

**REVISI RENCANA AKSI KEGIATAN (RAK)
PERIODE TAHUN 2020-2024
BIRO KEPEGAWAIAN**



**KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA**

**SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan YME dengan telah diselesaikannya Dokumen Rencana Aksi Kegiatan Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024. Rencana Aksi Kegiatan (RAK) ini merupakan turunan dari Dokumen Rencana Aksi Program (RAP) Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020 - 2024 yang menjadi dokumen perencanaan dan pelaksanaan pembangunan kesehatan di Indonesia.

RAK Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan berisi upaya – upaya dan strategi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian yang dijabarkan dalam bentuk kegiatan, indikator, target, identifikasi kendala dan masalah yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan, dan kebutuhan anggaran indikatif dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan administrasi kepegawaian selama periode tahun 2020 – 2024, selain itu RAK Biro Kepegawaian ini disusun sebagai arah dan prioritas strategis pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan untuk periode tahun 2020-2024, dan sekaligus merupakan kompas bagi para pengambil keputusan di lingkungan Biro Kepegawaian dalam kurun lima tahun ke depan sehingga terwujud SMART ASN Kementerian Kesehatan 2024 yang berkinerja unggul dapat dicapai.

Saat ini, jumlah ASN Kementerian Kesehatan hampir mencapai 50.000 orang yang tersebar di seluruh Indonesia. Mereka inilah yang menjadi ujung tombak pelaksana pembangunan kesehatan di Indonesia, bekerja sama dengan *stakeholder* lain, tentu potret dan capaian kesehatan di Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja mereka. Untuk itu, proses rekrutmen, seleksi, penempatan, manajemen talenta dan karir hingga pengelolaan kesejahteraan harus dikelola secara baik dan profesional.

Tuntutan pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan ini juga semakin penting mengingat tantangan ke depan semakin besar, terkait dengan globalisasi, perkembangan teknologi industri 4.0, perubahan pola penyakit, perubahan budaya masyarakat, tuntutan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan sebagainya.

Semoga dengan tersusunnya RAK Biro Kepegawaian ini dapat meningkatkan kinerja dalam pengelolaan dan pembinaan administrasi kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan guna mendukung tercapainya sasaran pembangunan kesehatan.

Jakarta, Desember 2021
Plt. Kepala Biro Kepegawaian


drg. Inda Torisia Hatang, MKM

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan Pembangunan Nasional sebagaimana tercantum dalam Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 terdiri atas perencanaan pembangunan yang disusun secara terpadu oleh Kementerian/ Lembaga. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional 2005-2025, pembangunan kesehatan Indonesia bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Derajat kesehatan ini menjadi investasi penting bagi pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang produktif secara sosial dan ekonomis sehingga mampu meningkatkan daya saing bangsa.

Laporan Forum Ekonomi Dunia tentang Indeks Daya Saing Global (GCI) Tahun 2019 menunjukkan kondisi yang agak mengkhawatirkan. Daya saing Indonesia turun dari peringkat ke-50 menjadi posisi ke-45. Dari 12 (dua belas) pilar yang menjadi bahan evaluasi, Indonesia mengalami penurunan skor pada lima pilar, di antaranya pilar kesehatan dan pilar SDM.

Potret pembangunan kesehatan Indonesia saat ini tergambar dari indikator kunci kesehatan nasional yang masih belum mencapai target. Angka Kematian Ibu per 100.000 kelahiran di Indonesia masih tertinggi di Asia Tenggara. Angka Kematian Neonatus saat ini masih 24 per 1.000 kelahiran hidup, masih jauh dari target menjadi 11 per 1.000 kelahiran hidup. Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskedas) 2018 menunjukkan peningkatan proporsi kematian akibat penyakit tidak menular (PTM) dan indikator terkait PTM seperti merokok dan obesitas juga menunjukkan peningkatan dari tahun 2013. Data epidemiologi penyakit tahun 2017 menunjukkan bahwa penyakit terbesar adalah PTM (70%), yang diikuti penyakit menular/KIA/gizi (23%), dan cedera (7%).

Secara global, saat ini kita memasuki era industri 4.0 yang cenderung disruptif. Perkembangan teknologi digital diprediksi akan mengakibatkan perubahan pola hidup, cara kerja, dan tuntutan terhadap pelayanan kesehatan yang lebih baik dan merata. Diprediksi akan terjadi juga transisi dari peta epidemiologi penyakit di Indonesia sehingga memunculkan berbagai tantangan strategis yang lebih sulit dan kompleks. Upaya kesehatan yang diselenggarakan dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif harus dilaksanakan secara lebih terpadu dan menyeluruh, serta efektivitasnya harus terus ditingkatkan dengan dukungan Aparatur Sipil Negera (ASN) kesehatan yang unggul dan birokrasi yang efektif.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menggariskan penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN hendaknya dijalankan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, efektif, dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat dicapai. Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) telah menetapkan bahwa dalam menghadapi tantangan saat ini ASN haruslah memiliki profil SMART ASN, dengan ciri-ciri integritas, berwawasan kebangsaan, berbahasa asing, penguasaan IT, *networking* dan *entrepreneurial*. SMART ASN merupakan salah satu kunci sukses penataan birokrasi dan sistem penyelenggaraan pemerintahan, dengan mengutamakan nilai 4E yakni efektivitas, efisiensi, *equity* (rasa adil), dan *economies* (hemat dan optimal). Melalui upaya tersebut, tujuan reformasi birokrasi menuju birokrasi berkelas dunia dapat terwujud yakni menciptakan birokrasi pemerintahan yang profesional dan berkarakter, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara, serta mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi.

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional di bidang kesehatan, Kementerian Kesehatan telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan Tahun 2020 – 2024 berdasarkan Arah Kebijakan dan Strategi Nasional sebagaimana tercantum di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024.

Renstra Kementerian Kesehatan merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif memuat program – program pembangunan kesehatan yang akan dilaksanakan oleh Kementerian Kesehatan dan menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan tahunan. Renstra Kementerian Kesehatan berisi upaya – upaya pembangunan kesehatan yang dijabarkan dalam bentuk program/kegiatan, indikator, target, sampai dengan kerangka pendanaan dan kerangka regulasinya.

Pada tahun 2020 dikeluarkan 2 (dua) peraturan, yaitu Peraturan Menteri Kesehatan nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan dan Peraturan Menteri Kesehatan nomor 25 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, maka Biro Kepegawaian melakukan revisi terhadap RAK sebelumnya. Adapun penyusunan RAK sebelumnya pada awal tahun 2020 masih menggunakan Draft Rencana Strategis Kementerian Kesehatan.

Renstra ini menjadi dasar dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, maka dalam pelaksanaannya perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam suatu Rencana Aksi Program (RAP) pada Unit Organisasi setingkat Eselon I dan Rencana Aksi Kegiatan (RAK) pada Unit Organisasi setingkat Eselon II.

Biro Kepegawaian merupakan Unit Organisasi setingkat Eselon II di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal yang menyelenggarakan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya; sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan adalah melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan tersusunnya Revisi RAK Biro Kepegawaian Tahun 2020 – 2024, diharapkan pelaksanaan kegiatan Pembinaan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menjadi tugas dan fungsi Biro Kepegawaian dapat dilaksanakan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, dan efisien, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan, proporsionalitas dan kepatutan.

B. Kondisi Umum

Kementerian Kesehatan telah menyusun Rencana Strategis 2020-2024 sebagai arah dan prioritas strategis dalam pembangunan kesehatan di Indonesia. Tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud. Hasil pembangunan kesehatan akan terlihat dari penduduk yang hidup dengan perilaku dan dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di seluruh wilayah Republik Indonesia.

