan UPT di lingkungan Kemenkes**
16 menjadi 11 jenis UPT, 170 menjadi 164 satker UPT
- 5) 100% penyederhanaan struktur organisasi**
Organisasi Kemenkes yang *agile*, responsif, tepat proses, tepat fungsi, dan tepat ukuran
- 6) Delayering Kasubbag Adum di lingkungan kemenkes (pusat dan UPT)**
Kementerian Kesehatan menjadi contoh dalam melakukan penyederhanaan birokrasi dengan hasil 100%, yang dilakukan secara menyeluruh baik di pusat s.d UPT.

Meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya, Biro Organisasi dan SDM tetap berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang diperjanjikan berupa 1 (satu) sasaran strategis dengan 1 (satu) indikator sasaran strategis, 1



(satu) sasaran program dengan 1 (satu) Indikator kinerja program dan 2 indikator kinerja kegiatan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN LAPORAN

Laporan Kinerja Biro Organisasi dan SDM disusun menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum Unit/Satuan Kerja, Unit Organisasi (eselon 1) dan Kementerian, dengan penekanan kepada aspek strategis serta permasalahan utama (*strategic issue*) yang sedang dihadapi organisasi.

BAB II Perencanaan Kinerja

Bagian ini menjelaskan tentang rencana strategis yang berisi visi, misi, kebijakan, tujuan dan sasaran strategis/sasaran program/sasaran kegiatan, dan perjanjian kinerja Satuan Kerja, Unit Organisasi (eselon 1) dan Kementerian.

BAB III Akuntabilitas Kinerja

1. Capaian Kinerja Organisasi/Unit Kerja/satuan Kerja

Sub bab ini disajikan capaian Biro Organisasi dan SDM untuk setiap pernyataan kinerja sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Untuk setiap pernyataan kinerja tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

- a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
- b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
- d. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
- e. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
- f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;



- g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).
2. Capaian Kinerja lainnya (Jika ada)
3. Realisasi anggaran

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

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini diuraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan strategis merupakan pijakan utama dalam penyusunan program dan kegiatan Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) guna mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian Kesehatan. Sebagai bagian dari Sekretariat Jenderal, Biro Organisasi dan SDM memegang tanggung jawab strategis dalam memperkuat tata kelola kelembagaan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur yang adaptif, profesional, dan berintegritas.

Rencana Strategis (Renstra) disusun sebagai dokumen perencanaan lima tahunan sesuai ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang diperkuat dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014. Dokumen Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang selaras dengan tugas dan fungsi organisasi.

Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 memuat arah kebijakan pembangunan kesehatan yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Dalam Renstra tersebut, Kementerian Kesehatan menetapkan 6 (enam) tujuan yang menjadi arah utama pembangunan kesehatan nasional. Salah satu tujuan yang secara langsung didukung oleh Biro Organisasi dan SDM adalah tujuan ke-6, yaitu “Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien,” yang dijabarkan lebih lanjut ke dalam sasaran strategis “Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan.”

Sebagai penjabaran operasional dari Rencana Strategis tersebut, perencanaan kinerja tahunan Biro Organisasi dan SDM pada Tahun 2025 dilaksanakan dengan memperhatikan dinamika penetapan dokumen perencanaan strategis, di mana pada awal Tahun Anggaran 2025 Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 masih dalam proses penetapan sehingga pelaksanaan program dan kegiatan berpedoman pada



Rencana Kerja Tahun 2025 yang telah diperjanjikan melalui Perjanjian Kinerja; selanjutnya, seiring dengan ditetapkannya Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 pada triwulan IV Tahun 2025, dilakukan penyesuaian sasaran, indikator, dan target kinerja yang dituangkan melalui revisi Perjanjian Kinerja pada bulan Desember 2025 sebagai dasar pengukuran dan pelaporan kinerja Biro Organisasi dan SDM pada akhir tahun anggaran.

1. Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Sasaran Strategis

Perumusan tujuan dan sasaran strategis ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat, tetapi juga memastikan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Setiap sasaran strategis diterjemahkan ke dalam indikator kinerja yang jelas, terukur, dan berbasis hasil (*outcome*), sehingga capaian kinerja dapat dimonitor secara berkelanjutan, dievaluasi secara obyektif, dan ditindaklanjuti melalui perbaikan kebijakan.

Dalam dokumen RENSTRA 2025-2029 tujuan Kementerian Kesehatan terbagi menjadi 6 tujuan dengan 7 sasaran strategis untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut. Adapun secara detail dijelaskan dalam bentuk Tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Sasaran Strategis Kementerian Kesehatan

Tujuan		Sasaran Strategis		Indikator Sasaran Strategis
1	Masyarakat sehat di setiap siklus hidup	1.1	Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan promotif dan preventif	<ul style="list-style-type: none"> • Angka Kematian Ibu • Angka Kematian Balita • Prevalensi stunting (pendek dan sangat pendek) • Angka harapan hidup sehat pada umur 60 tahun (HALE60) • Cakupan Pemeriksaan Kesehatan Gratis • Prevalensi Depresi di umur ≥ 15 tahun • Persentase Kabupaten/kota yang mencapai target kekebalan kelompok • Angka Populasi Bebas Penyakit Tidak Menular
		1.2	Meningkatnya literasi kesehatan masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase Penduduk dengan Literasi Kesehatan • Proporsi penduduk dengan aktivitas fisik cukup • Kabupaten/kota Sanitasi Total Berbasis Masyarakat • Prevalensi obesitas >18 tahun
2	Layanan Kesehatan yang baik, adil dan terjangkau	2.1	Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan primer, lanjutan dan labkes	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase Kab/Kota dengan fasilitas pelayanan kesehatan sesuai standar



				<ul style="list-style-type: none"> • Persentase fasilitas pelayanan kesehatan dengan perbekalan kesehatan sesuai standar • Persentase fasilitas pelayanan kesehatan yang terakreditasi paripurna • Tingkat kepuasan pasien terhadap layanan Kesehatan • Persentase Belanja Kesehatan Out of Pocket • Persentase Masyarakat memiliki Asuransi Kesehatan Aktif • Rasio tenaga medis dan tenaga kesehatan terhadap populasi
3	Sistem Ketahanan Kesehatan yang tangguh dan responsif	3.1	Meningkatnya kesiapsiagaan dan tanggap darurat kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> • Proporsi jenis obat (termasuk vaksin dan produk biologi) yang dapat diproduksi dalam negeri • Proporsi jenis alkes yang dapat diproduksi dalam negeri • Indeks Alat Kesehatan memenuhi Standar • Nilai Kapasitas IHR dalam JEE • Kab/Kota memenuhi syarat kualitas kesehatan lingkungan
4	Tata Kelola dan Pembiayaan Kesehatan yang efektif, adil, dan berkelanjutan	4.1	Meningkatnya kualitas tata Kelola dan pembiayaan Kesehatan di pusat dan daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase Provinsi dan Kab/Kota yang menelaraskan Perencanaan Pembangunan dan mencapai target Tahunan Pembangunan • Pengeluaran Kesehatan Total per Kapita • Skala investasi di sektor kesehatan
5	Teknologi Kesehatan yang Maju	5.1	Meningkatnya kualitas ekosistem teknologi kesehatan dan uji klinis	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase Fasilitas Kesehatan yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kesehatan Nasional • Persentase Masyarakat yang terpantau kesehatannya melalui SIKN • Pertumbuhan layanan kesehatan berbasis kedokteran presisi yang diimplementasikan • Peningkatan Kapabilitas Uji Klinik di Indonesia
6	Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	6.1	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan

Sumber : Dokumen Rancangan Narasi RENSTRA 2025-2029

Berdasarkan tabel di atas, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia mendukung Tujuan ke-6, yaitu terwujudnya Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien, melalui sasaran strategis meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan. Kontribusi tersebut berperan langsung terhadap pencapaian indikator sasaran strategis Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan. Dalam konteks ini, Biro Organisasi dan SDM memegang peran sentral melalui Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes



yang Efektif dan Efisien. Keterkaitan peran tersebut tergambar secara jelas dalam tabel cascading kinerja pada Tabel 2.2, yang menunjukkan hubungan berjenjang mulai dari tujuan, sasaran strategis, indikator sasaran strategis, program, sasaran program, indikator kinerja program, hingga kegiatan, sasaran kegiatan, dan indikator kinerja kegiatan.



**Tabel 2.2 Cascading Indikator Kinerja Biro Organisasi dan SDM
Sesuai Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025-2029**

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Strategis	ISS	Program	Sasaran program	IKP	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	IKK
6. Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	IT 6. Nilai Good Public Governance Kementerian Kesehatan	SS 6.1 Meningkatkan kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	024.WA Program Dukungan Manajemen	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan	IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes	6793. Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal
6. Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	IT 6. Nilai Good Public Governance Kementerian Kesehatan	SS 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	024.WA Program Dukungan Manajemen	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan	IKP 33.4 Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT)	6793. Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan



2. Kegiatan, Sasaran Kegiatan, dan Indikator Kinerja

Cascading kinerja Biro Organisasi dan SDM menunjukkan keterkaitan yang jelas antara arah strategis Kementerian Kesehatan dengan peran operasional unit pelaksana. Pada tingkat tertinggi, Biro Organisasi dan SDM berkontribusi pada Tujuan ke-6, yaitu terwujudnya Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien, yang diukur melalui Indikator Tujuan: Nilai *Good Public Governance* Kementerian Kesehatan. Tujuan tersebut kemudian diturunkan ke Sasaran Strategis, yaitu meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan, dengan indikator utama Nilai Reformasi Birokrasi.

Selanjutnya, sasaran strategis tersebut ditopang oleh Program Dukungan Manajemen dengan Sasaran Program meningkatnya tata kelola organisasi dan pengendalian intern Kementerian Kesehatan. Pada level ini, kinerja diukur melalui indikator Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes dan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi/SPIPT, yang menggambarkan sejauh mana praktik manajemen SDM dan pengendalian internal berjalan secara efektif.

Penurunan berikutnya berada pada level kegiatan di mana Biro Organisasi melakukan **Pengelolaan Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan**. Kegiatan ini diarahkan untuk mencapai Sasaran Kegiatan berupa **meningkatnya kualitas SDM berbasis sistem merit serta tata kelola kelembagaan yang efektif dan efisien**. Capaian sasaran kegiatan tersebut diukur pencapaiannya melalui Indikator Kinerja Kegiatan, yaitu:

- a. Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal (IKK 33.3.1); dan
- b. Nilai Evaluasi Kelembagaan (IKK 33.4.4).

Untuk memastikan bahwa sasaran kegiatan tersebut dapat diukur dan dievaluasi secara tepat, indikator-indikator tersebut kemudian dijabarkan secara lebih rinci dalam bentuk perencanaan tahunan. Penjabaran ini mencakup target kuantitatif serta definisi operasional yang digunakan dalam proses pemantauan dan evaluasi kinerja. Informasi tersebut disajikan secara sistematis dalam Tabel 2.3 dan Tabel 2.4 berikut.



**Tabel 2.3 Perencanaan Indikator dan Target Kinerja
Pada Renstra 2025-2029**

Sasaran Kegiatan	Indikator		Target 2025
Meningkatnya kualitas SDM berbasis sistem merit serta tata kelola kelembagaan yang efektif dan efisien	1.	Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal	81
	2.	Nilai Evaluasi Kelembagaan	86

Tabel 2.4 Definisi Operasional Indikator Kinerja Restra Biro Organisasi dan SDM

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan
1.	Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal	Ukuran yang menggambarkan kualitas ASN Kemenkes di Lingkungan Eselon I berdasarkan kesesuaian kualifikasi kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Dalam hal pelaksanaan pengukuran, mengacu pada peraturan yang diterbitkan oleh leading institution yang disesuaikan	Hasil penjumlahan dari nilai Penerapan dimensi profesionalitas ASN sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019
2	Nilai Evaluasi Kelembagaan	Penilaian mandiri yang mencakup dua dimensi pokok organisasi yaitu dimensi struktur dan dimensi proses organisasi berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2018. Hasil Penilaian mandiri diverifikasi oleh KemenPANRB. Dalam hal hasil verifikasi KemenPANRB belum tersedia, maka sementara dapat menggunakan hasil penilaian mandiri.	Akumulasi Penjumlahan Penilaian Mandiri terhadap Dimensi Struktur dan Proses Organisasi dikalikan bobot masing-masing indikator yang telah diverifikasi oleh KemenPANRB

B. PERJANJIAN KINERJA

Dalam rangka meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur antara pemberi dan penerima amanah, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia menyusun Perjanjian Kinerja sebagai bentuk komitmen pelaksanaan tugas yang terukur dan berorientasi hasil. Perjanjian Kinerja ini merupakan lembar penugasan dari Sekretaris Jenderal selaku pimpinan instansi



yang lebih tinggi kepada Kepala Biro Organisasi dan SDM sebagai pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program dan kegiatan yang disertai indikator serta target kinerja yang jelas.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dilakukan dengan mempertimbangkan keberlanjutan arah kebijakan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan pada periode sebelumnya, sekaligus diselaraskan dengan dokumen perencanaan dan penganggaran yang berlaku saat ini. Selain itu, Perjanjian Kinerja Biro Organisasi dan SDM juga merujuk pada kesepakatan kinerja antara Sekretaris Jenderal dengan Menteri Kesehatan, sehingga memastikan keterpaduan lintas tingkatan organisasi serta konsistensi dengan prioritas nasional yang sedang berjalan.

Capaian kinerja dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 mencerminkan kontribusi strategis Biro Organisasi dan SDM dalam mendukung penguatan tata kelola kelembagaan dan manajemen sumber daya manusia yang adaptif, profesional, dan sejalan dengan arah transformasi birokrasi. Target kinerja yang ditetapkan mencakup indikator hasil (*outcome*) maupun keluaran (*output*), baik dari kegiatan tahun berjalan maupun kesinambungan program tahun-tahun sebelumnya. Perjanjian kinerja ini juga menjadi dasar pengukuran capaian semesteran dan tahunan, serta dapat disesuaikan apabila terjadi perubahan signifikan seperti rotasi pejabat, penyesuaian anggaran, atau perubahan strategi pelaksanaan program.

Adapun Perjanjian Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal selaku pemberi amanah dan Kepala Biro Organisasi dan SDM sebagai penerima amanah, yang selanjutnya menjadi acuan dalam penjabaran target kinerja ke masing-masing bagian dan tim kerja di lingkungan Biro Organisasi dan SDM dengan rincian indikator serta target kinerja dimaksud disajikan pada tabel 2.5 berikut.

Tabel 2.5 Perjanjian Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025

No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
I	Tujuan 6: Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	IT 6 Nilai Good Public Governance Kementerian Kesehatan**	



No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
	Sasaran Strategis 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*	91,96 (Nilai)
024.WA. Program Dukungan Manajemen			
	Sasaran Program: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan	IKP 33.2 Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Kesehatan**	
		IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes*	0,86 (Indeks)
		IKP 33.4 Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT)**	
6793. Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan			
	Sasaran Kegiatan: Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal	81 (Nilai)
		IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan	86 (Nilai)
		IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%

*) : Kontributor (Indikator Kinerja dan Target ditampilkan)

**) : Kolaborator (Target Indikator Kinerja tidak ditampilkan)

IKM: Indikator Kinerja Mandatory (di Luar Renstra dan termasuk Ruang Lingkup Tusi)

IKD: Indikator Kinerja Direktif Pimpinan

**Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025**

 **Kemenkes**

**BIRO ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
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 : Hendrastuti Pertiwi
Jabatan : Kepala Biro Organisasi dan SDM
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, Desember 2025

Pihak Kedua,	Pihak Pertama,
	
Kunta Wibawa Dasa Nugraha	Hendrastuti Pertiwi



No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
I	Tujuan 6: Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	IT 6 Nilai <i>Good Public Governance</i> Kementerian Kesehatan**	
	Sasaran Strategis 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*	91,96 (Nilai)
	024.WA. Program Dukungan Manajemen		
	Sasaran Program: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan	IKP 33.2 Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Kesehatan**	
		IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes*	0,86 (Indeks)
		IKP 33.4 Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT)**	
	6793. Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan		
	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal	81 (Nilai)
		IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan	86 (Nilai)
		IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%

Keterangan:
 * : Kontributor (Indikator Kinerja dan Target ditampilkan)
 ** : Kolaborator (Target Indikator Kinerja tidak ditampilkan)
 [KM : Indikator Kinerja Mandatory (di Luar Renstra dan termasuk Ruang Lingkup Tusi)
 [KD : Indikator Kinerja Direktif Pimpinan

Halaman 1 dari 2

Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan	Anggaran Rp. 3.102.014.000,-
Pihak Kedua,	Jakarta, Desember 2025 Pihak Pertama,
	
Kunta Wibawa Dasa Nugraha	Hendrastuti Pertiwi



C. RENCANA KINERJA KEGIATAN

Penyusunan rencana kinerja kegiatan dilakukan secara simultan dengan kebijakan anggaran. Hal ini merupakan bentuk komitmen Biro Organisasi dan SDM dalam mengalokasikan seluruh sumber daya guna mencapai target kegiatan tahun 2025. Perencanaan ini dituangkan ke dalam dua dokumen utama: Rencana Aksi Kegiatan (RAK) dan Rencana Kerja (Renja), yang keduanya menjadi kerangka acuan pelaksanaan program secara terstruktur dan terukur.

1. Rencana Aksi Kegiatan (RAK) 2025–2029

RAK disusun sebagai panduan pelaksanaan kebijakan dan program prioritas di bidang penguatan organisasi dan peningkatan kualitas SDM, berpedoman pada Renstra Kemenkes dan Rencana Aksi Program Sekretariat Jenderal. RAK dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), yang mencakup indikator kinerja, perjanjian kinerja, cascading, KRO, RO, dan alokasi anggaran tahun 2025.

2. Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025

Renja berfungsi sebagai pedoman tahunan pelaksanaan kegiatan yang selaras dengan RPJMN dan Renstra Kemenkes. Fokusnya pada reformasi birokrasi, peningkatan kualitas SDM, dan penguatan tata kelola organisasi. RKT Tahun 2025 mencakup indikator, definisi operasional, metode perhitungan, perjanjian kinerja, dan rencana aksi kegiatan.

Dalam struktur DIPA Kantor Pusat Sekretariat Jenderal Tahun Anggaran 2025, Biro Organisasi dan SDM bertanggung jawab atas pelaksanaan Program Dukungan Manajemen, melalui kegiatan dengan nomenklatur dan kode Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan (6793). Program ini terdiri atas tiga Klasifikasi Rincian Output (KRO) utama. Setiap KRO kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam Rincian Output (RO) yang lebih spesifik. RO tersebut diwujudkan dalam komponen kegiatan, yang merupakan representasi nyata dari aktivitas yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Target dari setiap komponen kegiatan dirumuskan secara terukur dan menjadi dasar evaluasi kinerja unit kerja. Berikut adalah Matriks Rencana Kerja (Renja) Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025,



yang merinci keterkaitan antara KRO, RO, komponen kegiatan, dan target kinerjanya:

Tabel 2.6 Matriks Renja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025

No	KRO	RO	Komponen
1	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (AFA)	NSPK Bidang Organisasi dan SDM (AFA.001)	051-Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian
2	Layanan Dukungan Manajemen Internal (EBA)	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (EBA.960)	051-Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan
			052-Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan
			053-Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
			054-Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan
3	Layanan Manajemen SDM Internal (EBC)	Layanan Manajemen SDM (EBC.954)	051-Penataan ASN
			052-Pengadaan ASN
			053-Manajemen Kinerja ASN
			054-Pengembangan Karier
			055-Promosi dan Mutasi ASN
			056-Disiplin dan Penghargaan
			057-Pemindahan ASN ke IKN
			058-Sistem Informasi Kepegawaian

Sumber : KRISNA Renja Tahun 2025

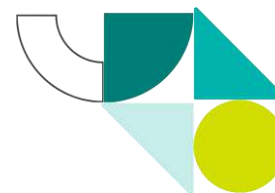
Jumlah alokasi anggaran yang disediakan untuk mendukung pencapaian target kinerja sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kinerja Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 sebesar Rp 3.102.014.000,- (tiga miliar seratus dua juta empat belas ribu rupiah), dengan rincian alokasi per komponen kegiatan sebagaimana disajikan pada Tabel Rencana Aksi berikut


Tabel 2.7 Rencana Aksi Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025

Sasaran	ISS/IKP/IKK	Klasifikasi Rincian Putput (KRO)	Rincian Output (RO)	Komponen Kegiatan	Anggaran	Uraian Detail Kegiatan	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan	
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	ISS 33. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal	EBC Layanan Manajemen SDM Internal	EBC.954 Layanan Manajemen SDM		3.102.014.000				
					3.071.064.000				
				051 Penataan ASN	117.700.000		Ketua Tim Kerja Penataan ASN		
				99.960.000	Pemenuhan Pejabat Fungsional di Lingkungan Kemeterian Kesehatan		Februari, Agustus		
				3.440.000	Peningkatan Kapasitas SDM Kearsipan Kemenkes (Ukom – non diklat) (roum)		April s/d Juni		
				14.300.000	Konsolidasi Penguatan Kehumasan di lingkungan Kemenkes (Rokom)		Juni s/d Desember		
				052 Pengadaan ASN	1.247.972.000		Ketua Tim Kerja Penataan ASN		
				1.392.000	Pelaksanaan Seleksi ASN		Januari s/d April		
				22.270.000	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Penataan ASN		Januari s/d Desember		
				1.224.310.000	Pelaksanaan Seleksi ASN (PPPK) Tahap II		Juni s/d Oktober		
				053 Manajemen Kinerja ASN	13.824.000		Ketua Tim Kerja Penilaian Kinerja ASN		
				1.924.000	Perencanaan Kinerja ASN				
				11.900.000	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Pengelolaan Kinerja ASN				



				054 Pengembangan Karier	236.213.000		Ketua Tim Kerja Manajemen Talenta dan Karir ASN	
					212.414.000	Pelaksanaan Promosi / Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan Manajemen Talenta / Seleksi Terbuka		April s/d Juni
					14.280.000	Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi Penerapan Sistem Merit serta Pokja Penataan SDM Aparatur dalam rangka Reformasi Birokrasi		Februari, Agustus
					2.069.000	Pelaksanaan Transformasi Sistem Internal Bidang SDM terkait Manajemen talenta dan Karier ASN		Mei & Juni
					7.450.000	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor Terkait Manajemen Talenta dan pengembangan karier		Januari s/d Desember
				055 Promosi dan Mutasi ASN	74.568.000		Ketua Tim Kerja Administrasi	
					1.538.000	Mutasi dan distribusi pegawai berbasis kualifikasi, kinerja, dan kompetensi serta penyelesaian permasalahan mutasi pegawai DPK/DPB		September s/d Desember
					51.950.000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat		Januari s/d Desember
					21.080.000	Koordinasi Lintas Program dan Sektor terkait Promosi dan Mutasi Pegawai		Januari s/d Desember



				056 Disiplin dan Penghargaan	38.101.000		Ketua Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN	
					2.881.000	Konsolidasi dan Koordinasi Percepatan Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian		November s/d Desember
					3.090.000	Pembinaan Administrasi Pengelolaan Kepegawaian dan Pendampingan Tugas Urusan Kepegawaian Lainnya		Januari s/d Mei
					32.130.000	Koordinasi Lintas Program/Lintas Sektor terkait Penegakan Disiplin dan Penghargaan Pegawai		Januari s/d Desember
				058 Sistem Informasi Kepegawaian	1.342.686.000		Ketua Tim Kerja Sistem Informasi ASN	
					1.972.000	Digitalisasi Layanan SDM - SILK Kepegawaian		Agustus
					362.000	Digitalisasi Layanan SDM - Aplikasi Kepegawaian Mobile		
					15.300.000	Koordinasi Lintas Program / Lintas Sektor terkait Pengelolaan Sistem Informasi ASN		
					1.325.052.000	Konsolidasi Layanan Kepegawaian, Organisasi dan SDM Lintas Program/Lintas Sektor		
		AFA Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	AFA 001 NSPK Bidang Organisasi dan SDM		3.500.000		Ketua Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Pemberian Penghargaan ASN	Blokir



				051. Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian	3.500.000			
					3.500.000	Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian		
	ISS 33. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal	EBA960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		915.475.000		Ketua Tim Kerja ORTALA	
	IKP 33.4 Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT)			051. Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan	264.785.000	Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan		Januari s/d Desember
	IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan			052. Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan	301.840.000	Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan		Januari s/d Juli
				053. Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	264.310.000	Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		Januari s/d Juli
				054. Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	84.540.000	Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan		Januari s/d Desember



Tabel 2.7 menggambarkan hubungan antara sasaran kegiatan dengan ISS, IKP, dan IKK dengan dukungan pada masing-masing KRO, yang telah dijabarkan ke dalam RO dan komponen kegiatan. Matriks ini menjadi acuan utama dalam pelaksanaan program kerja serta memastikan bahwa setiap kegiatan memiliki arah yang jelas, hasil yang terukur, dan relevansi terhadap upaya peningkatan kualitas tata kelola organisasi dan SDM di lingkungan Kementerian Kesehatan.



