

RENCANA KINERJA TAHUN 2022



DIREKTORAT PEMBINAAN DAN PENGAWASAN TENAGA KESEHATAN

Gedung dr. Suwardjono Surjaningrat, Sp. OG, DR(HC) LT.IV
Jalan Hang Jebat III Blok F3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12120

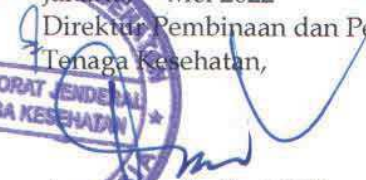
KATA PENGANTAR



Perencanaan merupakan dasar dalam menentukan arah kebijakan yang strategis melalui penetapan program dan kegiatan. Inpres Nomor 7 Tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mewajibkan kepada setiap instansi pemerintah untuk melaksanakan Akuntabilitas Kinerja Instansi sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Salah satu kegiatan yang harus dilaksanakan adalah menyusun Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Aksi Kegiatan, yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT).

Tahun 2022 merupakan tahun ketiga pelaksanaan RPJMN Tahun 2020-2024, yang juga merupakan tahun ketiga pelaksanaan dari Renstra Kementerian Kesehatan 2020-2024. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan merupakan nomenklatur satuan kerja baru sebagai pengganti Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan. Sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan adalah terselenggaranya pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan.

RKT Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022 merupakan dokumen transisi yang menjembatani antara Rencana Kerja Tahun 2022 dengan rancangan dokumen Rencana Aksi Kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan 2020-2024. Dengan disusunnya RKT Tahun 2022 ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk merealisasikan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022 dan sebagai dasar pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan guna mencapai tujuan dan sasaran pembangunan SDM Kesehatan pada tahun 2022.

Jakarta, Mei 2022
Direktur Pembinaan dan Pengawasan
Tenaga Kesehatan,

drg. Diono Susilo, MPH



DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
LAMPIRAN	v
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Landasan Hukum	2
D. Struktur Organisasi	3
E. Sistematika Penulisan	6
 BAB II. HASIL EVALUASI KINERJA TAHUN 2020 dan Tahun 2021	 7
A. Hasil Evaluasi Kinerja Tahun 2020	7
B. Hasil Evaluasi Kinerja Tahun 2021	8
 BAB III. RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUN 2022	 66
A. Indikator Kinerja Tahun 2022	66
B. Rencana Kegiatan Tahun 2022	66
C. Rencana Kerja Tahun 2022	67
D. Anggaran Tahun 2022	71
E. Kesenjangan Rencana Kegiatan Dengan Rencana Kerja Tahun 2022	73
 BAB IV. MONITORING DAN EVALUASI	 75
A. Monitoring	75
B. Evaluasi	76
 BAB V. PENUTUP	 78

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Pengukuran Kinerja Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2020	7
Tabel 2.2 Capaian Kinerja Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Dan Profesi Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Tahun 2021	10
Tabel 2.3 Jenis Jabatan Fungsional dan Jumlah Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Tahun 2021	11
Tabel 2.4 Unit Kerja dan Jumlah Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Tahun 2021	11
Tabel 2.5 Capaian Kinerja SDM Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Yang Berasal Dari Tenaga Kesehatan Profesi Dietisien dan Teknisi Elektromedik Tahun 2021	12
Tabel 2.6 Realisasi Anggaran Indikator Kinerja Jumlah SDM Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Tahun 2021	14
Tabel 2.7 Jumlah dan Jenis Pejabat Fungsional Bidang Kesehatan	15
Tabel 2.8 Regulasi Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan	16
Tabel 2.9. Pengusulan Formasi dan Pemberian Rekomendasi Formasi Melalui Aplikasi e-Formasi Jabatan Fungsional Pada Termin I (November 2020-Desember 2021)	28
Tabel 2.10 Pengusulan Formasi dan Pemberian Rekomendasi Formasi Melalui Aplikasi e-Formasi Jabatan Fungsional Pada Termin II (September sampai dengan November 2021).....	29
Tabel 2.11 Usulan <i>Inpassing</i> Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan Tahun 2019-2021	31
Tabel 2.12 Rekapitulasi Pemberian Rekomendasi <i>Inpassing</i> Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan Tahun 2019 – 2021	31
Tabel 2.13 Peraturan Presiden (Perpres) Terkait Tunjangan Jabatan Fungsional Kesehatan	33
Tabel 2.14 Surat Rekomendasi Yang Diberikan Kepada LSP Bidang Kesehatan Tahun 2021	54
Tabel 2.15 Tabel SKKNI dan SKKK Dalam Menyusun Skema Sertifikasi	57
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Berdasarkan Renstra Tahun 2022	66
Tabel 3.2 Rencana Kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2021..	67
Tabel 3.3 Target Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022	70
Tabel 3.4 Rencana Aksi Kegiatan Indikator Kinerja Kegiatan Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Sesuai Standar	71
Tabel 3.5 Distribusi Anggaran Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Berdasarkan Program Pelayanan Kesehatan dan JKN Tahun 2022	72
Tabel 3.6 Distribusi Anggaran Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Berdasarkan Dukuman Manajemen Tahun 2022	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Kesehatan	18
Gambar 2.2. Instansi Pengguna Jabatan Fungsional Kesehatan	19
Gambar 2.3 Tampilan Website SI BANG JANGRI	36
Gambar 2.4 Tampilan Website E-Ukom Jabatan Fungsional	38

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Matriks Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2020-2024
- Lampiran 2. Matriks Alokasi Pendanaan Rencana Aksi Kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2020-2024
- Lampiran 3. Penetapan Kinerja Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka menciptakan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan memerangi praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) maka telah secara tegas dituangkan dalam TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN, Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN, serta Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara periodik.

Upaya mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan dapat dipercaya melalui cara dikembangkannya Sistem AKIP (SAKIP). Salah satu unsur yang ada dalam SAKIP adalah perencanaan kinerja tahunan. Rencana kinerja tahunan (RKT) merupakan perencanaan kinerja yang akan dicapai dalam satu tahun dan akan dievaluasi pada akhir tahun untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan atas pertanggungjawaban yang telah ditetapkan oleh suatu instansi.

Salah satu upaya untuk mewujudkan pertanggungjawaban instansi yang bersih dan bebas KKN, Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2022 dengan menetapkan indikator kinerja yang akan dicapai pada tahun 2022 serta kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan. Adapun hasil atau *outcome* Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan yang telah ditetapkan pada tahun 2022 adalah Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Sesuai Standar sebanyak 25% atau 99 Instansi dari 397 Instansi yang akan dicapai sampai dengan tahun 2024, yang meliputi; Dinas Kesehatan Provinsi/Kabupaten/Kota, Rumah Sakit Pusat, Rumah Sakit Daerah dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat.

Untuk mencapai hasil atau *outcome* tersebut perlu direncanakan upaya kegiatan yang dituangkan dalam bentuk Rencana Kegiatan Tahunan (RKT), dengan sasaran terpenuhinya SDM Kesehatan yang kompeten dan berkeadilan melalui peningkatan sistem pembinaan jabatan fungsional dan karir SDM Kesehatan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022 dimaksudkan sebagai penjabaran dari rencana strategis dan acuan dalam penyusunan perjanjian kinerja dan pelaksanaan kinerja Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai adalah:

- a. Menyusun RKT Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022.
- b. Menyediakan arahan penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022.
- c. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan.

C. LANDASAN HUKUM

1. Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
2. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025
3. Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
4. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan
6. Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah
7. Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2010 Tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara-Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
10. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan
11. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024

D. STRUKTUR ORGANISASI

Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan merupakan satuan kerja Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan (Ditjen Nakes), memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan. Tugas pokok dan fungsi Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan sebagai unit eselon II berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan adalah Satuan Kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan. Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan dipimpin oleh Direktur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan, dalam melaksanakan tugas secara teknis fungsional berkoordinasi dengan semua Direktorat-Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan dan secara teknis administrasi berkoordinasi dengan Sekretariat Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan.

2. Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan mempunyai tugas dalam menyelenggarakan fungsi:
- Penyusunan kebijakan teknis di bidang pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan dan pengembangan profesi tenaga kesehatan yang mendapatkan pembinaan dan pengawasan teknis keprofesian.
 - Pelaksanaan di bidang pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan dan pengembangan profesi tenaga kesehatan yang mendapatkan pembinaan dan pengawasan teknis keprofesian.
 - Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pemantauan, evaluasi, dan laporan di bidang pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan dan pengembangan profesi tenaga kesehatan yang mendapatkan pembinaan dan pengawasan teknis keprofesian; dan
 - Pelaksanaan urusan administrasi Direktorat.

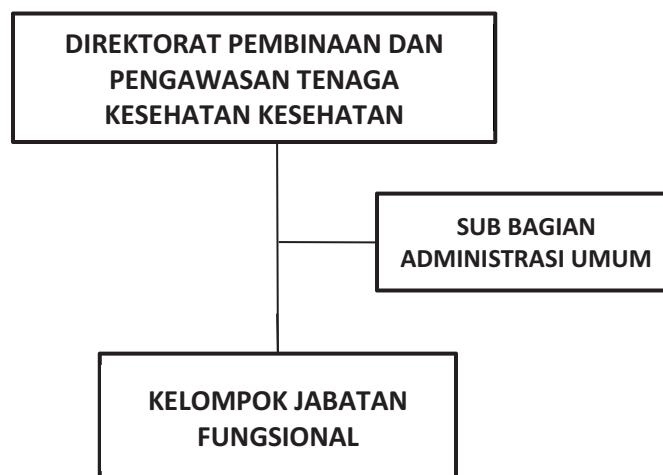
3. Susunan organisasi

Susunan organisasi Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan terdiri dari:

- Subbagian Administrasi Umum
- Kelompok jabatan fungsional

Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan sebagaimana bagan 1 dibawah ini.

Bagan 1.
Susunan Organisasi Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan



4. Visi

Rencana Kinerja Tahunan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan mendukung pencapaian Visi Presiden Republik Indonesia, yaitu: *“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong Royong”*.