Sasaran pembangunan kesehatan yang akan dicapai pada tahun 2024 adalah meningkatnya derajat kesehatan masyarakat yang ditunjukkan oleh meningkatnya Umur Harapan Hidup, menurunnya Angka Kematian Bayi, menurunnya Angka Kematian Ibu, dan menurunnya prevalensi gizi kurang pada balita.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi, tujuan, strategi dan sasaran strategis di Kementerian Kesehatan, program kesehatan terbagi menjadi dua yaitu program generik dan program teknis. Salah satu program generik untuk mendukung program teknis/prioritas adalah Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya yang dilaksanakan oleh Sekretariat Jenderal. Rencana Aksi Kegiatan untuk mendukung pelaksanaan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya didukung secara bertahap oleh seluruh komponen dalam suatu organisasi di tingkat kementerian selama lima tahun yaitu 2020 – 2024.

Sesuai Renstra Kementerian Kesehatan, Biro Kepegawaian mendukung program generik yaitu program **Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya dengan Kegiatan Pembinaan Administrasi Kepegawaian.**

Kinerja pada Biro Kepegawaian selama kurun waktu tahun 2020-2024 dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut diukur dari pencapaian IKK Biro Kepegawaian selama 5 tahun, sebagaimana tergambar dalam tabel di bawah ini:

Sasaran	Indikator RENSTRA	2015		2016		2017		2018		2019	
		T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan	90	83,4	90	97,70	90	84,90	90	90,01	90	96,72
	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang kompetensinya sesuai persyaratan jabatan	60	73,2	70	81,40	80	82,14	85	86,75	90	91,18
	Persentase pegawai Kementerian Kesehatan dengan nilai kinerja minimal baik	80	85,5	85	89,96	88	98,66	91	99,80	94	99,81

Sebagaimana tabel diatas, pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan pada periode Renstra tahun 2015 – 2019 Biro Kepegawaian telah mampu melaksanakan dan mencapai target seluruh indikator yang telah ditetapkan. Dibalik pencapaian tersebut terdapat beberapa evaluasi yang dilakukan oleh biro kepegawaian untuk menyusun indikator Renstra periode 2020 – 2024 agar Indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria SMART.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Biro Kepegawaian telah mengusulkan perbaikan indikator, program dan kegiatan untuk dilaksanakan dalam 5 (lima) tahun kedepan

C. Landasan Hukum

Berikut adalah landasan hukum dalam penyusunan Rencana Aksi Kerja Biro Kepegawaian Tahun 2020-2024:

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rancangan Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional 2005-2025;
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2020-2024;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja PNS;
9. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
10. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
11. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan;
12. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN;
13. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS;
14. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional;
16. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2019 tentang penataan jabatan pelaksana dan jabatan fungsional;
17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 60 Tahun 2019 tentang Pembinaan Jabatan Fungsional Kesehatan dan Non-Kesehatan di lingkungan Kementerian Kesehatan;
18. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja;
19. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 10 Tahun 2019 tentang pemberian tunjangan kinerja;
20. Peraturan Kepala Badan Kepewaiian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan;
21. Peraturan Kepala Badan Kepewaiian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan PNS;
22. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pedoman Kriteria Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat, dan Penyakit Akibat Kerja serta Kriteria Penetapan Tewas Bagi PNS;

23. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS);
24. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN);
25. Peraturan Kepala Badan Kepawaian Negara (BKN) Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS.
26. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan;
27. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 25 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan;

D. Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Biro Keuangan dan BMN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 25 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, dinyatakan bahwa Biro Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Kepegawaian menyelenggarakan beberapa fungsi antara lain:

- a. penyusunan rencana kebutuhan, formasi, dan distribusi aparatur sipil negara;
- b. pelaksanaan urusan pengadaan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- c. pelaksanaan urusan pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- d. pelaksanaan urusan pola karir dan promosi, dan mutasi jabatan;
- e. pelaksanaan urusan pemberhentian dan pemindahan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- f. pelaksanaan urusan penilaian kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- g. pelaksanaan urusan penegakan disiplin aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- h. pelaksanaan urusan pemberian penghargaan dan kesejahteraan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- i. pelaksanaan urusan layanan informasi pengelolaan aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- j. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
- k. pelaksanaan urusan administrasi Biro;

Selanjutnya berdasarkan Permenkes tersebut diatas, dijelaskan bahwa Struktur Organisasi Satuan Kerja Biro Kepegawaian, terdiri atas :

- a. Subbagian Administrasi Umum; dan
- b. Kelompok Jabatan Fungsional.

STUKTUR ORGANISASI BIRO KEPEGAWAIAN

(Permenkes 25 Tahun 2020)



E. Potensi dan Tantangan

1. Analisis Lingkungan Strategis Pembangunan ASN

Globalisasi dan perkembangan teknologi digital akan sangat signifikan memengaruhi potret lingkungan strategis ASN dan potret birokrasi di Indonesia pada tahun 2020-2024. Selain itu, berbagai isu nasional juga akan berpengaruh pada potret tersebut, misalnya: tingkat pembangunan ekonomi, tuntutan untuk pemerataan pembangunan daerah dengan memperluas basis-basis perekonomian wilayah timur Indonesia, serta kualitas dan distribusi ASN saat ini.

Peningkatan budaya digital di masyarakat juga akan berdampak pada budaya birokrasi. Hasil survei Deloitte (2015) di 70 negara yang melibatkan 1.200 pegawai pemerintah menunjukkan bahwa teknologi digital telah mengakibatkan perubahan cara dan pola kerja pemerintah. Peningkatan proporsi ASN dari kalangan generasi milenial juga diprediksi akan menuntut perubahan pola dan cara kerja birokrasi, seperti perubahan jam kerja menjadi lebih fleksibel dan perubahan tempat kerja yang lebih mendukung diskusi dan *sharing* informasi. Berbeda dengan generasi *baby boomers* dengan ciri-ciri yang lebih mengedepankan tata krama birokrasi, generasi milenial (Generasi Y) memiliki karakteristik lebih kreatif, lebih melek IT, dan lebih mengutamakan *worklife balance*. Dipredikasi akan terjadi *gap* generasi dan *gap* budaya kerja dalam birokrasi ASN.

Ke depan, tuntutan untuk melakukan transformasi birokrasi juga semakin besar. Hal ini dikarenakan oleh tuntutan efisiensi biaya birokrasi, peningkatan peran

dan kontribusi *stakeholder* non-pemerintah dalam pembangunan, tuntutan pelayanan publik yang semakin *personalized* sehingga mudah diakses dari mana saja dan kapan saja oleh masyarakat, dan tuntutan untuk mewujudkan *data-smart government* di era industri 4.0.

2. Arah Nasional Pembangunan ASN

Dalam pidato pelantikan Presiden Republik Indonesia periode 2019-2024, Presiden Joko Widodo menyampaikan lima arahan program kerja yaitu pembangunan SDM, pembangunan infrastruktur, simplifikasi regulasi, penyederhanaan birokrasi, dan transformasi ekonomi. Poin-poin arahan Presiden Republik Indonesia yang berkaitan dengan pembangunan ASN terangkum dalam dua poin, yaitu pembangunan SDM dan penyederhanaan birokrasi.

