



KEMENTERIAN  
KESEHATAN  
REPUBLIK  
INDONESIA



# Rencana Aksi Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Tahun 2020 - 2024

Badan PPSDM Kesehatan Kemenkes R.I  
Jl. Hangjebat III Blok F3, Jakarta

## KATA PENGANTAR



Rencana aksi kegiatan (RAK) adalah dokumen perencanaan Unit Eselon II di lingkungan Kementerian Kesehatan untuk periode 5 (lima) tahun, dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 sebagai penjabaran dari Rencana Aksi Program Badan PPSDM Kesehatan sebagai unit eselon I yang membawahi Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Penyusunan RAK Pusat Pelatihan SDM Kesehatan merupakan amanat Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 40 tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional yang mengamanatkan agar pimpinan kementerian/lembaga menyiapkan rencana strategis unit kerja.

Rencana aksi kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan tahun 2020-2024 disusun mengacu kepada Rencana Aksi Program Badan PPSDM Kesehatan yang juga berpedoman pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan tahun 2020-2024 yang diharapkan seluruhnya dapat selaras untuk membantu mewujudkan pembangunan kesehatan dan pengembangan dan peningkatan mutu SDM Kesehatan yang merupakan salah satu dari 7 (tujuh) agenda pembangunan yang disampaikan dalam visi misi presiden.

Semoga rencana aksi kegiatan ini dapat dijadikan acuan bagi semua pihak terkait yang terlibat dalam upaya pengembangan kompetensi SDM Kesehatan melalui pelatihan khususnya bagi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Bidang Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan.

Jakarta, Agustus 2020

Kepala Pusat Pelatihan SDM Kesehatan,



**Dra. Oos Fatimah Rosyati, M.Kes**  
NIP 196504181989032002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang .....	1
Kondisi Umum Potensi dan Tantangan.....	3
<b>BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS .....</b>	<b>6</b>
Visi .....	6
Misi .....	7
Tujuan Strategis .....	10
<b>BAB III ARAH KEBIJAKAN, KERANGKA REGULASI, KERANGKA KELEMBAGAAN .....</b>	<b>13</b>
Arah Kebijakan .....	13
Kerangka Regulasi .....	18
Kerangka Kelembagaan .....	20
<b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....</b>	<b>31</b>
Target Kinerja .....	31
Kerangka Pendanaan.....	33
<b>BAB V PENILAIAN DAN PEMANTAUAN.....</b>	<b>35</b>
Penilaian .....	35
Pemantauan .....	36
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>37</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) periode 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai bidang yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Tatanan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur, khususnya dalam bidang kesehatan ditandai dengan:

- 1) Terjaminnya keamanan kesehatan negara melalui kemampuan dalam melakukan pencegahan, deteksi, dan respon terhadap ancaman kesehatan global;
- 2) Kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat yang ditunjukkan dengan jangkauan bagi setiap warga negara terhadap lembaga jaminan social yang lebih menyeluruh
- 3) Status kesehatan dan gizi masyarakat yang semakin meningkat serta proses tumbuh kembang yang optimal, yang ditandai dengan meningkatnya Umur Harapan Hidup (UHH) dan *Healthy Adjusted Life Expectancy* (HALE).

RPJPN 2005 – 2025, Visi Indonesia 2045, dan Visi Misi Presiden menjadi landasan utama penyusunan RPJMN 2020–2024, yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam 7 (tujuh) agenda pembangunan, dimana salah satu agenda pembangunan tersebut adalah “Meningkatkan Sumberdaya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing”. Peningkatan mutu SDM khususnya SDM Kesehatan merupakan amanat dari Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan yang menyatakan bahwa Pemerintah mengatur perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, pembinaan, dan pengawasan mutu tenaga kesehatan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Undang-undang tersebut juga mengamanatkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab dalam ketersediaan dan peningkatan mutu sumber daya kesehatan melalui pendidikan dan/atau pelatihan.

Dalam menjawab tantangan terkait upaya peningkatan mutu SDM Kesehatan khususnya melalui pelatihan, Badan PPSDM Kesehatan sebagai unit eselon 1 yang bertanggungjawab dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan memiliki unit kerja eselon 2 yang secara khusus memiliki tugas sebagai penyusun kebijakan teknis terkait pelatihan SDM Kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri kesehatan nomor 64 tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelatihan sumber daya manusia kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang analisis kompetensi dan kebutuhan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan pengendalian mutu pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
- b. pelaksanaan di bidang analisis kompetensi dan kebutuhan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan pengendalian mutu pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang analisis kompetensi dan kebutuhan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan pengendalian mutu pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
- d. pelaksanaan administrasi Pusat

Sesuai dengan amanat Undang-undang nomor 36 tahun 2009 serta sesuai tugas dan fungsinya, maka Pusat Pelatihan SDM Kesehatan mendukung upaya pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan dengan fokus pada pelatihan sumber daya manusia kesehatan serta merancang dan mengembangkan program pelatihan yang inovatif sesuai perubahan.

Untuk mendukung pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan serta dalam rangka mendukung arah kebijakan nasional pembangunan kesehatan 2020-2024 maka Rencana Strategis Kementerian kesehatan 2020-2024 perlu dijabarkan dalam bentuk Rencana Aksi Program (RAP) tingkat Eselon I dan Rencana Aksi kegiatan (RAK) di tingkat Eselon II. Atas dasar hal tersebut, maka Rencana Aksi Kegiatan (RAK) Pusat Pelatihan SDM Kesehatan perlu disusun sebagai penjabaran langkah-langkah kegiatan strategis apa yang akan dilakukan serta ingin dicapai dalam rencana 5 (lima) tahun mendatang agar selaras dengan arah kebijakan Kementerian

Kesehatan pada umumnya, dan arah kebijakan Badan PPSDM Kesehatan pada khususnya.

## **B. KONDISI UMUM, POTENSI DAN TANTANGAN**

### **1. Kondisi Umum**

Dalam Renstra Kementerian Kesehatan tahun 2020-2024 disampaikan kondisi umum terkait permasalahan dalam SDM kesehatan di Indonesia antara lain sampai tahun 2018, terdapat 2.319 (23%) puskesmas yang telah memiliki 9 (sembilan) jenis tenaga kesehatan sesuai standar dalam Permenkes Nomor 75 tahun 2014. Keterisian puskesmas dengan 9 (sembilan) jenis tenaga kesehatan lengkap di provinsi lain rata-rata masih di bawah 50%, sedangkan terdapat 1.513 puskesmas (15%) yang sama sekali tidak memiliki dokter.

Berbagai upaya untuk mengurangi kesenjangan serta dalam rangka pemenuhan akses dan mutu pelayanan kesehatan terutama untuk daerah terpencil, perbatasan dan kepulauan (DTPK) dilakukan melalui penempatan dokter, dokter gigi dan bidan Pegawai Tidak Tetap (PTT) serta penugasan khusus untuk tenaga kesehatan lulusan Diploma 3 lainnya. Pemberlakuan PP Nomor 43 tahun 2007 yang antara lain tidak lagi mengizinkan pemerintah pusat dan daerah melakukan rekrutmen tenaga honorer (kontrak) menimbulkan dilema dalam pemenuhan tenaga kesehatan.

