

LAPORAN KINERJA

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
KEMENTERIAN KESEHATAN RI

2025



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena Rahmat dan Karunia-Nya, penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan, paling lambat dua bulan setelah tahun anggaran berakhir. Efektivitas dan efisiensi dalam birokrasi merupakan suatu kewajiban bagi setiap instansi pemerintah dengan tetap memberikan pelayanan publik yang berkualitas, bersih dan akuntabel.

Laporan kinerja ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas berbagai upaya yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai oleh P2KA selama Tahun 2025, khususnya dalam pelayanan dan pengelolaan ketatausahaan kementerian guna mendukung terciptanya *good governance* pada pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan. Kami berharap dengan disusunnya Laporan Kinerja ini, dapat memberikan optimalisasi peran dalam peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja serta perbaikan perencanaan/penganggaran pada tahun-tahun berikutnya.

Demikian laporan kinerja ini disusun, kiranya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan evaluasi pimpinan terhadap kinerja P2KA guna perbaikan kinerja periode berikutnya.

Jakarta, Desember 2025
Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi Aparatur



Dwi Meilani, SKM, MKM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vii
IKHTISAR EKSEKUTIF	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tugas, Fungsi, dan	2
C. Struktur Organisasi	3
D. Profil Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Anggaran	5
1. Profil Sumber Daya Manusia	6
2. Profil Sumber Daya Anggaran	9
E. Sistematika Laporan	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	11
A. Perencanaan Kinerja	11
B. SASARAN STRATEGIS	14
C. INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)	15
D. Perjanjian Kinerja	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
A. Capaian Kinerja P2KA Tahun 2025	21
B. Analisis Capaian Kinerja	23
C. Capaian Kinerja Lainnya	27
1) Uji Kompetensi (Asesmen) dalam Rangka Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun 2025	27
2) ASESMEN PERPINDAHAN DAN KENAIKAN JENJANG JF AHLI UTAMA & MADYA BATCH V TAHUN 2025	37

3) Hasil Training Need Analysis Kemenkes	47
4) KEGIATAN PELAKSANAAN <i>SECONDMENT</i> DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN TW I TAHUN 2025.....	50
5) Laporan Table Manner.....	53
6) <i>GLOBAL LEARNING CONNECT: LEARN, SHARE, GROW SERIES 1</i>	59
7) Pengembangan Website Kemenkes CorpU	64
8) KONSOLIDASI CHAMPION KEMENKES #1	70
9) CAPACITY BUILDING Workshop Integritas dan Kolaborasi Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur	74
D. Faktor Pendukung Capaian Keberhasilan.....	82
E. Faktor Kegagalan/Penghambat	85
F. Penghargaan yang diterima	85
BAB IV PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Tindak Lanjut.....	87
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PP.....	3
Gambar 1. 2 Struktur Tim Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur.....	5
Gambar 2. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Indikator Tujuan dan Sasaran Strategis, Arah Kebijakan dan Strategi Renstra Kementerian Kesehatan 2025- 2029	13
Gambar 2. 2 Perjanjian Kinerja pada Januari 2025	17
Gambar 2.3 Perjanjian Kinerja pada Desember 2025 dengan Renstra 2025- 2029	18
Gambar 3. 1 Diagram Distribusi jumlah pegawai P2KA berdasarkan status Kepegawaian	7
Gambar 3. 2 Diagram Distribusi jumlah pegawai P2KA berdasarkan Pendidikan	7
Gambar 3. 3 Diagram Distribusi jumlah pegawai P2KA berdasarkan golongan gambarnya punya P2KA)	8
Gambar 3. 4 Laporan Ketersediaan Dana detail per Desember.....	26
• Gambar 3. 5 Target Jabatan : Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan	33
• Gambar 3. 6 Target Jabatan : Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan.....	33
• Gambar 3. 7 Target Jabatan : Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya	35
• Gambar 3. 8 Target Jabatan : Direktur Fasilitas dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer	36
Gambar 3. 9 Assessor Briefing	44
Gambar 3. 10 Sosialisasi Teknis Peserta	44
Gambar 3. 11 Tes Tertulis	44
Gambar 3. 12 Simulasi LGD dan Wawancara	46
Gambar 3. 13 dokumentasi Kegiatan Table Manner	57
Gambar 3. 14 Dokumentasi Global Learning Connect: Learn, Share, Grow Series 1	63
Gambar 3. 15 Dokumentasi Kegiatan Pengembangan Website Kemenkes CorpU	68

Gambar 3. 16 Dokumentasi konsolidasi Champion kemenkes #1.....	73
<i>Gambar 3. 17</i> DOKUMENTASI KEGIATAN Capacity Building Workshop Integritas Dan Kolaborasi Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Profil Sumber Daya Manusia P2KA	6
Tabel 2. 1 Pagu Efektif P2KA. 2025	17
Tabel 3. 1 Capaian IKK Tahun 2024.....	23
Tabel 3. 2 Capaian IKK Tahun 2025.....	23
Tabel 3. 3 Revisi Anggaran P2KA selama Tahun 2025	24
Tabel 3. 4 Pagu Anggaran P2KA Tahun 2025.....	25
Tabel 3. 5 Realisasi Anggaran per KRO	25
Tabel 3. 6 Realisasi TW I – TW IV.....	25
Tabel 3. 7 Realisasi per Sub Komponen	26
Tabel 3. 8 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Uji kompetensi Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan.....	28
Tabel 3. 9 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Uji Kompetensi Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya	29
Tabel 3. 10 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Uji Kompetensi Direktur Fasilitas dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer	29
Tabel 3. 11 Peserta Asesmen	30

IKHTISAR EKSEKUTIF

Unit Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) adalah Unit Kerja di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Kementerian Kesehatan, Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas P2KA penyusunan kebijakan teknis di bidang penilaian kompetensi, pemetaan, pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur, dan pengelolaan budaya kerja di Lingkungan Kementerian, pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penilaian kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur, dan pengelolaan budaya kerja di lingkungan Kementerian, pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan dan pelaksanaan urusan administrasi pusat.

LKj P2KASN tahun 2024 merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban yang menyajikan keberhasilan dalam mencapai sasaran kinerja untuk selanjutnya disusun kesimpulan serta rekomendasi apakah kegiatan yang telah dilakukan selama setahun telah sepenuhnya berorientasi pada indikator dan target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Di tahun 2025 pada awal tahun sampai dengan bulan September masih menggunakan renstra Tahun 2020-2024 dengan IKK jumlah ASN Kementerian Kesehatan Yang ditingkatkan Kompetensinya Sesuai Standar dengan target semula 6000 menjadi 40.000 orang sedangkan pada Oktober sampai desember menggunakan rentra terbaru tahun 2025-2029 dengan IKK Indeks Implementasi Learning Organization. Hingga akhir triwulan IV 2025, terealisasi 436397 orang.

Adapun Anggaran P2KASN yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Rupiah Murni (RM) tahun 2025 sebesar Rp. **12.615.332.000**. Hingga Akhir triwulan IV 2024, serapan anggaran P2KASN mencapai **12.314.791.196** atau **97,62%**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Laporan Kinerja (LKj) bukan sekadar dokumen administratif tahunan, melainkan instrumen strategis untuk mengukur sejauh mana efektivitas penggunaan anggaran terhadap capaian riil di lapangan, khususnya dalam mendukung enam pilar transformasi kesehatan. Melalui mekanisme SAKIP yang terintegrasi, setiap unit kerja dituntut untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) guna memastikan adanya keselarasan (*alignment*) antara perencanaan strategis dengan realisasi program. Dengan diterapkannya prinsip transparansi dan objektivitas dalam pelaporan ini, Kementerian Kesehatan berupaya membangun budaya kerja yang berbasis kinerja (*performance-based culture*), di mana setiap rupiah yang dikeluarkan dapat dipertanggungjawabkan manfaatnya dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya.

Sejalan dengan sasaran strategis Unit Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam meningkatkan koordinasi, pembinaan, dan dukungan manajemen di lingkungan Kementerian Kesehatan, unit kerja senantiasa berkomitmen secara proaktif dalam mentransformasi sistem serta iklim organisasi demi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang produktif, transparan, dan efisien. Manifestasi dari komitmen tersebut

diwujudkan melalui penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025, yang tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pertanggungjawaban formal atas mandat yang diemban, tetapi juga sebagai alat kendali strategis dan katalisator dalam memacu peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Melalui pelaporan yang akuntabel ini, Unit Kerja P2KA menegaskan perannya dalam mendukung efektivitas birokrasi yang berorientasi pada hasil dan pelayanan publik yang prima.

Kementerian Kesehatan pada tahun 2025 melakukan penajaman visi melalui penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2029 yang lebih progresif. Renstra tahun 2025 – 2029 tersebut ditetapkan pada tanggal 6 Oktober 2025 melalui Peraturan Menteri Kesehatan nomor 12 Tahun 2025. Pada periode renstra saat ini, Indikator Kinerja Kegiatan pada Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur mengalami perubahan yang semula Persentase ASN dalam satuan kerja yang menerima pengembangan kompetensi menjadi Indeks Implementasi Learning Organization. Hal ini dilakukan melalui akselerasi sistem manajemen talenta nasional, pengintegrasian *Corporate University*.

Proses penetapan Renstra pada Triwulan Keempat Tahun 2025 dengan sasaran dan indikator kinerja kegiatan terdapat perubahan, maka laporan kinerja Tahun 2025 mengalami transisi perencanaan kinerja yang mengacu pada dokumen perencanaan yang tersedia. Meskipun demikian, dalam rangka menjaga kesinambungan pelaksanaan program dan kegiatan, indikator kinerja kegiatan yang terdapat pada Renstra Tahun 2020-2024 menjadi acuan sementara. Sasaran dan indikator kinerja tersebut digunakan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2025, sekaligus menjadi dasar dalam pemantauan dan evaluasi kinerja. Sedangkan untuk Indikator Kinerja Kegiatan yang terdapat pada Renstra tahun 2025-2029 juga tetap dilakukan pengukuran kinerja, sehingga tahun 2025 terdapat 2 Indikator Kinerja Kegiatan dengan mengacu terhadap 2 ketentuan Renstra Kementerian Kesehatan.

B. Tugas, Fungsi, dan

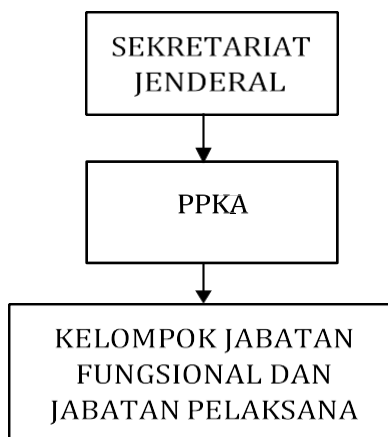
Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan) Pasal 30, P2KA mempunyai tugas melaksanakan urusan pengembangan kompetensi aparatur dilingkungan Kementerian. Dalam melaksanakan tugasnya, P2KA menyelenggarakan fungsi:

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

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Unit Kerja P2KA secara formal tersusun atas sinergi antara jabatan fungsional dan jabatan pelaksana, yang mana pembagian tugas ini didesain secara sistematis untuk menjamin kelancaran fungsi manajerial serta teknis operasional. Integrasi kedua kelompok jabatan tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan pembagian peran berdasarkan kompetensi spesifik, sehingga tercipta alur kerja yang profesional, responsif, dan mampu mendukung pencapaian target kinerja organisasi secara lebih efektif.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PP

Dalam menjalankan uraian tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2025, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur mengadopsi pendekatan organisasi yang dinamis dan kolaboratif melalui pembentukan 7 (tujuh) tim kerja strategis. Pembentukan tim-tim kerja ini dimaksudkan untuk mempertajam fokus operasional serta mengakselerasi pencapaian target kinerja di setiap lini pelayanan, sehingga seluruh proses bisnis dapat terintegrasi secara efektif guna mendukung pemenuhan kompetensi aparatur yang unggul dan profesional di lingkungan Kementerian Kesehatan. Tim kerja tersebut meliputi

:

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

**Struktur Organisasi
Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur**



Gambar 1. 2 Struktur Tim Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur

D. Profil Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Anggaran

Dalam menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) mengintegrasikan berbagai pilar pendukung strategis yang mencakup ketersediaan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten, alokasi anggaran yang dikelola secara efektif dan efisien, serta identifikasi risiko yang terukur guna memitigasi hambatan operasional. Sinergi tersebut diperkuat dengan penerapan standar operasional prosedur administrasi yang konsisten sebagai panduan kerja yang baku, sehingga tercipta tata kelola internal yang solid, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Berikut adalah profil mendalam yang memaparkan berbagai aspek fundamental tersebut sebagai basis kekuatan manajerial Unit Kerja P2KA.

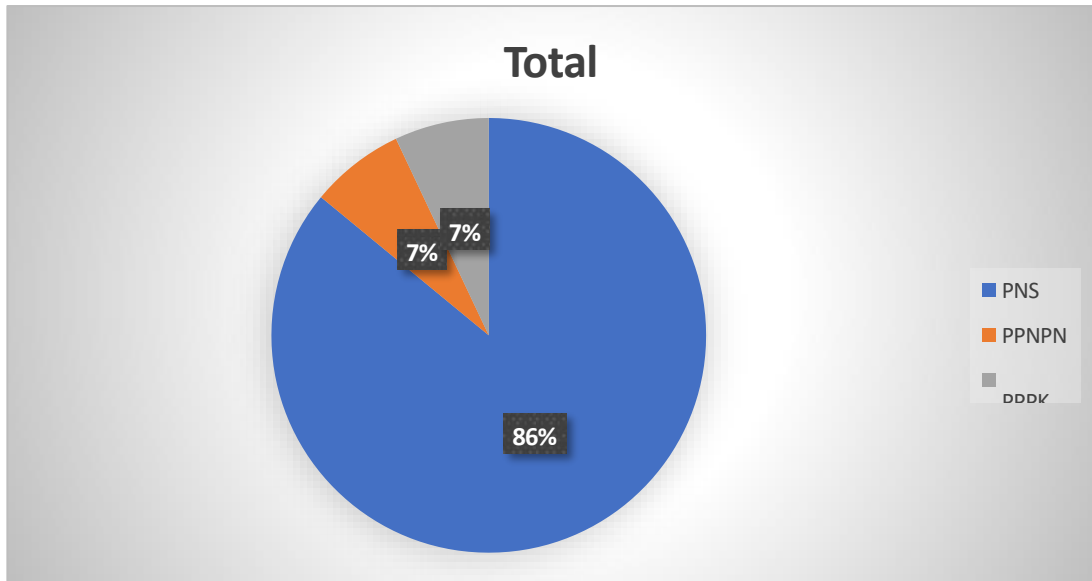
1. Profil Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimiliki oleh P2KA berjumlah 57 orang dengan komposisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 49 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) sebanyak 7 orang dan Pegawai Outsourcing sebanyak 1 orang. Ddata demografi pegawai P2KA diuraikan pada tabel berikut.

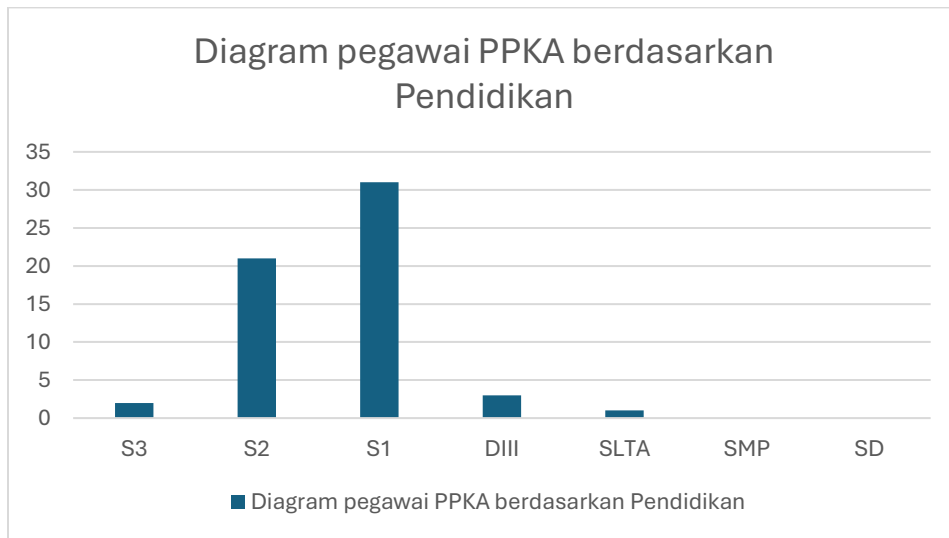
No	Berdasarkan usia pegawai	Jumlah pegawai
1	≤ 35 tahun	26 orang
2	36 – 45 tahun	18 orang
3	≥ 46 tahun	13 orang
No	Berdasarkan Jabatan	Jumlah pegawai
1	Jabatan Struktural	1 orang
2	Jabatan Fungsional Teknis	34 orang
3	Jabatan Fungsional Umum	22
No	Berdasarkan jenis kelamin	Jumlah pegawai
1	Laki-laki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

Tabel 1.1 Profil Sumber Daya Manusia P2KA

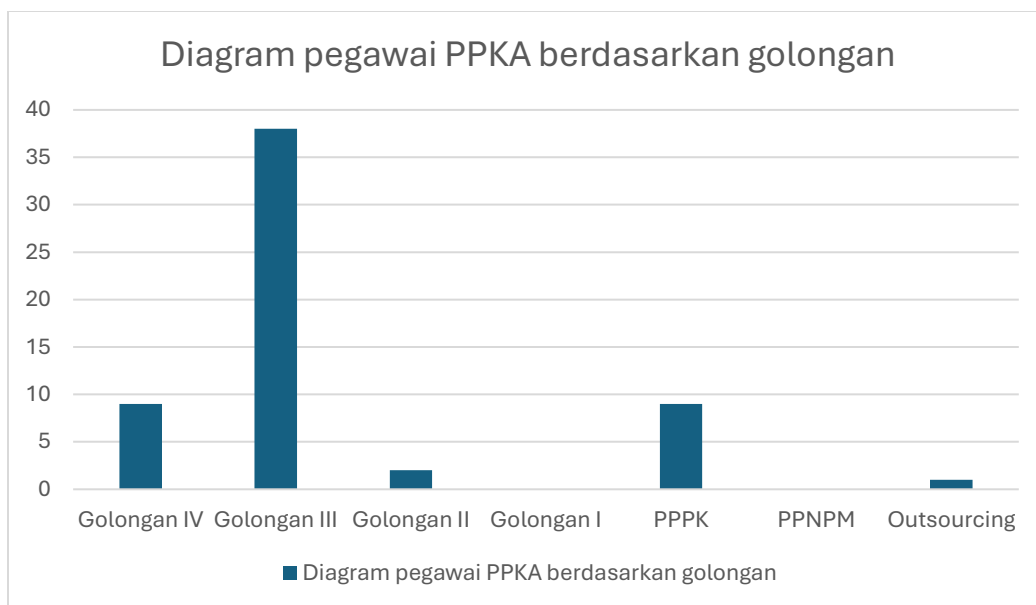
Demografi komposisi pegawai P2KA dapat digambarkan melalui diagram berikut:



Gambar 3. 1 Diagram Distribusi jumlah pegawai P2KA berdasarkan status Kepegawaian



Gambar 3. 2 Diagram Distribusi jumlah pegawai P2KA berdasarkan Pendidikan



Gambar 3. 3 Diagram Distribusi jumlah pegawai P2KA berdasarkan golongan gambarnya punya P2KA)

Berdasarkan bagan distribusi ASN P2KA menurut tingkat pendidikan, mayoritas ASN memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 31 orang, diikuti oleh jenjang S2 sebanyak 21 orang. Selanjutnya, terdapat 2 ASN yang berpendidikan Strata 3 (S3), dan 3 orang dengan pendidikan Diploma III (DIII). Data ini menunjukkan bahwa ASN di P2KA didominasi oleh lulusan S1 dan S2, dengan proporsi yang jauh lebih besar dibandingkan jenjang pendidikan lainnya.

