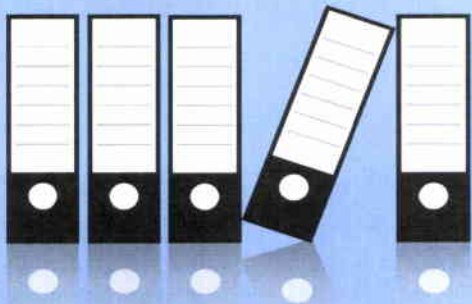


**RENCANA AKSI KEGIATAN
(RAK)
BIRO KEPEGAWAIAN SETJEN KEMENKES
TAHUN 2015 - 2019**



**BIRO KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT JENDERAL KEMENKES KESEHATAN**

Gedung Prof Dr. Sujudi Lantai 8 – 9
Jl. HR. Rasuna Said Blok X5 Kav. 4 – 9, Kuningan, Jakarta Selatan, 12950

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas karunia Nya, Dokumen Rencana Aksi Kegiatan Biro Kepegawaian Setjen Kemenkes Tahun 2015 – 2019 telah selesai disusun terkait adanya revisi Rencana Strategis (RENSTRA) Kementerian Kesehatan 2015 – 2019.

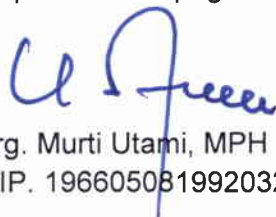
RAK ini merupakan Turunan dari Dokumen Rencana Aksi Program (RAP) Sekretariat Jenderal Kemenkes yang merupakan penjabaran dari RENSTRA Kementerian Kesehatan 2015 - 2019 yang menjadi dokumen perencanaan dan pelaksanaan pembangunan kesehatan di Indonesia. Rencana Aksi Kegiatan (RAK) Biro Kepegawaian 2015 – 2019.

RAK Biro Kepegawaian Setjen Kemenkes 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 2015 – 2019.

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.

Semoga penyusunan RAK Biro Kepegawaian Setjen Kemenkes Tahun 2015 – 2019 ini mendapatkan ridha dari Tuhan Yang Maha Esa. Aamiin.

Jakarta, November 2017
Kepala Biro Kepegawaian



drg. Murti Utami, MPH
NIP. 196605081992032003



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang	4
B. Kondisi Umum	5
C. Dasar Hukum	6
D. Maksud dan Tujuan	7
E. Organisasi dan Struktur Organisasi	8
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	10
A. Visi dan Misi	10
B. Tujuan	11
C. Sasaran Strategis	12
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	13
A. Arah Kebijakan	13
B. Strategi	13
BAB IV RENCANA KERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	15
A. Rencana Kinerja	15
B. Kerangka Pendanaan	16
BAB V PEMANTAUAN, PENILAIAN DAN PELAPORAN	17
A. Pemantauan	17
B. Penilaian	17
C. Pelaporan	18
BAB VI PENUTUP	19
REFERENSI	20
LAMPIRAN	

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. Perencanaan Pembangunan Nasional menghasilkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), dan Rencana Pembangunan Tahunan.

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional di bidang kesehatan, Kementerian Kesehatan telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan Tahun 2015 – 2019 berdasarkan Arah Kebijakan dan Strategi Nasional sebagaimana tercantum di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 – 2019.

Renstra Kementerian Kesehatan telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/MENKES/ 422/2017 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015 – 2019. 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.

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 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan adalah melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan tersusunnya RAK Biro Kepegawaian Tahun 2015 – 2019, 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

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 2015 – 2019.

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

C. Dasar Hukum

1. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
4. Undang – Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
5. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang – Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan;
7. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019;
8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2013 tentang Kriteria Fasilitas Pelayanan Kesehatan Terpenting, Sangat Terpenting, dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang Tidak Diminati;
9. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perencanaan dan Penganggaran Bidang Kesehatan;
10. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan;
11. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 375/MENKES/SK/V/2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan Tahun 2005 – 2025;

12. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/MENKES/422/2017 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015 – 2019.

D. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Rencana Aksi Kegiatan Biro Kepegawaian dimaksudkan sebagai salah satu dokumen acuan dalam perencanaan dan penyelenggaraan program dan kegiatan Biro Kepegawaian yang akan dilaksanakan pada tahun 2015 – 2019.

