

# **LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTITUSI PEMERINTAH**



**KEMENTERIAN KESEHATAN R.I.  
BADAN BPPSDM Kesehatan  
BAPELKES Cikarang  
2015**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas nikmat dan karunia-Nya, kami dapat menerbitkan Laporan Akuntabilitas Kinerja ( LAK ) Balai Pendidikan dan pelatihan Cikarang Tahun 2015.

LAK Bapelkes Cikarang Tahun 2015 ini disusun dalam rangka memenuhi inpres Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan dan PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan seluruh instansi pemerintah (Kementerian/Lembaga ) yang kegiatannya dibiayai oleh anggaran negara untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai perwujudan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran. LAKIP dimaksudkan sebagai sarana pengembalian, penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih (*good governance dan clean government*) sebagai umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan periode tahun berikutnya.

Selain itu penyusunan LAKIP Bapelkes Cikarang Tahun 2015 ini mengacu pada Kepmenpan Nomor Kep-135/M.Pan/9/2004 Tentang Pedoman Umum Evaluasi LAKIP, Permenkes No. 950/memkes/Per/VII/2010 tgl 22 Juli 2010 tentang pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kemenkes, dan Permenpan dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja ( LAK ) Bapelkes Cikarang Tahun 2015 berisi informasi tentang uraian pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan Bapelkes Cikarang dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya selama Tahun 2015. LAK ini juga memuat aspek keuangan yang secara langsung ada hubungan dengan hasil ( output) dalam rangka mendukung kinerja Bapelkes Cikarang.

Seluruh keberhasilan dan kegagalan yang dialami selama Tahun 2015 dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Balai Pelatihan Kesehatan menjadi pembelajaran yang berharga untuk pelaksanaan kegiatan ditahun berikutnya.

Akhir kata semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang Tahun 2015 ini dapat memberikan manfaat bagi pihak internal pada khususnya dan eksternal pada umumnya untuk menyampaikan keberhasilan dan mengevaluasi kekurangan sejak perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sekaligus guna penyempurnaan kinerja di tahun – tahun berikutnya.

Cikarang, 15 Januari 2016  
Kepala,



Asep Zaenal Mustofa, SKM.M.Epid  
Nip.196601061988031002

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
a. Latar Belakang.....	1
b. Struktur Organisasi.....	3
c. Maksud dan Tujuan .....	4
d. Tugas Pokok dan Fungsi.....	4
e. Sumber Daya.....	5
e.1 Sumber Daya Manusia .....	5
e.2 Sumber Daya Pembiayaan .....	9
f. Nilai – nilai.....	9
g. Sistematika Penulisan Laporan .....	11
<b>BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....</b>	<b>13</b>
a. Visi dan Misi.....	15
b. Tujuan dan Sasaran .....	16
c. Rencana Kerja Tahunan.....	16
d. Perjanjian Kinerja .....	19
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>20</b>
a. Capaian Kinerja Organisasi.....	20
b. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....	21
c. Akuntabilitas Keuangan.....	26
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>28</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>30</b>

## **DAFTAR GRAFIK**

- Grafik 1. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2015 Menurut Jenis Pegawai
- Tabel 2. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2015 Menurut Golongan
- Tabel 3. Jumlah Tenaga PNS Bapelkes Cikarang Tahun 2015 Menurut Pendidikannya
- Tabel 4. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2015 Menurut Jabatan
- Tabel 5. Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan target dalam RPJMN
- Tabel 6. Formulir Rencana Kinerja Tahunan Bapelkes Cikarang Tahun 2015
- Tabel 7. Formulir Perjanjian Kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2015
- Tabel 8. Formulir Capaian kinerja dalam penetapan kinerja Bapelkes Cikarang dalam Tahun 2015
- Tabel 9. Formulir Analisis Akuntabilitas Kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2014 dan Tahun 2015

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ) Balai Pelatihan Kesehatan ( Bapelkes) Cikarang Tahun 2015 ini merupakan LAKIP awal tahun, sesuai dengan rentang waktu rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015 – 2019. LAKIP ini melaporkan tentang perbandingan antara capaian kinerja ( performance results ) dengan rencana Kinerja ( Performance Plan ) Tahun 2015. Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2015 ini merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan yang meliputi :

1. Kegiatan Sub. Bagian Tata Usaha
2. Kegiatan Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan
3. Kegiatan Pengembangan dan Pengkajian
4. Kegiatan Pengendali Mutu.

Dokumen perencanaan yang mendasari laporan akuntabilitas kinerja tahun 2015 ini adalah Rencana Aksi Program Badab PPSDM Kesehatan Tahun 2015 – 2019, penetapan Kinerja Bapelkes Cikarang serta Rencana Aksi Kegiatan Bapelkes Cikarang Tahun 2015 – 2019 yang ditetapkan dengan keputusan Bapelkes Cikarang Nomor :

Indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan terdiri dari 3 ( tiga ) Indikator utama yaitu :

1. Jumlah Aparatur kesehatan yang mengikuti Pelatihan Teknis
2. Jumlah Aparatur kesehatan yang mengikuti Jabatan Fungsional
3. Jumlah Aparatur Kesehatan yang mengikuti Penjenjangan

Berdasarkan Laporan Tahunan Bapelkes Cikarang selama tahun 2015 telah menyerap DIPA Tahu Anggaran 2015 sebesar Rp15.153.089.890,-

Hasil Pengukuran terhadap 3 indikator kinerja sebagaimana tercantum dalam perencanaan rata – rata pencapaian adalah :

Secara terinci persentase pencapaian indikator kinerja dari masing – masing sasaran adalah sebagai berikut :

**RENCANA KINERJA TAHUNAN**  
**BALAI PELATIHAN KESEHATAN CIKARANG**  
Unit Satuan Kerja : Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang  
Tahun Anggaran : 2015

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis	411 orang
		b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	90 orang
		c. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjurangan	230 orang
		d. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan	
		<b>Jumlah a+b+c+d</b>	<b>731 orang</b>
3	Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan	a. Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan (TNA)	2 dokumen
		b. Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun	2 dokumen
		c. Jumlah modul Pelatihan yang disusun	2 dokumen
		<b>Jumlah a+b+c</b>	<b>6 dokumen</b>
4	Pelaksanaan pengendalian Mutu Diklat	a. Jumlah Pelatihan yang terakreditasi	5 pelatihan
		b. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi(Evaluasi Pasca Pelatihan)	2 dokumen
		<b>Jumlah a+b</b>	<b>7 pelatihan</b>
5	Pelaksanaan kegiatan perencanaan program	Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang tersusun	2 dokumen

6	Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	a. Persentase pengelolaan administrasi keuangan	100%
		b. Persentase pengelolaan administrasi kepegawaian	100%
		c. Persentase pengelolaan administrasi perlengkapan	100%