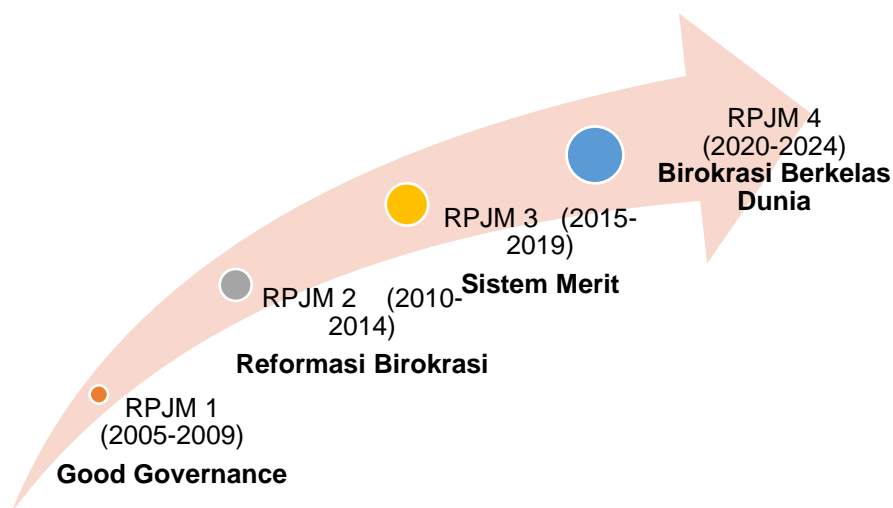
Pemerintah akan memfokuskan pembangunan SDM nasional untuk menghasilkan SDM dengan karakteristik pekerja keras, dinamis, terampil, dan menguasai ilmu pengetahuan & teknologi. Pemerintah juga akan mengundang talenta-talenta global untuk bekerja sama. Selain itu, kerja sama dengan industri juga akan ditingkatkan dan didukung dengan penggunaan teknologi yang mempermudah jangkauan ke seluruh pelosok negeri. Peningkatan kualitas SDM akan didorong pendanaannya dengan skema *endowment fund* dan tidak hanya bergantung pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Upaya penyederhanaan birokrasi yang akan dilakukan Pemerintah berfokus pada perampingan organisasi, optimasi jabatan, dan pemilihan prioritas kerja. Perampingan yang dimaksud adalah dengan memangkas sistem eselon menjadi hanya dua level (pemangkasan Eselon 3 & 4). Optimasi jabatan dilakukan dengan mengalihkan jabatan struktural yang dirasa tidak optimal ke jabatan fungsional. Pemilihan prioritas kerja dilakukan sejalan dengan prioritas pembangunan untuk melakukan investasi lapangan kerja.

Sejalan dengan arahan Presiden tersebut, beberapa regulasi telah disusun Pemerintah, misalnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK yang perlu dilaksanakan oleh Kementerian/Lembaga dengan menerapkan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) yang lebih mampu laksana sesuai dengan payung hukum yang ada. Adapun lingkup Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola

karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sejalan dengan PNS, lingkup Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Pemerintah telah menetapkan peta jalan (*roadmap*) pengelolaan birokrasi yang dibagi dalam empat tahapan. Tahapan tersebut dimulai dari pembentukan *good governance*, kemudian reformasi birokrasi, dan dilanjutkan dengan pengelolaan berbasis sistem merit di mana kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Pada periode 2020-2024, arah pengelolaan birokrasi akan difokuskan untuk menghasilkan birokrasi berkelas dunia dengan menyesuaikan terhadap perkembangan era industri 4.0.



Gambar Peta jalan pengelolaan birokrasi ASN

Sejalan dengan pengelolaan birokrasi menuju birokrasi berkelas dunia, ASN juga perlu dikelola menuju SMART ASN 2024 yaitu ASN yang menjunjung tinggi integritas dan nasionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, mengutamakan *hospitality* (pelayanan), memiliki jaringan (*networking*) yang luas, serta berjiwa *entrepreneurship* yang gigih dan inovatif. Tercapainya SMART ASN 2024 juga sejalan dengan terbentuknya nilai-nilai ASN 2024 yang terdapat pada Gambar 3.2. Nilai-nilai tersebut diharapkan dapat terinternalisasi terhadap semua ASN di Indonesia. Apresiasi terhadap ASN terhadap pelaksanaan nilai-nilai tersebut akan diterapkan salah satunya dengan penghargaan yang diberikan bagi nominasi ASN *best leaders* dan ASN *best employees*.



Gambar Nilai-nilai ASN 2024 (Sumber: Paparan Menpan)

Pencapaian SMART ASN 2024 dan birokrasi berkelas dunia sangat tergantung kepada kualitas sistem rekrutmen hingga kualitas pembinaan ASN. Dalam konteks Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan, hal ini terkait dengan tupoksi Biro Kepegawaian yang terbagi atas 6P: 1) Perencanaan, 2) Perekrutan & Seleksi, 3) Pengembangan Kompetensi, 4) Penilaian Kinerja, 5) Promosi, dan 6) Peningkatan Kesejahteraan.

Mengacu kepada analisis lingkungan strategis, arah pembangunan nasional ASN dan prioritas Kementerian Kesehatan, berikut adalah tantangan strategis dalam pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan 2020-2024:

1. Tersedianya NSPK berupa pedoman, panduan, juknis, tata hubungan kerja, SOP, dan lain-lain, pengelolaan ASN di Kementerian Kesehatan yang sistematis, mampu laksana, dan efektif;
2. Terwujudnya penataan ASN sesuai dengan kompetensi dan peta jabatan berbasis sistem merit di lingkungan Kementerian Kesehatan menuju birokrasi kelas dunia;
3. Terwujudnya Sistem Manajemen Kinerja yang objektif dan transparan untuk mendorong kinerja ASN;
4. Terwujudnya efektifitas implementasi Sistem Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Kesehatan;
5. Terwujudnya sinergi dan kolaborasi dalam pengembangan ASN menuju SMART ASN 2024 di lingkungan Kementerian Kesehatan dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) terkait;
6. Terwujudnya peningkatan kualitas dan transparansi data kepegawaian serta kemudahan akses sistem kepegawaian Kementerian Kesehatan;

7. Terwujudnya sistem IT yang andal dan terintegrasi antara Biro Kepegawaian, Unit Utama, Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan dan Kementerian/Lembaga lainnya;
8. Terwujudnya budaya kinerja dan tata nilai Kementerian Kesehatan pada semua ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan dengan mempertimbangkan karakteristik generasi ASN.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

A. VISI & MISI

Pada tahun 2020-2024 Visi Kementerian Kesehatan adalah “Terwujudnya Masyarakat Sehat, Produktif, Mandiri dan Berkeadilan Untuk menuju Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Sekretariat Jenderal mempunyai visi yaitu menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di Kementerian Kesehatan. Sedangkan misi Sekretariat Jenderal pada tahun 2020 - 2014 sebagai berikut:

1. Koordinasi kegiatan Kementerian Kesehatan
2. Koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran Kementerian Kesehatan
3. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi Kementerian Kesehatan
4. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana
5. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum
6. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara dan layamam pengadaan barang/jasa dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Visi dan Misi Biro Kepegawaian dalam Rencana Aksi Kegiatan 2020 – 2024 mendukung visi dan misi Presiden Republik Indonesia yaitu “***Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-royong***”.

Untuk mewujudkan visi tersebut, akan dilakukan upaya melalui 9 (sembilan) misi pembangunan yaitu :

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. Memajukan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa
6. Penegakan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat, dan Terpercaya
7. Perlindungan bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga

8. Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya
9. Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan

Kementerian Kesehatan mempunyai peran dan berkontribusi dalam tercapainya seluruh Misi Pemerintah terutama agenda ke 1 yaitu Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia.

Arah kebijakan RPJMN bidang kesehatan 2020 – 2024 yaitu **“Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Menuju Cakupan Kesehatan Semesta Terutama Penguatan Pelayanan Kesehatan Dasar (*Primary Health Care*) Dengan Mendorong Peningkatan Upaya Promotif Dan Preventif, Didukung Inovasi Dan Pemanfaatan Teknologi”**.

Adapun point penting terhadap arah kebijakan tersebut sebagai berikut :

1. Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat setiap penduduk agar terwujud peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, melalui perbaikan status kesehatan dan gizi masyarakat, serta pemerataan pembangunan kesehatan dengan dilandasi oleh pembangunan berwawasan kesehatan.
2. Pembangunan kesehatan diarahkan untuk menuju cakupan kesehatan semesta (Universal Health Coverage) melalui penguatan pelayanan kesehatan dasar (Primary Health Care), peningkatan upaya promotif dan preventif, dan didukung oleh inovasi dan pemanfaatan teknologi.

