KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

BAPELKES CIKARANG

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

LAPORAN KINERJA TAHUN 2022

BALAI PELATIHAN KESEHATAN CIKARANG

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan nikmat dan karunia-Nya, kami dapat menerbitkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Balai Pelatihan Cikarang Tahun 2021 sebagai salah satu wujud pertanggungjawaban atas pencapaian kinerja balai pelatihan kesehatan cikarang yang didasarkan pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014.

Secara eksternal, laporan disusun sebagai alat penilai kinerja secara kuantitatif, dan sebagai wujud transparasi pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka menuju tercapainya tata kelola kepemerintahan yang baik (*good governance*). Sedangkan secara internal, merupakan salah satu alat kendali sekaligus alat untuk memacu peningkatan kinerja setiap unit/ bagian yang ada di lingkungan Bapelkes Cikarang. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 ini memperhatikan Rencana Program Badan PPSDM Kesehatan Tahun 2021-2024 dan Rencana Aksi Kegiatan Bapelkes Cikarang 2021-2024, untuk mendukung terwujudnya visi danmisi Presiden Republik Indonesia.

Kiranya laporan ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi bagi para pelaksana program/ kegiatan serta pihak terkait untuk menjadi lebih baik dalam merealisasikan seluruh program/ kegiatan pada tahun berikutnya.

Cikarang, Januari 2023

Kepala,

Drs.Suherman, M.Kes

NIP. 196508121986031004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR....2
IKTHISAR EKSEKUTIF....4
BAB I PENDAHULUAN....7
A. Latar Belakang....7
B. Tujuan....8
C. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi....8
D. Sumber Daya Manusia....10
E. Sistematika Laporan....11
BAB II PERENCANAAN KINERJA....12
A. Rencana Aksi Kegiatan (RAK)....12
B. Prioritas Nasional Tahun 2022....15
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022....15
D. Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2022....16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA....19
A. Pengukuran Kinerja....19
B. Analisis Capaian Kinerja....20
C. Analisis dan Efesisensi Penggunaan Sumber Daya....41
D. Akuntabilitas Keuangan....41
BAB IV PENUTUP....44
LAMPIRAN....44

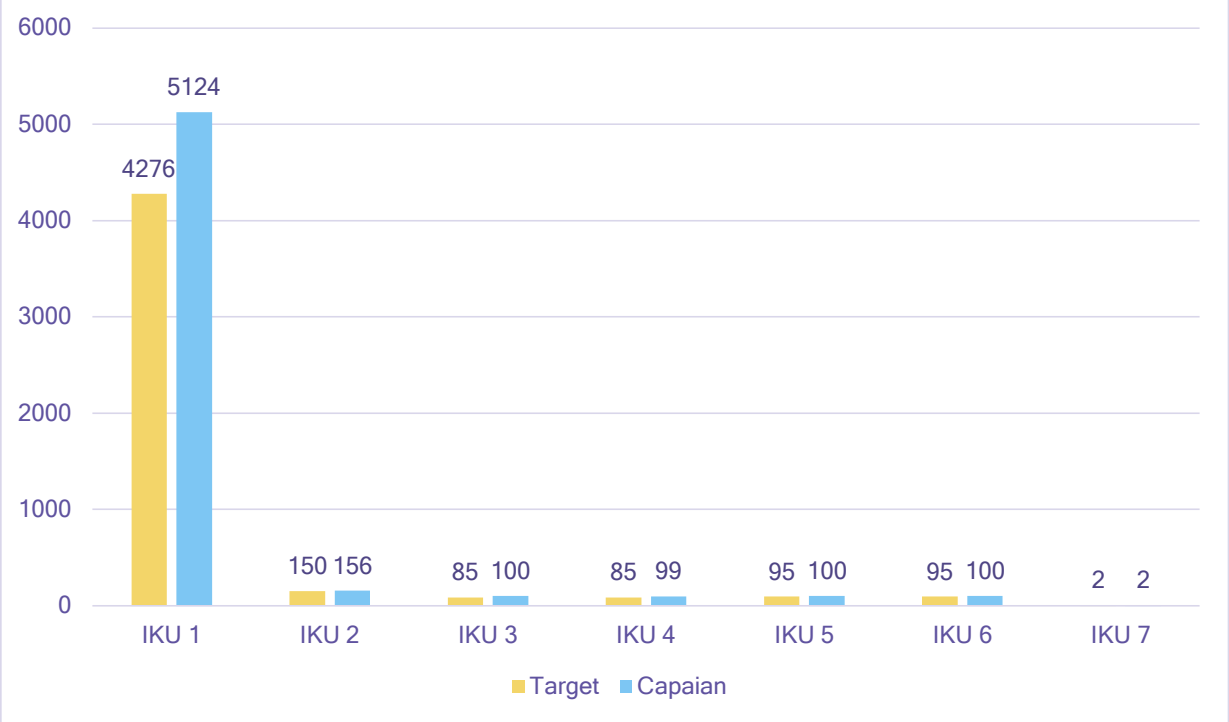
IKTHISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang Tahun 2022 ini merupakan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah awal tahun, sesuai dengan rentang waktu rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2021-2024. Dengan 7 Indeks Kinerja Utama (IKU) yang diberikan pada Bapelkes Cikarang, capaian kinerja balai secara kumulatif terus mengalami peningkatan sebagaimana terlihat pada grafik berikut ini.

Tabel 1. Target dan Realisasi Tahun 2022

No	SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu/Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	4.276	5.124	119%
2		Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber dari PNBP	150	156	104%
3		Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥ 80,01	85%	100%	117%
4		Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan	85%	99%	116%
5		Presentase Widyaiswara yang tulisnya dipublikasikan	95%	100%	105%
6		Persentase widyaiswara yang melakukan kajian proses pemebelajaran	95%	100%	105%

7		Jumlah Kurikulum dan Modul yang disusun Berbasis E-Leraning	2	2	100%



Sumber : Bapelkes Cikarang, 2022

Grafik 1. Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama Bapelkes Cikarang Tahun 2022

Laporan Kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban atas pencapaian kinerja guna mencapai tujuan, dengan sasaran dan indikator kinerja pada Tahun 2022 sebagaimana tergambarkan dalam alur tujuan kegiatan berikut :

Pelaksanaan fungsi pengelolaan pelatihan SDM Kesehatan merupakan tugas Bapelkes Cikarang. Seluruh kegiatan didasarkan pada tujuan, sasaran strategis dan target kegiatan yang tertuang dalam Rencana Aksi Kegiatan (RAK) Bapelkes Cikarang Tahun 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2022. Secara umum capaian kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2022 dinyatakan "berhasil", karena capaian (realisasi) melampaui target yang telah diperjanjikan. Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pada Pelatihan Terakreditasi dibandingkan dengan Rencana Aksi Kegiatan 2020-2024 di Tahun 2022 adalah 107% dari capaian indikator yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

Berdasarkan Laporan Keuangan, Bapelkes Cikarang Tahun 2022 telah menyerap realisasi anggaran kegiatan pada Tahun 2022 ini sejumlah Rp .64.943,352.308,- (*Enam Puluh Empat Milyar Sembilan Ratus Empat Puluh Tiga Juta Tiga Ratus Lima Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Delapan Rupiah*) yakni 97,23% dari nilai anggaran Rp.66.792.525.000 ,- (*Enam Puluh Enam Milyar Tujuh Ratus Sembilan Puluh Dua Juta Lima Ratus Dua Puluh Lima Rupiah*). Hal ini menunjukkan bahwa output kegiatan tercapai dengan penggunaan anggaran yang efisien.

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan Kesehatan pada hakekatnya adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen Bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber dayamanusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.