Dalam kurun waktu tahun 2015 pencpain 3 ( tiga ) indikator tersebut mengalami peningkatan.

khtisar tingkat capaian pada sasaran strategis berdasarkan indikator kinerja yakni berdasarkan Pengukuran Kinerja dilakukan berdasarkan sasaran yang ditetapkan :

1. Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan dan Prajabatan bagi Aparatur kesehatan. Persentase penyerapannya 106%
  - Jumlah Aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis
  - Jumlah apartur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional
  - Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjurangan
2. Pelaksanaan Pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat. Pada tahun 2015 tidak ada penyerapannya.
3. Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan. Persentase pada kegiatan ini capaian kinerjanya 100%
4. Pelaksanaan Pengendalian Mutu Diklat Persentase capaian kinerjanya 100%
5. Peyanan Informasi ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan, Persentase capaian kinerjanya 100%
6. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan, Capaian kinerjanya 100%
7. Pelaksanaan kegiatan perencanaan program, capaian kinerja 100%

Langkah masalah : Adanya efisiensi anggaran sehingga beberapa kegiatan yang mendukung indikator tidak bisa dilaksanakan.

Saran perbaikan : Hendaknya keberhasilan dan kegagalan yang dialami Bapelkes Cikarang selama Tahun 2015 menjadi proses pembelajaran dan pengalaman yang berharga penyelenggaraan kegiatan ditahun berikutnya agar lebih baik lagi. Semoga Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah Tahun 2015 dapat bermanfaat, bagi internal Bapelkes Cikarang maupun pihak eksternal lainnya untuk mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan sejak perencanaan dan pelaksanaan

kegiatan sekaligus referensi guna penyempurnaan kinerja ditahun – tahun berikutnya.

Realisasi anggaran Bapelkes Cikarang Tahun 2015 ialah Rp. 15.153.089.890,- sebesar 93.88%.

# 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 daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat ditentukan oleh kesinambungan antar upaya program dan sektor, serta kesinambungan dengan upaya-upaya yang telah dilaksanakan oleh periode sebelumnya. Program Indonesia Sehat dilaksanakan dengan 3 pilar utama yaitu paradigma sehat, penguatan pelayanan kesehatan dan jaminan kesehatan nasional: 1) pilar paradigma sehat dilakukan dengan strategi pengarusutamaan kesehatan dalam pembangunan, penguatan promotif preventif dan pemberdayaan masyarakat; 2) 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; 3) sementara itu jaminan kesehatan nasional dilakukan dengan strategi perluasan sasaran dan *benefit* serta kendali mutu dan kendali biaya.

Bapelkes Cikarang sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan RI yang berada di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BPPSDM) Kesehatan turut mendukung mewujudkan pembangunan kesehatan dengan memberdayakan masyarakat dan meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dimana mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dan kebijaksanaan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan

perencanaan stratejik yang ditetapkan oleh masing-masing instansi dan melaporkan hasilnya kepada atasan.

Sejalan dengan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tersebut, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan Permeneg PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah perlu dijadikan acuan dalam penyusunan LAKIP.

Laporan Akuntabilitas Kinerja *adalah* Laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Instansi yang wajib menyusun LAKIP adalah Kementerian /Lembaga, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota, Unit Organisasi Eselon I pada Kementerian/Lembaga, Satuan Kerja Perangkat Daerah, Unit kerja mandiri yang ditetapkan.

Dalam penyusunannya, Laporan Akuntabilitas memuat hal-hal sebagai berikut:

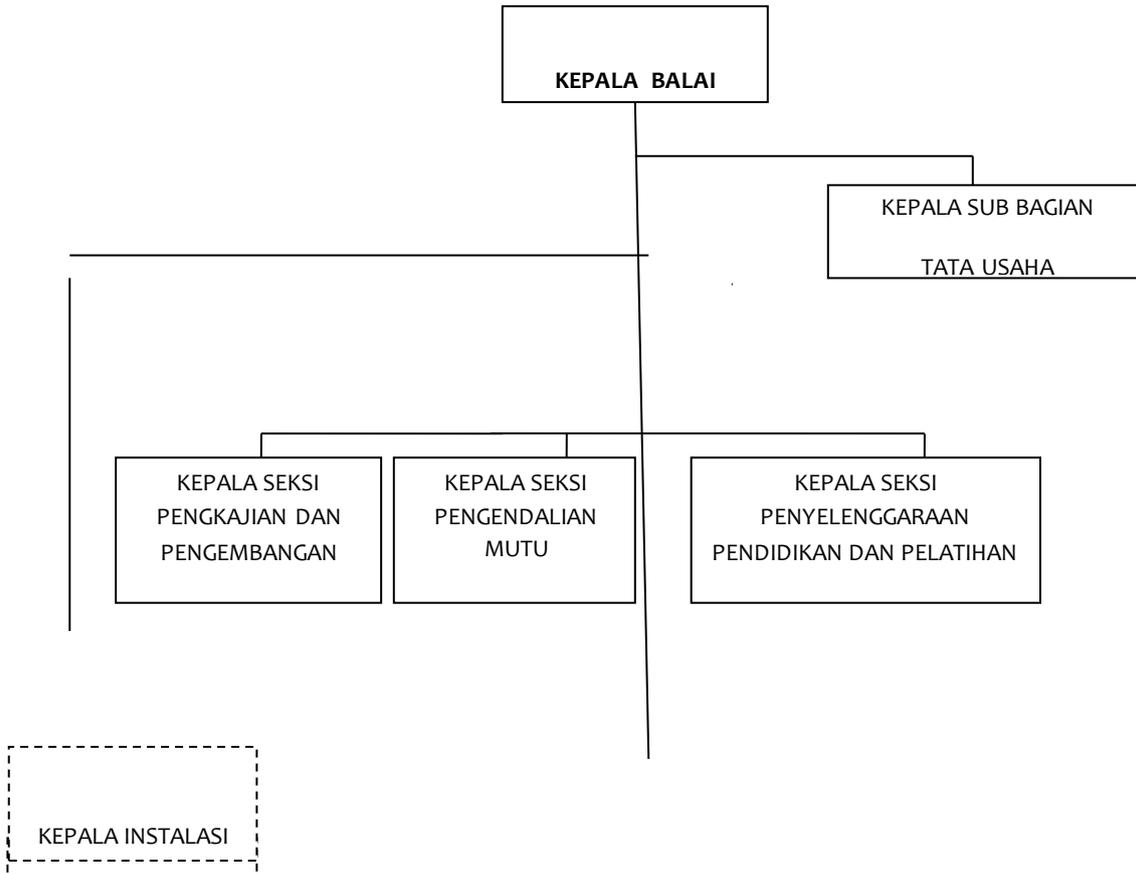
1. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
2. Realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi;
3. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan
4. Perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan

Sebagai bagian dari instansi penyelenggara pemerintahan, maka Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 (LAKIP) yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan, penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang, dan penyempurnaan pelaksanaan program kegiatan yang akan datang.

