

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTITUSI PEMERINTAH



**KEMENTERIAN KESEHATAN R.I.
BADAN BPPSDM KESEHATAN
BAPELKES CIKARANG
2014**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas nikmat dan karunia-Nya, kami dapat menerbitkan Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAK) Balai Pendidikan dan pelatihan Cikarang tahun 2014.

LAK Bapelkes Cikarang tahun 2014 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 2014 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 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2012.

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAK) Bapelkes Cikarang tahun 2014 berisi informasi tentang uraian pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan Bapalkes Cikarang dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya selama tahun 2014. 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 2014 dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Balai Pelatihan Kesehatan menjadi pembelajaran yang berharga untuk pelaksanaan kegiatan ditahun berikutnya.

Akhir kata semoga Laporan Akutabilitas Kinerja Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang tahun 2014 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, Januari 2015
Kepala,



Sjamsul Ariffin, SKM, M.Epid
NIP 196611151989031002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
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.....	10
g. Sistematika Penulisan Laporan	11
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	13
a. Visi dan Misi.....	14
b. Tujuan dan Sasaran	15
c. Rencana Kerja Tahunan.....	16
d. Penetapan Kinerja	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	19
a. Capaian Kinerja Organisasi.....	19
b. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	20
c. Akuntabilitas Keuangan.....	28
BAB IV PENUTUP.....	29
LAMPIRAN-LAMPIRAN	30

DAFTAR GRAFIK

- Grafik 1. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2014 Menurut Jenis Pegawai
- Tabel 2. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2014 Menurut Golongan
- Tabel 3. Jumlah Tenaga PNS Bapelkes Cikarang Tahun 2014 Menurut Pendidikannya
- Tabel 4. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2013 Menurut Jabatan
- Tabel 5. Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan target dalam RPJMN
- Tabel 6. Formulir Rencana Kinerja Tahunan Bapelkes Cikarang tahun 2014
- Tabel 7. Formulir Penetapan Kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2014
- Tabel 8. Formulir Capaian kinerja dalam penetapan kinerja Bapelkes Cikarang dalam tahun 2014
- Tabel 9. Formulir Analisis Akuntabilitas Kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2013 dan tahun 2014

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pembangunan kesehatan di Indonesia mengacu pada Visi Kementerian Kesehatan yaitu “Masyarakat Sehat Yang Mandiri dan Berkeadilan” serta telah melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk merealisasikan visi tersebut disusun sebagai berikut :

1. Meningkatkan derajat pemberdayaan masyarakat, swasta dan masyarakat madani dan pembangunan kesehatan melalui kerjasama nasional dan global.
2. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau, bermutu dan berkeadilan serta berbasis bukti dengan mengutamakan pada upaya promotif dan preventif.
3. Meningkatkan pembiayaan pembangunan kesehatan, terutama untuk mewujudkan jaminan sosial kesehatan nasional.
4. Meningkatkan pengembangan dan pemberdayaan SDM kesehatan yang merata, bermutu.
5. Meningkatkan ketersediaan, pemerataan, dan keterjangkauan obat dan alat kesehatan serta jaminan keamanan, khasiat, manfaat dan mutu kesediaan farmasi, alat kesehatan dan makanan
6. Meningkatkan manajemen kesehatan yang akuntabel, transparan, berdaya guna dan berhasil guna untuk memantapkan desentralisasi kesehatan yang bertanggung jawab.

Dalam mewujudkan Visi dan Misi tersebut di atas, maka telah ditetapkan nilai-nilai yang menjadi dasar pembangunan kesehatan, yaitu : 1) Pro Rakyat, 2) Inklusif, 3) Responsif, 4) Efektif, 5) Bersih.

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:

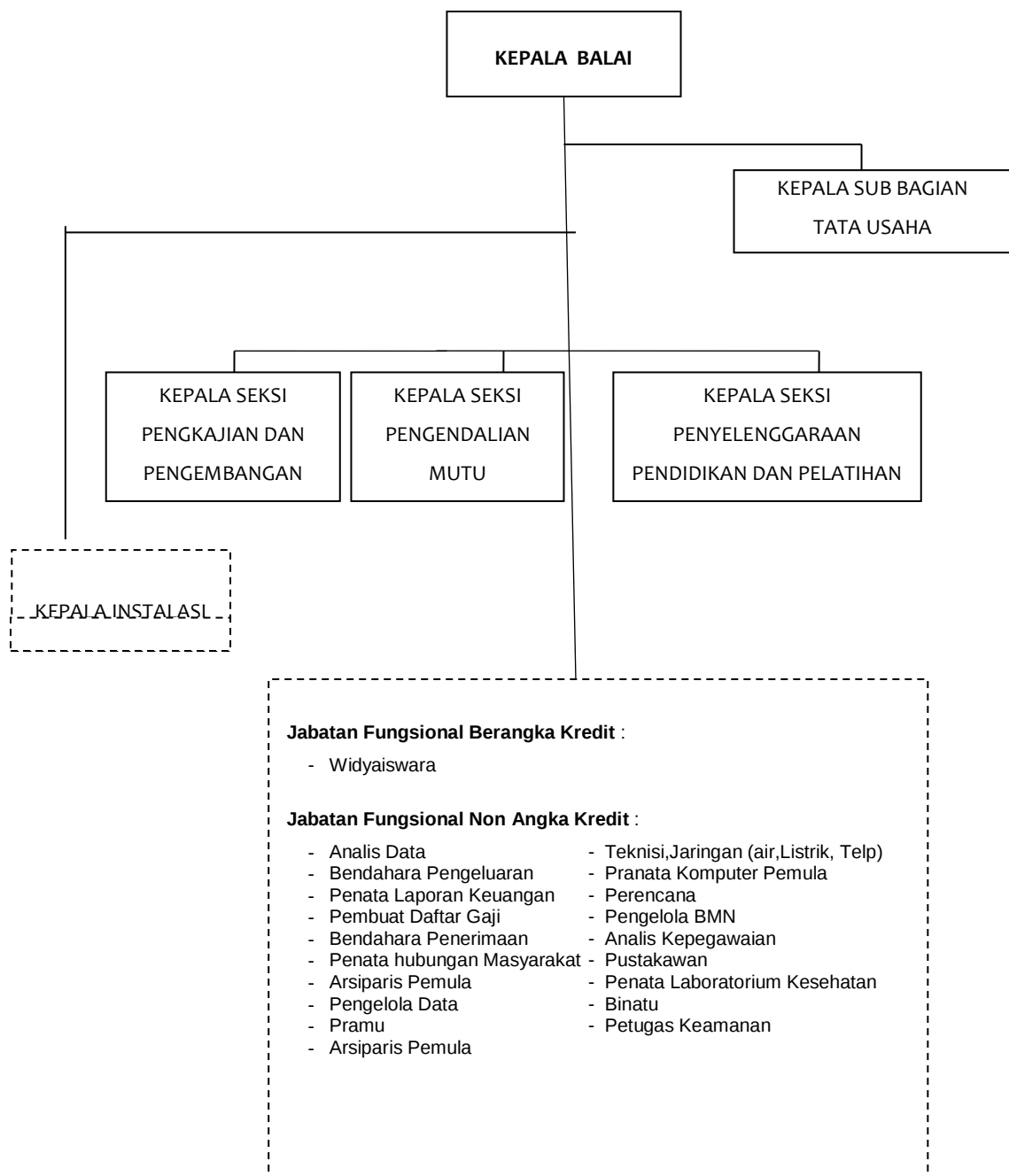
1. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
2. Realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi;
3. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan
4. Perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan

Sebagai bagian dari instansi penyelenggara pemerintahan, maka Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2014 (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 LEMAHABANG



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 2014 adalah untuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan anggaran, evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2014. Laporan ini juga digunakan sebagai bahan masukan untuk perencanaan tahun 2015, serta bentuk evaluasi capaian melalui pengukuran keberhasilan dan kegagalan kinerja selama tahun 2014.

D. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan PERMENKES nomor : 1144/MENKES/PER/VIII/2010 tanggal 19 Agustus 2010 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.