B. TUJUAN

Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan dan menggambarkan kondisi yang diinginkan pada akhir periode. Tujuan yang ingin dicapai oleh Biro Kepegawaian dalam periode tahun 2020-2024 adalah **“Meningkatkan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Berbasis Kompetensi.”**

Pengelolaan ASN yang baik sesuai dengan kompetensi di lingkungan Kementerian Kesehatan diharapkan mampu mewadahi sekaligus memfasilitasi seluruh program kerja Kementerian Kesehatan dalam rangka mencapai tujuan. Penyempurnaan berkelanjutan di bidang pengelolaan administrasi kepegawaian merupakan keharusan sebagai implementasi dari transformasi SDM Kementerian Kesehatan tahun 2020-2024.

C. SASARAN STRATEGIS/KEGIATAN

Untuk dapat mewujudkan Masyarakat Sehat, Produktif, Mandiri dan Berkeadilan, Kementerian Kesehatan telah menetapkan target nilai reformasi birokrasi tahun 2024 sebesar 80,58. Reformasi birokrasi dijadikan sebagai indikator pencapaian sasaran program dukungan manajemen dan pelaksana tugas teknis lainnya yakni **“Meningkatnya**

koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan manajemen Kementerian Kesehatan”.

Untuk mencapai sasaran program tersebut, maka telah ditetapkan “Pembinaan Administrasi Kepegawaian” sebagai salah satu kegiatan penting, dengan sasaran: “Terwujudnya Penataan ASN Kementerian Kesehatan Sesuai Kompetensi Jabatan”, dengan indikator pencapaian sasaran tersebut:

SASARAN	INDIKATOR STRATEGIS	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	TARGET				
Terwujudnya penataan ASN Kemenkes sesuai kompetensi jabatan	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti Uji Kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir dengan hasil nilai kompetensi minimal 80% dari standar kompetensi jabatan	Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti uji kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir dengan hasil nilai kompetensi minimal 80% dari standar kompetensi jabatan DIBAGI dengan Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti uji kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir DIKALI 100%	75%	78%	81%	84%	87%
	Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menduduki Jabatan Fungsional	Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang diangkat (Inpassing, Alih Jabatan dan Pengangkatan Pertama) dalam Jabatan Fungsional Kesehatan dan Non Kesehatan	Jumlah Pemangku Jabatan Fungsional Kesehatan dan Non Kesehatan DIBAGI dengan Jumlah Pejabat Pelaksana dan Pejabat Fungsional Kesehatan dan Non Kesehatan di lingkungan Kementerian Kesehatan DIKALI 100%	60%	64%	68%	72%	75%
	Tingkat Kepuasan terhadap layanan kepegawaian	Tingkat kepuasan penerima layanan Kepegawaian meliputi Pimpinan Satker, Pengelola Kepegawaian dan Pejabat Fungsional Analisis Kepegawaian terhadap layanan Kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan.	Penilaian Kepuasan Layanan Kepegawaian menggunakan skala likert (1 s.d. 5). Cara perhitungan adalah jumlah nilai seluruh responden dengan skala likert dibagi jumlah responden.	4	4,1	4,2	4,3	4,4

Seiring dengan adanya evaluasi pembahasan RENSTRA di lingkungan Kementerian Kesehatan dengan Menteri Kesehatan dan menindaklanjuti hasil evaluasi SAKIP tahun 2020 Biro Kepegawaian melakukan pembahasan internal dan menetapkan untuk mengusulkan perubahan pada dokumen RENSTRA, Adapun matriks usulan Revisi IKK pada RENSTRA sebagai berikut :

Matriks Usulan Perubahan RENSTRA Tahun 2020 – 2024

Biro Kepegawaian

NO	Kegiatan	Sasaran	IKK	MENJADI					
				2020		2021	2022	2023	2024
				Target	Realisasi	Target	Target	Target	Target
1	Pembinaan Administrasi Kepegawaian (Pengelolaan Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan)	Terwujudnya penataan ASN Kemenkes sesuai kompetensi jabatan (Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kementerian Kesehatan)	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan	75%	81,25%	78%	-	-	-
			Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menduduki Jabatan Fungsional	60%	63,91%	64%	-	-	-
			Tingkat Kepuasan terhadap Layanan Kepegawaian	4	3,76	3	-	-	-
			Nilai Penerapan Sistem Merit Kementerian Kesehatan	-	-	-	325	335	345

**Usulan per Desember 2021*

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

A. ARAH KEBIJAKAN

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta mencapai sasaran indikator kinerja yang telah ditetapkan, Biro Kepegawaian mempunyai beberapa kebijakan sebagai berikut :

1. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis di bidang penyusunan rencana kebutuhan, formasi dan pemenuhan pegawai melalui seleksi dan rekrutmen CPNS dan Pegawai Pemerintah dengan Penugasan Khusus
2. Perencanaan, pengembangan, pembinaan dan pelaksanaan administrasi kepegawaian
3. Pelaksanaan koordinasi perancangan, penyusunan dan *review* peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian
4. Penyempurnaan standar, norma, dan prosedur sesuai dengan SOP-AP dalam urusan pengelolaan administrasi kepegawaian, analisis beban kerja, pola pengembangan karir, penilaian jabatan, dan analisis jabatan fungsional kesehatan
5. Pengembangan dan penguatan kualitas pengelolaan sistem informasi layanan kepegawaian terpadu (SILK) dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMKA).
6. Peningkatan kapasitas SDM Kesehatan melalui bimbingan teknis, pengembangan media informasi dan urusan mutasi kepegawaian Pelaksanaan dan pengawasan *reward* dan *punishment*.

Berdasarkan kebijakan tersebut maka dapat dirumuskan kebijakan pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan 2020-2024 yang disusun menggunakan model Pengelolaan 6P mengacu pada analisis kecukupan regulasi saat ini sesuai dengan yang tertuang pada *grand design* pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan 2020-2024.

P1: Perencanaan

Tujuan proses perencanaan adalah terpenuhinya kebutuhan jumlah ASN sesuai Anjab dan ABK dengan memperhatikan komposisi, kualifikasi, dan distribusi. Untuk itu, sistem perencanaan yang diharapkan adalah sistem perencanaan yang terintegrasi dalam satu Kementerian Kesehatan, berbasis data *real (big data)*, dan mampu mengadvokasi ke Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Agar sistem tersebut dapat terwujud, kebijakan yang diperlukan adalah:

- a. Penyusunan perencanaan ASN Kementerian Kesehatan harus merupakan satu kesatuan antara PNS dan PPPK untuk jangka waktu lima tahun ke depan;
- b. Penyusunan perencanaan harus memperhatikan *core business* organisasi.

P2: Perekrutan dan Seleksi

Tujuan proses perekrutan dan seleksi adalah terwujudnya hasil rekrutmen ASN yang:

- a. Memiliki karakteristik pribadi selaku pelayan publik (*hospitality*);
- b. Mampu berperan sebagai perekat NKRI (nasionalisme dan integritas);
- c. Memiliki intelegensia tinggi untuk pengembangan kapasitas dan organisasi;
- d. Memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai tuntutan jabatan.

Untuk itu, sistem perekrutan dan seleksi yang diharapkan adalah sistem perekrutan yang berbasis *Information Technology* (IT) yang juga mengintegrasikan mekanisme rekrutmen dari *talent scouting*, *professional* (diaspora), dan inklusi.

Agar sistem tersebut dapat terwujud, kebijakan yang diperlukan adalah sistem perekrutan dan seleksi yang dilaksanakan harus kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik KKN, dan bebas dari intervensi politik.

P3: Pengembangan Kompetensi

Tujuan proses pengembangan kompetensi adalah terwujudnya SMART ASN yaitu ASN yang berwawasan global, berbahasa asing dan IT, memiliki *hospitality*, *networking*, dan jiwa *entrepreneurship* dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang unggul. Untuk itu, sistem pengembangan kompetensi yang diharapkan adalah sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi berbasis IT yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan asesmen kompetensi, manajemen talenta, penilaian kinerja dan pola karir sesuai dengan tata hubungan kerja (antar satuan kerja), yang diperkaya dengan berbagai metode seperti *coaching*, *mentoring*, *shadowing*, dan lain sebagainya.