Selain permasalahan pemenuhan dan distribusi tenaga kesehatan, kondisi yang masih dihadapi saat ini adalah disparitas/gap terkait kompetensi tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Kementerian Kesehatan mengharapkan adanya upaya peningkatan keterampilan di bidang klinik melalui *on-job training* (magang) dan peningkatan kemampuan bidang manajerial untuk para kepala puskesmas dan dinas kesehatan melalui berbagai pelatihan perlu dipertimbangkan dan diperkuat.

Sebagai upaya mengatasi permasalahan tersebut terutama dalam peningkatan kompetensi SDM kesehatan, Pusat Pelatihan SDM Kesehatan selain menjalankan tugas sebagai penyusun kebijakan teknis terkait pelatihan SDM Kesehatan, juga menjadi unit Pembina teknis fungsional pada Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan, yang terdiri dari 3 (tiga) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) dan 3 (tiga) Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes).

UPT tersebut memiliki tantangan untuk dapat melaksanakan pelatihan-pelatihan inovatif untuk menjawab kebutuhan program prioritas Kementerian Kesehatan yang didukung oleh kebijakan-kebijakan teknis yang disusun oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan terkait pengembangan metode dan teknologi kediklatan di era revolusi industry 4.0 yang saat ini sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pelatihan.

Dalam menjalankan tugas sebagai penyusun kebijakan teknis, Pusat Pelatihan SDM Kesehatan memiliki 3 (tiga) bidang dan 1 (satu) sub bagian yaitu:

1. Bidang Analisis Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang analisis kompetensi dan pemetaan kebutuhan pelatihan SDM kesehatan yang terdiri dari 2 (dua) sub bidang :
  - 1) Analisis Kompetensi
  - 2) Pemetaan Kebutuhan Pelatihan
2. Bidang Pengembangan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pengembangan pelatihan SDM Kesehatan yang terdiri dari sub bidang:
  - 1) Pengembangan Pelatihan Teknis
  - 2) Pengembangan Pelatihan Fungsional
3. Bidang Pengendalian Mutu Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pengendalian mutu pelatihan yang terdiri dari sub bidang:
  - 1) Akreditasi Pelatihan
  - 2) Akreditasi Institusi Pelatihan
4. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana, program dan anggaran, pengelolaan keuangan dan barang milik Negara, evaluasi dan pelaporan, urusan kepegawaian, tata laksana, kearsipan dan tata persuratan, serta kerumahtanggaan Pusat

## 2. Potensi Dan Tantangan

Berbagai upaya telah dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan dalam upaya peningkatan kompetensi SDM kesehatan yang dilaksanakan melalui pelatihan SDM kesehatan serta diarahkan untuk mendukung program pembangunan kesehatan, diantaranya sebagai berikut:

1. Standar Kompetensi Teknis (SKT) sebagai dasar pengembangan kompetensi Pejabat Perangkat Daerah Bidang Kesehatan, Pengelola Rumah Sakit, dan Pejabat
2. Pelatihan Jarak Jauh (LJJ) dengan metode *e-learning* secara penuh dan *blended learning*. LJJ yang telah dikembangkan oleh Puslat SDM Kesehatan adalah pelatihan Asisten Epidemiologi Lapangan (PAEL), Advokasi Kesehatan, Konselor HIV, Tuberkolosis bagi Dokter Praktek Mandiri, dan pelatihan peningkatan kapasitas Kepala Dinas Kesehatan, serta Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM)
3. Pelaksanaan akreditasi pelatihan melalui aplikasi Sistem Informasi Akreditasi Pelatihan (SIKPEL).
4. Perluasan sasaran akreditasi institusi pelatihan bidang kesehatan baik milik pemerintah maupun masyarakat.

Mencermati kondisi umum yang terjadi saat ini, peningkatan kompetensi SDM Kesehatan khususnya melalui pelatihan ke depannya akan menghadapi beberapa tantangan sebagai berikut :

1. Pemenuhan hak pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
2. Pengembangan metode pelatihan melalui pemanfaatan perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi (TIK) dan implementasi *Cooperate University* (Corpu) secara komprehensif dan terstruktur sesuai dengan amanat PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3. Pengakuan sertifikat pelatihan bidang kesehatan terakreditasi bagi pengembangan karir tenaga kesehatan
4. Penerapan standardisasi pelatihan melalui akreditasi pelatihan dan akreditasi institusi penyelenggara pelatihan yang terarah, sistematis dan berkesinambungan



## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS**

#### **A. VISI**

Visi Presiden Republik Indonesia sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2020-2024 adalah “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-royong”. Untuk melaksanakan visi Presiden 2020-2024 tersebut, Kementerian

Kesehatan kemudian menjabarkan visi Presiden di bidang kesehatan yaitu menciptakan manusia yang sehat, produktif, mandiri, dan berkeadilan.

Pembangunan manusia dilakukan berlandaskan pada Tiga Pilar Pembangunan, yakni layanan dasar dan perlindungan sosial, produktivitas, dan pembangunan karakter. Melalui tiga pilar ini, Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM menjadi sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter.

Pilar layanan dasar dan perlindungan sosial mencakup tata kelola kependudukan, perlindungan sosial, kesehatan, pendidikan, pengentasan kemiskinan, peningkatan kualitas anak, perempuan dan pemuda. Pilar peningkatan produktivitas mencakup pendidikan dan pelatihan vokasi, pendidikan tinggi, penguatan IPTEK-Inovasi, dan peningkatan prestasi olah raga. Pilar pembangunan karakter mencakup revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila, pemajuan dan pelestarian kebudayaan, penguatan moderasi beragama, peningkatan budaya literasi, inovasi dan kreativitas. Pembangunan kesehatan 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 ekonomi. Pembangunan kesehatan mempunyai peran sentral sebagai pondasi dalam peningkatan kualitas SDM, khususnya terkait aspek pembangunan sumber daya manusia sebagai modal manusia (*human capital*).

## B. MISI

Dalam rangka mencapai terwujudnya Visi Presiden yakni: “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong Royong”, maka telah ditetapkan 9 (sembilan) Misi Presiden 2020-2024, yakni:

- 1) Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia
- 2) Penguatan Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing
- 3) Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan
- 4) Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan
- 5) Kemajuan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa
- 6) Penegakan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat, dan Terpercaya
- 7) Perlindungan bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga
- 8) Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya
- 9) Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan

Guna mendukung peningkatan kualitas manusia Indonesia, termasuk penguatan struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing (khususnya di bidang farmasi dan alat kesehatan), Kementerian Kesehatan telah menjabarkan Misi Presiden Tahun 2020-2024, sebagai berikut:

1. Menurunkan angka kematian ibu dan bayi
2. Menurunkan angka *stunting* pada balita
3. Memperbaiki pengelolaan Jaminan Kesehatan Nasional
4. Meningkatkan kemandirian dan penggunaan produk farmasi dan alat kesehatan dalam negeri.