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

Pada Tahun 2025, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan proses monitoring, evaluasi, dan pelaporan atas pelaksanaan program dan kegiatan sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap kinerja instansi. Pengukuran kinerja dilaksanakan secara berkala oleh Tim Evaluasi dan Pelaporan dengan mengacu pada berbagai sistem pemantauan kinerja yang terintegrasi, antara lain:

- e-Monev PP 39 milik Kementerian PPN/Bappenas;
- SMART DJA milik Kementerian Keuangan;
- e-Performance yang dikelola Biro Perencanaan dan Anggaran; serta
- Matriks Sandingan Target dan Capaian, yang digunakan untuk mencocokkan dokumen perencanaan (Renstra, Renja K/L, dan RKP) dengan data realisasi anggaran serta output.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi terhadap target tahunan yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran tersebut memberikan gambaran mengenai capaian indikator kinerja, baik yang sesuai rencana maupun yang masih memerlukan perhatian dan penyesuaian lebih lanjut.

Selanjutnya, dilakukan identifikasi terhadap berbagai faktor yang memengaruhi capaian kinerja, baik faktor pendukung maupun kendala yang dihadapi. Hasil identifikasi ini menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi tindak lanjut yang bersifat korektif dan preventif, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun 2025 dapat mencapai target secara lebih optimal.

Selain untuk memperoleh informasi mengenai capaian masing-masing indikator pada Tahun 2025, pengukuran kinerja juga bertujuan melihat tren capaian dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, serta memantau perubahan yang terjadi sejak indikator tersebut ditetapkan dalam Rencana



Strategis 2025–2029, baik dari sisi definisi operasional, metode perhitungan, maupun target kinerja.

Selama periode tahun berjalan, Rencana Strategis (Renstra) 2025–2029 masih berada dalam tahap penyusunan. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap penetapan dokumen Perjanjian Kinerja, karena dalam rancangan Renstra Biro Organisasi dan SDM mengusulkan perubahan mulai dari sasaran kegiatan hingga indikator kinerja kegiatan.

Dalam proses monitoring dan evaluasi, Biro Organisasi dan SDM mengukur capaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja awal, sekaligus memperhatikan indikator yang diusulkan dalam Renstra 2025–2029, hingga terbitnya Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 pada tanggal 9 Oktober 2025. Setelah regulasi tersebut ditetapkan, dilakukan penyesuaian melalui perubahan Perjanjian Kinerja pada bulan Desember 2025 agar selaras dengan arah kebijakan dan sasaran strategis yang baru.

Berikut disajikan perbandingan target dan realisasi indikator kinerja dibandingkan dengan tahun sebelumnya berdasarkan Perjanjian Kinerja Awal dan Perjanjian Kinerja Revisi sesuai dengan RENSTRA Tahun 2025-2029 pada tabel 3.1 dan tabel 3.2.

Tabel 3.1 Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Tahun 2025 berdasarkan pada Perjanjian Kinerja Awal dengan Tahun 2024

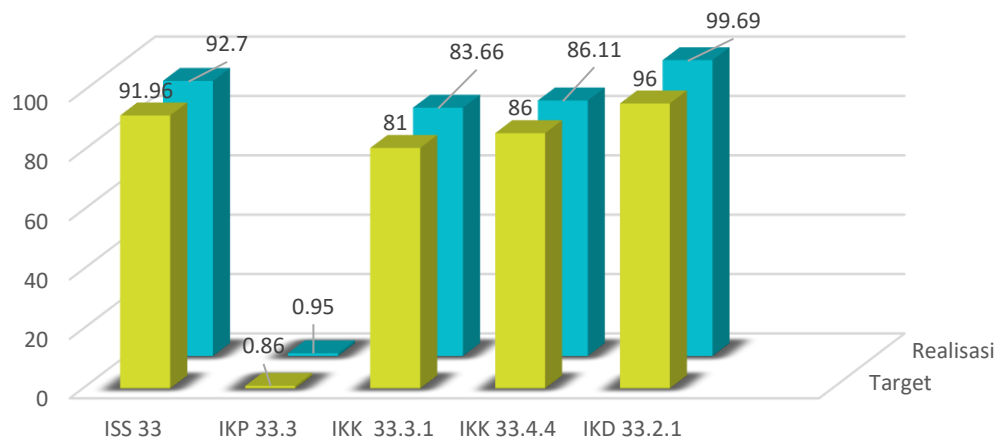
No.	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Program/ Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2025	Capaian 2024	Capaian 2025
A.	Sasaran Strategis (17)				
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks capaian tata kelola Kementerian Kesehatan yang baik*)	86		
I.	Program Dukungan Manajemen				
	Sasaran Program: Meningkatkan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan**)	90,01	90,11	92,70
		Realisasi Anggaran Sekretariat Jenderal*)	96%		
1.	Kegiatan: Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan				
	Sasaran Kegiatan:	Nilai penerapan sistem merit Kementerian Kesehatan	380	387,5	392,5



Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan	Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan	20	30	24
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71	73,27	83,71
	Tingkat Implementasi Penyederhanaan Struktur Organisasi	100	100	100%
	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	5	5	5
	Nilai Kinerja Penganggaran Sekretariat Jenderal*)	80,1		
	Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%	94,22%	99,69%

Tabel 3.2 Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Tahun 2025 berdasarkan pada Perjanjian Kinerja Revisi dengan Tahun 2024

No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025	
I	Tujuan 6: Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	IT 6 Nilai Good Public Governance Kementerian Kesehatan**					
	Sasaran Strategis 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*	90,01	90,11	91,96	92,70	
	024.WA. Program Dukungan Manajemen						
	Sasaran Program: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan	IKP 33.2 Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Kesehatan**					
		IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes*	380	387,5	0,86	0,95	
		IKP 33.4 Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT)**					
	6793. Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan						
	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal	71	73,27	81	83,71	
		IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan			86	86,11	
		IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%	94,22%	96%	99,69	


Grafik 3.1 Capaian ISS, IKP, IKK, IKD Tahun 2025


Secara keseluruhan, capaian indikator Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 menunjukkan performa yang baik dan relatif stabil. Nilai Reformasi Birokrasi (ISS 33) pada tahun 2025 tercatat sebesar 92,70, tercapai diatas target 91,96 dan tetap berada pada kategori kinerja tinggi. Pada tingkat program, Indeks Penerapan Sistem Merit mencapai 0,95, meningkat dari 0,86 pada tahun 2024, yang menunjukkan penguatan praktik manajemen ASN berbasis kompetensi. Sementara itu, indikator maturitas sistem pengendalian intern serta tata kelola organisasi berjalan sesuai arah perbaikan yang telah direncanakan.

Pada level kegiatan, sejumlah indikator menunjukkan capaian yang melampaui target, antara lain Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal sebesar 83,61 (target 81), Nilai Evaluasi Kelembagaan sebesar 86,11, serta Realisasi Anggaran Unit Kerja yang mencapai 99,69%. Capaian ini menegaskan bahwa upaya penguatan tata kelola, peningkatan kualitas SDM, dan disiplin pelaksanaan anggaran telah memberikan dampak nyata terhadap efektivitas organisasi.

Dengan demikian, meskipun masih terdapat ruang perbaikan pada beberapa indikator strategis, kinerja Biro Organisasi dan SDM pada tahun 2025 secara umum telah memberikan kontribusi signifikan terhadap terwujudnya Kementerian Kesehatan yang lebih agile, efektif, dan efisien.



B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Guna mendukung pencapaian target indikator kinerja kegiatan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia menetapkan serangkaian rencana aksi yang dilaksanakan secara bertahap sepanjang tahun berjalan. Indikator kinerja kegiatan tersebut merupakan bagian dari kontribusi Biro terhadap sasaran strategis Kementerian Kesehatan, khususnya dalam penguatan Pengelolaan Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan.

Sebagai upaya validasi terhadap indikator Kinerja, Biro Organisasi dan SDM melakukan analisis kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) terhadap Indikator Kinerja dalam dokumen RENSTRA 2025–2029 yang menjadi acuan bagi Biro Organisasi dan SDM sebagai berikut.

1. ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*

Kriteria SMART	Penjelasan
Specific (Spesifik)	Mengukur tingkat kematangan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Kesehatan, mencakup delapan area perubahan (manajemen perubahan, penataan organisasi, penataan tatalaksana, manajemen SDM ASN, akuntabilitas kinerja, pengawasan, pelayanan publik, dan deregulasi).
Measurable (Terukur)	Diukur menggunakan skor penilaian RB nasional yang ditetapkan oleh KemenPANRB (skala 0–100). Sumber data berasal dari hasil evaluasi mandiri RB dan verifikasi evaluator eksternal dengan target 91,96
Achievable (Dapat Dicapai)	Target peningkatan realistis dan bertahap dengan dukungan program prioritas: penguatan sistem merit, penyederhanaan birokrasi, digitalisasi layanan, penguatan pengawasan dan akuntabilitas.
Relevant (Relevan)	Langsung mendukung Tujuan Strategis 6: <i>Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien</i> , serta berkontribusi pada peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Public Governance).



Kriteria SMART	Penjelasan
Time-bound (Berbatas Waktu)	Target dinilai setiap tahun (TA 2025–2029), dengan monitoring triwulanan dan pelaporan semesteran dalam kerangka SAKIP dan Perjanjian Kinerja.

2. IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes*

Kriteria SMART	Penjelasan
Specific (Spesifik)	Indikator ini secara jelas menyorot pada aspek penerapan sistem merit dalam manajemen ASN Kementerian Kesehatan. Fokusnya terukur.
Measurable (Terukur)	Nilai sistem merit memiliki satuan angka yang dapat diukur secara kuantitatif, biasanya berdasarkan evaluasi oleh KASN. Target 0,86 menunjukkan skala tertentu dari penilaian tersebut.
Achievable (Dapat Dicapai)	Target 0,86 tergolong tinggi, namun masih realistis jika upaya penguatan manajemen ASN dilakukan secara konsisten. Kementerian Kesehatan sudah memiliki fondasi penerapan sistem merit yang baik.
Relevant (Relevan)	Sangat relevan dengan mandat reformasi birokrasi, khususnya dalam aspek pengelolaan SDM berbasis kinerja dan kompetensi.
Time-bound (Berbatas Waktu)	Target ditetapkan untuk tahun 2025, sesuai kerangka waktu RENSTRA 2025–2029.

3. IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal

Kriteria SMART	Penjelasan
Specific (Spesifik)	Mengukur tingkat kualitas SDM di lingkungan Sekretariat Jenderal, meliputi kompetensi, kualifikasi pendidikan, kinerja, pengembangan karier, dan kepatuhan terhadap sistem manajemen SDM (merit system).
Measurable (Terukur)	Diukur dalam bentuk skor indeks (0–100) berdasarkan 4 Dimensi, seperti: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, Disiplin
Achievable (Dapat Dicapai)	Target ditetapkan secara bertahap dan realistis, didukung program: peningkatan kompetensi, perbaikan sistem karier,



Kriteria SMART	Penjelasan
	coaching/mentoring, serta penguatan digitalisasi manajemen SDM.
Relevant (Relevan)	Berkontribusi langsung pada penguatan tata kelola SDM aparatur, mendukung penerapan sistem merit, serta menopang pencapaian Reformasi Birokrasi dan kinerja organisasi Sekretariat Jenderal.
Time-bound (Berbatas Waktu)	Diukur setiap tahun melalui monitoring triwulanan dan evaluasi semesteran, sesuai siklus Perjanjian Kinerja dan pelaporan SAKIP.

4. IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan

Kriteria SMART	Penjelasan
Specific (Spesifik)	Indikator ini secara jelas mengukur aspek kelembagaan, biasanya terkait struktur, tata kerja, dan efisiensi organisasi.
Measurable (Terukur)	Nilainya berbentuk angka (skor), sehingga objektif dan mudah dibandingkan terhadap standar nasional atau sebelumnya.
Achievable (Dapat Dicapai)	Skor 86 menunjukkan kategori baik hingga sangat baik dalam standar evaluasi kelembagaan. Target ini masuk akal untuk dicapai dengan peningkatan tata kelola.
Relevant (Relevan)	Indikator ini berkaitan erat dengan perbaikan struktur dan efektivitas organisasi, yang merupakan bagian penting dari reformasi birokrasi.
Time-bound (Berbatas Waktu)	Target ini ditujukan untuk capaian tahun 2025, sejalan dengan perencanaan tahunan dalam RENSTRA.



Uraian lebih rinci mengenai capaian masing-masing indikator, termasuk langkah yang telah ditempuh untuk mencapai target, disajikan pada Analisa sebagai berikut.

1. ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan* (Kontributor)

a. Definisi Operasional

Hasil penilaian yang menggambarkan kualitas penerapan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan (RB General dan RB Tematik) sesuai Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi yang ditetapkan oleh Kementerian PANRB. Dalam hal Kementerian PANRB belum menetapkan nilai pada tahun berjalan, maka menggunakan hasil penilaian mandiri tim Monev Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan.

b. Cara Perhitungan

Hasil Penjumlahan dari Capaian masing-masing indikator dalam Indikator Reformasi RB General dan RB Tematik Kementerian Kesehatan.

c. Analisa Keberhasilan/kegagalan

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi serta Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 6 tahun 2025 tentang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pada Periode Transisi Tahun 2025, Evaluator Internal Kementerian Kesehatan telah melakukan evaluasi atas perencanaan dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) di Kementerian Kesehatan.

Tujuan evaluasi untuk memastikan Road Map dan Rencana Aksi RB berisi solusi dalam pemecahan masalah tata kelola atas isu yang ada di Kementerian Kesehatan, memiliki kualitas yang baik, dan layak dijadikan pedoman dalam pelaksanaan RB. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan yang dapat dimanfaatkan untuk perbaikan RB di lingkungan Kementerian Kesehatan.



Evaluasi internal dilakukan pada pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi, dengan tujuan yaitu:

- a) memastikan pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan dalam road map dan rencana aksi berjalan sesuai dengan target dan tujuan; dan
- b) memberikan saran dan rekomendasi dalam menghadapi kendala yang menghambat pelaksanaan kegiatan Reformasi Birokrasi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Berdasarkan dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 6 tahun 2025 tentang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pada Periode Transisi Tahun 2025, Pelaksanaan Evaluasi RB Tahun 2025 difokuskan pada kegiatan Monitoring Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi Tahun 2024. Dalam rangka mendukung proses evaluasi dimaksud, seluruh instansi pemerintah diwajibkan menyusun Rencana Aksi RB General dan Rencana Aksi RB Tematik Tahun 2025.

Dalam rangka fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Kesehatan, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia sebagai Tim Sekretariat Reformasi Birokrasi melaksanakan pendampingan, konsolidasi, dan fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Kesehatan. Dalam melaksanakan tugasnya Tim Sekretariat RB berkoordinasi dengan Tim Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Pusat (Central Transformation Office), Tim Monev RB dan Penanggungjawab RB Unit Eselon I Kementerian Kesehatan. Berdasarkan evaluasi internal pelaksanaan RB Tahun 2025 di lingkungan Kementerian Kesehatan adalah sebagai berikut:

1) Capaian Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

a) rencana aksi RB General

Ketercapaian Rencana Aksi untuk output yang direncanakan realisasi sampai dengan Triwulan IV sebesar 228,52%. Terdapat renaksi yang tidak mencapai target sebagai berikut:


Tabel 3.3 daftar rencana aksi yang tidak tercapai

No.	Indikator	Rencana Aksi	Target	Realisasi
1.	Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)	Pelaksanaan SKM di lingkungan Kemenkes	88,05	85,79

Berdasarkan table di atas, terdapat rencana aksi yang tidak tercapai pada indicator Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dengan rencana aksi “pelaksanaan SKM di Lingkungan Kemenkes” dengan target 88,05% dan realisasi 85,79. Ketidak tercapaian Rencana Aksi tersebut di sebabkan pada tahun 2025 adanya perubahan metode, baik pelaksanaan, adanya keterlibatan UPT dalam SKM dan pada tahun 2025 pelaksanaan SKM menggunakan pihak ke 3.

b) Capaian Indikator Utama RB Tematik

1) Pengentasan Kemiskinan

Capaian Rencana Aksi sampai dengan Triwulan IV sebesar 101,45%, yaitu:

Tabel 3.4 Capaian RB Tematik Penegntasan Kemiskinan

Tema	Rencana Aksi	Satuan	Target	Realisasi
Pengentasan Kemiskinan	Advokasi dan Edukasi Untuk Perubahan Perilaku Stop Buang Air Sembarangan (SBS)	Kab/Kota	30	30
	Advokasi dan Edukasi untuk Perubahan Perilaku Pengelolaan Sampah Rumah Tangga	Kab/Kota	30	30
	Advokasi penetapan peserta PBI JK untuk mengurangi jumlah peserta yang tidak memenuhi kriteria sebagai penerima	Orang	96,03	96,79



	Tercatatnya belanja out of pocket Masyarakat berpengeluaran 40% terbawah pada dokumen NHA	Persentase	3,78	3,98
--	---	------------	------	------

2) Peningkatan Investasi

Capaian Rencana Aksi sampai dengan Triwulan IV sebesar 102,50% yaitu :

Tabel 3.5 Capaian RB Tematik Peningkatan Investasi

Tema	Rencana Aksi	Satuan	Target	Realisasi
Peningkatan Investasi	Memperkuat kerja sama Kesehatan dalam rangka percepatan investasi melalui pendampingan dan matchmaking transfer teknologi di sektor sediaan farmasi	Kerja sama	2	2
	Memperkuat Kerjasama dalam rangka percepatan produksi alkes dalam negeri melalui pendampingan dan matchmaking alat Kesehatan	MoU	1	1
	Optimalisasi proses dan system sertifikasi sarana produksi alat Kesehatan melalui pendampingan penerapan system manajemen mutu dan percepatan janji layanan sertifikasi	Sertifikat	300	330
	Pendampingan intensif kepada UMKM sampai memenuhi syarat ekspor	Jumlah produsen UMKM	1	1



3) Hilirisasi

Capaian Rencana Aksi sampai dengan Triwulan IV sebesar 125% yaitu:

Tabel 3.6 Capaian RB Tematik Hilirisasi

Tema	Rencana Aksi	Satuan	Target	Realisasi
Hilirisasi	Fasilitasi percepatan hilirisasi inovasi riset alat kesehatan produksi dalam negeri	Produk	7	7
	Fasilitasi dan pendampingan pengembangan vaksin dalam rangka hilirisasi vaksin yang belum dapat diproduksi dalam negeri.	Produk	1	0
	Pendampingan dalam rangka pengembangan inovasi dan produksi bahan baku obat kimia dalam negeri	Produk	1	3
	Penguatan ketahanan industri farmasi melalui percepatan substitusi impor menjadi produk dalam negeri.	Hasil Uji Bioekivalensi	3	3

Terdapat rencana aksi yang tidak tercapai pada “fasilitasi dan pendampingan pengembangan vaksin dalam rangka hilirisasi vaksin yang belum dapat diproduksi dalam negeri.” dengan target 1 (produk) Vaksinasi namun belum terealisasi. Ketidak tercapaian Rencana Aksi tersebut di sebabkan adanya keterlambatan proses validasi.

4) Peningkatan kualitas dan akses, layanan kesehatan

Capaian Rencana Aksi sampai dengan Triwulan IV sebesar 104,73% yaitu:



**Tabel 3.7 Capaian RB Tematik Peningkatan kualitas dan akses,
layanan kesehatan**

Tema	Rencana Aksi	Satuan	Target	Realisasi
Peningkatan Kualitas dan Akses Layanan Kesehatan	Pelaksanaan ACF kepada masyarakat yang beresiko terkena TB melalui XRay	Jumlah orang	229.500	235.182
	Pelaksanaan ACF kepada warga binaan di Lapas yang beresiko terkena TB melalui XRay	Jumlah orang	273.085	264.630
	Penjaminan kualitas Pemeriksaan kesehatan gratis pada semua kelompok usia berdasarkan siklus hidup di kab/kota	Kabupaten/Kota	100	100
	Pemeriksaan kesehatan gratis pada semua kelompok usia berdasarkan siklus hidup yang telah dilayani	Orang	50.000.000	68.474.743
	Pemeriksaan kesehatan gratis pada kelompok usia bayi baru lahir	Persentase	60%	63,44%
	pemenuhan sarana prasarana RS kelas D yang ditingkatkan sesuai standar RS kelas C dengan rata-rata progres minimal 75%	Jumlah Rumah	22	22
	Pemenuhan dokumen perencanaan pemenuhan sarana prasarana RS kelas D	Jumlah Rumah sakit	10	10
	Pendampingan yang dilaksanakan kepada RS kapal yang memberikan pelayanan di wilayah berciri kepulauan	Jumlah Pendampingan	7	7
	Penetapan Rumah Sakit Pendidikan sebagai Rumah Sakit Pendidikan Penyelenggara Utama dan Peningkatan kapasitas rumah sakit Pendidikan	SK Penetapan RSPPU	10	10



	Kolaborasi Penyelenggaraan kerja sama fellowship centre luar negeri	MoU	15	15
	Penyelenggaraan pendidikan dokter spesialis berbasis RS Pendidikan Penyelenggara Utama	Orang	100	110

terdapat rencana aksi yang tidak tercapai pada "Pelaksanaan ACF kepada warga binaan di Lapas yang beresiko terkena TB melalui XRay" dengan target 273.085 (orang) dengan realisasi target 264.630. Ketidak tercapaian Rencana Aksi tersebut di sebabkan karena penetapan target awal merupakan jumlah warga binaan pemasyarakatan (WBP) berdasarkan data akhir tahun 2024 (atau awal 2025), sementara pelaksanaan Active Case Finding (ACF) di pertengahan-akhir 2025, sehingga pada rentang waktu dan selama proses Active Case Finding (ACF) terdapat WBP yang sudah menyelesaikan masa tahanannya (bebas).