Agar sistem tersebut dapat terwujud, kebijakan yang diperlukan adalah kebutuhan pengembangan kompetensi perlu memperhatikan kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja secara objektif.

P4: Penilaian Kinerja dan Penghargaan

Tujuan proses penilaian kinerja dan penghargaan adalah terwujudnya ASN yang memiliki kinerja unggul. Untuk itu, sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang diharapkan adalah:

- a. Sistem penilaian kinerja berbasis IT yang menjamin objektivitas pembinaan ASN secara terintegrasi mulai dari organisasi hingga individu;
 - b. Sistem penghargaan berdasarkan penilaian kinerja dan inovasi yang dilaksanakan berjenjang secara nasional;
 - c. Sistem dialog kinerja yang memungkinkan pimpinan dan karyawan duduk bersama untuk merencanakan perbaikan dan pengembangan kinerja;
- Agar sistem tersebut dapat terwujud, kebijakan yang diperlukan adalah:
- a. Indikator kinerja individu harus di-*cascade* dari indikator kinerja organisasi dan merupakan indikator kunci;
 - b. Pemberian penghargaan mencakup semua ASN Kementerian Kesehatan berdasarkan kategorisasi jabatan dengan memperhatikan kinerja dan inovasi;
 - c. Mekanisme penilaian kinerja dilaksanakan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan;
 - d. Pemberian penghargaan dapat berbentuk materi dan non-materi yang diverifikasi dan divalidasi oleh Tim Penilai Penghargaan.

P5: Promosi, Rotasi, dan Karir

Tujuan proses promosi, rotasi, dan karir adalah:

- a. Terwujudnya kepastian karir bagi ASN yang berkinerja unggul dan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memenuhi standar jabatan yang akan dituju;
- b. Terwujudnya sistem pengembangan karir yang mampu memberikan peningkatan kompetensi dan wawasan;

Untuk itu, sistem promosi dan rotasi yang diharapkan adalah:

- a. Sistem yang terintegrasi dengan SIMKA sehingga setiap individu memiliki akses *log in* untuk melihat *career path* dan hasil kompetensi masing-masing;
- b. Aplikasi *career path* berbasis IT.

Agar sistem tersebut dapat terwujud, kebijakan yang diperlukan adalah:

- a. Pola karir mencakup seluruh jabatan (JPT, JA, dan Jabatan Fungsional);
- b. Pengisian posisi pada JPT, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas berdasarkan *talent pool*;
- c. Promosi berdasarkan pola karir yang merujuk kepada pola karir nasional;
- d. Setiap ASN memiliki *career path* yang disetujui oleh pimpinan berdasarkan pola karir yang ditetapkan;
- e. Kebijakan terkait demosi/sanksi bagi ASN yang berkinerja buruk dan tidak berkompetensi.

P6: Peningkatan Kesejahteraan

Tujuan proses peningkatan kesejahteraan adalah terealisasinya hak-hak terkait kesejahteraan ASN yang adil dan layak sesuai beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup ASN. Untuk itu, sistem peningkatan kesejahteraan yang diharapkan adalah sistem pembayaran gaji, tunjangan, perlindungan, pensiun, dan jaminan hari tua yang berbasis IT dan tepat waktu.

Agar sistem tersebut dapat terwujud, kebijakan yang diperlukan adalah:

- Pemeriksaan kesehatan (MCU) secara berkala kepada semua pegawai, dan bagi pegawai yang bekerja dengan risiko tinggi berhak mendapatkan pemeriksaan kesehatan khusus;
- PNS yang memasuki masa purnabakti berhak mendapatkan pembekalan pra-pensiun;
- Sistem pembayaran tunjangan harus terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja dan berbasis IT;
- Fasilitas pelayanan kesehatan (fasyankes) yang di bawah Kementerian Kesehatan memberikan manfaat khusus dan prioritas kepada ASN Kementerian Kesehatan.

Peta strategi Biro Kepegawaian berdasarkan pada *Grand Design* pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan 2020-2024 ditunjukkan pada Gambar dibawah ini



Peta strategi *Grand Design* Pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan 2020-2024

Peta strategi diatas dimaknai sebagai berikut. Keberhasilan pengelolaan ASN dimata *stakeholder* inti terlihat dari: 1) terwujudnya SMART ASN dan berkinerja unggul, 2) terpenuhinya kebutuhan jumlah ASN sesuai Anjab dan ABK, serta 3) terwujudnya penataan ASN sesuai kompetensi jabatan. Pandangan *stakeholder* itu dapat diwujudkan jika beberapa proses bisnis internal berikut dikelola dengan secara unggul (*excellence*), yaitu:

- a. Sistem penghargaan dan kesejahteraan yang adil dan layak;
- b. Sistem perencanaan ASN yang terintegrasi;
- c. Sistem rekrutmen yang kompetitif dan transparan;
- d. Sistem manajemen kinerja yang objektif;
- e. Sistem peningkatan kompetensi secara terintegrasi;
- f. Sistem manajemen talenta yang mendorong pengembangan karir secara objektif.

B. STRATEGI BIRO KEPEGAWAIAN

Strategi pelaksanaan dilaksanakan melalui kegiatan yang diawali dengan penyusunan, pembahasan dan dilanjutkan dengan proses harmonisasi perundangan dengan melibatkan peserta internal dan eksternal.

Selain itu evaluasi dilakukan secara periodik baik bulanan, triwulanan, persemester, maupun insidentiiil sebagai bagian perbaikan dari suatu perencanaan. Evaluasi akhir dilakukan pada akhir tahun anggaran dan dirumuskan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja dan Laporan Pelaksanaan Anggaran Biro Kepegawaian.

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran Biro Kepegawaian yang telah ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas lainnya serta kegiatan kearah pencapaian indikator maka di tetapkan kegiatan - kegiatan berdasarkan Redesign Sistem Perencanaan dan Penganggaran sebagaimana terlampir:

BAB IV

RENCANA KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. RENCANA KINERJA

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (Renstra Kemenkes) Tahun 2020 – 2024, Biro Kepegawaian mempunyai tugas untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan, yaitu : "***Pembinaan Administrasi Kepegawaian***". Sasaran hasil dari program kegiatan tersebut adalah "***Terwujudnya penataan ASN Kemenkes sesuai kompetensi jabatan***".

Dalam rangka mencapai sasaran indikator kinerja tersebut, maka telah ditetapkan 3 (tiga) indikator beserta definisi operasional dan cara perhitungannya sebagai alat pengukuran kinerja pada Satker Biro Kepegawaian yaitu :

a. Indikator

1. Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan sebesar
2. Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menduduki Jabatan Fungsional sebesar
3. Tingkat Kepuasan terhadap layanan kepegawaian

b. Definisi Operasional

1. Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti Uji kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir dengan hasil nilai kompetensi minimal 80% dari standar kompetensi jabatan. (Indikator 1)
2. Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang diangkat (Inpassing, Alih Jabatan dan Pengangkatan Pertama) dalam jabatan Fungsional Kesehatan dan Non Kesehatan. (Indikator 2)
3. Tingkat kepuasan penerima layanan Kepegawaian meliputi Pimpinan Satker, Pengelola Kepegawaian dan Pejabat Fungsional Analis Kepegawaian terhadap layanan Kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan. (Indikator 3)

c. Cara Perhitungan

1. Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti uji kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir dengan nilai kompetensi

- minimal 80% dari standar kompetensi jabatan DIBAGI dengan Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti uji kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir DIKALI 100%. (Indikator 1)
2. Jumlah pemangku Jabatan Fungsional Kesehatan dan Non Kesehatan DIBAGI dengan Jumlah Pejabat Pelaksana dan Pejabat Fungsional Kesehatan dan Non Kesehatan di lingkungan Kementerian Kesehatan DIKALI 100%. (Indikator 2)
 3. Penilaian Kepuasan Layanan Kepegawaian menggunakan skala likert (1 s.d. 4). Cara perhitungan adalah jumlah nilai seluruh responden dengan skala likert DIBAGI jumlah responden. (Indikator 3)

Selain sasaran program dan indikator yang tertuang dalam RENSTRA Kementerian Kesehatan terdapat sasaran dan indikator lain yang tertuang dalam *Grand Design* Pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan tahun 2020 – 2024.