### C. TUJUAN STRATEGIS

Dalam rangka mendukung pencapaian Misi Presiden dalam Bidang Kesehatan Tahun 2020-2024, Kementerian Kesehatan menetapkan 5 (lima) Tujuan Strategis, yakni:

1. Peningkatan derajat kesehatan masyarakat melalui pendekatan siklus hidup
2. Penguatan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan
3. Peningkatan pencegahan dan pengendalian penyakit dan pengelolaan kedaruratan kesehatan masyarakat
4. Peningkatan sumber daya kesehatan
5. Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan inovatif

Dari ke-5 tujuan strategis di atas, Pusat Pelatihan SDM Kesehatan mengambil peran secara aktif dalam pencapaian tujuan terkait peningkatan sumber daya kesehatan khususnya SDM Kesehatan melalui komitmen dalam meningkatkan kualitas SDM Kesehatan melalui kebijakan pengembangan pelatihan yang inovatif dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan informasi serta menyiapkan kompetensi serta kebijakan teknis lainnya yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pelatihan SDM Kesehatan yang berkualitas dalam kurun waktu periode tahun 2020-2024, sehingga diharapkan dapat menghasilkan SDM Kesehatan yang mampu berdaya saing dan berkomitmen dalam mencapai sasaran program prioritas Badan PPSDM Kesehatan khususnya dan Kementerian Kesehatan pada umumnya.

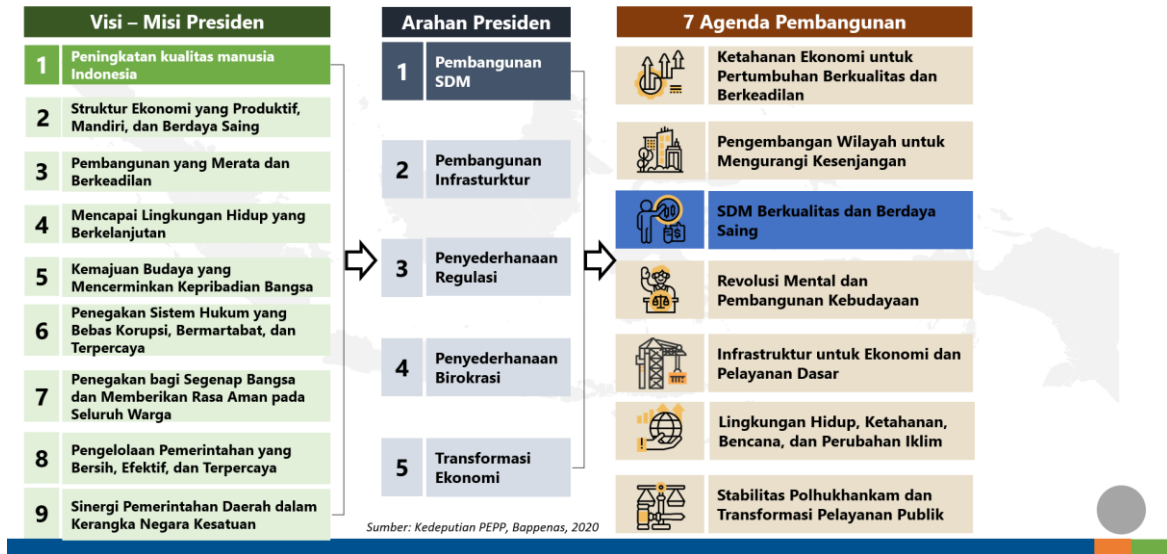
Pembangunan Indonesia tahun 2020-2024 mengacu pada visi misi serta arahan presiden. Visi Presiden Republik Indonesia sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2020-2024 adalah “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-royong”. Pembangunan manusia dilakukan berlandaskan pada Tiga Pilar Pembangunan, yakni

1. Layanan dasar dan perlindungan sosial,
2. Produktivitas, dan
3. Pembangunan karakter.

Melalui tiga pilar di atas, Pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan manusia yang berkualitas dan berdaya saing melalui sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter.



# Agenda Pembangunan



# Kerangka Pikir Pembangunan Manusia



"Pembangunan Manusia dilakukan berlandaskan pada Tiga Pilar Pembangunan: 1) Layanan Dasar dan Perlindungan Sosial, 2) Produktivitas, dan 3) Pembangunan Karakter



Menindaklanjuti arah kebijakan RPJMN 2020-2024, Kementerian Kesehatan kemudian menyusun arah kebijakan dan strategi nasional pembangunan kesehatan yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan 2020-2024 melalui 5 (lima) strategi sebagai berikut:

1. Peningkatan kesehatan ibu, anak dan kesehatan reproduksi
2. Percepatan perbaikan gizi masyarakat untuk pencegahan dan penanggulangan permasalahan gizi ganda
3. Peningkatan pencegahan dan pengendalian penyakit
4. Pembudayaan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat

## 5. Penguatan Sistem Kesehatan

Dari ke-5 strategi di atas, Badan PPSDM Kesehatan berperan dalam mendukung strategi Penguatan Sistem Kesehatan, yang diwujudkan melalui upaya Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kesehatan. Strategi Badan PPSDM Kesehatan kemudian didukung oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan sebagai satker eselon 2 di bawah koordinasi Badan PPSDM Kesehatan dalam upaya peningkatan kompetensi SDM Kesehatan melalui pelatihan. Untuk memastikan pelatihan SDM Kesehatan yang diselenggarakan berkualitas, dilakukan akreditasi pelatihan sehingga salah satu indikator kinerja Pusat Pelatihan SDM Kesehatan adalah Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat pada pelatihan terakreditasi.



**BAB III**  
**ARAH KEBIJAKAN, KERANGKA REGULASI,**  
**KERANGKA KELEMBAGAAN**

**A. Arah Kebijakan**

Untuk mendukung kebijakan nasional pembangunan kesehatan, yakni meningkatkan pelayanan kesehatan guna mencapai derajat kesehatan setinggi-tingginya dengan penguatan pelayanan kesehatan dasar (*primary health care*) dan mendorong peningkatan upaya promotif dan preventif, didukung oleh inovasi dan pemanfaatan teknologi, maka ditetapkan arah kebijakan Kementerian Kesehatan sebagai berikut:

- 1) Penguatan pelayanan kesehatan primer dengan mengutamakan UKM tanpa meninggalkan UKP, serta mensinergikan FKTP pemerintah dan FKTP swasta.
- 2) Pelayanan kesehatan menggunakan pendekatan siklus hidup, mulai dari ibu hamil, bayi, anak balita, anak usia sekolah, remaja, usia produktif, dan lansia, dan intervensi secara kontinum (promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif) dengan penekanan pada promotif dan preventif.
- 3) Penguatan pencegahan faktor risiko, deteksi dini, dan aksi multisektoral (pembudayaan GERMAS), guna pencegahan dan pengendalian penyakit.
- 4) Penguatan sistem kesehatan di semua level pemerintahan menjadi responsif dan tangguh, guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dengan didukung inovasi teknologi.