5) Ketahanan Pangan

Capaian Rencana Aksi sampai dengan Triwulan IV sebesar 107,82% yaitu:

Tabel 3.8 Capaian RB Tematik Ketahanan Pangan

Tema	Rencana Aksi	Satuan	Target	Realisasi
Ketahanan Pangan	Percepatan kursus keamanan pangan siap saji bagi penjamah pangan di Satuan Pelayanan dan Pemenuhan Gizi (SPPG)	SPPG	5.000	5.391

6) Peningkatan akses, layanan, kualitas mutu, Pendidikan

Capaian Rencana Aksi sampai dengan Triwulan IV sebesar 112,60% yaitu:



Tabel 3.9 Capaian RB Tematik Peningkatan akses, layanan, kualitas mutu, Pendidikan

Tema	Rencana Aksi	Satuan	Target	Realisasi
Peningkatan akses, layanan, kualitas, mutu Pendidikan	Penyelenggaraan Pendidikan Kesehatan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan	Persentase	50%	56,30%

c) Penilaian Mandiri Atas Indikator RB General dan RB Tematik

Hasil penilaian mandiri terhadap capaian Indikator RB General dan RB Tematik Kementerian Kesehatan dengan nilai 92,70 nilai tersebut adalah Penilaian Mandiri terhadap strategi pelaksanaan RB General dan RB Tematik yang diperoleh dari penilaian ketercapaian rencana aksi, dan nilai capaian pelaksanaan kebijakan RB yang diperoleh dari:

- 1) 6 Indikator penilaian yang sudah keluar dari leading institution yaitu Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE Nasional (Datin), Indeks Kualitas Kebijakan (BKPK), Indeks Reformasi Hukum (Rokum);
- 2) 6 Indikator tidak dilakukan penilaian LI Tahun 2025 sehingga menggunakan penilaian LI tahun 2024 yaitu Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral (Datin), Indeks Tata Kelola Pengadaan (PBJ), Indeks SPBE (Datin), Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Berfokus pada Penanganan Stunting, Laju Inflasi, Penggunaan Produk Dalam Negeri.
- 3) 19 Indikator merupakan penilaian mandiri

Tabel 3.10 Capaian Nilai Reformasi Birokrasi Kemenkes Tahun 2022 - 2025

No	Indikator	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Realisasi 2025
1.	Nilai Reformasi Birokrasi Kemenkes	87,5	90,83	90,11	92,70



2) Rekomendasi Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi, terdapat beberapa langkah perbaikan yang perlu segera ditindaklanjuti antara lain:

- Segera melakukan penyusunan rencana aksi Reformasi General dan Tematik tahun 2026;
- Mempertahankan pelaksanaan capaian positif dan inovasi yang telah dilakukan Kementerian Kesehatan dalam meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi.

3) Kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Kesehatan Tahun 2025 dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan terencana sebagai berikut:

- a) Koordinasi berkala dengan Tim Monitoring dan Evaluasi (Monev) RB untuk memastikan program berjalan sesuai target dan ketentuan.
- b) Fasilitasi penyusunan rencana aksi RB, meliputi RB tematik dan RB general, agar setiap unit memiliki arah intervensi yang jelas dan terukur.
- c) Pendampingan penginputan rencana aksi ke dalam Portal RB Nasional sebagai bagian dari mekanisme pelaporan dan pengendalian secara terintegrasi.
- d) Pelaksanaan desk monitoring dan evaluasi pada Triwulan I, II, III, dan IV untuk memantau perkembangan, kendala, serta tindak lanjut perbaikan.
- e) Fasilitasi penginputan capaian rencana aksi RB tematik dan RB general ke dalam Portal RB Nasional sesuai progres pelaksanaan.
- f) Penyusunan Laporan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2025, yang memuat capaian, analisis, dan rekomendasi penguatan.



Gambar 3.1 Dokumentasi kegiatan pelaksanaan RB Kemenkes



No	Kegiatan Utama	Indikator Kegiatan Utama	PIC		2024			Resoransi	
			Koordinator	Penanggung	Baseline Tahun 2023	Target	Realisasi		
	Manajemen kinerja ASN yang efektif dan efisien	Indeks Kinerja ASN	Bis OSDM	Bis OSDM	303.6 (Rangas baik)	305 (Rangas baik)	307.6 (Rangas baik)	307 (Rangas baik)	14. Peningkatan skor target dan skor kinerja ASN di lingkungan Kemenkes

2. IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes*

a. Definisi Operasional

Ukuran yang menunjukkan tingkat penerapan sistem merit dalam Pelaksanaan Manajemen ASN secara transparan, akuntabel, efektif, dan efisien yang didasarkan pada prinsip meritokrasi untuk menghasilkan ASN yang berintegritas dan profesional dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin di lingkungan Kementerian Kesehatan. dalam hal pelaksanaan penilaian apabila leading institution tidak melaksanakan maka untuk capaian dapat menggunakan nilai tahun sebelumnya dan/atau penilaian dilakukan secara mandiri sesuai aturan yang berlaku.



b. Cara Perhitungan

Hasil konversi total penjumlahan dari nilai capaian masing-masing Aspek dikali bobot masing - masing Aspek yang dilakukan oleh leading institution dan/atau secara mandiri.

c. Analisa Keberhasilan/kegagalan

Indeks sistem merit diukur dengan menggunakan 8 aspek sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Delapan aspek itu disajikan dalam Gambar 3.2

Gambar 3.2 Sistem Merit dalam Manajemen ASN



Sejak terbitnya SE Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2024, fungsi pengawasan sistem merit dialihkan dari KASN kepada Kementerian PANRB terkait dengan penetapan kebijakan pengawasan dan BKN terkait pelaksanaan pengawasan teknis merit termasuk sistem merit, kode etik, dan netralitas ASN.

Pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan langkah strategis pemerintah untuk menyelaraskan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kebutuhan reformasi birokrasi yang lebih efektif, efisien, dan terintegrasi. Keputusan ini diambil dengan mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk evaluasi terhadap kinerja, relevansi fungsi, dan tantangan dalam implementasi



kebijakan ASN di Indonesia. Dengan dialihkannya fungsi KASN ke BKN, pemerintah berharap:

- Sistem merit dalam pengelolaan ASN dapat diterapkan secara lebih optimal dan merata.
- Proses pengawasan dan evaluasi menjadi lebih terpadu dengan manajemen kepegawaian nasional.
- Reformasi birokrasi dapat berjalan lebih cepat dan berdampak langsung pada peningkatan pelayanan publik.

Penilaian mandiri sistem merit di Lingkungan Kementerian Kesehatan terakhir dilakukan tahun 2024, dengan skor 387,5. Hasil penilaian telah disampaikan ke BKN melalui Surat Kepala Biro Organisasi dan SDM Nomor KP.03.05/A.IV/1732/2025 tanggal 11 Februari 2025.

Dalam melakukan analisis terhadap capaian indeks sistem merit pada tahun 2025, di bawah ini akan dipaparkan beberapa hal mengenai pencapaian indeks sistem merit tahun 2025.

1) **Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target**

Tahun 2025 merupakan awal periode pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) baru Kementerian Kesehatan. Dalam dokumen tersebut, Indeks Penerapan Sistem Merit tetap diusulkan sebagai salah satu indikator utama dalam mengukur kinerja organisasi. Sejalan dengan itu, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia menetapkan target capaian Indeks Sistem Merit sebesar 0,86 pada Tahun 2025.

Berdasarkan hasil penilaian mandiri Penerapan Sistem Merit Kementerian Kesehatan Tahun 2025 yang dilaksanakan pada tanggal 26 September 2025, dengan melibatkan Tim Penilai Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN serta Tim Sekretariat Evaluasi Penerapan Sistem Merit, Kementerian Kesehatan memperoleh total nilai sebesar 392,5. Apabila dikonversikan ke dalam indeks, nilai tersebut setara dengan 0,95.

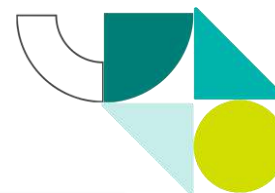
Hasil penilaian tersebut dituangkan dalam Berita Acara dan ditandatangani oleh seluruh pihak terkait. Selanjutnya, hasil penilaian



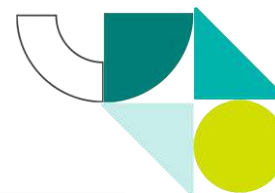
mandiri disampaikan kepada Badan Kepegawaian Negara melalui Surat Kepala Biro Organisasi dan SDM Nomor KP.03.05/A.IV/38816/2025 tanggal 8 Oktober 2025 perihal penyampaian hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan, dengan rincian hasil penilaian sebagaimana disajikan pada tabel 3.5 dan tabel 3.6.

Tabel 3.11 Rincian Capaian per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2025

No.	Aspek	Nilai Maksimal	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Realisasi 2025
1	Perencanaan Kebutuhan	40	40	40	40
2	Pengadaan	40	40	40	40
3	Pengembangan Karier	130	107,5	112,5	115
4	Promosi dan Mutasi	40	40	40	40
5	Manajemen Kinerja	80	77,5	77,5	77,5
6	Penggajian, penghargaan dan disiplin	40	37,5	37,5	40
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	16	16	16
8	Sistem Informasi Kepegawaian	24	24	24	24
	Total	410 Poin	382,5 Nilai 0,93 Indeks	387,5 Nilai 0,94 Indeks	392,5 Nilai 0,95 Indeks


Tabel 3.12 Rekap Penilaian Mandiri Implementasi Sistem Merit Kementerian Kesehatan Tahun 2025

NO	ASPEK	INDIKATOR		KONDISI SAAT INI (2025)	BOBOT	SKOR	NILAI	NILAI AKHIR	LINK DAKUNG
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(9)	(10)
1	Perencanaan Kebutuhan	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Peta jabatan Kantor Pusat dan UPT sudah tersedia, Peta jabatan juga sudah tercantum dalam aplikasi SIASN BKN	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1ciBjRr8ZvCA_HTjX1G9SqdMJvX64P5qY
		2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Sudah tersedia data pegawai yang lengkap dalam aplikasi SIMKA, updating sudah dilakukan melalui kepegawaian dan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM). Dalam portal e-office sudah tersedia data kualifikasi pendidikan dan kompetensi.	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1Fn8AIR17FkuHEffUxnV8uBD5cWrEA0dr
		3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Data pegawai yang memasuki BUP sudah tersedia dalam 5 (lima) tahun	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1s-DDn9WsT_c-V-N64iex-qlBhtMO6PaZ



		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Sudah terdapat penetapan rencana kebutuhan ASN	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1LuwCMqX_y1izv5pZX091tNSyBPBFKR3B
Catatan untuk Aspek 1:								40	
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Terdapat penetapan kebutuhan ASN untuk tahun berjalan (global dan rincian)	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/15WZEgHpgRaOjgTfcLnxhBFbkN5Pwq_rg
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	1. Sudah ada pelaksanaan job vacancy, tahun 2024 sudah ada penerimaan pegawai melalui mutasi eksternal di lingkungan Ditjen Kesmas, Ditjen Yankes, Ditjen P2P dan Inspektorat Jenderal (Auditor), sedangkan untuk mutasi internal sudah ada direktif pimpinan; 2. Tahun 2024 pedoman penerimaan CPNS dalam bentuk juknis seleksi administrasi dan juknis SKB Tambahan, tetapi karena SKB tambahan tidak disetujui Kemenpan maka tidak diunggah); 3. Mutasi melalui job vacancy	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/1dCfRcEQX4aoLxm4z7W2tL3pn97URXMiO



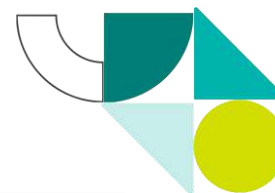
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Pengumuman dapat diakses melalui casn.kemkes.go.id dan informasi melalui media sosial	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/1PeaVB_YxEUjRXrnD-BiOtYFpffiO9Cn
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Sudah ada laporan terkait latsar di BBPK Ciloto dan Lemah Abang	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/1JO-R7dfymcgyl0KMffeGPml2LnVfTShO
		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	100% CPNS tahun 2024-2025 telah diangkat sebagai PNS dan ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/143bMtMboTWG6uDWmdtZSS9NQALvS4-v
Catatan untuk Aspek 2:								40	
3	Pengembangan Karir	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	1. SKJ Struktural telah tersedia, SKJ JP Bidang Kesehatan telah diusulkan ke Kementerian PAN-RB untuk ditetapkan oleh KemenPANRB bersama dengan SKJ JP dari berbagai K/L 2. KKT sudah keluar pertengahan tahun 2024, saat ini sedang berproses untuk finalisasi SKJ JFK; 3. Mansoskul masih mengacu ke Kemenpan untuk SKJ	5	3	3	15	https://drive.google.com/drive/folders/1bh9a3pP4gCJIJpkM4_uKA2IGK2bBG9N
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Sudah tersedia data profil pegawai dan penetapan talenta (potensi/kompetensi)	5	4	4	20	https://drive.google.com/drive/folders/1j-XsO5XDcpx_ovvoup_uyAP7fK42IK8K



	3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Pegawai yang sudah mengikuti uji kompetensi sebesar 95%. Untuk kandidat talent pool tersedia data layer 1 dan layer 2	5	3	3	15	https://drive.google.com/drive/folders/18HLYfMoQTNQ8yi3tAnr1rm5sJK7pNZx
	4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	Sudah tersedia data suksesi untuk JPT., JA, dan JF	2.5	3	3	7.5	https://drive.google.com/drive/folders/1ShfW_eGkbfS52-bStMfn9oXK5AS3f7cZ
	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia data kesenjangan kompetensi, namun belum tersedia data kesenjangan kualifikasi	2.5	4	3	7.5	https://drive.google.com/drive/folders/1rpTotbfB1Wotl_9X2zUSamwLsWoE4lpL
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Sudah dilakukan analisis kesenjangan kinerja serta upaya tindak lanjutnya, dan analisis kesenjangan kinerja sudah dilakukan secara berkala	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1cEViMPeaFUQo6HaU1VLoY5ER54bJpeSZ
	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Sudah dilakukan beberapa cara Community of Practice (COP) dalam rangka pengembangan kompetensi; setelah melakukan asesment pegawai sudah diinfokan feedback untuk jabatan pegawai saat ini dan untuk jabatan dituju, serta diberikan saran dalam pengembangan kompetensi, serta diinfokan nilai ambang batas yang diperoleh oleh pegawai	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/14pu38GRZacK_ddcl0ycnbXssXQnJ7ZO5



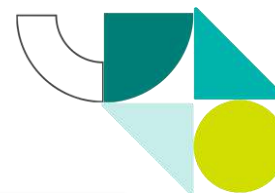
		8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Sudah dilakukan pelatihan-pelatihan yang klasikal dan non klasikal (COP, magang, dll)	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1UJYFUJjc1oMGvUs3u-C65Gr5LmwcjZd
		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	1. Mekanisme magang sudah dibuat dalam bentuk Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) dan sekarang masih dalam pembahasan dengan Biro Hukum; 2. Hasil evaluasi program magang di Inspektorat Jenderal	2.5	3	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1HAZgXLYG3mAfy8kJRVAD5ZPgqGY_4wg2
		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Pedoman coaching mentoring dalam pengembangan, sudah dilaksanakan workshop for leaders terkait coaching mentoring dan tindak lanjutnya adalah peserta yang sudah diminta untuk melaksanakan coaching mentoring di unit kerjanya serta melaporkan pelaksanaannya	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1SmatxS3LuU9ZSBdBxSi6Eo-Uf03c1ESy
Catatan untuk Aspek 3:								115	
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Pola Karir masih mengacu pada ketentuan lama. Saat ini masih dalam proses penyesuaian sesuai perubahan struktur organisasi. Draft akan diupdate, timeline bulan Februari 2025	5	4	4	20	https://drive.google.com/drive/folders/1CWlj09LUPYrAmBzkAtL-y0IR1nVDaOLb
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan	Sudah ada KMK Manajemen Talenta dan KMK Seleksi Terbuka	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1sSppW866QOYteiOyZaDGI6MiYcdlyBNs



			mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;						
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Pengisian JA, JPT, dan Pengawas sudah ada rencana suksesi. Pengisian Kepala Satker(JPT dan JA) saat ini sudah dilakukan wawancara langsung oleh Menteri Kesehatan	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1oX5HDGUCip5o\$4ywMspGY1h-7kGb8eZO
Catatan untuk Aspek 4:								40	
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Tersedia data kontrak kinerja JPT dan Kepala Unit/Satuan Kerja yang diturunkan dari Renstra	5	4	4	20	https://drive.google.com/drive/folders/1_MF9uEdQgueQlc-3DVqgB4WJICQ08T3X
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Untuk obyektivitas sudah dilakukan kalibrasi di masing2 satuan kerja dan sebagian dilakukan kalibrasi antar unit kerja. Selain itu juga sdh dilakukan pemetaan dan pemeringkatan kinerja oleh Kepala Satuan Kerja	5	4	4	20	https://drive.google.com/drive/folders/1UoAufB6_Bp0pT2kQ0-PPRn9pgqoFc70N
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Evaluasi kinerja tetap dilakukan secara triwulan. Sudah dilaksanakan dialog kinerja setiap bulan	2.5	4	3	7.5	https://drive.google.com/drive/folders/1u9P4FαL65A3NY6_hTM5k6vHhYdEBzruX



		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Sudah dilaksanakan monitoring dan analisis tindak lanjut terhadap pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja	5	4	4	20	https://drive.google.com/drive/folders/1pVgVtNu-SmUH08RTvdb9Ofds50W4ePMU
		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil data kinerja digunakan untuk diklatpim, managerial leaders, penugasan secondman, penugasan keluar negeri. Sudah ada dasar yang menyatakan bahwa yang dipilih adalah talent, dan dasar talent adalah hasil evaluasi kinerja	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/13sfVLQvZSjCnLcWTc0n9g2hoDQBpfzYe
Catatan untuk Aspek 5:								77.5	
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Komposisi 70:30 untuk kinerja dan kehadiran sudah masuk dalam rancangan PMK Pemberian Tunjangan Kinerja. Pembahasan terkait PMK masih belum selesai, menunggu Perpres tentang tukin. (draft terlampir sebagai bukti dukung)	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1njwai-zWcomQ1fAeXO4mq3DkXqc34_a
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Tersedia Permenkes tentang pemberian penghargaan	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1lpF-boY1rVWrx_HLwsFc8vnkVU9C-VRa



		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	1. Terkait Disiplin : tersedia Permenkes tentang penegakkan disiplin bagi PNS. Untuk disiplin P3K masih belum ada, masih berdasarkan perjanjian kerja; 2. Aplikasi terkait hukuman disiplin sudah tersedia; 3. Permenkes terkait kode etik dan kode perilaku sdh tersedia, dan setiap 6 bulan sdh diminta feedback dari unit kerja	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1LafWk8ZVB6TUQo4MWk-GYKXNbteBHHcu
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Sudah tersedia data hukuman disiplin	2.5	4	4	10	https://drive.google.com/drive/folders/1HdiKQCRM63im3PmW3_z7bRMYG4mdOXml
Catatan untuk Aspek 6:								40	
7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Tersedia Permenkes No. 33 tahun 2022 tentang Tata cara penanganan perkara hukum di lingkungan Kemenkes . Perlindungan hukum diberikan selama berhubungan dengan pekerjaan. Untuk kasus pidana, hanya berfungsi sebagai pendamping.	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/16ecU3h11YYfOJ1K30WQ38JAGzdF1qp-9
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Tersedia fasilitas mobile presensi, cuti, helpdesk melalui WA, dan saat ini sedang dalam proses integrasi ke Biro Umum terkait gaji, pajak, dll	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/1G2hvkG103xBx6hVccVHemMZoczj1CIE
Catatan untuk Aspek 7:								16	

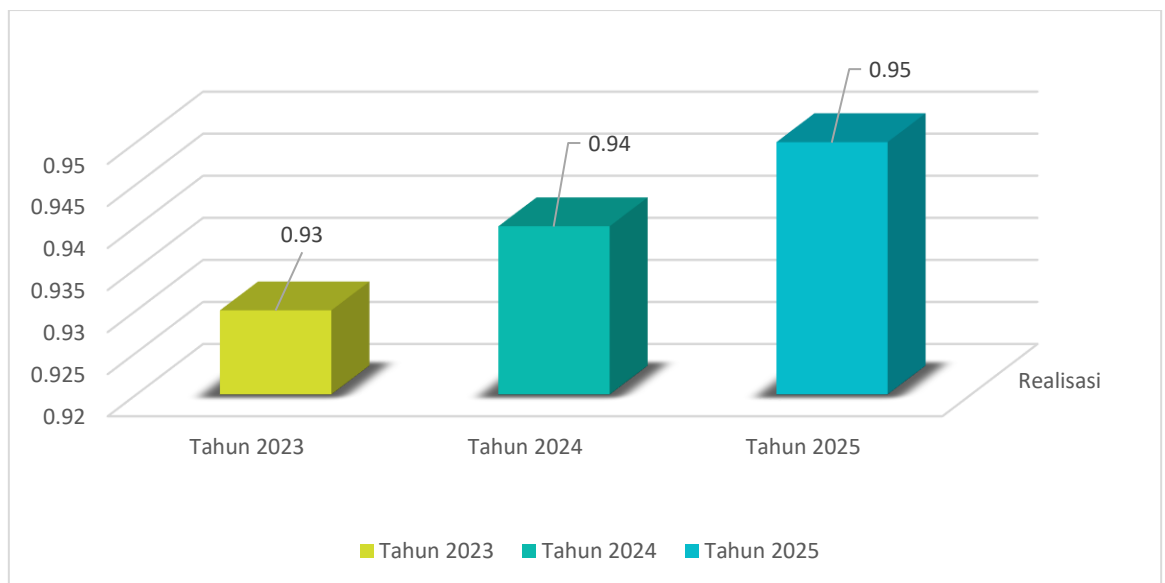


8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Data sistim informasi terintegrasi dengan penilaian kinerja, penegakan disiplin, dan pemberian penghargaan	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/1qd-iWfVxdZ4rKMNz0XQJ3XZFKt-qfyNr
		2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	e-performance terintegrasi dengan sistim informasi kepegawaian secara online	1	4	4	4	https://drive.google.com/drive/folders/1bvyVG AxFTIIsfYKGrM93QOidDijLsb6g
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Sudah tersedia pengelolaan administrasi SDM dengan digital sign	1	4	4	4	https://drive.google.com/drive/folders/1e3gw0gX1Gr4DhoF5EKNChvnx-iEt2jv
		4	Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	95% pegawai sudah dilakukan asesmen, namun terdapat data yang belum lengkap misalnya tidak ada data potensi (hanya data kompetensi), dan ada yang ber-irisan.	2	4	4	8	https://drive.google.com/drive/folders/18y0KNF9jSYwBoqxEe5BPEOYqFgc_S_hh
Catatan untuk Aspek 8:								24	
								Total Penilaian Mandiri	392.5
								Konversi dalam Indeks	0.957



Penerapan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Kesehatan menunjukkan peningkatan yang berkelanjutan dari tahun ke tahun. Grafik 3.2 menggambarkan tren kenaikan Indeks Penerapan Sistem Merit selama periode Tahun 2023–2025, di mana nilai indeks meningkat dari 0,93 pada Tahun 2023 menjadi 0,94 pada Tahun 2024, dan kembali meningkat menjadi 0,95 pada Tahun 2025. Tren positif ini mencerminkan konsistensi upaya penguatan tata kelola manajemen ASN yang berbasis kompetensi, kinerja, dan integritas, serta menunjukkan bahwa berbagai kebijakan dan langkah perbaikan yang ditempuh telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Grafik 3.2 Trend Realisasi Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes



2) Faktor-faktor penghambat pencapaian target

Terdapat beberapa kendala yang memengaruhi pelaksanaan penilaian mandiri Sistem Merit Tahun 2025. Kendala utama adalah belum tersedianya pedoman teknis resmi pasca peralihan fungsi pengawasan Sistem Merit dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) kepada Kementerian PANRB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Kondisi ini berdampak langsung pada tertundanya pelaksanaan penilaian mandiri tahun 2025, karena kementerian



memerlukan acuan yang jelas untuk memastikan keselarasan proses dan hasil penilaian.

