

## **KATA PENGANTAR**

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Bapelkes Cikarang Tahun 2013, dimaksudkan sebagai pelaksanaan Permenkes Nomor : 24/Permenkes/Per/XII/2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Kesehatan RI.

Substansi LAKIP ini menginformasikan capaian kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2013, yang terkait dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2013, yang sekaligus merupakan laporan akuntabilitas kinerja Bapelkes Cikarang dan merupakan matarantai capaian kinerja dari tahun-tahun sebelumnya.

Dengan diterbitkannya LAKIP Tahun 2013, diharapkan Bapelkes Cikarang dapat memberikan informasi, gambaran dan manfaat yang nyata, akurat, relevan dan transparan kepada masyarakat dan pihak-pihak yang berkepentingan serta menjadi media evaluasi untuk menilai kinerja Bapelkes Cikarang.

Cikarang, Januari 2014  
Kepala Bapelkes Cikarang

Sjamsul Ariffin, SKM.M.Epid  
NIP. 196611151989031002

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Penyelenggaraan pembangunan kesehatan di Indonesia mengacu pada Visi Kementerian Kesehatan yaitu "Masyarakat Sehat Yang Mandiri dan Berkeadilan" dengan misi :

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, melalui pemberdayaan masyarakat, termasuk swasta dan masyarakat madani.
2. Melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu, dan berkeadilan.
3. Menjamin ketersediaan dan pemerataan sumberdaya kesehatan.
4. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu 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 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Instansi Pemerintah yang 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 2013 (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. Maksud dan Tujuan**

Maksud Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Bapelkes Cikarang adalah upaya pencapaian Good governance melalui penerapan sistem pertanggungjawaban kinerja tahunan yang tepat, jelas, terukur dan sah 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 2013 adalah untuk pertanggungjawabkan pelaksanaan kegiatan dan anggaran, evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun 2013. Laporan ini juga digunakan sebagai bahan masukan untuk perencanaan tahun 2014, serta bentuk evaluasi capaian melalui pengukuran keberhasilan dan kegagalan kinerja selama tahun 2013.

### **C. Tugas Pokok dan Fungsi**

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 Aparatur.

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. Untuk menyelenggarakan tugas selanjutnya pada Pasal 22, Bapelkes mempunyai 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 Depkes RI, dan menyusun Program Kerja Tahun 2013 sebagai acuan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan di Bapelkes Cikarang.

#### **D. Visi dan Misi**

Sebagai UPT Kementerian Kesehatan maka visi, misi & nilai Bapelkes Cikarang Tahun 2013 berdasarkan Kepmenkes No.331/Menkes/SK/V/2006.

##### **1. Visi**

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

**"BapelkesCikarang excellence dalam mengembangkan kapasitas SDM menuju masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat"**

Sejalan dengan visi tersebut, BapelkesCikarang mengembangkan motto sebagai berikut :

**"Committed to build your capacities".**

##### **2. Misi**

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

- a. Membantu dalam menggerakkan Pembangunan Nasional berwawasan Kesehatan melalui Promosi dan Pelatihan di bidang kesehatan

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

## **E. Nilai-nilai**

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

### **a. 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.

### **b. 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.

#### **c. 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.

#### **d. 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.

#### **e. Transparan dan Akuntabel**

Dalam era demokrasi dan perkembangan masyarakat yang lebih cerdas dan tanggap, tuntutan atas pelaksanaan tugas yang transparan dan dapat dipertanggung-gugat (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. Profesional dan Santun**

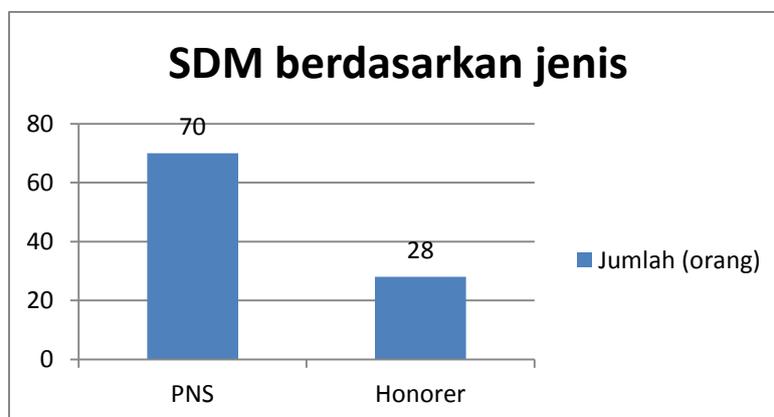
Dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, setiap pegawaiBapelkes Cikarang harus mengedepankan profesionalisme yang dimilikinya yang menjunjung tinggi etika profesi dan estetika serta santun dalam melaksanakan kegiatannya.