Selain itu, berdasarkan bagan distribusi ASN P2KA menurut golongan kepegawaian, ASN didominasi oleh pegawai dengan Golongan III sebanyak 38 orang, disusul oleh Golongan IV sebanyak 9 orang. Pegawai dengan Golongan II tercatat sebanyak 2 orang, Selain itu, terdapat pula 4 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 4 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas ASN P2KA berada pada jenjang golongan menengah, yaitu Golongan III, yang umumnya mencerminkan tingkat pendidikan sarjana dan pengalaman kerja yang cukup.

Berikut adalah rincian Pegawai di P2KA, untuk pensiun, mutasi, dan data PPNPN, :

a. Pensiun

PNS Pensiun s.d Desember 2025

b. Mutasi

- Terdapat 1 orang yang mutasi masuk ke PP2KA (Nurul Jamal-Puskes Haji
- c. PPPK
Terdapat 7 orang
 - d. Outsourcing
Terdapat 1 orang

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

2. Profil Sumber Daya Anggaran

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

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

Selain itu adanya Peraturan Menteri Keuangan nomor 171/PMK.05/2021 tentang Pelaksanaan Sistem SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi), Unit Kerja P2KA sebagai bagian dari Satuan Kerja Kantor Pusat Sekretariat Jenderal telah menyesuaikan berupa modul:

- Modul Penganggaran sudah digunakan sejak tahun 2022
- Modul Komitmen digunakan mulai tahun 2022
- Modul Pembayaran digunakan mulai tahun 2022
- Modul Bendahara digunakan mulai tahun 2022
- Modul Persediaan digunakan mulai tahun 2022 digunakan mulai tahun 2022

- Modul Aset Tetap digunakan mulai tahun 2022 digunakan mulai tahun 2022

Dalam melaksanakan kegiatan pada Tahun 2025, P2KA didukung oleh sumber daya anggaran Rupiah Murni (RM) melalui Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dengan pagu awal sejumlah Rp42.822.623.000,- dengan memiliki Blokir Anggaran atau kebijakan *Automatic Adjustment* (AA) sejumlah Rp38.382.118.000,- dan pagu awal efektif sejumlah Rp4.440.505.000,-. Sepanjang Tahun 2025, anggaran P2KA memiliki beberapa kali perubahan baik melalui anggaran RM maupun penambahan Hibah Luar Negeri sehingga pagu terakhir sejumlah Rp12.615.332.000,-.

E. Sistematika Laporan

Laporan Akuntabilitas Kinerja P2KA I Tahun 2025 ini berisi tentang penjelasan pencapaian kinerja, evaluasi kinerja, hambatan, dan kendala yang terjadi serta solusi dan rencana tindak lanjut.

Sistematika penyajian laporan kinerja Unit Kerja P2KA adalah sebagai berikut:

1. *Executive Summary* (Ikhtisar Eksekutif);
2. Bab I (Pendahuluan), menjelaskan latar belakang penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Kerja P2KA serta gambaran umum Unit Kerja P2KA (Tugas, fungsi serta struktur organisasi, profil sumber daya manusia, profil anggaran)
3. Bab II (Perencanaan Kinerja), menjelaskan tentang ikhtisar beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja serta definisi operasional Indikator Kinerja Kegiatan Unit Kerja P2KA;
4. Bab III (Akuntabilitas Kinerja), menjelaskan tentang pencapaian sasaran- sasaran Unit Kerja P2KA dengan pengungkapan dan penyajian dari hasil pengukuran kinerja;
5. Bab IV (Penutup), berisi kesimpulan atas Laporan Kinerja Unit Kerja P2KA Tahun 2025.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dengan menggunakan indikator kinerja dan target sebagai ukuran dalam mencapai sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025-2029, berbagai program dan kebijakan telah dirumuskan dalam rencana kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur.

Sebagai tindak lanjut dari perencanaan kinerja, pada awal tahun anggaran 2025 telah ditandatangani penetapan kinerja oleh Kepala P2KA. Penetapan kinerja ini merupakan suatu bentuk tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah atau unit kerja yang menerima tanggungjawab dengan pihak yang memberi tanggungjawab. Sehingga dengan demikian, penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah kepada atasan langsung.

Penetapan kinerja yang telah ditandatangani oleh Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur tersebut merupakan suatu pernyataan kesanggupan dari pimpinan yang didukung oleh seluruh jajaran pimpinan atau Kepala Unit Kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal untuk menjalankan amanah yang telah diberikan Sekretaris Jenderal sebagai atasan langsung dalam rangka mewujudkan suatu target kinerja.

Penetapan kinerja setiap tahun ditandatangani oleh pimpinan Unit organisasi serta kementerian yang pada hakekatnya merupakan wujud kesungguhan dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra. Pencapaian visi, misi dan tujuan didukung secara bertahap oleh seluruh komponen dalam suatu organisasi di tingkat Kementerian.

1. Visi

Visi yang tertuang dalam Renstra Kementerian Kesehatan 2025–2029 merupakan derivasi dari Visi Presiden yang tertuang dalam RPJMN 2025–2029, yaitu " Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045". Sebagai implementasi dari visi tersebut, Kementerian Kesehatan menetapkan arah.

Pembangunan kesehatan pada periode ini difokuskan pada penguatan Transformasi Kesehatan yang berkelanjutan sebagai fondasi utama menuju kemandirian bangsa. Pembangunan manusia dilakukan dengan menekankan pada integrasi layanan kesehatan yang bersifat promotif dan preventif, penguatan ketahanan kesehatan nasional, serta akselerasi kemandirian industri farmasi dan alat kesehatan.

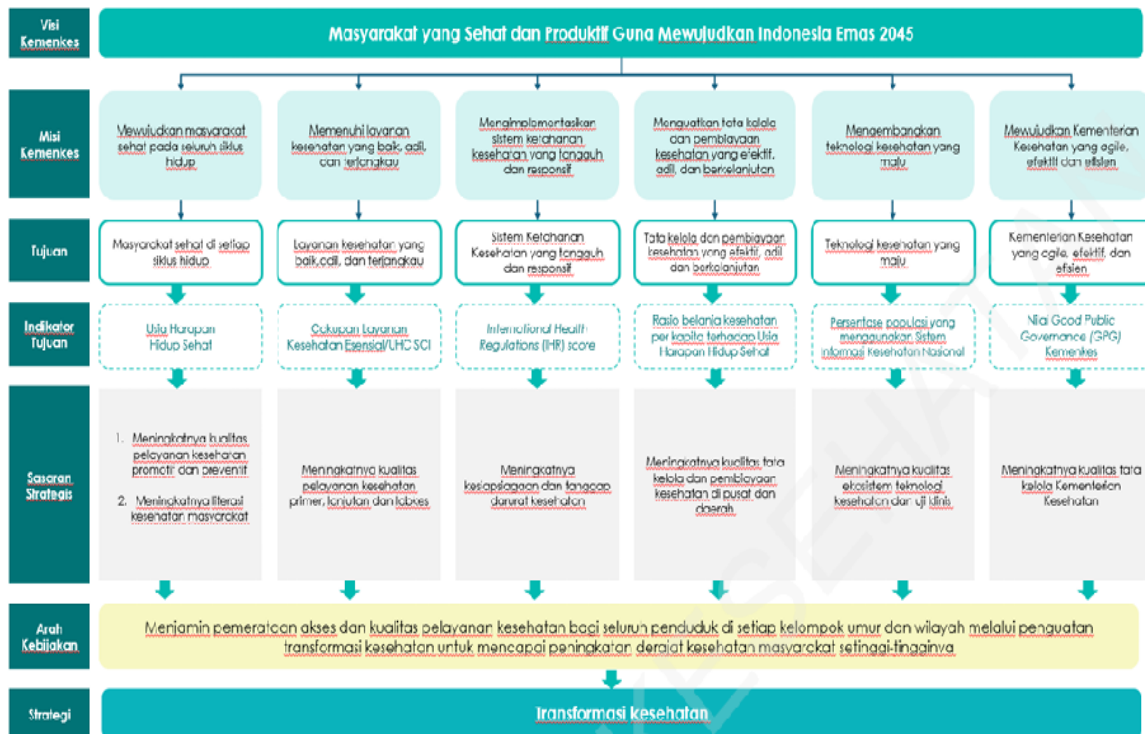
Pembangunan kesehatan berperan sentral dalam memutus rantai masalah kesehatan kronis seperti *stunting* dan penyakit tidak menular, guna menciptakan generasi yang sehat sejak dalam kandungan hingga lansia. Hal ini merupakan investasi strategis untuk memastikan sumber daya manusia Indonesia memiliki produktivitas tinggi dan daya saing yang kuat di kancah internasional, demi tercapainya sasaran pembangunan nasional dalam menyongsong Indonesia Emas 2045.

2. Misi

Berikut delapan prioritas nasional:

1. Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM);
2. memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;
3. Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi;

4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas;
5. elanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya aiam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
6. membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
7. memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; dan
8. memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.



Gambar 2. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Indikator Tujuan dan Sasaran Strategis, Arah Kebijakan dan Strategi Renstra Kementerian Kesehatan 2025-2029

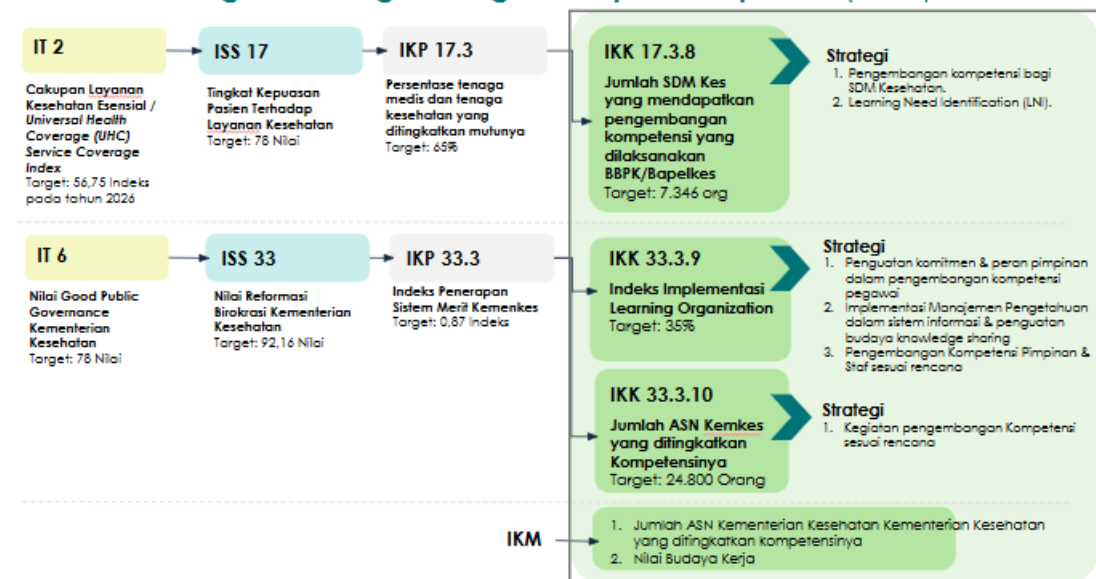
B. SASARAN STRATEGIS

Secara lebih rinci peta strategi Kementerian Kesehatan diturunkan ke dalam Indikator Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Program sehingga menggambarkan cascading kinerja sebagai berikut :

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



Peta Cascading Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA)



C. INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)

Upaya mewujudkan Kemenkes sebagai organisasi yang secara sistematis memfasilitasi pembelajar agar mampu berkembang dan mencapai tujuan Transformasi Kesehatan. Setiap unit eselon 1 di lingkungan Kemenkes harus mengimplementasikan learning organization dalam rangka memfasilitasi pemelajar.

1. Indikator Kinerja Kegiatan P2KA sesuai Renstra 2020-2024

No	Sasaran	Indikator	Definisi Operasional	Target
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mendapat sertifikat kelulusan dari Lembaga pelatihan yang terakreditasi ditambah jumlah ASN Kemenkes yang mendapat rekognisi pembelajaran	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang diberikan: 1. Pelatihan baik klasikal maupun non klasikal yang mendapatkan sertifikat kelulusan dari Lembaga terakreditasi, (PP 11 Tahun 2017, Per LAN 5 Tahun 2018) dan/atau 2. Program Pengembangan Kompetensi yang mendapatkan rekognisi pembelajaran dari unit yang memiliki kewenangan pengembangan kompetensi ASN	40.000

2. Indikator Kinerja Kegiatan P2KA sesuai Renstra 2025-2029

No	Sasaran	Indikator	Definisi Operasional	Target
1	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan	Indeks Implementasi Learning Organization	Upaya mewujudkan Kemenkes sebagai organisasi yang secara sistematis memfasilitasi pembelajar agar mampu berkembang dan mencapai tujuan Transformasi Kesehatan. Setiap unit eselon 1 di lingkungan Kemenkes harus mengimplementasikan learning organization dalam rangka memfasilitasi pemelajar.	20%

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Unit Kerja P2KA berisikan penugasan dari Sekretariat Jenderal untuk melaksanakan kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja dan target dimana melalui perjanjian kinerja tersebut, kinerja Unit Kerja P2KA menjadi terukur sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang, serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian Kinerja yang disusun merupakan Perjanjian Kinerja awal tahun 2025 yang disesuaikan dengan Perjanjian Kinerja tahun 2024, namun belum sesuai dengan Rencana Strategis tahun 2025 - 2029 dikarenakan Renstra tersebut masih dalam proses penetapan.

Perjanjian kinerja dibuat pada akhir tahun ketika penyerahan Daftar Isian Pelaksana Anggaran (DIPA) dan pada tahun berjalan apabila ada perubahan pagu dan volume target karena revisi anggaran sehingga perjanjian kerja harus disesuaikan. Berikut adalah perjanjian kinerja Kepala P2KA Tahun 2025 :

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA			
No.	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Kegiatan/Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target IKK 2024
(1)	(2)	(3)	(4)
A. Sasaran Strategis (17)			
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks capaian tata kelola Kementerian Kesehatan yang baik*)	86
I. Program Dukungan Manajemen			
	Sasaran Program: Meningkatkan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian	Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan*)	90,01
		Realisasi Anggaran Sekretariat	95%

Gambar 2.1 PK P2KA 2025

Gambar 2. 2 Perjanjian Kinerja pada Januari 2025


Dalam pencapaian tujuan dan sasaran P2KA yang telah ditetapkan dalam penetapan perjanjian kinerja/revisi perjanjian kinerja Januari 2025 P2KA melaksanakan Kegiatan Pengelolaan Organisasi, Dalam pencapaian indikator kinerja dan KRO/RO tersebut P2KA didukung oleh anggaran sebesar **Rp42.822.623,-** namun terjadi Kebijakan Efisiensi atau *Automatic Adjustment* (AA), anggaran menjadi **Rp5.126.352.-**.

Tabel 2. 1 Pagu Efektif P2KA. 2025

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

Sesuai Perjanjian Kinerja(PK) yang diperbaharui dimana pada awal Tahun Anggaran 2025 P2KA didukung oleh anggaran sebesar **Rp 42.822.623** namun dengan adanya beberapa kebijakan pemerintah, maka anggaran terakhir pada Tahun Anggaran 2025 menjadi **Rp12.615.332.00.-**

Gambar 2.3 Perjanjian Kinerja pada Desember 2025 dengan Renstra 2025-2029



**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
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 : Dwi Meilani
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
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, Jakarta, Desember 2025
Pihak Pertama,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha



Dwi Meilani

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 <i>Good Public Governance</i> Kementerian Kesehatan**	
	Sasaran Strategis 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan**	
	O24.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**	
	6796. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan		
	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	IKK 33.3.9 Indeks Implementasi Learning Organization IKM 33.3.1 Nilai Budaya Kerja IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja	20% 85 96%

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

Kegiatan

Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
Kementerian Kesehatan

Anggaran

Rp. 12.615.332.000,-

Pihak Kedua,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha

Jakarta, Desember 2025

Pihak Pertama,



Dwi Meilani

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja P2KA Tahun 2025

Akuntabilitas merupakan prinsip dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan yang transparan. Dalam konteks birokrasi, akuntabilitas tercermin melalui penyusunan laporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan. Laporan kinerja tidak hanya memuat capaian output dan outcome, tetapi juga menjadi alat evaluasi untuk memastikan bahwa setiap sumber daya digunakan secara efektif, efisien, dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Pada Tahun 2025, P2KA membuat pertanggungjawaban kinerja yang memuat realisasi dan tingkat capaian kinerja, dan pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan capaian realisasi. Hasil pengukuran kinerja ini diharapkan dapat menjadi dasar tindak lanjut untuk perencanaan program atau kegiatan ke depan.

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

1. Mengetahui realisasi atau capaian kinerja dan anggaran yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun anggaran
2. Memperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian masing-masing indikator, sekaligus kendala yang harus diupayakan pemecahannya
3. Memberikan gambaran kepada pihak-pihak internal dan eksternal tentang pencapaian kinerja organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis ataupun Penetapan Kinerja
4. Memberikan bahan perbaikan dalam perencanaan dan anggaran P2KA.

Sejalan dengan berakhirnya periode Renstra 2020–2024 yang berfokus pada fondasi transformasi kesehatan melalui Permenkes Nomor 13 tahun 2022, Kementerian Kesehatan pada tahun 2025 melakukan penajaman visi melalui penyusunan Rencana Strategis 2025–2029 yang lebih progresif. pada periode 2025–2029 IKK Pusat

Pengembangan Kompetensi Aparatur menjadi Indeks Implementasi Learning Organization. Hal ini dilakukan melalui akselerasi sistem manajemen talenta nasional, pengintegrasian Corporate University. Berikut capaian Indikator Kinerja periode Tahun 2025:

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mendapat sertifikat kelulusan dari Lembaga pelatihan yang terakreditasi ditambah jumlah ASN Kemenkes yang mendapat rekognisi pembelajaran	40.000	54.427	185%
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	Indeks Implementasi Learning Organization	20	23,75	118,75%

Selain sasaran dan indikator kinerja kegiatan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025, pada saat laporan ini disusun Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 ditetapkan secara resmi. Kondisi tersebut menyebabkan penyusunan laporan masih mengacu pada dokumen perencanaan yang tersedia pada periode transisi perencanaan

Meskipun demikian, dalam rangka menjaga kesinambungan pelaksanaan program dan kegiatan, telah disusun rancangan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 yang memuat sasaran dan indikator kinerja kegiatan sebagai acuan sementara. Sasaran dan indikator kinerja tersebut digunakan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2025, sekaligus menjadi dasar dalam pemantauan dan evaluasi kinerja.

Capaian atas sasaran dan indikator kinerja kegiatan dalam laporan ini akan diselaraskan dan disesuaikan dengan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029 setelah ditetapkan secara resmi. Penyesuaian tersebut dimaksudkan untuk memastikan keselarasan antara dokumen perencanaan strategis, perjanjian kinerja,

serta pelaporan kinerja agar tetap konsisten, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Analisis Capaian Kinerja

1. Perbandingan Capaian IKK Tahun 2024 dan 2025

Tabel 3. 1 Capaian IKK Tahun 2024

Indikator	Target 2024	Realisasi TW I Jan-Mar	Realisasi TW II April-Jun	Realisasi TW III Jul-Sep	Realisasi TW IV Okt-Des	Realisasi Tahun 2024	%
Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	40.000	24.306	27.975	14.084	7.592	73.957	185 %

Tabel 3. 2 Capaian IKK Tahun 2025

Indikator	Target 2025	Realisasi TW I Jan-Mar	Realisasi TW II April-Jun	Realisasi TW III Jul-Sep	Realisasi TW IV Okt-Des	Realisasi Tahun 2025	%
Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	40.000	11.706	15.655	17.133	9.933	54.427	136 %

2. Sumber Daya dan Realisasi Anggaran

• Kronologis Revisi Anggaran

Pada periode Tahun 2025, P2KA telah melakukan revisi anggaran sebanyak 5kali, tentunya revisi anggaran tersebut memiliki dampak pada capaian P2KA. Berikut ini revisi anggaran P2KA yang telah dilakukan selama I Tahun 2025.