Keberhasilan Pembangunan Kesehatan sangat ditentukan oleh kesinambungan program, serta upaya-upaya yang telah dilaksanakanperiode sebelumnya. Program Indonesia Sehat dilaksanakan dengan Tiga Pilar Utama yaitu Paradigma Sehat, Penguatan Pelayanan Kesehatan dan Jaminan Kesehatan Nasional. Paradigma sehat dilakukan dengan strategi pengarusutamaan kesehatan dalam pembangunan, penguatan promotif preventif dan pemberdayaan masyarakat, sedangkan penguatan pelayanan kesehatan dilakukan dengan strategi peningkatan akses pelayanan kesehatan, optimalisasi sistem rujukan dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan, menggunakan pendekatan *continuum of care* dan intervensi berbasis risiko kesehatan.
Salah satu unsur yang berperan dalam percepatan pembangunan kesehatan adalah terpenuhinya kompetensi tenaga kesehatan yang bertugas pada fasilitas pelayanan kesehatan (fasyankes) di masyarakat. Pengembangan kompetensi SDM Kesehatan dapat dilakukan dengan berbagai upaya program. Salah satunya melalui pelatihan SDM kesehatan.

Isu utama pelatihan pada era sekarang ini adalah penyelenggaraan pelatihan dimasa pandemi Covid-19. Seluruh lini pendidikan dan pelatihan mengupayakan proses pembelajaran tetap berjalan dengan mengutamakan pencegahan penyebaran dan penularan virus Covid-19. Bapelkes Cikarang menerapkan pemanfaatan teknologi informasi pada sistem manajemen pelatihan. Bapelkes Cikarang tetap menjalankan fungsinya sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan dan mendukung penyelenggaraan pelatihan yang bermutu dengan mengutamakan kebijakan pelatihan, sistem manajemen pelatihan terintegrasi, sarana prasarana

pelatihan, tenaga SDM pelatihan yang kompeten dan pemanfaatan teknologi informasi yang memadai berupa Sidiklat Bapelkes Cikarang dan Learning Management System SITangkas.

Bapelkes Cikarang berdasarkan Permenkes RI Nomor 50 Tahun 2020 merupakan UPT Bidang Pelatihan Kesehatan di Lingkungan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Badan PPSDMK) Kementerian Kesehatan dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 50 Tahun 2020, berkewajiban menjalankan tugas pokok dan fungsinya di bidang penyelenggaraan pelatihan dan menerapkan pelaporan kinerja instansi pemerintah setiap tahunnya.

Sejalan dengan hal tersebut, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan Permen PAN & RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang menjadi acuan dalam penyusunan laporan ini.

B. TUJUAN

Maksud penyusunan LAKIP Bapelkes Cikarang Tahun 2022 merupakan upaya pencapaian *good govermance* melalui penerapan sistem pertanggungjawaban kinerja tahunan yang tepat, jelas, terukur dan sah sehingga menciptakan Pemerintahan dan pembangunan melalui penyelenggaraan pelatihan yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

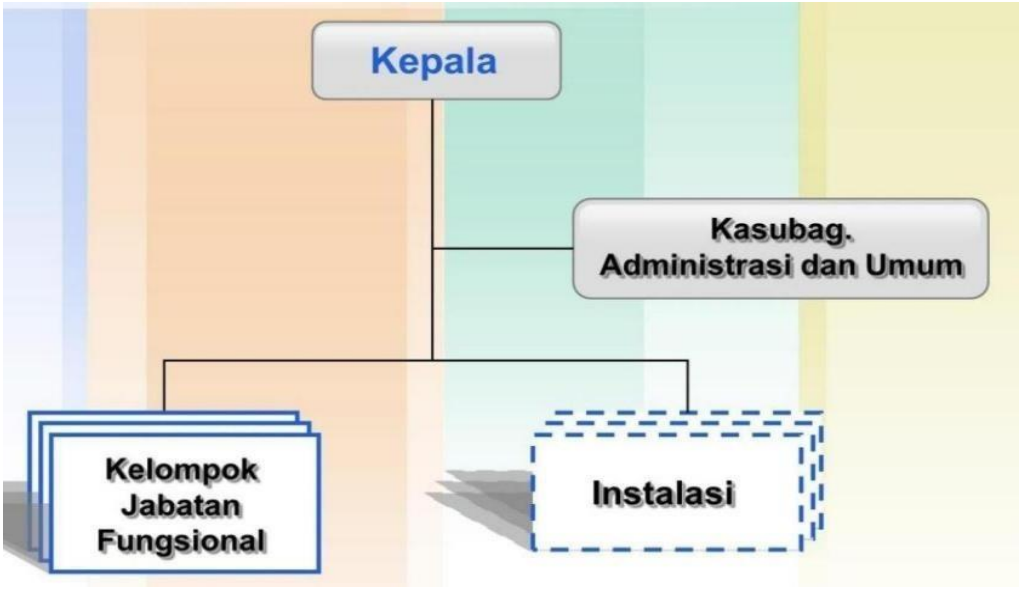
C. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 50 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan Balai Pelatihan Cikarang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan. Dalam melaksanakan tugas sebagai yang dimaksud, Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- Penyusunan rencana, program, dan anggaran;
- Pelaksanaan pelatihan manajemen, teknis, teknis nonkesehatan, fungsional, dan pelatihanunggulan tertentu;
- Pelaksanaan pengembangan metode dan teknologi pelatihan manajemen, teknis, teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu;

- Pelaksanaan penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan manajemen, teknis, teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu;
- Pelaksanaan kerja sama di bidang pelatihan manajemen, teknis,teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu;
- Pengelolaan data dan sistem informasi pelatihan manajemen, teknis,teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu;
- Pelaksanaan bimbingan teknis di bidang pelatihan manajemen, teknis,teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu;
- Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
- Pelaksanaan urusan administrasi balai.

rafik 1.1 Struktur Organisasi Bapelkes Cikarang Tahun 2022



UPT Bidang Pelatihan Kesehatan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan, secara administratif dikoordinasikan dan dibina oleh sekretaris Direktur Jenderal. Secara teknis fungsional dibina oleh Direktur Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Bapelkes Cikarang dipimpin oleh Kepala Balai. Adapun susunan organisasi Bapelkes Cikarang adalah sebagai berikut:

- Subbagian administrasi umum mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan keuangan dan barang milik negara, urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, kearsipan, persuratan, dan kerumahtanggaan balai pelatihan kesehatan.
- Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang fungsional yang terdiri dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan tugas khusus sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.
- Kelompok jabatan pelaksana adalah klasifikasi jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.
- Instalasi merupakan unit pelayanan nonstruktural yang dibentuk untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Bapelkes Cikarang.

D. SUMBER DAYA MANUSIA

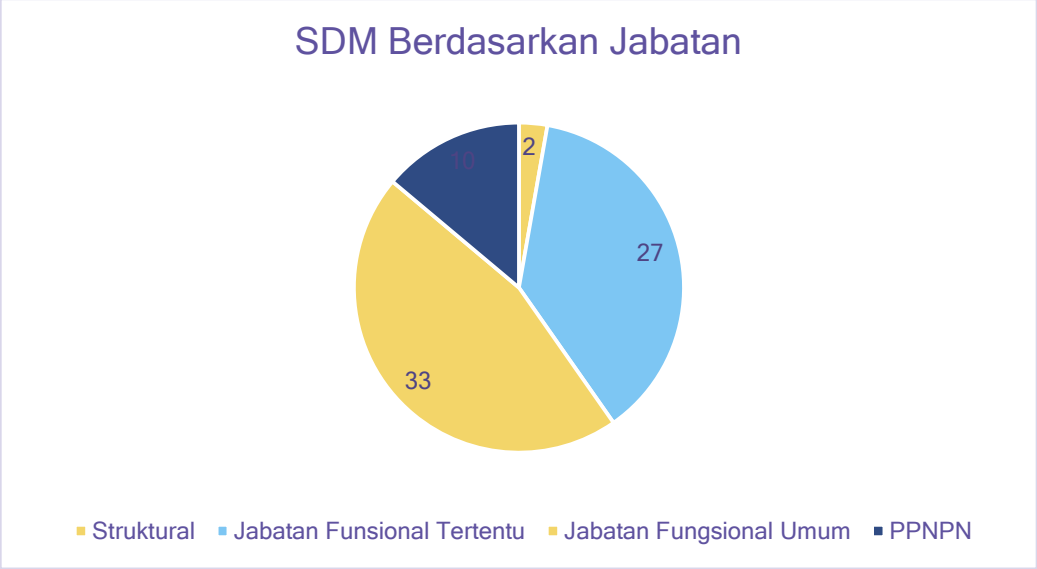
Jumlah pegawai Bapelkes Cikarang pada Tahun 2022 adalah 72 orang, yang terdiri dari 62 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 10 orang Pegawai PPNPN.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pegawai
Di Lingkungan Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang
Berdasarkan Jenis Kepegawaian

No.	JENIS KEPEGAWAIAN	JUMLAH (ORANGA)
1	PNS	62 orang
2	Tenaga Kontrak (PPNPN)	10 orang
Total		72 Orang

Sumber : SIMKA (2022)

Grafik 1.4 Rekapitulasi Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang Berdasarkan Jenis Jabatan



E. SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Bapelkes Cikarang Tahun 2022, tediri dari :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum tentang tugas dan fungsi organisasi dan peran strategis Bapelkes Cikarang.