Oleh sebab itu, sebagai instansi/organisasi pemerintah, Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang mempunyai kewajiban untuk melaporkan laporan akuntabilitas kinerja .

## B. Struktur Organisasi

### BAGAN SUSUNAN JABATAN BALAI PELATIHAN KESEHATAN CIKARANG



#### Jabatan Fungsional Berangka Kredit :

- Widyaiswara

#### Jabatan Fungsional Non Angka Kredit :

- Analis Data
- Bendahara Pengeluaran
- Penata Laporan Keuangan
- Pembuat Daftar Gaji
- Bendahara Penerimaan
- Penata hubungan Masyarakat
- Arsiparis Pemula
- Pengelola Data
- Pramu
- Arsiparis Pemula
- Teknisi, Jaringan (air, Listrik, Telp)
- Pranata Komputer Pemula
- Perencana
- Pengelola BMN
- Analis Kepegawain
- Pustakawan
- Penata Laboratorium Kesehatan
- Binatu
- Petugas Keamanan

### **C. Maksud dan Tujuan**

Maksud Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Bapelkes Cikarang adalah upaya pencapaian Good governance melalui penerapan sistem pertanggung jawaban kinerja tahunan yang tepat, jelas, terukur dan syah sehingga dapat menciptakan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Tujuan disusun LAKIP Bapelkes Cikarang Tahun 2015 adalah untuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan anggaran, evaluasi pelaksanaan kegiatan Tahun 2015. Laporan ini juga digunakan sebagai bahan masukan untuk perencanaan Tahun 2016, serta bentuk evaluasi capaian melalui pengukuran keberhasilan dan kegagalan kinerja selama Tahun 2015.

### **D. Tugas Pokok dan Fungsi**

Berdasarkan PERMENKES nomor : 1144/MENKES/PER/VIII/2010 tanggal 19 Agustus 2010 dengan perubahan PERMENKES Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan. Balai Pelatihan Kesehatan yang selanjutnya disebut Bapelkes, adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Bapelkes dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam melaksanakan tugas secara teknis fungsional dibina oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Menurut Pasal 21 Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor : 2361/MENKES/PER/XI/2011, Balai Pelatihan Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 Bapelkes Cikarang menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat.
- b. Pelaksanaan kerjasama nasional maupun internasional di bidang pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan dan masyarakat.
- c. Pelaksanaan advokasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan dan masyarakat.

- d. Pengembangan metode dan teknologi pelatihan, pemantauan, evaluasi sistem informasi dan penyusunan laporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM kesehatan dan masyarakat.
- e. Penyiapan pengembangan kemitraan
- f. Pengkajian, dan pengendalian mutu pelatihan, dan
- g. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.

Adapun tugas pada Subbagian yakni (1) Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan koordinasi dan pelaksanaan penyusunan

perencanaan anggaran dan pelaporan, pengelolaan keuangan, urusan kepegawaian, tata usaha, rumah tangga, dan perlengkapan (2) Seksi Pengkajian dan Pengembangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengkajian dan analisis kebutuhan pendidikan, kurikulum pelatihan, metode dan teknologi pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat. (3) Seksi Pengendalian Mutu mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengembangan dan pengendalian mutu, sertifikasi, evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat. (4) Seksi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, penyiapan bahan kerjasama nasional dan internasional, dan informasi pendidikan dan pelatihan, serta advokasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kesehatan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut di atas maka Bapelkes Cikarang dengan mengacu visi, misi dan nilai yang ditetapkan Kementerian Kesehatan RI, sebagai acuan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan di Bapelkes Cikarang.

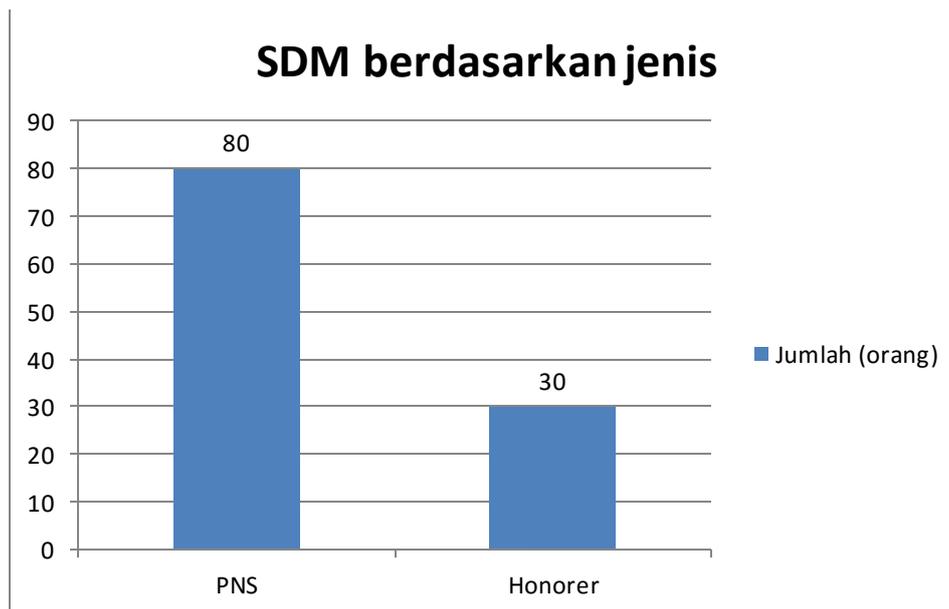
## **E. Sumber Daya**

### **E.1 Sumber Daya Manusia**

Secara keseluruhan jumlah pegawai Bapelkes Cikarang terdiri dari unsur struktural dan fungsional dan honorer, secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2015  
Menurut Jenis Pegawai ( Desember 2015)**

No.	Jenis Pegawai	Jumlah (orang)	%
1	PNS	80	73
2	Honorar	30	27
<b>Total</b>		<b>110</b>	100