No	Revisi	Kode	Pagu (Rp.)	Blokir/AA (Rp.)	+/-	Ket.	Penjelasan
1.	Pagu Awal	6796	42.822.623.00 0	38.382.118.000	-	Awal	
2.	Revisi POK ke-1	6796	42.822.623.00 0	38.382.118.000	-	Pagu Tetap	
3.	Revisi POK ke-2	6796	42.822.623.00 0	38.382.118.000	-	Pagu Tetap	
4.	Revisi Kanwil ke-1	6796	42.822.623.00 0	38.382.118.000	4.440.505.00 0	Pagu Berubah	Pagu Efektif
5.	Revisi POK ke-3	6796	4.440.505.000		-	Pagu Tetap	
6.	Revisi Kanwil ke-2	6796	4.440.505.000		685.847.000	Pagu Berubah	Pengembangan kompetensi B.Ingggris ASN
7.	Revisi POK ke-4	6796	5.126.352.000			Pagu Tetap	
8.	Revisi DIPA ke-1	6796	5.126.352.000	-	2.140.000.00 0	Pagu Berubah	Tambahan Asesmen JF Madya dan Utama
9.	Revisi POK ke-5	6796	7.266.352.000			Pagu Tetap	
10.	Revisi POK ke-6	6796	7.266.352.000			Pagu Tetap	
11.	Revisi Kanwil ke-3	6796	7.266.352.000		1.696.860.00 0	Pagu Berubah	Tambahan anggaran asesmen dan diklat
12.	Revisi POK ke-7	6796	8.963.212.000			Pagu Tetap	
13.	Revisi POK ke-8	6796	8.963.212.000			Pagu Tetap	
14.	Revisi DJA	6796	8.963.212.000		3.587.100.000	Pagu Berubah	Penambahan anggaran latsar CPNS
15.	Revisi POK ke-9	6796	12.550.312.00 0			Pagu Tetap	
16.	Revisi POK ke-10	6796	12.550.312.00 0			Pagu Tetap	
17.	Revisi Kanwil ke-4	6796	12.550.312.00 0			Pagu Tetap	
18.	Revisi POK ke-11	6796	12.550.312.00 0			Pagu Tetap	
19.	Revisi POK ke-12	6796	12.550.312.00 0			Pagu Tetap	
20.	Revisi POK ke-13	6796	12.550.312.00 0			Pagu Tetap	
21	Update Hibah	6796	12.615.332.00 0			Pagu Berubah	

Tabel 3. 3 Revisi Anggaran P2KA selama Tahun 2025

- **Realisasi Anggaran**

Selama I tahun anggaran 2025, P2KA merealisasikan anggaran sebesar Rp12.426.817 (Dua belas miliar empat ratus dua puluh enam juta delapan ratus tujuh belas ribu rupiah) atau 98,51% dari total alokasi anggaran pagu efektif sebesar Rp12.615.332 (dua belas miliar enam ratus lima belas juta delapan ratus tujuh belas ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut.

NO	PROGRAM/KEGIATAN	Pagu RM	Hibah	Pagu Efektif	Realisasi	%	Sisa Anggaran
1.	Pagu Anggaran	12.550.312	65.020	12.615.332	12.426.817	98,51%	188.515

Tabel 3. 4 Pagu Anggaran P2KA Tahun 2025

NO	PROGRAM/KEGIATAN	Pagu RM	Hibah	Pagu Efektif	Realisasi	%	Sisa Anggaran
1.	Pagu Anggaran	12.550.312	65.020	12.615.332	12.426.817	98,51%	188.515

Tabel 3. 5 Realisasi Anggaran per KRO

NO	PAGU EFEKTIF	Realisasi TW1	Realisasi TW2	Realisasi TW3	Realisasi TW4	%	Sisa
1.	12.615.332	1.292.330	2.200.965	5.829.989	12.426.817	98,51%	188.515

Tabel 3. 6 Realisasi TW I – TW IV

No	KRO	Uraian	Nilai	Realisasi	%	Sisa
1.	AEA.001	Koordinasi Kemitraan dan Sinergi Lintas Program/Sektor	754.591	737.085	97,68 %	17.505
	051	Koordinasi Kemitraan dan Sinergi dalam Pengembangan Kompetensi	754.591	737.085	97,68 %	17.505

No	KRO	Uraian	Nilai	Realisasi	%	Sisa
2.	EBC.954.051	Layanan Manajemen SDM	8.065.682	7.962.674	98,72 %	103.007
	C	Penilaian Kompetensi dalam Rangka Pengisian Jabatan dan Pemetaan Pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan	4.134.368	4.128.601	99,86 %	5.766
	I	Pelaksanaan Pengembangan (Peningkatan) Kompetensi Lainnya bagi ASN Kemenkes	1.686.198	1.623.547	96,28%	62.651
	K	Capacity Building Peningkatan Kompetensi Global, Regional, Sektoral, Lokal	2.097.176	2.094.890	99,89%	2.285
	N	Program Mentor Eksternal	56.460	54.330	96,23%	2.129
3.	EBC.996.053	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	3.795.059	3.727.056	98,21 %	68.002
	B	Mengikuti Pendidikan/Pelatihan/ Jab Fungsional/ Teknis Lainnya	2.689.514	2.639.044	98,12%	50.469
	C	Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Diplomas Global	142.665	140.125	98,22%	2.540
	D	Mengikuti Pendidikan/Pelatihan Latsar CPNS	752.000	751.600	99,95%	400
	E	Mengikuti Pendidikan/Pelatihan PBJ Level 1	145.860	131.266	90,00%	14.593
	F	Enhancing Global Health Diplomacy Skills at the management level	65.020	65.020	100%	0

Tabel 3. 7 Realisasi per Sub Komponen

LAPORAN KETERSEDIAAN DANA DETAIL TA 2025

Per Program; Kegiatan; Output; SubOutput; Komponen; SubKomponen; Akun; Item;
Periode Desember 2025

Kementerian : 024 KEMENTERIAN KESEHATAN
Unit Organisasi : 01 SEKRETARIAT JENDERAL
Satuan Kerja : 465921 KANTOR PUSAT SEKRETARIAT JENDERAL

Hal 1 dari 9

Uraian	Pagu Revisi	Lock Pagu	Realisasi TA 2025				SISA ANGGARAN
			Periode Lalu	Periode Ini	s.d. Periode	%	
JUMLAH SELURUHNYA	12.615.332,000	0	8.839,631,010	3.587,186,186	12.426,817,196	98,51 %	188,514,804
WA Program Dukungan Manajemen	12,615,332,000	0	8,839,631,010	3,587,186,186	12,426,817,196	98,51 %	188,514,804
WA.6796 Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan	12,615,332,000	0	8,839,631,010	3,587,186,186	12,426,817,196	98,51 %	188,514,804
AEA Koordinasi	754,591,000	0	599,002,406	138,083,246	737,085,652	97,68 %	17,505,348
AEA.001 Koordinasi Kemitraan dan Sinergi Lintas Program/Sektor	754,591,000	0	599,002,406	138,083,246	737,085,652	97,68 %	17,505,348
051 Koordinasi Kemitraan dan Sinergi dalam Pengembangan Kompetensi	754,591,000	0	599,002,406	138,083,246	737,085,652	97,68 %	17,505,348
051.0G Koordinasi Lintas Sektor Lintas Program PPKASN	754,591,000	0	599,002,406	138,083,246	737,085,652	97,68 %	17,505,348
521211 Belanja Bahan	34,989,000	0	29,789,900	1,503,000	31,292,900	89,44 %	3,696,100
004564. Konsumsi	17,100,000	0	12,051,200	1,503,000	13,554,200	79,26 %	3,545,800
004565. Snack	1,489,000	0	1,438,700	0	1,438,700	96,62 %	50,300
006930. Konsumsi FB Meeting	16,400,000	0	16,300,000	0	16,300,000	99,39 %	100,000
522151 Belanja Jasa Profesi	119,200,000	0	116,600,000	2,000,000	118,600,000	99,50 %	600,000
004566. Honor Narasumber	112,000,000	0	110,300,000	1,700,000	112,000,000	100,00 %	0
004567. Honor Narasumber Paket Meeting	7,200,000	0	6,300,000	300,000	6,600,000	91,67 %	600,000
524111 Belanja Perjalanan Dinas Biasa	201,735,000	0	78,996,400	117,300,246	196,296,646	97,30 %	5,438,354
004571. Penginapan	42,978,000	0	9,838,800	32,299,050	42,137,850	98,05 %	840,150
004572. Uang Harian	46,557,000	0	26,266,000	19,822,000	46,088,000	98,99 %	469,000
004573. Transport	93,600,000	0	30,759,830	60,979,196	91,739,026	98,01 %	1,860,974
004574. Transport Jabar	18,000,000	0	11,981,770	4,200,000	16,181,770	89,90 %	1,818,230
004575. Representatif	600,000	0	150,000	0	150,000	25,00 %	450,000
524113 Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota	61,280,000	0	41,362,000	17,280,000	58,642,000	95,70 %	2,638,000
004581. Transport lokal	39,440,000	0	22,610,000	15,810,000	38,420,000	97,41 %	1,020,000
005796. Transport lokal PKN II	1,020,000	0	1,020,000	0	1,020,000	100,00 %	0
006438. Transport lokal MGL	2,550,000	0	2,550,000	0	2,550,000	100,00 %	0
006439. Uang Harian	7,560,000	0	4,472,000	1,470,000	5,942,000	78,60 %	1,618,000
006669. Transport lokal MGL (Panitia dan Observer)	10,710,000	0	10,710,000	0	10,710,000	100,00 %	0

*Lock Pagu adalah jumlah pagu yang sedang dalam proses usulan revisi DIPA atau POK. Lock pagu akan hilang setelah usulan revisi DIPA/POK selesai menjadi DIPA.

ActiGo
Go to Sett

Gambar 3. 4 Laporan Ketersediaan Dana detail per Desember

C. Capaian Kinerja Lainnya

1) Uji Kompetensi (Asesmen) dalam Rangka Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun 2025

o Gambaran Umum

Sesuai prinsip meritokrasi UU No. 20 Tahun 2023 dalam manajemen ASN, penempatan ASN harus didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi yang objektif. Untuk memastikan Jabatan Pimpinan Tinggi yang merupakan jabatan kritikal diisi oleh talenta profesional, Kementerian Kesehatan menerapkan pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif. Salah satu tahapan utama dalam proses ini adalah penilaian kompetensi melalui metode *assessment center*.

Metode *assessment center* adalah metode penilaian dalam mengukur kompetensi pegawai menggunakan rangkaian *simulasi (multiple simulation)* yang dapat menstimulasi perilaku pegawai pada saat penilaian. Proses penilaian melibatkan multi-asesor yang dapat meningkatkan objektivitas serta mengurangi bias penilaian.

Pada bulan Agustus dan September 2025, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kementerian Kesehatan melakukan asesmen terhadap 4 (empat) Jabatan Pimpinan Tinggi dalam rangka seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Kementerian Kesehatan.

Dasar Pelaksanaan

1. Surat Biro OSDM nomor KP.03.03/A.IV/19375/2025, tanggal 29 Juli 2025, hal permohonan fasilitasi pelaksanaan uji kompetensi dalam rangka seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2025.
Terdapat 3 (tiga) Jabatan yaitu:
 - a. Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan
 - b. Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan
 - c. Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya
2. Surat Biro OSDM nomor KP.03.03/A.IV/2629/2025, tanggal 19 Agustus 2025, hal permohonan fasilitasi pelaksanaan uji kompetensi dalam rangka seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2025. Terdapat 1 (satu) jabatan, Direktur Fasilitas dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer.

Tujuan

1. Mengetahui kesesuaian kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;

2. Mengetahui gap kompetensi peserta terhadap standar kompetensi jabatan yang dituju;
3. Pertimbangan dalam penetapan pegawai dalam jabatan yang strategis.

- **Waktu dan Tempat Pelaksanaan**

1. **Uji kompetensi Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan**

Sesuai hasil seleksi administrasi pada Pengumuman Panitia Seleksi Terbuka JPT Madya di Lingkungan Kementerian Kesehatan nomor KP.03.03/WAMENKES/71/2025 tanggal 13 Agustus 2025, jadwal uji kompetensi sebagai berikut:

No	Hari, Tanggal	Pukul (WIB)	Kegiatan	Uraian Kegiatan	Lokasi
1	Jum'at s.d Minggu 15 s.d 17 Agustus 2025	Penugasan Mandiri	Pengisian DRH, BEQ, CI	Pengisian sesuai informasi pada landing page BKN	https://s.id/AC-GAB19212025
2	Selasa, 19 Agustus 2025	Sesuai Rundown oleh BKN	Assesmen Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural)	Pembukaan/Simulasi Klasikal	BKN Assesment Center BKN, Pusat Penilaian Kompetensi ASN Gedung II, Lantai 2 Jalan Mayjend. Sutoyo No. 12 Cililitan, Jakarta Timur
3	Rabu, 20 Agustus 2025		Assesmen Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural)	Simulasi interaktif dan Wawancara	
4	Kamis, 21 Agustus 2025	07.30 s.d 15.00	Tes Kesehatan Mental	Tes tertulis dan wawancara (Kerjasama dengan RS Khusus Dr. Soeharto Heerdjan)	Gedung Konsil Kesehatan Indonesia (KKI) Jl. Hang Jebat III No.5 No.F3, RT.5/RW.8, Gunung, Kebayoran Baru
5	Jum'at, 22 Agustus 2025	08.00 s.d 16.00	Asesmen Kompetensi Teknis	Presentasi & Wawancara	

Tabel 3. 8 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Uji kompetensi Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan

2. **Uji Kompetensi Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya**

Sesuai hasil seleksi administrasi pada Pengumuman Panitia Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Kementerian Kesehatan Nomor KP.03.03/A/3572/2025 tanggal 19 Agustus 2025, jadwal uji kompetensi sebagai berikut:

No	Hari, Tanggal	Pukul (WIB)	Kegiatan	Uraian Kegiatan	Lokasi
1	Rabu 20 Agustus 2025	Penugasan Mandiri	Pengisian DRH, BEQ, CI	Pengisian sesuai informasi dari DDI	DARING
2	Rabu s.d Sabtu 20 s.d 23 Agustus 2025	Jadwal dari DDI	Assesment Center (Asesmen Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural)	Pembukaan/Simulasi Klasikal	
				Simulasi interaktif dan Wawancara	
3.	Jum'at, 22 Agustus 2025	Mandiri	Menyusun Bahan Presentasi	Mekanisme akan disampaikan pada hari Jum'at, 22 Agustus 2025 dan diterima paling lama Minggu Pukul 20.00 WIB	
4	Senin, 25 Agustus 2025	07.30 s.d 10.00	Tes Kesehatan Mental	Tes tertulis dan wawancara konfirmasi (Kerjasama dengan RS Khusus Dr. Soeharto Heerdjan)	
		10.20 s.d 17.00	Asesmen Kompetensi Teknis	Presentasi dan Wawancara	
5	Selasa, 26 Agustus 2025	09.00 s.d 14.00	Asesmen Kompetensi Teknis	Presentasi dan Wawancara	

Tabel 3. 9 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Uji Kompetensi Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya

3. Uji Kompetensi Direktur Fasilitas dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer

Sesuai hasil seleksi administrasi pada Pengumuman Panitia Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Kementerian Kesehatan Nomor KP.03.03/A/4354/2025 tanggal 08 September 2025, jadwal uji kompetensi sebagai berikut:

No	Hari, Tanggal	Pukul (WIB)	Kegiatan	Uraian Kegiatan	Lokasi
1	Rabu & Kamis, 10-11 September 2025	Penugasan Mandiri	Pengisian DRH, BEQ, CI	Pengisian sesuai informasi dari DDI	DARING
2	Kamis, 11 September 2025	07.30 s.d 10.00	Tes Kesehatan Mental	Tes tertulis (Kerja sama dengan RS Khusus Dr. Soeharto Heerdjan)	
3		13.00 s.d 15.00	Tes Kesehatan Mental	Wawancara Konfirmasi (RS Khusus Dr. Soeharto Heerdjan)	
4	Jum'at, 12 September 2025	07.30 s.d 17.00	Assesment Center (Asesmen Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural)	Pembukaan/ Simulasi Interaktif, Wawancara, dan Simulasi Klasikal	
5	Sabtu, 13 September 2025	08.00 s.d 12.00	Menyusun Bahan Presentasi	Penyusunan bahan presentasi	
6	Senin, 15 September 2025	07.30 s.d 17.00	Asesmen Kompetensi Teknis	Presentasi dan Wawancara Teknis	

Tabel 3. 10 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Uji Kompetensi Direktur Fasilitas dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer

○ Peserta Asesmen

Peserta seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Kementerian Kesehatan tahun 2025 berasal dari internal dan eksternal Kementerian Kesehatan yaitu, Kementerian Desa, Kementerian Lingkungan Hidup, BKN, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pemerintah

Kabupaten Talud, BKKBN, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Pemerintah Kota Metro, Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

No.	Jabatan Target	Peserta		
		Internal Kemenkes	Eksternal Kemenkes	Total
1.	Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan	5	2	7
2.	Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan	6	5	11
3.	Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya	8	1	9
4.	Direktur Fasilitas dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer	6	5	11

Tabel 3. 11 Peserta Asesmen

o **Pelaksanaan Asesmen**

• Uji kompetensi

Uji kompetensi mengukur kompetensi kandidat sesuai persyaratan pada Standar Kompetensi Jabatan. Kompetensi yang diukur terdiri dari kompetensi manajerial, sosial kultural dan kompetensi teknis.

a. **Uji kompetensi JPT Madya**

- 1) Uji kompetensi manajerial dan sosial kultural bekerjasama dengan BKN, hal ini sesuai Peraturan BKN nomor 26 tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS
- 2) Uji kompetensi teknis melibatkan expert yang menguasai bidang teknis jabatan, asesor kompetensi teknis terdiri dari:

Jabatan yang Diuji	Asesor Kompetensi Teknis	Jabatan Saat Ini
Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan	Prof. Dr. Budi Sampurno, S.H., DFM., Sp.F(K), S.PKP	Ketua Komite Etik dan Hukum RSCM
	Prof. Dr. dr. Herkutanto, Sp.FM, Subsp.FK(K), SH, LLM, FACLM	Guru Besar Ilmu Kedokteran Forensik dan Medikolegal UI

b. **Uji kompetensi JPT Pratama**

- 1) Uji kompetensi manajerial dan sosial kultural bekerjasama dengan PT. DDI
- 2) Uji kompetensi teknis melibatkan expert yang menguasai bidang teknis jabatan, asesor kompetensi teknis terdiri dari:

Asesor Kompetensi Teknis	Jabatan Saat Ini
Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan	
dr. Sunarto, M.Kes	Sekretaris Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
Ronaldus Mujur, SE, MBA	Staf khusus Menteri Bidang Transformasi Sistem Kesehatan Kementerian Kesehatan
Aristo Setiawidjaja, B.Sc., M.B.A.	Ketua Dewan Pengawas RSUP Jayapura, RSUP Surabaya, RSUP Makassar
Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya	
R. Tedjo Sasmono, S.Si., Ph.D	Senior Research Fellow Eijkman Institute for Molecular Biology
Prof. dr. Tjandra Yoga Aditama, Sp.P(K), MHA, DTM&H, DTCE, FIRS	Direktur Pasca Sarjana Universitas YARSI
Direktur Fasilitas dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer	
Dr. dr. Trihono, M.Sc	Ketua Majelis Tenaga Kesehatan Indonesia (MTKI),
Dr. Ferdinand J. Laihad, DMM, MPH	1. Programme Manager Program Nasional Pengendalian Malaria 2. penasihat teknis untuk WHO (Western Pacific Regional Office) khususnya di bidang surveilans resistensi antimikroba.