5. Misi

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, maka Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya bertujuan untuk:

- (1) Melaksanakan pembinaan tenaga kesehatan.
- (2) Melaksanakan pengawasan tenaga kesehatan.
- (3) Melaksanakan pengembangan profesi tenaga kesehatan yang mendapatkan pembinaan dan pengawasan teknis keprofesian.
- (4) Melaksanakan fungsi pengembangan karir, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga pendukung/penunjang kesehatan.

6. Sasaran

Sasaran yang ditetapkan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan adalah terselenggaranya pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan, pengembangan karir tenaga kesehatan, perlindungan dan kesejahteraan tenaga pendukung/penunjang kesehatan, dengan indikator kinerja kegiatan, yaitu:

“Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan sesuai standar”.

7. Strategi

Untuk mencapai sasaran diatas perlu adanya strategi dan kebijakan pelaksanaan meliputi:

- a. Pembinaan tenaga kesehatan.
- b. Pengawasan tenaga kesehatan.

- c. Pengembangan karir tenaga kesehatan, perlindungan dan kesejahteraan tenaga pendukung/penunjang kesehatan.
- d. Penguatan manajemen, pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan, dan pengembangan profesi tenaga kesehatan yang mendapatkan pembinaan dan pengawasan teknis keprofesian.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Kinerja Tahunan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

B. Maksud dan Tujuan

C. Landasan Hukum

D. Sistematika Penulisan

BAB II. HASIL EVALUASI KINERJA TAHUN 2020 DAN 2021

BAB III. RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUN 2022

A. Indikator Kinerja Tahun 2022

B. Rencana Kegiatan Tahun 2022

C. Rencana Kerja Tahun 2022

D. Anggaran Tahun 2022

E. Kesenjangan Rencana Kegiatan Dengan Rencana Kerja Tahun 2022

BAB IV. MONITORING DAN EVALUASI

BAB V. PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI KINERJA

TAHUN 2020 DAN 2021

A. HASIL EVALUASI KINERJA TAHUN 2020

Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan terbentuk berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan tanggal 7 Februari 2022. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan yang dapat dievaluasi ada 1 (satu) IKK yang ada pada satuan kerja Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan (sejak 7 Februari 2022 satuan kerja Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan mengalami perubahan nomenklatur menjadi Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan).

Pengukuran kinerja Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan tahun 2020 bertumpu pada target indikator kinerja kegiatan yang telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan tahun 2020 dan 2021. Hasil capaian kinerja Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan tahun 2020 seperti tercantum dalam tabel 2.1, sebagai berikut:

Tabel 2.1. Pengukuran Kinerja Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Jumlah SDM Kesehatan Tersertifikasi Kompetensi	100 Orang	107 Orang	107

Indikator kinerja berupa jumlah SDM Kesehatan tersertifikasi kompetensi pada tahun 2020 tercapai sebanyak 107 orang tenaga kesehatan Dietisien (Ahli Gizi) yang lulus uji kompetensi (107%) dari 100 orang yang ditargetkan. Pada tabel 2.1 diatas, capaian indikator kinerja jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi lebih

dari 100%. Ada beberapa alasan tercapainya target indikator kinerja ini melebihi 100%, yaitu;

- (1) Penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kesehatan profesi Dietisien dilaksanakan melalui metode Asesmen Jarak Jauh (AJJ) dan tatap muka.
- (2) Informasi sertifikasi Dietisien kepada organisasi profesi (PERSAGI) dan RSCM melalui media elektronik (WhatsApp), email dan website LSP Kesehatan mempercepat penyebaran informasi kepada organisasi profesi (PERSAGI) daerah, Rumah Sakit dan institusi pendidikan serta mendapat respon yang sangat baik dari tenaga kesehatan profesi Dietisien untuk mengikuti uji kompetensi.
- (3) Adanya dukungan dari Rumah Sakit dan institusi pendidikan dalam hal akreditasi terutama SDM Kesehatan yang kompeten. Hal ini dapat dipahami karena sertifikasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan profesi Dietisien Rumah Sakit/institusi merupakan pengakuan atas kompetensi profesi Dietisien.

Capaian kinerja kegiatan (IKK) pada tahun 2020 ini tidak ada pembandingnya, karena IKK ini baru ada di tahun 2020.

B. HASIL EVALUASI KINERJA TAHUN 2021

Jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi adalah jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi oleh lembaga sertifikasi profesi bidang kesehatan yang terakreditasi (nasional dan/atau internasional) dalam 1 (satu) tahun. Sistem sertifikasi ini juga sangat dibutuhkan untuk SDM Kesehatan yang akan didayagunakan ke luar negeri. Saat ini, jenis tenaga kesehatan yang sudah memiliki konsep pengembangan karir baru perawat sebagaimana tertuang di dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Untuk dapat bekerja ke luar negeri ada beberapa persyaratan yang harus diikuti, salah satunya sertifikasi internasional.

Pada perkembangannya, sertifikasi kompetensi tidak hanya dibutuhkan bagi tenaga kesehatan yang akan bekerja di luar negeri, pelayanan kesehatan di fasilitas

pelayanan kesehatan di dalam negeri juga menuntut adanya sertifikat kompetensi dari SDM Kesehatan yang bekerja di dalamnya, baik untuk Jaminan Kesehatan Nasional dan untuk akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan, seperti; *Joint Commission International* (JCI). Setiap SDM Kesehatan yang mengikuti pelatihan, pada akhir masa pelatihan dilakukan uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Tenaga Kesehatan (LSP Nakes). Sebagai langkah awal, pelaksanaan sertifikasi SDM Kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan akan dilakukan bersama Rumah Sakit Dr. Cipto Mangunkusumo, Jakarta. LSP Nakes telah memiliki skema sertifikasi untuk 7 jenis tenaga kesehatan dan SDM Kesehatan, yaitu; Fisioterapi, Ahli Teknologi Laboratorium Medis (ATLM), Teknisi Gigi, Nutrisi, Dietisien, dan Elektromedis yang dapat digunakan untuk asesmen di RSCM serta 1 jenis SDM Kesehatan yakni *Health Spa*. Sebagai langkah kedepan, akan dilakukan sosialisasi dan menjalin kerjasama lanjutan ke RS vertikal lainnya. Sosialisasi dilakukan untuk mendukung berdirinya LSP bidang kesehatan lainnya, sehingga ketika LSP bidang kesehatan lainnya sudah mulai berkembang, peran Puskatmutu SDM Kesehatan (saat ini berubah nomenklatur menjadi Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan), lebih kepada regulator tata kelola sertifikasi, rekomendasi pendirian LSP bidang kesehatan, bimbingan teknis pendirian dan pelaksanaan kegiatan LSP bidang kesehatan, serta monitoring dan evaluasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi SDM Kesehatan.

Data capaian indikator kinerja jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi ini diperoleh dengan menghitung jumlah pejabat fungsional kesehatan yang tersertifikasi kompetensi dan SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi yang berasal dari tenaga kesehatan/profesi kesehatan yang dinyatakan lulus uji kompetensi. Pejabat fungsional kesehatan yang tersertifikasi kompetensi, yakni pejabat fungsional kesehatan yang mendapatkan nomor sertifikat uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku per tahun.

Pada tahun 2021 ini target pejabat fungsional kesehatan yang tersertifikasi kompetensi sebanyak 20.000 orang dan target SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi yang berasal dari profesi kesehatan sebanyak 250 orang. Target dan realisasi pejabat fungsional kesehatan yang tersertifikasi kompetensi dan target SDM Kesehatan

yang tersertifikasi kompetensi yang berasal dari profesi kesehatan dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini.

Tabel 2.2
Capaian Kinerja Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi
Dan Profesi Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Tahun 2021

Indikator Kinerja	Target 2021 (Orang)	Realisasi 2021 (Orang)	Capaian Kinerja 2021 (%)
Jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi:	20.250	20.256	100,03
1. Pejabat fungsional kesehatan yang tersertifikasi kompetensi	20.000	20.004	100,02
2. Tenaga kesehatan/profesi kesehatan yang tersertifikasi kompetensi	250	252	100,80

Capaian kinerja sebanyak 20.004 orang tersebut terdiri dari 19 jenis jabatan fungsional kesehatan, dengan pejabat fungsional kesehatan yang paling banyak adalah Perawat dan paling sedikit, yaitu; Asisten Penata Anestesi dan Fisioterapis masing-masing 1 orang. Sedangkan unit kerja pejabat fungsional kesehatan yang tersertifikasi kompetensi paling banyak terdapat di Rumah Sakit dan paling sedikit di Balai. Pejabat fungsional kesehatan sebanyak 20.004 orang tersebut berasal dari unit kerja Rumah Sakit, Dinas Kesehatan Provinsi/Kabupaten/Kota, Puskesmas, Klinik Kementerian/Lembaga dan Balai Kesehatan seperti; Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BBTKLPP), Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP), Balai Besar Laboratorium Kesehatan (BBLK) dan Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK). Untuk lebih jelasnya jenis jabatan fungsional kesehatan/jumlah pejabat fungsional kesehatan yang tersertifikasi kompetensi dan unit kerjanya dapat dilihat pada tabel 2.3 dan 2.4 dibawah ini.

Tabel 2.3. Jenis Jabatan Fungsional dan Jumlah Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Tahun 2021

No	JENIS JABFUNGKES	JUMLAH (Orang)
1	Perawat	17.901
2	Perawat Gigi	995
3	Perekam Medis	382
4	Radiografer	386
5	Teknisi Elektromedis	173
6	Pembimbing Kesehatan Kerja	42
7	Bidan	48
8	Sanitarian	6
9	Dokter	17
10	Dokter Gigi	7
11	Dokter Pendidik Klinis	12
12	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	8
13	Asisten Penata Anestesi	1
14	Fisioterapis	1
15	Nutrisisionis	5
16	Administrator Kesehatan	7
17	Apoteker	6
18	Asisten Apoteker	4
19	Pranata Laboratorium Kesehatan	3
TOTAL		20.004

Tabel 2.4. Unit Kerja dan Jumlah Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi Tahun 2021

No	Unit Kerja	Jumlah Pejabat Fungsional Kesehatan
1	Dinkes Provinsi/Kabupaten/Kota	836
2	Puskesmas	8.944
3	Rumah Sakit	9.986
4	Balai (BBTKLPP, BTKLPP, BBLK, BPFK)	59
5	Klinik	179
TOTAL		20.004

Selanjutnya capaian kinerja tenaga kesehatan/profesi kesehatan yang tersertifikasi kompetensi sebesar 100,80% atau 252 orang dari target sebanyak 250 orang. Capaian kinerja sebanyak 252 orang tersebut, terdiri dari 209 orang Dietisien yang

sudah memiliki skema sertifikasi berasal dari 47 RS dan 1 Perusahaan Jasa Boga (Catering), dan 43 orang profesi Teknisi Elektromedik yang bekerja di BPFK Jakarta, BBKM Bandung dan RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo. Capaian kinerja jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi yang berasal dari tenaga kesehatan profesi Dietisien dan Teknisi Elektromedik dapat dilihat pada tabel 2.5 dibawah ini.