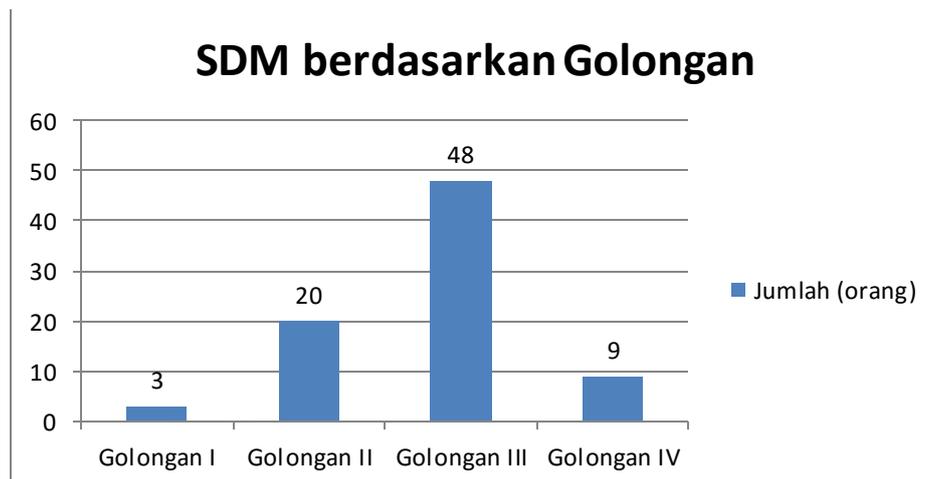


*Gambar 1. Diagram distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut jenis Pegawai*

Berdasarkan tabel dan grafik diatas komponen seluruh SDM atau Pegawai di Bapelkes Cikarang pada tahun 2015 berjumlah 110 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 80 dan Pegawai Honorar sebanyak 30 orang.

**Tabel 2. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2015  
Menurut Golongan ( Bulan Desember 2015)**

No.	Golongan	Jumlah (orang)	%
1	Golongan I	3	4
2	Golongan II	20	25
3	Golongan III	48	60
4	Golongan IV	9	9
<b>total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

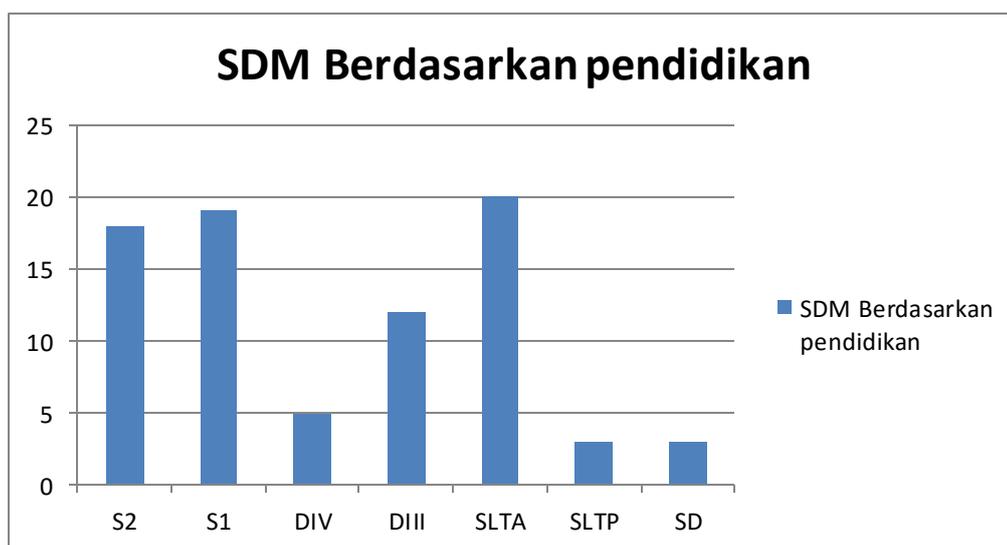


*Gambar 2. Diagram distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut Golongan*

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, jumlah pegawai atau sumber daya manusia di Bapelkes Cikarang pada tahun 2015 berdasarkan golongan, rata rata berada pada golongan II yaitu sebanyak 20 orang dan golongan III sebanyak 48 orang.

**Tabel 3. Jumlah Tenaga PNS Bapelkes Cikarang Tahun 2015  
Menurut Pendidikannya**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	S3	0	0
2	S2	18	22
3	S1	19	22
4	DIV	5	7
5	DIII	12	16
6	DII	0	0
7	DI	0	0
8	SLTA	20	27
9	SLTP	3	4
10	SD	3	3
<b>total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

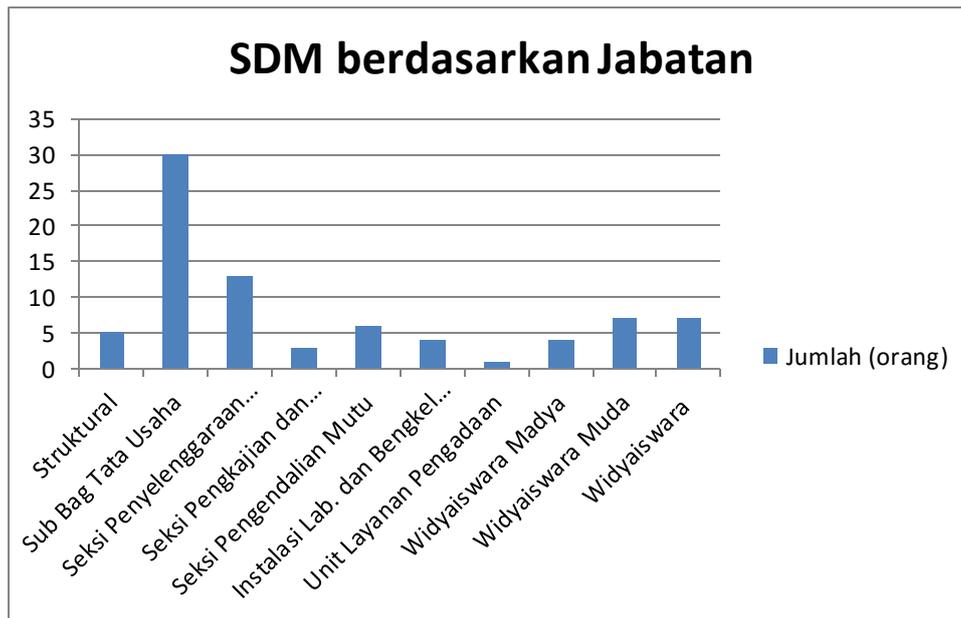


Gambar 3. Grafik Distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut tingkat pendidikan

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, jumlah pegawai atau sumber daya manusia di Bapelkes Cikarang pada tahun 2015 berdasarkan pendidikannya, rata rata pegawai adalah lulusan SMA yaitu 20 orang dan Strata dua berjumlah 19 orang.