### **F. 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 2013 Menurut Jenis Pegawai**

<b>No.</b>	<b>Jenis Pegawai</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>%</b>
1	PNS	70	72
2	Honorar	28	28
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>100</b>

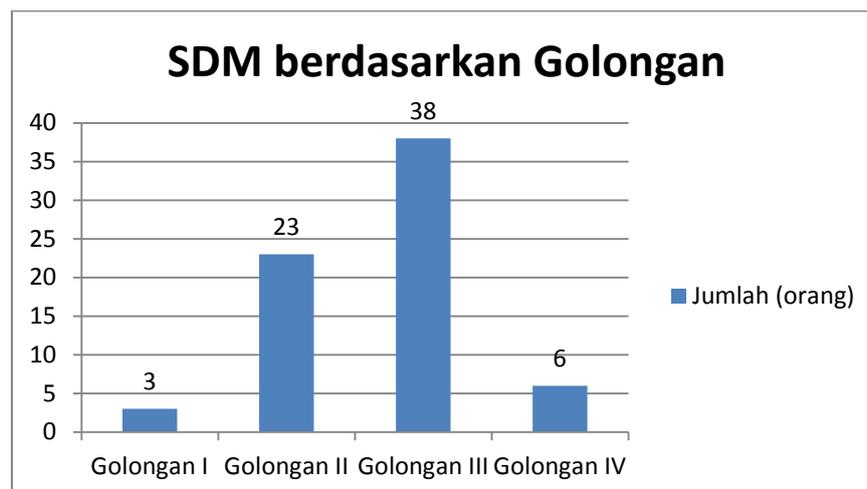


*Gambar 1. Diagram distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut jenis Pegawai*

Berdasarkan tabel dan grafik diatas komponen seluruh SDM atau Pegawai di Bapelkes Cikarang pada tahun 2013 berjumlah 98 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 70 dan Pegawai Honorer sebanyak 28 orang.

**Tabel 2. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2013 Menurut Golongan**

No.	Golongan	Jumlah (orang)	%
1	Golongan I	3	4
2	Golongan II	23	33
3	Golongan III	38	54
4	Golongan IV	6	9
<b>total</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

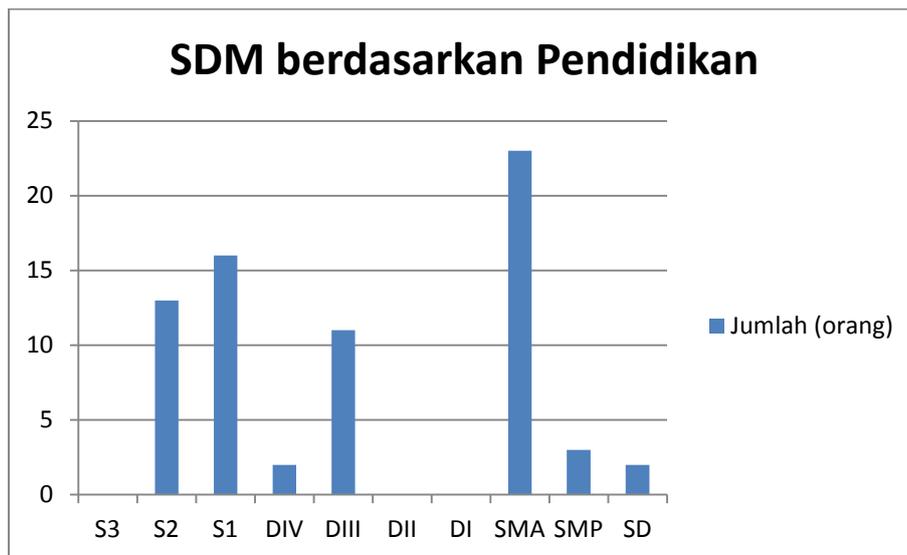


*Gambar 2. Diagram distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut Golongan*

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, jumlah pegawai atau sumber daya manusia di Bapelkes Cikarang pada tahun 2013 berdasarkan golongan, rata rata berada pada golongan II yaitu sebanyak 23 orang dan golongan III sebanyak 38 orang.