Tabel 2.5
Capaian Kinerja SDM Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi
Yang Berasal Dari Tenaga Kesehatan Profesi Dietisien
dan Teknisi Elektromedik Tahun 2021

No	Instansi/Institusi	Jumlah (Orang)	
		Teknisi Elektromedik	Dietisien
1	RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo	31	2
2	RSUP Dr. Kariadi Semarang		18
3	RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta		9
4	RSUP Dr. M Djamil Padang		6
5	RSUP Persahabatan		3
6	RSUP Sanglah Denpasar		33
7	RSUP Dr. Mohammad Hoessin Palembang		17
8	RSUD Dr. Saiful Anwar Malang		22
9	RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar		7
10	RS Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita		3
11	RSAB Harapan Kita		4
12	RSUP Persahabatan		3
13	RSPAD Gatot Soebroto		4
14	RSUD Cibinong		2
15	RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh		2
16	RSUD DR.H. Abdul Moeloek Lampung		6
17	RSUD dr.Loekmono Hadi Kudus		4
18	RSUD Kabupaten Sumedang		5
19	RSUD Raden Mattaaher Jambi		9
20	RSUD Ulin Banjarmasin		2
21	RSUD. Prof. Dr. Margono Soekardjo Purwokerto		2
22	RSUP DR Tadjuddin Chalid Makassar		2
23	RSMRCCC Siloam Semanggi Jakarta		1
24	RS Islam Jakarta Pondok Kopi		3
25	RS Islam Jakarta Cempaka Putih		2
26	RS Puri Cinere		3
27	Siloam Hospital Lippo Village		2
28	RS Muhammadiyah Taman Puring		1
29	RS MMC (Metropolitan Medical Centre)		1
30	RS Medistra Jakarta		1
31	RS Islam Jakarta Sukapura		1
32	Siloam Hospital Group - Head Office		1
33	Catering Hidayah		1
34	Siloam Hospitals Kelapa Dua		1
35	MRCC Siloam Hospitals		1
36	RS AI Islam Bandung		2
37	BMC Mayapada Hospital Bogor		1
38	RS Muhammadiyah Bandung		1
39	RS PKU Muhammadiyah Temanggung		2
40	RS PKU Muhammadiyah Gombong Kebumen		1
41	RS Siloam Sentosa Bekasi		1
42	RS Siloam Purwakarta		1
43	Rumah Sakit Santa Elisabeth Semarang		4
44	RS Kanker Dharmais		7
45	RS Khusus Kanker MRCCC Siloam Semanggi Jakarta		1
46	RS.Grha Permata Ibu		1
47	Rumah Sakit Advent Bandung		1
48	RS Santo Borromeus Bandung		1
49	Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Bandung		1
50	Balai Pengamanan Fasilitas Kinerja (BPFK) Jakarta	12	
Sub Total		43	209
TOTAL		252	

Indikator kinerja jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi yang berasal dari profesi kesehatan mulai terealisasi sejak September 2020 sebanyak 26 orang tenaga kesehatan profesi Dietisien yang telah lulus uji kompetensi berasal dari Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo (RSCM) Jakarta yang dilaksanakan secara tatap muka. Selanjutnya mengingat situasi pandemik Covid-19 yang masih berkepanjangan, uji kompetensi diselenggarakan secara *daring* setelah memperoleh lisensi Asesmen Jarak Jauh (AJJ) dari BNSP. Penyelenggaraan asesmen ini mendapat sambutan yang cukup baik dari Pengurus Pusat Persatuan Ahli Gizi Indonesia (PERSAGI) dan Ikatan Elektromedis Indonesia (IKATEMI), yang selanjutnya menginformasikan kepada semua anggotanya di daerah untuk mengikuti uji kompetensi. Selain secara *daring*, penyelenggaraan asesmen atau uji kompetensi juga dilakukan secara *luring* atau tatap muka terutama asesmen terhadap Teknisi Elektromedik, karena terkait dengan kompetensi dalam pengoperasian alat ukur pengujian/kalibrasi dan alat elektromedik lainnya.

Masalah yang masih menghambat pencapaian kinerja jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi ini adalah penyusunan skema sertifikasi profesi kesehatan yang sudah memiliki Standar Kompetensi Kerja (SKK) untuk Nutrisisionis, Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) dan Radiografer masih dalam tahap revisi proses verifikasi oleh BNSP. Oleh karena itu untuk mengatasi permasalahan atau hambatan diatas, perlu melakukan percepatan perbaikan revisi skema sertifikasi SKK (Nutrisisionis, ATLM dan Radiografer).

Selanjutnya untuk realisasi anggaran yang digunakan untuk pencapaian kinerja jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi diperlihatkan pada tabel 2.6 dibawah ini:

Tabel 2.6
Realisasi Anggaran
Indikator Kinerja Jumlah SDM Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi
Tahun 2021

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
SDM Kesehatan yang bekerja dibidang kesehatan	Jumlah SDM Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi	20.250 Orang	20.256 Orang (100,03%)	3.644.489.000,-	3.330.022.920,-	91,37

Tabel 2.6 diatas menunjukkan bahwa serapan anggaran indikator kinerja jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi sebesar 91,37% dengan capaian indikator kinerja sebesar 100,03%. Hal ini berarti ada efektivitas penggunaan anggaran atau efisiensi sebesar 8,66%.

C. KEGIATAN OUTPUT PENDUKUNG

1. Pengelolaan Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan

Dalam rangka peningkatan profesionalisme, pengembangan karir Sumber Daya Manusia Kesehatan sebagai Pegawai Negeri Sipil serta untuk peningkatan kinerja organisasi maka ditetapkan Jabatan Fungsional. Jabatan fungsional bidang kesehatan di Indonesia terdapat 30 (tiga puluh) jenis jabatan fungsional. Instansi pembina 30 jenis jabatan fungsional bidang kesehatan adalah Kementerian Kesehatan. Instansi pembina berperan sebagai pengelola jabatan fungsional yang menjadi tanggung jawabnya untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas jabatan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa instansi pembina jabatan fungsional memiliki 19 tugas untuk pengelolaan jabatan fungsional binaannya. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai instansi pembina wajib menyampaikan secara berkala setiap tahun hasil pelaksanaan tugas tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, Kementerian Kesehatan dalam hal ini, Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan, Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, menyusun laporan pengelolaan jabatan fungsional kesehatan

yang menjadi binaannya sebagai bagian dari tugas instansi pembina jabatan fungsional bidang kesehatan dan sebagai pelaporan pertanggungjawaban kegiatan serta akuntabilitas kinerja bidang pengembangan jabatan fungsional kesehatan.

Dalam profil jabatan fungsional yang diterbitkan oleh Kemenpan-RB tahun 2017, terdapat 154 jenis jabatan fungsional dengan jumlah instansi pembina jabatan fungsional sejumlah 45 instansi. Untuk rumpun kesehatan terdapat 30 jenis jabatan fungsional dengan instansi pembinanya adalah kementerian kesehatan. Berdasarkan data yang bersumber dari Direktorat Pengolahan Data dan Sistem Informasi Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada Juni 2021 jumlah pejabat fungsional kesehatan sebanyak 385.784 orang. Jumlah dan jenis tersebut selain ada di lingkungan Kementerian Kesehatan juga tersebar di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2.7 berikut ini:

Tabel 2.7
Jumlah dan Jenis Pejabat Fungsional Bidang Kesehatan

No	Nama jabfung	Jumlah	No	Nama jabfung	Jumlah
1	Administrator Kesehatan	2.828	16	Pembimbing Kesehatan Kerja	337
2	Apoteker	5.567	17	Penata Anestesi	194
3	Asisten Apoteker	12.449	18	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	5.692
4	Asisten Penata Anestesi	179	19	Perawat	150.595
5	Bidan	108.185	20	Terapis Gigi dan Mulut	9.888
6	Dokter	29.715	21	Perekam Medis	3.480
7	Dokter Gigi	7.741	22	Pranata Laboratorium Kesehatan	13.389
8	Dokter Pendidik Klinis	1.939	23	Psikolog Klinis	223
9	Entomolog Kesehatan	194	24	Radiografer	3.210
10	Epidemiolog Kesehatan	2.153	25	Refraksionis Optisien	439
11	Fisikawan Medis	119	26	Sanitarian	10.759
12	Fisioterapis	2.601	27	Teknisi Elektromedis	1..386
13	Nutrisionis	11.925	28	Teknisi Gigi	159
14	Okupasi Terapis	179	29	Teknisi Transfusi Darah	138
15	Ortotis Prostetis	41	30	Terapis Wicara	128
Total					385.784

Sumber: Direktorat Pengelolaan Data dan Sistem Informasi BKN, Juni 2021

Saat ini terdapat 30 ketentuan atau Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi terkait jabatan fungsional dan angka kreditnya, ada 25 Keputusan Bersama antara Menteri Kesehatan dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara, 1 Peraturan Kepala BKN dan 24 Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Kesehatan yang ditetapkan melalui Keputusan/Peraturan Menteri Kesehatan, sebagaimana dijelaskan dalam tabel 2.8 berikut ini:

Tabel 2.8
Regulasi Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan

No	Nama Jabatan Fungsional	Keputusan/ Peraturan Menteri PAN-RB	SKB (juklak)	Peraturan Menteri Kesehatan (juknis)
1	Adminikes	Kep 42/2000	251/2001	Per 19/2002
2	Apoteker	Per 13/2021	-	-
3	Asisten Apoteker	Per 08/2008	1114/2008	376/2009
4	Bidan	Per 36/2019	-	-
5	Dokter	Kep 139/2003	1738/2003	-
6	Dokter Gigi	Kep 141/2003	1740/2003	-
7	Dokdiknis	Per 17/2008	1201/2009	-
8	Entomolog Kesehatan	Kep18/2000	396/2001	1201/2004
9	Epidemiolog Kesehatan	Kep 17/2000	395/2001	1200/2004
10	Fisikawan Medis	Per 12/2008	1111/2008	262/2009
11	Fisioterapis	Kep 04/2004	209/2004	640/2005
12	Nutrisisionis	Kep 23/2001	894/2001	1306/2001
13	Okupasi Terapis	Per 123/2005	101/2006	991/2006
14	Ortotis Prostetis	Per 122/2005	100/ /2006	993/2006
15	Penyuluh Kesmas	Kep 58/2000	1811/2000	Kep 66/2001
16	Perekam Medis	Per 20/2013, Per 30/2013	48/22/2014	47/2015
17	Perawat	Per 35/2019	-	-
18	Terapis Gigi dan Mulut	Per 37/2019	-	-
19	Pranata Labkes	Per 08/2006	611/2006	413/2007
20	Psikolog Klinis	Per 11/2008	1112/2008	613/2010
21	Radiografer	Per 29/2013	47/21/2014	52/2015
22	Refraksionis	Per 47/2005	1368/2005	994/2006
23	Sanitarian	Kep 19/2000, Per 10/2006	393/2001	1206/2004
24	Teknisi Elektromedik	Per 28/2013	46/23/2014	51/2015
25	Teknisi Gigi	Per 06/2007	1148/2007	365/2008
26	Teknisi Transfusi Darah	Per 05/2007	1147/2007	364/2008
27	Terapis Wicara	Per 48/2005	1367/2005	992/2006
28	Pembimbing Kesehatan Kerja	Per 13/2013 (47/2013)	50/18 -2013	62/2014
29	Penata Anestesi	Per 11/2017	Per 3/2018	21/2019
30	Asisten Penata Anestesi	Per 10/2017	Per 3/2018	22/2019

Dari beberapa Permenpan-RB tersebut, ada beberapa yang belum terbarukan dan kurang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan peraturan perundang-undangan dan kondisi saat ini. Selain itu terdapat beberapa regulasi yang belum disusun sebagaimana tugas instansi pembina sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. Berkenaan dengan hal tersebut, perlu dilakukan harmonisasi dan sinkronisasi dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku, diantaranya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Permenpan-RB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

Selain hal tersebut, sosialisasi kebijakan jabatan fungsional kesehatan kepada para pejabat fungsional, pengelola jabatan fungsional kesehatan, pengelola kepegawaian dan *stakeholder* lainnya belum dilaksanakan secara optimal, sehingga informasi terkait pengumpulan angka kredit, penilaian angka kredit, pembinaan karir, dan lainnya kurang dipahami oleh para *stakeholder* dan pejabat fungsional lainnya.

a. Stakeholder Jabatan Fungsional Kesehatan

Dalam pengembangan jabatan fungsional kesehatan terdapat *stakeholder* yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu instansi pembina dan instansi pengguna. Kementerian kesehatan sebagai instansi pembina jabatan fungsional kesehatan dalam pengelolaannya berbagi peran dan tugas melalui beberapa unit yang terdiri dari; (1) unit yang membidangi pengembangan jabatan fungsional (Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan); (2) unit pembina jabatan fungsional kesehatan yang tersebar di 12 (dua belas) satuan kerja di sekretariat jenderal dan direktorat jenderal kementerian kesehatan; (3) unit pengelola kepegawaian di lingkungan Kementerian Kesehatan, dan (4) unit pengelola pelatihan di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan merupakan satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki tugas penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan karir dan tata kelola sertifikasi, pendidikan berkelanjutan, dan pengembangan jabatan fungsional. Salah satu unit atau bidang di pusat peningkatan

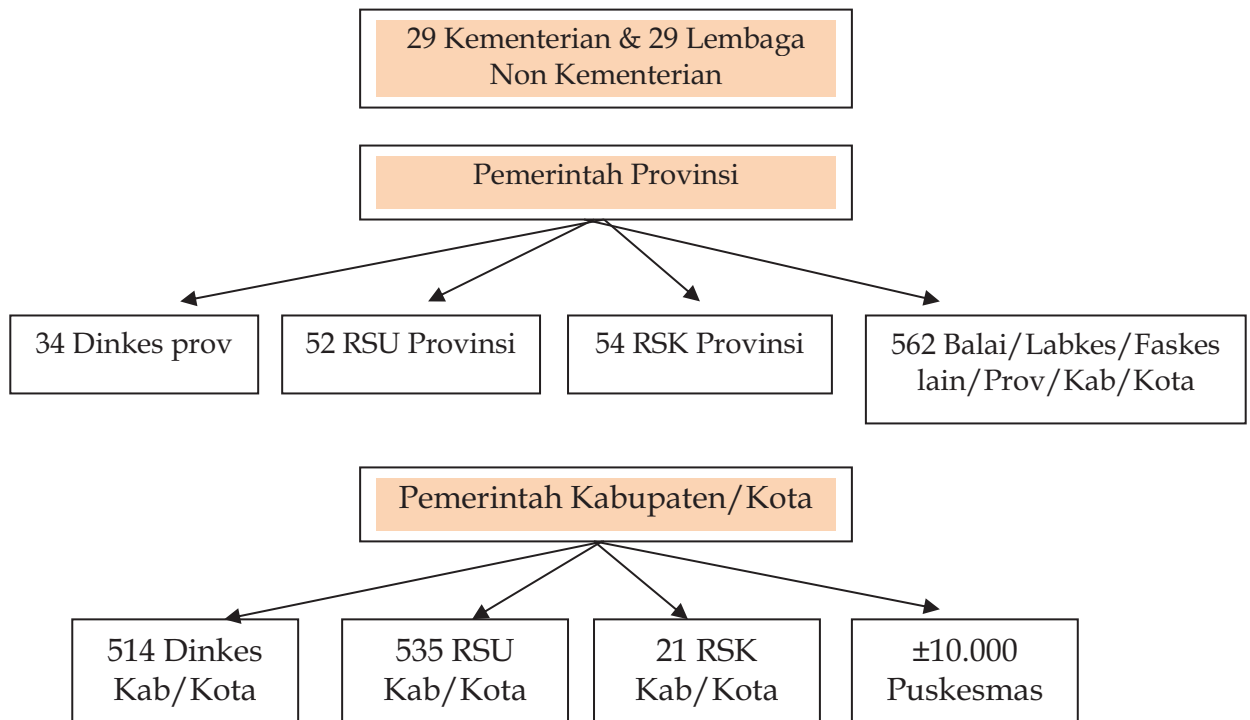
mutu adalah bidang pengembangan jabatan fungsional kesehatan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan jabatan fungsional kesehatan. Hubungan antar unit di instansi pembina jabatan fungsional kesehatan dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1
Instansi Pembina Jabatan Fungsional Kesehatan



Saat ini terdapat lebih dari dua belas ribu *stakeholder* instansi pengguna jabatan fungsional kesehatan yang tersebar luas di Kementerian dan Lembaga serta Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota. Banyaknya *stakeholder* terkait jabatan fungsional kesehatan dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut ini:

Gambar 2.2
Instansi Pengguna Jabatan Fungsional Kesehatan



Kondisi saat ini untuk pengelolaan jabatan fungsional kesehatan yang dilaksanakan oleh masing-masing instansi pemerintah (Pusat dan Daerah) dirasakan belum optimal pengelolaan dan peran pejabat fungsional. Hal ini disebabkan karena karena banyak dan luasnya stakeholder serta kurangnya komitmen dan dukungan sumber daya dalam pengelolaan jabatan fungsional kesehatan. Selain hal tersebut belum ada unit khusus yang tugas dan fungsi utamanya menangani pengelolaan jabatan fungsional kesehatan baik di pusat maupun daerah serta belum semua memiliki tata hubungan kerja yang harmonis berdasarkan uraian tugas yang jelas. Sehingga diperlukan upaya upaya yang efektif, efisien, terintegrasi, terukur, konsisten untuk dapat mengoptimalkan peran instansi pembina dan instansi pengguna serta pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang di tingkat pusat dan daerah.

b. Pengorganisasian Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan di Kementerian Kesehatan

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 60 Tahun 2016 tentang Pembinaan Jabatan Fungsional Kesehatan dan Jabatan Fungsional Non Kesehatan di

Lingkungan Kementerian Kesehatan menjelaskan bahwa dalam pembinaan jabatan fungsional kesehatan dilaksanakan oleh unit yang membidangi pengembangan jabatan fungsional, yaitu unit kerja yang melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pengembangan jabatan fungsional. Adapun tugas unit yang membidangi pengembangan jabatan fungsional tersebut adalah:

- (a) Menyusun dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengembangan jabatan fungsional.
- (b) Menyusun pedoman formasi jabatan fungsional.
- (c) Menyusun pedoman uji kompetensi jabatan fungsional.
- (d) Menyusun standar kompetensi jabatan fungsional.
- (e) Menyusun pedoman tim penilai jabatan fungsional.
- (f) Menyusun pedoman monitoring dan evaluasi jabatan fungsional.
- (g) Mensosialisasikan kebijakan jabatan fungsional.
- (h) Mengembangkan sistem informasi jabatan fungsional.
- (i) Memfasilitasi usulan penetapan jabatan fungsional kesehatan baru.
- (j) Memfasilitasi penyusunan substansi kebijakan jabatan fungsional.
- (k) Melakukan pemantauan dan evaluasi pengembangan jabatan fungsional, dan
- (l) Melaporkan hasil pembinaan jabatan fungsional dari unit pembina jabatan fungsional.

c. Koordinasi dan kerjasama pengelolaan jabatan fungsional antara Instansi Pembina dengan Instansi Pengguna

Koordinasi dan kerja sama lintas program di kementerian kesehatan, lintas sektor di pusat dan daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota) sangat diperlukan untuk mewujudkan pengelolaan jabatan fungsional kesehatan yang terstandar. Kerja sama antar sektor terkait pengelolaan jabatan fungsional kesehatan di lingkungan institusi kementerian dan lembaga dengan menggunakan azas kemitraan yaitu prinsip kesetaraan, keterbukaan dan saling menguntungkan dalam melaksanakan suatu kegiatan secara efektif dan efisien sesuai bidang, kondisi dan kemampuan masing-masing, sehingga hasil yang dicapai menjadi lebih optimal. Upaya pengelolaan jabatan fungsional kesehatan melalui kerja sama terpadu antar pemangku kepentingan

(*stakeholders*) terkait yang saling menguntungkan dilakukan melalui peningkatan peran aktif lintas sektor baik itu selaku instansi pengguna maupun instansi pembina jabatan fungsional.