BAB II Perencanaan Kinerja,

Pada bab ini diuraikan mengenai rencana strategis, prioritas nasional dan renja tahun 2022 serta rencana kerja dan anggaran serta diuraikan mengenai pengukuran kinerja organisasi.

BAB III Akuntabilitas Kinerja,

Pada bab ini disajikan data serta analisis atas capaian kinerja yang telah diperjanjikan pada tahun 2022, serta realisasi anggaran dikaitkan dengan pencapaian kinerja

BAB IV Penutup

Berisi kesimpulan atas pencapaian kinerja, kendala dan saran untuk perbaikan pencapaian kinerja berikutnya.

Lampiran

Berisi data-data lainnya yang diperlukan.

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Aksi Kegiatan (RAK)

Periode tahun 2020-2024 merupakan tahapan terakhir dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005- 2025, sehingga menjadi sangat penting dan strategis. RPJMN 2020- 2024 akan menjadi penentu keberhasilan dan pencapaian target pembangunan dalam RPJPN, dimana pendapatan perkapita Indonesia akan mencapai tingkat kesejahteraan setara dengan negara-negara berpenghasilan menengah atas (*upper-middle income country*/MIC) yang memiliki kondisi infrastruktur, kualitas sumber daya manusia, layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik. Sesuai dengan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur sesuai dengan RPJPN 2005-2025, maka Pemerintah (Kabinet Indonesia Maju) telah

Visi

"Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong Royong"

menetapkan.

Pembangunan manusia dilakukan pada 3 (tiga) Pilar Pembangunan, yakni (i) Layanan Dasar dan Perlindungan Sosial, (ii) Produktivitas, dan (iii) Pembangunan Karakter. Kesehatan merupakan salah satu pilar penting, khususnya terkait Layanan Dasar dan Perlindungan Sosial. Dalam agenda ini, Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM menjadi sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter.

Pilar Layanan Dasar dan Perlindungan Sosial mencakup tata kelola kependudukan, perlindungan sosial, kesehatan, pendidikan, pengentasan kemiskinan, peningkatan kualitas anak, perempuan dan pemuda. Pilar peningkatan produktivitas mencakup pendidikan dan pelatihan vokasi, pendidikan tinggi, penguatan IPTEK-Inovasi, dan peningkatan prestasi olah raga. Pilar pembangunan karakter mencakup revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila, pemajuan dan pelestarian kebudayaan, penguatan moderasi beragama, peningkatan budaya literasi, inovasi dan kreativitas.

Dalam rangka mencapai Visi Pemerintah yakni: “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, berlandaskan gotong royong”, maka ditetapkan 9 Misi Pemerintah 2020- 2024, yakni:

1. **Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia**
2. Penguatan Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan BerdayaSaing
3. Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan
4. Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan
5. Memajukan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa
6. Penegakan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat, dan Terpercaya
7. Perlindungan bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga
8. Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya

Guna mewujudkan visi dan misi Kementerian Kesehatan 2020-2024, telah ditetapkan 6 (enam) Tujuan Strategis:

1. Peningkatan cakupan kesehatan semesta yang bermutu
2. Peningkatan status kesehatan masyarakat melalui pendekatan siklus hidup
3. Peningkatan pembudayaan masyarakat hidup sehat melalui pemberdayaan masyarakat dan pembangunan berwawasan kesehatan
4. Peningkatan pencegahan dan pengendalian penyakit dan pengelolaan kedaruratan kesehatan masyarakat
5. **Peningkatan sumber daya kesehatan**
6. Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik

Sejalan dengan upaya peningkatan kompetensi SDM Kesehatan, maka tujuan Bapelkes Cikarang adalah sebagai berikut ;

1) Menyusun perencanaan pelatihan SDM Kesehatan berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan.
2) Menyelenggarakan pelatihan SDM Kesehatan yang terstandart nasional
3) Meningkatan mutu pelatihan SDM kesehatan melalui akreditasi institusi dan akreditasi pelatihan.
4) Meningkatkan dukungan sumber daya manusia penyelenggara pelatihan yang kompeten
5) Meningkatkan dukungan sarana prasarana penunjang penyelenggaraan pelatihan yang terstandart
6) Memanfaatkan teknologi informasi dan literasi digital dalam mengembangkan inovasi pelatihan
7) Mengembangkan jejaring di bidang pelatihan SDM Kesehatan .

Untuk mengukur pencapaian tujuan, telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) beserta 7 targetnya yang dijabarkan pertahun. Penetapan IKU tersebut menggunakan kriteria SMART-C yaitu *Specific* (spesifik), *Measurable* (dapat diukur), *Agreeable* (dapat disetujui), *Realistic* (realistis atau dapat dicapai namun menantang), *Time- bounded* (memiliki batas waktu pencapaian), dan *Countinously-improved* (dapat disesuaikan dengan perkembangan strategi oganisasi).

Tabel 2.1

Indikator Kinerja Utama (IKU) Bapelkes Cikarang Tahun 2022

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA
1	Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan - Pelatihan yang bermutu / Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi
2		Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber dari PNBP
3		Persentase peserta pelatihan (Latsar dan atau Kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥ 80,01
4		Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan

5		Persentase Widyaiswara yang karya tulis ilmiahnya dipublikasikan
6		Persentase Widyaiswara yang melakukan kajian proses pembelajaran
7		Jumlah Modul E-Learning yang disusun

B. Prioritas Nasional Tahun 2022

Dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) Tahun 2022, Bapelkes Cikarang menggunakan pendekatan Holistik-Tematik, Integratif, dan Spasial. Hal ini mengisyaratkan bahwa pencapaian prioritas Nasional memerlukan koordinasi dari seluruh pemangku kepentingan, melalui pengintegrasian prioritas/kegiatan prioritas yang dilaksanakan dengan berbasis kewilayahan. Sedangkan kebijakan anggaran belanja berdasarkan money follows program yang memastikan bahwa anggaran dialokasikan berdasarkan program yang benar-benar bermanfaat kepada rakyat, bukan sekedar untuk pembiayaan tugas fungsi K/L yang bersangkutan.

Dalam RKT 2022, pemerintah mencanangkan 4 program Prioritas Nasional, Program Prioritas Nasional terdiri atas Peningkatan KIA-KB, & Kesehatan Reproduksi. Percepatan Perbaikan Gizi. Peningkatan Pengendalian Penyakit, Penguatan Sistem Kesehatan & POM dan Penguatan Germas. Seluruh program dan proyek prioritas nasional didukung oleh seluruh Kementerian/Lembaga terkait. Berkaitan dengan hal tersebut, proyek prioritas yang menjadi tugas Bapelkes Cikarang adalah Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pelatihan Teknis Kesehatan, pelatihan Fungsional Kesehatan, dan pelatihan Manajemen Kesehatan dan Manajemen Teknis Non Kesehatan terakreditasi.