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

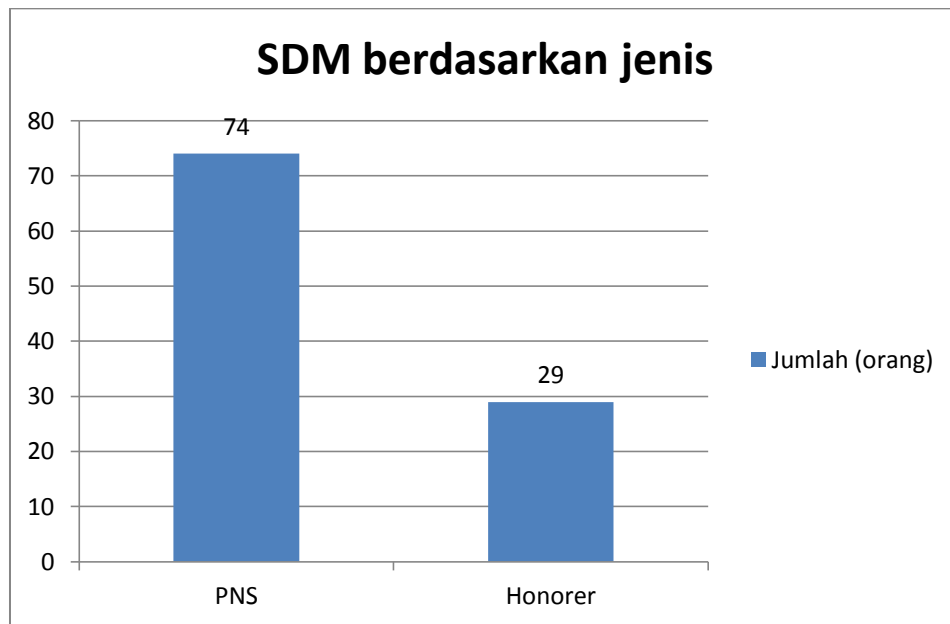
E. Sumber Daya

E.1 Sumber Daya Manusia

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

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2014
Menurut Jenis Pegawai (Desember 2014)**

No.	Jenis Pegawai	Jumlah (orang)	%
1	PNS	74	72
2	Honorar	29	28
Total		103	103

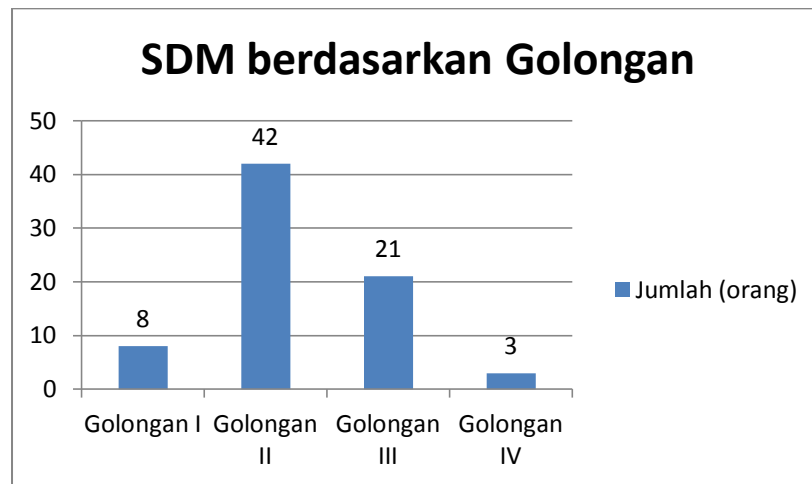


Gambar 1. Diagram distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut jenis Pegawai

Berdasarkan tabel dan grafik diatas komponen seluruh SDM atau Pegawai di Bapelkes Cikarang pada tahun 2014 berjumlah 103 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 74 dan Pegawai Honorer sebanyak 29 orang.

**Tabel 2. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2014
Menurut Golongan (Bulan Desember 2014)**

No.	Golongan	Jumlah (orang)	%
1	Golongan I	3	4
2	Golongan II	21	28
3	Golongan III	42	57
4	Golongan IV	8	11
total		74	100

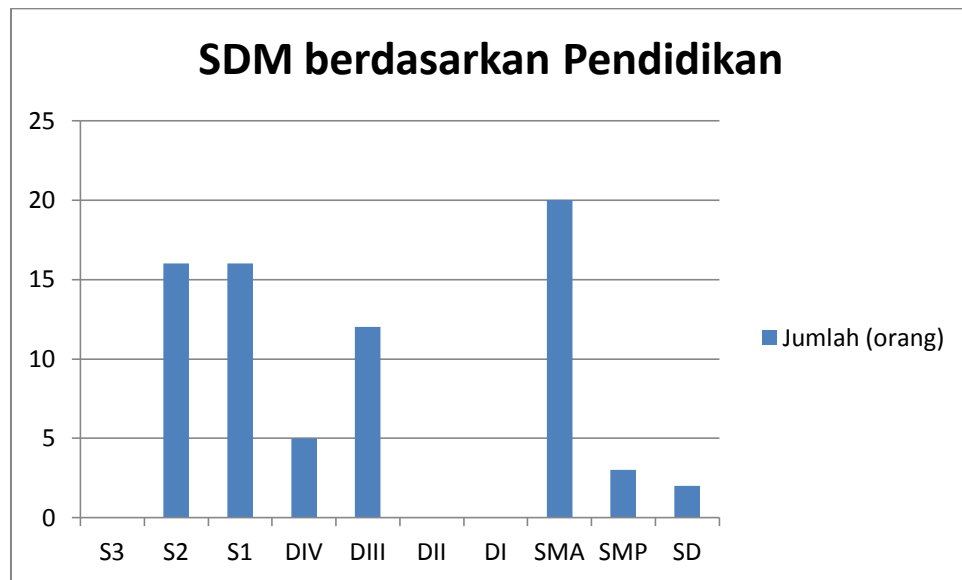


Gambar 2. Diagram distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut Golongan

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, jumlah pegawai atau sumber daya manusia di Bapelkes Cikarang pada tahun 2014 berdasarkan golongan, rata rata berada pada golongan II yaitu sebanyak 42 orang dan golongan III sebanyak 21 orang.