Selain itu, terdapat sejumlah hambatan lain yang turut berpengaruh, yaitu:

- a) Transisi kewenangan dari KASN ke Kementerian PANRB dan BKN menimbulkan jeda koordinasi, baik pada aspek teknis maupun administratif, sehingga beberapa tindak lanjut internal menjadi tertunda.
- b) Kesiapan data dukung dan pelibatan unit kerja masih perlu diperkuat, baik dari sisi kapasitas SDM maupun mekanisme pengorganisasian, sehingga proses pengumpulan dan validasi data belum berjalan optimal.
- c) Kebutuhan pemutakhiran dokumen pendukung secara berkala mulai tahun 2025 menghadapi tantangan tersendiri, mengingat belum tersedia acuan teknis yang baku dari Kementerian PANRB dan BKN sebagai pedoman bersama.

Hambatan-hambatan tersebut perlu segera ditindaklanjuti melalui strategi mitigasi dan penyesuaian rencana aksi agar capaian Sistem Merit tetap terjaga dan target kinerja tahun 2025 dapat dipenuhi

3) **Kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target**

Untuk mendukung pencapaian target Indeks Sistem Merit Tahun 2025, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan serangkaian kegiatan strategis yang mencakup aspek perencanaan, koordinasi lintas instansi, penguatan substansi, serta penyiapan data dukung. Pelaksanaan kegiatan ini menjadi bagian penting dalam mempertahankan capaian kategori “Sangat Baik” yang telah diperoleh pada tahun sebelumnya dengan skor 387,5 poin. Adapun kegiatan utama yang telah dijalankan sepanjang Tahun 2025 meliputi:

- a) Pembentukan Tim Merit di tingkat Biro Organisasi dan SDM serta Kementerian Kesehatan guna memperkuat struktur kelembagaan

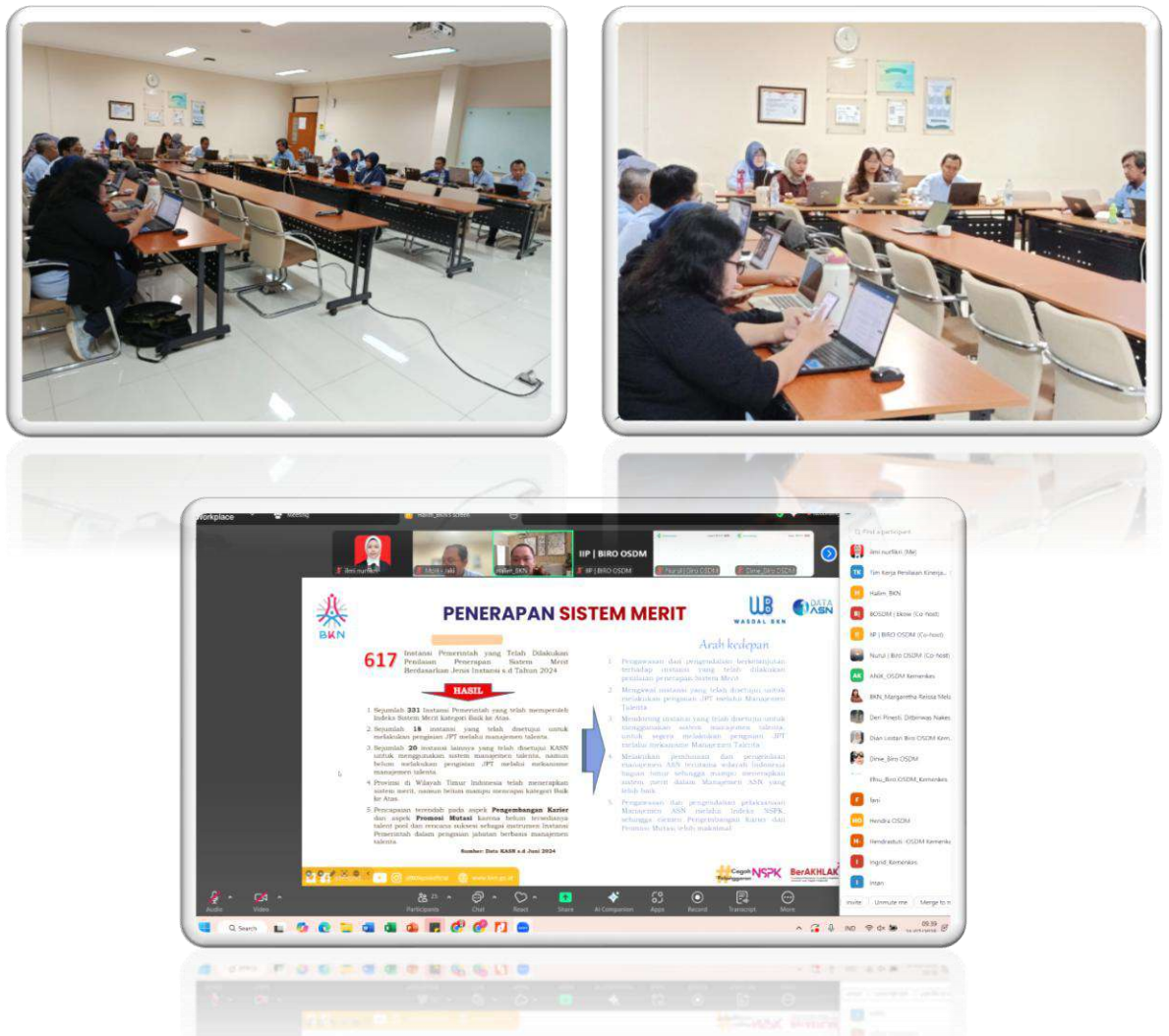


- yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan pengawasan sistem merit di lingkungan instansi.
- b) Pelaksanaan FGD bersama Tim Merit, Kementerian PANRB, dan BKN untuk memperoleh kejelasan arah kebijakan pasca peralihan kewenangan dari KASN, serta menyamakan pemahaman atas aspek-aspek teknis penilaian merit.
 - c) Sosialisasi delapan aspek sistem merit kepada unit-unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan guna meningkatkan pemahaman, keterlibatan, dan akuntabilitas para penanggung jawab aspek penilaian.
 - d) Pemutakhiran data dukung pada aspek-aspek sistem merit yang dilakukan oleh masing-masing PIC, sebagai bentuk kesiapan menuju pelaksanaan penilaian mandiri.
 - e) Persiapan pelaksanaan penilaian mandiri tahun 2025, yang dijadwalkan pada bulan Agustus, dengan tetap menunggu pedoman teknis resmi dari Kementerian PANRB dan BKN.
 - f) Pelaksanaan penilaian mandiri melibatkan Tim Penilai Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dan Tim Sekretariat Evaluasi Penerapan Sistem Merit.
 - g) Penyampaian hasil Penilaian Mandiri kepada BKN

Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, diharapkan sistem merit di lingkungan Kementerian Kesehatan dapat terus ditingkatkan baik dari sisi substansi maupun tata kelola implementasinya, sehingga mampu menunjang efektivitas pengelolaan ASN dan pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkelanjutan.



Gambar 3.3 Dokumentasi kegiatan penerapan indeks system merit Kemenkes



3. IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal

a. Definisi Operasional

Ukuran yang menggambarkan kualitas ASN Kemenkes di Lingkungan Eselon I berdasarkan kesesuaian kualifikasi kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Dalam hal pelaksanaan pengukuran, mengacu pada peraturan yang diterbitkan oleh leading institution yang disesuaikan

b. Cara Perhitungan

Hasil penjumlahan dari nilai Penerapan dimensi profesionalitas ASN sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019.



c. Analisa Pencapaian

Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal secara definisi merupakan Indeks Profesionalitas dimana memiliki pengertian ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Menurut UU No 5 Tahun 2014, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas salah satunya adalah profesionalitas. Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi harus dapat mengikuti perkembangan organisasi yang kompetitif dalam rangka mewujudkan Aparatur Negara yang profesional.

Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Pengukuran Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal bertujuan untuk memetakan tingkat profesionalitas ASN berdasarkan sejumlah kriteria yang mencerminkan standar profesionalitas, yaitu: kesesuaian kualifikasi, kompetensi, tingkat kinerja, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas jabatan. Indeks ini memberikan gambaran menyeluruh terhadap kondisi profesionalisme ASN di lingkungan instansi pemerintah dan menjadi dasar dalam penyusunan strategi pengembangan kompetensi ASN yang selaras dengan arah Reformasi Birokrasi.

Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal diukur berdasarkan empat dimensi utama:



- 1) **Kualifikasi**, akan mendapat bobot nilai 25 jika ASN memperoleh ijazah jenjang pendidikan formal lebih tinggi/ di atas persyaratan kualifikasi pendidikan pada jabatan yang diduduki.
- 2) **Kompetensi**, akan mendapat bobot nilai 40 dari Hasil Predikat Kinerja dan Kompetensi (Data/Informasi riwayat pengembangan kompetensi ASN).
- 3) **Kinerja**, akan mendapat bobot nilai 30 jika ASN mendapatkan predikat kinerja Sangat Baik.
- 4) **Disiplin**, akan mendapatkan bobot nilai 5 jika tidak terdapat ASN yang dikenakan hukdis pada Instansi, diperoleh dari integrasi IDIS dengan SIASN dan/atau peremajaan data hukuman disiplin pada SI ASN

Berdasarkan hasil pengukuran pada Tahun 2025, Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal Tahun 2025 telah mencapai nilai 83,61, melampaui target yang ditetapkan sebesar 81,00. Pencapaian ini mengonfirmasi bahwa berbagai upaya yang dilakukan telah berhasil meningkatkan standar profesionalitas pegawai secara kolektif. Angka ini menunjukkan bahwa rata-rata ASN di lingkungan Sekretariat Jenderal tidak hanya memenuhi standar administratif, tetapi juga unggul dalam dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin sesuai dengan mandat Peraturan Menteri PANRB 38/2018 dan Peraturan BKN 8/2019 yang secara singkat mengatur tentang Indeks Profesionalitas ASN. Rincian capaian per dimensi disajikan pada Tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.13 Perbandingan Capaian per Dimensi Indeks Kualitas SDM Tahun 2025

No.	Aspek	Nilai Maksimal	Realisasi 2024	Realisasi 2025
1	Dimensi Kualifikasi	25	20,07	22,26
2	Dimensi Kompetensi	40	22,2	30,99
3	Dimensi Kinerja	30	25,11	25,48
4	Dimensi Disiplin	5	4,98	4,98
	Total	100	73,27	83,71



1) Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

Keberhasilan Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia dalam melampaui target Indeks Kualitas SDM didukung oleh tiga inisiatif strategis sebagai berikut:

a) Internalisasi Budaya Profesionalisme (People & Culture)

Biro Organisasi dan SDM secara berkesinambungan melaksanakan kegiatan sosialisasi dan penguatan pemahaman bahwa Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) bukan semata-mata indikator administratif, melainkan representasi kualitas dan integritas aparatur. Upaya tersebut dimaksudkan untuk mendorong setiap pegawai meningkatkan kompetensi, disiplin, dan kinerja secara mandiri. Dengan demikian, diharapkan terbentuk budaya kerja yang berorientasi pada kepatuhan, profesionalisme, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

b) Penguatan Ekosistem Digital yang Transparan (Technology)

Dalam rangka optimalisasi pemantauan kinerja profesionalitas ASN, Biro Organisasi dan SDM mengembangkan integrasi sistem informasi antara portal e-office dengan SIMKA. Melalui mekanisme ini, setiap pegawai memperoleh akses terhadap data nilai profesionalitas secara real-time melalui akun masing-masing. Digitalisasi proses dimaksudkan untuk memastikan keterbukaan informasi, mempercepat proses pemantauan, serta meminimalkan hambatan birokrasi dalam penyampaian data.

c) Penerapan Manajemen SDM Berbasis Data (Process & Insight)

Integrasi data memberikan alat kendali yang lebih komprehensif bagi Tim Pengelola SDM pada setiap unit kerja. Data yang tersedia memungkinkan identifikasi secara tepat terhadap kesenjangan profesionalitas pegawai pada dimensi tertentu. Berdasarkan hasil analisis tersebut, organisasi dapat menyusun intervensi dan program pengembangan yang lebih terarah, terukur, dan relevan, sehingga peningkatan kualitas SDM



dilaksanakan secara berbasis bukti (evidence-based) dan tidak semata-mata didasarkan pada asumsi.

2) Faktor- faktor penghambat pencapaian target

Pencapaian Indeks Kualitas SDM di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan masih menghadapi beberapa kendala utama. Variasi pemahaman terhadap kebijakan pengelolaan SDM dan profesionalitas ASN menyebabkan pelaksanaan pembinaan belum berjalan secara seragam pada seluruh unit kerja. Di sisi lain, masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan kompetensi jabatan dengan kompetensi pegawai, diperparah oleh keterbatasan waktu dan sumber daya untuk mengikuti program pengembangan.

Pemanfaatan sistem informasi yang telah terintegrasi juga belum optimal, sehingga sebagian data kinerja dan pengembangan pegawai belum tercatat secara lengkap dan tepat waktu. Kondisi ini berpengaruh pada akurasi penghitungan indeks. Selain itu, fungsi pembinaan, monitoring, serta coaching di tingkat unit belum berjalan konsisten, sehingga tindak lanjut atas kesenjangan profesionalitas tidak seluruhnya tertangani.

Secara keseluruhan, tantangan utama terletak pada penguatan pemahaman kebijakan, peningkatan kompetensi berbasis kebutuhan, optimalisasi sistem informasi, serta konsistensi pembinaan SDM. Penyelesaian yang terarah pada empat aspek tersebut dipandang strategis untuk mendorong peningkatan Indeks Kualitas SDM pada periode berikutnya.

3) Kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target

a) Penguatan Pemahaman Kebijakan SDM

Melaksanakan sosialisasi terstruktur dan coaching clinic kepada seluruh unit kerja mengenai kebijakan, indikator, serta mekanisme pengelolaan profesionalitas ASN.

b) Pengembangan Kompetensi Berbasis Kebutuhan



- Menyusun dan menerapkan Training Needs Analysis (TNA) secara berkala sebagai dasar penetapan prioritas pelatihan dan sertifikasi pegawai.
- c) **Optimalisasi Pemanfaatan Sistem Informasi SDM**
Meningkatkan kedisiplinan pengisian data, melakukan refresh training penggunaan aplikasi, serta memperkuat mekanisme verifikasi dan validasi data secara berkala.
 - d) **Penguatan Pembinaan dan Monitoring di Unit Kerja**
Menetapkan jadwal rutin pembinaan, coaching, dan evaluasi tindak lanjut kesenjangan profesionalitas, dengan pelaporan terstandar.
 - e) **Sinkronisasi dan Integrasi Data SDM**
Menyempurnakan integrasi data antar-aplikasi (e-office, SIMKA, dan sistem pendukung lainnya) untuk memastikan keakuratan dan keterbaruan data.
 - f) **Pengelolaan Waktu dan Dukungan Sumber Daya**
Mengatur alokasi waktu pegawai untuk kegiatan pengembangan kompetensi serta menyediakan dukungan anggaran yang proporsional sesuai prioritas.
 - g) **Penetapan Target dan Monitoring Berkala**
Menetapkan target peningkatan Indeks Kualitas SDM per unit kerja disertai mekanisme monitoring triwulanan dan laporan tindak lanjut.

4. IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan

a. Definisi Operasional

Penilaian mandiri yang mencakup dua dimensi pokok organisasi yaitu dimensi struktur dan dimensi proses organisasi berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2018. Hasil Penilaian mandiri diverifikasi oleh KemenPANRB. Dalam hal hasil verifikasi KemenPANRB belum tersedia, maka sementara dapat menggunakan hasil penilaian mandiri.



b. Cara Perhitungan

Akumulasi Penjumlahan Penilaian Mandiri terhadap Dimensi Struktur dan Proses Organisasi dikalikan bobot masing-masing indikator yang telah diverifikasi oleh KemenPANRB.

c. Analisa Pencapaian

Tujuan dilaksanakannya evaluasi kelembagaan di lingkungan Kementerian Kesehatan adalah untuk mendapatkan gambaran keberadaan organisasi Kementerian Kesehatan secara dinamis dalam konteks meningkatkan efektifitas pencapaian kinerja organisasi dan mendorong percepatan pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik.

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi kelembagaan adalah survei berdasarkan kuesioner terstruktur dalam bentuk pertanyaan tertutup (pilihan ganda) pada dimensi struktur dan dimensi proses organisasi. Pertanyaan tertutup berjumlah 63 pertanyaan yang terdiri dari 33 pertanyaan dimensi struktur organisasi dan 30 pertanyaan dimensi proses organisasi.

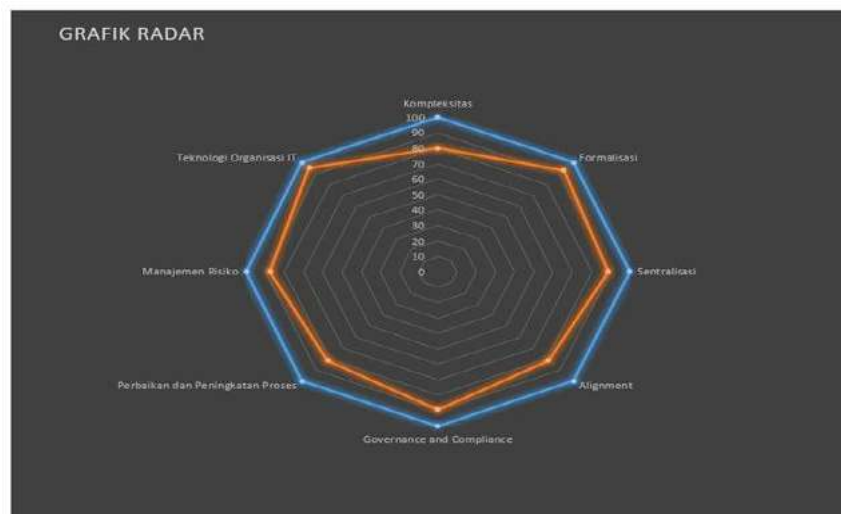
Proses pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan multilevel yakni dua level (tingkatan) organisasi, yaitu pada tingkatan organisasi tertinggi (organization wide level) atau Kementerian Kesehatan, dan pada tingkatan satu tingkat di bawahnya (suborganization wide level) atau Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan.

Nilai hasil evaluasi Kementerian Kesehatan adalah 86,11 dan berada di peringkat komposit 5 (P-5), hal ini mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi di nilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Hasil evaluasi kelembagaan Kementerian Kesehatan akan dijadikan bahan dalam penataan organisasi Kementerian Kesehatan kedepan sehingga diperoleh organisasi yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran.


Gambar 3.4 Rincian Skor Evaluasi Kelembagaan

DIMENSI	SKOR	Deviasi dari max
Kompleksitas	20	20%
Formalisasi	11.61	7%
Sentralisasi	11.08	11%
TOTAL	42.69	15%
Alignment	8.125	19%
Governance and Compliance	8.929	11%
Perbaikan dan Peningkatan Proses	8.125	19%
Manajemen Risiko	8.75	13%
Teknologi Organisasi IT	9.5	5%
TOTAL	43.43	13%
Peringkat Komposit	86.11525974	

KETERANGAN	P-5	
	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.	
	Kondisi Dimensi Struktur dan Proses	Sangat efektif
	Kemampuan akomodasi kebutuhan internal dan adaptasi lingkungan eksternal	Sangat tinggi
Kekurangan	-	


Tabel 3.14 Perbandingan Nilai Evaluasi Kelembagaan Kemenkes

Aspek	Target 2025	Realisasi		
		2021	2023	2025
Nilai Evaluasi Kelembagaan	86	75,84	85,64	86,11



1) Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

a) Dimensi Struktur Organisasi

Pada subdimensi Kompleksitas, Kementerian Kesehatan memperoleh skor 20 dari 25. Struktur organisasi dinilai telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta kebijakan penyederhanaan birokrasi, tanpa indikasi tumpang tindih tugas dan fungsi. Jabatan struktural difokuskan pada pimpinan unit kerja. Unit Pelaksana Teknis (UPT) berperan mendukung tugas teknis, namun masih terdapat beberapa UPT yang belum memenuhi kebutuhan minimum sehingga memerlukan penataan lanjutan. Analisis jabatan, analisis beban kerja, dan peta jabatan telah tersedia, meskipun jumlah pemangku pada sebagian formasi masih belum mencukupi.

Pada subdimensi Formalisasi, Kementerian Kesehatan memperoleh skor 11,6 dari 12,5. Organisasi yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2024 telah disusun selaras dengan peraturan perundang-undangan, kebijakan nasional, program transformasi kesehatan, dan Renstra. Kebijakan organisasi diformalkan melalui keputusan menteri, seluruh proses kerja terdokumentasi dalam SOP AP yang mengacu pada peta proses bisnis, dan komitmen pelayanan publik dituangkan dalam standar pelayanan dan maklumat layanan.