Untuk mendukung arah kebijakan Kementerian Kesehatan di atas, Badan PSPDM Kesehatan menyusun arah kebijakan yaitu melalui Pemenuhan SDM Kesehatan, Pemerataan SDM Kesehatan dan Peningkatan Mutu SDM Kesehatan. Arah kebijakan Badan PPSDM Kesehatan tersebut kemudian didukung melalui arah kebijakan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan khususnya dalam mendukung upaya peningkatan mutu SDM Kesehatan,

yaitu peningkatan dan pengembangan kompetensi SDM Kesehatan melalui pelatihan yang berkualitas dengan mengedepankan pemanfaatan teknologi dan informasi melalui sistem pembelajaran yang terintegrasi. Untuk mencapai hal tersebut, Pusat Pelatihan SDM Kesehatan kemudian menyusun langkah-langkah strategis sebagai berikut:

1. Pemetaan Kebutuhan Pelatihan dan Standar Kompetensi SDM Kesehatan
2. Pengembangan Metode dan Teknologi Pelatihan
3. Pengendalian Mutu Pelatihan

Langkah-langkah strategis di atas kemudian didukung melalui kebijakan-kebijakan yang kemudian menjadi road map Pusat Pelatihan SDM Kesehatan 2020-2024 sebagai berikut:

1. Tersedianya peta dan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi jabatan fungsional kesehatan maupun non kesehatan dalam mendukung pencapaian program prioritas nasional (penurunan kematian maternal, kematian bayi, stunting, dan pengendalian penyakit)
2. Berkembangnya metode dan teknologi pelatihan SDM Kesehatan sesuai dengan kebutuhan perkembangan revolusi industri 4.0 melalui pengembangan Latihan Jarak Jauh (LJJ) dan *e-learning*
3. Terselenggaranya sistem pembelajaran terintegrasi melalui integrasi *learning management system* (LMS) dan *Learning resources center* pelatihan SDM Kesehatan dan pengembangan *Cooperate University*
4. Terbinanya institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan melalui perluasan sasaran akreditasi institusi pelatihan bidang kesehatan, audit mutu eksternal institusi pelatihan bidang kesehatan dan integrasi data sumberdaya institusi
5. Terselenggaranya Pelatihan SDM Kesehatan sesuai standar ketentuan yang berlaku dan penjaminan mutu berbasis teknologi dan informasi

## ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PUSLAT SDM KESEHATAN 2020-2024



Pusat Pelatihan SDM Kesehatan selain sebagai penyusun kebijakan teknis terkait pelatihan SDM Kesehatan juga memiliki tanggungjawab pembinaan secara teknis fungsional terhadap 6 (enam) UPT Pelatihan Bidang Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan. Berdasarkan hal tersebut, arah kebijakan kedepannya juga berkaitan dengan bagaimana Pusat Pelatihan SDM Kesehatan menjalankan fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan SDM Kesehatan, serta pengembangan dari 6 (enam) UPT Pelatihan Bidang Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan, dimana dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan, diharapkan melalui kebijakan-kebijakan yang disusun oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan, dapat membantu 6 (enam) UPT Pelatihan Bidang Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan lebih berkembang, utamanya dalam pengembangan metode dan teknologi kediklatan, dalam menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi SDM Kesehatan dalam upaya pencapaian program prioritas nasional Kementerian Kesehatan.

Selain itu, Pusat Pelatihan SDM Kesehatan secara bertahap akan menyusun regulasi terkait pengembangan jenis pelatihan unggulan tertentu yang ada di 6 (enam) UPT Pelatihan Bidang Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan, dimana hal tersebut sudah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 39 Tahun 2018 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan Di Lingkungan Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan. Puslat SDM Kesehatan juga akan terus berupaya mewujudkan tata hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi baik



dalam lingkungan UPT Bidang Pelatihan Kesehatan maupun dengan instansi lain baik di dalam maupun di luar lingkungan Kementerian Kesehatan.

Bila digambarkan dalam grafik, road map Pusat Pelatihan SDM Kesehatan 2020-2024 dalam mendukung arah kebijakan dan langkah strategis tergambar dalam gambar di bawah ini:

### Road Map Pusat Pelatihan SDM Kesehatan 2020-2024

#### ROADMAP PUSAT PELATIHAN SDM KESEHATAN 2020-2024

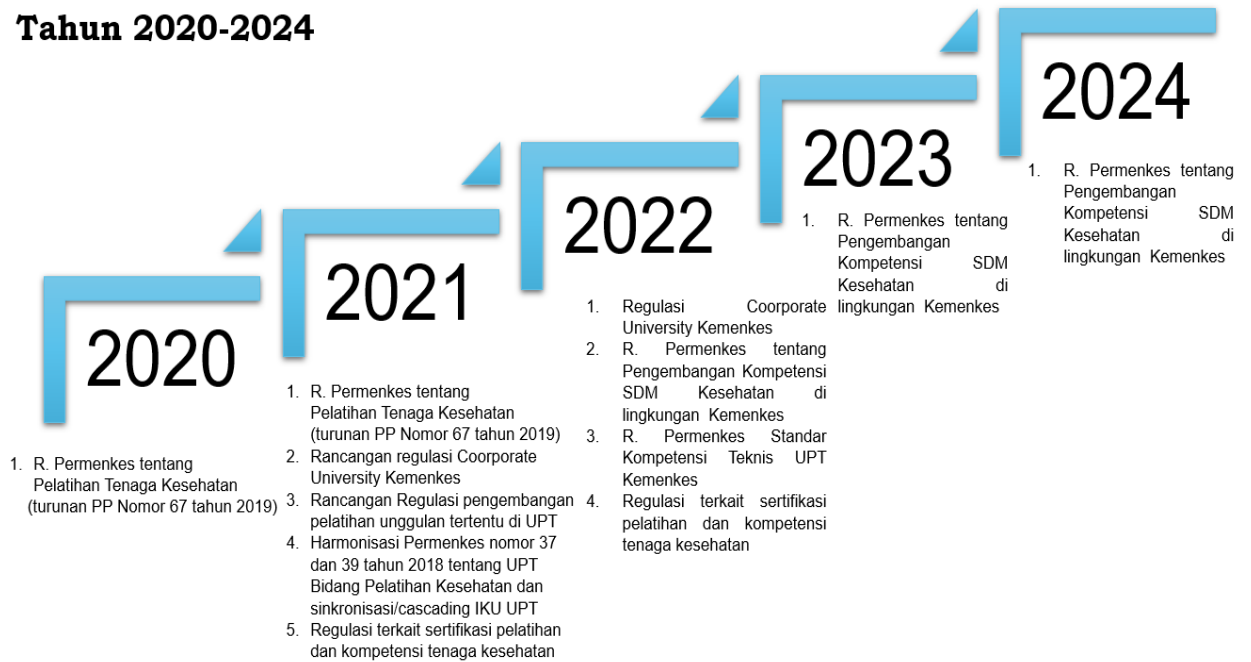


## B. Kerangka Regulasi

### Peta Jalan Kerangka Regulasi dan Kelembagaan

### Pusat Pelatihan SDM Kesehatan

### Tahun 2020-2024



## C. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan yang telah disusun (desain organisasi) telah dijabarkan dalam peta proses bisnis yang bertujuan untuk memetakan keseluruhan alur proses dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Pusat Pelatihan SDM Kesehatan berdasarkan Permenkes Nomor 64 tahun 2015, sedangkan klasifikasi serta tugas dan fungsi UPT Bidang Pelatihan Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan berdasarkan Permenkes Nomor 37 dan 39 tahun 2018.

Ke depannya pendelegasian wewenang antara Pusat Pelatihan SDM Kesehatan dengan UPT Bidang Pelatihan Kesehatan dalam menyelenggarakan siklus manajemen pelatihan diharapkan akan lebih fokus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada.

## **BAB IV**

### **TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

#### **A. Target Kinerja**

Target kinerja merupakan penilaian dari pencapaian program yang diukur secara berkala dan dievaluasi pada akhir tahun 2024. Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan tahun 2020-2024 merupakan cascading dari indikator kinerja program Badan PPSDM Kesehatan yaitu indikator ‘Jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya’.