○ **Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Asesmen**

Berdasarkan pada aktivitas yang telah diselenggarakan, terdapat beberapa poin evaluasi untuk perbaikan pada pelaksanaan asesmen yang sama ke depannya, yaitu:

Aspek Evaluasi	Uraian
Jadwal	Penentuan jadwal Uji Kompetensi JPT Madya oleh Setpansel belum mempertimbangkan jadwal dan mekanisme proses asesmen di BKN, sehingga diperlukan penyesuaian jadwal pelaksanaan uji kompetensi sesuai dengan surat Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Kemenkes Nomor.04.01/A.XII/2457/2025
Relevansi Penilaian	Tahap <i>assessor briefing</i> awal untuk asesmen kompetensi teknis, pelibatan unit utama belum optimal sehingga asesor kurang mendapatkan perspektif kontekstual yang komprehensif terkait target jabatan
Waktu	Pada asesmen kompetensi teknis jabatan Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan, durasi paparan hanya 5 menit karena keterbatasan waktu asesor teknis yang terlibat. Hal ini menghambat peserta menyajikan substansi secara utuh dan membatasi Asesor menggali aspek kompetensi.
Pengisian Form Penilaian	Asesor teknis belum mengisi form penilaian secara lengkap, berdampak pada kelengkapan data asesmen
Integrasi Nilai	Asesor Teknis belum sepenuhnya memahami proses penilaian dan mekanisme Integrasi Nilai, proses integrasi memakan waktu lama.
Kendala Teknis (Daring)	Pelaksanaan asesmen daring menimbulkan kendala teknis (jaringan, perangkat, akses aplikasi) bagi peserta.

○ **Rekomendasi Tindak Lanjut**

1. Sekretariat pansel perlu melakukan koordinasi awal dan verifikasi jadwal dengan BKN sebelum menetapkan jadwal final Uji Kompetensi JPT Madya yang akan ditayangkan dalam pengumuman untuk menghindari penyesuaian jadwal yang sifatnya mendadak.
2. Asesor Briefing harus melibatkan perwakilan Unit Utama/Satuan Kerja terkait untuk memberikan perspektif mendalam mengenai kebutuhan organisasi, tantangan, dan kompetensi spesifik jabatan target
3. Durasi paparan menjadi minimal 10 menit memastikan peserta dapat menyampaikan substansi secara utuh dan Asesor memiliki waktu yang cukup untuk menggali kompetensi secara komprehensif.
4. Penyampaian mekanisme pengisian form penilaian diberikan secara detail guna memastikan kelengkapan data dan akuntabilitas hasil.
5. Penyampaian teknis integrasi nilai perlu ditekankan pada saat asesor briefing, bisa juga dengan menyusun pedoman penilaian

Tim Pelaksana Fasilitasi Uji Kompetensi (Asesmen) dalam Rangka Seleksi Terbuka

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2025.

Jakarta, 17 September 2025,

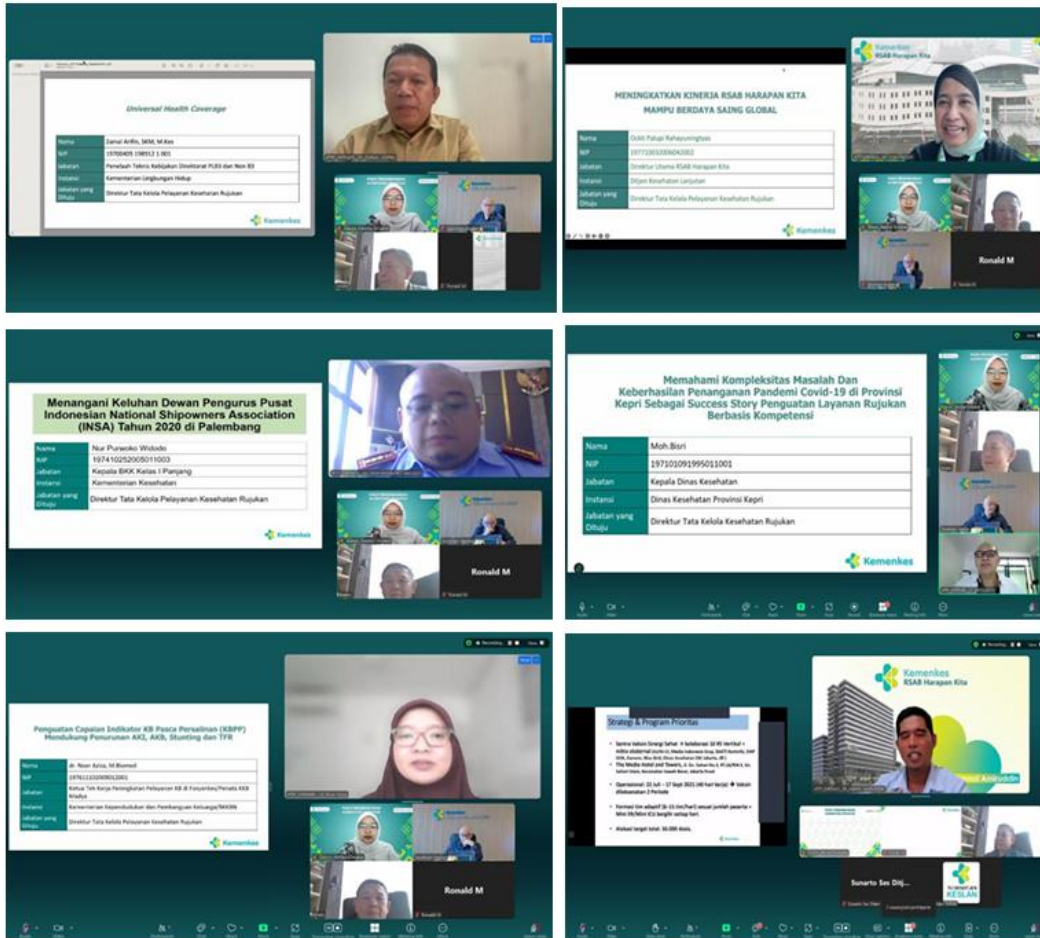
1. Rina Juliani, S.Psi.,M.Si.
2. Muhammad Rifa'ah Aslam, S.Psi.
3. Gianni Aziyati Sabilah, S.AP
4. Elsaranti, S.I.A.

Dokumentasi Kegiatan

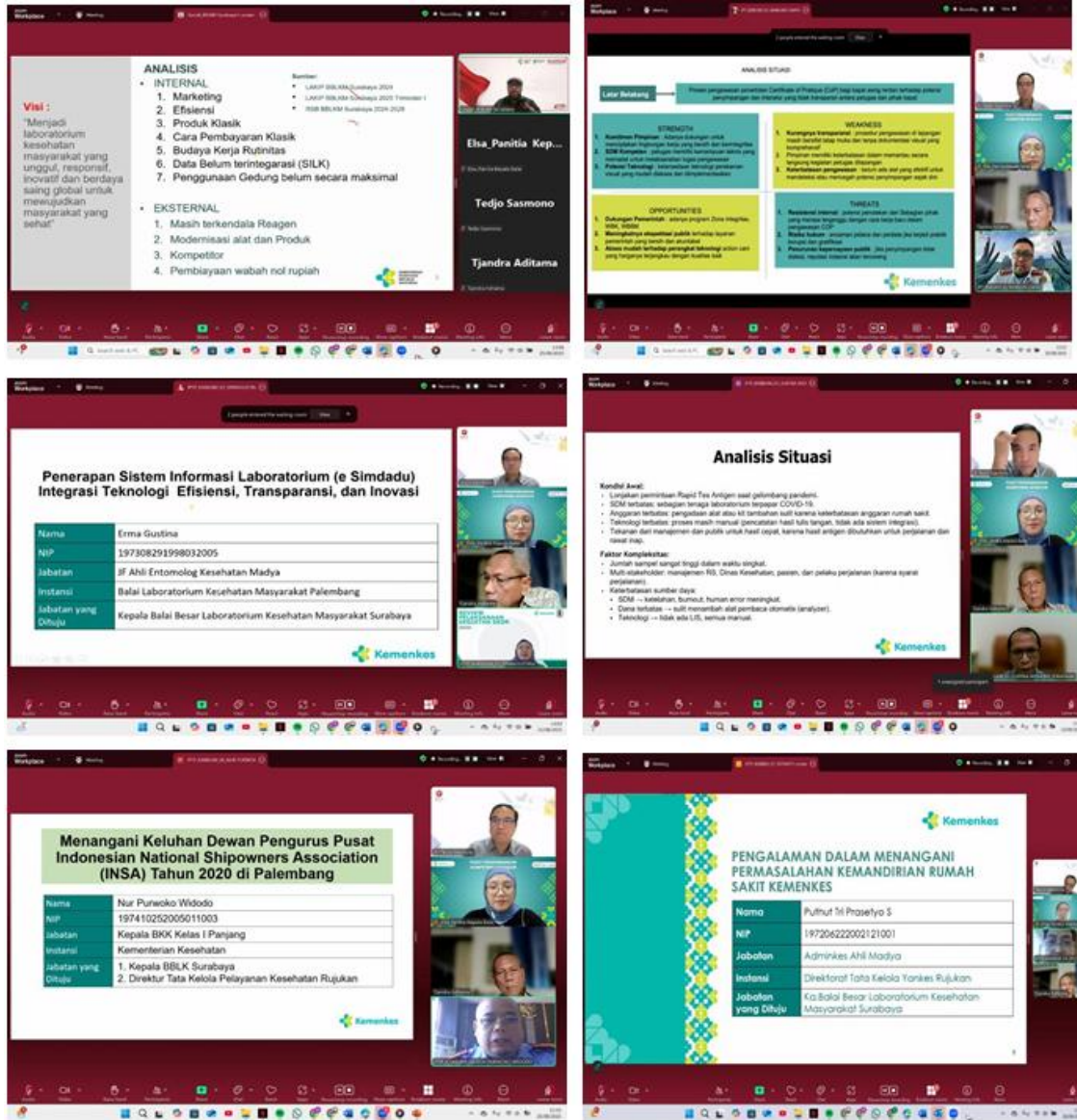
- **Gambar 3. 5 Target Jabatan : Staf Ahli Bidang Hukum Kesehatan**



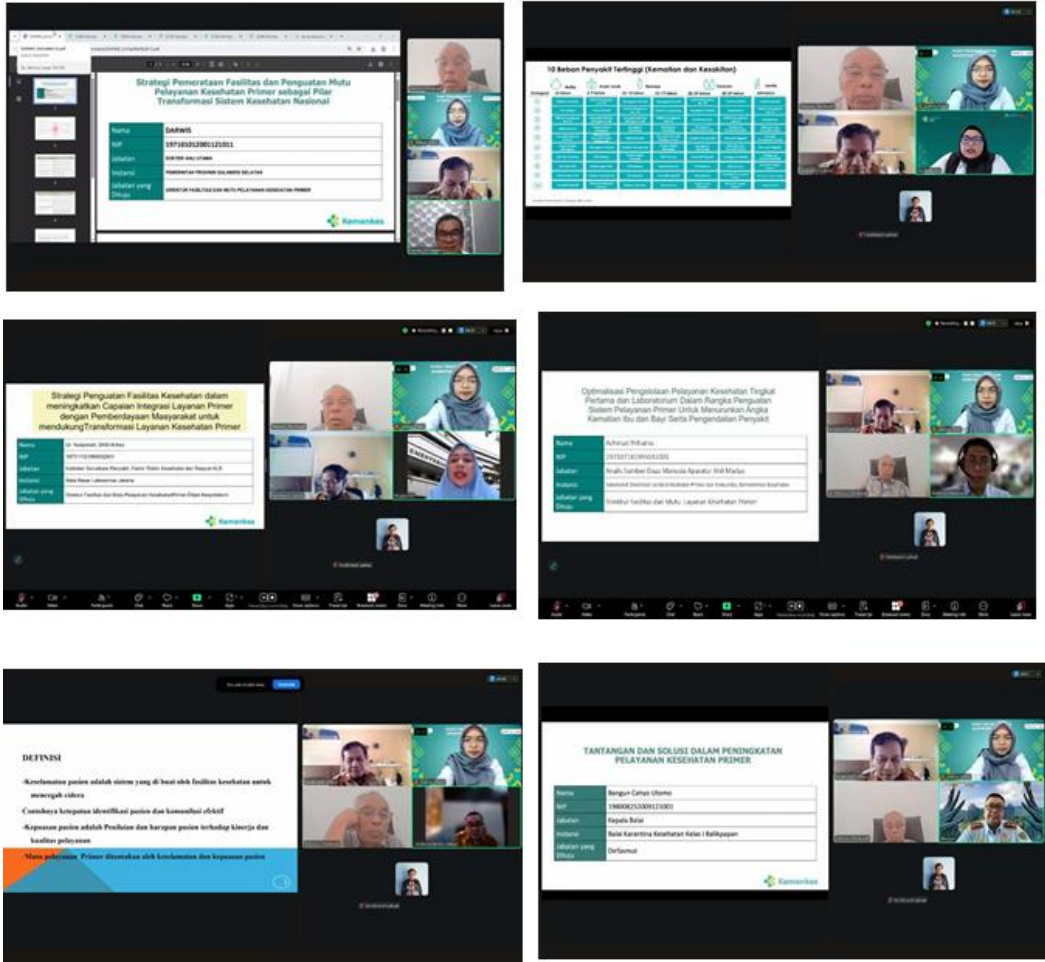
- **Gambar 3. 6 Target Jabatan : Direktur Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan**



- **Gambar 3. 7 Target Jabatan : Kepala Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Surabaya**



- **Gambar 3. 8 Target Jabatan : Direktur Fasilitas dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer**



2) ASESMEN PERPINDAHAN DAN KENAIKAN JENJANG JF AHLI UTAMA & MADYA BATCH V TAHUN 2025

o PENDAHULUAN

Umum

Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pengelolaan SDM aparatur berdasarkan sistem merit dimana pengembangan karier, promosi jabatan, dan pengembangan kompetensi dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja. Salah satu wujud komitmen Kementerian Kesehatan dalam implementasi sistem merit adalah melakukan penilaian kompetensi (asesmen) untuk mendapatkan profil kompetensi yang dapat digunakan dalam pengembangan kompetensi pegawai dan manajemen karir.

Dalam manajemen karir, perpindahan dan kenaikan jenjang jabatan fungsional khususnya menuju jenjang Ahli Utama dan Ahli Madya di Kementerian Kesehatan diatur melalui Surat Edaran Sekretaris Jenderal nomor 5049 tahun 2024 tentang Tata Kelola JF Ahli Utama dan Ahli Madya di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Kebijakan ini sebagai upaya untuk memastikan pegawai yang menduduki jabatan fungsional jenjang Ahli Utama dan Ahli Madya adalah pegawai yang memiliki kompetensi dan kapasitas yang mumpuni sesuai tuntutan jabatan. Salah satu tahapan dalam seleksi pegawai yang akan menduduki jabatan JF Ahli Utama dan Ahli Madya adalah asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural.

Berdasarkan usulan dari Biro OSDM, jumlah peserta asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural dalam rangka perpindahan dan kenaikan jenjang JF Ahli Utama dan ahli Madya sampai bulan September tahun 2025 sebanyak 1.460 peserta, dari jumlah tersebut terdapat 39 orang yang tidak perlu mengikuti asesmen karena sudah memiliki hasil asesmen. Dari 1421 usulan, telah dilakukan asesmen sebagai berikut :

- Batch 1 : 54 orang (Maret 2025)
- Batch 2 : 375 orang (Juli s.d Agustus 2025)
- Batch 3 : 562 orang (September s. d. Oktober 2025)
- Batch 4 : 250 orang (November s.d Desember 2025)

Dari jumlah tersebut, 1.241 usulan telah mengikuti asesmen sehingga terdapat 180 usulan perlu mengikuti asesmen. Sehubungan dengan keterbatasan waktu pelaksanaan, dilakukan asesmen Batch 5 terhadap 100 peserta. Daftar 100 peserta yang mengikuti asesmen batch 5 berdasarkan usulan prioritas dari Biro OSDM. Diharapkan asesmen ini akan mendapatkan profil kompetensi yang menggambarkan kompetensi pegawai pada level JF tertentu.

Tujuan

- a. Mengetahui kesesuaian kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap standarmkompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
- b. Mengetahui gap kompetensi peserta terhadap standar kompetensi jabatan yang dituju;
- c. Pertimbangan dalam penetapan pegawai dalam jabatan yang strategis.

Dasar Kegiatan

- a. Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

PELAKSANAAN KEGIATAN

- **Metode Asesmen**

Asesmen kompetensi dilaksanakan dengan metode Assessment Center. Metode ini dicirikan sebagai metode terstandar untuk mengevaluasi kompetensi seseorang menggunakan multi simulasi dan multi asesor dan penentuan penilaian peserta melalui assessor meeting.

- **Waktu dan Tempat**

Asesmen dilakukan secara daring pada tanggal 24 November sampai 2 Desember 2025 dengan rangkaian sebagai berikut:

No.	Kegiatan	Tanggal	Pukul
1.	Penyamaan persepsi / <i>Assesor Briefing</i>	20 November 2025	10.00 - 12.00 WIB
2.	Sosialisasi Teknis Peserta Sesi 1 - 3	21 November 2025	09.00 - 11.00 WIB
	Sosialisasi Teknis Peserta Sesi 4 - 6	28 November 2025	09.00 - 11.00 WIB
3.	Pengerjaan Simulasi <i>Problem Analysis</i> Sesi 1-3	24 November 2025	08.00 - 10.10 WIB
	Pengerjaan Simulasi <i>Problem Analysis</i> Sesi 4-6	01 Desember 2025	08.00 - 10.10 WIB
	Pengerjaan Simulasi <i>In-Tray</i> Sesi 1-3	24 November 2025	10.20 - 12.00 WIB
	Pengerjaan Simulasi <i>In-Tray</i> Sesi 4-6	01 Desember 2025	10.20 - 12.00 WIB
4.	Simulasi LGD Sesi 1-3	25 November 2025	07.50 - 09.00 WIB
	Simulasi LGD Sesi 4-6	02 Desember 2025	07.50 - 09.00 WIB
	Wawancara Sesi 1-3	25 November 2025	09.10 - 15.25 WIB
	Wawancara Sesi 4-6	25 November 2025	09.10 - 15.25 WIB
5.	Analisis Data Hasil Asesmen Sesi 1-3	26 - 27 November 2025	Menyesuaikan kesepakatan asesor
	Analisis Data Hasil Asesmen Sesi 4-6	03 - 04 Desember 2025	Menyesuaikan kesepakatan asesor
6.	<i>Assesor Meeting</i> Sesi 1-3	28 November 2025	08.00 - 18.00 WIB
	<i>Assesor Meeting</i> Sesi 4-6	05 Desember 2025	08.00 - 18.00 WIB
7.	Penyusunan Laporan Individu Sesi 1-3	01 - 05 Desember 2025	
	Penyusunan Laporan Individu Sesi 4-6	08 - 12 Desember 2025	
8.	<i>Review</i> Laporan Individu oleh Administrator Sesi 1-3	03 - 11 Desember 2025	
	<i>Review</i> Laporan Individu oleh Administrator Sesi 4-6	10 - 18 Desember 2025	
9.	Pengiriman Laporan Kepada Peserta dan Pemanggilan Jadwal <i>Feedback</i> Sesi 1-3	12 Desember 2025	
	Pengiriman Laporan Kepada Peserta dan Pemanggilan Jadwal <i>Feedback</i> Sesi 4-6	19 Desember 2025	
10.	<i>Feedback</i> Hasil Asesmen Kepada Peserta Sesi 1-3	15 - 17 Desember 2025	
	<i>Feedback</i> Hasil Asesmen Kepada Peserta Sesi 4-6	22 - 23 Desember 2025	
11.	Pengembalian Laporan <i>Feedback</i> dari Peserta Sesi 1-3	18 - 19 Desember 2025	
	Pengembalian Laporan <i>Feedback</i> dari Peserta Sesi 4-6	29 - 30 Desember 2025	

- **Rincian Kegiatan**

- a. **Persiapan**

- o Persiapan dilakukan dengan melakukan berbagai tugas kesekretariatan, seperti dukungan Asesor SDM Aparatur eksternal sebagai Administrator, surat pemanggilan peserta, menyusun format Daftar Riwayat Hidup, format BEQ,

- bahan PPT sosialisasi, pembuatan form pengumpulan DRH dan BEQ peserta, serta pembuatan jadwal asesmen dan *feedback*.
- Administrator dan tim teknis menyusun instrumen Problem Analysis dan In Tray dan instruksi LGD, serta panduan Course of Action (CoA) In Tray yang digunakan asesor sebagai panduan penilaian. Pada tahapan ini tim teknis juga menyusun Panduan Asesmen untuk asesor.
 - Kegiatan *Briefing* Administrator dan Assesor, diadakan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan penyamaan persepsi antara Administrator, Asesor dan pihak Kemenkes terkait pelaksanaan proses asesmen. Topik yang disampaikan meliputi tujuan asesmen, target jabatan, jadwal pelaksanaan, matriks kompetensi.
 - Peserta diundang secara resmi melalui surat pemanggilan peserta per *batch*.
- b. Pelaksanaan Tes:
- Kegiatan sosialisasi teknis peserta, dilakukan untuk memberikan pemahaman mengenai mengenai tujuan, manfaat, jadwal dan tahapan pelaksanaan, serta tata tertib selama mengikuti proses penilaian.
 - Tes dilaksanakan dalam dua tahapan tes, yaitu Tes Tertulis (Pengerjaan simulasi Problem Analysis dan In Tray), serta Simulasi LGD dan Wawancara.
 - Seluruh proses tes dilaksanakan secara daring melalui platform Zoom Meeting, peserta mengikuti asesmen sesuai jadwal yang telah ditentukan.
 - Pengambilan Data (Intake)
- c. Pengolahan Hasil Asesmen:
- Asesor melakukan coding dari bukti perilaku yang muncul dari pengerjaan simulasi, kemudian bukti perilaku tersebut diolah untuk menentukan nilai kompetensi yang dimiliki oleh peserta, sesuai dengan PermenPANRB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan.
 - Hasil penilaian kompetensi didiskusikan antar asesor pada kegiatan Assessor Meeting untuk menetapkan nilai capaian akhir peserta. Proses Assessor Meeting dipimpin oleh Administrator.
 - Asesor menandatangani Berita Acara Hasil Assessor Meeting setelah diperoleh kesepakatan nilai akhir antara Asesor dan Administrator.
 - Asesor menyusun laporan individu dari masing-masing peserta.
 - Administrator melakukan review terhadap laporan yang telah disusun oleh asesor.
- d. Penyampaian dan pemanfaatan hasil asesmen
- Panitia mengirimkan laporan individu hasil asesmen serta jadwal pemanggilan *feedback* kepada unit kerja.
 - Panitia mengirimkan format laporan *feedback* yang diisi oleh peserta dan asesor pada saat proses *feedback*.