Adapun jenis kerja sama lintas program yang dapat dilaksanakan dalam rangka pengelolaan jabatan fungsional kesehatan di lingkungan kementerian kesehatan meliputi perencanaan jabatan fungsional, pengangkatan jabatan fungsional dan pengembangan jabatan fungsional. Upaya untuk menciptakan pengelolaan jabatan fungsional yang terstandar sangat memerlukan dukungan penuh dari sektor terkait baik di Tingkat Pusat, Tingkat Provinsi dan Tingkat Kabupaten/Kota.

Pemerintah Provinsi memiliki tugas untuk memfasilitasi, membina dan mengawasi pelaksanaan jabatan fungsional di semua Kabupaten/Kota yang termasuk dalam wilayah kerjanya. Selain itu, pemerintah provinsi selaku unit pembina jabatan fungsional juga berkewajiban untuk menganggarkan pembiayaan untuk pelaksanaan pengelolaan jabatan fungsional di Kabupaten/Kota yang membutuhkan bantuan, mengatur dan mendorong kerja sama antar Kabupaten/ Kota, membuat pedoman teknis yang dibutuhkan, memfasilitasi pelatihan teknis bagi pengelola jabatan fungsional maupun bagi pejabat fungsionalnya, serta melaksanakan pembinaan terhadap pengelolaan jabatan fungsional di semua Kabupaten/Kota yang menjadi binaannya. Pemerintah di Kabupaten/Kota dengan pemangku kepentingan lainnya berkewajiban untuk memfasilitasi pengelolaan jabatan fungsional bidang kesehatan.

Mengingat rumah jabatan bagi pejabat fungsional kesehatan tersebar baik itu di pusat dan daerah maka sangat diperlukan pemantauan dan evaluasi terkait pengelolaan jabatan fungsional kesehatan. Saat ini belum optimal pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengelolaan jabatan fungsional kesehatan di pusat dan daerah. Hal ini dikarenakan belum ada regulasi yang mengatur mengenai pemantauan dan evaluasi terhadap implementasi regulasi dan pelaksanaan pengelolaan jabatan fungsional kesehatan, selain itu belum diatur tentang sistem pemberian penghargaan (*reward*) dan pemberian sanksi (*punishment*) bagi pengelola jabatan fungsional kesehatan. Oleh sebab itu di perlukan regulasi yang mengatur hal tersebut dan implementasi pelaksanaan

pemantaun dan evaluasi yang berkala dan berkelanjutan oleh pusat dan daerah yang terintegrasi dengan sistem informasi.

d. Output pengelolaan jabatan fungsional kesehatan

a. Regulasi

1) Penyusunan/Revisi Regulasi Terkait Jabatan Fungsional Kesehatan.

Dengan telah diterbitkannya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 sebagaimana perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, maka perlu perbaruan regulasi yang mengatur tentang pengelolaan jabatan fungsional kesehatan. Selain itu berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang kesehatan menuntut adanya perubahan peraturan dan kebijakan dalam pengembangan jabatan fungsional kesehatan. Tuntutan perubahan dirasakan penting agar pelaksanaan jabatan fungsional kesehatan berjalan dengan baik dan lancar.

Kondisi regulasi kebijakan jabatan fungsional kesehatan sudah relatif lama, sudah tidak *up to date* dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebijakan terkini. Sehingga pada tahun 2021 Kementerian Kesehatan melaksanakan kegiatan revisi kebijakan jabatan fungsional kesehatan, yaitu; untuk jabatan fungsional Dokter, Asisten Apoteker, Sanitarian, Penyuluh Kesehatan Masyarakat, Epidemiolog Kesehatan, dan Entomolog Kesehatan.

Adapun tahapan kegiatan yang diselenggarakan meliputi fasilitasi untuk; (1) penyusunan naskah akademik dan matriks butir butir kegiatan, (2) *sounding* naskah akademik dan matriks butir butir kegiatan, (3) pra ekspose naskah akademik dan matriks butir butir kegiatan serta (4) persiapan uji petik. Selain tahapan tersebut diatas kami juga memfasilitasi penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional Apoteker, Perawat, Bidan, dan Terapis Gigi dan Mulut.

Penerima manfaat dari kegiatan revisi kebijakan jabatan fungsional kesehatan adalah seluruh pemangku kepentingan terkait baik itu Pusat dan Daerah, Kementerian, Lembaga lainnya, Instansi Pengguna jabatan fungsional kesehatan, Unit Pembina Jabatan Fungsional Kesehatan, Pejabat Fungsional Kesehatan serta pihak lainnya.

Output yang dihasilkan pada tahun 2021 untuk kegiatan revisi regulasi terkait pengembangan jabatan fungsional adalah:

- (1) Diundangkan Peraturan Menteri PAN-RB nomor 13 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Apoteker.
- (2) Harmonisasi dan persiapan pengundangan Rancangan Permenpan-RB jabatan fungsional Apoteker, Tenaga Sanitasi Lingkungan, Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, Epidemiolog Kesehatan, dan Entomolog Kesehatan.
- (3) Harmonisasi dan persiapan pengundangan rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perawat.
- (4) Tersusunnya Rancangan Permenpan-RB Jabatan Fungsional Nutrisi, Dietisien, Dokter yang diusulkan validasi dengan Kemenpan-RB.
- (5) Tersusunnya draf naskah akademik, draf matriks butir kegiatan, draf Permenpan-RB 11 (sebelas) Jabatan Fungsional Kesehatan (Administrator Kesehatan, Dokter Gigi, Fisioterapis, Teknisi Gigi, Teknisi Pelayanan Darah, Radiografer, Perkam Medis, Teknisi Elektromedis, Pembimbing Kesehatan Kerja, Ortotis Prostetik dan Ahli Teknologi Laboratorium Kesehatan).
- (6) Tersusunnya draf revisi Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan.
- (7) Tersusunnya Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pembinaan Jabatan Fungsional Kesehatan.
- (8) Tersusunnya rancangan peraturan menteri kesehatan tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Terapis Gigi dan Mulut.
- (9) Tersusunnya Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Bidan.
- (10) Tersusunnya Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Apoteker, Tenaga Sanitasi Lingkungan, Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, Epidemiolog Kesehatan, dan Entomolog Kesehatan.
- (11) Tersusunnya draft karya tulis ilmiah pejabat fungsional kesehatan;

- (12) Tersusunnya draft naskah usulan jabatan fungsional baru yaitu; Jabatan Fungsional Teknisi Kardiovaskuler, Audiologis dan Kesehatan Tradisional;
- (13) Tersusunnya naskah akademik dan matriks butir kegiatan Jabatan Fungsional Dokter Spesialis dan Dokter Gigi Spesialis.

2) Penyusunan Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Kesehatan

Upaya percepatan reformasi birokrasi mutlak perlu dilaksanakan dalam penataan jabatan yang berbasis kompetensi sebagai langkah strategis yang harus diaktualisasikan oleh seluruh jajaran pemerintahan. Setiap pejabat fungsional kesehatan harus memiliki 3 (tiga) kompetensi jabatan fungsional yang meliputi; kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural. Penyusunan standar kompetensi dirasakan mendesak dikerjakan karena masih banyaknya jabatan yang belum berbasis fungsi kerja, fungsi jabatan yang belum dirumuskan standar kompetensinya, serta belum adanya pengukuran komprehensif terkait aspek kemampuan kompetensi (BKN, 2013). Tujuan implementasi kompetensi adalah agar kompetensi pegawai teknis dan manajerial dapat terukur secara akurat dan diakui oleh organisasi; agar setiap jabatan fungsional di lingkungan instansi pemerintah memiliki standar kompetensi dan kualifikasi jabatan yang sesuai tuntutan fungsi jabatan/ kerjanya, serta agar setiap pemangku jabatan fungsional dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan hal tersebut, maka Puskat Mutu SDM Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan memfasilitasi penyusunan Standar Kompetensi Teknis (SKT) bagi seluruh jenis jabatan fungsional kesehatan bersama-sama dengan unit pembina jabatan fungsional kesehatan yang ada di lingkungan Kemenkes. Perangkat standar kompetensi teknis adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan.

Melalui perangkat ini, profesionalisme SDM aparatur berbasis kompetensi diharapkan dapat terukur terutama pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap diri PNS/ASN yang terindikasikan dalam kemampuan dan perilaku kerjanya sesuai tugas dan atau fungsi jabatannya masing-masing. Dalam proses penyusunan kamus

kompetensi ini melibatkan organisasi profesi, tim penilai jabatan fungsional yang ada di lingkungan Kemenkes, pengelola jabatan fungsional kesehatan yang ada di unit pembina, narasumber dan fasilitator dari Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta lembaga lintas sektor dan program terkait lainnya.