2. Tujuan

Secara Umum, Rencana Aksi Kegiatan Biro Kepegawaian tahun 2015 – 2019 disusun adalah dengan tujuan :

- a. Terpenuhinya kebutuhan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- b. Terwujudnya kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai persyaratan jabatan;
- c. Terwujudnya pegawai Kementerian Kesehatan dengan nilai kinerja minimal baik

Secara khusus, Rencana Aksi Kegiatan Biro Kepegawaian tahun 2015 – 2019 adalah salah satu dokumen acuan dalam perencanaan dan penyelenggaraan bagi masing-masing penanggung jawab kegiatan di lingkungan Biro Kepegawaian dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya untuk mendukung pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Struktur Organisasi dan Tata Kerja pada Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya, yang disusun secara bertahap menurut kegiatan, *output* dan indikator kinerja dalam kurun waktu 2015, 2016, 2017, 2018, dan 2019 sehingga target Indikator kinerja kegiatan dapat tercapai. Adapun tujuan secara khusus tersebut dijabarkan sebagai berikut :

- a. Terwujudnya sistem rekrutmen pegawai yang efektif, akuntabel, transparan dan memudahkan masyarakat;
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan proses pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis WEB yang dapat dilakukan secara online dengan menggunakan database pegawai yang terintegrasi dengan SIMKA/SIMPEG;
- c. Meningkatkan pengelolaan atas jenis produk administrasi Kepegawaian yang dikelola secara online dan terpadu;
- d. Tersusunnya *Talent Pool* dalam rangka pengembangan karir pegawai;
- e. Terwujudnya penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat dan cepat;
- f. Meningkatnya jumlah pegawai yang menerima *reward*;
- g. Menurunnya jumlah pegawai yang menerima *punishment*.

E. Organisasi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, bahwa Biro Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

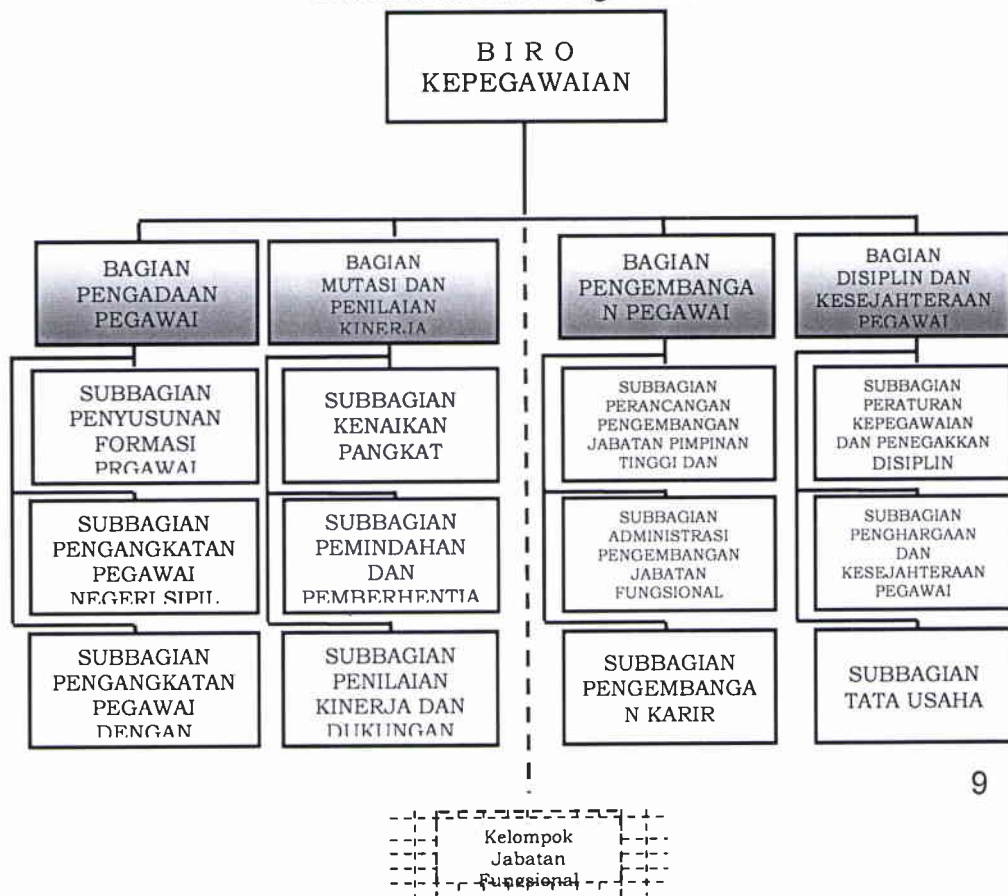
Dalam melaksanakan tugasnya Biro Kepegawaian menyelenggarakan fungsi pelaksanaan urusan pengadaan pegawai, pelaksanaan urusan mutasi dan penilaian kinerja pegawai, pelaksanaan urusan pengembangan pegawai, penyiapan pelaksanaan urusan disiplin dan kesejahteraan pegawai, pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga biro.