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Perjanjian Kinerja dibuat sebagai pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Perjanjian kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2022 telah disusun dan ditandatangani oleh Kepala Bapelkes Cikarang dengan Dirjen Tenaga Kesehatan. Kinerja inilah yang selanjutnya dijabarkan (*cascading*) menjadi kinerja dari Bapelkes Cikarang dan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja Bapelkes Cikarang

berisi indikator Kinerja Utama (IKU) yang mencakup sasaran, indikator kinerja, dan target sebagai berikut:

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Bapelkes Cikarang
Tahun 2022

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan - Pelatihan yang bermutu / Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	4.276 Orang
	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber dari PNBP	150 Orang
	Persentase peserta pelatihan (Latsar dan atau Kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥ 80,01	85%
	Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan	85%
	Persentase Widyaiswara yang karya tulis ilmiahnya dipublikasikan	95%
	Persentase Widyaiswara yang melakukan kajian proses pembelajaran	95%
	Jumlah Modul E-Learning yang disusun	2

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

D. RENCANA KERJA DAN ANGGARAN TAHUN 2022

Dalam rangka upaya mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja 2022, ditetapkanlah Rencana Kerja dan Anggaran tahun 2022, yang terdiri dari 4 (Empat) kegiatan sebagai berikut:

KEGIATAN	ANGGARAN (RP)
Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan	40.808.019.000
Tata Kelola SDM	3.038.300.000
Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di Badan	

Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan	21.921.680.000
Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di Ditjen Tenaga Kesehatan	1.024.526.000
JUMLAH	**66.792.525.000**

Tabel 2.9

Matriks Perencanaan Kinerja Bapelkes CikarangTahun 2020 – 2024

No	Kinerja Sasaran	Indikator kinerja	2020 Target	2022 Target	2022 Target	2023 Target	2024 Target
1	Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / Pelatihan Sumberdaya Manusia Kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	1.000	2.000	2.000	2.000	**2.000**
		Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber dari PNBP	60	300	150	300	**300**
		Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥80,01	80%	80%	85%	85%	**90%**
		Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan	80%	80%	85%	85%	**90%**
		Persentase Widyaiswara yang karyatulisilmiah nyadipublikasikan	90%	90%	95%	95%	**100%**

		Persentase Widyaiswarayang melakukan kajian proses pembelajaran	90%	90%	95%	95%	**100%**
		Jumlah Kurikulum danModul yang disusun Berbasis e-Learning	1	2	2	2	2

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

Bapelkes Cikarang adalah sebuah institusi Unit Pelaksana Teknis bidang pelatihan yang berbasis sentra Kesehatan lingkungan dan Kesehatan kerja. Beberapa hal penting yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja balai antara lain yaitu :

1. Adanya program Kantor Berhias yang memberikan penguatan substansi agar Bapelkes Cikarang tetap Bersih, Hijau, Ramah, dan Asri melalui optimalisasi program di setiap Kelompok Kerja (Pokja) nya. Pokja tersebut bergerak di ranah Ramah Lingkungan, Efisiensi Energi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan mengutamakan Pengelolaan Kearsipan dengan Prinsip 5R. Pada Tahun 2022 Bapelkes Cikarang menerima penghargaan sebagai **juara ke tiga sebagai UPT Kementerian Kesehatan dalam penilaian Independen Gerakan Kantor Berhias Hijau dan Sehat (BERHIS).**
2. Program Pelayanan dan Pemberdayaan Masyarakat yang dilaksanakan dalam bentuk kegiatan pembinaan Saka Bhakti Husada kepada masyarakat sekitar dengan penguatan substansi spesifik bidang Kesehatan dan Kesehatan lingkungan.
3. Pelayanan fasilitasi Kesehatan lingkungan, antara lain penyediaan air bersih, pengelolaan sampah dan limbah cair domestic serta pemantauan ergonomisasi bekerja dengan pemantauan iklim belajar di ruang kelas.
4. Program penguatan zona integritas menuju Bapelkes Cikarang Wilayah Birokrasi Bersih Melayani/WBBM. Upaya ini sejalan dengan membangun iklim organisasi dalam komunitas berintegritas untuk mewujudkan pelayanan berkinerja tinggi, yang menerapkan nilai berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis dan kolaboratif.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. Pengukuran Kinerja

Kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2022 diukur dari Indikator Kinerja yang di perjanjikan pada Perjanjian Kinerja tahun 2022 dengan sasaran strategis tercapainya Pelaksanaan pelatihan yang bermutu/ pelatihan Sumber Daya Manusia kesehatan. Secara rata - rata capaian kinerja pada tahun 2022 adalah sebesar 109% yang di hitung dari rata - rata capaian dari seluruh indikator kinerja tahun 2022. Adapun hasil pengukuran atas pencapaian kinerja tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Hasil pengukuran Kinerja tahun 2022

SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan Yang Bermutu/Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	1. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatanyang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	4.276	5.124	119%
	2. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber dari PNBP	150	156	104%
	3. Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan) dengan nilaiakhir ≥ 80,01	85%	100%	117%
	4. Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasimemuaskan	85%	99%	116%
	5. Presentase Widyaiswara yang karya tulisnya dipublikasikan	95%	100%	105%
	6. Persentase widyaiswara yang melakukan kajian proses pembelajaran	95%	100%	105%

	7. Jumlah Kurikulum dan Modul yang disusun Berbasis E-Leraning	2	2	100%

B. Analisis Capaian Kinerja

Adapun capaian kinerja utama Bapelkes Cikarang tahun 2022 sebagai berikut:

a) *Indikator kinerja utama Kesatu :*

"Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat Sertifikat pada Pelatihan Terakreditasi"

Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi merupakan salah satu indikator kinerja Tahun 2022 yang pada awal Tahun 2022 ditargetkan 4.276 orang. Berdasarkan evaluasi, capaian realisasi SDM kesehatan yang mendapatkan sertifikat pada pelatihan terakreditasi mencapai 5.124 orang, Adapun capaian dapat dilihat pada Tabel berikut:

NAMA PELATIHAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit	120	120	100%
Pelatihan Pengembangan Kompetensi SDM Kesehatan	2125	2886	135%
Pelatihan Fungsional Kesehatan Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan	390	390	100%
Pelatihan Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Secara Individu	440	445	101%
Pelatihan Vaksin Covid 19	120	120	100%

Pelatihan Investigasi Wabah/KLB dengan Pendekatan One Health	60	82	136%
Pelatihan Pengelolaan Limbah Cair Domestik di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Bagi SDM Kesehatan di Lingkungan Kerjanya	60	60	100%
Pelatihan Deteksi Dini kanker Payudara dan Kanker Leher Rahim	269	329	122%
Pelatihan Internal Pegawai Kementerian Kesehatan	692	692	100%
TOTAL	**4276**	**5124**	**119%**

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

Pada bulan Mei dilaksanakan efesiensi anggaran, berdasarkan surat edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan Nomor PR.04.02/I/5721/2022 tentang Penambahan *Autometic Adjustment* (AA) Belanja Kementerian Kesehatan Tahun 2022. Menindaklanjuti AA tersebut, Sekretaris Ditjen Tenaga Kesehatan memberikan arahan bahwa pelatihan yang diefesiensi adalah pelatihan yang pada bulan Mei 2022 Kurikulum dan Modulnya belum siap, maka pelatihan tersebut dihapus.

Adapun pelatihan-pelatihan yang dihapus yaitu seperti Pelatihan Limbah Medis, Pelatihan USG, Pelatihan Konseling Menyusui, Pelatihan Dokter Keluarga dan lain-lain. Namun demikian walaupun dilakukan efesinsi anggaran capaian kinerja Bapelkes Cikarang tetap dapat tercapai, hal ini dikarenakan adanya kebijakan dari Ditjen Mutu bahwa Bapelkes Cikarang harus menyelenggarakan Pelatihan Pengembangan Kompetensi SDM Kesehatan yaitu pelatihan Kader PTM. Pelatihan ini yang kemudian dapat mendongkrak capaian output kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2022.

Dalam pencapaian target dan pelaksanaannya, terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat baik Internal maupun Eksternal antara lain.

Pendukung

- Anggaran yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan
- SDM yang secara kualitas sangat memadai dapat mendukung pelaksananaan pnyelenggaraan pelatihan
- Kurikulum yang memadai, baik kurikulum untuk pelatihan klasikal, *Bleanded Learning* maupun *full online*
- Bapelkes Cikarang memiliki sarana prasarana yang memadai terkait Teknologi Informasi seperti LMS. LMS berperan penting dalam proses pembelajaran khususnya untuk pelatihan yang menggunakan metode *Bleanded Learning* ataupun *full online*

Penghambat

- Pelatihan Nusantara Sehat Individu tidak dapat dilaksanakan sesuai kalender, karena peserta merupakan given dari Direktorat Penyediaan Tenaga Kesehatan sehingga sepenuhnya menyesuaikan dengan arahan dan kesiapan dari Direktorat PTK.
- Pembelajaran *sysncrounus maya* menggunakan platform zoom, sangat tergantung pada akses internet. Apabila koneksi internet tidak stabil maka dapat mempengaruhi proses pembelajaran. Hal ini terjadi pada setiap pelatihan menggunakan *platform zoom*, seperti pelatihan Kader PTM yang pesertanya berasal dari bagian timur Indonesia, yang mana koneksi internetnya tidak stabil.

"Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat Sertifikat pada Pelatihan Terakreditasi"

Bapelkes Cikarang terus melakukan berbagai upaya agar target pada Indikator Kinerja tercapai, dan upaya tersebut sebagai pendukung tercapainya target, yaitu :

1. Mempromosikan pelatihan di Bapelkes Cikarang baik informasi melalui Website Bapelkes Cikarang, maupun dengan pemberitahuan ke stake holder lain melalui surat penawaran yang ditujukan ke pemerintahan daerah, Lembaga swasta, dan

lainnya. Dengan promosi memungkinkan calon peserta pelatihan menjadi lebih banyak, sehingga apabila ada yang mengudurkan diri dapat segera diganti dengan calon peserta lainnya.

2. Pelatihan dilaksanakan secara *full on line* maupun *bleanded learning*. Dengan metode pelatihan tersebut memungkinkan dalam satu periode pelatihan dapat melaksanakan pelatihan secara pararel empat angkatan, sehingga peserta dapat lebih banyak dilatih, walaupun ada keterbatasan sarana prasarana seperti asrama dan kelas.
3. Meningkatkan sarana prasarana penyelenggaraan pelatihan dengan penyediaan sarana terkait teknologi informasi, yaitu seperti tersedianya perangkat *vedeo confrance* yang memungkinkan dilaksanakan pembelajaran secara *hybrid*. Pembelejaran secara klasikal tetap dapat dilakukan walaupun fasilitator/beberapa peserta karena sesuatu hal tidak dapat mengikuti pembelajaran secara tatap muka, mereka dapat tetap bergabung secara *syncrounus maya*.
4. Terus berkoordinasi dengan Pusat khususnya pelatihan prioritas kementerian Kesehatan yang pesertanya ditetapkan oleh pusat seperti pelatihan Penugasan Khusus Individu

Tabel 3.3

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / Pelatihan SumberDaya Manusia (SDM) Kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatanyang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	9134	9.436	103%	4.276	5.124	119%

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

b) *Indikator kinerja utama Kedua*

"Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat Sertifikat pada Pelatihan Terakreditasi yang bersumber dari PNBP"

Target awal jumlah SDM yang mendapat Sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber PNBP adalah 150 orang, capaian kinerja tahun 2022 telah melebihi dari target yaitu sebanyak 156 orang dengan persentase sebesar 104%. Pencapaian yang melebihi target ini merupakan bukti bahwa pelatihan fungsional yang diselenggarakan memang sedang dibutuhkan oleh banyak pegawai pada jabatan fungsional sehingga peserta sangat antusias mengikuti pelatihan-pelatihan fungsional tersebut.

Upaya promosi baik melalui website, media sosial maupun melalui surat penawaran pelatihan ke stake Holder juga merupakan sarana informasi yang secara tidak langsung dapat menggali dan memfasilitasi kebutuhan pelatihan bagi tenaga kesehatan di seluruh Indonesia.

Tabel 3.4 Jumlah Sumber Daya
Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan
Terakreditasi yang bersumber dari PNBP

Nama Pelatihan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Pelatihan Jabatan Fungsional Bidan Ahli	60	60	100%
Pelatihan Jabatan Fungsional Pembimbing Kesehatan Kerja	30	30	100%
Pelatihan Jabatan Fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat Ahli	10	16	160%
Pelatihan Tenaga Pelatih ProgramKesehatan	50	50	100%
TOTAL	**150**	**156**	**104%**

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

Dalam pencapaian target dan pelaksanaannya, terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat baik Internal maupun Eksternal antara lain.

Pendukung

- Sarana prasarana, anggaran, SDM, dan kurikulum yang memadai,
- Pelatihan PNBP pada jenis pelatihan jabatan fungsional yang merupakan pelatihan yang dibutuhkan oleh banyak pegawai pada jabatan fungsional tertentu

Penghambat

- Peserta maupun Fasilitator sering terkendala dengan koneksi internet pada saat proses pembelajaran *Synchronous Maya* yaitu saat menggunakan fasilitas *zoom*.
- Kemampuan peserta dalam menggunakan LMS Sitangkas masih kurang maksimal

Tabel 3.5

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / Pelatihan SumberDaya Manusia (SDM) Kesehatan	Jumlah SDM yangmendapat Sertifikat pada pelatihan terakreditasi yangbersumber PNBP	330	629	191%	150	156	104%

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

Perbandingan antara target kinerja Tahun 2021 dan 2022 adalah terjadi penurunan target di tahun 2022, dimana pada Tahun 2021 target jumlah SDM yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi bersumber PNBP adalah 330 orang, namun di tahun 2022 target menjadi 150 orang. Pertimbangan pengurangan target yaitu dengan adanya peraturan terbaru Permenpan Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, dimana pengangkatan jabatan fungsional tidak lagi harus mengikuti pelatihan

jabatan fungsional, akan tetapi melalui uji Kompetensi. Dengan adanya perubahan peraturan tersebut memungkinkan menurunnya kebutuhan ASN untuk mengikuti pelatihan Jabatan Fungsional. Sehingga capaian realisasi jumlah SDM yang mendapat Sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber PNBP Tahun 2022 menurun dibandingkan capaian tahun 2021.

Hal-hal yang akan dilakukan untuk mempertahankan serta meningkatkan capaian indikator kinerja kedua ini yaitu : Melakukan update promosi pelatihan terkareditasi bersumber PNBP seperti pelatihan Fungsional melalui website Bapelkes Cikarang, media sosial maupun dengan mengirimkan penawaran ke *stake holder*.

c) *Indikator kinerja utama Ketiga :*

"Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥ 80,01"

Capain kinerja pada Indikator kinerja Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥80,01 dengan target 85% adapun capaian kinerja pada tahun 2022 adalah sebesar 117%, dengan jumlah peserta Pelatihan Internal Pegawai Kementerian Kesehatan dengan target 632 orang.

Analisis persentase peserta pelatihan latsar pada tahun 2022 dengan nilai akhir ≥80,01, Namun ada beberapa hal yang menjadi penghambat terkait dengan hasil evaluasi akhir peserta yaitu :

1. Aplikasi Kolabjar yang terkadang down yang membuat peserta latsar tidak dapat mengikuti evaluasi akademik secara maksimal, akibat waktu yang diberikan oleh system terkadang berubah secara otomatis.
2. Tingkat kemampuan atau skill fasilitator yang masih beragam dan belum terstandar sesuai standar pelayanan minimal seorang fasilitator atau narasumber di era 4.0
3. Mental model penyelenggara atau pengelola yang belum mengikuti tuntutan perubahan berdasarakan methode dan inovasi yang ada.

4. Tuntutan Inovasi pembelajaran berbasis IT yang belum sejalan dengan Mindset penyelenggara, fasilitator dan perangkat pelatihan lainnya

5. Pembobotan nilai setiap komponen penilaian tidak tertuang dalam Aplikasi Kolabjar sebagaimana yang tercantum dalam KepLAN Nomor 93 tahun 2022

Faktor pendukung di antaranya:

1. Persiapan pembelajaran yg didukung oleh tersedianya Sarpras yang memadai, methode yg *up to date* yang sudah dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) seperti http://kolabjarasnpintar.lan.go.id/ dan http://swajar-asnpintar.lan.go.id/

2. Adanya dukungan proses pembelajaran secara on-line berupa tutorialtutorial untuk mengakses aplikasi yang terkait dengan Latsar CPNS dalam menciptakan proses pembelajaran yang kondusif, obyektif dan inovatif.