Dalam upaya mendukung pencapaian target indikator kinerja kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan di atas, sasaran kegiatan Pelatihan SDM Kesehatan adalah Pelatihan Teknis Kesehatan, Fungsional Kesehatan, Manajemen Kesehatan dan Manajemen Non Kesehatan Terakreditasi. Indikator pencapaian sasaran kegiatan Pelatihan SDM Kesehatan adalah :

- a. Jumlah SDM Kesehatan Yang Mendapat Sertifikat Pada Pelatihan Teknis Kesehatan, Fungsional Kesehatan, Manajemen Kesehatan dan Manajemen Non Kesehatan Terakreditasi sebanyak 93.180 orang
- b. Jumlah SDM Kesehatan Yang Mendapat Sertifikat Pada Pelatihan Pelayanan Darah Terakreditasi sebanyak 599 orang
- c. Jumlah SDM Kesehatan Yang Mendapat Pelatihan Strategis terakreditasi sebanyak 30.060 orang
- d. Jumlah dokumen terkait Manajemen Pelatihan Kesehatan sebanyak 175 dokumen

Pencapaian indikator sasaran kegiatan di atas, didukung oleh target kinerja bidang sebagai berikut:

- a) Jumlah dokumen hasil analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan sebanyak 16 dokumen
- b) Jumlah dokumen pemetaan kebutuhan pelatihan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan sebanyak 16 dokumen.
- c) Jumlah dokumen pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan sebanyak 26 dokumen
- d) Jumlah dokumen pengembangan pelatihan jabatan fungsional sebanyak 25 dokumen
- e) Jumlah dokumen terkait akreditasi pelatihan SDM Kesehatan sebanyak 17 dokumen

- f) Jumlah dokumen akreditasi institusi pelatihan bidang kesehatan sebanyak 14 dokumen
- g) Jumlah pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi sebanyak 1.925 pelatihan
- h) Jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang diakreditasi sebanyak 85 institusi.
- i) Jumlah dokumen perencanaan dan anggaran yang disusun sebanyak 5 dokumen.
- j) Jumlah dokumen pemantauan dan evaluasi yang disusun sebanyak 5 dokumen.
- k) Jumlah laporan keuangan yang disusun sebanyak 10 dokumen
- l) Jumlah dokumen kepegawaian yang disusun sebanyak 5 dokumen.

Target kinerja di atas merupakan keluaran dari kegiatan bidang-bidang yang ada di Pusat Pelatihan SDM Kesehatan sebagai berikut:

### **1. Bidang Analisis Kompetensi dan Pemetaan Kebutuhan Pelatihan**

#### a) Tujuan

Analisis Kompetensi Dan Pemetaan Kebutuhan Pelatihan SDM Kesehatan bertujuan diperolehnya rencana analisis kompetensi dan peta kebutuhan pelatihan SDM Kesehatan dalam mendukung pembangunan kesehatan dan pencapaian program prioritas nasional di bidang kesehatan.

#### b) Sasaran

Sasaran kegiatan pokok analisis kompetensi dan pemetaan kebutuhan pelatihan SDM Kesehatan ialah meningkatnya pelaksanaan analisis kompetensi dan pemetaan kebutuhan pelatihan SDM Kesehatan.

##### 1) Analisis Kompetensi SDM Kesehatan

- A. Penyusunan standar kompetensi jabatan/ teknis
- B. Penyusunan kebijakan teknis analisis kompetensi ASN Kementerian Kesehatan
- C. Penilaian Kompetensi calon Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Kementerian Kesehatan melalui mekanisme metode Assessment Center.
- D. Pemetaan potensi dan kompetensi peserta pelatihan dasar (Latsar), dan pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) dan pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP)

- 2) Pemetaan Kebutuhan Pelatihan
  - A. Pelaksanaan Pengkajian Kebutuhan Pelatihan
  - B. Pemetaan Kebutuhan Pelatihan Bidang Kesehatan.
  - C. Pelaksanaan Penyusunan Kebijakan Teknis Pemetaan Kebutuhan Pelatihan
  - D. Pengembangan Sistem Informasi Kebutuhan Pelatihan bagi ASN Kemenkes

## **2. Pengembangan Pelatihan**

### **1. Tujuan**

Pengembangan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengembangan pelatihan teknis dan fungsional kesehatan meliputi manajemen, upaya pengembangan, teknis penunjang fungsional dan profesi.

### **2. Sasaran**

Sasaran pengembangan pelatihan SDM Kesehatan adalah meningkatnya pengembangan pelatihan agar lebih baik dan bermutu serta sesuai kebijakan dan kondisi mendatang termasuk dukungan manajemen dan pelaksanaan teknis lainnya melalui dokumen norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) PPSDM Kesehatan serta standarisasi kurikulum pelatihan teknis dan fungsional kesehatan.

#### **1) Pengembangan Pelatihan Teknis Kesehatan**

- A. Standarisasi Kurikulum Pelatihan Teknis Kesehatan
- B. Penyusunan NSPK Pengembangan Pelatihan Teknis Kesehatan
- C. Koordinasi Pelatihan Teknis Kesehatan
- D. Penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Teknis Kesehatan
- E. Penyusunan bank soal
- F. Pengembangan Latihan Jarak Jauh (LJJ) Teknis Kesehatan
- G. Pengembangan Media Pembelajaran Pelatihan Teknis Kesehatan

#### **2) Pengembangan Pelatihan Fungsional Kesehatan**

- A. Standarisasi Kurikulum Pelatihan Fungsional Kesehatan
- B. Penyusunan NSPK Pengembangan Pelatihan Fungsional Kesehatan
- C. Koordinasi Pelatihan Fungsional Kesehatan
- D. Penyusunan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional Kesehatan
- E. Penyusunan bank soal
- F. Pengembangan Latihan Jarak Jauh (LJJ) Fungsional Kesehatan

### **3. Pengendalian Mutu Pelatihan.**

#### 1. Tujuan

Pengendalian mutu pelatihan bertujuan untuk menjaga mutu pelatihan bagi SDM Kesehatan, pembinaan penyelenggara pelatihan dan pengawasan penyelenggaraan pelatihan bidang kesehatan.

#### 2. Sasaran

##### a. Akreditasi Pelatihan

a) Terkendalinya mutu peserta.

b) Terkendalinya mutu pelatih.

c) Terkendalinya mutu penyelenggara pelatihan.

d) Tersusunnya kajian dan kebijakan teknis Akreditasi Pelatihan.

##### b. Akreditasi Institusi Pelatihan

a) Terkendalinya mutu institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan

b) Tersusunnya kajian dan kebijakan teknis Akreditasi Institusi Pelatihan

c) Tersosialisasikannya kajian dan kebijakan teknis Akreditasi Institusi Pelatihan

#### 3. Rincian Kegiatan

##### 1) Akreditasi Pelatihan

A. Pelaksanaan Akreditasi Pelatihan melalui sistem informasi akreditasi pelatihan (SIKPEL);

B. Monitoring dan Evaluasi Pelatihan

C. Pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP)

D. Penyusunan NSPK Akreditasi Pelatihan

##### 2) Akreditasi Institusi Pelatihan

A. Penilaian Akreditasi Institusi Penyelenggara Pelatihan

B. Pemantauan Penerapan Akreditasi Institusi/lembaga Penyelenggara Pelatihan

C. Penyusunan NSPK Akreditasi Institusi Pelatihan

D. Audit Mutu Eksternal Institusi Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan

#### 4. Pembentukan Corporate University

##### 1. Tujuan

Pembentukan *corporate university* bertujuan untuk menghasilkan SDM Kementerian Kesehatan yang unggul untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

##### 2. Sasaran

Sasaran kegiatan pembentukan *corporate university* adalah ialah terwujudnya sistem manajemen pengetahuan, terwujudnya Kementerian Kesehatan sebagai organisasi pembelajar dan terwujudnya kaitan antara pembelajaran dengan tujuan organisasi.