Biro Kepegawaian terdiri dari atas :

1. Bagian Pengadaan Pegawai:
 - a. Subbagian Penyusunan Formasi;
 - b. Subbagian Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil; dan

- c. Subbagian Pengangkatan Pegawai dengan Penugasan Khusus.
2. Bagian Mutasi dan Penilaian Kinerja Pegawai:
 - a. Subbagian Kenaikan Pangkat;
 - b. Subbagian Pemindahan dan Pemberhentian; dan
 - c. Subbagian Penilaian Kinerja dan Dukungan Informasi Kepegawaian.
3. Bagian Pengembangan Pegawai:
 - a. Subbagian Perancangan Pengembangan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi;
 - b. Subbagian Administrasi Pengembangan Jabatan Fungsional; dan
 - c. Subbagian Pengembangan Karir.
4. Bagian Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai:
 - a. Subbagian Peraturan Kepegawaian dan Penegakkan Disiplin Pegawai;
 - b. Subbagian Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai; dan
 - c. Subbagian Tata Usaha
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar Struktur Organisasi



BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

A. VISI dan MISI

Biro Kepegawaian dalam Rencana Aksi Kegiatan 2015 – 2019 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 7 (tujuh) misi pembangunan yaitu :

1. Terwujudnya keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkesinambungan dan demokratis berlandaskan negara hukum.
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas dan aktif serta memperkuat jati diri sebagai negara maritim.
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera.
5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing.
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat dan berbasiskan kepentingan nasional, serta
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Selanjutnya terdapat 9 agenda prioritas yang dikenal dengan NAWA CITA yang diwujudkan pada Kabinet Kerja, yakni :

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara.
2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.

4. Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
6. Meningkatkan produktifitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa.
9. Memperteguh ke-Bhineka-an dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Kementerian Kesehatan mempunyai peran dan berkontribusi dalam tercapainya seluruh Nawa Cita terutama agenda ke 5 yaitu meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.

B. Tujuan

Secara umum tujuan Kementerian Kesehatan yang akan dicapai pada tahun 2015 – 2019, yaitu: meningkatnya status kesehatan masyarakat dan meningkatnya daya tanggap (*responsiveness*) dan perlindungan masyarakat terhadap risiko sosial dan finansial di bidang kesehatan.

Sedangkan secara khusus tujuan Biro Kepegawaian pada tahun 2015 – 2019, yaitu terselenggaranya peningkatan :

- a. Terwujudnya sistem rekrutmen pegawai yang efektif, akuntable, transparan dan memudahkan masyarakat;
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan proses pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis WEB yang dapat dilakukan secara online dengan menggunakan database pegawai yang terintegrasi dengan SIMKA/SIMPEG;
- c. Meningkatkan pengelolaan atas jenis produk administrasi Kepegawaian yang dikelol secara online dan terpadu;
- d. Tersusunnya *Talent Pool* dalam rangka pengembangan karir pegawai;

- e. Terwujudnya penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat dan cepat;
- f. Meningkatnya jumlah pegawai yang menerima *reward*;
- g. Menurunnya jumlah pegawai yang menerima *punishment*.