- Peserta mengembalikan laporan feedback sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh panitia.

- **Peserta**

Jumlah peserta yang terdaftar adalah 100 orang dari jenjang jabatan JF Ahli Madya. Jumlah peserta yang menghadiri asesmen adalah 100 orang (100% tingkat kehadiran).

- **Hasil yang dicapai**

- a. Briefing Administrator dan Briefing Assessor

Kegiatan ini bertujuan untuk menyamakan persepsi terkait pelaksanaan, penilaian, dan peraturan dalam proses asesmen antara Asesor SDM Aparatur, dan panitia yang terlibat. Kegiatan ini dilakukan secara daring. Pada sesi ini, disepakati alur pelaksanaan, pembagian tugas yang akan dilakukan pada saat hari asesmen.

- b. Sosialisasi Teknis Pelaksanaan Asesmen

Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan pengarahan teknis kepada peserta terkait pelaksanaan dan pembagian jadwal asesmen. Pada sesi ini dilakukan juga tanya jawab sehingga peserta mendapat penjelasan yang terkait pelaksanaan asesmen. Sosialisasi dilakukan secara daring. Pada sosialisasi ini juga para peserta diminta untuk melengkapi beberapa form, yaitu: form daftar riwayat hidup (DRH), Behavioral Event Questionnaire (BEQ), yang dikumpulkan kepada Panitia sesuai jadwal waktu yang ditentukan.

- c. Tes Tertulis (Pengerjaan Simulasi *Problem Analysis dan In Tray*)

Tes dimulai pada pukul 07.30 dan dilakukan secara daring dengan platform zoom meeting. Selama mengerjakan tes peserta diwajibkan untuk menyalakan kamera video dan dilarang mengakses sumber-sumber lain di internet. Tes tertulis memuat dua simulasi, problem analysis dan in-tray. Pada simulasi problem analysis, peserta diwajibkan untuk menjawab secara komprehensif tentang suatu soal yang memuat permasalahan-permasalahan dan data yang kompleks. Durasi pengerjaan problem analysis adalah 120 menit. Selanjutnya, peserta diberikan waktu 10 menit untuk istirahat. Selanjutnya peserta diminta mengerjakan simulasi in-tray. Dalam simulasi ini, para peserta diminta untuk berperan sebagai pimpinan yang diwajibkan untuk menyelesaikan permasalahan dalam 11 memo surat melalui pendelegasian tugas. Peserta juga diharapkan untuk membuat derajat prioritas surat. Simulasi in-tray berlangsung selama 90 menit.

- d. *Leaderless Group Discussion*

Tes dimulai pada hari kedua pukul 07.30 secara daring dengan *platform zoom meeting*. Sebelum tes dimulai, para peserta dimasukkan ke dalam Break-Out Room (BOR) sesuai dengan pembagian kelompok. Setiap kelompok terdiri dari 4-5 orang

asesor dan diawasi oleh satu orang asesor. Dalam simulasi ini, peserta melakukan diskusi kelompok (tanpa adanya ketua kelompok) terhadap suatu kasus yang harus dicari solusinya secara bersama-sama. Waktu pelaksanaan simulasi LGD berlangsung selama satu jam.

e. Wawancara Klarifikasi *In-tray*

Asesor melakukan wawancara klarifikasi kepada Peserta terkait hasil simulasi *In Tray* yang telah dikerjakan oleh peserta sehari sebelumnya. Setiap peserta mendapatkan waktu selama 15 menit dalam proses klarifikasi bersama asesor.

f. Wawancara BEQ dan Klarifikasi *Problem Analysis*

Asesor melakukan wawancara konfirmasi terkait *form Behavioral Event Questionnaire* (BEQ) dan Daftar Riwayat Hidup (DRH) yang telah dikumpulkan oleh peserta sebelumnya. Asesor diberikan waktu 1 jam per peserta untuk menggali informasi terkait hal-hal yang telah dituliskan oleh peserta.

g. *Assessor Meeting*

Proses *Assessor Meeting* dilakukan secara daring. Tiap kelompok Administrator dan Asesor dibagi ke dalam *Break Out Room* untuk melakukan diskusi terkait nilai akhir peserta asesmen. Dari *Assessor Meeting* diperoleh hasil 35 peserta dinyatakan memiliki kategori Optimal pada jenjang jabatan saat ini, 21 peserta dinyatakan Cukup Optimal, serta 44 peserta dinyatakan Kurang Optimal. Selanjutnya, 32 peserta dinyatakan Memenuhi Syarat dan 68 peserta Tidak Memenuhi Syarat sebagai JF Ahli Madya.

h. *Feedback* dan Pemanfaatan Hasil Asesmen

Kegiatan *feedback* dilakukan secara daring melalui platform *zoom meeting*. Peserta menghadiri *feedback* sesuai jadwal yang telah dikirimkan panitia. Pada proses *feedback*, peserta bersama asesor mendiskusikan kekuatan serta area pengembangan yang ada pada diri peserta, kemudian mengidentifikasi rencana tindak lanjut, kendala yang mungkin ditemui dalam pengembangan kompetensi, serta upaya untuk mengatasi kendala tersebut. Waktu *feedback* berlangsung 45 menit per peserta. Setelah berdiskusi dengan asesor, peserta diminta untuk menandatangani dokumen hasil diskusi *feedback* kemudian mengumpulkannya ke link yang telah dibagikan oleh panitia.

- Evaluasi dari Peserta Terkait Pelaksanaan Asesmen

Evaluasi dilakukan melalui media *google form*, peserta diminta untuk menjawab berbagai pertanyaan terkait pelaksanaan asesmen. Dari evaluasi tersebut, diperoleh hasil antara lain:

- 60,6 % peserta mengatakan alur pelaksanaan asesmen sudah sangat efektif dan 38,4% menyatakan alur pelaksanaan asesmen sudah efektif. 1% peserta menyatakan alur pelaksanaan asesmen kurang efektif karena keterlambatan pemanggilan saat simulasi wawancara.
- 51,5% peserta mengatakan waktu pengisian dokumen DRH dan BEQ sudah efektif (dua hari). Namun 52,9% peserta menyatakan waktu pengisian DRH dan BEQ yang ideal adalah 3 hari.
- 84,4% peserta mengatakan waktu pelaksanaan simulasi Assessment Center sudah memadai. Namun perlu adanya penambahan waktu pada simulasi Problem Analysis dan In Tray karena data-data yang kompleks.
- 99% peserta menyatakan fasilitator sudah kompeten dalam menyampaikan instruksi soal maupun menjawab pertanyaan dari peserta.
- 99% peserta mengatakan respon penyelenggara dalam menanggapi keluhan peserta sudah baik.
- Penugasan simulasi yang dari yang paling sulit hingga tidak sulit antara lain : Problem Analysis (56,6%), In Tray (33,3%), Wawancara BEQ (8,1%) dan LGD (2%).
- Simulasi Problem Analysis dianggap paling sulit karena data yang kompleks dan butuh analisis yang mendalam. Peserta kurang familiar dengan data serta situasi yang ada di soal, terutama untuk pegawai yang penugasannya sehari-hari di dunia pelayanan.

- **Kendala dan Rekomendasi**

- a. Kendala

- Instrumen Problem Analysis dan In Tray disusun mendekati hari pelaksanaan asesmen sehingga uji coba instrumen tidak dilakukan. COA sebagai panduan penilaian asesor terhadap instrumen baru dilakukan menggunakan data isian peserta pada sesi 1-3, yang diolah oleh tim teknis.
- Asesor eksternal yang seharusnya bertugas tiba-tiba sakit sehari sebelum intake data. Hal ini diatasi dengan melibatkan asesor internal Kemenkes dalam proses intake data.
- Saat sesi feedback, asesor saling bertukar peserta. Kendala muncul ketika jumlah beban penilaian dan laporan tiap penilai jadi tidak sama dengan fee yang diterima. Solusinya, kami melibatkan penilai internal untuk membantu memberikan feedback tersebut.

- b. Rekomendasi

- Perlu penyusunan bank soal berbagai instrumen, sehingga saat asesmen bisa langsung menggunakan simulasi dari bank soal yang tersedia.
- Setiap pelaksanaan asesmen perlu disiapkan dua asesor yang terlibat dari proses persiapan sebagai asesor pengganti jika terdapat asesor yang berhadalangan.

Dokumentasi

Gambar 3. 9 Assessor Briefing

Tugas dan Fungsi UPT
 Unit Pelaksana Teknis (UPT) : satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.

NO	Unit Eselon I	Bidang UPT	Tugas dan Fungsi
1	Direktorat Jenderal Penganggulangan Penyakit	Bidang Kekerasanan Kesehatan	Melaksanakan upaya mencegah dan menangkal keluar atau masuknya penyakit dan/atau faktor risiko Kesehatan masyarakat di wilayah kerja pelabuhan, bandar udara, dan pos lintas batas darat negara.
2	Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan	Polekkes Kemenkes	Perguruan tinggi yang melaksanakan tugas di bidang Pendidikan vokasi bidang kesehatan.
3	Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan	Rumah Sakit Vertikal	Menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara peripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. 1. RSUP (Rumah Sakit Umum Pusat) : memberikan pelayanan pada semua bidang dan jenis penyakit. 2. RSKT (Rumah Sakit Khusus Pusat) : memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit. Contoh : Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita, Rumah Sakit Kanker Dharma.
4	Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas	Bidang Laboratorium Kesehatan Masyarakat	Melaksanakan pengelolaan laboratorium kesehatan masyarakat

Gambar 3. 10 Sosialisasi Teknis Peserta

Metode Penilaian Assessment Center

Definisi
 Metode penilaian yang menekankan untuk mengukur kemampuan calon peserta kerja pada beberapa aspek yang akan diujikan dalam jabatan. Metode ini dapat digunakan untuk penempatan jabatan dan pembinaan jabatan. Tujuan penilaian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang kemampuan calon peserta kerja.

Karakteristik Assessment Center

1. Menggunakan berbagai alat ukur atau metode (Multi Tools/ Multi Method)
2. Multi aspek (dari beberapa aspek/ aspek 2-3 aspek (Multi Aspects))
3. Integral penilaian melalui Assesors Meeting

Gambar 3. 11 Tes Tertulis

Zoom Workplace Meeting Add_FBA's screen

Rundown Simulasi Tes Tertulis Day 1 (24 November 2025)

WAKTU	DURASI	KEGIATAN ASESMEN
07.30 - 07.45	15 Menit	Registrasi peserta
07.45 - 08.00	15 Menit	Paspindahan dan pembagian peserta ke dalam BOE
08.00 - 10.10	130 Menit	Tes Tertulis 1
10.10 - 10.20	10 Menit	Istirahat
10.20 - 12.00	100 Menit	Tes Tertulis 2
12.00 - 12.10	10 Menit	Penutupan

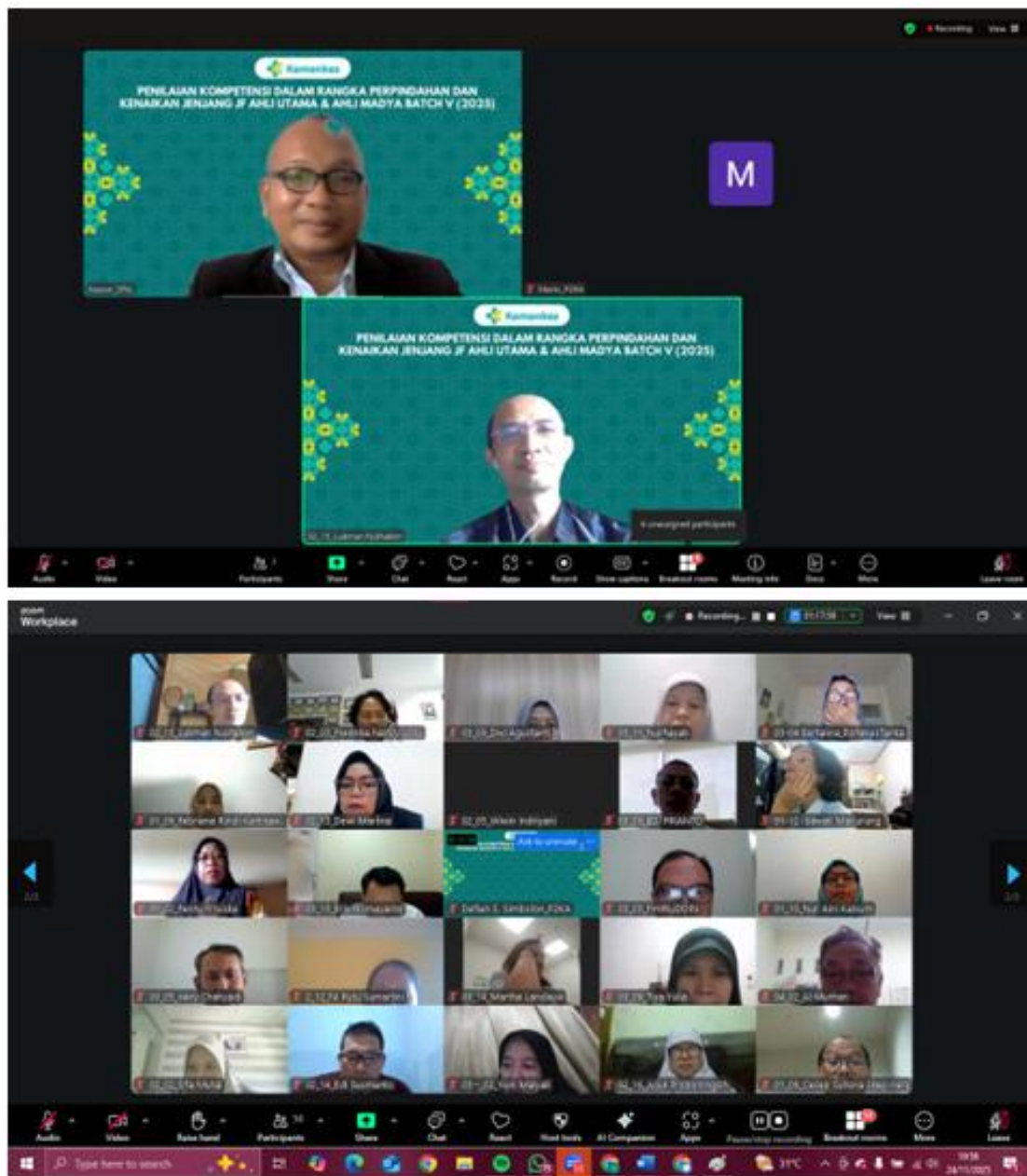
Kemendiknas

Zoom Workplace Meeting Add_FBA's screen

Batasan Konteks Simulasi (Simulation Boundaries)

1. Seluruh informasi dan data yang tersaji dalam dokumen ini dirancang khusus untuk keperluan simulasi asesmen kompetensi. Kesamaan informasi atau situasi dengan kondisi nyata hanyalah kebutuhan semata atau adaptasi untuk konteks skenario.
2. Jangan membandingkan data dalam soal dengan data real yang mungkin Anda ketahui saat ini, data yang tertulis di dalam dokumen kasus menjadi sebagai satu-satunya kebenaran faktual yang harus Anda selesaikan saat ini.

Gambar 3. 12 Simulasi LGD dan Wawancara



3) Hasil Training Need Analysis Kemenkes



SEKRETARIAT JENDERAL

Unit Kerja		Link PPT TNA
Biro Hukum	✓	https://drive.google.com/drive/folders/1VhWgBQ4utrgr6gXrhChpIDmKGU5rM1?usp=drive_link
Biro OSDM	✓	
Biro Pengadaan Barang dan Jasa	✓	
Biro Keuangan dan BMN	✓	
Biro Rokominfo	✓	
Biro Perencanaan dan Anggaran	✓	
Biro Umum	✓	
Pusat Sistem dan Strategi Kesehatan	✓	
Pusat Pembiayaan Kesehatan	✓	
Pusat Data dan Informasi	✓	
Pusat Kesehatan Haji	✓	
Pusat Krisis Kesehatan	✓	



BKPK

Unit Kerja		Link PPT TNA
Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan	✓	https://drive.google.com/drive/folders/1n4VHczo2jvgvSD2PQjPDM0A9rMERik82?usp=drive_link
Pusat Kebijakan Sistem Sumber Daya Kesehatan	✓	
Pusat Kebijakan Strategi dan Tata Kelola Kesehatan	✓	
Pusat Kebijakan Upaya Kesehatan	✓	
Sekretariat Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan	✓	



UNIT ESELON I

(SUDAH MELAKSANAKAN PENYUSUNAN TNA)

DIREKTORAT JENDERAL KESEHATAN LANJUTAN

Unit Kerja		Link PPT TNA
Direktorat Fasilitas Pelayanan Kesehatan Rujukan	✓	https://drive.google.com/drive/folders/1Q6tWcT1wRPaw7H9J0pg-E8TGE26uQehT?usp=drive_link
Direktorat Mutu Pelayanan Kesehatan Rujukan	✓	
Direktorat Pelayanan Klinis	✓	
Direktorat Pengembangan Pelayanan Kesehatan Rujukan	✓	
Direktorat Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Rujukan	✓	
Sekretariat Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan	✓	



DIREKTORAT JENDERAL KESEHATAN PRIMER DAN KOMUNITAS

Unit Kerja		Link PPT TNA
Direktorat Promosi Kesehatan Dan Kesehatan Komunitas	✓	https://drive.google.com/drive/folders/11CS0zneu9hZ5ZTU1TT43thwfHiwu6wh8?usp=sharing
Direktorat Fasilitas Dan Mutu Pelayanan Kesehatan Primer	✓	
Direktorat Pelayanan Kesehatan Kelompok Rentan	✓	
Direktorat Pelayanan Kesehatan Keluarga	✓	
Direktorat Tata Kelola Pelayanan Kesehatan Primer	✓	
Sekretariat Direktorat Jenderal Kesehatan Primer Dan Komunitas	✓	





DITJEN P2

Unit Kerja		Link PPT TNA
Sekretaris Direktorat Jenderal P2	√	https://drive.google.com/drive/folders/1cb2WCW94af9hq_P9b7GwADmqFWkx2nN2usp=sharing
Direktorat Imunisasi	√	
Direktorat Kesehatan Lingkungan	√	
Direktorat Penyakit Menular	√	
Direktorat Penyakit Tidak Menular	√	
Direktorat Surveilans dan Karantina Kesehatan	√	



DITJEN FARMALKES

Unit Kerja		Link PPT TNA
Sekretariat Direktorat Jenderal Farmasi dan Alat Kesehatan	√	https://drive.google.com/drive/folders/1RdC3pl-lfCouYerNrl-hmYy_m0UhxXd?usp=sharing
Direktorat Ketahanan Farmasi dan Alat Kesehatan	√	
Direktorat Pengawasan Alat Kesehatan	√	
Direktorat Pengelolaan dan Pelayanan Farmasi	√	
Direktorat Produksi dan Distribusi Alat Kesehatan	√	
Direktorat Produksi dan Distribusi Farmasi	√	



UNIT ESELON I

(SUDAH MELAKSANAKAN PENYUSUNAN TNA)

DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Unit Kerja		Link PPT TNA
Sekretariat Direktorat Jenderal SDMK	√	https://drive.google.com/drive/folders/14F6ND_NyAkaNd_uGQpgJz3CVq3iAtlVm?usp=sharing
Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan	√	
Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Kesehatan	√	
Direktorat Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan	√	
Direktorat Penyediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan	√	
Direktorat Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan	√	
Sekretariat Konsil Kesehatan Indonesia, Kolegium Kesehatan Indonesia, dan Majelis Disiplin Profesi		




INSPEKTORAT JENDERAL

Unit Kerja		Link PPT TNA
Sekretariat Inspektorat Jenderal	√	https://drive.google.com/drive/folders/1p51vWMhPZ9J1B7WWWZp1fUbf96hZarqW?usp=sharing
Inspektorat I	√	
Inspektorat II	√	
Inspektorat III	√	
Inspektorat IV	√	
Inspektorat Investigasi	√	





1	Sekretariat Jenderal https://docs.google.com/spreadsheets/d/1zbPNCSyGAEW8l0QUXByNqHz1EJlxHY4t/edit?usp=drive_link&ouid=109446780648141755220&rtpof=true&sd=true
2	BKPK https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ma3rXGJLirdPHCa-QavXWF4D2glzO-lm/edit?gid=1504474053#gid=1504474053
3	Kesprimkom https://docs.google.com/spreadsheets/d/1e_2QsPCAnsAQDhCOI8isQ3ni8YpEYV6l/edit?usp=drive_link&ouid=109446780648141755220&rtpof=true&sd=true
4	Keslan https://docs.google.com/spreadsheets/d/10DZ8ojsnoiz6S7n-O1JR07QYJui4N4N/edit?usp=drive_link&ouid=109446780648141755220&rtpof=true&sd=true

The logo for the Indonesian Ministry of Health (Kemenkes), featuring a stylized green and yellow cross-like symbol to the left of the word 'Kemenkes' in a teal, sans-serif font.