##### 3. Rincian Kegiatan

A. Penyusunan Grand Desain termasuk pengumpulan data, analisis rencana bisnis Corpu, analisis rencana pengembangan SDM Corpu, model bangun Corpu, roadmap Corpu

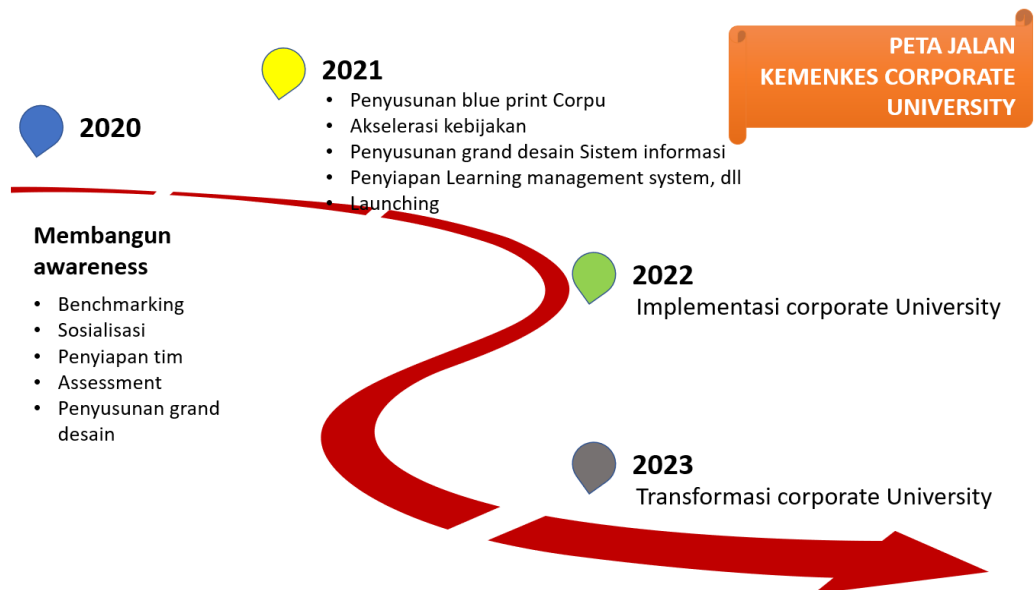
B. Pembuatan sistem informasi Corpu yang terintegrasi melalui identifikasi proses bisnis Corpu, identifikasi sistem informasi yang diperlukan, penyusunan rancangan sistem informasi yang diperlukan, penyusunan rancangan integrasi sistem, pembuatan sistem informasi

C. Sosialisasi: persiapan, identifikasi pemangku kepentingan terkait, pelaksanaan sosialisasi

D. Akselerasi kebijakan pembelajaran: identifikasi kebijakan yang diperlukan, penyusunan rancangan peraturan, penetapan dan sosialisasi

E. Pembuatan aplikasi pembelajaran digital: identifikasi kebutuhan aplikasi pembelajaran, penyusunan bahan ajar e-learning, pengembangan media pembelajaran digital

## Peta Jalan Kemenkes Corporate University



### B. KERANGKA PENDANAAN

Kerangka pendanaan Kegiatan Pelatihan SDM Kesehatan meliputi peningkatan pendanaan dan efektifitas pendanaan. Pendanaan kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan dalam mencapai target indikator kinerja kegiatan dan indikator output kegiatan di tahun 2020 terdapat dalam lampiran.



## **BAB V**

### **PEMANTAUAN DAN PENILAIAN**

Pemantauan dan penilaian adalah 2 (dua) unsur dari pengawasan yang merupakan suatu proses pengamatan terhadap penyelenggaraan/pelaksanaan suatu rencana, dalam hal ini Rencana Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2020-2024, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaannya sesuai rencana, ketentuan perundang-undangan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

#### **A. PEMANTAUAN**

Pemantauan Rencana Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2020-2024 ditujukan untuk mengetahui kemajuan upaya pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan, yang dilakukan secara berkesinambungan selama kurun waktu 2020-2024. Dengan demikian pemantauan ditekankan pada asupan (*input*) dan proses penyelenggaraan kegiatan pelaksanaan dan rincian kegiatan dari masing-masing kegiatan dalam Rencana Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan.

Pemantauan dapat dilakukan secara langsung yaitu mendatangi objek yang menjadi sasaran pemantauan, dan secara tidak langsung yaitu dengan melakukan pengujian dan analisis atas laporan penyelenggaraan upaya pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan. Pemantauan ini juga merupakan bagian dari pengawasan melekat. Pemantauan akan dilaksanakan setiap 3 (tiga) bulan sekali, sejalan dengan penyusunan laporan triwulan di Pusat Pelatihan SDM Kesehatan.

#### **B. PENILAIAN**

Penilaian Rencana Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2020-2024 ditujukan untuk mengetahui keberhasilan upaya pelatihan SDM Kesehatan selama kurun waktu 2020-2024. Penilaian Rencana Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan tahun 2020-2024 dilakukan sebagai berikut:

1. Penilaian tahunan dalam kerangka penilaian kinerja Pusat Pelatihan SDM Kesehatan yang dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Pusat Pelatihan SDM Kesehatan.
2. Penilaian tengah periode (*Midterm Evaluation*) yang dilakukan pada awal tahun 2022.
3. Penilaian akhir (*Endterm Evaluation*) yang dilakukan pada akhir tahun 2023 atau awal tahun 2024.

Penilaian Rencana Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2020-2024 dilakukan dengan menilai pencapaian sasaran atau target yang telah ditetapkan baik sasaran strategis maupun sasaran dari masing-masing kegiatan. Khusus untuk penilaian tahunan, disamping dilakukan penilaian terhadap sasaran strategis dan sasaran-sasaran kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan, juga dilakukan penilaian terhadap pencapaian hasil luaran (*output*) dari setiap kegiatan pelaksanaan dan masing-masing kegiatan serta realisasi anggarannya.

Agar penilaian Rencana Aksi Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan ini dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka perlu dilakukan penguatan pelaporan pelaksanaan upaya pelatihan SDM kesehatan, yang dipadukan dalam Sistem Informasi Manajemen Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Semua hasil penilaian Rencana Kegiatan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan Tahun 2020-2024, baik penilaian tahunan, penilaian tengah periode, dan penilaian akhir periode, didokumentasikan dalam bentuk dokumen laporan.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Sebagaimana pembangunan kesehatan, tujuan dari upaya peningkatan pelatihan SDM kesehatan hanya dapat dicapai bila didukung oleh kerjasama yang sinergis dengan semangat kemitraan semua pemangku kepentingan, baik Pemerintah dan Pemerintah Daerah secara lintas sektor, dan pemangku kepentingan terkait lainnya.

Dengan demikian Rencana Aksi Kegiatan yang berisi arah kebijakan dan upaya peningkatan kompetensi tenaga kesehatan melalui pelatihan dan merupakan bagian integral dari Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan adalah pedoman dan acuan bagi semua pemangku kepentingan pelatihan SDM kesehatan selama 5 (lima) tahun ke depan sampai tahun 2024.