**Tabel 3. Jumlah Tenaga PNS Bapelkes Cikarang Tahun 2013 Menurut Pendidikannya**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	S3	0	0
2	S2	13	18
3	S1	16	23
4	DIV	2	3
5	DIII	11	16
6	DII	0	0
7	DI	0	0
8	SMA	23	33
9	SMP	3	4
10	SD	2	3
<b>total</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

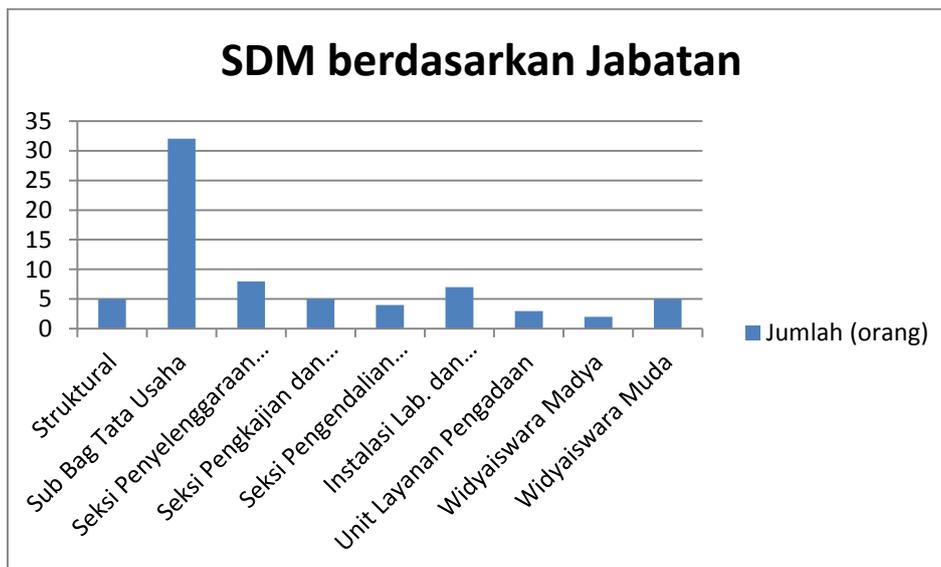


*Gambar 3. Grafik Distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut tingkat pendidikan*

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, jumlah pegawai atau sumber daya manusia di Bapelkes Cikarang pada tahun 2013 berdasarkan pendidikannya, rata rata pegawai adalah lulusan SMA yaitu 23 orang dan Strata 1 berjumlah 16 orang.

**Tabel 4. Jumlah Tenaga Bapelkes Cikarang Tahun 2013 Menurut Jabatan**

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1	Struktural	5	7
2	Sub Bag Tata Usaha	31	44
3	Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	8	11
4	Seksi Pengkajian dan Pengembangan	5	7
5	Seksi Pengendalian Mutu	5	7
6	Instalasi Lab. dan Bengkel Kerja	7	10
7	Unit Layanan Pengadaan	3	4
8	Widyaiswara Madya	3	4
9	Widyaiswara Muda	5	8
<b>total</b>		<b>70</b>	<b>100</b>



Gambar 4. Grafik Distribusi Pegawai Bapelkes Cikarang menurut jabatan

## G. Sumber Daya Anggaran

Proses alokasi anggaran Tahun 2013 Bapelkes Cikarang dari awal sampai akhir adalah sebagai berikut :

No	Uraian	Pagu ( Rp. )	Dasar
1.	Pagu Definitif	30.202.927.000,-	DIPA
2.	Rupiah Murni	29.916.877.000,-	DIPA
3.	PNBP	286.050.000,-	DIPA

Dengan alokasi dengan anggaran Rp. 30.202.927.000,-tersebut terbagi dalam 3 jenis belanja sebagai berikut :

- 1. Pegawai : Rp.3.957.658.000,-
- 2. Barang : Rp. 13.245.269.000,-
- 3. Modal : Rp. 13.000.000.000,-

## H. Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2013 terdiri dari :

- 1. Kata Pengantar
- 2. Daftar isi, terdiri dari :

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam hal ini diuraikan mengenai gambaran umum organisasi yang melaporkan dan yang lainnya

### BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Dalam Bab ini diikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kerja (dokumen penetapan kinerja)

### 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 2013.

#### a. Tujuan dan Sasaran

Tujuan :

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

Sasaran :

1. Pelaksanaan pelatihan teknis, jabatan fungsional, penjurangan dan prajabatan bagi aparatur kesehatan.
2. Pelaksanaan pelatihan teknis bagi tenaga kesehatan.
3. Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat.
4. Pelaksanaan pengembangan diklat kesehatan
5. Pelaksanaan pengendalian mutu diklat
6. Pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan

b. 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.