C. Sasaran Strategis

Sasaran Strategis Rencana Aksi Kegiatan Biro Kepegawaian pada tahun 2015 – 2019 mengacu pada Sasaran Strategis 11 (sebelas) Renstra Kementerian Kesehatan 2015 – 2019 yaitu :

“Meningkatnya kompetensi dan kinerja aparatur Kementerian Kesehatan”, dengan sasaran yang akan dicapai adalah:

1. Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang kompetensinya sesuai persyaratan jabatan sebesar 90%;
2. Meningkatnya persentase pegawai Kementerian Kesehatan dengan nilai kinerja minimal baik sebesar 94%.

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*.

B. STRATEGI

Strategi yang ditetapkan Biro Kepegawaian dalam rangka mencapai sasaran kinerja adalah :

1. Penyusunan kebutuhan ASN sesuai analisis beban kerja dan peta jabatan untuk memenuhi ketersediaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Kesehatan.

2. Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian berbasis web yang dapat dilakukan secara *on line* dengan menggunakan *database* pegawai yang terintegrasi dengan SILK dan SIMKA.
3. Menjaga konsistensi mutu dan kualitas layanan dalam proses pengelolaan administrasi kepegawaian dengan penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) melalui sertifikasi ISO 9001:2015 atas penyelesaian produk administrasi kepegawaian.

BAB IV

RENCANA KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. Rencana Kinerja

Berdasarkan Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/422/2017 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (Renstra Kemenkes) Tahun 2015 – 2019, Biro Kepegawaian mempunyai tugas untuk melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan, yaitu : **"Pembinaan Administrasi Kepegawaian"**. Sasaran hasil dari program kegiatan tersebut adalah **"Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan"**.

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

1. Persentase pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan sebesar 90%;
2. Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang kompetensinya sesuai persyaratan jabatan sebesar 90%;
3. Persentase pegawai Kementerian Kesehatan dengan nilai kinerja minimal baik sebesar 94%;

Pencapaian tujuan dan sasaran program dan kegiatan Biro Kepegawaian didasarkan pada tingkat pencapaian target dan sasaran dari masing-masing indikator yang telah ditetapkan oleh Renstra Kementerian Kesehatan 2015 – 2019, dengan kegiatan-kegiatan pokok sebagai berikut:

1. Perumusan rencana kebutuhan dan evaluasi penempatan pegawai
2. Seleksi dan Pengangkatan CPNS
3. Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Penugasan Khusus

4. Penyelesaian Kenaikan Pangkat
5. Pemindehan, Pemberhentian dan Pensiun Pegawai
6. Penilaian Kinerja dan Dukungan Informasi Kepegawaian
7. Perancangan Pengembangan Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Pelaksanaan Ujian Dinas dan Pengisian Jabatan Struktural
8. Pengembangan Administrasi Jabatan Fungsional
9. Pengelolaan pengembangan karir pegawai
10. Penyusunan Petunjuk Pelaksanaan Kepegawaian dan Penyelesaian Masalah Kepegawaian
11. Pemberian Penghargaan dan Pemeriksaan Kesehatan Pegawai
12. Urusan Tata Usaha dan Rumah Tangga Biro

Sesuai amanat reformasi perencanaan dan penganggaran, disebutkan bahwa program merupakan tanggung jawab unit Eselon-I dan dalam bentuk kegiatan yang menjadi tanggung jawab unit kerja di lingkupnya. Program menghasilkan *outcome*. Sedangkan kegiatan menghasilkan *output* yang mendukung pencapaian *outcome* program.

B. Kerangka Pendanaan

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.

BAB V

PEMANTAUAN, PENILAIAN DAN PELAPORAN

A. PEMANTAUAN

Pemantauan dimaksudkan untuk melakukan sinkronisasi dari keseluruhan proses kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan perbaikan segera agar dapat dicegah kemungkinan terjadinya penyimpangan ataupun ketidaksesuaian yang berpotensi mengurangi bahkan menimbulkan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Dengan demikian, pemantauan diarahkan guna mengidentifikasi jangkauan pelayanan, kualitas pengolaan, permasalahan yang terjadi serta dampak yang ditimbulkan.