**Tabel 3. Jumlah Tenaga PNS Bapelkes Cikarang Tahun 2014
Menurut Pendidikannya**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	S3	0	0
2	S2	16	22
3	S1	16	22
4	DIV	5	7
5	DIII	12	16
6	DII	0	0
7	DI	0	0
8	SMA	20	27
9	SMP	3	4
10	SD	2	3
total		74	100

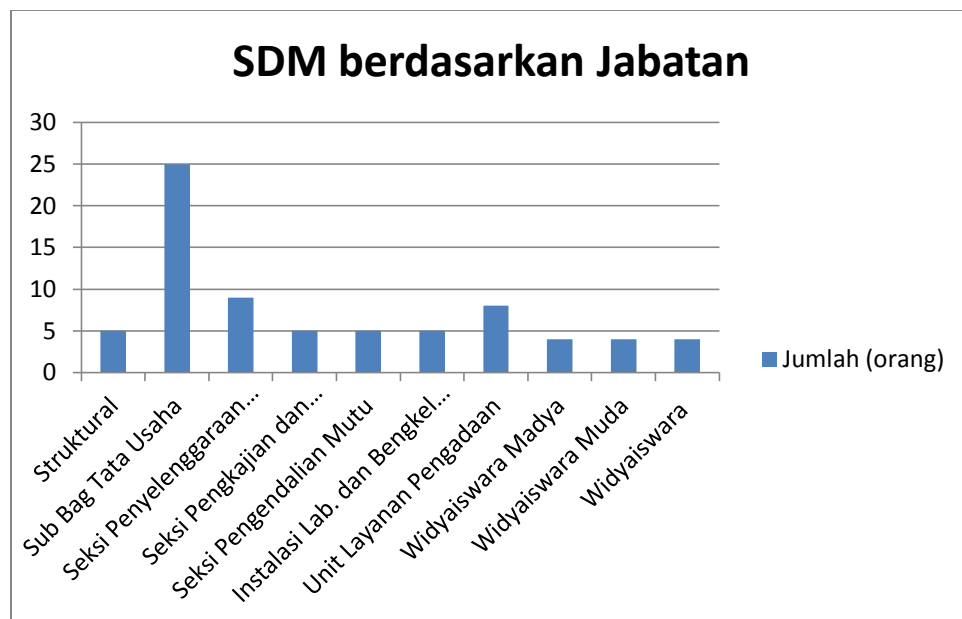


Gambar 3. Grafik Distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut tingkat pendidikan

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, jumlah pegawai atau sumber daya manusia di Bapelkes Cikarang pada tahun 2014 berdasarkan pendidikannya, rata rata pegawai adalah lulusan SMA yaitu 20 orang dan Strata dua berjumlah 16 orang.

**Tabel 4. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2014
Menurut Jabatan**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	Struktural	5	7
2	Sub Bag Tata Usaha	25	34
3	Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	9	12
4	Seksi Pengkajian dan Pengembangan	5	7
5	Seksi Pengendalian Mutu	5	7
6	Instalasi Lab. dan Bengkel Kerja	5	7
7	Unit Layanan Pengadaan	8	11
8	Widyaiswara Madya	4	5
9	Widyaiswara Muda	4	5
10	Widyaiswara	4	5
Total		74	100



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 2014 berasal dari Anggaran pendapatan Belanja Negara (APBN). Alokasi dana untuk Bapelkes Cikarang pada DIPA awal per 5 Desember 2013 sebesar Rp. 11.315.223.000,-(sebelas milyar tiga ratus lima belas juta dua ratus dua puluh tiga ribu rupiah).Berdasarkan hasil optimalisasi anggaran tahun 2014 Bapelkes Cikarang mendapat tambahan anggaran pada revisi ke 06 tanggal 31 Oktober 2014 sebesar Rp. 15.950.000,-(lima belas juta Sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) dengan total anggaran akhir tahun 2014 sebesar Rp. 11.545.023.000,-(sebelas milyar lima ratus empat puluh lima ribu dua puluh tiga ribu rupiah)

Proses alokasi anggaran Tahun 2014 Bapelkes Cikarang dari awal sampai akhir adalah sebagai berikut :

No	Uraian	Pagu (Rp.)	Dasar
1.	Pagu Definitif	11.545.023.000,-	DIPA
2.	Rupiah Murni	10.813.253.000,-	DIPA
3.	PNBP	731.770.000,-	DIPA

Terdiri dari jenis belanja sebagai berikut :

- | | | |
|--------------------|---|---------------------|
| 1. Belanja Pegawai | : | Rp. 3.957.658.000,- |
| 2. Belanja Barang | : | Rp. 7.571.415.000,- |
| 3. Belanja Modal | : | Rp. 15.950.000,- |

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 2014, 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 2014 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, 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 2014.