Peta strategi Biro Kepegawaian dilaksanakan sesuai dengan *Grand Design* Pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan 2020-2024 yang telah disusun dan berisikan berbagai sasaran strategis yang harus diukur dan dimonitor pencapaiannya. Untuk itu, perlu ditetapkan indikator kinerja utama (KPI) untuk setiap sasaran strategis. Beberapa indikator merupakan indikator kinerja pada Renstra Kementerian Kesehatan 2020-2024 (bertanda *). Sasaran, indikator dan Target capaian setiap KPI pada tahun 2020-2024 dapat dilihat pada lampiran dokumen Rencana Aksi Kegiatan.

Strategi eksekusi terhadap arah dan prioritas strategis serta program kerja yang tertuang pada Rencana Aksi Kerja maupun *Grand Design* pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan agar target KPI periode tahun 2020-2024 dapat dicapai. Strategi eksekusi *Grand Design* ini fokus pada tiga aspek yang dinilai paling memberikan pengaruh nyata atas keberhasilan eksekusi pengelolaan ASN Kementrian Kesehatan, yakni:

- 1) Pilihan pendekatan eksekusi yang diambil;
- 2) Mekanisme *monitoring* (pemantauan) dan evaluasi program kerja dan target KPI yang digunakan; dan
- 3) Dukungan teknologi informasi dan komunikasi terhadap eksekusi *Grand Design*. Strategi eksekusi yang direkomendasikan ditentukan dengan mempertimbangkan keterbatasan tanggung jawab, kewenangan, dan sumber daya organisasi Kementerian Kesehatan secara umum dan Biro Kepegawaian secara khusus.

B. KERANGKA PENDANAAN

Dalam upaya pencapaian target kinerja yang telah ditentukan dan dijabarkan sebelumnya, perlu didukung dengan ketersediaan anggaran yang memadai. Berdasarkan analisis trend kebutuhan anggaran dan realisasi dari tahun-tahun sebelumnya, Pembiayaan Rencana Kerja Biro Kepegawaian dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan melalui DIPA Petikan, dimana Sumber pendanaanya bersumber dari Rupiah Murni (RM). Rincian pendanaan dapat dilihat pada lampiran dokumen ini.

No	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
b).	Kegiatan Pembinaan Administrasi Kepegawaian								41.534	55.420	55.349	57.010	58.720	Biro Kepegawaian
		Terwujudnya penataan ASN Kemenkes sesuai kompetensi jabatan												
		Persentase pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator dan pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan		75	78	81	84	87						
		Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menduduki jabatan fungsional		60	64	68	72	75						
		Tingkat kepuasan terhadap layanan kepegawaian		4.0	4.1	4.2	4.3	4.4						

BAB V

PENUTUP

Rencana Aksi Kegiatan (RAK) 2020 – 2024 berisi tentang sasaran, strategi pencapaian *output* dan kegiatan yang dilaksanakan tiap tahun merupakan pedoman dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan khususnya dalam mencapai program dan kegiatan dalam 5 (lima) tahun ke depan sebagai perwujudan dari Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan.

Di samping itu dengan ditetapkannya indikator – indikator kinerja yang telah direncanakan untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu, pada tahap selanjutnya akan memudahkan untuk diadakan evaluasi, baik terkait keberhasilan ataupun kegagalan. Dalam konteks ini, indikator – indikator tersebut sudah semestinya harus dapat diukur pencapaiannya dengan jelas dan mudah.

Kunci keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan terletak pada kemampuan menciptakan sinergisme dan keterpaduan dari unit-unit kerja yang ada melalui pemantapan sistem dan metoda perencanaan, peningkatan kualitas SDM, penataan kelembagaan dan peningkatan koordinasi antara instansi terkait. Dengan demikian hal-hal yang dapat menjadikan kendala ataupun hambatan dapat disesuaikan dengan baik.

REFERENSI

1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) tahun 2005 – 2025
2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) tahun 2020 – 2024
3. Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan tahun 2020 – 2024
4. Rencana Aksi Program (RAP) Sekretariat Jenderal tahun 2020 – 2024
5. Grand Design Pengelolaan ASN Kementerian Kesehatan tahun 2020 - 2024

Lampiran I

Tabel Indikator kinerja Kegiatan Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan 2020-2024

No	Sasaran Strategis	Indikator	Definisi Operasional	Rumus Perhitungan
1	Terwujudnya penataan ASN sesuai kompetensi jabatan	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan*	Persentase PPT dan Pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti uji kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir dengan hasil nilai kompetensi minimal 80% dari standar kompetensi jabatan	Jumlah PPT, Pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti uji kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir dengan hasil nilai kompetensi minimal 80% dari standar kompetensi jabatan dibagi dengan jumlah PPT, Pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti uji kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir dikali 100%
		Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menduduki Jabatan Fungsional*	Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang diangkat (inpassing, alih jabatan dan pengangkatan pertama) dalam jabatan fungsional kesehatan dan non kesehatan sesuai dengan kompetensinya	Jumlah pemangku jabatan fungsional kesehatan dan non kesehatan dibagi dengan jumlah pejabat pelaksana dan pejabat fungsional kesehatan dan non kesehatan di lingkungan Kementerian Kesehatan dikali 100%
		Tingkat Kepuasan terhadap layanan kepegawaian*	Tingkat kepuasan penerima layanan kepegawaian, meliputi pimpinan satker, pengelola kepegawaian dan pejabat fungsional Anpeg terhadap layanan kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan	Penilaian Kepuasan Layanan Kepegawaian menggunakan skala likert (1 s.d. 4). Cara perhitungan adalah jumlah nilai terbobot seluruh responden dibagi dengan total jumlah responden.



Lampiran II

Target Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan 2020-2024

No	KPI	2020	2021	2022	2023	2024
1	Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menduduki Jabatan Fungsional*	60%	64%	68%	72%	75%
2	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan*	75%	78%	81%	84%	87%
3	Tingkat Kepuasan terhadap layanan kepegawaian*	4.0	4.1	4.2	4.3	4.4

Usulan Perubahan Target IKK tahun 2021

No	KPI	2021
1	Persentase PNS di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menduduki Jabatan Fungsional*	Tetap
2	Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi jabatan*	Tetap
3	Tingkat Kepuasan terhadap layanan kepegawaian*	3,0