- Output: Dokumen Training Need Analysis di Lingkungan Kementerian kesehatan
- Sasaran penerima dokumen: pimpinan unit kerja, pengelola kepegawaian, pengelola bangkom ASN Kemenkes
- Kebijakan yg akan diambil dari dokumen tsb: arah pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi

4) KEGIATAN PELAKSANAAN *SECONDMENT* DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN TW I TAHUN 2025

a. PENDAHULUAN

o Latar Belakang

Secondment atau dalam Bahasa Indonesia Detasering atau Pengumandahan adalah penempatan pegawai untuk bertugas di suatu tempat dalam jangka waktu tertentu. Detasering dapat dilakukan lintas unit kerja dalam satu instansi pemerintah ataupun lintas instansi pemerintah maupun organisasi Internasional. Skema detasering adalah menugaskan pegawai untuk berkerja di unit atau organisasi lain yang membutuhkan keahliannya. Kesempatan pengembangan kompetensi di dalam dan di luar unit di lingkungan Kementerian Kesehatan perlu dilakukan untuk pencapaian kinerja organisasi dan pengayaan pengalaman serta pengembangan kompetensi dan keahlian pegawai Kementerian Kesehatan. Sekaligus untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdaya saing global yang merupakan salah satu tujuan Reformasi Birokrasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pengalaman bagi ASN untuk berkecimpung di lembaga internasional, melalui program *secondment* atau detasering.

Kementerian Kesehatan telah melaksanakan program *secondment* atau detasering ke lembaga Internasional sejak tahun 2023, pada tahun 2024 akan dilanjutkan ke berbagai organisasi Internasional. Perbedaan pelaksanaan *secondment* di tahun 2024 ini adalah jangka waktu pelaksanaan sesuai arahan pimpinan adalah selama 1 tahun dan pembiayaan di tahun ini menggunakan APBN sedangkan di tahun lalu dengan menggunakan dana hibah DFAT. Oleh karena itu perlu beberapa penyesuaian terkait dengan jangka waktu *secondment* dan pembiayaannya.

o Tujuan

- Kesempatan pengembangan kompetensi di dalam dan di luar unit di lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Pengayaan pengalaman dan keahlian pegawai Kementerian Kesehatan
- Menambah pegawai yang berkompeten dibidang yang diperlukan di organisasi penerima
- Mendukung pelaksanaan pekerjaan di organisasi penerima

o Sasaran

Sasaran peserta adalah talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan.

b. KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN

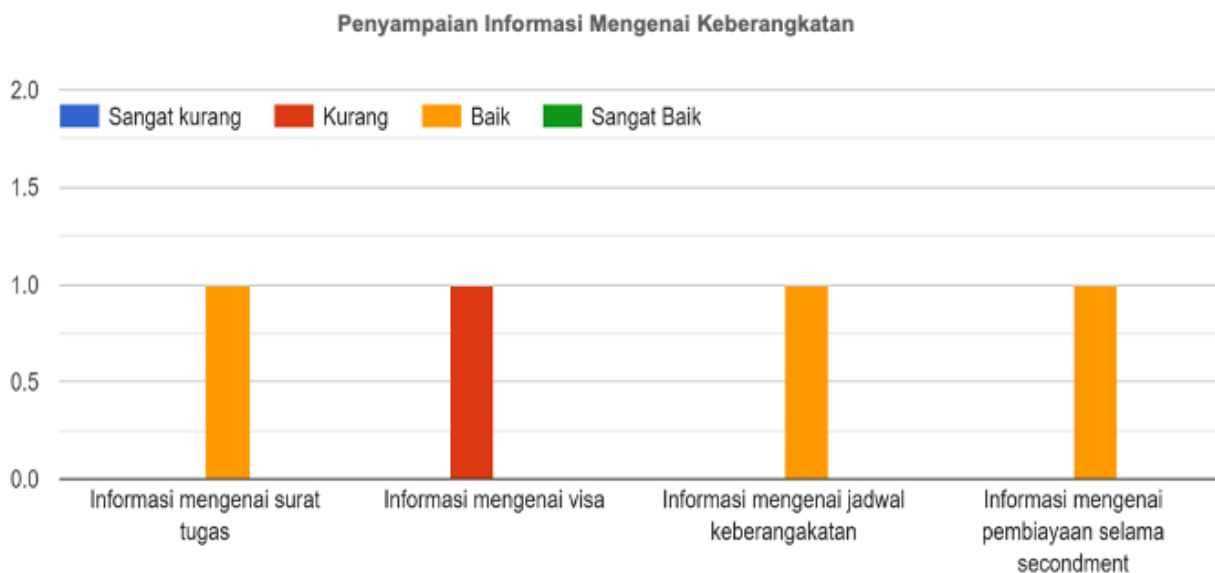
1. Saat ini Kemenkes telah melaksanakan program *Secondment* ke 2 organisasi Internasional:

- a. JFHTF WHO a.n Okta Iskandaria selama 11 bulan yang akan ditinjau setiap 3 bulan
 - b. CEPI a.n Ririn Ramadhany selama 12 bulan
2. Secondee Okta Iskandaria telah berangkat di tgl 10 november 2024, sedangkan Ririn Ramadhany baru berangkat di tanggal 11 Januari 2025.
3. Pembiayaan untuk pelaksanaan program secondment ini menggunakan APBN 2024-2025 dengan penghitungan berdasarkan estimasi living cost di masing-masing negara tujuan.
4. Pada awal tahun 2025, kami melakukan penghitungan kebutuhan anggaran kembali untuk memastikan kecukupan anggaran di P2KA. Telah disusun Nota dinas Nomor: KP.04.03/A.XII/151/2025 kepada Sekjen dari KaP2KA terkait Kebutuhan Anggaran TA 2025 Program Penugasan Secondment ASN Kemenkes di Organisasi Internasional. Dokumen dapat dilihat pada link berikut:
https://drive.google.com/file/d/1GTfoR77itMIKOpNCp_Ip_v8TSUkF14xl/view?usp=sharing
5. Alternatif solusi untuk kekurangan anggaran secondment:
 - a. Penugasan JFHTF WHO Geneva **tidak sampai 11 bulan tetapi hanya sampai 9 bulan saja** (perpanjangan tahun 2025 sebanyak 2 kali @ 3 bulan).
 - b. **Jangka waktu penugasan tetap sesuai dengan MoU dengan pemenuhan kekurangan anggaran** Perjadin Luar Negeri melalui revisi anggaran dari DIPA Kantor Pusat Sekretariat Jenderal.
6. Arahan Sekjen atas nota dinas tersebut:
 - a. Secondee yang sudah berangkat, penugasan tetap 11 atau 12 bulan.
 - b. Secondee yang akan berangkat (masih proses seleksi kandidat), ditinjau durasi penugasannya.
7. Sampai akhir TW 1 telah dilakukan perpanjangan kontrak secondee Okta sebanyak 2 kali masa perpanjangan, sehingga penugasan bisa dilaksanakan sampai bulan Agustus 2025. KMK yang telah ditandatangani oleh bapak Sekjen ada dalam link berikut:
https://drive.google.com/file/d/1_J_XzZW1LIBw17eUJPGG95n3PG_MMbqW/view?usp=sharing

c. HASIL YANG DICAPAI

1. Para Secondee telah menyampaikan laporan kegiatan setiap bulannya. Dokumen ada dalam link berikut: <https://drive.google.com/drive/folders/19D-SHIFY03zripqw1t9qi7wgBanY5S9G?usp=sharing>

2. Telah dilakukan evaluasi penyelenggaraan yang disampaikan kepada seconded, instrumen evaluasi dalam bentuk gform yang berisi tentang:
 - a. Evaluasi Pra Keberangkatan
 - b. Evaluasi Proses Keberangkatan
 - c. Evaluasi Pelaksanaan Program
 - d. Permasalahan dan Harapan
3. Evaluasi Pra Keberangkatan: Penyampaian informasi mengenai program secondment serta penetapan sebagai peserta dinilai baik oleh peserta



4. Evaluasi Proses Keberangkatan:
 - a. Proses ketibaan dinilai mudah oleh peserta dimana transportasi dari bandara mudah didapat;
 - b. Adaptasi dan komunikasi bukan merupakan *issues* bagi peserta. Akan tetapi peserta menemui kesulitan dalam mendapatkan akomodasi
5. Evaluasi Pelaksanaan Program:

Peserta mudah menyesuaikan diri dengan budaya kerja di tempat tugas serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan.
6. Permasalahan:
 - Terbitnya kontrak sangat lama
 - Proses kelayakan penentuan biaya hidup yang cukup lama

- Kurangnya informasi visa membuat peserta harus aktif mencari tahu sendiri.

7. Harapan

- a. Unit terkait lebih cermat dalam pelaksanaan *benchmarking allowance cost* karena jika hanya dibandingkan dari standard yang ada, maka bisa jadi *seconded* akan hidup kesusahan di negara penugasan;
- b. Unit yang menangani logistik penugasan sebaiknya lebih aktif menanyakan tentang prosedur visa ke masing-masing *embassy* dan tidak diserahkan ke masing-masing *seconded*.

d. KESIMPULAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT

Kesimpulan

- a. Terdapat 2 Lokus *secondment* tahun 2025 yaitu CEPI dan JFHTF WHO.
- b. *Secondment* akan dilaksanakan sesuai dengan MOU yang telah disepakati sebelumnya, dengan penyesuaian ketersediaan anggaran.

Rencana Tindak Lanjut

Melakukan evaluasi pelaksanaan *secondment* untuk mengetahui apakah tujuan pelaksanaan *secondment* terpenuhi atau tidak, termasuk jangka waktu *secondment* bila dilakukan dibawah 1 tahun apakah sudah dapat memenuhi ekspektasi atau tidak.

5) Laporan Table Manner

a. Pendahuluan

o Latar Belakang

Institut Pariwisata Trisakti merupakan perguruan tinggi swasta yang telah berkiprah di dunia pariwisata dan perhotelan sejak tahun 1969. Sebagai perguruan tinggi swasta pertama yang menyelenggarakan program Diploma IV di Indonesia dengan gelar "Sarjana Terapan Pariwisata" (S.Tr.Par), Institut Pariwisata Trisakti secara terus-menerus memberikan edukasi pariwisata dan perhotelan kepada mahasiswa. Institut Pariwisata sangat berkompeten dalam menyediakan *hospitality training* bagi para pengguna jasa baik dari pemerintahan, institusi, maupun perusahaan. Pusat Bisnis Kepariwisata Trisakti merupakan salah satu unit yang membantu untuk mendapatkan *income*, Pusat Bisnis Kepariwisata Trisakti memiliki beberapa unit : 1. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), 2. Trisakti Tour, 3. In.cube Artisan Coffee, 4. Pusat Bahasa, 5. Inspace, 6. Grha Pesona Sakti, 7. *Hospitality Consultant*, 8. SPKLU, 9. *Cleaning Service*.

Dalam rangka meningkatkan pemahaman etika dan tata cara makan yang baik di lingkungan profesional, Kementerian Kesehatan (Kemenkes) menyelenggarakan

kegiatan Table Manner sebagai bagian dari pembinaan keterampilan pendukung protokoler dan pelayanan. Kegiatan ini bertujuan untuk membekali para peserta dengan pengetahuan serta praktik langsung mengenai etika makan resmi, yang menjadi bagian penting dalam menciptakan citra positif dan profesionalisme dalam berbagai acara kenegaraan maupun pertemuan formal.

- **Tujuan**

Adapun Tujuan dari Kegiatan Table Manner yang diselenggarakan oleh Kementerian Kesehatan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam etika makan dan tata cara jamuan resmi, guna mendukung profesionalisme serta citra positif pegawai dalam berbagai kegiatan kenegaraan maupun perjamuan formal.

b. Laporan Kegiatan

o Pelaksanaan

Pelaksanaan acara Table Manner yang diselenggarakan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dilaksanakan pada :

Hari / Tanggal : Selasa - Rabu, 15 - 16 Juli 2025

Tempat : Auditorium Siwabessy Lantai 2, Gedung Sujudi Kementerian Kesehatan

Waktu : 07.30 - 16.00 WIB

o Susunan Acara ::

Dibawah ini adalah susunan acara yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan RI dan disesuaikan oleh panitia.

Susunan Acara Table Manner Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Selasa-Rabu, 15-16 Juli 2025

Selasa, 15 Juli 2025

Waktu	Durasi	Materi	Narasumber
08.00 - 09.00	60'	Registrasi	Tim Panitia
09.00 - 09.05	05'	Pembukaan	MC
09.05 - 09.30	30'	Keynote Speech: Arah Kebijakan Diplomasi Kesehatan Global	Menteri Kesehatan, Bapak Gunadi Sadikin
09.30 - 10.30	45'	Peran Diplomasi dan Hubungan Luar Negeri dalam mendukung Kerja Sama Pembangunan Kesehatan Global	Kementerian Luar Negeri Bapak Bonifacius Riwi Wijayanto Plt.Kapusdiklat.
10.30 - 11.10	40'	Negosiasi Diplomasi: Indonesia's Reassignment to the WHO WPRO	Sahli Politik dan Globalisasi Kesehatan Bapak Bonanza Perwira Taihiti
11.10 - 11.50	40'	Cross-Sectoral Collaboration: Integrating Health in Foreign Policy, Trade, and Development	Tim Stapleton, Minister-Counsellor Australian Embassy
12.00 - 13.00	60'	ISHOMA	
13.00 - 13.30	30'	Global Health Government	WHO Bapak Dr. Roderick Salenga, Team Leader (Health Systems), WHO Indonesia
13.30 - 14.45	75'	Etika Pergaulan Internasional	Kementerian Luar Negeri Bapak Aprildo Z. Mewar, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Non Diplomatik
14.45 - 16.00	75'	Komunikasi Lintas Budaya	

Rabu, 16 Juli 2025

Waktu	Durasi	Materi	Narasumber
07.30 - 08.00	30'	Registrasi	Tim Panitia
08.00 - 08.05	05'	Pembukaan & Present Moderator	MC & Moderator Ibu Ladayna Nurul Arasy
08.05 - 09.30	75'	Pengantar Negosiasi & Teknik Negosiasi	Kementerian Luar Negeri Bapak Tri Purnajaya, Direktur PELH Kemlu
09.30 - 11.00	90'	Simulasi Negosiasi dalam Forum Persidangan Internasional	
11.00 - 12.45	105'	Table Manner & Lunch	Institut Pariwisata Trisakti Ibu Novita Indah Mulyaningrum
12.45 - 13.15	30'	ISHOMA	
13.15 - 14.45	90'	Dasar-dasar Hukum dan Perjanjian Internasional	Kementerian Luar Negeri Bapak Hanafi, Diplomat Ahli Madya
14.15 - 16.00	75'	Praktik Penyusunan Perjanjian Internasional	Co Fasil: Bapak Rama Pramu Wicaksono, Diplomat Ahli Pertama
		Penutupan & Foto Bersama	

c. Hasil Table Manner

“TABLE MANNER KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA” yang diselenggarakan pada tanggal 15-16 Juli 2025 telah selesai dilaksanakan. Dari testimoni yang telah diisi, para peserta merasa materi yang disampaikan oleh instruktur jelas, menarik dan mudah dipahami. Materi yang disampaikan juga sesuai dengan kebutuhan para peserta. Sesuai dengan hasil testimoni yang kami berikan kepada para peserta yang hadir di IP Trisakti sebanyak 38 peserta yang menyampaikan hasil testimoni.

- o Hasil Testimoni Acara Table Manner

Testimoni kegiatan Table Manner yang disampaikan oleh instruktur kepada para peserta sangat jelas, menarik, bermanfaat, memuaskan dan makanan serta minumannya sangat lezat dan nikmat. Sehingga membuat para peserta tertarik untuk mengikuti acara tersebut sampai selesai.

- o Saran

Hasil dari Penyelenggaraan Table Manner yang diadakan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, para peserta yang hadir memberikan beberapa masukan dan saran konstruktif guna perbaikan dalam penyelenggaraan acara serupa di masa yang akan datang. Deskripsi: Berdasarkan pengamatan para peserta terhadap jalannya acara, beberapa aspek utama yang menjadi perhatian antara lain: kemampuan pembawa acara dalam menyampaikan materi, keramahan waiters, ketepatan waktu dalam pelaksanaan rangkaian acara, penataan tempat

duduk dan hidangan, serta suasana kebersamaan yang dibangun selama acara berlangsung. Dari hasil pengumpulan umpan balik yang dikemas dalam bentuk testimoni, rata - rata para peserta “sangat setuju”, yang berarti mayoritas merasa puas terhadap keseluruhan pelaksanaan acara, terutama dalam hal penyampaian, alur acara, serta pelayanan yang diberikan oleh waiters, yang dinilai sangat baik dan sesuai dengan harapan.

Para tamu juga memberikan saran agar ke depan dapat dipertahankan konsistensi dalam hal pelayanan dan kualitas penyampaian materi. Relasi yang hangat antara para peserta dari berbagai jabatan dirasakan sangat berarti dan diharapkan tetap menjadi ciri khas dalam setiap kegiatan serupa. Adapun suasana acara yang hangat, akrab, dan penuh makna dinilai sangat berkesan dan meninggalkan kesan positif. Namun demikian, terdapat beberapa masukan yang perlu menjadi perhatian, yaitu penambahan jenis makanan agar lebih kompleks, dan dapat bisa menyesuaikan waktu agar sholat tidak terlambat.