Berikut adalah rencana kinerja tahunan Bapelkes Cikarang tahun 2013.

**Tabel 5. Formulir Rencana Kinerja Tahunan  
Bapelkes Cikarang tahun 2013**

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	410 orang
		b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	210 orang
		c. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjurangan	40 orang
		d. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan	-
Jumlah a+b+c+d			660 orang
2	Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan	90 orang
3	Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan	a. Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan ( TNA )	1 dokumen
		b. Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun	2 dokumen
		c. Jumlah modul Pelatihan yang disusun	2 dokumen
Jumlah a+b+c			5 Dokumen
4	Pelaksanaan pengendalian Mutu Diklat	a. Jumlah Pelatihan yang terakreditasi	21 Pelatihan
		b. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi (Evaluasi Pasca Pelatihan)	1 Pelatihan
Jumlah a+b			22 Pelatihan
5	Pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan	jumlah media informasi IPTEK Kesehatan yang dikembangkan	2 Dokumen
6	Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	Persentase Pengelolaan administrasi perkantoran	100%
		Persentase Pengelolaan administrasi keuangan	100%
		Persentase Pengelolaan administrasi kepegawaian	100%
		Persentase pengelolaan administrasi perlengkapan	100%

7	Pelaksanaan kegiatan perencanaan program	Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang tersusun	1 Dokumen
---	--	--	-----------

c. Penetapan Kinerja

Penetapan Kinerja adalah Suatu dokumen pernyataan kinerja /kesepakatan kinerja/ perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

Manfaat dari ditetapkannya Penetapan Kinerja Suatu Instansi adalah untuk memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi, melaporkan capaian realisasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan menilai keberhasilan organisasi. Pada tahun 2013 Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang mempunyai Penetapan Kinerja sebagai berikut :

**Tabel 6. Formulir Penetapan Kinerja Bapelkes Cikarang Tahun 2013**

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	410 orang
		b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	210 orang
		c. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjurangan	40 orang
		d. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan	-
Jumlah a+b+c+d			660 orang
2	Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan	90 orang
3	Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan	a. Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan ( TNA )	1 dokumen
		b. Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun	2 dokumen

		c. Jumlah modul Pelatihan yang disusun	2 dokumen
Jumlah a+b+c			5 Dokumen
4	Pelaksanaan pengendalian Mutu Diklat	a. Jumlah Pelatihan yang terakreditasi	21 Pelatihan
		b. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi (Evaluasi Pasca Pelatihan)	1 Pelatihan
Jumlah a+b			22 Pelatihan
5	Pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan	jumlah media informasi IPTEK Kesehatan yang dikembangkan	2 Sistem
6	Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	Persentase Pengelolaan administrasi perkantoran	100%
		Persentase Pengelolaan administrasi keuanganan	100%
		Persentase Pengelolaan administrasi kepegawaiaan	100%
		Persentase pengelolaan administrasi perlengkapan	100%
7	Pelaksanaan kegiatan perencanaan program	Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang tersusun	1 Dokumen

*Jumlah anggaran kegiatan tahun 2013: Rp. 30.202.927.000,-*

## **BAB III**

# **AKUNTABILITAS KINERJA**

### **a. Pengukuran kinerja**

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 7. Formulir Analisis Akuntabilitas Kinerja  
Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang Tahun 2012 dan Tahun 2013**

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target 2012</b>	<b>Realisasi 2012</b>	<b>%</b>	<b>Target 2013</b>	<b>Realisasi 2013</b>	<b>%</b>
1	Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan	a. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis & manajemen	642 orang	662 orang	103	410 orang	486 orang	119
		b. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional	90 orang	90 orang	100	210 orang	172 orang	82
		c. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjurangan	40 orang	40 orang	100	40 orang	40 orang	100
		d. Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan	68 orang	68 orang	100	-		
Jumlah a+b+c+d			840 orang	860 orang	102	660 orang	698 orang	106
2	Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat	Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan	90 orang	90 orang	100	90 orang	90 orang	100
3	Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan	a. Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan ( TNA )	-	-	-	1 dokumen	1 dokumen	100
		b. Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun	1 dokumen	1 dokumen	100	2 dokumen	2 dokumen	100
		c. Jumlah modul Pelatihan yang disusun	1 dokumen	1 dokumen	100	2 dokumen	2 dokumen	100
Jumlah a+b+c			2 dokumen	2 dokumen		5 dokumen	5 dokumen	
4	Pelaksanaan pengendalian Mutu Diklat	a. Jumlah Pelatihan yang terakreditasi	16 Pelatihan	16 pelatihan	100	21 Pelatihan	21 pelatihan	100
		b. Jumlah Pelatihan yang dievaluasi (Evaluasi Pasca Pelatihan)	1 Pelatihan	1 pelatihan	100	1 Pelatihan	1 pelatihan	100
Jumlah a+b			17 Pelatihan	17 pelatihan		21 Pelatihan	21 pelatihan	