**PELINDUNG:**

Prof. dr. Abdul Kadir Ph.D,Sp. THT-KL(K), MARS

**PENGARAH:**

Dra. Oos Fatimah Rosyati, M.Kes

**KONTRIBUTOR:**

Nusli Imansyah, M. Royan, Natasia Meutia, Ella Andalusia, Dewi Sukorini,  
Euis Maryani, Meila Kushendiati, Roostiati SW, Vermona Marbun, Yulia Fitriani, Maburr

**TIM PENYUSUN/SEKRETARIAT**

Tim Analisis Kebijakan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan

Tim Perencanaan Sub Bagian Tata Usaha

**LAMPIRAN RENCANA AKSI KEGIATAN  
PUSAT PELATIHAN SDM KESEHATAN  
2020-2024**

**MATRIKS TARGET KINERJA RENCANA AKSI KEGIATAN PUSAT PELATIHAN SDM KESEHATAN  
TAHUN 2020-2024**

NO	KEGIATAN PELAKSANAAN	SASARAN	RINCIAN KEGIATAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	TARGET					
							2020	2021	2022	2023	2024	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
<b>PELATIHAN SDM KESEHATAN</b>												
1.	<b>Analisis Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan</b>	Terselenggaranya penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan di bidang analisis kompetensi dan pemetaan kebutuhan pelatihan sumber daya manusia kesehatan	<b>1. Analisis Kompetensi, meliputi :</b> (a) Analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan	Jumlah NSPK terkait analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan.	NSPK terkait pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia kesehatan , dan NSPK terkait analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan	Menghitung jumlah Dokumen terkait pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia kesehatan , dan NSPK terkait analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan	2	3	3	4	4	
				Jumlah SDM Kesehatan telah dinilai melalui penilaian potens/ kompetensi dengan menggunakan Assessment Center atau metode lain yang dilakukan oleh Assessor	SDM Kesehatan yang dinilai potensi/ kompetensinya dengan menggunakan Assessment Center atau metode lain yang dilakukan oleh Assessor.	Menghitung jumlah SDM Kesehatan yang dinilai potensi/kompetensinya dengan menggunakan Assessment Center atau metode lain yang dilakukan oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan	200	250	300	350	400	
				<b>2. Pemetaan Kebutuhan Pelatihan, meliputi :</b> (a) Pemetaan kebutuhan pelatihan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan.	Jumlah NSPK terkait pemetaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia kesehatan	NSPK pemetaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia kesehatan	Menghitung jumlah dokumen hasil pelaksanaan kegiatan pemetaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi SDMK	2	3	3	4	4
					2.	<b>Pengembangan Pelatihan</b>	Terselenggaranya penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan di bidang pengembangan pelatihan sumber daya manusia kesehatan	<b>1. Pengembangan Pelatihan Teknis, meliputi :</b> (a) Pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan	Jumlah dan NSPK terkait pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan	NSPK pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan meliputi manajemen, upaya, teknis penunjang fungsional dan profesi, serta kebijakan teknis pelatihan	Menghitung jumlah dokumen pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan termasuk manajemen, upaya, teknis penunjang fungsional dan profesi	4
<b>2. Pengembangan Pelatihan Fungsional, meliputi :</b> (a) Pengembangan pelatihan fungsional	Jumlah NSPK terkait pengembangan pelatihan jabatan fungsional	NSPK pengembangan pelatihan jabatan fungsional kesehatan, serta kebijakan teknis terkait pengembangan pelatihan fungsional kesehatan	Menghitung jumlah dokumen dan NSPK pengembangan pelatihan jabatan fungsional tertentu dan umum	3					5	5	6	6

**MATRIKS TARGET KINERJA RENCANA AKSI KEGIATAN PUSAT PELATIHAN SDM KESEHATAN  
TAHUN 2020-2024**

NO	KEGIATAN PELAKSANAAN	SASARAN	RINCIAN KEGIATAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	TARGET					
							2020	2021	2022	2023	2024	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
3.	Pengendalian Mutu Pelatihan	Terselenggaranya penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan di bidang pengendalian	<b>1. Akreditasi Pelatihan, meliputi :</b> (a) Akreditasi Pelatihan	Jumlah pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	Dokumen pengajuan akreditasi pelatihan yang memenuhi ketentuan akreditasi pelatihan	Menghitung jumlah Surat Keterangan Akreditasi pelatihan yang diterbitkan	350	350	375	400	450	
				Jumlah NSPK terkait akreditasi pelatihan yang disusun	NSPK terkait akreditasi pelatihan bidang kesehatan	Menghitung jumlah NSPK terkait akreditasi pelatihan SDM Kesehatan yang selesai disusun	2	3	3	4	5	
				Jumlah SDM Kesehatan yang mendapatkan sertifikat pada pelatihan teknis kesehatan, teknis non kesehatan, manajemen kesehatan dan manajemen non kesehatan terakreditasi *	Jumlah sertifikat yang diterbitkan untuk peserta pelatihan yang telah mengikuti Pelatihan Teknis Kesehatan, Fungsional kesehatan, manajemen kesehatan dan manajemen non kesehatan terakreditasi	Menghitung jumlah sertifikat yang diterbitkan untuk peserta Pelatihan Teknis Kesehatan, Fungsional kesehatan, manajemen kesehatan dan manajemen non kesehatan terakreditasi	24.070	15.272	22.800	22.800	22.800	
				<b>2. Akreditasi Institusi Pelatihan, meliputi :</b> (a) Akreditasi institusi pelatihan SDM Kesehatan	Jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang diakreditasi	Jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang dilakukan penilaian akreditasi/reakreditasi	Menghitung jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang dilakukan penilaian akreditasi/reakreditasi	15	15	15	20	20
					Jumlah NSPK terkait akreditasi institusi pelatihan bidang kesehatan	NSPK terkait pelaksanaan akreditasi institusi pelatihan	Menghitung jumlah dokumen terkait kegiatan akreditasi institusi pelatihan SDM Kesehatan termasuk NSPK, laporan audit mutu internal dan external akreditasi institusi Pelatihan SDM Kesehatan	2	3	3	3	3
				4.	Dukungan Manajemen Pusat Pelatihan SDM Kesehatan		<b>1. Tata Usaha, meliputi :</b> (a) Penyusunan Dokumen Perencanaan, Program Anggaran dan Evaluasi Pelaporan (b) Penyusunan Dokumen Pengelolaan Keuangan dan BMN (c) Penyusunan Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Jumlah Dokumen Perencanaan, Program Anggaran dan Evaluasi Pelaporan	Dokumen Perencanaan, Program Anggaran dan Evaluasi Pelaporan	Menghitung Jumlah Dokumen Perencanaan, Program Anggaran dan Evaluasi Pelaporan	3	2
Jumlah Dokumen Pengelolaan Keuangan dan BMN	Dokumen Pengelolaan Keuangan dan BMN	Menghitung Jumlah Dokumen Pengelolaan Keuangan dan BMN	1					1	1	1	1	
Jumlah Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Menghitung Jumlah Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	1					1	1	1	1	

**Keterangan :**

\* Dilaksanakan oleh UPT Bidang Pelatihan Kesehatan dan Dinas Kesehatan Provinsi bekerjasama dengan Balai Pelatihan Kesehatan Daerah