Pada subdimensi Sentralisasi, Kementerian Kesehatan memperoleh skor 11,08 dari 12,5. Kewenangan pengambilan keputusan pada setiap tingkatan organisasi telah diatur secara jelas dalam peraturan organisasi, dokumen informasi jabatan, dan SOP AP. Keputusan strategis berada pada Menteri, keputusan taktis/manajerial pada pimpinan madya, dan keputusan teknis operasional pada pimpinan pratama. Namun demikian, masih ditemukan sebagian kecil kondisi di mana keputusan diambil oleh tingkat manajemen yang lebih tinggi dari kewenangan yang semestinya.



b) Dimensi Proses Organisasi

Pada subdimensi Keselarasan, Kementerian Kesehatan memperoleh skor 8,125 dari 10. Sasaran strategis kementerian terbukti selaras dengan visi-misi pembangunan kesehatan dalam RPJMN dan Renstra. Proses kerja dalam peta proses bisnis dan SOP memiliki keterkaitan jelas dengan sasaran strategis dan struktur jabatan. Dialog kinerja memastikan keterhubungan indikator individu hingga tingkat organisasi tertinggi, sementara peta proses bisnis dan peta lintas fungsi telah memetakan peran lintas bidang dan lintas sektor secara jelas.

Pada subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan, skor yang diperoleh adalah 8,9286 dari 10. Struktur dan tata kerja dari tingkat kementerian hingga pelaksana telah disusun mengacu pada peraturan perundang-undangan dan rencana pembangunan kesehatan. Kepentingan pemangku kepentingan dipetakan dalam peta proses bisnis dan peta lintas fungsi, dengan peran yang dijabarkan dalam informasi jabatan dan SOP AP. Mekanisme pertanggungjawaban dan Monev berjenjang memastikan penugasan berjalan sesuai sasaran, dengan pembagian beban kerja yang umumnya adil dan proporsional.

Pada subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses, Kementerian Kesehatan memperoleh skor 8,125 dari 10. Sebagian besar SOP telah dimonitor, dievaluasi, dan diperbarui secara periodik mengacu pada peta proses bisnis dan analisis jabatan. Masih terdapat sebagian kecil SOP yang berusia lebih dari lima tahun dan perlu segera diperbarui. Monev SOP AP mendorong perbaikan berkelanjutan terhadap proses bisnis dan prosedur operasional.

Pada subdimensi Manajemen Risiko, diperoleh skor 8,75 dari 10. Manajemen risiko telah disosialisasikan dan diimplementasikan melalui pembentukan Tim SKI pada setiap unit eselon I, dengan landasan kebijakan Permenkes terkait manajemen risiko dan pengawasan intern. Pelaksanaan manajemen risiko dimonitor



secara berkala oleh unit eselon I dan Inspektorat Jenderal, serta masih memerlukan pengembangan agar semakin adaptif terhadap dinamika organisasi.

Pada subdimensi Teknologi Informasi, Kementerian Kesehatan memperoleh skor 9,5 dari 10. Teknologi informasi dimanfaatkan secara luas untuk mendukung layanan publik yang efektif, transparan, dan akuntabel. Blueprint Strategi Transformasi Digital serta berbagai kebijakan TI menjadi dasar integrasi sistem dan standarisasi data. Platform SatuSehat, E-office, dan SRIKANDI telah mendukung sebagian besar proses kerja, dengan pengembangan TI yang dimonitor secara berkala dan informasi publik yang disampaikan melalui laman resmi kementerian.

2) Rekomendasi

a) Dimensi Struktur

Untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi hal-hal yang perlu dilakukan adalah:

- i. Penguatan terkait batasan kewenangan pengambilan keputusan pada tingkat manajemen tinggi sampai manajemen yang lebih rendah.
- ii. Penataan UPT secara komprehensif untuk mendukung tugas teknis operasional jabatan pimpinan tinggi madya berupa pembentukan, pengubahan, dan/atau penghapusan UPT sesuai dengan kebutuhan Kementerian Kesehatan.
- iii. Pemenuhan jumlah jabatan fungsional baik pada Kantor Pusat maupun UPT di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

b) Dimensi Proses

Hasil monev dan evaluasi terhadap SOP AP perlu segera ditindak lanjuti berupa penyusunan SOP AP baru atau revisi SOP AP berdasarkan organisasi dan tata kerja Kementerian Kesehatan yang baru agar pelaksanaan tugas dan fungsi unit organisasi dapat lebih optimal.



3) Kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target

- a) Pembentukan Tim Evaluasi Organisasi Tingkat Kementerian dan Unit Eselon I

Pembentukan Tim Evaluasi Organisasi pada tingkat Kementerian dan Unit Eselon I dimaksudkan untuk memastikan struktur, proses, dan tata kelola organisasi tetap selaras dengan kebijakan serta kebutuhan pelayanan. Tim ini bertugas mengoordinasikan pengumpulan data, menganalisis kesesuaian fungsi dan beban kerja, serta menyusun rekomendasi penataan organisasi secara evidence-based.

Pada tingkat Kementerian, tim berperan mengintegrasikan hasil evaluasi lintas unit, sedangkan pada Unit Eselon I fokus pada evaluasi operasional sesuai karakteristik tugas masing-masing. Melalui mekanisme ini, evaluasi kelembagaan diharapkan menjadi lebih terkoordinasi, akuntabel, dan mendukung terwujudnya organisasi yang efektif dan adaptif.

- b) Pengisian Kuesioner, Analisis data, dan Penyusunan Laporan Tingkat Eselon I

Pengisian kuesioner dilakukan untuk menghimpun data terkait pelaksanaan tugas, fungsi, dan tata kelola pada Unit Eselon I. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi efektivitas organisasi, potensi tumpang tindih, serta area perbaikan. Hasil analisis tersebut dituangkan dalam Laporan Evaluasi Tingkat Eselon I sebagai dasar penyusunan rekomendasi dan pengambilan keputusan di tingkat pimpinan.

- c) Pengisian Kuesioner, Analisis data, dan Penyusunan Laporan Kementerian

Pengisian kuesioner dilaksanakan untuk menghimpun data evaluasi kelembagaan dari seluruh Unit Eselon I. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara terintegrasi guna memetakan kinerja organisasi, kesesuaian fungsi, serta kebutuhan penataan. Hasil analisis tersebut dirumuskan dalam **Laporan**



Evaluasi Kementerian, yang menjadi dasar penyesuaian kebijakan dan rekomendasi perbaikan di tingkat nasional.

5. IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja

a. Definisi Operasional

Realisasi Anggaran Unit Kerja adalah persentase penggunaan anggaran yang telah direalisasikan oleh unit kerja dalam periode tertentu dibandingkan dengan total pagu anggaran (efektif) yang telah ditetapkan dalam DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran).

b. Cara Perhitungan

Jumlah anggaran yang direalisasikan dibagi total pagu anggaran (efektif) dikali 100%.

c. Analisa Pencapaian

Dalam konteks Tahun Anggaran 2025, pelaksanaan anggaran Biro Organisasi dan SDM dihadapkan pada dinamika penganggaran yang cukup signifikan, terutama terkait dengan keterbatasan ruang fiskal pada awal tahun serta penyesuaian anggaran yang dilakukan secara bertahap. Kondisi tersebut membentuk pola pelaksanaan anggaran yang cenderung terkonsentrasi pada paruh kedua tahun anggaran. Dengan demikian, penyajian tabel realisasi anggaran berikut dimaksudkan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai capaian pemanfaatan anggaran oleh masing-masing output hingga akhir tahun anggaran, yang selanjutnya dianalisis untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi pengelolaan anggaran Biro Organisasi dan SDM.

**Tabel 3.15 Realisasi Anggaran Per Tim Kerja
Sampai Dengan 31 Desember 2025 (Dalam Rupiah)**

Output	Pagu Anggaran	Blokir	Pagu Efektif	Realisasi
Organisasi dan Tata Laksana	27.450.000		27.450.000	25.200.000
Penataan ASN	1.365.672.000		1.365.672.000	1.363.697.493
Seleksi dan Penempatan Talenta	228.094.000		228.094.000	226.689.300
Administrasi ASN	74.568.000		74.568.000	74.567.200
Penilaian Kinerja ASN	13.824.000		13.824.000	13.823.150



Penegakan Disiplin dan Penghargaan ASN	41.601.000	3.500.000	38.101.000	38.100.450
Sistem Informasi ASN	1.341.286.000		1.341.286.000	1.341.091.390
Pengembangan Karier	9.519.000		9.519.000	9.518.389
Dukungan Manajemen	0		0	0
TOTAL	3.102.014.000	3.500.000	3.098.514.000	3.092.687.372

Sumber: <https://sakti.kemenkeu.go.id/> (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.15, realisasi anggaran Biro Organisasi dan SDM hingga akhir Tahun Anggaran 2025 tercatat sebesar Rp3.092.517.372 atau sekitar 99,81% dari pagu efektif sebesar Rp3.098.514.000 dan apabila menggunakan pagu total, realisasi sebesar 99,69%. Tingkat realisasi yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa hampir seluruh anggaran yang tersedia secara efektif telah dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Organisasi dan SDM sepanjang tahun anggaran.

Capaian realisasi tersebut mencerminkan fokus pengelolaan anggaran yang diarahkan pada kegiatan-kegiatan strategis dan prioritas, terutama yang berkaitan langsung dengan pengelolaan dan penguatan manajemen aparatur sipil negara serta dukungan sistem pendukungnya. Pelaksanaan kegiatan pada berbagai output utama dapat dijalankan secara konsisten dan tepat sasaran, sejalan dengan perencanaan yang telah disusun serta penyesuaian kebijakan anggaran yang berlaku sepanjang tahun.

Secara umum, hampir seluruh output yang memiliki pagu efektif mencatatkan tingkat penyerapan yang sangat tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesiapan perencanaan, kelengkapan administrasi, serta koordinasi pelaksanaan kegiatan antarunit telah berjalan dengan baik. Meskipun pada awal tahun terdapat keterbatasan ruang fiskal dan dinamika penyesuaian anggaran sebagaimana tergambar dalam Tabel 3.9, unit kerja mampu mengoptimalkan momentum pelaksanaan kegiatan pada paruh kedua tahun anggaran sehingga realisasi dapat dicapai secara maksimal.



Adapun terhadap output tertentu yang tidak mencatatkan realisasi anggaran hingga akhir tahun, hal tersebut disebabkan oleh tidak tersedianya pagu efektif yang dapat dieksekusi pada Tahun Anggaran 2025. Kondisi ini tidak berdampak signifikan terhadap kinerja penyerapan anggaran secara keseluruhan, karena tidak terdapat sisa pagu efektif yang material yang tidak dimanfaatkan pada akhir tahun anggaran.

Capaian realisasi Tahun 2025 yang mencapai 99,8% dari pagu efektif menandai peningkatan kinerja pengelolaan anggaran yang lebih matang dan terarah. Peningkatan ini tidak terlepas dari perbaikan dalam perencanaan pelaksanaan kegiatan, penguatan koordinasi antarunit, serta kemampuan Biro Organisasi dan SDM dalam menyesuaikan strategi pelaksanaan kegiatan terhadap dinamika kebijakan anggaran sebagaimana tergambar dalam rangkaian revisi pada Tahun Anggaran 2025. Dengan demikian, meskipun secara struktural Tahun 2025 dihadapkan pada tingkat blokir anggaran yang tinggi pada awal tahun, pelaksanaan anggaran pada paruh kedua tahun mampu diakselerasi secara optimal hingga mencapai tingkat serapan yang sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan capaian realisasi anggaran pada tahun-tahun sebelumnya, kinerja realisasi anggaran Biro Organisasi dan SDM pada Tahun Anggaran 2025 menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Pada Tahun 2023, realisasi anggaran tercatat sebesar 89,3%, sementara pada Tahun 2024 meningkat menjadi 94,22% dari total pagu anggaran. Tren peningkatan tersebut menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan anggaran, baik dari sisi efektivitas pemanfaatan anggaran maupun ketepatan sasaran pelaksanaan kegiatan.

Secara keseluruhan, capaian realisasi anggaran Biro Organisasi dan SDM hingga akhir Tahun Anggaran 2025 mencerminkan pengelolaan anggaran yang efektif, efisien, adaptif, dan akuntabel, serta menunjukkan kemampuan unit kerja dalam mengelola keterbatasan fiskal, menyesuaikan prioritas kegiatan, dan memastikan



bahwa setiap anggaran yang tersedia dapat memberikan dukungan maksimal terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Tabel 3.16 Perbandingan Realisasi Anggaran Biro Organisasi dan SDM Tahun 2023-2025 (Dalam Jutaan Rupiah)

No	Jenis Belanja	2023		2024		2025	
		Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%
1	Belanja Barang	24,8	89,3	18,81	94,22	3,09	99,69

1) Hal-hal yang Mempengaruhi Pencapaian Target

a) Penyesuaian Anggaran yang Responsif

Revisi Revisi anggaran yang dilakukan secara tepat waktu memungkinkan penyesuaian alokasi dana dengan kebutuhan aktual pelaksanaan kegiatan.

b) Percepatan Pelaksanaan Kegiatan Prioritas

Fokus pelaksanaan pada output prioritas pada paruh kedua tahun mendorong akselerasi penyerapan anggaran secara optimal.

c) Penerapan Manajemen Risiko

Penerapan register risiko membantu mengidentifikasi potensi hambatan sejak dini sehingga pelaksanaan anggaran tetap terkendali.

d) Keterlibatan Aktif Tim Kerja

Partisipasi aktif tim kerja dalam pelaksanaan dan pelaporan kegiatan mendukung tercapainya realisasi anggaran yang tinggi.

2) Faktor Penghambat Pencapaian Indikator

Berdasarkan data hasil capaian, terdapat beberapa faktor penghambat dalam pencapaian realisasi anggaran unit kerja, antara lain:

a) Tingginya Blokir Anggaran pada Awal Tahun

Blokir anggaran membatasi ruang fiskal dan menunda pelaksanaan kegiatan.

b) Penyesuaian Jadwal Pelaksanaan Kegiatan



Dinamika revisi anggaran menyebabkan perubahan jadwal dan konsentrasi pelaksanaan pada paruh kedua tahun.

c) Kesiapan Administrasi Kegiatan

Proses penyiapan dokumen kegiatan memerlukan waktu sehingga mempengaruhi kecepatan eksekusi.

d) Koordinasi Lintas Unit

Kegiatan yang melibatkan banyak pihak membutuhkan penyesuaian koordinasi pelaksanaan.

3) Arah Perbaikan dan Penguatan Pengelolaan Anggaran

Penguatan Perencanaan Anggaran Sejak Awal Tahun Melakukan penajaman perencanaan kegiatan dan anggaran sejak tahap awal tahun anggaran dengan mempertimbangkan potensi kebijakan efisiensi serta dinamika fiskal, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat direncanakan lebih realistis dan merata sepanjang tahun.

a) Peningkatan Kesiapan Administrasi dan Teknis Kegiatan

Mendorong kesiapan dokumen perencanaan dan administrasi kegiatan sejak awal agar kegiatan dapat segera dieksekusi ketika pagu efektif tersedia, tanpa ketergantungan pada penyesuaian lanjutan.

b) Penguatan Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Anggaran

Memperkuat mekanisme monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran secara berkala untuk mengidentifikasi potensi hambatan lebih dini serta memastikan pengendalian anggaran berjalan efektif.

c) Penguatan Koordinasi Internal dan Lintas Unit Kerja

Meningkatkan koordinasi dan komunikasi antarunit kerja guna memastikan keselarasan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian kinerja pada tahun anggaran berikutnya.

6. Penghargaan Tahun 2025

Kementerian Kesehatan berhasil meraih Piagam Penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) atas pencapaian Progres Nilai Indeks Kualitas Data terbaik peringkat 3 untuk kategori Instansi Pusat Kategori C.



Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas konsistensi Kementerian Kesehatan dalam meningkatkan kualitas, ketepatan, dan keterbaruan data kepegawaian melalui sistem Data ASN.

Raihan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan data kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan telah dilaksanakan secara lebih tertib, akurat, dan terintegrasi, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data (data-driven). Keberhasilan ini juga tidak lepas dari kolaborasi antara unit pengelola kepegawaian dan seluruh satuan kerja, yang secara berkesinambungan melakukan pembenahan dan validasi data ASN.

Penghargaan ini menjadi motivasi bagi Kementerian Kesehatan untuk terus memperkuat tata kelola data kepegawaian, meningkatkan kualitas layanan administrasi ASN, serta mendukung terwujudnya manajemen SDM aparatur yang profesional, transparan, dan akuntabel.

Gambar 3.5 Penghargaan Tahun 2025



7. Capaian Kinerja Lainnya

a. Tim Kerja Organisasi dan Tata Laksana

Sepanjang Tahun 2025, Tim Kerja Organisasi dan Tata Laksana telah melaksanakan rangkaian program dan kegiatan strategis yang berfokus pada penguatan tata kelola kelembagaan, penyederhanaan birokrasi, serta penataan organisasi dan sumber daya manusia di



lingkungan Kementerian Kesehatan. Upaya tersebut dilakukan secara sistematis melalui penyusunan berbagai regulasi, keputusan pimpinan, penguatan proses bisnis, serta fasilitasi implementasi kebijakan lintas unit kerja, dengan tetap mengedepankan prinsip akuntabilitas, efektivitas, dan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan.

Dalam bidang penataan organisasi dan penyederhanaan birokrasi, tim berhasil memproses sejumlah usulan penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, penataan nomenklatur unit, serta revisi organisasi pada beberapa Unit Pelaksana Teknis. Berbagai rancangan regulasi, keputusan menteri, keputusan sekretaris jenderal, dan rekomendasi teknis diselesaikan sebagai landasan hukum yang memastikan struktur organisasi menjadi lebih ramping, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan pelayanan publik. Proses ini didukung pula dengan pengelolaan evaluasi kelembagaan, tindak lanjut rekomendasi pengawasan, serta harmonisasi kebijakan bersama kementerian/lembaga mitra.

Pada aspek ketatalaksanaan dan penguatan proses bisnis, tim berkontribusi signifikan dalam penyusunan dan revisi peta proses bisnis, penyempurnaan standar kompetensi jabatan, uraian tugas dan fungsi, serta pembentukan Tim Project Management Office (PMO) dan unit pendukung transformasi kelembagaan. Penguatan ini turut diintegrasikan dengan pengembangan panduan operasional, fasilitasi klasifikasi jabatan, serta penyiapan dokumen pendukung kebijakan yang memastikan proses kerja organisasi berjalan lebih terstruktur, terukur, dan selaras dengan arah transformasi sektor kesehatan.

Di bidang manajemen ASN dan data kelembagaan, tim berhasil menyelesaikan penyesuaian kelas jabatan, penyusunan informasi jabatan, serta penuntasan disparitas data peta jabatan pada aplikasi SIASN dalam jumlah yang signifikan. Selain itu, dilakukan pula koordinasi intensif dengan BKN, Kementerian Keuangan, dan unit terkait dalam rangka penataan kebutuhan Jabatan Fungsional, redistribusi formasi, serta penyesuaian kebijakan remunerasi. Langkah-langkah tersebut



memperkuat keselarasan antara struktur organisasi, kebutuhan SDM, dan beban kerja organisasi.

Selanjutnya, pada program Reformasi Birokrasi, tim memfasilitasi pelaksanaan evaluasi, penyusunan rencana aksi, monitoring capaian RB tematik, serta penginputan data RB nasional. Tim juga berperan aktif dalam penyampaian hasil evaluasi RB dan penyusunan strategi penguatan kebijakan, sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi serta kualitas tata kelola pemerintahan di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Secara keseluruhan, capaian-capaian tersebut menunjukkan bahwa Tim Kerja Organisasi dan Tata Laksana telah menjalankan fungsi perencanaan, pengendalian, dan fasilitasi kebijakan secara optimal. Output yang dihasilkan mulai dari dokumen kebijakan, keputusan pimpinan, hingga implementasi teknis yang memberikan kontribusi nyata terhadap terwujudnya organisasi Kementerian Kesehatan yang lebih efisien, profesional, dan berorientasi kinerja, sekaligus memperkuat fondasi transformasi kelembagaan untuk mendukung peningkatan kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat.

b. Tim Kerja Penataan ASN

Sepanjang Tahun 2025, Tim Kerja Penataan ASN menjalankan mandat strategis dalam memastikan ketersediaan, penempatan, dan pengelolaan aparatur secara tertib, terukur, serta selaras dengan kebutuhan organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan. Seluruh proses difokuskan pada penyediaan pejabat fungsional yang memadai, percepatan layanan administrasi ASN, serta jaminan kualitas dalam setiap tahapan manajemen kepegawaian.

Pada bidang pemenuhan pejabat fungsional, tim secara konsisten mengoordinasikan perencanaan kebutuhan, penataan formasi, dan redistribusi pegawai lintas satuan kerja. Upaya tersebut memastikan jabatan fungsional strategis — khususnya yang berkaitan langsung dengan dukungan manajemen, pelayanan kesehatan, dan penguatan reformasi birokrasi — dapat terisi secara proporsional dan sesuai kompetensi. Dengan pendekatan berbasis data, pemetaan



kembali kebutuhan dilakukan seiring perubahan organisasi sehingga struktur SDM tetap relevan dan adaptif.

Dalam aspek pelaksanaan seleksi ASN, Tim Kerja berperan aktif sejak tahap perencanaan formasi, penyusunan kebutuhan jabatan, hingga fasilitasi proses seleksi. Penyelenggaraan seleksi dilakukan dengan prinsip objektif, transparan, dan akuntabel, serta memastikan seluruh proses berjalan sesuai ketentuan nasional. Selanjutnya, tim juga mengoordinasikan pengolahan hasil seleksi secara cermat, agar penetapan kelulusan dan penempatan pegawai benar-benar mencerminkan kebutuhan organisasi serta standar kompetensi jabatan.

Capaian penting lainnya adalah percepatan layanan administrasi melalui Samsat kepegawaian bersama Badan Kepegawaian Negara. Melalui mekanisme ini, Tim Kerja berhasil mempercepat proses usul NIP dan penerbitan SK ASN secara terintegrasi, sehingga mempersingkat waktu tunggu pegawai dan memastikan mereka dapat segera melaksanakan tugas dengan status kepegawaian yang jelas. Model kerja kolaboratif ini menjadi praktik baik dalam pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien.

Selain itu, Tim Kerja juga memfasilitasi percepatan peningkatan status CPNS menjadi PNS. Proses verifikasi kinerja, disiplin, serta pemenuhan persyaratan administrasi dilaksanakan secara berjenjang dan terkontrol, sehingga pengusulan peningkatan status dapat diproses tepat waktu. Langkah ini memberikan kepastian karier bagi pegawai sekaligus memperkuat stabilitas organisasi.