5	Pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan	jumlah media informasi IPTEK Kesehatan yang dikembangkan	2 dokumen	2 dokumen	100	1 dokumen	1 dokumen	100
6	Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	Persentase Pengelolaan administrasi perkantoran				100%	100%	100
		Persentase Pengelolaan administrasi keuangan				100%	100%	100
		Persentase Pengelolaan administrasi kepegawaian				100%	100%	100
		Persentase pengelolaan administrasi perlengkapan				100%	100%	100
7	Pelaksanaan kegiatan perencanaan program	Jumlah dokumen perencanaan program kegiatan satu tahun yang tersusun				1 Dokumen	1 dokumen	100

***Jumlah Realisasi anggaran kegiatan tahun 2013:Rp. 30.202.927.000,-***

## **b. Analisis Akuntabilitas Kinerja**

### **b.1 Analisis Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013**

Analisis Akuntabilitas Kinerja yaitu menganalisis keberhasilan dan ketidakberhasilan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2013, maka analisis dan akuntabilitas terhadap program dan kegiatan, yaitu :

1. Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurusan dan Prajabatan Bagi Aparatur Kesehatan

a) Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis dan Manajemen

Pada tahun 2013 Bapelkes Cikarang melaksanakan beberapa pelatihan teknis dan Manajemen, diantaranya TOT PPK Bagi Petugas Rumah Sakit, Puskesmas dan Administrasi RS, pelatihan PPKJH, Pelatihan Analisis Resiko Kesehatan Lingkungan, Pelatihan Teknologi Tepat Guna Bidang Air Bersih dan Air Limbah, Pelatihan Geographic Information System (GIS), Sanitasi Tanggap Darurat, Kalakarya TNA, Pelatihan Sensitivity Training dan pelatihan Sanitasi Berbasis Masyarakat.

Target output dari pelatihan teknis Bapelkes Cikarang pada tahun 2013 adalah sebanyak 410 orang. Tetapi pada akhir tahun realisasinya melebihi dari target yaitu sebanyak 486 orang. Hal ini disebabkan karena pada pertengahan tahun dilakukan revisi sejumlah pelatihan, yang berpengaruh terhadap jumlah output yang dihasilkan. Pencapaian target dari item jumlah aparatur yang mengikuti pelatihan teknis melampaui target yaitu 119 %.

b) Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional

Pelatihan Fungsional yang dilaksanakan Bapelkes Cikarang tahun 2013 adalah pelatihan Jabatan Fungsional Sanitarian Ahli, Pelatihan Jafung Efidemilogi, Pelatihan Jafung Entomologi dan pelatihan jabatan Fungsional sanitarian Terampil 210 orang . Target output dari item jumlah aparatur yang mengikuti pelatihan fungsional ini tidak sesuai dengan target karena Kurangnya data base peserta dan pembatasan perjadiin, peserta melakukan tawar menawar terutama pada kriteria peserta, sebelum dilakukan

koordinasi dengan pusdiklat pelatihan ini tidak diperbolehkan dilakukan oleh Bapelkes, sehingga realisasinya yaitu 172 orang dan pencapaian targetnya adalah 82 %.

c) Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjenjangan

Pelatihan penjenjangan yang dilaksanakan tahun 2013 di Bapelkes Cikarang adalah Diklat PIM IV 40 orang . Target sesuai dengan Realisasi yaitu 40 orang dan pencapaian target 100%.

d) Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan

Pada tahun 2013 Bapelkes Cikarang menyelenggarakan pelatihan prajabatan yang anggarannya bersumber dari Pusdiklat, target dari pelatihan prajabatan ini adalah 113 orang dan tercapai 100%. Pelatihan Prajabatan ini tidak masuk kedalam indikator kinerja Bapelkes Cikarang 2013 karena dana / anggaran pelaksanaan pelatihan ini bersumber dari Pusdiklat Aparatur Badan PPSDM Kesehatan.