MATRIKS TARGET KINERJA RENCANA AKSI KEGIATAN PUSAT PELATIHAN SDM KESEHATAN

TAHUN 2020-2024

NO	KEGIATAN PELAKSANAAN	SASARAN	RINCIAN KEGIATAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	ANGGARAN				
							2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
<b>PELATIHAN SDM KESEHATAN</b>											
1.	<b>Analisis Kompetensi dan Kebutuhan Pelatihan</b>	Terselenggaranya penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan di bidang analisis kompetensi dan pemetaan kebutuhan pelatihan sumber daya manusia kesehatan									
			<b>1. Analisis Kompetensi, meliputi :</b>								
			(a) Analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan	Jumlah NSPK terkait analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan.	NSPK terkait pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia kesehatan , dan NSPK terkait analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan	Menghitung jumlah Dokumen terkait pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia kesehatan , dan NSPK terkait analisis kompetensi sumber daya manusia kesehatan	1.378.035.000	2.222.082.000	2.388.738.000	3.423.858.000	3.680.647.000
				Jumlah SDM telah disertifikasi profesi oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan	SDM Kesehatan yang dinilai potensi/ kompetensinya dengan menggunakan Assessment Center atau metode lain yang dilakukan oleh Assessor.	Menghitung jumlah SDM yang dinilai potensi dan kompetensinya dengan metode assessment oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan	2.112.399.000	2.838.537.000	3.661.712.000	4.592.397.000	5.642.088.000
			<b>2. Pemetaan Kebutuhan Pelatihan, meliputi :</b>								
			(a) Pemetaan kebutuhan pelatihan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan.	Jumlah NSPK terkait pemetaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia kesehatan	NSPK pemetaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia kesehatan	Menghitung jumlah dokumen hasil pelaksanaan kegiatan pemetaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM	2.242.598.000	3.616.190.000	3.887.404.000	5.571.945.000	5.989.841.000
2.	<b>Pengembangan Pelatihan</b>	Terselenggaranya penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan di bidang pengembangan pelatihan sumber daya manusia kesehatan									
			<b>1. Pengembangan Pelatihan Teknis, meliputi :</b>								
			(a) Pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan	Jumlah dan NSPK terkait pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan	NSPK pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan meliputi manajemen, upaya, teknis penunjang fungsional dan profesi, serta kebijakan teknis pelatihan	Menghitung jumlah dokumen pengembangan pelatihan teknis sumber daya manusia kesehatan termasuk manajemen, upaya, teknis penunjang fungsional dan profesi	3.738.967.000	5.024.237.000	5.401.055.000	6.967.361.000	7.489.913.000
			<b>2. Pengembangan Pelatihan Fungsional, meliputi :</b>								
			(a) Pengembangan pelatihan fungsional	Jumlah NSPK terkait pengembangan pelatihan jabatan fungsional	NSPK pengembangan pelatihan jabatan fungsional kesehatan, serta kebijakan teknis terkait pengembangan pelatihan fungsional kesehatan	Menghitung jumlah dokumen dan NSPK pengembangan pelatihan jabatan fungsional tertentu dan umum	3.643.969.000	6.528.778.000	7.018.437.000	9.053.783.000	9.732.817.000



MATRIKS TARGET KINERJA RENCANA AKSI KEGIATAN PUSAT PELATIHAN SDM KESEHATAN

TAHUN 2020-2024

NO	KEGIATAN PELAKSANAAN	SASARAN	RINCIAN KEGIATAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	ANGGARAN				
							2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
3.	Pengendalian Mutu Pelatihan	Terselenggaranya penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan di bidang pengendalian									
			1. Akreditasi Pelatihan, meliputi :								
			(a) Akreditasi Pelatihan	Jumlah pelatihan bidang kesehatan yang terakreditasi	Dokumen pengajuan akreditasi pelatihan yang memenuhi ketentuan akreditasi pelatihan	Menghitung jumlah Surat Keterangan Akreditasi pelatihan yang diterbitkan	2.366.278.000	2.543.749.000	2.929.854.000	3.359.566.000	4.062.975.000
				Jumlah NSPK terkait akreditasi pelatihan yang disusun	NSPK terkait akreditasi pelatihan bidang kesehatan	Menghitung jumlah NSPK terkait akreditasi pelatihan SDM Kesehatan yang selesai disusun	941.390.000	1.517.992.000	1.631.841.000	2.338.972.000	3.142.994.000
				Jumlah SDM Kesehatan yang mendapatkan sertifikat pada pelatihan teknis kesehatan, teknis non kesehatan, manajemen kesehatan dan manajemen non kesehatan terakreditasi *	Jumlah sertifikat yang diterbitkan untuk peserta pelatihan yang telah mengikuti Pelatihan Teknis Kesehatan, Fungsional kesehatan, manajemen kesehatan dan manajemen non kesehatan terakreditasi	Menghitung jumlah sertifikat yang diterbitkan untuk peserta Pelatihan Teknis Kesehatan, Fungsional kesehatan, manajemen kesehatan dan manajemen non kesehatan terakreditasi	185.871.714.000	126.777.328.000	203.464.661.000	218.724.511.000	235.128.849.000
			2. Akreditasi Institusi Pelatihan, meliputi :								
			(a) Akreditasi institusi pelatihan SDM Kesehatan	Jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang diakreditasi	Jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang dilakukan penilaian akreditasi/reakreditasi	Menghitung jumlah institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan yang dilakukan penilaian akreditasi/reakreditasi	1.562.054.000	1.679.209.000	1.805.149.000	2.587.380.000	2.781.434.000
				Jumlah NSPK terkait akreditasi institusi pelatihan bidang kesehatan	NSPK terkait pelaksanaan akreditasi institusi pelatihan	Menghitung jumlah dokumen terkait kegiatan akreditasi institusi pelatihan SDM Kesehatan termasuk NSPK, laporan audit mutu internal dan external akreditasi institusi Pelatihan SDM Kesehatan	332.290.000	535.818.000	576.004.000	619.205.000	665.645.000
4.	Dukungan Manajemen Pusat Pelatihan SDM Kesehatan										
			1. Tata Usaha, meliputi :								
			(a) Penyusunan Dokumen Perencanaan, Program Anggaran dan Evaluasi Pelaporan	Jumlah Dokumen Perencanaan, Program Anggaran dan Evaluasi Pelaporan	Dokumen Perencanaan, Program Anggaran dan Evaluasi Pelaporan	Menghitung Jumlah Dokumen Perencanaan, Program Anggaran dan Evaluasi Pelaporan	1.907.517.000	1.367.054.000	1.469.583.000	1.579.802.000	1.698.287.000
			(b) Penyusunan Dokumen Pengelolaan Keuangan dan BMN	Jumlah Dokumen Pengelolaan Keuangan dan BMN	Dokumen Pengelolaan Keuangan dan BMN	Menghitung Jumlah Dokumen Pengelolaan Keuangan dan BMN	462.680.000	497.381.000	534.685.000	574.786.000	617.895.000
			(c) Penyusunan Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Jumlah Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Menghitung Jumlah Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	4.538.625.000	4.879.022.000	5.244.949.000	5.638.320.000	6.061.194.000

Keterangan :

\* Dilaksanakan oleh UPT Bidang Pelatihan Kesehatan dan Dinas Kesehatan Provinsi bekerjasama dengan Balai Pelatihan Kesehatan Daerah