3. Menyiapkan sarana refleksi yang memungkinkan peserta menyampaikan evaluasi atau permasalahan yang ditemukan selama proses pembelajaran berlangsung

4. Pemberian breafing yang diberikan oleh penyelenggara latsar CPNS sebelum pelaksanaan seminar

Tabel 3.6 Jumlah Sumber Daya
Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan)dengan nilai akhir ≥80,01

Nama Pelatihan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Pelatihan Dasar Calon PegawaiNegeri Sipil	**85%**	**100%**	**117%**

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

Tabel 3.7

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / Pelatihan SumberDaya Manusia (SDM) Kesehatan	Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥80,01	80%	100%	125%	85%	100%	117%

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

d) *Indikator kinerja utama Keempat :*

"Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan"

Capain kinerja pada indikator kinerja persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan merupakan indikator yang tertuang dalam target kinerja 2022, ini juga merupakan indikator yang mendukung mewujudkan pelatihan yang berkualitas. Melalui indikator ini akan diperoleh gambaran tentang kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakan. Dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kualifikasi memuaskan semakin tinggi kualitas proses pembelajaran.

Capaian kinerja Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan dapat kita lihat pada tabel

Tabel 3.8

Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi “Memuaskan”

Nama Pelatihan	*Target*	*Realisasi*	*Capaian (%)*
Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit *Pelatihan Pengembangan Kompetensi SDM Kesehatan* *Pelatihan Fungsional Kesehatan Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan* *Pelatihan Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Secara Individu* *Pelatihan Vaksin Covid 19* *Pelatihan Investigasi Wabah/KLB dengan Pendekatan One Health* *Pelatihan Pengelolaan Limbah Cair Domestik di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Bagi SDM Kesehatan di Lingkungan Kerjanya* *Pelatihan Deteksi Dini kanker Payudara dan Kanker Leher Rahim* *Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit* *Pelatihan Pengembangan Kompetensi SDM Kesehatan* *Pelatihan Fungsional Kesehatan Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan* *Pelatihan Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Secara Individu* *Pelatihan Tata Laksana Vaksinasi Covid 19* *Pelatihan Investigasi Wabah/KLB dengan Pendekatan One Health* *Pelatihan Pengelolaan Limbah Cair Domestik di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Bagi SDM Kesehatan di Lingkungan Kerjanya* *Pelatihan Deteksi Dini kanker Payudara dan Kanker Leher Rahim*	85%	99%	*116%*

Total	***85%***	***99%***	***116%***

Hasil analisis menunjukkah bahwa persentase peserta Pelatihan Teknis dan Jabatan Fungsional dengan Kualifikasi “Memuaskan” yang merupakan output Capaian Kinerja Tahun 2022 adalah sebesar 99%, sehingga capaian Persentasenya sebesar 116%.

Tabel 3.9

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	**Indikator Kinerja**	**2021**			**2022**		
		Target	**Capaian**	**%**	**Target**	**Capaian**	**%**
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi “Memuaskan”	80%	99%	123%	85%	99%	116 %

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

e) Indikator Kinerja Utama Kelima

> *“Presentase Widyaiswara yang karya tulisnya dipublikasikan dengan target 95%”*

Indikator kinerja presentase Widyaisawa yang karya tulisnya dipublikasikan dengan target 95% capaian pada indikator adalah 105%. Indikator ini menggambarkan kualitas dari tenaga fasilitator/ widyaiswara di Bapelkes Cikarang. Karya tulis ilmiah juga bertujuan sebagai media bagi para peneliti untuk menunjukkan potensi yang dimiliki. Manfaat Penulisan Karya Tulis Ilmiah adalah :

1. Sebagai hasil penelitian dalam bentuk karya ilmiah secara metodologis dan

sistematis

2. Sebagai alat transformasi pengetahuan antara masyarakat dan lembaga pelatihan
3. Menumbuhkan etos ilmiah di kalangan widyaiswara sehingga bisa menjadi penghasil pemikiran ilmiah
4. Membuktikan potensi ilmiah yang dimiliki oleh widyaiswara dalam menghadapi masalah yang ada

Di area yang lebih luas, penulisan karya tulis ilmiah juga menunjukkan kualitas riset suatu negara.

Beberapa tahun terakhir, Bapelkes Cikarang selalu mengalokasikan anggaran guna menunjang pengembangan profesi bagi widyaiswara dalam menyusun karya tulis ilmiah. Disamping hal tersebut, kemudahan akses referensi penulisan KTI dan terbukanya akses terhadap penerbit jurnal untuk mempublikasikan karya tulis termasuk media buletin milik Bapelkes Cikarang turut menjadi variabel penunjang pencapaian indikator tersebut.

Adapun faktor internal dan eksternal yang mendukung kegiatan tersebut adalah kemampuan, kemauan dan motivasi widyaiswara untuk membuat tulisan, luasnya area yang bisa dijadikan tema tulisan, link widyaiswara dengan beberapa Perguruan Tinggi Negeri/Swasta dan Kementerian Lembaga lain serta dukungan tim redaksi bulletin.

Terkait tema tulisan ilmiah yang berkisar di area kediklatan, maka Indikator ini juga merupakan indikator yang dapat menggambarkan kualitas pembelajaran dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh Bapelkes Cikarang. Berbagai upaya lain juga telah dilakukan untuk mendorong kualitas widyaiswara baik dari kebijakan program atau kegiatan peningkatan kompetensi berupa workshop, seminar dan kegiatan pengembangan lainnya serta adanya kebijakan anggaran untuk mendukung kegiatan rutin maupun kegiatan pengembangan widyaiswara.

Berikut adalah rincian hasil karya tulis ilmiah beserta media publikasi

widyaiswara Bapelkes Cikarang tahun 2022 :

NO	NAMA	JUDUL	PUBLIKASI	TAHUN
1	dr. Maryono, M.Kes	Sukses Melatih bagi Widyaiswara.	Buku ISBN. Penerbit IKAPI: Qiara Media Partner	2022
2	Miftahur Rohim, ST, M.Kes	Tekhnologi Tepat Guna Pengolahan Limbah.	Buku ISBN. Penerbit IKAPI: Qiara Media Partner	2022
		Teknologi Tepat Guna Pengolahan Sampah	Buku ISBN. Penerbit IKAPI: Qiara Media Partner	2022
3	Dr. drg. Siti Nur Anisah, MPH	Artikel Ilmiah yang dimuat dalam Jurnal Ilmiah: Implementasi Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi COVID-19 dan Dampaknya	https://jurnalp4i.com/index.php/teacher/article/view/1108	2022
		Analisis Metode Pembelajaran Daring Pelatihan Pembekalan Khusus Tenaga Kesehatan Individual Di Puskesmas Pada Masa Pandemi Covid-19 Angkatan II Tanggal 14-26 Januari 2021	Buletin OASE Bapelkes Cikarang Edisi 07 (Jan-Juni)	2022
		Ekonomi Sirkular, Peta Jalan Menuju Indonesia Bersih dan Sehat	Buletin OASE Bapelkes Cikarang Edisi 07 (Jan-Juni)	2022
		Kapan Indonesia Memasuki Era Post-Pandemic COVID-19?	Buletin OASE Bapelkes Cikarang Edisi 07 (Jan-Juni)	2022
		Menyelamatkan Bumi Menyelamatkan	Buletin OASE Bapelkes Cikarang Edisi 07 (Jan-	2022

		Kehidupan	Juni)	
		Aksi Intuisi Widyaiswara	https://isbn.perpusnas.go.id/Account/SearchBuku?searchTxt=mendadak+siap&searchCat=Judul	2022
		Mendadak Siap dengan Belajar Membangun Komitmen Berorientasi BerAKHLAK	https://isbn.perpusnas.go.id/Account/SearchBuku?searchTxt=mendadak+siap&searchCat=Judul	2022
		Menggapai kualitas Hidup Pasien Tuberkulosis	Buku ISBN. Penerbit IKAPI: Siberdaya Publishing	2022
4	Ahmad Wajedi, S.Pd. M.Kes	Peran Widyaiswara dalam Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kesehatan	Website Bapelkes Cikarang	2022
5	Erlinawati Pane, SKM, MKM	Manajemen Mutu Pelatihan Perspektif SDM Kesehatan	Buku ISBN. Penerbit IKAPI: Deep Publishing	2022
6	dr. Dina Indriyanti, MKM	Usability Learning Management System pada Pelatihan Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19	Jurnal LAN	2022
		Buku Pintar Akreditasi Klinik	Penerbit IKAPI	2022
7	drg. Yana Yojana, MA	Gambaran Literasi Digital Tenaga Kesehatan Peserta Pelatihan di Bapelkes Cikarang Kementerian Kesehatan RI.	https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/2262	2022
		Flexibel Working Space (FWS) Literature Review dalam Perspektif	Buletin OASE Bapelkes Cikarang Edisi 07 (Jan-Juni)	2022