2. Pelaksanaan Pelatihan Bidang Kesehatan Bagi Masyarakat

Pada tahun 2013 terdapat 2 pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat, yaitu pelatihan Pos Kesehatan Pesantren (POSKESTREN) dan Pelatihan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dalam Rangka Pembangunan Kesehatan Masyarakat Desa (PKMD). Target output pada item Jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan ini adalah 90 orang, terdiri dari 60 orang pada Pelatihan POSKESTREN dan 30 orang pada Pelatihan PKMD. Realisasi sesuai dengan target pada Pelatihan PKMD hadir output tercapai. Realisasi dari item Jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan di bidang kesehatan ini adalah 90 orang (100%).

### 3. Pelaksanaan Pengembangan Diklat Kesehatan

#### a) Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan ( TNA )

pelatihan yang disusun pada tahun 2013 berjumlah 1 dokumen yaitu TNA pelatihan tenaga Sanitarian Peskesmas. Tahapan pelaksanaan kegiatan TNA yakni : Persiapan, penyusunan instrumen,pre assesmen, uji coba instrument, pulita ( Pengumpulan Data ), pengolahan dan analisa data, penyusunan Laporan dan seminar dan telah tercapai 100%

#### b) Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun

Kurikulum pelatihan yang disusun pada tahun 2013 berjumlah 2 dokumen yaitupelatihan Analisa Resiko kesehatan Lingkungan dan Pelatihan Pengawasan Kualitas Air Minum. Tahapan pelaksanaan kegiatan Penyusunan Kurikulum Pelatihan Analisa Resiko Kesehatan Lingkungan meliputi: pertemuan persiapan, pertemuan bedah kurmod, penyempurnaan, seminar dan penyusunan laporan revisi Kurmod ARKL realisasi mencapai 100% dan tahapan Pelatihan Pengawasan kualitas Air Minum meliputi : Rapat persiapan, penyusunan kurikulum & outline Modul, Penyajian draf kurikulum dan modul, editing modul dan seminar realisasi pada pelatihan ini 100%. Seluruh tahapan kegiatan ini sudah dilaksanakan dan output dari item ini telah tercapai yaitu dua (2) dokumen kurikulum yang disusun.

#### c) Jumlah modul pelatihan yang disusun

Kurikulum pelatihan pemantauan kualitas kesehatan lingkungan memuat dua (2) dokumen modul, yakni terdiri dari beberapa modul pengawasan kualitas air minum dan pelatihan Analisis resiko Kesehatan Lingkungan. Output dari item ini telah tercapai 100%.

#### 4. Pelaksanaan Pengendalian Mutu Diklat

##### a) Jumlah pelatihan yang terakreditasi

Target pelatihan yang terakreditasi pada tahun 2013 yaitu 21 pelatihan, baik pelatihan teknis, penjenjangan, fungsional dan pelatihan bagi masyarakat. Realisasi tercapai 100% yaitu sebanyak 21 pelatihan telah terakreditasi

##### b) Jumlah pelatihan yang dievaluasi (Evaluasi Pasca Pelatihan)

Pelatihan yang dilakukan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) pada tahun 2013 yaitu Pelatihan Manajemen Puskesmas. Target dan realisasi sesuai 100%, yaitu satu (1) pelatihan yang dilakukan EPP. Tahapan dari pelaksanaan EPP ini dimulai dengan persiapan dan penyusunan instrument, uji coba instrument, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, penyusunan laporan dan seminar. Seluruh tahapan dari kegiatan EPP tersebut telah selesai dilaksanakan, realisasi 100%

#### 5. Pelayanan Informasi Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Kesehatan

Target media informasi IPTEK kesehatan yang dikembangkan di Bapelkes Cikarang pada tahun 2013 terdiri dari 1 dokumen, yaitu Pengelolaan Peremajaan Pusat Sumber Belajar dan Sistem Informasi Penyelenggaraan Diklat Berbasis WEB. Realisasi dari item ini tercapai 100%. Berikut adalah tahapan kegiatan dari masing-masing sistem.