Pada tahun 2021 output yang dihasilkan adalah rekomendasi Kemenpan-RB terhadap kamus kompetensi teknis 12 (dua belas) jabatan fungsional kesehatan yang terdiri dari jabatan fungsional kesehatan Apoteker, Asisten Apoteker, Teknisi Elektromedis, Sanitarian, Penyuluh Kesehatan Masyarakat, Entomolog Kesehatan, Perawat, Perawat Gigi, Radiografer, Pembimbing Kesehatan Kerja, Epidemiologi Kesehatan, Perkam Medis, dan Bidan. Selain itu, telah tersusun rancangan kamus kompetensi teknis jabatan fungsional kesehatan yang telah melalui tahap konvensi, antara lain; Jabatan Fungsional Kesehatan Dokter Gigi, Ortotis Prostetis, Teknisi Pelayanan Darah, Fisioterapis, Administrator Kesehatan, Ahli Teknologi Laboratorium Medik, Asisten Penata Anestesi dan Penata Anestesi.

b. Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan

Berdasarkan pasal 69 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain dinyatakan bahwa pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah, yang meliputi; kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan, dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Perlunya uji kompetensi jabatan fungsional, adalah didasarkan pada suatu kenyataan, bahwa lingkup pekerjaan jabatan fungsional tersebut memiliki cakupan pekerjaan yang cukup luas, membutuhkan penguasaan pengetahuan standar teoritis di bidangnya, serta memerlukan penguasaan khusus secara substansial menurut tingkat keahlian pada bidang tertentu. Disamping itu tuntutan perkembangan jenis pekerjaan

atau bidang garapan profesi fungsional dimasa mendatang, akan menuntut ketajaman pemikiran yang terspesialisasikan menurut bidang kompetensi masing-masing secara profesional.

Output yang dihasilkan pada tahun 2021 untuk kegiatan penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional nasional ini adalah:

- (1) Tersusunnya draft regulasi revisi tentang uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan.
- (2) Terbekalnya calon Tim Penguji Tingkat Rumah Sakit/Unit Pelaksana Teknis Kementerian Kesehatan untuk 30 jenis Jabatan Fungsional Kesehatan.
- (3) Terbekalnya calon Tim Penguji Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk mampu menjadi penguji di instansinya masing-masing.
- (4) Terbekalnya penyelenggara uji untuk mampu menyelenggarakan uji di instansinya masing-masing.
- (5) Tersusunnya materi uji kompetensi untuk 30 jenis jabatan fungsional kesehatan.
- (6) Jumlah pejabat fungsional kesehatan yang lulus uji kompetensi kenaikan jenjang dan sudah diterbitkan nomer sertifikat sebanyak **20.004 orang** pejabat fungsional kesehatan (data per 31 Desember 2021).
- (7) Terselenggaranya uji kompetensi kenaikan jenjang di instansi penyelenggara uji, yaitu; 34 Dinkes Provinsi, 240 Dinkes Kabupaten/ Kota, 35 Rumah Sakit dan 6 Kementerian/Lembaga.

c. Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan

Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan formasi pejabat fungsional menjadi dasar dan kunci utama dalam pengembangan karir PNS. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Kementerian Kesehatan telah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43

Tahun 2017 tentang Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan, Peraturan Menteri Kesehatan tersebut mengatur mengenai tata cara penyusunan formasi bagi Jabatan Fungsional Kesehatan yang dapat digunakan oleh setiap instansi baik tingkat Pusat maupun Daerah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya membutuhkan kinerja pejabat fungsional. Selain itu, SE Menpan tanggal 15 Oktober 2018 menyebutkan bahwa apabila K/L/Pemda ingin mengangkat PNS ke dalam Jabatan Fungsional keahlian dan keterampilan baik melalui pengangkatan pertama, perpindahan dari jabatan lain, atau melalui penyesuaian, wajib didahului dengan penyampaian usulan kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional untuk mendapatkan Rekomendasi sebelum menyampaikan usulan kepada Menteri PAN-RB.

Penyusunan formasi jabatan fungsional kesehatan ditujukan untuk jabatan fungsional Dokter Pendidik Klinis, Dokter, Dokter Gigi, Perawat, Terapis Gigi dan Mulut, Bidan, Radiografer, Pranata Laboratorium Kesehatan, Perekam Medis, Fisioterapis, Teknisi Elektromedis, Ortotis Prostetis, Okupasi Terapis, Terapis Wicara, Refraksionis Optisien, Teknisi Gigi, Teknisi Tranfusi Darah, Fisikawan Medik, Psikolog Klinis, Sanitarian, Epidemiolog Kesehatan, Entomolog Kesehatan, Nutrisisionis, Apoteker, Asisten Apoteker, Administrator Kesehatan, Penyuluh Kesehatan Masyarakat, Pembimbing Kesehatan Kerja, Penata Anestesi, dan Asisten Penata Anestesi, dan jabatan fungsional lainnya berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan telah membangun sebuah sistem Aplikasi e-Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan (JFK). Aplikasi E-Formasi JFK merupakan aplikasi yang dikembangkan untuk menghitung formasi jabatan fungsional kesehatan serta digunakan untuk mengajukan dan mendapatkan rekomendasi usulan formasi dari Instansi Pembina. Dengan dibentuknya aplikasi e-Formasi JFK ini diharapkan dapat mempermudah mekanisme perhitungan formasi jabatan fungsional kesehatan, di Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah Provinsi, dan pemerintah daerah Kabupaten/Kota.

Adapun perhitungan formasi, pengusulan formasi hingga pemberian rekomendasi formasi melalui aplikasi e-Formasi yang dilaksanakan pada termin I

(November 2020-Desember 2021) adalah sejumlah 19.197 sebagaimana ditampilkan pada tabel 2.9 berikut ini:

Tabel 2.9. Pengusulan Formasi dan Pemberian Rekomendasi Formasi Melalui Aplikasi e-Formasi Jabatan Fungsional Pada Termin I (November 2020-Desember 2021)

No	Jenis JFK	Unit Pengusul	Verifikator	Pemberi Rekomendasi		Total
				Belum dikeluarkan	Sudah dikeluarkan	
1	Dokter Pendidik Klinis	10	3	1	0	14
2	Dokter	825	276	73	466	1640
3	Dokter Gigi	454	243	191	461	1349
4	Perawat	911	327	478	198	1915
5	Terapis Gigi dan Mulut	285	250	419	236	1190
6	Bidan	959	304	262	3	1528
7	Radiografer	89	38	24	1	152
8	Pranata Laboratorium Kesehatan	379	304	511	42	1236
9	Perekam Medis	203	262	597	0	1062
10	Fisioterapis	75	44	109	0	228
11	Teknisi Elektromedik	74	42	25	2	143
12	Ortotis Prostetis	8	4	1	0	13
13	Okupasi Terapis	12	9	19	0	40
14	Terapis Wicara	17	9	25	0	51
15	Refraksionis Optisien	13	31	30	0	74
16	Teknisi Gigi	10	3	9	0	22
17	Teknisi Transfusi Darah	13	13	10	0	36
18	Fisikawan Medis	20	12	4	3	39
19	Psikolog Klinis	24	30	50	0	104
20	Sanitarian	342	378	142	469	1332
21	Epidemiolog Kesehatan	332	156	108	3	599
22	Entomolog Kesehatan	41	10	0	24	75
23	Nutrisionis	491	387	132	297	1307
24	Apoteker	323	237	60	627	1248
25	Asisten Apoteker	282	285	43	621	1233
26	Administrator Kesehatan	190	89	43	120	443
27	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	370	294	161	327	1154
28	Pembimbing Kesehatan Kerja	58	53	26	92	231
29	Penata Anastesi	19	18	28	0	65
30	Asisten Penata Anestesi	15	20	39	0	74

Keterangan:

Unit Pengusul : Instansi kerja Pusat/Daerah
 Verifikator : Dinas Kesehatan Provinsi/Kabupaten/Kota
 Pemberi Rekomendasi : Unit Pembina Jabatan Fungsional Kesehatan

Pelaksanaan pengusulan formasi pada termin II mulai September 2021 sampai dengan November 2021 untuk tahapan kegiatan perhitungan dan pengusulan oleh instansi pusat maupun daerah, sampai dengan saat ini total usulan yang diproses melalui aplikasi e-Formasi di termin II adalah sejumlah 12.957, total usulan dengan rincian dapat dilihat pada tabel 2.10 dibawah ini:

Tabel 2.10. Pengusulan Formasi dan Pemberian Rekomendasi Formasi Melalui Aplikasi e-Formasi Jabatan Fungsional Pada Termin II (September sampai dengan November 2021)

No	Jenis JFK	Unit Pengusul	Veri-Fikator	Pemberi Rekomendasi		Total
				Belum dikeluarkan	Sudah dikeluarkan	
1	Dokter Pendidik Klinis	3	4	1	0	8
2	Dokter	558	375	182	19	1134
3	Dokter Gigi	356	345	128	13	842
4	Perawat	818	403	147	0	1368
5	Terapis Gigi dan Mulut	291	303	163	0	757
6	Bidan	600	372	234	0	1206
7	Radiografer	32	36	15	0	83
8	Pranata Laboratorium Kesehatan	307	339	180	0	826
9	Perekam Medis	221	287	138	0	646
10	Fisioterapis	43	47	12	0	102
11	Teknisi Elektromedik	30	35	24	0	89
12	Ortotis Prostetis	3	7	1	0	11
13	Okupasi Terapis	8	13	5	0	26
14	Terapis Wicara	6	16	5	0	27
15	Refraksionis Optisien	25	30	5	0	60
16	Teknisi Gigi	16	6	0	0	22
17	Teknisi Transfusi Darah	7	11	3	0	21
18	Fisikawan Medis	5	13	4	0	22
19	Psikolog Klinis	10	21	6	0	37
20	Sanitarian	310	347	179	0	836
21	Epidemiolog Kesehatan	146	193	133	1	473
22	Entomolog Kesehatan	14	11	0	11	36
23	Nutrisisionis	295	346	208	0	849
24	Apoteker	283	291	135	1	710
25	Asisten Apoteker	289	314	171	2	776
26	Administrator Kesehatan	160	117	84	0	361
27	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	273	325	182	0	780
28	Pembimbing Kesehatan Kerja	43	47	42	0	132
29	Penata Anastesi	14	19	9	0	42
30	Asisten Penata Anestesi	17	16	5	0	38

Keterangan: Unit Pengusul : Instansi kerja Pusat/Daerah
 Verifikator : Dinas Kesehatan Provinsi/Kabupaten/Kota
 Pemberi Rekomendasi : Unit Pembina Jabatan Fungsional Kesehatan