Secara keseluruhan, kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa Tim Kerja Penataan ASN telah berkontribusi nyata dalam menciptakan pengelolaan ASN yang lebih tertib administrasi, cepat layanan, dan selaras dengan kebutuhan organisasi. Penguatan tata kelola di bidang pemenuhan pejabat fungsional, pelaksanaan seleksi, pengolahan hasil, percepatan administrasi NIP dan SK, serta peningkatan status ASN menjadi fondasi penting bagi akselerasi kinerja kelembagaan Kementerian Kesehatan ke depan.

c. Tim Kerja Seleksi dan Penempatan Manajemen Talenta



Pada Tahun 2025, Tim Kerja Seleksi dan Penempatan Talenta Aparatur Sipil Negara berperan strategis dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Kesehatan berlangsung secara terencana, akuntabel, dan berorientasi pada sistem merit. Pelaksanaan tugas tidak hanya difokuskan pada pemenuhan kebutuhan jabatan yang kosong, tetapi diarahkan untuk membangun ekosistem manajemen talenta yang menyinergikan data kompetensi, kebutuhan organisasi, dan perencanaan kepemimpinan jangka panjang. Melalui koordinasi intensif dengan unit teknis, Tim Kerja memfasilitasi proses seleksi, asesmen, pengolahan hasil seleksi, serta penyusunan rekomendasi penempatan pejabat pada jabatan strategis dengan tetap mengedepankan integritas, rekam jejak, dan kinerja pegawai.

Sejalan dengan agenda transformasi kelembagaan, Kementerian Kesehatan menempatkan manajemen talenta sebagai instrumen utama untuk memperkuat kesiapan organisasi menghadapi dinamika tugas dan tantangan pelayanan publik. Dalam forum ekspose Manajemen Talenta, Sekretaris Jenderal menegaskan bahwa penguatan aplikasi dan regulasi menjadi kunci percepatan pengelolaan ASN, sekaligus membuka ruang bagi penjaringan talenta terbaik secara lebih sistematis. Komitmen ini diwujudkan melalui pemetaan jabatan strategis, mencakup Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, serta jabatan non-manajerial strategis seperti direksi rumah sakit dan direktur politeknik kesehatan. Tidak hanya menyikapi kekosongan jabatan yang terjadi pada tahun berjalan, Tim Kerja juga terlibat dalam penyusunan proyeksi kekosongan hingga tahun 2026 sebagai bagian dari perencanaan suksesi yang lebih matang dan berbasis talenta.

Capaian penting lainnya adalah pemanfaatan Layanan Integrasi Data Penilaian Kompetensi SIASN sebagai dasar pengambilan keputusan karier. Integrasi ini memungkinkan rekam jejak kompetensi pegawai terhimpun secara digital, terstandar, dan mudah diakses untuk mendukung proses seleksi terbuka, promosi, rotasi, serta pemetaan



talenta sesuai kebutuhan organisasi. Tim Kerja berkontribusi pada pemutakhiran data, penyiapan operator pengelola, serta penyusunan mekanisme pemanfaatan data kompetensi dalam proses seleksi. Penerapan ini memperkuat objektivitas dan transparansi, sekaligus menegaskan bahwa keputusan penempatan jabatan didasarkan pada kesesuaian profil talenta dengan mandat organisasi, bukan semata-mata pemenuhan administratif.

Kesiapan Kementerian Kesehatan dalam mengelola talenta mendapat pengakuan pada tingkat nasional. Melalui evaluasi yang dilakukan dalam kegiatan ekspose, Badan Kepegawaian Negara menilai bahwa sistem dan regulasi yang telah dibangun menunjukkan arah yang jelas serta konsistensi dalam penerapan prinsip merit. BKN menyatakan dukungan melalui penyusunan rekomendasi untuk memperkuat implementasi manajemen talenta. Pada saat yang sama, ditekankan bahwa manajemen talenta tidak hanya dipahami sebagai proses pengisian jabatan, melainkan sebagai upaya menemukan keselarasan antara kompetensi, karakter, dan kebutuhan strategis organisasi sehingga talenta ditempatkan pada posisi di mana kontribusinya dapat memberikan dampak optimal.

Secara keseluruhan, capaian Tim Kerja Seleksi dan Penempatan Talenta ASN pada Tahun 2025 menunjukkan pergeseran nyata dari praktik administratif menuju pengelolaan talenta yang berbasis data, terintegrasi, dan berorientasi hasil. Proses seleksi dan penempatan jabatan menjadi lebih transparan dan terukur, perencanaan suksesi kepemimpinan tertata lebih dini, serta dukungan sistem nasional melalui integrasi SIASN semakin memperkuat penerapan sistem merit. Capaian ini tidak hanya memastikan terpenuhinya jabatan strategis di lingkungan Kementerian Kesehatan, tetapi juga membangun fondasi pengelolaan talenta yang berkelanjutan, adaptif, dan selaras dengan agenda transformasi organisasi serta peningkatan kualitas layanan publik.

d. Tim Kerja Administrasi ASN

Pada Tahun 2025, Tim Kerja Administrasi ASN berperan penting dalam menjaga tertib administrasi kepegawaian di lingkungan



Kementerian Kesehatan melalui pengelolaan layanan yang akuntabel, terstandar, dan tepat waktu. Pelaksanaan tugas diarahkan tidak hanya pada penyelesaian prosedur administratif, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan agar lebih responsif, memberikan kepastian hak pegawai, serta mendukung penerapan sistem merit secara konsisten.

Sepanjang tahun berjalan, tim memfasilitasi proses mutasi pegawai negeri sipil melalui mekanisme seleksi administrasi yang terdokumentasi dengan baik. Pelaksanaan mutasi dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian kompetensi, kebutuhan unit kerja, serta kesinambungan pelayanan, sehingga mobilitas pegawai dapat mendukung optimalisasi penempatan sumber daya manusia. Di sisi lain, pengelolaan promosi dan penyesuaian karier juga dilaksanakan secara terencana melalui verifikasi dokumen yang ketat, koordinasi lintas-unit, dan pemanfaatan aplikasi kepegawaian nasional.

Dalam bidang pengembangan karier, Tim Kerja memberikan perhatian pada percepatan penyelesaian peninjauan masa kerja, pengelolaan kenaikan pangkat, serta pemrosesan kenaikan gaji berkala. Setiap tahapan dilaksanakan dengan memastikan keakuratan data, kelengkapan dokumen, dan kesesuaian ketentuan, sehingga hak kepegawaian dapat diterima secara tepat dan tidak menimbulkan hambatan administrasi di kemudian hari. Selain itu, pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah difasilitasi secara terstruktur sebagai bagian dari perluasan kesempatan karier bagi pegawai yang memenuhi persyaratan.

Pengelolaan urusan pemberhentian dan pensiun pegawai dilaksanakan secara hati-hati dan berlapis, mulai dari validasi data hingga penerbitan keputusan, dengan tetap menjamin pemenuhan hak pegawai sesuai peraturan yang berlaku. Seluruh rangkaian kegiatan didukung melalui koordinasi rutin, pemantauan berkelanjutan, dan penyusunan laporan berkala yang disampaikan kepada pimpinan untuk memastikan proses pengambilan keputusan berjalan berbasis informasi yang akurat.



Secara keseluruhan, capaian Tim Kerja Administrasi ASN pada Tahun 2025 mencerminkan penguatan tata kelola administrasi kepegawaian yang lebih tertib, terkoordinasi, dan berorientasi pelayanan. Perbaikan proses pada promosi, mutasi, kenaikan pangkat, pengelolaan masa kerja, serta pensiun berkontribusi pada peningkatan kepastian karier pegawai, sekaligus mendukung terbangunnya manajemen ASN yang profesional, berintegritas, dan berkelanjutan di lingkungan Kementerian Kesehatan.

e. Tim Kerja Penilaian Kinerja ASN

Sepanjang tahun 2025, Tim Kerja Penilaian Kinerja ASN berperan strategis dalam memperkuat tata kelola kinerja aparatur di lingkungan Kementerian Kesehatan. Pelaksanaan tugas diarahkan untuk memastikan bahwa proses perencanaan, dialog kinerja, pemantauan, evaluasi, serta pemberian umpan balik terlaksana secara konsisten dan selaras dengan sasaran strategis organisasi. Seluruh aktivitas tersebut sekaligus menjadi fondasi utama pencapaian Indeks Kualitas SDM melalui pengelolaan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN).

Sejak awal tahun, tim memfasilitasi penyelarasan perencanaan kinerja tingkat kementerian dan unit eselon I serta memastikan kebijakan pengelolaan kinerja terintegrasi dengan indikator strategis, termasuk IP ASN. Serangkaian sosialisasi, pembekalan teknis, dan pendampingan penyusunan SKP dilaksanakan untuk memastikan penerapan prinsip cascading sehingga indikator individu benar-benar mencerminkan kontribusi terhadap target organisasi.

Dalam rangka memperkuat pengelolaan IP ASN, tim memfasilitasi pembaruan data, verifikasi bukti dukung, serta pemanfaatan platform pembelajaran daring sebagai instrumen pengembangan kompetensi. Upaya ini memastikan bahwa komponen profesionalitas ASN dikelola lebih sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sejalan dengan itu, tim juga memegang peran penting dalam fasilitasi penyusunan dan revisi Perjanjian Kinerja (PK) unit kerja. Tim menyusun draf revisi PK seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal, menambahkan indikator mandatori yang diperlukan



(terutama indikator pelayanan/IKM), meminta unit kerja melakukan pengecekan nomenklatur, target, dan alokasi anggaran, serta memfasilitasi proses koreksi dan penyesuaian hingga tahap finalisasi dan penandatanganan. Fasilitas ini memastikan PK tidak hanya sesuai regulasi, tetapi juga selaras dengan arah penguatan akuntabilitas kinerja dan indikator reformasi birokrasi.

Menjelang akhir tahun, tim turut mendukung proses pendampingan penyusunan dan finalisasi laporan kinerja bersama unit binaan Inspektorat. Dalam forum tersebut, tim membantu memastikan kesesuaian antara dokumen PK, realisasi kinerja, dan narasi pertanggungjawaban, sehingga laporan kinerja tersaji lebih komprehensif dan sejalan dengan prinsip akuntabilitas publik.

Tim juga melanjutkan inisiatif penyusunan Katalog Indikator Kinerja Individu (IKI) bagi berbagai kelompok jabatan, sebagai acuan penyusunan SKP di tahun berikutnya. Inisiatif ini bertujuan menstandarkan indikator individu tanpa mengurangi fleksibilitas sesuai mandat jabatan, sekaligus menguatkan kaitannya dengan sasaran organisasi.

Keseluruhan rangkaian tersebut menunjukkan bahwa Tim Kerja Penilaian Kinerja ASN tidak hanya menjalankan fungsi administratif, melainkan bertindak sebagai enabler kebijakan kinerja yang terstruktur, berbasis data, dan berdampak pada peningkatan kualitas SDM. Penguatan dialog kinerja, penataan PK, integrasi IP ASN, serta pendampingan laporan kinerja membentuk ekosistem manajemen kinerja yang lebih adaptif, akuntabel, dan mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian Kesehatan.

f. Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Penghargaan

Pada tahun 2025, Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Penghargaan ASN berperan strategis dalam memastikan tata kelola kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan berjalan tertib, akuntabel, dan selaras dengan peraturan. Pendekatan tim menempatkan disiplin sebagai instrumen pembinaan, sementara penghargaan diarahkan sebagai penguat motivasi dan budaya kinerja. Dengan keseimbangan



tersebut, tim berkontribusi membangun lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, serta kepastian hukum.

Sepanjang tahun, tim melaksanakan penanganan dan klarifikasi berbagai dugaan pelanggaran disiplin secara terkoordinasi lintas unit. Setiap kasus ditangani dengan prinsip objektivitas, kehati-hatian, dan proporsionalitas, mulai dari pengumpulan data, pemeriksaan, penyusunan rekomendasi, hingga pemantauan tindak lanjut pada unit terkait. Penetapan sanksi dilakukan berdasarkan bukti yang cukup dan pertimbangan hukum yang komprehensif, sehingga keputusan tidak hanya memberikan kepastian bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga menjadi pembelajaran organisasi dalam mencegah pelanggaran berulang. Dalam proses yang sama, tim mengelola administrasi disiplin secara terdokumentasi dan menangani perizinan khusus—termasuk permohonan perceraian pegawai—dengan mempertimbangkan etika organisasi dan reputasi institusi.

Sejalan dengan fungsi penegakan, tim juga memperkuat sistem penghargaan bagi ASN yang menunjukkan kinerja dan pengabdian luar biasa. Fasilitas verifikasi usulan Satyalancana serta koordinasi pemberian penghargaan pada rangkaian Hari Kesehatan Nasional dilaksanakan secara cermat melalui penyiapan piagam, gladi, kurasi penerima, hingga pelaksanaan penganugerahan. Pengelolaan ini memastikan penghargaan diberikan tepat sasaran dan menjadi mekanisme pengakuan yang mendorong budaya kerja berprestasi

Di sisi lain, tim mengembangkan pendekatan pembinaan yang lebih humanis melalui intervensi promotif, termasuk penyelenggaraan webinar kesehatan mental sebagai dukungan bagi pegawai menghadapi tekanan kerja dan mencegah penurunan kinerja akibat stres berkepanjangan.

Penguatan disiplin dan penghargaan juga didukung transformasi layanan kepegawaian berbasis digital. Tim berkontribusi dalam penyempurnaan alur verifikasi dan pemanfaatan tanda tangan elektronik pada aplikasi terkait, yang mempercepat proses layanan, mengurangi potensi kesalahan administrasi, serta meningkatkan



transparansi. Seluruh pengelolaan data dilaksanakan dengan prinsip kehati-hatian dan perlindungan informasi, khususnya pada data pegawai yang berkaitan dengan pelayanan publik.

Secara keseluruhan, capaian tahun 2025 menunjukkan bahwa Tim Kerja Penegakan Disiplin dan Penghargaan ASN tidak hanya berfokus pada penindakan, tetapi juga pada pencegahan, pembinaan, perlindungan pegawai, serta penguatan sistem penghargaan yang kredibel. Sinergi antara kepastian hukum, pemberian apresiasi, dan peningkatan kualitas layanan menghasilkan tata kelola kepegawaian yang lebih tertib, adaptif, dan berorientasi pada integritas. Dengan demikian, tim memberikan kontribusi nyata terhadap terwujudnya manajemen ASN yang profesional dan akuntabel di lingkungan Kementerian Kesehatan.

g. Tim Kerja Sistem Informasi ASN

Pada tahun 2025, Tim Kerja Sistem Informasi ASN berperan strategis dalam memperkuat tata kelola data kepegawaian melalui pengembangan, pemanfaatan, dan integrasi sistem informasi yang andal di lingkungan Kementerian Kesehatan. Upaya tim diarahkan untuk memastikan ketersediaan data ASN yang akurat, mutakhir, dan mudah diakses sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, sekaligus mendukung transformasi digital layanan kepegawaian. Perencanaan kerja dilaksanakan secara terstruktur, disertai pembagian peran yang jelas sehingga setiap inisiatif pengembangan sistem dapat berjalan konsisten dan terkoordinasi.

Sepanjang tahun berjalan, tim fokus pada peningkatan kualitas dan konsistensi data kepegawaian melalui pemutakhiran riwayat jabatan, penugasan, serta informasi administrasi lainnya. Kegiatan sosialisasi dan pendampingan teknis dilakukan secara intensif kepada unit kerja, baik di kantor pusat maupun UPT, untuk memastikan seluruh data terekam secara seragam pada aplikasi SIMKA dan portal e-office. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan akurasi database, tetapi juga mendorong budaya tertib administrasi berbasis digital di kalangan pengelola kepegawaian



Dalam rangka mendukung kemudahan layanan, tim mengembangkan dan memperluas pemanfaatan berbagai modul aplikasi, antara lain modul surat tugas elektronik, riwayat penugasan non-struktural, serta integrasi dengan sistem absensi dan pelaporan. Melalui serangkaian kegiatan sosialisasi dan uji coba, pegawai difasilitasi untuk memahami alur, melakukan input data secara mandiri, serta menyampaikan umpan balik untuk penyempurnaan fitur. Pelaksanaan sosialisasi modul surat tugas, misalnya, memberikan dampak signifikan terhadap percepatan proses administrasi perjalanan dinas dan rekapitulasi kehadiran pegawai.

Pada saat yang sama, tim juga memastikan kesiapan infrastruktur keamanan informasi melalui evaluasi autentikasi berlapis serta penguatan prosedur akses data. Upaya ini penting untuk menjaga kerahasiaan data pegawai sekaligus menjamin keandalan sistem dalam mendukung layanan kepegawaian yang semakin digital. Di sisi operasional, koordinasi lintas unit dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan sistem, memetakan isu teknis, serta merumuskan tindak lanjut perbaikan secara berkelanjutan.

Rangkaian kegiatan tersebut menunjukkan bahwa peran Tim Kerja Sistem Informasi ASN tidak hanya berfokus pada aspek teknis pengelolaan aplikasi, tetapi juga pada penguatan tata kelola data, peningkatan literasi digital pegawai, serta pembangunan ekosistem layanan kepegawaian yang terintegrasi. Dengan capaian tersebut, tim berkontribusi nyata dalam mendukung terwujudnya manajemen ASN yang modern, berbasis data, dan responsif terhadap kebutuhan organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan.

h. Tim Kerja Pengembangan Karier ASN

Sepanjang tahun 2025, Tim Kerja Pengembangan Karier ASN berperan strategis dalam memastikan proses pengembangan karier pegawai berjalan terencana, transparan, dan berorientasi pada kebutuhan organisasi. Tim mengawal penyusunan pola karier, peningkatan kompetensi, serta penyiapan mekanisme penempatan talenta pada area kritis pelayanan kesehatan. Dengan pendekatan



yang sistematis, setiap inisiatif diarahkan untuk memperkuat ketersediaan SDM kesehatan yang kompeten, unggul, dan siap mengisi jabatan strategis di seluruh unit kerja Kementerian Kesehatan.

Dalam pelaksanaan tugas, tim mengoordinasikan berbagai proses administrasi pengembangan kompetensi, termasuk penyaringan dan verifikasi dokumen calon peserta program fellowship. Kegiatan verifikasi dilakukan secara langsung bersama unit pendidikan untuk memastikan kesesuaian data, keaslian dokumen, serta pemenuhan persyaratan substantif. Proses ini tidak hanya memastikan akurasi administrasi, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam menjamin bahwa peserta yang terpilih benar-benar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Selain itu, tim berpartisipasi aktif dalam seleksi dan pendampingan administrasi rekrutmen PPDS serta pengelolaan beasiswa pendidikan kedokteran melalui pemanfaatan aplikasi SIBK. Sosialisasi dan fasilitasi penggunaan sistem dilakukan kepada berbagai pihak untuk memastikan proses verifikasi berjalan objektif, terdokumentasi, dan mudah ditelusuri. Pemanfaatan sistem digital ini memperkuat akuntabilitas serta mempercepat pengambilan keputusan dalam pengembangan karier tenaga medis strategis.

Tim juga mengawal layanan pencantuman gelar bagi PNS sebagai bagian dari penertiban administrasi kepegawaian dan dukungan pengembangan karier pegawai. Melalui sosialisasi dan pendampingan teknis lintas unit, proses pengajuan dilakukan secara lebih tertib, terdokumentasi, dan sesuai ketentuan, sehingga gelar pendidikan yang relevan dapat dimanfaatkan secara sah sebagai dasar pertimbangan dalam proses promosi dan mobilitas jabatan. Upaya ini sekaligus memperkuat keandalan data kepegawaian dan integrasi layanan karier di tingkat nasional.

Keseluruhan rangkaian kegiatan tersebut menunjukkan bahwa Tim Kerja Pengembangan Karier ASN tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga memainkan peran katalis dalam memadukan kebijakan, sistem informasi, dan kebutuhan organisasi. Melalui verifikasi



yang ketat, pemanfaatan aplikasi digital, serta fasilitasi layanan kepegawaian yang tertib, tim berkontribusi signifikan dalam membangun ekosistem pengembangan karier ASN yang lebih terencana, kredibel, dan responsif terhadap kebutuhan strategis Kementerian Kesehatan.

i. Tim Kerja Dukungan Manajemen

Pada tahun 2025, Tim Kerja Dukungan Manajemen menjalankan peran penting dalam memastikan tata kelola administrasi dan operasional Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia berjalan efektif, tertib, dan akuntabel. Fungsi dukungan yang diberikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat pengendalian manajemen, sehingga terdapat keselarasan yang jelas antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja. Melalui perencanaan kerja yang matang serta pembagian peran yang jelas antar anggota tim, dukungan manajemen mampu beradaptasi dengan dinamika organisasi dan tetap menjaga kelancaran pelayanan internal.

Penguatan tata kelola dimulai dari fasilitasi penyusunan serta review berbagai dokumen perencanaan dan penganggaran. Tim memastikan bahwa rencana kegiatan selaras dengan sasaran kinerja organisasi dan didukung alokasi anggaran yang memadai. Ketika terjadi penyesuaian kebijakan maupun perubahan program, tim memfasilitasi proses revisi dokumen perencanaan secara terstruktur sehingga pelaksanaan kegiatan tetap berjalan tanpa menimbulkan gangguan. Koordinasi yang intensif dilakukan dengan unit terkait agar seluruh keputusan tetap konsisten dengan arah strategis biro.

Pelaksanaan anggaran dikawal melalui mekanisme monitoring dan evaluasi yang sistematis. Tim menyusun laporan realisasi, mengidentifikasi potensi deviasi, serta memberikan masukan perbaikan. Keterlibatan dalam evaluasi internal SAKIP, SPIP, dan review laporan kinerja semakin memperkuat fungsi dukungan sebagai penghubung antara pengelolaan keuangan dan manajemen kinerja. Dengan pendekatan tersebut, dukungan manajemen tidak hanya memastikan kepatuhan



administratif, tetapi juga mendorong pemanfaatan anggaran yang efektif dan berorientasi pada hasil.

Secara paralel, pengelolaan tata usaha, persuratan, kearsipan, kerumahtanggaan, serta dukungan sumber daya manusia diperkuat melalui prosedur yang lebih tertib dan terdokumentasi. Penataan arsip, pengelolaan aset barang milik negara, pengadaan sarana kerja, serta pengaturan perjalanan dinas dilaksanakan secara transparan dan mudah ditelusuri. Layanan internal terkait lembur, penugasan, dan pengembangan kompetensi pegawai turut difasilitasi sehingga menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Peran strategis tim semakin terlihat dalam dukungan terhadap berbagai forum dan agenda lintas unit, termasuk penyusunan dan revisi Perjanjian Kinerja, konsolidasi inovasi, evaluasi capaian indikator, serta persiapan pengumuman Rencana Umum Pengadaan. Pada setiap kegiatan, tim memastikan bahwa proses berjalan tertib, data dukung tersedia, risalah rapat terdokumentasi, dan tindak lanjut dapat dipantau dengan baik. Dengan demikian, dukungan manajemen berfungsi sebagai penghubung yang memastikan kesinambungan antara kebijakan, pelaksanaan teknis, dan akuntabilitas organisasi.