**Tabel 4. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2015  
Menurut Jabatan**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	Struktural	5	6
2	Sub Bag Tata Usaha	30	38
3	Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	13	16
4	Seksi Pengkajian dan Pengembangan	3	4
5	Seksi Pengendalian Mutu	6	8
6	Instalasi Lab. dan Bengkel Kerja	4	5
7	Unit Layanan Pengadaan	1	1
8	Widyaiswara Madya	4	5
9	Widyaiswara Muda	7	9
10	Widyaiswara	7	9
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>



Gambar 4. Grafik Distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut jabatan

## E.2 Sumber Daya Pembiayaan

Guna mendukung penyelenggaraan kegiatan Bapelkes Cikarang dibutuhkan pembiayaan yang menjamin kecukupan dalam penyediaannya benar dalam pengalokasiannya serta efektif dan efisien dalam pembelajaran. Sumber pembiayaan pada tahun 2015 berasal dari Anggaran pendapatan Belanja Negara ( APBN ). Alokasi dana untuk Bapelkes Cikarang pada DIPA awal per 05 Desember 2015 sebesar Rp. 16.199.350.000,-(Enam belas milyar seratus sembilan puluh sembilan juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah ).

Proses alokasi anggaran Tahun 2015 Bapelkes Cikarang dari awal sampai akhir adalah sebagai berikut :

No	Uraian	Pagu ( Rp. )	Dasar
1.	Pagu Definitif	16.199.350.000,-	DIPA
2.	Rupiah Murni	15.649.355.000,-	DIPA
3.	PNBP	549.995.000,-	DIPA

Terdiri dari jenis belanja sebagai berikut :

1. Belanja Pegawai	:	Rp. 4.592.350.000,-
2. Belanja Barang	:	Rp.11.028.937.000,-
3. Belanja Modal	:	Rp. 578.063.000,-

## **F. Nilai-nilai**

Dalam rangka mewujudkan Visi “Bapelkes Cikarang excellence dalam mengembangkan kapasitas SDM menuju masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat”, dengan mengembangkan ketiga misi Bapelkes Cikarang menjunjung tinggi nilai-nilai:

### **F.1 Berpihak pada rakyat**

Dalam penyelenggaraan diklat kesehatan Bapelkes Cikarang akan selalu berpihak pada rakyat. Diperolehnya derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi setiap orang adalah salah satu hak asasi manusia tanpa membedakan suku, golongan, agama, dan status sosial ekonomi. UUD 1945 juga menetapkan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

### **F.2 Bertindak cepat dan tepat**

Masalah kesehatan yang dihadapi makin bertambah kompleks dan berubah dengan cepat, bahkan kadang-kadang tidak terduga, yang dapat menimbulkan masalah darurat kesehatan. Dalam mengatasi masalah kesehatan, apalagi yang bersifat darurat, harus dilakukan tindakan secara cepat. Dalam penyelenggaraan diklat juga mungkin terjadi keadaan demikian. Tindakan yang cepat juga harus diikuti dengan pertimbangan yang cermat, sehingga intervensi yang tepat dapat mengenai sasaran.

### **F.3 Kerjasama Tim**

Bapelkes Cikarang sebagai organisasi Pemerintah memiliki sumberdaya manusia yang merupakan potensi bagi terbentuknya suatu tim kerja yang solid. Oleh karena itu, dalam mengemban tugas-tugasnya, harus dibina kerja tim yang utuh dan kompak, dengan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergisme.

### **F.4 Integritas yang tinggi**

Dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, setiap anggota (karyawan dan pimpinan) Bapelkes Cikarang harus memiliki komitmen yang tinggi dalam upaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam melaksanakan tugas, semua Karyawan Bapelkes Cikarang harus memiliki ketulusan hati, kejujuran, berkepribadian yang teguh, dan bermoral tinggi.

### **F.5 Transparan dan Akuntabel**

Dalam era demokrasi dan perkembangan masyarakat yang lebih cerdas dan tanggap, tuntutan atas pelaksanaan tugas yang transparan dan dapat dipertanggung-gugatkan (akuntabel) terus meningkat. Oleh karenanya semua kegiatan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh BapelkesCikarang, harus dilaksanakan secara transparan, dapat dipertanggungjawabkan dan dipertanggung-gugatkan kepada publik.

### **F.6 Profesional dan Santun**

Dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, setiap pegawai Bapelkes Cikarang harus mengedepankan profesionalisme yang dimilikinya yang menjunjung tinggi etika profesi dan estetika serta santun dalam melaksanakan kegiatannya.

## **G. Sistematika Penulisan Laporan**

Laporan Akuntabilitas Kinerja pada dasarnya mengkomunikasikan pencapaian kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2015, capaian kinerja tersebut dibandingkan dengan penetapan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan tahun organisasi. Analisis dan capaian kinerja akan memungkinkan teridentifikasi kendala dan hambatan untuk perbaikan kinerja dimasa datang.

Sistematika penulisan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2015 terdiri dari :

1. Kata Pengantar

2. Ringkasan Eksekutif

Pada bagian ini dijelaskan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis serta sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran tersebut, serta kendala – kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya.

3. Daftar isi, terdiri dari :

**BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan menjelaskan hal – hal umum Bapelkes Cikarang tentang yang meliputi 1) Latar belakang yang berisi uraian singkat gambaran umum, maksud dan tujuan penulisan laporan, 2) tugas pokok dan fungsi, 3) Visi dan Misi, 4) Sumberdaya dan 5) Sistematika penyajian laporan.

**BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

Perencanaan dan perjanjian kinerja menjelaskan tentang upaya pokok, arah kebijakan dan strategi. Dalam perencanaan dan perjanjian kerja disajikan Penetapan Kinerja antar atasan dan bawahan untuk menunjukkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

**BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Dalam Bab ini diuraikan pencapaian sasaran-sasaran organisasi pelapor, dengan pengungkapan dan penyajian dari hasil pengukuran kinerja

**BAB IV PENUTUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Berdasarkan PERMENPAN NOMOR: PER/O9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintahan. Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja setiap instansi pemerintah perlu menetapkan indikator kinerja utama di lingkungan instansi masing-masing. Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Dalam menyusun indikator kinerja utama, tidak terlepas dari tujuan dan sasaran Bapelkes Cikarang sebagai bagian dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Berikut akan diuraikan mengenai tujuan, sasaran, rencana kinerja tahunan dan penetapan kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2015 ;

**Tabel 5. Sasaran strategis, indikator kinerja dan target dalam RPJMN adalah:**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis, fungsional penjurangan kesehatan	731 orang
		b. Tersusunnya kalender diklat Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjurangan	1 dokumen
		c. Terselenggaranya kegiatan kemitraan	1 dokumen
Jumlah a+b+c			731 orang
2	Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan	-