Perlunya penyusunan formasi jabatan fungsional kesehatan adalah hal yang paling mendasar dalam pengembangan karir PNS khususnya pada Jabatan Fungsional Kesehatan. Adapun output yang dihasilkan pada tahun 2021 untuk kegiatan penyusunan formasi jabatan fungsional kesehatan adalah jumlah total usulan yang diberikan rekomendasi formasi oleh Unit Pembina sampai dengan saat ini sebanyak 4.037 usulan formasi dari 30 jenis jabatan fungsional kesehatan serta adapun unit pembina lainnya masih dalam proses verifikasi validasi dan pemberian rekomendasi usulan formasi.

d. Inpassing Jabatan Fungsional Kesehatan

Inpassing merupakan proses pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu. Aturan yang mengatur tentang pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional tertuang dalam Permenpan-RB Nomor 42 Tahun 2018 dan Permenkes Nomor 23 Tahun 2019. Penyesuaian/*inpassing* jabatan fungsional kesehatan ditujukan bagi:

- (1) PNS yang telah dan/atau masih menjalankan tugas di bidang jabatan fungsional yang akan diduduki berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang.
- (2) Pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang memiliki kesesuaian atau keterkaitan antara bidang tugas jabatan dengan jabatan fungsional yang akan diduduki.
- (3) PNS yang masih menjalankan tugas jabatan sesuai dengan formasi jabatan fungsional dan telah mendapatkan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.
- (4) PNS yang dibebaskan sementara dari jabatannya, karena dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam jabatan/pangkat terakhir tidak dapat memenuhi angka kredit untuk kenaikan jabatan/pangkat setingkat lebih tinggi.

Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional kesehatan melalui penyesuaian/*inpassing* dilaksanakan sampai dengan 6 April 2021, dari tahun 2019 hingga Maret 2021 rekapitulasi data usulan *inpassing* jabatan fungsional kesehatan mencapai 687 usulan dengan rincian pada tabel 2.11 di bawah ini.

Tabel 2.11
Usulan *Inpassing* Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan
Tahun 2019-2021

No	Jabatan Fungsional	Jumlah
1	Penata Anestesi	216
2	Asisten Penata Anestesi	158
3	Epidemiolog Kesehatan	6
4	Entomolog Kesehatan	1
5	Psikolog Klinis	1
6	Administrator Kesehatan	48
7	Perawat	78
8	Perawat Gigi	3
9	Dokter	81
10	Dokter Gigi	10
11	Bidan	11
12	Refraksionis Optisien	3
13	Penyuluh Kesmas	22
14	Apoteker	3
15	Asisten Apoteker	19
16	Nutrisionis	14
17	Elektromedis	2
18	Fisioterapis	1
19	Sanitarian	2
20	Pranata Labkes	5
21	Perekam Medis	3
TOTAL		687

Tabel 2.12
Rekapitulasi Pemberian Rekomendasi *Inpassing* Jabatan Fungsional
Bidang Kesehatan Tahun 2019 – 2021

No	Rekomendasi	Jumlah
1	Rekomendasi Formasi <i>Inpassing</i> JFK	162 Rekomendasi
2	Rekomendasi Akreditasi Ujikom <i>Inpassing</i> JFK	95 Rekomendasi
3	Rekomendasi Hasil Ujikom <i>Inpassing</i> JFK	163 Rekomendasi
Total		420 Rekomendasi

Pelaksanaan *inpassing* jabatan fungsional kesehatan diselenggarakan oleh pengelola jabatan fungsional dari instansi pengusul dan pejabat pembina kepegawaian yang ada di lingkungan Kementerian Kesehatan, Badan dan Lembaga Lintas Program dan Sektor Pengguna Jabatan Fungsional Kesehatan yang ada di Tingkat Pusat dan Daerah, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota. Oleh karena penyelenggaraan *inpassing* dilaksanakan di berbagai instansi pengusul dan pejabat pembina kepegawaian, maka dalam penyelenggaraan *inpassing* dilakukan sosialisasi, koordinasi dan pemantauan tahapan penyelenggaraan *inpassing* dalam bentuk:

- (1) Persiapan pelaksanaan uji kompetensi *inpassing* di lingkungan Unit Pembina Jabatan Fungsional Kesehatan, Unit Pelaksana Teknis dan Satuan Kerja Kementerian Kesehatan.
- (2) Pemantauan penyelenggaraan *inpassing* di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan Satuan Kerja Kementerian Kesehatan dan Provinsi.

Output yang dihasilkan dari kegiatan ini adalah:

- (1) Jumlah pejabat fungsional kesehatan yang diusulkan *inpassing* nasional per 17 Maret 2021 sebanyak 687 usulan dari 21 jabatan fungsional kesehatan.
- (2) Pemberian rekomendasi formasi *inpassing* bagi instansi pengusul, pemberian akreditasi pelaksanaan uji kompetensi *inpassing*, dan rekomendasi hasil uji kompetensi *inpassing*.

e. Tunjangan Jabatan Fungsional Kesehatan

Tunjangan Jabatan Fungsional adalah tunjangan jabatan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Kesehatan, yaitu; Kementerian Kesehatan sesuai dengan Permenkes Nomor 60 Tahun 2016 tentang Pembinaan Jabatan Fungsional Kesehatan dan Jabatan Fungsional Non Kesehatan di lingkungan Kementerian Kesehatan memiliki tugas melakukan identifikasi dan pengkajian serta pengusulan tunjangan Jabatan Fungsional yang menjadi binaannya. Kementerian Kesehatan juga selaku instansi Pembina Jabatan Fungsional Kesehatan membina 30 jenis Jabatan Fungsional Kesehatan dengan 19 tugas

sebagaimana tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS pasal 99 *point s*, yaitu menyusun informasi faktor jabatan untuk evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan tersebut dalam rangka pengusulan tunjangan jabatan fungsional. Tujuan pengusulan tunjangan jabatan fungsional oleh Instansi Pembina, yaitu:

- Sebagai motivasi dan support bagi kesejahteraan pejabat fungsional kesehatan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
- Melegalisasi dan memperkuat eksistensi serta profesionalisme pejabat fungsional kesehatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.
- Memberikan bahan rujukan bagi pemangku kepentingan terkait dalam rangka menetapkan kebijakan tentang tunjangan jabatan fungsional kesehatan.
- Menjamin kepastian pengembangan karir pejabat fungsional kesehatan dengan kompleksitas permasalahan yang dihadapi sesuai tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Perundangan yang berlaku.

Kementerian Kesehatan melalui Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan telah memfasilitasi dan mengawal proses pengusulan tunjangan jabatan fungsional kesehatan, sebagaimana tabel 2.13 dibawah ini:

Tabel 2.13. Peraturan Presiden (Perpres) Terkait
Tunjangan Jabatan Fungsional Kesehatan

No	Jabatan Fungsional	Perpres yang telah terbit dan sedang dalam proses pengusulan
1	Penata Anestesi	Perpres 119 Tahun 2020
2	Asisten Penata Anestesi	Perpres 119 Tahun 2020
3	Dokter	Proses pengusulan
4	Dokter Gigi	Proses pengusulan
5	Apoteker	Proses pengusulan
6	Perawat	Proses pengusulan
7	Bidan	Proses pengusulan
8	Terapis Gigi dan Mulut	Proses pengusulan

f. Manajemen, Integrasi Data, Pengelolaan e-Jabfung dan e-Pak

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) pada pasal ke 7 ayat 3 disebutkan Badan Publik harus membangun dan mengembangkan sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik secara baik dan efisien, sehingga dapat diakses dengan mudah. Saat ini Kementerian Kesehatan menjadi pembina untuk jabatan fungsional kesehatan yang telah ditetapkan oleh Kemenpan-RB sebanyak 30 jenis jabatan fungsional. Dengan kondisi yang ada saat ini muncul berbagai permasalahan terkait dengan data dan informasi tentang jabatan fungsional pada instansi pembina dan instansi pengguna dan ini merupakan persoalan yang harus diselesaikan dengan seefektif dan seefisien mungkin.

Kementerian Kesehatan melalui Badan PPSDM Kesehatan, Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan telah melaksanakan kegiatan manajemen dan integrasi data pejabat fungsional kesehatan. Kegiatan ini merupakan kegiatan lanjutan dimana telah ditandatanganinya nota kesepahaman antara menteri kesehatan dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan perjanjian kerjasama antara Deputy Sistem Informasi Kepegawaian dengan Kepala Badan PPSDM Kesehatan tentang pertukaran dan pemanfaatan data pegawai ASN dalam rangka pengembangan sistem informasi sumber daya manusia kesehatan pada tahun 2016.

Pangkalan data pejabat fungsional kesehatan di Indonesia telah dibangun mulai pada tahun anggaran 2016 dengan menggunakan sumber data dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) milik BKN. Data yang diperoleh adalah seluruh pejabat fungsional yang dibina oleh Kementerian Kesehatan berdasarkan jenis, jenjang, wilayah dan instansi menggunakan sistem *dumping* (periode). Adapun pemanfaatan pangkalan jabatan fungsional kesehatan diantaranya:

- (1) Pemetaan persebaran pejabat fungsional kesehatan
- (2) Aplikasi e-pak dan e-jabfung
- (3) Aplikasi e-ukom
- (4) Perencanaan pengembangan karir

Sejak tahun 2018 mulai dilaksanakan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan bagi Pejabat Fungsional Perawat, Perawat Gigi, Perekam Medis, Teknisi Elektromedis,

Radiografer dan Pembimbing Kesehatan Kerja. Untuk mendukung kegiatan uji kompetensi tersebut, Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan membangun aplikasi e-ukom yang berguna dalam hal perencanaan penyelenggaraan uji kompetensi, pendaftaran calon peserta uji kompetensi, pembuatan proposal dan pemberian nomor sertifikat bagi peserta yang lulus uji kompetensi. Kegiatan harmonisasi dan integrasi data jabatan fungsional ini dimanfaatkan selain sebagai harmonisasi data di pangkalan data jabatan fungsional dengan data di daerah juga menjadi kegiatan sosialisasi pelaksanaan uji kompetensi.