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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjenjangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis dan fungsional kesehatan	240 orang
		b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjenjangan	240 orang
		c. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti kepemimpinan & manajemen	200 orang
	Jumlah a+b+c		660 orang
2	Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan	-

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
3	Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan	a.Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan (TNA)	1 dokumen
		b.Jumlah kurikulum Pelatihan yang disusun	1 dokumen
		c.Jumlah modul Pelatihan yang disusun	1 dokumen
		d.Jumlah dokumen hasil pengembangan metek diklat	1 dokumen
	Jumlah a+b+c+d		4 dokumen
4	Pelaksanaan pengendalian Mutu Diklat	a. Jumlah Pelatihan yang terakreditasi	1 Pelatihan
		b. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi(Evaluasi Pasca Pelatihan)	1 Pelatihan
		c. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi(Evaluasi pelayanan adm & penunjang)	1 Pelatihan
		d. Jumlah penerapan & pemeliharaan system manajemen mutu	1 Pelatihan
	Jumlah a+b+c+d		4 Pelatihan
5	Pelaksanaan kegiatan perencanaan program	Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang tersusun	1 dokumen
6	Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	Persentase Pengelolaan administrasi perkantoran	100%
		Persentase Pengelolaan administrasi keuangan	100%
		Persentase Pengelolaan administrsi kepegawaiaan	100%
		Persentase pengelolaan administrsi perlengkapan	100%

A. Visi dan Misi

Sebagai UPT Kementerian Kesehatan maka visi, misi & nilai Bapelkes Cikarang Tahun 2014 berdasarkan Kepmenkes No.331/Menkes/SK/V/2006.

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 2014**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjenjangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis	242 orang
		b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	90 orang

		c.Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjangjangan	160 orang
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
		d.Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan	-
	Jumlah a+b+c+d		492 orang
2	Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan	-
3	Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan	a.Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan (TNA)	1 dokumen
		b.Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun	1 dokumen
		c. Jumlah modul Pelatihan yang disusun	1 dokumen
Jumlah a+b+c			3 Dokumen
4	Pelaksanaan pengendalian Mutu Diklat	a. Jumlah Pelatihan yang terakreditasi	11 Pelatihan
		b. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi (Evaluasi Pasca Pelatihan)	1 Pelatihan
Jumlah a+b			12 Pelatihan
6	Pelaksanaan kegiatan perencanaan program	Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang tersusun	1 Dokumen

D. Penetapan 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 pemberia 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 2014 Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang mempunyai Perjanjian Kinerja sebagai berikut :

**Tabel 7. Formulir Penetapan Kinerja
Bapelkes Cikarang Tahun 2014**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjenjangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis	242 orang
		b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	90 orang
		c. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjenjangan	160 orang
		d. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan	-
Jumlah a+b+c+d			492 orang

Jumlah anggaran kegiatan tahun 2014: Rp. 11.545.023.000,-

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 2014**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2014	Realisasi 2014	Capaian
Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparat kesehatan	a. Jumlah aparat kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis	242 orang	363 orang	150%
	b. Jumlah aparat kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	90 orang	110 orang	122.22%
	c. Jumlah aparat kesehatan yang mengikuti penjurangan	160 orang	146 orang	91.25%
	d. Jumlah aparat kesehatan yang mengikuti prajabatan	-	-	-

B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Untuk melakukan Evaluasi dan Analisis Capaian kinerja Bapelkes Cikarang hasil pengukuran kinerja tahun 2014 dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya dan target tahun – tahun mendatang tahun 2015.

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

Sasaran 1.a Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparat kesehatan.

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

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2014	Realisasi 2014	Capaian
Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparat kesehatan	a. Jumlah aparat kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis	242 orang	363 orang	150%

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

Target indikator jumlah aparat yang mengikuti pelatihan teknis terdiri dari :

- a) Pelatihan Tenaga Kerja Haji Indonesia sebanyak 99 orang
- b) Pelatihan PPKJH sebanyak 30 orang
- c) Pelatihan Pengawasan Kualitas Air Minum sebanyak 30 orang
- d) Pelatihan Pengawasan Depo Air Minum sebanyak 30 orang
- e) Pelatihan Tekhnis Fasilitas Peningkatan Higiene Sanitasi Makanan di Sekolah Melalui Pendekatan Partisipatori (PHAST) bagi Tenaga Sanitarian sebanyak 30 orang
- f) Learning Organization sebanyak 96 orang
- g) Pelatihan Geographic Information System sebanyak 25 orang
- h) Kalakarya Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 20 orang

Adapun evaluasi dan analisis Capaian Indikator Kinerja tersebut dapat dijelaskan yakni : Tingkat capaian indikator kinerja jumlah aparat kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis & manajemen diatas target yang telah ditetapkan disebabkan karena pada pertengahan tahun dilakukan revisi sejumlah pelatihan yakni pelatihan Learning Ogranization (LO), pelatihan Geographic Information system (GIS) dan pelatihan Kalakarya pengadaan barang dan jasa, yang berpengaruh terhadap jumlah output yang dihasilkan.