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
3	1.Terlaksananya pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan bagi tenaga kesehatan dan masyarakat	a.Jumlah Pengkajian kebutuhan pelatihan kesehatan lingkungan bagi tenaga kesehatan	2 dokumen
		b.Jumlah pengkajian kebutuhan pelatihan kesehatan lingkungan bagi masyarakat	-
	2.Terlaksananya pengembangan kurikulum, modul, metedologi dan teknologi pelatihan	a.Pengembangan kurikulum dan modul pelatihan rujukan bagi tenaga kesehatan	2 dokumen
		b.Pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan bagi masyarakat	-
		c.Pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan bagi masyarakat	1 dokumen
		d.Pengembangan laboratorium lapangan untuk menunjang pelatihan	1 dokumen
		e. Pengembangan sumber belajar	1 dokumen
Jumlah 1+2			7 dokumen
4	1.Terlaksananya penyiapan bahan pengembangan dan pengendalian mutu	a. Penerapan dan pemeliharaan dokumen mutu dalam rangka akreditasi intitusi	1 dokumen
		b. Penerapan & pemeliharaan system manajemen mutu	1 dokumen
		c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan diklat	1 dokumen
<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
		d. Monitoring dan evaluasi progam /kegiatan seksi sub bag bulanan	1 dokumen
		e.Monitoring dan Evaluasi penunjang diklat	1 dokumen
		f. Penyusunan laporan tahunan	1 Laporan
Jumlah a+b+c+d+e+f			6 dokumen
	2.Setifikat	a.Sertifikat akreditasi pelatihan	1 dokumen
		b.Setifikat Akreditasi Institusi	1 setifikat
		c. Setifikat Akreditasi Pelatihan PIM dan Prajabatan ( LAN)	1 setifikat

	3. Evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan SDM Kesehatan dan masyarakat	a. Evaluasi pasca pelatihan	2 Laporan
--	---	-----------------------------	-----------

## A. Visi dan Misi

Sebagai UPT Kementerian Kesehatan maka visi, misi & nilai Bapelkes Cikarang Tahun 2015 berdasarkan Kepmenkes Nomor 331/Menkes/SK/V/2006 dan Kepmenkes Nomor HK.02.02/MENKES/52/2015.

### A.1 Visi

Dalam koridor visi Depkes “Masyarakat yang Mandiri untuk Hidup Sehat”, Bapelkes Cikarang menetapkan visi Balai sebagai berikut :

**“Bapelkes Cikarang excellence dalam mengembangkan kapasitas SDM menuju masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat”**

Sejalan dengan visi tersebut, Bapelkes Cikarang mengembangkan motto sebagai berikut :

***“Committed to build your capacities”***.

### A.2 Misi

Untuk mendorong terwujudnya visi tersebut di atas, ditetapkan 3 (tiga) Misi yang akan dilaksanakan di Bapelkes Cikarang, yaitu :

- a. Meningkatkan kompetensi, kualitas dan profesionalisme SDM kesehatan, khususnya dibidang kesehatan lingkungan, kesehatan haji, kesehatan kerja dan promosi kesehatan.
- b. Melakukan pemberdayaan masyarakat “*sub-urban*” agar mandiri untuk hidup sehat.
- c. Meningkatkan kapasitas institusi, baik kapasitas individu SDM, kapasitas organisasi, kelembagaan maupun kapasitas sistem SDMnya.

## **B. Tujuan dan Sasaran**

### **B.1 Tujuan :**

Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan di Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang adalah untuk meningkatkan ketersediaan dan mutu SDM Kesehatan sesuai dengan Standar Pelayanan Kesehatan.

### **B.2 Sasaran :**

- a. Pelaksanaan pelatihan teknis, jabatan fungsional, penjenjangan dan prajabatan bagi aparatur kesehatan.
- b. Pelaksanaan pelatihan teknis bagi tenaga kesehatan.
- c. Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat.
- d. Pelaksanaan pengembangan diklat kesehatan
- e. Pelaksanaan pengendalian mutu diklat
- f. Pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan

## **C. Rencana Kerja Tahunan**

Perencanaan kinerja tahunan merupakan proses penyusunan rencana kinerja selama 1 (satu) tahun sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana program dan kegiatan. Rencana Kerja memuat Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja yang akan dicapai pada tahun bersangkutan.

Indikator kinerja adalah alat ukur atau media yang digunakan dalam mengukur kinerja. Indikator kinerja dimaksudkan sebagai ukuran yang dapat menggambarkan tingkat capaian suatu sasaran atau kegiatan. Berfungsi sebagai alat ukur yang dapat menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan telah berhasil dicapai atau tidak.

Manfaat Penetapan Kinerja adalah memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi, melaporkan capaian realisasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan menilai keberhasilan organisasi.

**Tabel 6. Formulir Rencana Kinerja Tahunan  
Bapelkes Cikarang Tahun 2015**

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis, fungsional penjurangan kesehatan	731 orang
		b. Tersusunnya kalender diklat Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjurangan	1 dokumen
		c. Terselenggaranya kegiatan kemitraan	1 dokumen
Jumlah a+b+c			731 orang
2	Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan	-
3	1.Terlaksananya pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan bagi tenaga kesehatan dan masyarakat	a.Jumlah Pengkajian kebutuhan pelatihan kesehatan lingkungan bagi tenaga kesehatan	2 dokumen
	2.Terlaksananya pengembangan kurikulum, modul, metedologi dan teknologi pelatihan	a.Pengembangan kurikulum dan modul pelatihan rujukan bagi tenaga kesehatan	2 dokumen
		b.Pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan bagi masyarakat	1 dokumen
<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
		c.Pengembangan laboratorium lapangan untuk menunjang pelatihan	1 dokumen
		d. Pengembangan sumber belajar	1 dokumen
Jumlah 1+2			7 dokumen
4	1.Terlaksananya penyiapan bahan pengembangan dan pengendalian mutu	a. Penerapan dan pemeliharaan dokumen mutu dalam rangka akreditasi intitusi	1 dokumen
		b. Penerapan & pemeliharaan system manajemen mutu	1 dokumen
		c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan diklat	1 dokumen

		d. Monitoring dan evaluasi program /kegiatan seksi sub bag bulanan	1 dokumen
		e. Monitoring dan Evaluasi penunjang diklat	1 dokumen
		f. Penyusunan laporan tahunan	1 Laporan
Jumlah a+b+c+d+e+f			6 dokumen
	2. Setifikat	a. Sertifikat akreditasi pelatihan	2 dokumen
		b. Sertifikat Akreditasi Institusi	1 setifikat
		c. Sertifikat Akreditasi Pelatihan PIM dan Prajabatan ( LAN)	1 setifikat
	3. Evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan SDM Kesehatan dan masyarakat	a. Evaluasi pasca pelatihan	2 Laporan

#### D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja untuk mewujudkan target kinerja berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Kinerja yang disepakati tidak terbatas pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja ( outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun – tahun sebelumnya. Tujuan disusun perjanjian kinerja adalah sebagai wujud nyata komitmen, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai. Pada tahun 2015 Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang mempunyai Perjanjian Kinerja sebagai berikut :

**Tabel 7. Formulir Perjanjian Kinerja**

**Bapelkes Cikarang Tahun 2015**

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis, fungsional dan penjurangan	731 orang
Jumlah a+b+c+d			731 orang

**Jumlah anggaran kegiatan tahun 2015: Rp. 4.681.255.000,-**

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **A. Capaian Kinerja Organisasi**

Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khusus membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi.

Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan sebagai mekanisme untuk memberikan reward/punishment, melainkan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Hasil pengukuran kinerja dan pencapaian sasaran digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap akhir periode Bapelkes Cikarang melakukan pengukuran pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja. Hasil pengukuran kinerja dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja.

**Tabel 8. Capaian Kinerja dalam Penetapan Kinerja  
Bapelkes Cikarang tahun 2015**

<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target 2015</b>	<b>Realisasi 2015</b>	<b>Capaian</b>
Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis, fungsional dan penjurangan	731 orang	732 orang	100%

**B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja**

Untuk melakukan Evaluasi dan Analisis Capaian kinerja Bapelkes Cikarang hasil pengukuran kinerja tahun 2015 dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya dan target tahun – tahun mendatang tahun 2016.

**1. Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan, Fungsional, penjurangan dan Prajabatan bagi apatur kesehatan.**

Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan.

Sasaran ini dicapai melalui kegiatan jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis. Adapun pencapaian sasaran strategis tersebut adalah :

<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target 2015</b>	<b>Realisasi 2015</b>	<b>Capaian</b>
Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis, Fungsional dan penjurangan	731 orang	732 orang	100%

Evaluasi dan analisis capaian kinerja setiap indikator kinerja pada setiap sasaran strategis, dengan menyajikan hal – hal yang mendukung pencapaian target kinerja.

Target indikator jumlah aparatur yang mengikuti pelatihan teknis terdiri dari :

- a) Pelatihan Tenaga Kerja Haji Indonesia sebanyak 103 orang
- b) Pelatihan Jafung Sanitarian Ahli sebanyak 70 orang
- c) Pelatihan Prajabatn Golongan III sebanyak 233 orang
- d) Pelatihan Prajabatn Golongan II sebanyak 120 orang
- e) Learning Organization sebanyak 98 orang
- f) Pelatihan Prajab Honorer K1 dan K2 Golongan I dan Golongan II sebanyak 80 orang
- g) Pendidikan dan Pelatihan PIM IV sebanyak 28 orang

Adapun evaluasi dan analisis Indikator pada Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis, fungsional dan penjenjangan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan PIM IV sebanyak 30 orang , Analisis Indikator pada pelaksanaannya ada 2 orang calon peserta yang dipanggil oleh biro kepegawaian mengundurkan diri karena institusi tidak mengizinkan untuk pesalon peserta tersebut mengikuti diklat.
2. Pendidikan dan pelatihan Prajabatn Golongan III di awal 80 orang terjadi revisi 2 refocusing tanggal 09 Juli 2015 dibagi menjadi dua yakni Pendidikan dan pelatihan Prajabatn Golongan III umum 160 orang dan Pendidikan dan pelatihan Prajabatn Golongan III Formasi khusus 80 orang, Analisis Indikator sudah ada 2 orang calon peserta yang membatalkan keikut sertaannya karena alasan tertentu yang diketahui oleh instansinya masing-masing. Pada pelaksanaannya kembali 1 orang peserta mengundurkan diri dengan alasan sakit dan butuh perawatan lebih lanjut, Ada 4 orang calon peserta yang tidak jadi mengikuti diklat karena kurangnya informasi dari instansinya masing-masing meskipun sudah dikirim surat oleh Biro Kepegawaian.
3. Pendidikan dan pelatihan Prajabat Golongan I dan II sebanyak 120 orang sesuai dengan target
4. Pendidikan dan pelatihan K1 dan K2 sebanyak 80 orang sesuai dengan target
5. Pelatihan Tenaga Kesehatan Haji Indonesia ( TKHI ) sebanyak 122 orang, Analisis Indikator hanya hadir 103 orang peserta karena alokasi peserta berkurang (dari koordinator jawa barat)
6. Pelatihan learning Organization ( LO ) sebanyak 102 orang, Analisis indikator pada pelaksanaan 98 orang itu disebabkan karena ada 4 orang yang ngak bisa hadir disebabkan karena Pelatihan dan cuti melahirkan.

7. Pelatihan Jafung Sanitarian Ahli sebanyak 90 orang, Analisis indikator pada pelaksanaan 20 orang disebabkan karena kurangnya minat peserta.

Selain jumlah Aparatur yang mengikuti pelatihan teknis, fungsional dan penjenjangan dari Anggaran Bapelkes Cikarang ada pula pelatihan yang bersumber dari Anggaran Pusdiklat Aparatur Badan PPSDM Kesehatan yakni:

- a. LJJ PAEL tahap II dengan jumlah peserta sebanyak 30 orang
- b. Pelatihan Surveilans Dalam Mendukung Advokasi Kesehatan dengan jumlah peserta sebanyak 69 orang

Evaluasi dan analisis sasaran kinerja pelaksanaan pelatihan teknis, jabatan fungsional, penjenjangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan meningkat menjadi 831 orang 113.68% dari target yang telah ditetapkan.

## 2. Pelaksanaan Pengembangan Diklat Kesehatan.

Sasaran ini dicapai melalui kegiatan pelaksanaan pengembangan diklat kesehatan. Adapun pencapaian sasaran strategis tersebut adalah :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015	Realisasi 2015	Capaian %
1. Terlaksananya pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan bagi tenaga kesehatan dan masyarakat	a. Jumlah Pengkajian kebutuhan pelatihan kesehatan lingkungan bagi tenaga kesehatan	2 dokumen	2 dokumen	100
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015	Realisasi 2015	Capaian %
2. Terlaksananya pengembangan kurikulum, modul, metodologi dan teknologi pelatihan	a. Pengembangan kurikulum dan modul pelatihan rujukan bagi tenaga kesehatan	2 dokumen	2 dokumen	100
	b. Pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan bagi masyarakat	1 dokumen	1 dokumen	100
	c. Pengembangan laboratorium	1 dokumen	1 dokumen	100

	lapangan untuk menunjang pelatihan			
	d. Pengembangan sumber belajar	1 dokumen	1 dokumen	100
Jumlah 1+2		7 dokumen	7 dokumen	100

Evaluasi dan analisis sasaran kinerja pelaksanaan pengembangan diklat kesehatan sama dengan target yang telah ditetapkan