Secara keseluruhan, capaian Tim Kerja Dukungan Manajemen pada tahun 2025 menunjukkan penguatan peran sebagai enabler tata kelola. Melalui pengendalian perencanaan, pengelolaan anggaran, ketertiban administrasi, serta koordinasi yang intensif, tim berkontribusi signifikan terhadap terciptanya biro yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Pendekatan yang akuntabel dan kolaboratif menjadikan dukungan manajemen sebagai fondasi penting dalam mendukung pencapaian sasaran kinerja organisasi.

C. DUKUNGAN SUMBER DAYA

Dukungan sumber daya memegang peran penting dalam memastikan pencapaian kinerja organisasi secara optimal. Penyediaan sumber daya manusia yang kompeten, didukung pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan pendampingan teknis, memungkinkan pelaksanaan program

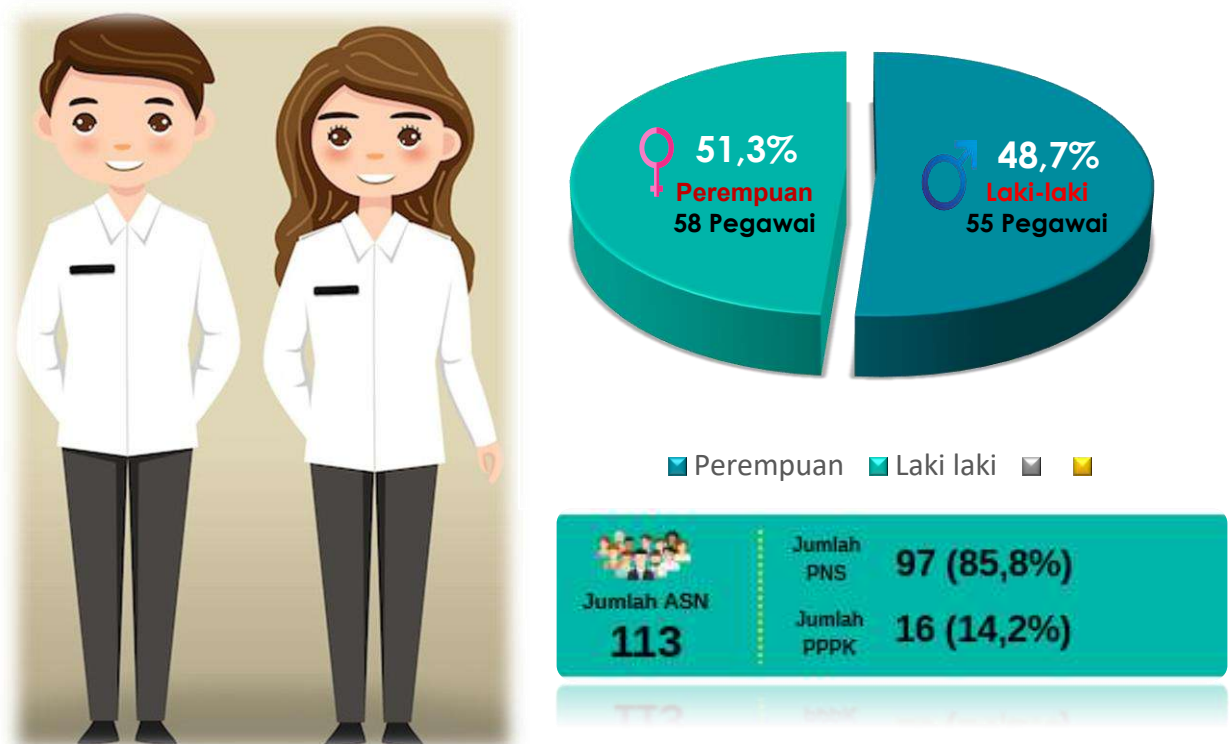


berjalan lebih efektif dan akuntabel. Selain itu, ketersediaan anggaran yang terencana serta pengelolaan keuangan yang transparan mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan prioritas. Pemanfaatan sarana prasarana, teknologi informasi, dan sistem aplikasi juga mempercepat proses kerja, meningkatkan kualitas data, serta memperkuat mekanisme monitoring dan evaluasi. Sinergi seluruh sumber daya tersebut memastikan bahwa setiap unit organisasi memiliki dukungan yang memadai untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

1. Sumber Daya Manusia

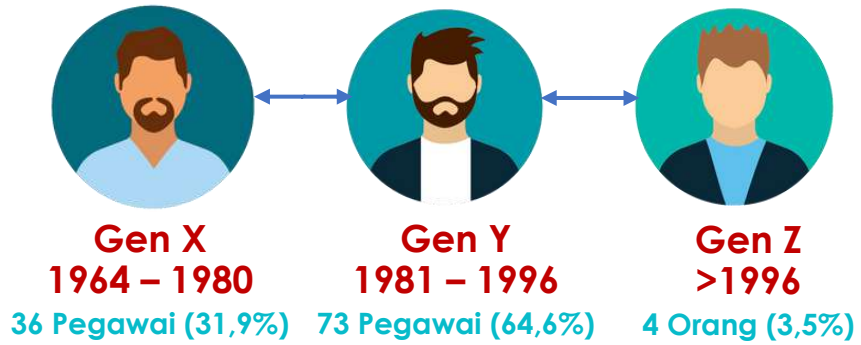
Biro Organisasi dan SDM didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional dalam menjalankan tugas serta fungsinya. Setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan jabatan dan keahliannya, serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sebaran SDM di Biro Organisasi dan SDM dapat dikategorikan berdasarkan beberapa aspek, seperti jabatan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan golongan kepegawaian. Data ini diperoleh dari Sistem Informasi Kepegawaian (SIMKA) dan diperbarui hingga Desember 2025.

Gambar 3.7 Jumlah ASN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025

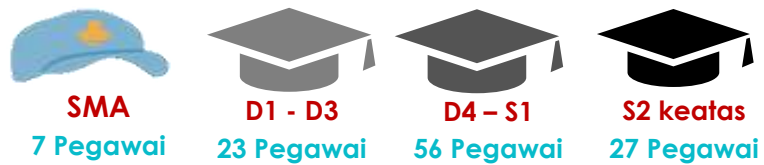




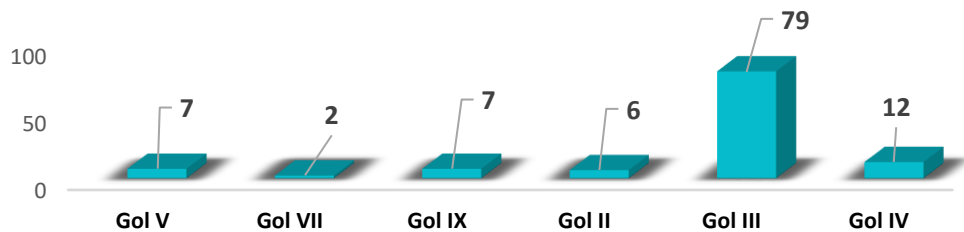
Gambar 3.8 Profil ASN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 Berdasarkan Generasi



Gambar 3.9 Profil ASN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 Berdasarkan Pendidikan



Gambar 3.10 Profil ASN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025 Berdasarkan Jabatan dan Golongan





Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa ASN di Biro OSDM didominasi oleh pegawai berpengalaman dari Generasi Y dan X dengan tingkat pendidikan tinggi serta sebagian besar menduduki jabatan fungsional. Komposisi ini mencerminkan SDM yang relatif matang dalam struktur organisasi dengan dominasi tenaga profesional di bidangnya, yang siap menjalankan tugas dan fungsi biro secara optimal.

2. Sumber Daya Anggaran

Biro Organisasi dan SDM mengelola anggaran pada kegiatan Pengelolaan Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan (6793) dalam DIPA Sekretariat Jenderal. Pada awal Tahun Anggaran 2025, alokasi anggaran sebesar Rp23.839.687.000, namun sebagian dalam kondisi blokir sehingga pagu efektif yang dapat dimanfaatkan terbatas. Anggaran difokuskan untuk mendukung operasional biro, program kerja strategis, serta penguatan manajemen SDM.

Penerapan kebijakan satu DIPA bagi seluruh unit utama menyebabkan Biro Organisasi dan SDM mengelola anggaran sebagai bagian dari DIPA Sekretariat Jenderal yang dikelola oleh Biro Umum. Kondisi ini menuntut koordinasi yang erat dalam proses perencanaan, revisi, dan pelaksanaan anggaran agar kebutuhan program tetap terakomodasi.

Sepanjang tahun, pengelolaan anggaran mengalami beberapa penyesuaian melalui revisi DIPA dan POK untuk mengakomodasi kebutuhan strategis, menata ulang alokasi, serta menyesuaikan kebijakan efisiensi belanja pemerintah. Besarnya blokir anggaran pada awal tahun dipengaruhi kebijakan pengendalian belanja sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 dan Surat Menteri Keuangan Nomor S-37/MK.02/2025.

Dengan pembukaan bertahap blokir dan realokasi pada triwulan akhir, anggaran dimanfaatkan untuk mendukung penguatan manajemen ASN, layanan kepegawaian, dan kebutuhan operasional. Pada akhir tahun, pagu anggaran tercatat sebesar Rp3.102.014.000 dengan sisa blokir minimal, menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran berjalan efektif, adaptif, dan akuntabel.


Tabel 3.17 Histori Revisi Biro Organisasi dan SDM

No	Revisi	Pagu (Rp.)	Blokir (Rp.)	Surat Usulan	Keterangan
1	DIPA Awal	23.839.687.000	6.530.752.000	-	Pagu Tetap
2	Revisi DIPA 1	23.839.687.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/2052/2025	Pagu Tetap
3	Revisi POK 2	23.839.687.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/2234/2025	Pagu Tetap
4	Revisi POK 4	23.839.687.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/6014/2025	Pagu Tetap
5	Revisi DIPA 4	25.205.993.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/0329/2025	Pagu Berubah
6	Revisi POK 5	25.205.993.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/11203/2025	Pagu Tetap
7	Revisi DIPA 6	25.205.993.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/15247/2025	Pagu Tetap
8	Revisi POK 8	25.205.993.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/16573/2025	Pagu Tetap
9	Revisi POK 10	25.205.993.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/19570/2025	Pagu Tetap
10	Revisi POK 13	25.205.993.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/26384/2025	Pagu Tetap
11	Revisi DIPA 10	27.872.085.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/28345/2025	Pagu Berubah
12	Revisi DIPA 12	27.872.085.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/38536/2025	Pagu Tetap
13	Revisi DIPA 13	27.068.955.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/38536/2025	Pagu Berubah
14	Revisi POK 16	27.068.955.000	22.339.687.000	PR.04.02/A.IV/39617/2025	Pagu Tetap
15	Revisi DIPA 14	4.074.014.000	3.500.000	PR.04.02/A.IV/40067/2025	Pagu Berubah
16	Revisi POK-19	4.074.014.000	3.500.000	PR.04.02/A.IV/48009/2025	Pagu Tetap
17	Revisi DIPA 15	3.102.014.000	3.500.000	PR.04.02/A.IV/48044/2025	Pagu Berubah
18	Revisi DIPA Pemutakhiran KPA	3.102.014.000	3.500.000	PR.04.02/A.IV/50088/2025	Pagu Tetap

3. Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana berperan penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dalam upaya mendukung efektivitas administrasi kepegawaian serta operasional perkantoran, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) terus berupaya meningkatkan kualitas serta kuantitas fasilitas yang dimiliki. Peningkatan ini juga menjadi bagian dari strategi untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2025.

Berdasarkan Neraca Laporan Barang Milik Negara (BMN) per 31 Desember 2025, total nilai sarana dan prasarana yang dikelola oleh Biro Organisasi dan SDM tercatat sebesar Rp12.453.919.027 berupa Aset tetap peralatan dan mesin, yang mencakup kendaraan dinas dan operasional, serta berbagai peralatan kantor. Selain itu, Informasi mengenai aset tak berwujud (ATB), inventaris kendaraan dinas, serta kendaraan operasional juga telah disusun secara sistematis sebagai dasar perencanaan pengelolaan aset di tahun mendatang.



Seluruh aset ini telah diinventarisasi dan dikelola secara optimal guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian target Rencana Kinerja Tahun 2025. Rincian lebih lanjut mengenai jenis, jumlah, serta nilai aset dapat ditemukan dalam lampiran tabel yang telah disusun secara sistematis.

D. ANALISA ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

1. Efisiensi Penggunaan Anggaran Dalam Pencapaian Indikator Kinerja

Untuk menilai efisiensi pemanfaatan anggaran di satuan kerja Biro Organisasi dan SDM dalam pencapaian target indikator kinerja di lingkungan Sekretariat Jenderal maka dilakukan perbandingan antara capaian realisasi kinerja anggaran dengan capaian kinerja indikator program dan capaian kinerja indikator sasaran strategis di Sekretariat Jenderal sebagaimana dalam table berikut ini.

Tabel 3.18 Perbandingan Realisasi Anggaran dengan Capaian Indikator Kinerja Kegiatan berdasarkan PMK 13 tahun 2022

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	% realisasi capaian tatget	% Realisasi anggaran	% Efisiensi
1	2	3	4	(3-4)
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	99,78	91,80 A: 27.450.000 R: 25.200.000	7,98
	Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes	110,46	99,88 A: 3.074.564.000 R: 3.067.487.372	10,58
	Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal	99,78	99,88 A: 3.074.564.000 R: 3.067.487.372	10,58
	Nilai Evaluasi Kelembagaan	110,46	91,80 A: 27.450.000 R: 25.200.000	7,98

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target kinerja Biro Organisasi dan SDM tahun 2025 diperoleh nilai efisiensi sebagai berikut:



- a. Terdapat efisiensi pemanfaatan anggaran sebesar 7,98% dalam pencapaian kinerja indikator Nilai Reformasi Birokrasi Kemenkes dan Nilai Evaluasi Kelembagaan.
- b. Belum Terdapat efisiensi pemanfaatan anggaran sebesar 10,58% dalam pencapaian kinerja indikator Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes dan Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal.

Analisis ini didasarkan pada capaian indikator sampai dengan Tahun 2025, dengan mempertimbangkan alokasi anggaran yang dapat direalisasikan (di luar blokir anggaran otomatis). Sebagai bagian dari upaya monitoring dan evaluasi capaian IKK Renstra, setiap tim kerja diwajibkan melaporkan perkembangan melalui tautan: <https://e-report.my.canva.site/monev-osdm-2025>.

Penerapan efisiensi anggaran oleh Biro Organisasi dan SDM juga tercermin sejak proses perencanaan. Penyusunan kegiatan dan penganggaran pada Tahun 2025 telah berbasis kinerja dan melalui proses yang sistematis, meliputi:

- a. Perencanaan berdasarkan tugas dan fungsi organisasi;
- b. Penyelarasan kegiatan dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan; serta
- c. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Dengan alokasi anggaran efektif yang terbatas, namun capaian indikator menunjukkan tren yang positif, Biro Organisasi dan SDM tetap optimis dapat mencapai seluruh target yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola anggaran secara bijak, adaptif, dan tetap berorientasi pada hasil.

2. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia

Dalam beberapa tahun terakhir, Kementerian Kesehatan menerapkan langkah efisiensi sumber daya manusia sejalan dengan kebijakan pemenuhan kebutuhan ASN secara nasional. Penyesuaian formasi ASN (CPNS dan PPPK) dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah pegawai yang memasuki pensiun, sehingga tidak menambah beban belanja pegawai. Pada tahun 2022–2023, formasi lebih banyak

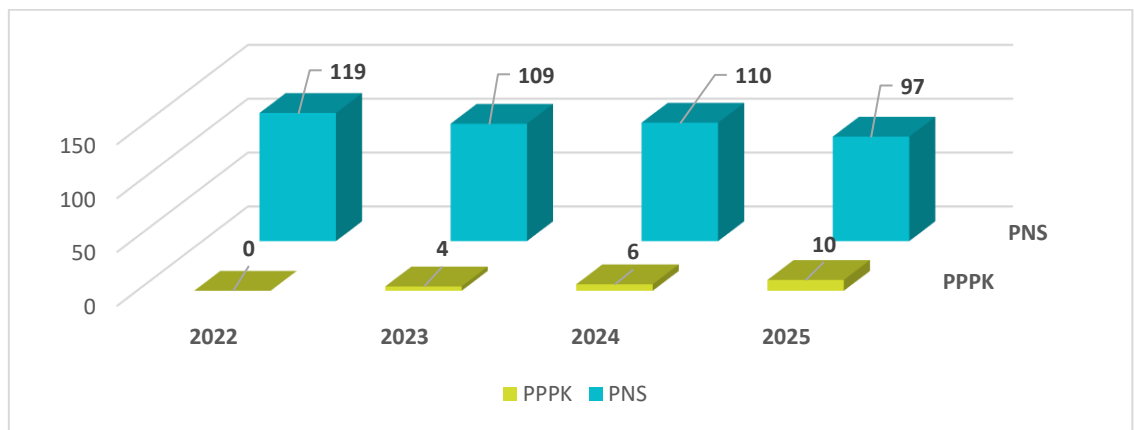


dialokasikan untuk PPPK, yang berkontribusi pada efisiensi fiskal karena menekan pertumbuhan beban pensiun jangka panjang.

Hasil Analisis Beban Kerja menunjukkan bahwa Biro Organisasi dan SDM masih memerlukan tambahan pegawai untuk menggantikan personel yang mutasi maupun pensiun. Meskipun jumlah SDM terbatas, kinerja biro tetap terjaga berkat dukungan SDM yang profesional dan berintegritas.

Efisiensi ini juga terlihat dari dinamika jumlah pegawai periode 2021–2025 yang dipengaruhi promosi, mutasi, pensiun, dan rekrutmen CPNS. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dilakukan secara adaptif sesuai kebutuhan organisasi. Kuantitas pegawai berdasarkan jenjang pendidikan pada periode tersebut disajikan pada grafik berikut.

Grafik 3.3 Kuantitas ASN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2022–2025



Secara keseluruhan, meskipun tidak terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah pegawai, Biro Organisasi dan SDM tetap mampu menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia serta komitmen kuat seluruh jajaran dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara konsisten dan berkelanjutan.

3. Efisiensi Penggunaan Sarana dan Prasarana

Pada Tahun Anggaran 2025, tidak terdapat mutasi aset pada Satuan Kerja Biro Organisasi dan SDM. Namun, mutasi aset tercatat terjadi pada



Tahun 2024, yang dapat dikelompokkan berdasarkan jenis barang sebagai berikut:

a. Peralatan dan Mesin

Selama Tahun 2024, terjadi mutasi tambah sebesar 63 unit peralatan dan mesin dengan total nilai perolehan Rp1.161.240.000. Penambahan ini merupakan akumulasi dari transaksi internal Barang Milik Negara (BMN) sepanjang tahun berjalan. Selain itu, terdapat mutasi kurang berupa penghapusan 9 unit aset senilai Rp27.000.000, yang diakibatkan oleh kondisi aset yang mengalami kerusakan berat dan tidak dapat lagi digunakan.

b. Aset Tak Berwujud

Pada Tahun 2025, tidak terdapat mutasi tambah maupun mutasi kurang atas aset tak berwujud, khususnya perangkat lunak (software) layanan organisasi dan SDM. Aset tak berwujud yang dimiliki Biro berupa aplikasi SILK dan SIMKA, dengan nilai per 31 Desember 2024 sebesar Rp745.295.000, dan akumulasi penyusutan sebesar Rp739.545.000.

c. Aset Tetap yang Tidak Digunakan

Aset tetap yang tidak digunakan merupakan BMN yang secara operasional tidak lagi mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi akibat kondisi rusak berat, sehingga diusulkan untuk proses penghapusan. Pada Tahun 2024, terdapat reklasifikasi 9 (sembilan) unit aset peralatan dan mesin senilai Rp27.000.000 ke dalam kategori aset tidak digunakan. Jumlah dan nilai ini identik dengan mutasi kurang pada kelompok peralatan dan mesin yang dijelaskan sebelumnya. Selain itu, mutasi kurang atas 2 (dua) unit BMN ini juga telah mendapat Surat Keputusan Penghapusan dari Biro Keuangan dan BMN.

Dari sisi efisiensi pemanfaatan sarana dan prasarana, mencerminkan upaya pengelolaan aset yang akuntabel, dengan pemantauan atas kondisi fisik dan administratif barang milik negara secara berkelanjutan, serta mendukung prinsip efisiensi dalam penggunaan sarana dan prasarana guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Tahun 2025 Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi dalam mendukung tata kelola organisasi serta manajemen sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Kesehatan. Penyajian kinerja disusun berdasarkan indikator Perjanjian Kinerja Kepala Biro Organisasi dan SDM serta Renstra Kementerian Kesehatan 2025–2029, yang mencerminkan implementasi prinsip efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Laporan ini memuat hasil pelaksanaan program dan kegiatan Biro Organisasi dan SDM secara terukur sebagai wujud akuntabilitas atas fungsi dukungan manajemen di lingkungan Sekretariat Jenderal. Hingga Tahun 2025, capaian kinerja menunjukkan variasi hasil: terdapat kemajuan signifikan pada beberapa area, namun masih terdapat tantangan dalam pemenuhan target yang bersifat lebih kompleks.

Salah satu fokus utama adalah Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien, sebagaimana diamanatkan dalam Rancangan Renstra 2025–2029. Kinerja ini diukur melalui indikator utama, yaitu:

1. ISS 33. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan dengan realisasi capaian sebesar 92,70 dari target 91,96 yang ditetapkan dengan persentase (99,86%);
2. IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes dengan realisasi capaian sebesar 0,95 dari target 0,86 yang ditetapkan dengan persentase (110,47%);
3. IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal dengan realisasi capaian sebesar 83, dari target 81 yang ditetapkan dengan persentase (103,34%);
4. IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan dengan realisasi capaian sebesar 86,11 dari target 86 yang ditetapkan dengan persentase (100,13%); dan
5. IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja Jenderal dengan realisasi capaian sebesar 99,81 dari target 96 yang ditetapkan dengan persentase (103,96%);



Secara keseluruhan, capaian indikator menunjukkan bahwa Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia telah berkontribusi signifikan terhadap penguatan tata kelola organisasi, peningkatan kualitas manajemen ASN, serta efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Meskipun demikian, hasil ini tetap memerlukan tindak lanjut berupa penguatan konsolidasi, peningkatan kualitas data, dan percepatan inovasi layanan agar kinerja pada tahun-tahun berikutnya semakin optimal.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja ini, diharapkan informasi yang disajikan dapat dimanfaatkan oleh para pemangku kepentingan sebagai dasar evaluasi kinerja, pengambilan kebijakan, serta penguatan perencanaan dan penganggaran pada periode mendatang.

B. TINDAK LANJUT

Meskipun capaian indikator kinerja Tahun 2025 menunjukkan hasil yang umumnya berada pada atau melampaui target, diperlukan tindak lanjut yang sistematis agar kinerja pada tahun berikutnya semakin konsisten dan berkelanjutan.