Sasaran 1.b Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional

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

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2014	Realisasi 2014	Capaian
Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	90 orang	110 orang	122.22%

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 jabatan fungsional terdiri dari :

- a) Pelatihan Jabatan Fungsional Sanitarian Ahli sebanyak 30 orang
- b) Pelatihan Jabatan Fungsional Penyuluh Kesehatan masyarakat Ahli sebanyak 30 orang
- c) Pelatihan Jabatan Fungsional Penjurangan Bidan Terampil ke Ahli Kabupaten Karawang sebanyak 30 orang
- d) Pelatihan Jabatan Fungsional Penjurangan Bidan Terampil ke Ahli Kabupaten Pandeglang sebanyak 20 orang

Adapun Evaluasi dan analisis Capaian Indikator Kinerja tersebut dapat dijelaskan yakni : Tingkat capaian indikator kinerja diatas target yang telah ditetapkan karena pelatihan Jarak Jauh Jafung Promosi Kesehatan terjadi revisi dan diganti dengan beberapa pelatihan yakni : pelatihan jabatan fungsional penyuluhan kesehatan masyarakat ahli, pelatihan jabatan fungsional penjurangan bidan terampil ke ahli Kabupaten karawang dan Kabupaten Pandeglang.

Sasaran 1.c Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjurangan

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

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparat kesehatan	c. Jumlah aparat kesehatan yang mengikuti penjurangan	160 orang	146 orang	91.25%

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

Target indikator jumlah aparat yang mengikuti pelatihan jabatan penjurangan terdiri dari :

a) Pelatihan Prajabatan Golongan II sebanyak 74 orang

Diklat Prajabatan Golongan III direncanakan sebanyak 80 orang peserta, sedangkan data peserta dari Biro Kepegawaian sebanyak 74 orang sehingga data tidak sesuai dengan rencana RKAKL. Saat pelaksanaan peserta yang hadir sebanyak 72 orang, peserta tidak hadir sesuai dengan data dari Biro Kepegawaian disebabkan beberapa alasan diantaranya 1) Peserta terlambat datang tanpa kabar sehingga peserta tidak memenuhi JPL yang telah ditentukan, 2) Terdapat satu peserta yang mengundurkan diri dari diklat prajabatan setelah mengikuti diklat selama satu minggu (peserta berasal dari RS Pusat Otak Nasional)

b) Pelatihan prajabatan Golongan III sebanyak 72 orang

Diklat Prajabatan golongan II direncanakan sebanyak 80 orang peserta, sedangkan data peserta dari Biro Kepegawaian sebanyak 75 orang sehingga data tidak sesuai dengan RKAKL. Saat pelaksanaan diklat peserta yang hadir sebanyak 74 orang, peserta tidak hadir sesuai dengan data dari biro Kepegawaian disebabkan peserta dianggap mengundurkan diri dikarenakan tidak ada kejelasan kabar dari peserta.

Adapun evaluasi dan analisis Capaian Indikator kinerja tersebut dapat dijelaskan yakni: tingkat capaian indikator kinerja dibawah dari target yang telah ditetapkan ini disebabkan karena :

- a) Peserta terlambat datang tanpa kabar sehingga peserta tidak memenuhi JPL yang telah ditentukan
- b) Terdapatnya satu peserta yang mengundurkan diri dari diklat prajabatan setelah mengikuti diklat selama satu minggu (peserta berasal dari RS Pusat Otak Nasional)
- c) Ada satu peserta yang tidak ada kabarnya.

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 2014	Realisasi 2014	Capaian
Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan	a. Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan (TNA)	1 dokumen	1 dokumen	100%
	b. Jumlah Kurikulum pelatihan yang disusun	2 dokumen	2 dokumen	100%
	c. Jumlah Modul pelatihan yang disusun	2 dokumen	2 dokumen	100%

Evaluasi dan analisis sasran 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 :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2014	Realisasi 2014	Capaian
1	Pelaksanaan Pengendalian Mutu Diklat	a. Jumlah pelatihan yang terakreditasi	8 pelatihan	11 pelatihan	137.5%
		b. Jumlah pelatihan yang dievaluasi (Evaluasi Pasca Pelatihan)	1 pelatihan	1 pelatihan	100%

Evaluasi dan analisis capaian kinerja yang indikator kinerja jumlah pelatihan yang terakreditasi melebihi dari target yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan karena banyaknya pelatihan – pelatihan baru yang belum terakreditasi seperti : Pelatihan jabatan fungsional penyuluh kesehatan masyarakat Ahli, pelatihan jabatan fungsional penjenjangan bidan terampil ke ahli Kabupaten Kerawangdan Kabupaten Pandeglang sedangkan Indikator kinerja jumlah pelatihan yang dievaluasi (evaluasi pasca pelatihan) sama dengan target yang telah ditetapkan.