Saran yang membangun ini akan menjadi bahan evaluasi serta masukan untuk penyelenggaraan acara di masa yang akan datang, dengan harapan dapat semakin meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan kesan mendalam bagi seluruh para peserta.

d. PENUTUP

Pelaksanaan Table Manner Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Dengan berakhirnya kegiatan Table Manner ini, diharapkan para peserta mampu memahami dan menerapkan etika makan yang baik dan benar, sebagai bekal penting dalam dunia profesional maupun kehidupan sehari-hari. Terima kasih atas partisipasi aktif seluruh peserta, semoga pengalaman ini menjadi nilai tambah dalam menunjang penampilan dan kepercayaan diri di berbagai kesempatan.

Demikianlah hasil dari Pelaksanaan Table Manner Kementerian Kesehatan Republik Indonesia kami sampaikan agar dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dimasa yang akan datang.

Dokumentasi

Gambar 3. 13 dokumentasi Kegiatan Table Manner

Rabu, 16 Juli 2025



Peserta diajarkan Table Manner sesuai standar internasional oleh Ibu Novita Indah Mulyaningrum, penting untuk perilaku seseorang saat di meja makan baik dalam acara formal maupun informal.





Para Waiters sedang menghadirkan makanan Zuppa Soup untuk para peserta, supaya bisa mencicipi lezatan makanan buatan chef Institut Pariwisata Trisakti.



Dalam foto ini Chef Chairul Salim, SST.Par,M.Par, Chef Mohammad Syaltut Abduh, SST.,M.Par, Chef David, dan Chef Edi dibantu Mahasiswa sedang mempersiapkan Main Course untuk para peserta.

6) ***GLOBAL LEARNING CONNECT: LEARN, SHARE, GROW SERIES 1***

a. **Latar Belakang**

Kementerian Kesehatan (Kemenkes) berkomitmen untuk mewujudkan sistem kesehatan yang berkualitas dan berdaya saing global melalui 6 Pilar Transformasi Kesehatan. Pelaksanaan komitmen tersebut didukung oleh adanya transformasi internal organisasi. Hal ini merupakan suatu proses berkelanjutan yang memerlukan dukungan seluruh insan Kementerian Kesehatan. Oleh karena itu, dibutuhkan kapasitas sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan transformasi internal tersebut.

Dalam rangka mendukung pengembangan kompetensi ASN di tingkat internasional guna menciptakan SDM kesehatan yang berdaya saing global melalui pendidikan dan pelatihan luar negeri, serta implementasi budaya kerja Kemenkes CorpU melalui knowledge sharing bagi para penerima beasiswa luar negeri, Kemenkes CorpU menyelenggarakan kegiatan “Global Learning Connect: Learn, Share, Grow” yang merupakan webinar series bulanan seputar persiapan maupun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan luar negeri.

Global Learning Connect ini ditujukan untuk memberikan insights dan best practices terkait program pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan dengan melibatkan penyelenggara program pengembangan kompetensi baik dari universitas maupun lembaga terkait lainnya maupun awardees. Melalui kegiatan ini, diharapkan adanya peningkatan partisipasi ASN Kementerian Kesehatan dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan berskala internasional untuk mendukung terwujudnya 6 Pilar Transformasi Kesehatan serta 1 Pilar Transformasi Internal Kemenkes.

b. Waktu dan Tempat

Tanggal : Kamis, 23 Januari 2025

Waktu : 13.00 – 15.00 WIB

Platform : *Zoom meeting* dan Youtube Kemenkes CorpU

c. Kegiatan yang Dilaksanakan

Kegiatan Learn, Share, Grow diikuti oleh 311 pegawai yang bergabung melalui zoom dan lebih dari 700 pegawai yang mengikuti melalui kanal Youtube Kemenkes CorpU. Kegiatan dibuka oleh Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur dan dilanjutkan dengan sharing session dari beberapa alumni dan secondee. Adapun susunan acara lebih rinci adalah sebagai berikut.

Waktu (WIB)	Acara	Pelaksana
13.00 – 13.10	Pembukaan	MC
13.10 – 13.20	Sambutan	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
13.20 – 13.50	Kemenkes Menyapa	Okta Iskandaria (Secondee WHO Jenewa, Swiss) Serina Ng (Executive Head, G20 JFHTF Secretariat Hosted by WHO-HQ)
13.50 – 14.50	<i>Sharing session</i> : Pendidikan dan Pelatihan Luar Negeri	Narasumber: 1. Bhinuri Damawanti (Awardee beasiswa Youth Leader Program S2 Healthcare Administration - Nagoya University) 2. Abidah Syauqiyatullah (Awardee beasiswa Dr. Lee Jong Wook Fellowship Program for Health Policy Administrators – Yonsei University)
14.50 – 15.00	Penutupan	MC

Secara garis besar, sharing yang dilakukan oleh para awardee meliputi informasi beasiswa, gambaran proses seleksi, apa yang dilakukan selama proses pendidikan dan pelatihan berlangsung, tips dan trik seputar persiapan sampai dengan saat program berlangsung. Bahan paparan narasumber dapat diakses melalui multi link berikut: link.kemkes.go.id/KemenkesExploreSeri1.

Dalam kegiatan ini partisipan webinar dapat mengajukan pertanyaan kepada para *awardee* melalui slido. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang diajukan seputar pelaksanaan program pendidikan pelatihan serta kebijakan mengikuti program bagi ASN maupun PPPK.

d. Hasil yang dicapai

Kegiatan telah mencapai hasil yang diharapkan, yaitu:

- a. Kegiatan *sharing session* memberikan insight dari dua sisi yang berbeda dari segi latar belakang *awardee* yang dapat memberikan gambaran kepada peserta bahwa usia dan status tidak menjadi halangan untuk dapat melanjutkan studi ataupun berpartisipasi dalam kegiatan dalam skala global.
- b. Memberikan informasi mengenai program secondment/ datasering yang merupakan jalur pengembangan kompetensi selain pendidikan dan pelatihan yang mungkin belum terlalu familiar bagi pegawai.
- c. Memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan partisipasi Kementerian Kesehatan dalam program-program pengembangan kompetensi global.

e. Simpulan dan Tindak Lanjut

Secara umum kegiatan Learn, Share, Grow Seri 1 berjalan dengan lancar. Adapun beberapa kendala minor selama kegiatan berlangsung dapat dijadikan bahan evaluasi untuk pelaksanaan Learn, Share, Grow pada seri-seri berikutnya

f. Penutup

Demikian disampaikan Laporan Kegiatan *Global Learning Connect: Learn, Share, Grow Seri 1*.

Dokumentasi Kegiatan





Gambar 3. 14 Dokumentasi Global Learning Connect: Learn, Share, Grow Series 1

7) Pengembangan Website Kemenkes CorpU

a. Pendahuluan

Dalam rangka mendukung upaya penguatan tata kelola Sistem Informasi pada lingkup Kementerian Kesehatan, khususnya dalam pengembangan Website Kemenkes Corporate University (CorpU), diperlukan koordinasi dan integrasi data antar unit pelaksana teknis yang memiliki fungsi pengelolaan pelatihan. Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) dan Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) sebagai bagian dari jejaring pelatihan Kementerian Kesehatan memiliki berbagai sistem informasi yang berjalan secara mandiri sehingga diperlukan sinkronisasi agar proses layanan pelatihan dapat terintegrasi secara efektif dan efisien.

Sehubungan dengan hal tersebut, dilaksanakan kegiatan pertemuan untuk membahas integrasi sistem informasi yang berjalan di BBPK dan Bapelkes. Pertemuan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kebutuhan teknis, alur data, dan langkah strategis dalam proses integrasi dengan Website Kemenkes CorpU. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas serta untuk mendokumentasikan rangkaian kegiatan, hasil pembahasan, dan rekomendasi tindak lanjut yang diperoleh selama kegiatan berlangsung.

b. Dasar Hukum

- Surat Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Kesehatan Nomor: IR.02.01/A.XII/4018/2025 tanggal 13 November 2025 hal Undangan Pengembangan Website Kemenkes CorpU, pada Hari Rabu – Jum'at / 26 sd 28 November 2025 di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar;
- Surat Tugas Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Kesehatan Nomor : IR.02.01/A.XII/4631/2025 tanggal 17 November 2025 hal melaksanakan tugas Mengikuti kegiatan Undangan Pengembangan Website Kemenkes CorpU pada tanggal 26 sd 28 November 2025, di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar, Jl.Moha Lasuloro No.59, Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

c. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Hari / tanggal : Rabu – Jumat / 26 sd 28 November 2025

Lama Penugasan : 3 (tiga) hari

Lokasi penugasan : Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar, Jl.Moha Lasuloro No.59, Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan;

d. Perwakilan Tim Yang Hadir:

1. Tim Kerja Digitalisasi Pembelajaran dan Komunikasi P2KA

2. Perwakilan dari BBPK Jakarta
3. Perwakilan dari BBPK Ciloto
4. Perwakilan dari BBPK Makassar

e. Kegiatan dan hasil yang dicapai

Kegiatan yang dilaksanakan:

- Pembahasan Pengembangan Website Kemenkes CorpU dilaksanakan selama 3 hari yaitu tanggal 26 sd 28 November 2025 dengan pelaksanaan sesi diskusi tiap hari.
 - Tanggal 26 November 2025:
 - Paparan dari tim 5 P2KA terkait pembahasan maksud dan tujuan dilaksanakan kegiatan;
 - Paparan dan Diskusi Aplikasi yang ada di P2KA;
 - Paparan dan Diskusi Aplikasi yang ada di BBPK Jakarta
 - Tanggal 27 November 2025:
 - Paparan dan Diskusi Aplikasi yang ada di BBPK Makassar;
 - Paparan dan Diskusi Aplikasi yang ada di BBPK Ciloto.
 - Tanggal 28 November 2025
 - Paparan tentang KMS sebagai aset pengetahuan Kemenkes dan dapat menjadi Learning Management System terintegrasi Aset pengetahuan yang tidak dapat diakomodir oleh Plataran Sehat.
 - Mendiskusikan Aplikasi-aplikasi balai yang bisa di adopt, interoperability antar semua balai.

Ruang Lingkup Pembahasan:

1. Memappingkan dan mensinkronkan semua system yang ada di balai.
2. Penyusunan masterplan system informasi semua balai dan P2KA, untuk kebutuhan tata Kelola system informasi.
3. Penetapan Sistem yang dibutuhkan
4. inventarisir kebutuhan P2KA, Apa yang dibutuhkan P2KA

Identifikasi aplikasi tiap balai :

1. Identifikasi aplikasi BBPK Jakarta: BBPK Jakarta memiliki beberapa aplikasi, namun sudah tidak bisa dikembangkan karena untuk pengembangan bergantung pada pihak ke-3. Solusinya adalah mengadopt beberapa aplikasi BBPK Jakarta yang dibutuhkan oleh seluruh balai ke dalam aplikasi yang dikembangkan sendiri. Beberapa aplikasi BBPK Jakarta yang bisa diadopt dan dikolaborasi adalah

sebagai berikut : form pemesanan kamar / fasilitas / booking, form monitoring pengajar, aplikasi pengarsipan dokumen dan Perpustakaan Balai.

2. Identifikasi aplikasi BBPK Makassar : BBPK Makassar memiliki Sistem Pettarani Diklat. Sistem Pettarani Diklat dibangun dan di kembangkan sendiri oleh internal BBPK Makassar. Sistem ini masih baru dan beberapa fitur masih dalam tahap pengembangan. Adapun fitur yang ada diantaranya: Form disabilitas / ibu menyusui (untuk mengakomodir kebutuhan pelayanan khusus saat pelatihan diselenggarakan), Data peserta, Data panitia, Data Keuangan, pemappingan Jadwal yang terdiri dari presensi, evaluasi, hingga perhitungan honorarium fasilitator hanya saja untuk fitur ini masih tahap pengembangan. Sistem Pettarani masih berdiri sendiri, belum terintegrasi ke manapun baik data simka maupun data siakpel. Sistem Pettarani dapat mengakomodir kebutuhan mulai dari perancangan pelatihan, pelaksanaan, hingga pelaporan pelatihan dan pelaporan keuangan. Alur : saat sistem membuat pelatihan, kelas, jadwal maka otomatis keluar persuratan, SPPD, dan SK / Surat Tugas, hingga ke pelaporan keuangan (SPJ). Kemenkes sudah mempunyai aplikasi pembuat surat tugas di portal e - office, jika aplikasi ini dikembangkan sebaiknya berkoordinasi dengan OSDM untuk koneksi IP Surat tugas di portal e-office ke pettarani sehingga tidak ada duplikasi data. BBPK Makassar juga membuat Aplikasi generate penomoran surat sehingga memudahkan arsiparis untuk mencatatkan penomoran surat keluar. selain itu Pettarani mempunyai beberapa dashboard sebagai pelaporan, yaitu : Dashboard jumlah pelatihan, Dashboard jumlah penugasan (data berdasarkan dari data SK), Dashboard kunjungan (terhubung ke survey kepuasan pelanggan, masuk ke WA). BBPK Makassar juga mempunyai Aplikasi Virtual Reality untuk pelatihan pengecekan kanker serviks pada wanita, aplikasi VR dibuat oleh pihak ke-3, dan pengoperasiannya berbasis web yang dikembangkan sendiri oleh internal BBPK Makassar.
3. Identifikasi aplikasi BBPK Ciloto : BBPK Ciloto mempunyai aplikasi yang bernama Simpel IT (system management pelatihan) yang sudah terhubung ke data kepegawaian SIMKA dan LMS Plataran Sehat. Simpel IT ini dibangun dan dikembangkan sendiri oleh internal BBPK Ciloto dan sudah digunakan lebih kurang 10 tahun. Fitur yang ada di Simpel IT sudah dapat mengakomodir pelatihan dari mulai proses pendaftaran, pelatihan hingga pelaporan dan evaluasi (kalender diklat, Data fasilitator, jadwal pelatihan, data pendaftar / peserta). Selain itu BBPK Ciloto juga mempunyai Sistem informasi manajemen kinerja, Sistem pelaporan pelatihan, Peminjaman alat / barang, system kanban (to do list pegawai), dan aplikasi untuk Booking kamar. Diharapkan SIMPEL IT dapat digunakan dengan berkolaborasi, berkoordinasi dan mengadopt dengan BBPK Jakarta yang sudah mempunyai aplikasi sejenis. Perlu koordinasi dengan

Ditmutu terkait integrasi ID Kode Pelatihan di SIAKPEL sehingga tidak ada redundansi data pelatihan di aplikasi.

4. Identifikasi aplikasi yang ada di P2KA : P2KA mempunyai KMS (Knowledge Management System) yang merupakan aplikasi untuk pendokumentasian aset pengetahuan baik aset pengetahuan tiap pegawai maupun aset pengetahuan dari unit kerja. Salah satu fitur KMS adalah KMS Class yaitu fitur pembelajaran online short learning untuk mengakomodir kebutuhan pelatihan singkat yang belum dapat diakomodir oleh LMS Plataran Sehat. Seperti penerbitan sertifikat dengan penambahan logo mitra secara dinamis. Selain itu P2KA mempunyai beberapa aplikasi : seperti aplikasi pengajuan kelas, daftar hadir, daftar fasilitator.

f. Hasil yang dicapai

Berdasarkan paparan dan diskusi dari masing-masing balai, maka didapatkan kesepakatan yaitu:

1. Berdasarkan mapping dari identifikasi sistem yang ada di tiap balai, terdapat kesamaan terhadap fitur, maksud dan tujuan dari pembuatan aplikasi tersebut, sehingga aplikasi yang ada di balai dapat disimplifikasi menjadi satu aplikasi yang dapat digunakan bersama sama oleh seluruh balai.
2. Aplikasi yang akan digunakan tidak dibangun dari awal, tetapi memanfaatkan aplikasi di balai yang sudah ada, dan dibangun oleh internal pegawai dengan mengadopsi beberapa kebutuhan balai sehingga diharapkan dapat mengakomodir kebutuhan yang ada di seluruh balai.
3. Aplikasi yang digunakan akan di embed dimasukkan ke domain website kemenkes CorpU dan menjadi bagian dari website kemenkes CorpU.
4. Berdasarkan identifikasi aplikasi yang ada di BBPK Jakarta, Makassar, Ciloto maka terdapat kesamaan dari aplikasi yang dibuat. Disepakati Aplikasi Ciloto (Simpel IT) yang akan menjadi core utama dalam pengembangan aplikasi balai dengan tetap mengadopsi kebutuhan di setiap balai yang sudah tercermin dari diskusi dengan BBPK Makassar dan BBPK Jakarta. Penggunaan Simpel IT diputuskan berdasarkan telah digunakan lebih kurang 10 tahun, dibangun dan dikelola oleh internal pegawai, dan dalam kurun waktu tersebut telah melalui berbagai iteration dan optimization, menghasilkan platform yang sudah diketahui performanya dan sudah pernah digunakan bersama antar lintas balai.
5. Menyepakati KMS class dapat dijadikan platform pelatihan yang tidak diakomodir oleh LMS Plataran Sehat (untuk fitur perlu pembedahan lebih lanjut dengan kebutuhan tiap balai).
6. Perlu Pembuatan SOP sebagai landasan pembuatan Sistem Informasi, perlu mitigasi pembuatan SOP saat mengembangkan system informasi untuk satu pintu system informasi Kemenkes CorpU dan perlu ada kunci agar semua balai mengikuti SOP.

7. Perlu Pembuatan format laporan penyelenggaraan pelatihan agar seragam disemua balai.
8. Perlu Penyamaan proses bisnis keuangan honorarium pelatihan agar seragam disemua balai.
9. Perlu koordinasi lebih lanjut dengan OSDM terkait : integrasi data profil peserta
10. Perlu Koordinasi lebih lanjut dengan DitMutu Nakes terkait : permohonan Penambahan Modul Pengajuan kelas di Siakpel, integrasi ID Kode Pelatihan di SIAKPEL sehingga tidak ada redudansi data pelatihan dan integrasi aplikasi balai dengan LMS Plataran sehat terkait pelatihan tertutup maupun cara verifikasi peserta.
11. Perlu Koordinasi lebih lanjut dengan Pusdatin terkait kebutuhan Infrastruktur pengembangan sistem ini.

Gambar 3. 15 Dokumentasi Kegiatan Pengembangan Website Kemenkes CorpU

Hari ke-1



Hari ke-2



Hari ke-3



8) KONSOLIDASI CHAMPION KEMENKES #1

a. Pendahuluan

- **Umum**

Menteri Kesehatan telah meluncurkan perubahan budaya kerja melalui transformasi internal tambahan pilar ke tujuh yaitu pada tanggal 19 Februari 2024. Salah satu bentuk dari transformasi internal adalah menghadirkan *Champion* atau agen perubahan di lingkungan Unit Kerja. *Champion* merupakan penggerak transformasi di Unit Kerja dengan rangkaian aktivitasnya yang diharapkan mampu mencapai integrasi budaya kerja dalam keseharian melalui Inisiatif Unit Kerja dan aktivitas sehari-hari.

- **Maksud dan Tujuan**

Adapun tujuan diadakannya konsolidasi Champion kemenkes ini adalah untuk menyamakan persepsi dan kompetensi para Champion. Harapannya hal ini dapat

memperkuat sinergi antar Champion serta menciptakan ide-ide baru dalam mewujudkan transformasi budaya kerja di lingkungan kemenkes.

- **Ruang Lingkup**

Kegiatan Konsolidasi *Champion* dilaksanakan untuk seluruh *Champion* di lingkungan Kementerian Kesehatan periode tahun 2025-2027. Kegiatan dilakukan secara daring dan luring melalui paparan pemateri dan diskusi.