- 1. Nilai Reformasi Birokrasi (ISS 33)** yang mencapai 99,82% dari target, fokus tindak lanjut diarahkan pada penguatan area pengungkit yang masih membutuhkan perbaikan, terutama terkait peningkatan kualitas pelayanan internal, penguatan budaya kerja berorientasi kinerja, serta pengembangan inovasi yang berdampak langsung pada peningkatan efektivitas birokrasi. Optimalisasi monitoring dan evaluasi berkala juga menjadi prioritas untuk memastikan setiap rencana aksi RB dapat diimplementasikan secara konsisten.
- 2. Indeks Penerapan Sistem Merit (IKP 33.3)** yang melampaui target menunjukkan pondasi yang kuat dalam manajemen ASN. Ke depan, penguatan diarahkan pada konsistensi pelaksanaan sistem merit di seluruh siklus manajemen kepegawaian, termasuk pemetaan talenta (talent management), peningkatan transparansi promosi dan mutasi, serta pemanfaatan data digital kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan.
- 3. Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal (IKK 33.3.1)** perlu diikuti strategi pengembangan pegawai yang lebih terstruktur, antara lain melalui perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan (TNA), penguatan coaching dan



mentoring, serta integrasi sistem evaluasi kinerja individu dengan kebutuhan organisasi. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi sekaligus memperkuat profesionalisme aparatur.

- 4. Nilai Evaluasi Kelembagaan (IKK 33.4.4)** yang berada sedikit di atas target perlu dijaga melalui penyempurnaan berkelanjutan terhadap proses bisnis, pemetaan fungsi organisasi, dan penguatan mekanisme koordinasi lintas-unit. Review kelembagaan berkala menjadi penting untuk memastikan struktur organisasi tetap adaptif terhadap perubahan kebijakan dan tantangan lingkungan strategis.
- 5. Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja (IKD 33.2.1)** yang melampaui target harus diimbangi dengan peningkatan kualitas perencanaan, ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan, serta penguatan pengendalian intern. Langkah ini bertujuan agar efektivitas penggunaan anggaran tidak hanya tinggi secara persentase, namun juga memberikan nilai tambah nyata terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Secara keseluruhan, tindak lanjut atas capaian ini akan difokuskan pada tiga agenda utama:

1. penguatan tata kelola berbasis data dan sistem digital,
2. peningkatan kapasitas dan profesionalisme SDM, serta
3. perbaikan berkelanjutan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program.

Dengan langkah tersebut, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu menjaga keberlanjutan kinerja sekaligus meningkatkan kontribusi terhadap terwujudnya birokrasi yang lebih efektif, akuntabel, dan berorientasi hasil.



LAMPIRAN I

PERJANJIAN KINERJA BIRO ORGANISASI DAN SDM TAHUN 2025





PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIRO ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKRETARIAT JENDERAL

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

Nama : Hendrastuti Pertiwi
Jabatan : Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia
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 Biro Organisasi dan
Sumber Daya Manusia,


Kunta Wibawa Dasa Nugraha


Hendrastuti Pertiwi

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIRO ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target IKK 2025
(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: Meningkatkan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan**) Realisasi Anggaran Sekretariat Jenderal*)	90,01 96%
1. Kegiatan: Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan			
	Sasaran Kegiatan: Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan	Nilai penerapan sistem merit Kementerian Kesehatan Jumlah produk organisasi dan tata laksana yang disusun dan diimplementasikan	380 20
		Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71
		Tingkat Implementasi Penyederhanaan Struktur Organisasi	100
		Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	5
		Nilai Kinerja Penganggaran Sekretariat Jenderal*)	80,1
		Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%

*) Biro OSDM sebagai *Supporting Unit*
**) Biro OSDM sebagai *Leading Unit*

<p>Kegiatan</p> <p>Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan</p> <p style="text-align: center;">Pihak Kedua Sekretaris Jenderal,</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  Kunta Wibawa Dasa Nugraha </div>	<p>Anggaran</p> <p>Rp. 23.839.687.000</p> <p style="text-align: center;">Jakarta, Januari 2025</p> <p style="text-align: center;">Pihak Pertama Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia,</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  Hendrastuti Pertiwi </div>
---	---



**BIRO ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
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 : Hendrastuti Pertiwi
Jabatan : Kepala Biro Organisasi dan SDM
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.

Pihak Kedua,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha

Jakarta, Desember 2025

Pihak Pertama,



Hendrastuti Pertiwi

Kegiatan
Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan

Pihak Kedua,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha

Anggaran
Rp. 3.102.014.000,-

Jakarta, Desember 2025
Pihak Pertama,



Hendrastuti Pertiwi

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

No.	Tujuan/Sasaran Strategis/ Program/Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
I	Tujuan 6: Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	IT 6 Nilai Good Public Governance Kementerian Kesehatan**	
	Sasaran Strategis 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*	91,96 (Nilai)
	024.WA. Program Dukungan Manajemen		
	Sasaran Program: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan	IKP 33.2 Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Kesehatan** IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes* IKP 33.4 Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT)**	 0,86 (Indeks)
	6793. Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan		
	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien	IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja	81 (Nilai) 86 (Nilai) 96%

Keterangan:

* : Kontributor (Indikator Kinerja dan Target ditampilkan)

** : Kolaborator (Target Indikator Kinerja tidak ditampilkan)

IKM : Indikator Kinerja Mandatori (di Luar Renstra dan termasuk Ruang Lingkup Tusi)

IKD : Indikator Kinerja Direktif Pimpinan



LAMPIRAN II

SUMBER DAYA PENDUKUNG BERUPA SARANA DAN PRASARANA BIRO ORGANISASI DAN SDM



**Daftar Peralatan dan Mesin di Biro Organisasi dan SDM
Per 31 Desember 2024**

No	Kode	Uraian	Jumlah	Nilai
1	3020104001	Sepeda Motor	6	100.005.000
2	3020201004	Lori Dorong	3	18.870.000
3	3050104002	Lemari Kayu	28	315.839.650
4	3050104005	Filing Cabinet Besi	9	36.130.000
5	3050104007	Brankas	2	25.167.781
6	3050104015	Locker	25	43.120.000
7	3050104016	Roll Opek	13	2.186.234.3500
8	3050105013	Copy Board/Elektric White Board	1	18.997.000
9	3050105015	Alat Penghancur Kertas	6	62.260.000
10	3050105037	White Board Electronic	1	1.500.000
11	3050105048	LCD Projector/Infocus	1	38.720.000
12	3050199999	Alat Kantor Lainnya	2	8.085.000
13	3050201002	Meja Kerja Kayu	59	725.232.716
14	3050201003	Kursi Besi/Metal	289	394.325.028
15	3050201004	Kursi Kayu	21	58.658.800
16	3050201008	Meja Rapat	13	110.537.500
17	3050201019	Meja Makan Kayu	2	9.013.400
18	3050203001	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	3.520.000
19	3050204004	A.C. Split	8	190.484.800
20	3050204005	Portable Air Conditioner (Alat Pendingin)	1	6.020.000
21	3050205008	Kitchen Set	1	15.186.600
22	3050206002	Televisi	14	285.239.700
23	3050206008	Sound System	1	7.480.000
24	3050206016	Mic Conference	1	66.935.000
25	3050206034	Tangga Aluminium	1	1.399.000
26	3050206057	Vertikal Blind	1	59.937.240
27	3050206080	Bracket Standing Peralatan	1	12.085.000
28	3060101098	Mixer Sound Sistem	1	8.450.000
29	3060102045	Tripod Camera	1	10.212.690
30	3060102086	Alat Pemanas Prosesing (Water Heater)	1	7.947.500
31	3060102132	Video Conference	3	58.738.000
32	3060102135	LCD Monitor	1	91.500.000
33	3060102171	Stand Speaker	1	3.040.000
34	3060104045	Mesin Barcode	67	196.470.000
35	3060201001	Telephone (PABX)	1	11.500.000
36	3060201003	Pesawat Telephone	7	25.548.000
37	3080141251	Stabilizer/UPS	4	102.335.000
38	3080602046	Air Purifier	6	46.200.000
39	3090402031	Kamera Digital	1	14.374.000
40	3100102001	P.C Unit	24	432.000.000
41	3100102002	Lap Top	121	2.141.217.208
42	3100102009	Tablet PC	4	91.188.001



No	Kode	Uraian	Jumlah	Nilai
43	3100102999	Personal Komputer Lainnya	1	6.399.000
44	3100201004	Storage Modul Disk (Peralatan Mainframe)	1	20.487.000
45	3100201012	Hard Disk	1	83.600.000
46	3100203003	Printer (Peralatan Personal Komputer)	87	376.696.000
47	3100203004	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	13	620.074.580
48	3100204001	Server	16	1.885.660.000
49	3100204003	Hub	8	49.786.000
50	3100204015	Firewall	2	476.555.905
51	3100204024	Switch	1	34.650.000
52	3050201035	Meja Ruang Tamu	2	2.220.000
53	3050201033	Sofa	1	7.742.250
Total			896	11.708.624.027

Sumber: Laporan BMN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025

Daftar Aset Tak Berwujud (ATB) pada Biro Organisasi dan SDM

No	Kode	Uraian	Nilai	Keterangan
1	8010101001	Software Komputer	119.950.000	Aplikasi Pemindahan (NUP 1)
2	8010101001	Software Komputer	179.050.000	Website Biro (NUP 3)
3	8010101001	Software Komputer	116.600.000	SILK Ujian Dinas CAT (NUP 4)
4	8010101001	Software Komputer	46.000.000	Aplikasi SILK PNS (NUP 5)
5	8010101001	Software Komputer	49.500.000	Aplikasi SILK Penghargaan (NUP 6)
6	8010101001	Software Komputer	39.150.000	Software SILK (NUP 8)
7	8010101001	Software Komputer	49.005.000	Aplikasi SIMANTEL (NUP 11)
8	8010101001	Software Komputer	47.740.000	Aplikasi Cuti (NUP 13)
9	8010101001	Software Komputer	49.450.000	Aplikasi SILK Agenda Masuk (NUP 4)
10	8010101001	Software Komputer	48.850.000	Aplikasi SILK Arsip (NUP 15)
Jumlah			745.295.000	

Sumber: Laporan BMN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025

Daftar Inventaris Kendaraan Operasional Roda 2 Biro Organisasi dan SDM er 31 Desember 2025

No.	No.Kendaraan	Tahun	Jenis/Merk	Keterangan
1.	B 6418 SQA	2006	Yamaha Jupiter MX	Operasional Timker Disharga
2.	B 6417 SQA	2006	Yamaha Jupiter MX	Operasional Subbag Dukman
3.	B 6416 SQA	2006	Yamaha Jupiter MX	Operasional Timker Promosi&Mutasi
4.	B 6970 SEQ	2006	Honda Supra X125	Operasional Subbag Dukman



No.	No.Kendaraan	Tahun	Jenis/Merk	Keterangan
5.	B 6940 SQO	2008	Honda Supra X125	Operasional Timker Sistem Informasi
6.	B 6943 SQO	2008	Honda Supra X125	Operasional Timker Penataan ASN

Sumber: Laporan BMN Biro Organisasi dan SDM Tahun 2025



LAMPIRAN III

RENJA K/L KEGIATAN PENGELOLAAN ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2025



REKAP 3: KEGIATAN K/L
RENCANA KERJA KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENJA K/L)
TAHUN ANGGARAN 2025

- 1. KEMENTERIAN/LEMBAGA : KEMENTERIAN KESEHATAN
- 2. PROGRAM : WA - Program Dukungan Manajemen
- 3. SASARAN PROGRAM : 01 - Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan*
07 - Meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan
- 4. KEGIATAN : 6793 - Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan
- 5. UNIT ORGANISASI (ESELON 2) : 22 - Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia

6. SASARAN KEGIATAN

KODE	SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)	TARGET 2025	ALOKASI 2025 (RIBU)
01	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan*		23.839.687,0
01.01	Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes_	380	
01.02	Jumlah Produk Organisasi dan Tatalaksana yang disusun dan diimplementasikan	20	
01.03	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71	
02	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan		0,0
02.01	Nilai Penerapan Sistem Merit Kemenkes	387	
02.02	Nilai Evaluasi Kelembagaan	86	
Total			23.839.687,0

7. RINCIAN KEGIATAN

A. PEMETAAN KEGIATAN

KODE	SASARAN KEGIATAN / KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT / RINCIAN OUTPUT / KOMPONEN	LOKASI		NAWACITA	PRIORITAS NASIONAL	PROGRAM PRIORITAS	KEGIATAN PRIORITAS	PROYEK PRIORITAS	DUKUNGAN (TEMATIK)	100 JANJI PRESIDEN	ALOKASI (RP RIBU)
		PROVINSI	KABUPATEN / KOTA								
01	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan*										23.839.687,0
01.AFA	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria										176.630,0
01.AFA.001	NSPK Bidang Organisasi dan SDM								006 - Anggaran Kesehatan		176.630,0



3/13/25, 5:25 PM

Rekapitulasi - KRISNA

KODE	SASARAN KEGIATAN / KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT / RINCIAN OUTPUT / KOMPONEN	LOKASI		NAWACITA	PRIORITAS NASIONAL	PROGRAM PRIORITAS	KEGIATAN PRIORITAS	PROYEK PRIORITAS	DUKUNGAN (TEMATIK)	100 JANJI PRESIDEN	ALOKASI (RP RIBU)
		PROVINSI	KABUPATEN / KOTA								
	051 - Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian										176.630,0
		Pusat	Pusat								176.630,0
D1.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal										915.475,0
D1.EBA.900	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal								006 - Anggaran Kesehatan		915.475,0
	051 - Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan										264.785,0
		Pusat	Pusat								264.785,0
	052 - Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan										301.840,0
		Pusat	Pusat								301.840,0
	053 - Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja										264.310,0
		Pusat	Pusat								264.310,0
	054 - Fasilitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan										84.540,0
		Pusat	Pusat								84.540,0
D1.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal										22.747.582,0
D1.EBC.954	Layanan Manajemen SDM								006 - Anggaran Kesehatan		22.747.582,0
	051 - Penataan ASN										1.910.187,0
		Pusat	Pusat								1.910.187,0
	052 - Pengadaan ASN										12.091.025,0
		Pusat	Pusat								12.091.025,0
	053 - Manajemen Kinerja ASN										682.835,0
		Pusat	Pusat								682.835,0
	054 - Pengembangan Karier										1.894.620,0
		Pusat	Pusat								1.894.620,0
	055 - Promosi dan Mutasi ASN										1.670.821,0

<https://kemenkes.kl.krisna.systems/renjaki/2025/renjaki-v4-rekap-rekapitulasi>

2/5



3/13/25, 9:25 PM

Rekapitulasi - KRISNA

KODE	SASARAN KEGIATAN / KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT / RINCIAN OUTPUT / KOMPONEN	LOKASI		NAWACITA	PRIORITAS NASIONAL	PROGRAM PRIORITAS	KEGIATAN PRIORITAS	PROYEK PRIORITAS	DUKUNGAN (TEMATIK)	100 JANJI PRESIDEN	ALOKASI (RP RIBU)
		PROVINSI	KABUPATEN / KOTA								
		Pusat	Pusat								1.670.821,0
	056 - Disiplin dan Penghargaan										2.448.758,0
		Pusat	Pusat								2.448.758,0
	057 - Pemindehan ASN ke IKN										1.250.806,0
		Pusat	Pusat								1.250.806,0
	058 - Sistem Informasi Kepegawaian										798.530,0
		Pusat	Pusat								798.530,0
Total											23.839.687,0

B. PERHITUNGAN PENDANAAN (TAHUN 2025 DAN PRAKIRAAN MAJU)

KODE	SASARAN KEGIATAN / KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT / RINCIAN OUTPUT / KOMPONEN	TAHUN 2025			PRAKIRAAN KEBUTUHAN (RIBU)						
		VOLUME / TARGET	SATUAN	SATUAN BIAYA	ALOKASI 2025 (RP RIBU)	VOLUME / TARGET			ALOKASI (RIBU)		
						2026	2027	2028	2026	2027	2028
01	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan*				23.839.687,0				0,0	0,0	0,0
01.AFA	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria		NSPK/ Rancangan Standar/ Pedoman/ Standar		176.630,0				0,0	0,0	0,0
01.AFA.001	NSPK Bidang Organisasi dan SDM	2	NSPK		176.630,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
01.AFA.001.051	Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian	2,0	NSPK	88.315,0	176.630,0	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0
01.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal		Layanan/ Laporan/ Dokumen/ Rekomendasi/ Unit		915.475,0				0,0	0,0	0,0
01.EBA.960	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	20	Dokumen		915.475,0	20	0	0	0,0	0,0	0,0
01.EBA.960.051	Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan	20,0	Dokumen	13.239,3	264.785,0	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0
01.EBA.960.052	Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan	20,0	Dokumen	15.092,0	301.840,0	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0
01.EBA.960.053	Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	20,0	Dokumen	13.215,5	264.310,0	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0
01.EBA.960.054	Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	2,0	Dokumen	42.270,0	84.540,0	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0
01.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal		Orang/ Layanan/ Rekomendasi		22.747.582,0				0,0	0,0	0,0

<https://kemenkes.kl.krisna.systems/renjaki/2025/renjaki-v4-rekap-rekapitulasi>

3/5

3/13/25, 5:20 PM

Rekapitulasi - KRISNA

KODE	SASARAN KEGIATAN / KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT / RINCIAN OUTPUT / KOMPONEN	TAHUN 2025			PRAKIRAAN KEBUTUHAN (RIBU)						
		VOLUME / TARGET	SATUAN	SATUAN BIAYA	ALOKASI 2025 (RP RIBU)	VOLUME / TARGET			ALOKASI (RIBU)		
						2026	2027	2028	2026	2027	2028
01.EBC.954	Layanan Manajemen SDM	112132	Orang		22.747.582,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
01.EBC.954.051	Penataan ASN	11.000,0	Orang	173,7	1.910.187,0	11.000,0	11.000,0	11.000,0	0,0	0,0	0,0
01.EBC.954.052	Pengadaan ASN	32.831,0	Orang	368,3	12.091.025,0	32.831,0	32.831,0	32.831,0	0,0	0,0	0,0
01.EBC.954.053	Manajemen Kinerja ASN	48.000,0	Orang	14,2	682.835,0	48.000,0	48.000,0	48.000,0	0,0	0,0	0,0
01.EBC.954.054	Pengembangan Karier	832,0	Orang	2.277,2	1.894.620,0	832,0	832,0	832,0	0,0	0,0	0,0
01.EBC.954.055	Promosi dan Mutasi ASN	12.800,0	Orang	130,5	1.670.821,0	12.800,0	12.800,0	12.800,0	0,0	0,0	0,0
01.EBC.954.056	Disiplin dan Penghargaan	6.500,0	Orang	376,7	2.448.758,0	6.500,0	6.500,0	6.500,0	0,0	0,0	0,0
01.EBC.954.057	Pemindahan ASN ke IKN	168,0	Orang	7.445,3	1.250.806,0	168,0	168,0	168,0	0,0	0,0	0,0
01.EBC.954.058	Sistem Informasi Kepegawaian	1,0	Layanan	798.530,0	798.530,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Total					23.839.687,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0

C. SUMBER PENDANAAN

KODE	SASARAN KEGIATAN / KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT / RINCIAN OUTPUT / KOMPONEN	JENIS KOMPONEN	INDIKASI PENDANAAN TAHUN 2025										
			RP	PNBP	BLU	PLN	RMP	PDN	HIBAH	PH	SBSN	HN	TOTAL
01	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan*		23.839.687,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23.839.687,0
01.AFA	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria		176.630,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	176.630,0
01.AFA.001	NSPK Bidang Organisasi dan SDM		176.630,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	176.630,0
01.AFA.001.051	Penyusunan Peraturan/Pedoman/Juklak/Juknis Kepegawaian	Pendukung	176.630,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	176.630,0
01.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal		915.475,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	915.475,0
01.EBA.900	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		915.475,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	915.475,0
01.EBA.900.051	Penataan Organisasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan	Utama	264.785,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	264.785,0
01.EBA.900.052	Penyusunan Dokumen Ketatalaksanaan	Utama	301.840,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	301.840,0
01.EBA.900.053	Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Utama	264.310,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	264.310,0
01.EBA.900.054	Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	Utama	84.540,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	84.540,0
01.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal		22.747.582,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22.747.582,0
01.EBC.954	Layanan Manajemen SDM		22.747.582,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22.747.582,0
01.EBC.954.051	Penataan ASN	Utama	1.910.187,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1.910.187,0
01.EBC.954.052	Pengadaan ASN	Utama	12.091.025,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12.091.025,0

<https://kemenkes.id/krisna/systems/renjaki/2025/renjaki-v4-rekap-rekapitulasi>

4/5



3/13/25, 5:28 PM

Rekapitulasi - KRISNA

KODE	SASARAN KEGIATAN / KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT / RINCIAN OUTPUT / KOMPONEN	JENIS KOMPONEN	INDIKASI PENDANAAN TAHUN 2025											
			RP	PNBP	BLU	PLN	RMP	PDN	HIBAH	PH	SBSN	HN	TOTAL	
01.EBC.954.053	Manajemen Kinerja ASN	Utama	682.835,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	682.835,0
01.EBC.954.054	Pengembangan Karier	Utama	1.894.620,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1.894.620,0
01.EBC.954.055	Promosi dan Mutasi ASN	Utama	1.670.821,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1.670.821,0
01.EBC.954.056	Disiplin dan Penghargaan	Utama	2.448.758,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2.448.758,0
01.EBC.954.057	Pemindahan ASN ke IKN	Utama	1.250.806,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1.250.806,0
01.EBC.954.058	Sistem Informasi Kepegawalan	Pendukung	798.530,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	798.530,0
Total			23.839.687,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23.839.687,0

Jakarta, 13 Maret 2025
Kepala Biro Organisasi dan SDM

Hendrastuti Pertiwi, SKM, MHSM

No.	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja		
		Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	SS 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan						
	ISS 33. Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan				91,96	92,70	99,86
	024.WA Program Dukungan Manajemen						
	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Pengendalian Intern Kementerian Kesehatan						
	IKP 33.3 Indeks Penerapan Sistem Merit Kemenkes				0,86	0,95	110,46
	IKP 33.4 Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIPT)						
	6793. Kegiatan Pengelolaan Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan	3.102.014.000	3.092.687	99,69			
	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Sistem Merit dan Tata Kelola Kelembagaan Kemenkes yang Efektif dan Efisien						
	IKK 33.3.1 Indeks Kualitas SDM Sekretariat Jenderal				81	83,71	103,37
	IKK 33.4.4 Nilai Evaluasi Kelembagaan				86	86,11	100,12
	RO. 33.3.1 NSPK Bidang Organisasi dan SDM	3.500.000	0	0	2	2	100
	RO. 33.3.2 Layanan Manajemen SDM	3.071.064.000	3.067.487.372	99,88	112.132	128.079	114,2
	RO.33.4.3 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	27.450.000	25.200.000	91,80	20	24	120