4. Pelaksanaan kegiatan perencanaan program

Sasaran ini dicapai melalui pelaksanaan kegiatan perencanaan proram. Adapun pencapaian sasaran strategis tersebut adalah :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2014	Realisasi 2014	Capaian
1	Pelaksanaan kegiatan perencanaan prgram	Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang disusun	1 dokumen	1 dokumen	100%

Evaluasi dan analisis capaian kinerja setiap indikator kinerja pada satiap sasaran strategis pelaksanaan kegaiaitan perencanaan program sama dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 9. Formulir Analisis Akuntabilitas Kinerja
Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang Tahun 2013 dan Tahun 2014

Indikator Kinerja	2013			2014			2015
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis	410 org	458 org	112	242 org	363 org	150	411 org
Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	210 org	172 org	82	90 org	110 org	122.2	90 org
Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjenjangan	40 org	40 org	100	160 org	146 org	91.25	230 org
Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan	-	-	-	-	-	-	
Jumlah	660 org	670 org	102	492 org	619 org	125.8	731 org
Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan	90 org	90 org	100	-	-	-	-
a. Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan (TNA)	1 dokumen	1 dokumen	100	1 dokumen	1 dokumen	100	2 dokumen

Indikator Kinerja	2013			2014			2015
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
c. Jumlah modul Pelatihan yang disusun	2 dokumen	2 dokumen	100	1 dokumen	1 dokumen	100	2 dokumen
Jumlah	5 dokumen	5 dokumen		3 dokumen	3 dokumen		6 dokumen
a. Jumlah Pelatihan yang terakreditasi	21 Pelatihan	21 Pelatihan	100	8 pelatihan	11 pelatihan	137.5	5 pelatihan
b. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi(Evaluasi Pasca Pelatihan)	1 Pelatihan	1 Pelatihan	100	1 Pelatihan	1 Pelatihan	100	2 pelatihan
Jumlah	22 pelatihan	22 pelatihan		9 pelatihan	12 pelatihan		7 pelatihan
jumlah media informasi IPTEK Kesehatan yang dikembangkan	1 sistem	1 sistem	100	-	-	-	1 sistem
a. Persentase pengelolaan administrasi perkantoran	100%	100%	100	100%	100%	100	100%
b. Persentase pengelolaan administrasi keuangan	100%	100%	100	100%	100%	100	100%

Indikator Kinerja	2013			2014			2015
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
d. Persentase pengelolaan administrasi perlengkapan	100%	100%	100	100%	100%	100	100%
Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang tersusun	1 dokumen	1 dokumen	100	1 dokumen	1 dokumen	100	2 dokumen

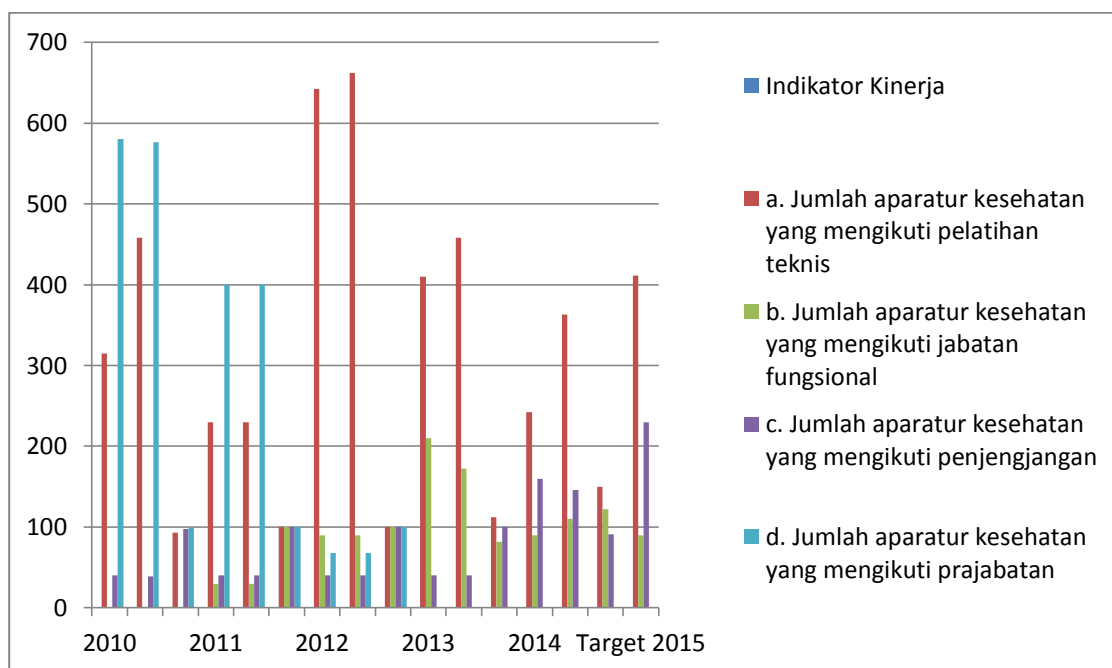
Jumlah Realisasi anggaran kegiatan tahun 2014 : Rp. 11.034.613.452,-