- **Dasar**

- Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan;
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- Peraturan Presiden nomor 81 tahun 2010 tentang grand desain reformasi birokrasi 2010-2025;
- Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan;
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/1043/2024 tentang Pedoman Perubahan Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
- Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan Nomor HK.02.02/A/3100/2024 tentang Trainer Budaya Kerja Kementerian Kesehatan;
- Surat undangan dari Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Kemenkes Nomor: OT.01.04/A.XII/1562/2025 tanggal 1 Juli 2025 tentang Undangan Konsolidasi *Champion* Kemenkes #1;
- Surat undangan dari Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Kemenkes Nomor: OT.01.04/A.XII/1604/2025 tanggal 4 Juli 2025 tentang Undangan Luring *Champion* Setjen.

b. Kegiatan yang Dilaksanakan

- Susunan Acara Konsolidasi *Champion* Kemenkes #1, adalah sebagai berikut:

WAKTU (WIB)	KEGIATAN	KETERANGAN
08.00 - 08.15	Pemutaran Video Implementasi Budaya Kerja	Panitia
08.15 – 08.25	Laporan Pelaksanaan Kegiatan	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
08.25 – 08.35	Sambutan dan Arahan	Staf Khusus Menteri Bidang Tata Kelola Reformasi dan Birokrasi
08.35 – 08.40	Hiburan	Isa Islamawan
08.40 – 10.05	<i>From Good to Great: Menjadi Penggerak Perubahan Budaya Kerja</i>	Dr. Ruddy Gobel
10.05 – 10.35	Sharing Session Champion	Balai Besar Kekeparantinaan Kesehatan Denpasar
10.35 – 10.55	Sesi Diskusi	Panitia
10.55 – 11.00	Hiburan	Isa Islamawan
11.00 – 11.45	Dashboard Champion	Tim Kerja Manajemen Perubahan dan Budaya BerAKHLAK P2KA
11.45 – 11.55	Sesi Diskusi	Panitia
11.55 - 12.00	Penutup	Tim Kerja Manajemen Perubahan dan Budaya BerAKHLAK P2KA

1. Kegiatan dilaksanakan secara *hybrid*, untuk luring dilaksanakan di Ruang DTO lantai 9 Gedung Sujudi, sedangkan daring melalui *zoom*. *Champion* yang hadir secara luring di Ruang DTO merupakan *Champion* dari unit kerja Sekretariat Jenderal, yaitu sebanyak 25 (dua puluh lima) orang dan yang hadir secara daring merupakan *Champion* dari unit kerja Inspektorat Jenderal, Ditjen Kesehatan Primer dan Komunitas, Ditjen Kesehatan Lanjutan, Ditjen SDM Kesehatan, Ditjen Penanggulangan Penyakit, Ditjen Farmasi dan Alkes, Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, dan UPT, yaitu sebanyak 593 (lima ratus sembilan puluh tiga) orang, serta 2 narasumber yang mengisi kegiatan tersebut.

Kegiatan diawali dengan penyampaian laporan pelaksanaan kegiatan oleh Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur yang dilanjutkan dengan sambutan dan arahan dari Staf Khusus Menteri Bidang Tata Kelola Reformasi dan Birokrasi. Setelah pembukaan, acara dilanjutkan pemaparan materi *From Good to Great: Menjadi Penggerak Perubahan Budaya Kerja* oleh Dr. Ruddy Gobel, dilanjutkan *sharing session champion* oleh dr. Riza Edwin Kurniawan dari Balai Besar Kekeparantinaan Kesehatan Denpasar. Kemudian kegiatan dilanjutkan dengan sesi diskusi tanya jawab. Setelah itu, pemaparan terkait *dashboard champion* oleh Tim 6 P2KA.

c. Hasil yang dicapai

- Tersosialisasinya *Dashboard Champion* bagi para *Champion* di lingkungan Kemenkes;

- Tersampainya salah satu contoh ide dan inovasi yang telah berhasil dikembangkan oleh *Champion*;
- Terbentuknya semangat dan motivasi para *Champion* untuk mendorong transformasi yang terjadi di lingkungan Kemenkes;

d. Simpulan dan Saran

- *Champion* di lingkungan Kementerian Kesehatan telah diberikan penguatan motivasi melalui pemaparan materi dari narasumber dan gambaran terkait apa saja yang harus dilakukan kedepannya dan bagaimana mewujudkan rencana tersebut;
- Transformasi internal Kemenkes tidak hanya dilakukan oleh *Champion*, tetapi harus terus dilakukan oleh seluruh insan Kemenkes;
- P2KA melakukan pendampingan terhadap *Champion* melalui *Dashboard Champion*;

e. Penutup

Transformasi internal Kemenkes tidak hanya dilakukan oleh *Champion*, tetapi juga harus terus dilakukan oleh seluruh insan Kemenkes. Dengan dilakukannya transformasi internal, diharapkan dapat mendorong Kemenkes menjadi organisasi yang efisien, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Gambar 3. 16 Dokumentasi konsolidasi Champion kemenkes #1

Lampiran 1 : Foto-foto kegiatan



9) CAPACITY BUILDING Workshop Integritas dan Kolaborasi Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur

a. Pendahuluan Umum

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) memiliki peran strategis sebagai penggerak pengembangan kompetensi dan budaya pembelajaran aparatur. Dalam menjalankan peran tersebut, integritas dan kolaborasi menjadi nilai fundamental yang harus diwujudkan secara nyata dalam perilaku individu maupun kerja tim.

Tantangan organisasi saat ini tidak hanya menuntut kompetensi teknis yang kuat, tetapi juga menuntut aparatur yang berintegritas, mampu bekerja sama secara efektif, serta memiliki kepedulian dan empati dalam melaksanakan tugas. Integritas tidak dapat berdiri sendiri, melainkan perlu dijaga dan diperkuat melalui tim yang solid, saling percaya, dan bekerja dengan hati.

Workshop Integritas dan Kolaborasi P2KA diselenggarakan sebagai ruang refleksi sekaligus sarana penguatan nilai bersama bagi seluruh pegawai. Kegiatan ini diharapkan dapat memperkuat kesadaran kolektif tentang pentingnya integritas, meningkatkan kualitas kolaborasi internal, serta menumbuhkan semangat kebersamaan dalam mendukung kinerja dan tujuan organisasi P2KA.

Maksud

Kegiatan ini dimaksudkan sebagai sarana penguatan nilai integritas dan kolaborasi melalui pembelajaran reflektif dan partisipatif bagi pegawai P2KA.

Tujuan

- Meningkatkan pemahaman pegawai P2KA mengenai integritas sebagai nilai utama dalam pelaksanaan tugas.
- Memperkuat soliditas dan kolaborasi tim dalam mendukung kinerja organisasi.
- Menumbuhkan kesadaran bekerja dengan hati sebagai bagian dari budaya kerja P2KA.
- Membangun komitmen bersama untuk menjaga integritas dalam proses kerja sehari-hari.

Dasar Hukum

- a. Dasar hukum pelaksanaan kegiatan ini meliputi:
- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- c. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil beserta perubahannya.
- e. Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Terintegrasi (Corporate University).
- f. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/1929/2024 tentang Kementerian Kesehatan Corporate University.

- g. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025-2029.

b. Kegiatan yang Dilaksanakan

Waktu dan Lokasi

Kegiatan koordinasi pelaksanaan teknis luring dilaksanakan:

- pada : Selasa, 16 Desember 2025
- pukul : 09.00-14.00 WIB
- tempat : de'Clan Signature Cipete
Jl. Cipete Raya No.63, RT.6/RW.4, Cipete Selatan, Jakarta
Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12410

Peserta Kegiatan

Penyelenggara : Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur

Peserta : 61 orang, antaranya:

1. Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
2. Seluruh ketua tim kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
3. Anggota tim kerja
4. Narasumber oleh Dr. Agung Solihin
5. Mahasiswa Magang

Rangkaian Kegiatan

- a. Pembukaan dan pengarahan dari Pembawa Acara
- b. Membaca doa bersama

Melalui doa bersama, seluruh peserta diajak untuk memohon kelancaran, ketenangan, serta kekuatan dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan kesabaran, rasa syukur, integritas, dan semangat perbaikan berkelanjutan.

- c. Sambutan dari Kepala P2KA

Kepala P2KA menyampaikan kegiatan ini dimaknai sebagai ruang refleksi bersama atas kinerja dan kebersamaan yang telah terjalin. Kepala P2KA menyampaikan apresiasi atas tingginya partisipasi seluruh pegawai P2KA dalam pengisian *survey pulse check* Kementerian Kesehatan, sebagai wujud kepedulian dan komitmen terhadap perbaikan organisasi. Disebutkan pula bahwa kegiatan ini bukan hanya makan bersama, melainkan diisi dengan aktivitas yang bermanfaat melalui sesi berbagi bersama narasumber terkait penguatan budaya kerja dan meningkatkan keakraban antar pegawai. Diharapkan, kegiatan ini dapat

meningkatkan keakraban, mempererat sinergi, serta menumbuhkan semangat kebersamaan P2KA dalam menyambut tahun yang akan datang.

d. *Ice Breaking*

Untuk mencairkan suasana, meningkatkan energi, serta membangun kekompakan peserta melalui aktivitas sederhana dan menyenangkan. Kegiatan diawali dengan bersorak bersama sebagai pemantik semangat, dilanjutkan dengan tepuk “Dor” untuk melatih konsentrasi dan respons peserta, serta ditutup dengan dance “A Ram Sam Sam” yang mendorong peserta bergerak aktif dan berinteraksi secara positif.

e. *Capacity Building* dari Narasumber

Capacity Building ini bertujuan untuk memperkuat budaya kerja positif melalui penguatan nilai kesabaran, rasa syukur, dan kesiapan untuk berubah. Peserta diajak memahami bahwa perubahan tidak selalu harus besar, namun konsistensi perubahan kecil menjadi kunci peningkatan kinerja individu dan organisasi. Dalam konteks dinamika organisasi saat ini, kemampuan beradaptasi menjadi keharusan: berubah atau tertinggal (*change or die*).

f. Ramah-tamah seluruh bagian P2KA

Kegiatan ramah tamah seluruh bagian P2KA yang dilanjutkan dengan foto bersama.

c. **Hasil yang Dicapai**

- Pelaksanaan kegiatan *Capacity Building* memberikan dampak positif bagi peserta dan organisasi, yang tercermin dari beberapa capaian berikut:
- Meningkatnya pemahaman peserta mengenai pentingnya menjaga integritas melalui Tim yang solid dan bekerja dengan hati.
- Terbentuknya kesadaran dan refleksi diri peserta terhadap sikap kerja, khususnya dalam menerapkan nilai kesabaran, rasa syukur, dan keterbukaan terhadap perubahan.
- Meningkatnya motivasi dan semangat kerja peserta untuk melakukan perubahan kecil namun konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Simpulan dan Rencana Tindak Lanjut

1. Secara umum, pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik dan mendapatkan respons positif dari peserta. Peserta menunjukkan partisipasi aktif, keterlibatan yang tinggi, serta antusiasme dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Materi yang disampaikan dinilai relevan dengan kondisi dan dinamika kerja sehari-hari,

sehingga mudah dipahami dan diaplikasikan. Hal ini mencerminkan bahwa kegiatan mampu menjawab kebutuhan peserta dalam penguatan budaya kerja.

2. Sebagai tindak lanjut dari kegiatan tersebut, direncanakan beberapa langkah strategis, antara lain:

- Mendorong peserta untuk mengimplementasikan nilai-nilai yang diperoleh, khususnya terkait integritas, kerja tim yang solid, dan bekerja dengan hati dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- Melakukan penguatan budaya kerja secara berkelanjutan melalui kegiatan serupa atau forum diskusi internal.
- Mengintegrasikan hasil kegiatan sebagai bahan refleksi dan pengembangan kapasitas pegawai di lingkungan kerja.

Gambar 3. 17 DOKUMENTASI KEGIATAN Capacity Building Workshop Integritas Dan Kolaborasi Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur







D. Faktor Pendukung Capaian Keberhasilan

Dari keseluruhan laporan terkait dengan capaian IKK P2KA tahun 2025, bahwa pencapaian target tersebut terdapat faktor pendukung keberhasilan pencapaian target IKK P2KA tahun 2025, karena adanya:

1. Dukungan dan komitmen pimpinan terhadap pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu dengan target seluruh PNS dan PPPK Kementerian Kesehatan untuk mengikuti Kegiatan.
2. Koordinasi dan komunikasi yang dibangun dengan seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan baik pusat maupun UPT Vertikal di daerah.
3. Kerja sama secara langsung maupun tidak langsung dengan penyelenggara pelatihan baik di lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu dengan BBPK/Bapelkes juga Kementerian/Lembaga penyelenggara pelatihan seperti Kementerian Keuangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Negara Komunikasi dan Informatika, Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Pusdiklatwas BPKP, Badan Pusat Statistik (BPS), Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dll. Koordinasi yang dilakukan secara intensif sejak perencanaan kegiatan dengan pemaparan program terlebih dahulu untuk melihat kesesuaian program dengan kebutuhan Kemenkes. Koordinasi dilanjutkan pada tahap pelaksanaan termasuk penjelasan penggunaan sistem informasi dan teknologi pelatihan, sampai dengan terbitnya sertifikat.
4. Kerjasama dalam penyusunan kurikulum dan pelaksanaan pelatihan dengan sekolah bisnis ternama serta penyelenggaraan pelatihan yang melibatkan universitas untuk pelatihan-pelatihan untuk penunjang pengambilan Keputusan
5. Pembelajaran dan pengalaman dari Kementerian/Lembaga lain yang telah lebih dahulu melakukan pengembangan kompetensi melalui corporate university dapat dijadikan dasar pengembangan kompetensi ASN Kemenkes.
6. Sasaran peserta pengembangan kompetensi dilaksanakan di semua jenjang jabatan baik di tingkat pelaksana, jabatan struktural, jabatan fungsional juga peningkatan kapasitas untuk peran-peran sebagai PMO

7. Pemanfaatan teknologi informasi berupa Learning Management System yang mempermudah ASN Kemenkes dalam melakukan pembelajaran serta metode pengembangan kompetensi secara daring juga memperluas akses pembelajaran bagi ASN yang tersebar di seluruh Indonesia.

a. Hal - Hal Yang Mempengaruhi Pencapaian Target

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

<i>Strenghts/Kekuatan</i>	<i>Weakness/Kelemahan</i>
---------------------------	---------------------------

<ol style="list-style-type: none"> 1. UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN mewajibkan seluruh ASN untuk mengembangkan kompetensi merupakan kekuatan besar bagi P2KASN; 2. Telah di <i>launching</i> Corporate University yang menguatkan tugas fungsi P2KASN dalam mengembangkan kompetensi ASN Kemenkes secara terintegrasi; 3. Pengembangan kompetensi ASN Kemenkes menjadi bagian Transformasi Internal dimana Pimpinan Tinggi sangat berkomitmen terkait hal ini; 4. Sebagian besar pegawai P2KASN telah pemegang jabatan fungsional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terpenuhinya jumlah dan kualifikasi tenaga sesuai tuntutan tugas dan tanggungjawab kerja; 2. Sistem dalam pengembangan kompetensi (LMS dan KMS) masih belum optimal.
Opportunities/Peluang	Threats/Tantangan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Balai Besar Pelatihan Kesehatan dan Balai Pelatihan Kesehatan yang telah berpengalaman dalam mengelola pelatihan merupakan peluang bagi P2KASN untuk dapat melaksanakan tugas fungsinya; 2. Telah terbangun jejaring secara internal antar unit utama dan satker maupun antar Kementerian dan Lembaga guna bertukar pengalaman, berkoordinasi dalam melaksanakan pengembangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum ada regulasi yang mengatur tentang Kemenkes Corpu; 2. Budaya belajar di lingkungan Kementerian Kesehatan masih perlu ditumbuhkan; 3. Literasi digital ASN Kemenkes masih perlu ditingkatkan; 4. Sinyal internet masih menjadi masalah utamanya bagi ASN Kemenkes yang berada di daerah; 5. Belum ada perencanaan pengembangan kompetensi ASN Kemenkes yang sesuai dengan

Strenghts/Kekuatan	Weakness/Kelemahan
---------------------------	---------------------------

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

Tabel 3.12 analisis SWOT

E. Faktor Kegagalan/Penghambat

Sedangkan faktor yang menyebabkan kegagalan/penghambat, antara lain :

- 1) Jumlah SDM yang terbatas (hanya 35 orang) membuat beban kerja masing- masing orang lebih tinggi.
- 2) Terdapat revisi dan pemotongan anggaran untuk unit kerja P2KASN
- 3) Kurangnya partisipasi PNS untuk menyusun RPI dikarenakan kurangnya informasi mengenai tujuan pengisian RPI serta proses pengisian dan verifikasi di portal e-office yang terlalu rumit.
- 4) Program pembelajaran terbatas dan tidak berhubungan dengan bidang tugasnya secara langsung sehingga pegawai tidak tertarik untuk mengisi RPI.
- 5) Kompetensi manajerial masih kurang dipahami oleh penyusun program sehingga penyusunan program pembelajaran manajerial dan sosialkultural masih belum optimal.

F. Penghargaan yang diterima

Sampai dengan bulan Desember tahun 2025, P2KA belum memperoleh penghargaan award. Meskipun demikian, hal tersebut tidak mengurangi komitmen kami dalam menjalankan tugas dan fungsi secara optimal. Kami memandang pencapaian penghargaan bukan sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai bagian dari hasil kerja yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Ke

depan, kami akan terus berupaya melakukan perbaikan dan inovasi agar kinerja kelembagaan semakin baik dan diakui secara lebih luas.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja P2KA Tahun 2025 ini menjadi wujud pertanggungjawaban P2KA atas pelaksanaan tugas dukungan manajemen di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan. Selama satu tahun 2025 capaian disajikan secara terukur melalui indikator kinerja, sehingga pemangku kepentingan dapat menilai sejauh mana efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas telah diterapkan dalam setiap program dan kegiatan yang kami jalankan.

Selain itu, P2KA mulai menyesuaikan diri dengan indikator baru yang diusulkan dalam Rancangan Renstra 2025–2029. Hal ini menjadi landasan bagi peningkatan kompetensi dan budaya kerja agar dua indikator tersebut dapat terpenuhi pada berikutnya.

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

B. Tindak Lanjut

Rencana Tindak Lanjut yang akan dilakukan oleh P2KA adalah:

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

strategis Kementerian Kesehatan tahun 2025 - 2029.

LAMPIRAN

Lampiran

Perjanjian

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

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

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

Kegiatan

Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Kesehatan

Anggaran

Rp. 42.822.623.000,-

Jakarta, Januari 2025

Pihak Kedua
Sekretaris Jenderal,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha

Pihak Pertama
Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi Aparatur Sipil Negara,



Dwi Meilani



**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
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 : Dwi Meilani
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
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,

Dwi Meilani

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 <i>Good Public Governance</i> Kementerian Kesehatan**	
	Sasaran Strategis 6.1 Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan	ISS 33 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Kesehatan**	
	O24.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**	
	6796. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan		
	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar	IKK 33.3.9 Indeks Implementasi Learning Organization	20%
		IKM 33.3.1 Nilai Budaya Kerja	85
		IKD 33.2.1 Persentase Realisasi Anggaran Unit Kerja	96%

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

Kegiatan

Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
Kementerian Kesehatan

Anggaran

Rp. 12.615.332.000,-

Pihak Kedua,



Kunta Wibawa Dasa Nugraha

Jakarta, Desember 2025

Pihak Pertama,



Dwi Meilani

Lampiran 2 –

SK Tim Kerja P2KA 2025



Kementerian Kesehatan
Sekretariat Jenderal

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

KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR
KEMENTERIAN KESEHATAN
NOMOR: HK.02.03/A.XII/026/2025

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR (P2KA)

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

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

- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2021 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 83)
2. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 914);
3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);

MEMUTUSKAN:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Januari 2025

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR**



DWI MEILANI, SKM, M.K.M

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

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

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

1. **PENGARAH** : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur

2. **TIM KERJA PENILAIAN KOMPETENSI ASN**

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

Anggota :

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

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

Ketua : drg. Widyawati, M.QIH

Anggota :

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

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

**4. TIM KERJA PENYELENGGARAAN CORPORATE UNIVERSITY (CORPU)
KLASIKAL**

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

Anggota :

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

**5. TIM KERJA PENYELENGGARAAN CORPORATE UNIVERSITY (CORPU)
NON KLASIKAL**

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

Anggota :

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

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

Ketua : Raden Rachmat Hadi, SH, MH, CGRCP

Anggota :

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

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

7. TIM KERJA MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA BERAKHLAK

Ketua : dr. Dora, MKM

Anggota :

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Januari 2025

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR KEMENKES,



DWI MEILANI, SKM, M.K.M

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