		Manajemen Sumber Daya Manusia		
8	Alfred Ariyanto,S.Si,Apt, M.Si	Model Pengembangan Kepemimpinan Spiritual Untuk Membangun Spiritualitas Tempat Kerja Dalam Rangka Pengembangan Perilaku Sukarela Yang Fokus Pada Pelanggan dan Pengembangan Organisasi Berorientasi Pada Layanan Pelanggan	Website Bapelkes Cikarang	2022
9	Agus Dwinanto, SAP, MM	Penerapan Humor dalam Proses Pembelajaran di dalam Pelatihan	https://1drv.ms/w/s!ApXWaFFw2ln-qG9uY0db3u0eX3dv?e=EjrNhY	2022
10	dr. Atiq Amanah Retna Palupi, MKKK	Manajemen Mutu Pelatihan Perspektif SDM Kesehatan	Buku ISBN. Penerbit IKAPI: Deep Publishing	2022
		Pandemi Covid-19 dan Perubahan Iklim Global dalam Perayaan Hari Bumi 2022	Buletin OASE Bapelkes Cikarang Edisi 07 (Jan-Juni)	2022
11	dr. Titiek Resmisari, MARS	Mari Kenali Hepatitis Virus Akut Yang Belum Diketahui Penyebabnya.	Buletin OASE Bapelkes Cikarang Edisi 07 (Jan-Juni)	2022
		Penerapan Metode Blended Learning dalam Pelatihan	Buletin OASE Bapelkes Cikarang Edisi 07 (Jan-Juni)	2022
12	dr. Arum Wiratri, MPH	Manajer Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan	Penerbit IKAPI	2022
13	Nani Mursidah, SSIT, M.Kes	Kekerasan Dalam rumah Tangga (KDRT) Berdampak pada Kesehatan	Majalah SDM Kesehatan Kemenkes Edisi Juni	2022

Mental

Tabe3.11

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	Persentase Widyaisawa yangjudul karya tulisnya dipublikasikan	90%	100%	111%	95%	100%	105%

Secara umum seluruh widyaiswara menunjukkan kinerja terbaik di tahun 2022, karena terbukti seluruh widyaiswara berkontribusi dalam menyusun karya tulis ilmiah dan berhasil dipublish, baik di jurnal, bulletin maupun melalui seminar karya tulis dan atau berupa buku yang diterbitkan oleh IKAPI. Selaras dengan tuntutan pemenuhan kinerja Widyaiswara yang tertuang dalam Permenpan RB tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya.

f) Indikator Kinerja Utama Keenam

" Persentase widyaiswara yang melakukan kajian proses pembelajaran dengan target 95%"

Proses pebelajaran merupakan proses yang di dalamnya terdapat kegiatan interaksi antara fasilitator dan peserta pelatihan. Ada komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan pembelajartan. Belajar merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang agar dapat mencapai kompetensi yang diinginkan. Melalui proses belajar seseorang dapat memperoleh

pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik. Proses belajar pada dasarnya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi personal (Pribadi, 2009:21). Kajian terhadap proses pembelajaran merupakan proses untuk melihat berbagai aspek yang berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Output kajian ini dapat menjadi rekomendasi terhadap *design* dan *develop* suatu skenario pembelajaran, melihat kesesuaian antara metode dan media pembelajaran terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Adapun hasil kajian akan menjadi input yang baik bagi perbaikan sistem penyelenggaraan pelatihan secara keseluruhan pada masa selanjutnya.

Hasil evalusi menunjukkan bahwa Indikator kinerja presentase widyaisawara yang melakukan kajian proses pembelajaran dengan target 95% capaiannya sampai Bulan Desember Tahun 2022 adalah sebesar 100% sehingga capaian kinerja mencapai/melebihi target.

Ketercapaian target kinerja tidak terlepas dari adanya faktor pendukung tanggung jawab Widyaiswara untuk terus berkontribusi terhadap penyelenggaraan pelatihan yang bermutu dan membiasakan kegiatan/program yang bersifat analisis dan akademik. Selain itu, dukungan dari pimpinan kepada Widyaiswara dalam pengembangan profesi diantaranya disediakannya media publikasi KTI dengan diterbitkannya bulletin OASE dua edisi pada Tahun 2022.

Berikut adalah rincian hasil kajian proses pembelajaran beserta media publikasi widyaiswara Bapelkes Cikarang tahun 2022 :

No	Nama Widyaiswara	Judul Kajian Proses Pembelajaran
1	dr. Maryono, Mkes	Kajian Evaluasi Hasil Pembelajaran Pada Pelatihan TPK
2	dr. Dina Indiryanti, MKM	Mata Pelatihan Inti : Karya Tulis Ilmiah Pada Pelatihan Jabatan Fungsional Bidan (Pengangkatan) Di Bapelkes Cikarang Tahun 2022
3	Erlinawati Pane, SKM,MKM	Penggunaan Aplikasi Mentimeter dalam Pembelajaran Dinamika Kelompok pada Pelatihan Dasar CPNS Gol.III Angkatan 6 Bapelkes Cikarang Tahun 2022

4	Alfred Ariyanto, Apt, M.Si	Kajian proses pembelajaran pada pelatihan Jafung Promosi Kesehatan di Bapelkes Cikarang tahun 2022
5	Ir. Miftahur Rohim, M.Kes	Kajian Evaluasi Hasil Pembelajaran Surveilans Epidemiologi Pada Diklat NSI Tahun 2022
6	dr. Atiq Amanah RetnaPalupi,MKKK	Pemantapan Metode Diskusi Kelompok pada Materi Anti Korupsi Pelatihan Jabfung Bidan Angkatan 1 Bapelkes Cikarang Tahun 2022
7	Ahmad Wajedi, S.Pd,M.Kes	Pengetahuan dan Sikap Peserta Pelatihan Promkes UBK tentang 4 Fase Dinamika Kelompok
8	Agus Dwinanto, SAP,MM	Analisis user experience LMS SITANGKAS pada Pelatihan K3RS di Bapelkes Cikarang tahun 2022
9	dr. Titiek Resmisari,MARS	Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran Blended Learning pada Pelatihan Deteksi Dini Kanker Leher Rahim dan Kanker Payudara di Bapelkes Cikarang Tahun 2022
10	Nani Mursidah, SSIT, M.Kes	Kajian proses pembelajaran pada Pelatihan Pengujian dan Kalibrasi Alat Kesehatan Lowrisk
11	Dr. drg. Siti Nur AnisahMPH	Kajian Pembelajaran Pada Pelatihan Jabatan Fungsional Terapis Gigi dan Mulut (Pengangkatan Pertama) Angkatan 1 Metode Full Daring, Bapelkes Cikarang, 16-25 Februari 2022
12	drg. Yana Yojana, MA	Analisis Technology Acceptance Model (TAM) pada Learning Management System (LMS) SITangkas berbasis Moodle di Kementerian Kesehatan RI
13	Aulia Fitriani, SST, MKM	Kajian Proses Pembelajaran Pelatihan JF Perawat (Pengangkatan Pertama)

Pendukung

- Motivasi dari pimpinan berupa kebijakan anggaran
- Kesiapan dan dukungan bulletin balai yang terbit setahun dua kali
- Beberapa jurnal kementerian Lembaga yang membuka kesempatan secara terbuka pada setiap periode waktu penerbitan

Penghambat

- beban jam pelajaran masing-masing Widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan

g. Indikator Kinerja Utama Ketujuh

" Jumlah Kurikulum dan Modul yang disusun Berbasis E-Leraning dengan target 2 Modul e-learning"

Untuk menunjang proses pembelajaran yang dilaksanakan secara daring, ketersediaan sumber belajar menjadi sebuah keniscayaan, dibutuhkan modul modul yang disusun berbasis *e-learning*. Modul ini diharapkan meminimalkan keterbatasan kehadiran fasilitator dalam proses pembelajaran daring. Keberhasilan proses pembelajaran daring sangat ditentukan dengan ketersediaan sumber sumber pembelajaran yang dengan mudah diakses oleh peserta pelatihan. Semakin banyak modul *e-learning* akan semakin baik dalam menunjang proses pembelajaran daring.