- a) Pengelolaan Peremajaan Pusat Sumber Belajar. Tahapan dari kegiatan ini yaitu melaksanakan peremajaan dan pembaharuan informasi setiap bulannya. Kegiatan ini mempunyai tujuan yaitu memperbaharui informasi pusat sumber belajar secara berkala sehingga konten-konten yang disajikan terus bertampah (*up to date*). Seluruh tahapan kegiatan ini telah selesai dilaksanakan.
  - b) Sistem Informasi Penyelenggaraan Diklat Berbasis WEB. Tahapan dari kegiatan ini yaitu identifikasi kebutuhan, perancangan/desain sistem, pengembangan website, alfa testing, sosialisasi dan penyusunan laporan. Seluruh tahapan dari kegiatan ini telah selesai dilaksanakan.
6. Pelaksanaan Kegiatan Ketatausahaan
- a) Kegiatan pengelolaan Administrasi perkantoran  
Kegiatan pengelolaan administrasi perkantoran pada tahun 2013 dengan komponen pendukung berupa penyelenggaraan Operasional dan Pemeliharaan perkantoran dengan tahapan tersedianya daya & jasa, tersedianya perlengkapan kantor, kelancaran administrasi kegiatan, terselenggaranya operasional perkantoran dan pimpinan. Realisasi pada tahun 2013 mencapai 100%.
  - b) Kegiatan pengelolaan Administrasi keuangan  
Kegiatan pengelolaan administrasi keuangan dengan komponen pendukung berupa pembayaran gaji dan tunjangan disetiap bulannya. Realisasinya mencapai 100%.
  - c) Persentase pengelolaan administrasi kepegawaian  
Pengelolaan administrasi kepegawaian terdiri dari tiga ( 3 ) yakni :

\*Analisa Kebutuhan Kompetensi Bapelkes Cikarang

tahapannya Pertemuan Sosialisasi Analisis Kompetensi, Pengkajian kebutuhan instrument Kompetensi staf seksi/subbag, pengumpulan data Analisis kebutuhan Kompetensi Staf seksi/subbag, pengolahan data kebutuhan kompetensi staf seksi/subbag dan penyusunan laporan. Pada kegiatan ini realisasinya 100%.

\*Pengelola Administrasi Kepegawaian

tahapannya Koordinasi dengan Badan PPSDM Kesehatan, Koordinasi dengan Biro Kepegawaian, Penyampaian Berkas Kepegawaian ke BKN dan Penyampaian Berkas ke Taspen. Realisasinya 100 %.

\*Analisa Kebutuhan Kompetensi bapelkes Cikarang

tahapannya Pertemuan sosialisasi analisis kompetensi, Pengkajian , pengumpulan data pengelolaan data dan penyusunan laporan. Realisasinya pada tahun 2013 mencapai 100%.

d) Persentase pengelolaan administrasi perlengkapan

Pengelolaan Administrasi perlengkapan yakni terawatnya Gedung kantor, terpeliharanya kendaraan bermotor roda 2 dan 4 dan terpeliharanya peralatan kantor. Realisasi pada pengelolaan administrasi perlengkapan ini mencapai 100%.

7. Pelaksanaan kegiatan perencanaan program

Dokumen perencanaan Program dan Anggaran tahun 2013 tahapannya meliputi Penyusunan Program kerja 2014 dan penyusunan rencana kerja anggaran 2014. Realisasi pada kegiatan ini mencapai 100%.

## **b.2 Analisis Perbandingan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 dengan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2012 (Tahun sebelumnya)**

Penetapan Akuntabilitas Kinerja pada tahun 2013 dan tahun 2012 ini terjadi penambahan dari 5 indikator kinerja menjadi 7 indikator kinerja yakni Pelaksanaan Kegiatan Ketatusahaan dan Pelaksanaan Kegiatan perencanaan Program. Pada 5 indikator kinerja tahun 2012 secara umum terjadi kenaikan prosentase pencapaian target, kecuali pada indikator kinerja Jumlah Aparatur Kesehatan yang Mengikuti Jabatan Fungsional terjadi penurunan dari 100% menjadi 82 %.

Selanjutnya Perbandingan penilaian Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 dibandingkan dengan penilaian Akuntabilitas Kinerja Tahun 2012 adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan dan Prajabatan Bagi Aparatur Kesehatan

- a) Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti pelatihan teknis

Target output dari pelatihan teknis Bapelkes Cikarang pada tahun 2012 adalah sebanyak 642 orang. Tetapi pada akhir tahun realisasinya melebihi dari target yaitu sebanyak 662 orang. Pencapaian target dari item jumlah aparatur yang mengikuti pelatihan teknis melampaui target yaitu 103% sedangkan tahun 2013 target output dari pelatihan ini 410 orang, tetapi realisasinya melebihi dari target sebanyak 486 orang menjadi 103 %.