Lampiran III

Program Kerja Strategis Biro Kepegawaian 2020-2024

No	Sasaran Strategis	Program Kerja (per Tahun)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Terwujudnya penataan ASN sesuai kompetensi jabatan;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinasi Penyusunan mapping kompetensi (PIC: Hukor); 2. Pengukuran potensi dan kompetensi JPT&JA; 3. Perencanaan pengembangan hasil penilaian kompetensi; 4. Pengembangan kompetensi untuk JPT&JA yang sudah dilakukan; 5. Digitalisasi dokumen pada setiap tahap seleksi terbuka agar <i>paper-less</i>; 6. Perencanaan kebutuhan pengembang Aplikasi SSKA. 7. Survey tingkat kepuasan; 8. Tindak lanjut terhadap hasil survey (penyempurnaan pedoman, kebijakan, standar); 9. Advokasi stakeholder. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi dan Penyempurnaan Pedoman seleksi terbuka; 2. Koordinasi Penyusunan mapping kompetensi (PIC: Hukor); 3. Perencanaan pengembangan hasil penilaian kompetensi; 4. Digitalisasi dokumen pada setiap tahap seleksi terbuka agar <i>paper-less</i>; 5. Pengembangan Aplikasi SSKA. 6. Survey tingkat kepuasan; 7. Tindak lanjut terhadap hasil survey (penyempurnaan pedoman, kebijakan, standar); 8. Advokasi stakeholder. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinasi Penyusunan mapping kompetensi (PIC: Hukor); 2. Evaluasi hasil mapping untuk menetapkan talent dalam rangka pengisian JPT; 3. Pengisian pejabat pimpinan tinggi sesuai dengan hasil rencana suksesi (pilot project); 4. Digitalisasi dokumen pada setiap tahap seleksi terbuka; 5. Optimalisasi Aplikasi SSKA dan SIMANTEL; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengisian pejabat pimpinan tinggi sesuai dengan hasil rencana suksesi; 2. Optimalisasi Aplikasi SSKA dan SIMANTEL; 3. Survey tingkat kepuasan; 4. Tindak lanjut terhadap hasil survey (penyempurnaan pedoman, kebijakan, standar); 5. Advokasi stakeholder. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengisian pejabat pimpinan berdasarkan talent pool; 2. Optimalisasi Aplikasi SSKA dan SIMANTEL. 3. Survey tingkat kepuasan; 4. Tindak lanjut terhadap hasil survey (penyempurnaan pedoman, kebijakan, standar); 5. Advokasi stakeholder.

Lampiran IV

Uraian Kegiatan Biro Kepegawaian Berdasarkan Redesign Perencanaan dan Penganggaran

Kode	SASARAN KEGIATAN / KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT / RINCIAN OUTPUT / KOMPONEN	TAHUN		ALOKASI	PRAKIRAAN KEBUTUHAN		
		VOL	SAT		2022	2023	2024
	Terwujudnya penataan ASN Kemenkes sesuai kompetensi jabatan			31.285.993,0	49.055.029,0	47.239.560,0	48.656.730,0
04.EAA	Layanan Perkantoran	1	Layanan	3.874.743,0	4.488.080,0	4.622.722,0	4.761.404,0
04.EAA.001	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1	Layanan	3.874.743,0	4.488.080,0	4.622.722,0	4.761.404,0
04.EAA.001.002	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1,0	Layanan	3.874.743,0	4.488.080,0	4.622.722,0	4.761.404,0
04.EAB	Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal	1	Layanan	22.981,0	91.020,0	112.537,0	115.913,0
04.EAB.001	Perencanaan dan penganggaran Satker	1	Layanan	22.981,0	91.020,0	112.537,0	115.913,0
04.EAB.001.051	Penyusunan dan Pengelolaan Perencanaan Kegiatan Tahun Yang Akan Datang	1,0	Dokumen	21.532,0	72.780,0	93.750,0	96.563,0
04.EAB.001.052	Pengelolaan Anggaran Tahun 2021(Revisi POK/DIPA, Efisiensi, Refocusing, Dsb)	1,0	Dokumen	1.449,0	18.240,0	18.787,0	19.350,0
04.EAC	Layanan Umum	1	Layanan	139.668,0	412.520,0	424.894,0	437.632,0
04.EAC.001	Layanan Umum Satker	1	Layanan	139.668,0	412.520,0	424.894,0	437.632,0
04.EAC.001.051	Pengelolaan Layanan ULT Bidang Kepegawaian	12,0	Layanan	1.673,0	16.560,0	17.056,0	17.568,0
04.EAC.001.052	Pengelolaan Arsip Kepegawaian	12,0	Layanan	64.795,0	335.960,0	346.038,0	356.419,0
04.EAC.001.053	Koordinasi Lintas Sektor urusan Ketatausahaan	12,0	Layanan	73.200,0	60.000,0	61.800,0	63.645,0
04.EAD	Layanan Sarana Internal	14	unit	581.460,0	2.324.484,0	1.857.588,0	1.913.316,0

04.EAD.001	Alat Pengolah Data dan Komunikasi	12	unit	213.900,0	940.000,0	968.200,0	997.246,0
04.EAD.001.051	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	12,0	Unit	213.900,0	940.000,0	968.200,0	997.246,0
04.EAD.002	Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	2	unit	367.560,0	1.384.484,0	889.388,0	916.070,0
04.EAD.002.051	Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	2,0	Unit	367.560,0	1.384.484,0	889.388,0	916.070,0
04.EAF	Layanan SDM	120635	orang	25.625.203,0	38.545.554,0	36.932.650,0	38.040.623,0
04.EAF.001	Rekrutmen dan pengangkatan pegawai	39455	orang	19.478.940,0	24.068.862,0	22.429.546,0	23.102.430,0
04.EAF.001.051	Penyusunan Formasi CPNS dan PPPK di Lingkungan Kemenkes	2,0	Dokumen	154.500,0	306.080,0	315.262,0	324.720,0
04.EAF.001.052	Evaluasi Penempatan dan Penataan PNS sesuai Peta Jabatan	1,0	Dokumen	7.860,0	185.160,0	190.714,0	196.436,0
04.EAF.001.053	Penyusunan Pedoman Seleksi CPNS Pelamar Umum	1,0	Dokumen	4.221.246,0	2.304.500,0	12.257,0	12.624,0
04.EAF.001.054	Sosialisasi Pedoman dan Bimtek Petugas Seleksi Pengangkatan CPNS	1,0	Dokumen	2.900,0	0,0	0,0	0,0
04.EAF.001.055	Penyiapan Perangkat Sistem dan Migrasi Data Seleksi dengan BKN	3,0	Dokumen	85.500,0	368.800,0	379.864,0	391.259,0
04.EAF.001.056	Pelaksanaan Seleksi CASN	39,5	Orang	14.464.569,0	19.486.246,0	20.070.833,0	20.672.958,0
04.EAF.001.057	Pengolahan Hasil SKD dan SKB	1,0	Dokumen	295.455,0	393.760,0	405.572,0	417.739,0
04.EAF.001.058	Percepatan Usul NIP dan SK CPNS dengan BKN	1,0	Dokumen	115.840,0	762.800,0	785.684,0	809.254,0
04.EAF.001.059	Penyelenggaraan Pembekalan CPNS dan Pengambilan Sumpah PNS	1,0	Dokumen	12.000,0	6.900,0	7.107,0	7.320,0
04.EAF.001.060	Percepatan Kordinasi Lintas Sektor/Program Terkait Pengadaan Pegawai	1,0	Dokumen	18.000,0	36.000,0	37.080,0	38.192,0

04.EAF.001.061	Pengembangan Kemitraan Dalam rangka Rekrutmen CPNS	1,0	Dokumen	900,0	207.191,0	213.406,0	219.808,0
04.EAF.001.062	Penataan Pegawai Non PNS	100,0	Dokumen	100.170,0	11.425,0	11.767,0	12.120,0
04.EAF.002	Administrasi Kepegawaian	10555	orang	528.347,0	1.654.536,0	1.704.171,0	1.755.296,0
04.EAF.002.051	Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat Reguler	4.955,0	SK	147.800,0	601.912,0	619.969,0	638.568,0
04.EAF.002.052	Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat Fungsional	5.100,0	SK	282.843,0	811.612,0	835.960,0	861.039,0
04.EAF.002.053	Penyelesaian Administrasi/Permasalahan Pencantuman Gelar Akademik	500,0	Surat	97.704,0	241.012,0	248.242,0	255.689,0
04.EAF.003	Pembinaan Kepegawaian	8529	orang	2.103.356,0	2.981.824,0	3.071.276,0	3.163.414,0
04.EAF.003.051	Konsolidasi dan Koordinasi Percepatan Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian	3.029,0	SK	143.630,0	479.100,0	493.473,0	508.277,0
04.EAF.003.052	Reviu Peraturan/Juklak/Juknis Kepegawaian	1,0	Dokumen	222.880,0	148.220,0	152.666,0	157.246,0
04.EAF.003.053	Penyusunan Media Sosialisasi Peraturan Kepegawaian (Video/info grafis)	1,0	Dokumen	220,0	54.140,0	55.764,0	57.437,0
04.EAF.003.054	Rapat Koordinasi Pengelola Kepegawaian	1,0	Dokumen	220,0	304.510,0	313.645,0	323.054,0
04.EAF.003.055	Pembinaan Administrasi Pengelolaan Kepegawaian dan Pendampingan Tugas Urusan Kepegawaian Lainnya	12,0	Dokumen	861.955,0	267.900,0	275.937,0	284.215,0
04.EAF.003.056	Penyusunan Kebijakan terkait Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai	1,0	Dokumen	70.748,0	369.050,0	380.121,0	391.525,0
04.EAF.003.057	Seleksi Penerima Penghargaan Masa Bakti Pegawai dan Penghargaan Menteri Kesehatan	5.500,0	Orang	444.406,0	429.720,0	442.611,0	455.889,0