Indikator kinerja Modul E-Learning yang disusun dengan target 2 dokumen, capaian

kinerja tahun 2022 adalah 2 dokumen (100%) yaitu Modul *E-Learning* Pelatihan Teknik Pengambilan Sample Air dan Modul *E-Learning* Pelatihan K3 di Fasyankes.

Upaya yang dilakukan agar target ini tercapai yaitu dengan meningkatkan kerjasama dengan berbagai praktisi/ekspertis terkait yang kompeten di bidangnya, termasuk melibatkan Direktorat Peningkatan Mutu dan Unit Pembina dalam me-review modul *e-learning* yang disusun.

Tabel 3.14

Jumlah Kurikulum dan Modul yang disusun Berbasis *E-Learning*

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	Jumlah Modul E-Learning yang disusun	2	2	100%

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

Tabel 3.15

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021			2022		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / PelatihanSumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	Jumlah Modul *E-Learning* yang disusun	2	2	100%	2	2	100%

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

Perbandingan Capaian Kinerja dengan Rencana Aksi Kegiatan (RAK)

Tabel 3.16

Perbandingan Capaian Kinerja dengan Rencana Aksi Kegiatan (RAK)

No	Kinerja Sasaran	Indikator Kinerja	2020		2021		2022		2023		2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan yang bermutu / Pelatihan Sumber daya Manusia Kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	924	1.076	2.000	9436	2000	5.124	2000	-	2000	-
		Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber dari PNBP	60	60	300	629	156	156	300	-	300	-
		Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥80,01	-	-	80%	100%	85%	100%	85%	-	90%	-
		Persentase peserta pelatihan teknis danfungsional dengan kualifikasi memuaskan	80%	99%	80%	99%	85%	99%	90%	-	100%	-
		Persentase Widyaiswara yang karyatulisilmiah nya dipublikasikan	90%	100%	90%	100%	95%	100%	95%	-	100%	-
		Persentase Widyaiswara yang melakukan kajian proses pembelajaran	90%	100%	90%	100%	95%	100%	95%	-	100%	-
		Jumlah Kurikulum dan Modul yang disusun Berbasis e-Learning	1	1	2	2	2	2	2	-	2	-

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022)

C. *Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya*

Pelaksanaan program/kegiatan pelatihan tidak akan berjalan lancer tanpa perencanaan pelatihan dan pengelolaan keuangan yang baik. Bapelkes Cikarang pada tahun anggaran 2022 ini dapat menyelenggarakan Pelatihan Pengembangan Kompetensi melebihi dari target awal yang mana memberikan output berlebih dari yang ditargetkan.

Hal ini dimungkinkan karena beberapa hal sbb:

- Pemanfaatan Sarana prasarana IT yang handal dan menunjang pelaksanaan pelatihan. Adanya aplikasi Sidiklat dan Learning Management System SiTangkas menjadi penunjang utama dalam proses pembelajaran selama pelatihan dilaksanakan secara dalam jaringan (daring). Untuk Pelatihan Pengembangan Kompetensi hal ini menjadi sarana utama pengganti ruang belajar. Pemanfaatan aplikasi video confrance serta peralatanya memungkinkan pelaksanaan pelatihan dapat dilaksanakan secara hybrid
- Terjadinya koordinasi yang baik antara sumber daya manusia yang ada. Dengan adanya komunikasi dan koordinasi antar tim, maka diperoleh identifikasi masalah dan solusi terbaik. Panitia pelatihan telah memenuhi target Pelatihan Pengembangan Kompetensi pada medio bulan Juli 2022. Oleh karena itu, dilakukan komunikasi antara Tim Perencanaan dan Tim Penyelenggara Pelatihan guna menambah sejumlah output untuk mengejar target pencapaian anggaran tersebut
- SDM Pengelola handal dan mampu beradaptasi, baik dari tim pengelola keuangan maupun tim panitia.

D. Akuntabilitas Keuangan

Jumlah realisasi anggaran kegiatan pada Tahun 2022 ini Rp .64.943.352.308,- (*Enam Puluh Empat Milyar Sembilan Ratus Empat Puluh Tiga Juta Tiga Ratus Lima Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Delapan Rupiah*) yakni 97,23 %.

Anggaran tersebut terdiri dari:

- Belanja pegawai Rp 8.865.717.216,-
- Belanja Barang Rp 23.521.765.042,-
- Belanja Modal Rp 32.555.870.050,-

Adapun realisasi Anggaran Tahun 2022 dari per bagian dapat dilihat pada tabelberikut:

Tabel 3.17

Realisasi Anggaran Tahun 2022

NO	SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	9.957.742.000	9.442.657.957	94.82%
2		Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber dari PNBP	327.600.000	304.268.697	96.62%
3		Persentase peserta pelatihan (latsar dan atau kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥80,01	3.018.800.000	2.796.134.605	92.62%
4		Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan	7.247.042.000	6.944.650.075	95.82%
5		Persentase widyaiswara yang karya tulis Ilmiahnya dipublikasikan	50.832.000	42.252.000	80.17%
6		Persentase widyaiswara yang melakukan kajian proses pembelajaran	31.686.000	27.182.304	85.79%
7		Jumlah Kurikulum dan Modul yang disusun Berbasis E-Learning	110.000.000	102.852.000	93.50%

Sumber : Bapelkes Cikarang (2022

BAB IV
PENUTUP

Pencapaian kinerja Bapelkes melalui indikator-indikatornya sudah menggambarkan banyak peningkatan dan keberhasilan, walaupun pada lima tahun ke depan Bapelkes harus lebih progresif sebagai unit pendukung yang siap untuk menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program-program pelatihan kesehatan.

Capaian kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2022 secara keseluruhan tercapai dan menunjukkan kinerja yangbaik dengan rata-rata capaian kinerja 107 % dari capaian indikator yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

Berikut langkah – langkah kedepan untuk mencapai target capaian kinerja di Tahun 2022, yaitu :

1. Mengoptimalkan anggaran yang ada untuk dijadikan tambahan output kinerja sehingga dapat meningkatkan capaian kinerja SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi.
2. Mengadakan kegiatan promosi dan advokasi ke *stakeholder* pemerintahan daerah/ kementerian lembaga lainnya untuk bekerjasama dalam pelatihan yang bersumberkan dana dari PNBP.
3. Penguatan sistem informasi dan pengembangan metode dan teknologi pelatihan dalam mendukung pembelajaran secara klasikal, *full online* maupun secara *blended learning*, serta melengkapi sarana prasarana yang dapat mendukung pelaksanaan pembelajaran seperti tersedianya peralatan video confrance untuk penyelenggaraan pembelajaran secara *hybrid*

LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BALAI PELATIHAN KESEHATAN CIKARANG

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja		Target
(1)	(2)	(3)		(4)
1	Tercapainya Pelaksanaan Pelatihan - Pelatihan yang bermutu / Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan	1	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi	4.276
		2	Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi yang bersumber dari PNBP	150
		3	Persentase peserta pelatihan (Latsar dan atau Kepemimpinan) dengan nilai akhir ≥ 80,01	85%
		4	Persentase peserta pelatihan teknis dan fungsional dengan kualifikasi memuaskan	85%
		5	Persentase Widyaiswara yang karya tulis ilmiahnya dipublikasikan	95%
		6	Persentase Widyaiswara yang melakukan kajian proses pembelajaran	95%
		7	Jumlah Modul E-Learning yang disusun	2

Kegiatan	Anggaran
1. Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan	Rp. 61.677.329.000
2. Tata Kelola SDM	Rp. 1.627.373.000
3. Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program di Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan	Rp. 23.821.133.000
JUMLAH	Rp. 87.125.835.000

Jakarta , 15 Desember 2021

Pihak Kedua,

drg. Arianti Anaya, MKM
NIP 196409241994032001

Pihak Pertama

Drs. Suherman, M.Kes
NIP 196508121986031004