- b) Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti jabatan fungsional

Pelatihan Fungsional yang dilaksanakan Bapelkes Cikarang pada tahun 2012 dan tahun 2013 sama yakni 100%

- c) Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti penjenjangan  
Pelatihan penjenjangan yang dilaksanakan tahun 2012 dan tahun 2013 di Bapelkes Cikarang adalah Diklat PIM IV. Target sesuai dengan Realisasi pencapaian target 100%.
  - d) Jumlah aparatur kesehatan yang mengikuti prajabatan  
Pelatihan Prajabatan yang dilaksanakan tahun 2012 di Bapelkes Cikarang mempunyai target 68 orang. target tercapai 100%., sedangkan pada tahun 2013 Pelatihan ini dilaksanakan akan tetapi tidak masuk dalam indikator kinerja Bapelkes Cikarang
2. Pelaksanaan Pelatihan Bidang Kesehatan Bagi Masyarakat
- Pada tahun 2012 dan tahun 2013 persentase pada indikator kinerja mencapai 100%.
3. Pelaksanaan Pengembangan Diklat Kesehatan
- a) Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan ( TNA )  
Jumlah dokumen hasil kajian kebutuhan pelatihan ( TNA ) pada tahun 2012 tidak dilaksanakan.
  - b) Jumlah kurikulum pelatihan yang disusun  
Kurikulum pelatihan yang disusun secara persentase tetap namun secara jumlah terdapat peningkatan pada tahun 2013 yakni dari 1 dokumen menjadi 2 dokumen.
  - c) Jumlah modul pelatihan yang disusun  
Kurikulum pelatihan pemantauan kualitas kesehatan lingkungan menurut persentase tetap tetapi terhadap jumlah mengalami peningkatan.
4. Pelaksanaan Pengendalian Mutu Diklat
- a) Jumlah pelatihan yang terakreditasi

Target pelatihan yang terakreditasi pada tahun 2012 yaitu 16 pelatihan, sedangkan pada tahun 2013 yaitu 21 pelatihan terdapat peningkatan sedangkan menurut persentase tetap.

b) Jumlah pelatihan yang dievaluasi(Evaluasi Pasca Pelatihan)

Pelatihan yang dilakukan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) pada tahun 2012 dan tahun 2013 persentasenya tetap.

5. Pelayanan Informasi Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Kesehatan

Target media informasi IPTEK kesehatan yang dikembangkan di Bapelkes Cikarang pada tahun 2012 terdiri dari 2 sistem sedangkan pada tahun 2013 terdiri dari 1 sistem tetapi menurut persentasenya tetap.

6. Pelaksanaan Kegiatan Ketatausahaan

Pelaksanaan Kegiatan Ketatausahaan pada tahun 2012 tidak terdapat indikator kinerja sedangkan pada tahun 2013 termasuk dalam indikator kinerja Bapelkes Cikarang.

7. Pelaksanaan kegiatan perencanaan program

Pelaksanaan kegiatan perencanaan program juga tidak terdapat indikator kinerja pada tahun 2012

### **b.3 Analisis Perbandingan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2013 dengan Akuntabilitas Kinerja BPPSDMK (E-1) tahun 2013**

#### **c. Realisasi Anggaran**

Tahun anggaran 2013 Balai Pelatihan kesehatan Cikarang mempunyai pagu anggaran sebesar Rp. 30.202.927.000,-Realisasi anggaran tahun 2013 relatif menurun, yaitu sebesar Rp. 25.414.701.222,-

Persentase Realisasi Anggaran tahun 2013 setiap bulannya adalah sebagai berikut :

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Realisasi Anggaran ( % )</b>
1.	Januari	0,85
2.	Februari	2,27
3.	Maret	4,37
4.	April	8,44
5.	Mei	11,74
6.	Juni	15,04
7.	Juli	27,13
8.	Agustus	31,26
9.	September	44,55
10.	Oktober	55,29
11.	November	66,32
12	Desember	84,15

## **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 2013.

Pada tahun 2013 penetapan kinerja di Bapelkes Cikarang terdiri dari 5 sasaran strategis, mencakup Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Jabatan Fungsional, Penjurangan, dan prajabatan bagi aparatur kesehatan, Pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan bagi masyarakat, Pelaksanaan pengembangan Diklat Kesehatan, Pelaksanaan pengendalian Mutu Diklat, dan Pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan informasi gambaran kinerja Bapelkes Cikarang tahun 2013 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