### 3. Pelaksanaan Pengendalian Mutu Diklat

Sasaran ini dicapai melalui kegiatan pelaksanaan pengendalian mutu diklat. Adapun pencapaian sasaran strategis tersebut adalah :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015	Realisasi 2015	Capaian %
1.Terlaksananya penyiapan bahan pengembangan dan pengendalian mutu	a. Penerapan dan pemeliharaan dokumen mutu dalam rangka akreditasi intitusi	1 dokumen	1 dokumen	100
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015	Realisasi 2015	Capaian %
	b. Penerapan & pemeliharaan system manajemen mutu	1 dokumen	1 dokumen	100
	c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan diklat	1 dokumen	1 dokumen	100
	d. Monitoring dan evaluasi progam /kegiatan seksi sub bag bulanan	1 dokumen	1 dokumen	100
	e. Monitoring dan Evaluasi penunjang diklat	1 dokumen	1dokumen	100
	g.Penyusunan laporan tahunan	1 Laporan	1 Laporan	100
2.Setifikat	a.Sertifikat akreditasi pelatihan	3 dokumen	4 dokumen	100
	b.Setifikat Akreditasi Institusi	1 setifikat	1 setifikat	100

	c. Setifikat Akreditasi Pelatihan PIM dan Prajabatan ( LAN)	1 setifikat	1 setifikat	100
3. Evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan SDM Kesehatan dan masyarakat	a. Evaluasi pasca pelatihan	2 Laporan	2 Laporan	100

Evaluasi dan analisis sasaran kinerja pelaksanaan pengembangan diklat kesehatan sama dengan target yang telah ditetapkan.

**Tabel 9. Formulir Analisis Akuntabilitas Kinerja**

**Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang Tahun 2014 dan Tahun 2015**

Indikator Kinerja	2014			2015			2016
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknik, fungsional, penjenjangan dan prajabatan	492 org	619 org	125,8	731 org	732 org	100	3.971 org
<b>Jumlah</b>	<b>492 org</b>	<b>619 org</b>	<b>125.8</b>	<b>731 org</b>	<b>732 org</b>	<b>100</b>	<b>3.971 org</b>

**Jumlah Realisasi anggaran kegiatan tahun 2015 : Rp. 15.153.089.890,-**

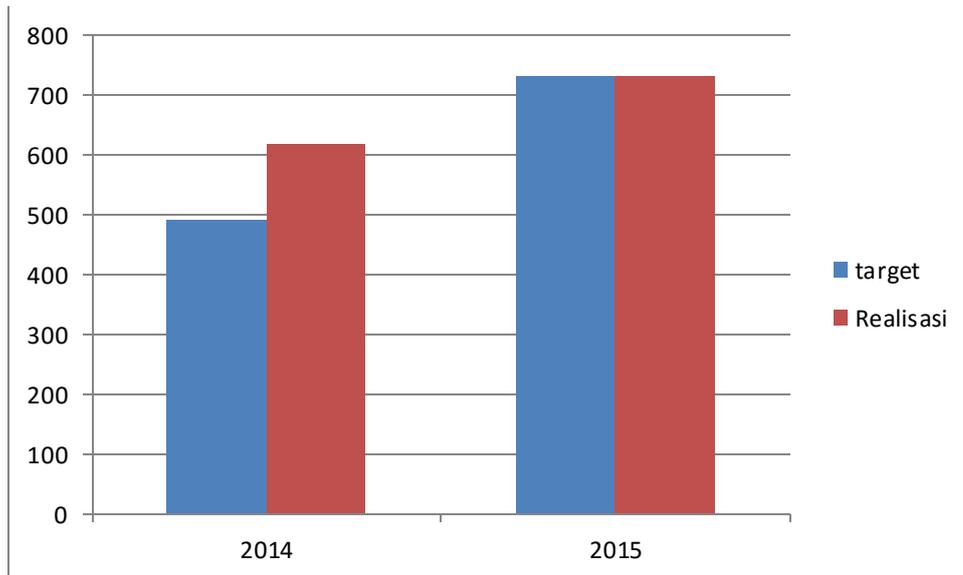
Dari tabel diatas dapat pula disimpulkan bahwa analisis Akuntabilitas kinerja pada Tahun 2015, target dan realisasi menurun jika dibandingkan pada tahun 2014 sedangkan untuk persentase capaian kinerja turun yakni 25,8 % dari 125.8% menjadi 100%.

### **C. Akuntabilitas Keuangan**

Tingkat capaian sasaran – sasaran strategis diperoleh dengan realisasi anggaran sebagai berikut : ( data terlampir )

**Grafik . Pengukuran Kinerja target,realisasi Tahun 2014 dan Tahun 2015**

**Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang**



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Pelaporan Akuntabilitas Kinerja merupakan Laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 tahun 2010 dan merupakan pertanggung jawaban dari Kepala Bapelkes Cikarang kepada Kepala Badan PPSDM Kesehatan tentang kinerja Bapelkes Cikarang pada tahun 2014.

Pada tahun 2015 penetapan kinerja utama di Bapelkes Cikarang terdiri dari

1 ( satu ) sasaran strategis, mencakup Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan informasi gambaran kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2015 dan dapat digunakan sebagai :

1. Bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan;
2. Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
3. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
4. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### Formulir Anggaran dan Realisasi Tahun 2015

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparat kesehatan	a. Jumlah aparat kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis, fungsional penjurangan kesehatan b. Tersusunnya kalender diklat Jumlah aparat kesehatan yang mengikuti penjurangan c. Terselenggaranya kegiatan kemitraan	Rp4.220.975.000	Rp3.674.443.430	87
Terlaksananya pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan bagi tenaga kesehatan dan masyarakat	a. Jumlah Pengkajian kebutuhan pelatihan kesehatan lingkungan bagi tenaga kesehatan	Rp625.681.000	Rp597.762.200	96
Terlaksananya pengembangan kurikulum, modul, metode dan teknologi pelatihan	a. Pengembangan kurikulum dan modul pelatihan rujukan bagi tenaga kesehatan			
	b. Pengkajian kebutuhan pelatihan rujukan masyarakat			
	c. Pengembangan laboratorium lapangan untuk menunjang pelatihan d. Pengembangan sumber belajar			
Terlaksananya penyiapan bahan pengembangan dan pengendalian mutu	a. Penerapan dan pemeliharaan dokumen mutu dalam rangka akreditasi institusi b. Penerapan & pemeliharaan system manajemen mutu c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan diklat	Rp301.161.000	Rp288.909.150	96

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
	d. Monitoring dan evaluasi progam /kegiatan seksi sub bag bulanan			
2.Setifikat	e.Monitoring dan Evaluasi penunjang diklat f. Penyusunan laporan tahunan  a.Sertifikat akreditasi pelatihan b.Setifikat Akreditasi Institusi c. Setifikat Akreditasi Pelatihan PIM dan Prajabatan ( LAN)			
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
3.Evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan SDM Keshatan dan maryarakat	a. Evaluasi pasca pelatihan			
Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	Persentase Pengelolaan administrasi perkantoran Persentase Pengelblaan administrasi keuangana Persentase Pengelolaan administrsi kepegawaiaan Persentase pengelolaan administrsi perlengkapan	Rp11.051.533.000	Rp10.646.683.970	96