Dari tabel diatas dapat pula disimpulkan bahwa analisis Akuntabilitas kinerja pada tahun 2014, target dan realisasi menurun jika dibandingkan pada tahun 2013 sedangkan untuk persentase capaian kinerja naik yakni 22.2 % dari 102% menjadi 125.8%.

C. Akuntabilitas Keuangan

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

Grafik . Pengukuran Kinerja target,realisasi tahun 2010 s/d tahun 2015
Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang



Tabel 11. Formulir Analisis Akuntabilitas Kinerja RPJMN
Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang Tahun 2010 – 2014

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	RPJMN	2010-2014		
		Target	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
Pelaksanaan pelatihan Teknis,Jabatan Fungsional, Penjurangan dan Prajabatan bagi aparatur kesehatan	Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis	800 org	1.839 org	2.171 org	118
	Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional		420 org	402 org	95.71

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2010-2014	2010-2014		
		Target	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
	Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjangjangan	800 org	320 org	305 org	95.31
	Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan	600 org	1.048 org	1.044 org	99.62
	Jumlah	2.200 org	3.627 org	3.922 org	108.13
Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan		405 org	464 org	114.57
Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan	a. Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan (TNA)	5 dokumen	3 dokumen	3 dokumen	100
	b. Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun	5 dokumen	7 dokumen	7 dokumen	100
	c. Jumlah modul pelatihan yang disusun	5 dokumen	9 dokumen	11dokumen	122.22
	Jumlah	15 pelatihan	19 dokumen	21 dokumen	110.53
Pelaksanaan pengendalian mutu diklat	a. Jumlah pelatihan yang terakreditasi	2 pelatihan	65 pelatihar	68 pelatihar	104.62

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2010-2014	2010-2014		
		Target	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
	Jumlah Pelatihan yang dievaluasi (EPP)	5 pelatihan	5 pelatihan	5 pelatihan	100
Pelayanan Informasi Ilmu pengetahuan dan teknologi	jumlah media informasi IPTEK Kesehatan yang dikembangkan	5 sistem	5 sistem	5 sistem	100
Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	a. Persentase pengelolaan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%
	b. Persentase pengelolaan administrasi keuangan	100%	100%	100%	100%
	c. Persentase pengelolaan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%
	d. Persentase pengelolaan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%

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 PPSPDM Kesehatan tentang kinerja Bapelkes Cikarang pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penetapan kinerja utama di Bapelkes Cikarang terdiri dari 1 (satu) sasaran strategis, mencakup Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjenjangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan. Laporan ini diharapkan dapat memberikan informasi gambaran kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2014 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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasasi
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjenjangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis	2.307.932.000,-	2.027.450.800,-
		b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional		
		c. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjenjangan		
		d. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan		
2	Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan		
3	Pelaksanaan pengembangan \Diklat Kesehatan	a. Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan (TNA)	372.245.000,-	349.910.300,-
		b. Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun		
		c. Jumlah modul Pelatihan yang disusun		

4	Pelaksanaan pengendalian Mutu Diklat	a. Jumlah Pelatihan yang terakreditasi	430.151.000,-	417.789.450,-
		b. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi(Evaluasi Pasca Pelatihan)		
5	Pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan	jumlah media informasi IPTEK Kesehatan yang dikembangkan	8.307.528.000,-	8.124.819.052,-
6	Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	a. Persentase pengelolaan administrasi perkantoran		
		b. Persentase pengelolaan administrasi keuangan		
		c. Persentase pengelolaan administrasi kepegawaian		
		d. Persentase pengelolaan administrasi perlengkapan		
7	Pelaksanaan kegiatan perencanaan program	Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang tersusun	127.167.000,-	114.643.850,-
			11.545.023.000,-	11.034.613.452,-