B. PENILAIAN

Penilaian dimaksudkan untuk memberikan bobot atau nilai terhadap hasil yang dicapai dalam keseluruhan pentahapan kegiatan, untuk proses pengambilan keputusan apakah suatu program atau kegiatan diteruskan, dikurangi, atau dikembangkan (akselerasi). Untuk itu, penilaian diarahkan guna mengkaji efektifitas dan efisiensi pengelolaan program.

Untuk itu perlu adanya Defenisi Operasional untuk setiap indikator kegiatan sebagai acuan dalam penilain tersebut. Defenisi Operasional tiap indikator dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

No	Indikator	Definisi Operasional	Satuan Ukur
1.	Persentase pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat (CPNS/PPPK) di lingkungan Kementerian Kesehatan dibagi penetapan formasi CPNS/PPPK yang ditetapkan Kementerian PAN dan RB	% (Persen)
2.	Persentase pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang kompetensinya sesuai persyaratan	Jumlah Pejabat Struktural dilingkungan Kementerian Kesehatan yang telah memenuhi sesuai standar kompetensi jabatan	% (Persen)
3.	Persentase pegawai Kementerian Kesehatan dengan nilai kinerja minimal baik	Jumlah CPNS dan PNS dilingkungan Kementerian Kesehatan yang mempunyai hasil penilaian SKP dengan kriteria minimal baik	% (Persen)

C. PELAPORAN

Pelaporan pertanggungjawaban keuangan (APBN) dibuat oleh satuan kerja sebagai bentuk dari akuntabilitas yang dibuat oleh satuan kerja sesuai Undang Undang No. 17 tahun 2003 dan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) yang berkaitan. Selain laporan pertanggungjawaban keuangan, satuan kerja juga diwajibkan membuat Laporan Kinerja (sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 53 tahun 2014) yang merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap satuan kerja atas penggunaan anggaran.

BAB VI

PENUTUP

Rencana Aksi Kegiatan (RAK) 2015 – 2019 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 ditetapkan 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 2015 – 2019
3. Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan tahun 2015 – 2019
4. Rencana Aksi Program (RAP) Sekretariat Jenderal tahun 2015 – 2019
5. Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 64 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan

Lampiran I

MATRIKS KINERJA RENCANA AKSI KEGIATAN BIRO KEPEGAWAIAN 2015 – 2019

No	Kegiatan	Sasaran	Indikator	Cara Perhitungan	Target					Unit Organisasi Pelaksana
					2015	2016	2017	2018	2019	
1.	2 Pembinaan Administrasi Kepegawaian	3 Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	4 1. Persentase pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan 2. Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang kompetensinya sesuai persyaratan jabatan 3. Persentase pegawai Kementerian Kesehatan dengan nilai kinerja minimal baik	5 Realisasi pengangkatan CPNS dan PTT/P3K terhadap jumlah formasi CPNS dan PTT/P3K per tahun Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan terhadap seluruh pejabat yang ada Jumlah CPNS dan PNS yang mempunyai hasil penilaian SKP dengan kriteria minimal baik terhadap seluruh CPNS dan PNS	6 90%	7 90%	8 90%	9 90%	10 90%	11 Biro Kepegawaian

Lampiran II

MATRIKS ALOKASI ANGGARAN RENCANA AKSI KEGIATAN BIRO KEPEGAWAIAN 2015 – 2019

No	Kegiatan	Sasaran	Indikator	Cara Perhitungan	Alokasi (Rp. Milyar)					Total Alokasi 2015 – 2019 (Rp. Milyar)	Unit Organisasi Pelaksana
					2015	2016	2017	2018	2019		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Pembinaan Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	1. Persentase pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kesehatan 2. Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang kompetensinya sesuai persyaratan jabatan 3. Persentase pegawai Kementerian Kesehatan dengan nilai kinerja minimal baik	Realisasi pengangkatan CPNS dan PTT/P3K terhadap jumlah formasi CPNS dan PTT/P3K per tahun Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan terhadap seluruh pejabat yang ada Jumlah CPNS dan PNS yang mempunyai hasil penilaian SKP dengan kriteria minimal baik terhadap seluruh CPNS dan PNS	74.7	78.4	43.7	37.1	41.3	275.2	Biro Kepegawaian
					3.9	3.9	10.1	10.7	12.0	40.6	
Jumlah					00.1	05.0	69.7	68.0	76.2	100.1	