04.EAF.003.058	Penyerahan Tanda Penghargaan (Simbolis)	1,0	Dokumen	359.297,0	929.184,0	957.059,0	985.771,0
04.EAF.004	Pemeriksaan Kesehatan (General Check Up) Pegawai	1200	orang	716.678,0	2.010.910,0	2.071.237,0	2.133.373,0
04.EAF.004.051	Pemeriksaan Kesehatan (General Check Up) Pegawai	200,0	Orang	433.586,0	1.770.600,0	1.823.718,0	1.878.429,0
04.EAF.004.052	Tes Narkoba Pegawai	1.000,0	Orang	283.092,0	240.310,0	247.519,0	254.944,0
04.EAF.005	Pengembangan Pegawai	8848	orang	2.029.605,0	5.024.078,0	5.174.797,0	5.330.040,0
04.EAF.005.051	Pengisian Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional Berbasis Kompetensi dan Kinerja	8,0	Angkatan	37.426,0	125.500,0	129.265,0	133.142,0
04.EAF.005.052	Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi	35,0	Jabatan	137.462,0	993.288,0	1.023.086,0	1.053.779,0
04.EAF.005.053	Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	450,0	Orang	142.700,0	366.390,0	377.381,0	388.703,0
04.EAF.005.054	Penyelesaian Administrasi Jabatan Fungsional, Jabatan Pelaksana (JFU) dan Inpassing Nasional	7.645,0	Orang	499.266,0	875.950,0	902.228,0	929.295,0
04.EAF.005.055	Sidang Tim DUPAK Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian	1,0	Dokumen	3.008,0	46.560,0	47.956,0	49.395,0
04.EAF.005.056	Pelaksanaan Assesment JPT Pratama dan Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional	310,0	Orang	729.740,0	1.271.500,0	1.309.645,0	1.348.934,0
04.EAF.005.057	Percepatan/Koordinasi LS/LP Terkait Urusan Manajemen Karier Pegawai	400,0	Dokumen	347.928,0	668.700,0	688.761,0	709.423,0
04.EAF.005.058	Pelaksanaan Manajemen Talenta	1,0	Dokumen	119.875,0	252.350,0	259.920,0	267.718,0

04.EAF.005.059	Monitoring dan Evaluasi Penerapan Sistem Merit	1,0	Dokumen	12.200,0	423.840,0	436.555,0	449.651,0
04.EAF.006	Pemantauan dan Penilaian Kinerja	48598	orang	288.679,0	1.354.788,0	1.395.431,0	1.437.293,0
04.EAF.006.051	Penyusunan Juknis dan Integrasi Kinerja Pegawai dengan Renstra Organisasi dan Anjab secara Online	1,0	Dokumen	952,0	147.768,0	152.201,0	156.767,0
04.EAF.006.052	Penerapan Tanda Tangan Elektronik pada penetapan keputusan kepegawaian	1,0	Dokumen	101.020,0	286.400,0	294.992,0	303.841,0
04.EAF.006.053	Pembinaan dan Penguatan Implementasi dalam rangka terwujudnya Sistem Manajemen Kinerja yang objektif	48.598,0	Orang	186.707,0	920.620,0	948.238,0	976.685,0
04.EAF.007	Penempatan/Mutasi Pegawai	1950	orang	83.425,0	960.756,0	581.698,0	599.149,0
04.EAF.007.051	Pemindahan	1.950,0	Orang	83.425,0	960.756,0	581.698,0	599.149,0
04.EAF.008	Pemberhentian Pegawai	1500	orang	396.173,0	489.800,0	504.494,0	519.628,0
04.EAF.008.051	Pensiun dan Pemberhentian	1.500,0	Orang	244.650,0	489.800,0	504.494,0	519.628,0
04.EAF.008.052	Monitoring dan Evaluasi Penguatan Layanan Mutasi	1,0	Dokumen	151.523,0	0,0	0,0	0,0
04.EAH	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	1	Layanan	106.329,0	173.805,0	179.018,0	184.389,0
04.EAH.001	Satker dengan predikat WBK/WBBM/ZI	1	Layanan	106.329,0	173.805,0	179.018,0	184.389,0
04.EAH.001.051	Pengelolaan Satker Biro Kepegawaian menuju WBK/WBBM	1,0	Layanan	6.012,0	65.525,0	67.490,0	69.515,0
04.EAH.001.052	Penilaian Impelementasi Budaya Kerja "ROPEG SIAP"	1,0	layanan	100.317,0	108.280,0	111.528,0	114.874,0
04.EAJ	Layanan Data dan Informasi	1	Layanan	642.264,0	1.241.808,0	1.279.061,0	1.317.432,0
04.EAJ.001	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Layanan	642.264,0	1.241.808,0	1.279.061,0	1.317.432,0

04.EAJ.001.051	Integrasi Database Kepegawaian Kemenkes dan BKN 2 arah	1,0	Layanan	60.532,0	150.252,0	154.759,0	159.402,0
04.EAJ.001.052	Pengembangan SIMKA dan SILK	1,0	Layanan	521.650,0	948.356,0	976.806,0	1.006.110,0
04.EAJ.001.053	Integrasi Early Warning System pada Database Kepegawaian Kemenkes	1,0	Layanan	60.082,0	143.200,0	147.496,0	151.920,0
04.EAL	Layanan Monitoring dan Evaluasi Internal	4	Laporan	17.856,0	72.720,0	74.901,0	77.148,0
04.EAL.001	Monitoring dan Evaluasi Satker	4	Laporan	17.856,0	72.720,0	74.901,0	77.148,0
04.EAL.001.051	Penyusunan dan Pengelolaan Laporan Evaluasi Program dan Anggaran	4,0	Laporan	17.856,0	72.720,0	74.901,0	77.148,0
04.EAM	Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal	135	Orang	204.490,0	1.573.538,0	1.620.744,0	1.669.365,0
04.EAM.001	Pendidikan dan Pelatihan Internal Satker	135	Orang	204.490,0	1.573.538,0	1.620.744,0	1.669.365,0
04.EAM.001.051	Penguatan Orientasi Kinerja SDM Biro Kepegawaian	135,0	Orang	5.312,0	1.420.638,0	1.463.257,0	1.507.154,0
04.EAM.001.052	Peningkatan Kompetensi Pegawai Biro Kepegawaian melalui pelatihan Teknis	30,0	Orang	199.178,0	152.900,0	157.487,0	162.211,0
04.EAN	Pengelolaan Keuangan dan Kinerja Internal	3	Dokumen	70.999,0	131.500,0	135.445,0	139.508,0
04.EAN.001	Laporan Keuangan Tingkat Satker	3	Dokumen	70.999,0	131.500,0	135.445,0	139.508,0
04.EAN.001.051	Penyusunan / Pengelolaan Laporan Keuangan, BMN, dan Persediaan Tahun 2021	3,0	Dokumen	70.999,0	131.500,0	135.445,0	139.508,0
Total	31.285.993,0	-	-	49.055.029,0			