Berdasarkan kebutuhan informasi pada pelaksanaan pengembangan jabatan fungsional kesehatan bagi stakeholder instansi pembina dan instansi pengguna jabatan fungsional kesehatan, maka dilakukan pembangunan jejaring stakeholder jabatan fungsional kesehatan melalui sistem informasi pengembangan jabatan fungsional kesehatan republik indonesia berbasis web dan android (**si bang jangkri**) dengan alamat url: <http://sibangjangkri.kemkes.go.id>

Gambar 2.3
Tampilan website si bang jangkri



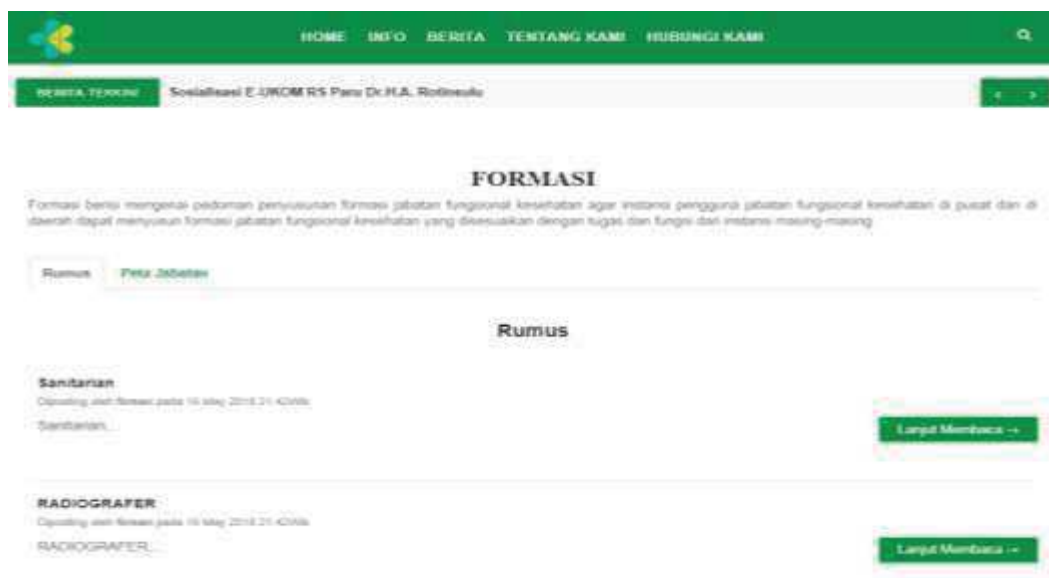
Menu berita



Menu databased

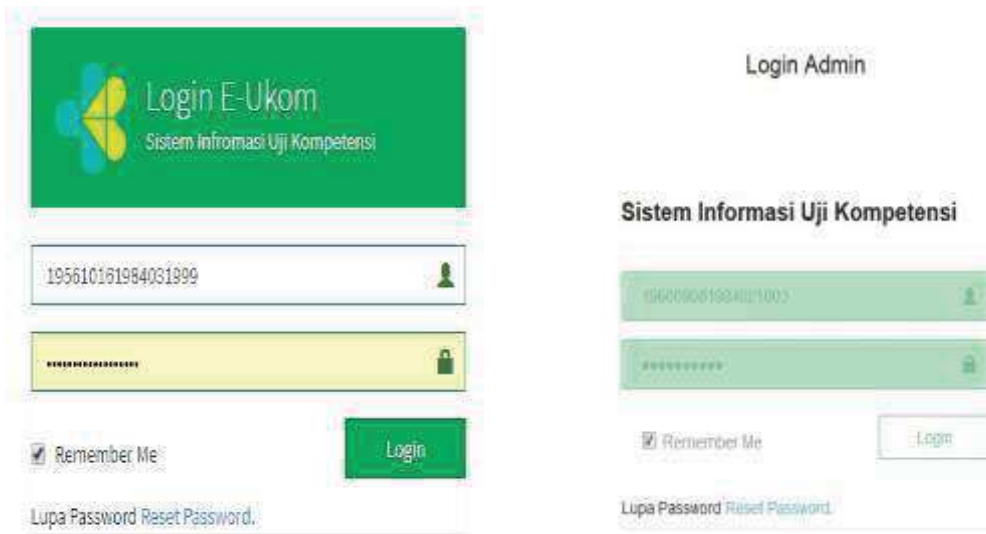


Menu formasi



Aplikasi jabatan fungsional selanjutnya adalah e-ukom, merupakan inovasi dalam uji kompetensi yang awalnya bersifat manual menjadi elektronik dengan tujuan mempercepat proses administrasi penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan berupa perencanaan jadwal ukom, penyusunan proposal, penerbitan kartu ujian, pembuatan BAP, pembuatan nomor sertifikat dan pencetakan sertifikat serta dapat menghasilkan data dalam rangka monitoring dan evaluasi. Selanjutnya dapat meng-update data pejabat fungsional kesehatan pada alamat *url*: (www.jabfung.bppsdm.kemkes.go.id/site/login).

Gambar 2.4
Tampilan Website e-ukom Jabatan Fungsional



g. Koordinasi Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Kementerian Kesehatan sebagai instansi pembina jabatan fungsional kesehatan mempunyai tugas diantaranya adalah melakukan koordinasi dengan instansi pengguna dalam rangka pembinaan karier pejabat fungsional. Sehubungan dengan hal tersebut Kementerian Kesehatan menyelenggarakan rapat koordinasi pengelolaan jabatan fungsional bidang kesehatan dengan unit pembina jabfung di lingkungan Kementerian Kesehatan, organisasi profesi, institusi pengguna Biro Hukor Kemenkes, Biro Kepegawaian, Unit Eselon II terkait dan UPT Badan PPSDM Kesehatan serta pihak Kementerian/Lembaga seperti; Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Pengelolaan jabatan fungsional kesehatan melibatkan banyak stakeholder baik tingkat pusat maupun daerah, organisasi profesi kesehatan dan pejabat fungsional kesehatan.

h. Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS pada pasal 99 mengamanatkan bahwa, salah satu tugas instansi pembina jabatan fungsional adalah melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan jabatan fungsional di seluruh instansi pemerintah yang menggunakan jabatan fungsional dan melaporkan hasil pelaksanaan sesuai dengan perkembangan kepada Kemenpan-RB dengan tembusan BKN.

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan pengelolaan jabatan fungsional kesehatan dan implementasi tugas dan fungsi unit pembina dan instansi pengguna jabatan fungsional kesehatan, maka perlu tersedianya pedoman yang dapat digunakan stakeholder untuk melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan, teratur-berjenjang dan terpadu mulai dari pemerintah pusat hingga pemerintah daerah. Berdasarkan hal tersebut kementerian kesehatan melalui Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan pada tahun 2020 telah menyusun Pedoman Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan dan telah dilakukan uji coba di Tingkat Pusat dan Tingkat Daerah.

Pedoman pemantauan dan evaluasi ini sebagai acuan bagi instansi pembina dan instansi pengguna di Tingkat Pusat (Kementerian/Lembaga) maupun Daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota) dalam melakukan pemantauan dan evaluasi pengelolaan jabatan fungsional kesehatan. Indikator adalah parameter yang digunakan untuk memberikan informasi atau menjelaskan suatu keadaan. Indikator pemantauan dan evaluasi pengelolaan jabatan fungsional kesehatan pada pedoman ini terdiri dari indikator perencanaan, pengangkatan dan pengembangan.

Pada tahun 2021 Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan telah mengadakan kegiatan Jabatan Fungsional Kesehatan Award (JFK Award). Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka pemberian penghargaan terkait pengelolaan jabatan fungsional di instansi pengguna. Terdapat 4 kategori jenis penghargaan yang diberikan: Rumah Sakit UPT Vertikal Terbaik, Balai UPT Vertikal Terbaik, Dinas Kesehatan Provinsi Terbaik, Kementerian dan Lembaga Terbaik.

2. Pengembangan Karir dan Tata Kelola Sertifikasi

(1) Pengembangan Karir

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan mengatur tentang pengembangan karir tenaga kesehatan, dimana salah satu tantangannya adalah pengembangan dan pelaksanaan pola pengembangan karir, sistem penghargaan, dan sanksi yang belum dilaksanakan secara maksimal. Dalam pasal 30 ayat (1) dinyatakan bahwa pengembangan tenaga kesehatan diarahkan untuk meningkatkan mutu dan karir tenaga kesehatan, yang dijelaskan pada bab penjelasan bahwasanya Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Swasta mengembangkan dan menerapkan pola karir tenaga kesehatan yang dilakukan secara transparan dan terbuka.

Selanjutnya di dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional (SKN), pada BAB V Cara Penyelenggaraan SKN Sub Sistem Sumber Daya Manusia Kesehatan, dinyatakan bahwa salah satu masalah strategis sumber daya manusia kesehatan yang dihadapi dewasa ini dan di masa depan adalah dalam pendayagunaan, pemerataan distribusi sumber daya manusia kesehatan berkualitas, pengembangan karir, sistem penghargaan, dan sanksi bagi SDM Kesehatan belum berjalan baik. Dalam hal pengembangan karir Sumber Daya Manusia Kesehatan, pemerintah diharapkan dapat melakukan secara objektif dan transparan berdasarkan prestasi kerja dan disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan kesehatan dan dilakukan melalui sistem karir, penggajian, dan insentif untuk hidup layak sesuai dengan tata nilai di masyarakat dan beban tugasnya agar dapat bekerja secara profesional. Untuk itu Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Swasta mengupayakan penyelenggaraan pendidikan berkelanjutan dalam rangka peningkatan karir dan profesionalisme tenaga kesehatan, mengembangkan dan menerapkan pola karir tenaga kesehatan yang dilakukan secara transparan dan lintas institusi melalui jenjang jabatan struktural dan jabatan fungsional.

Dalam rangka meningkatkan mutu dan karir tenaga kesehatan perlu dilakukan penyiapan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan karir sumber daya manusia kesehatan. Agar pengaturan, pelaksanaan dan pemantauan evaluasi pengembangan karir mendapatkan

gambaran yang rinci, spesifik, maka Kementerian Kesehatan melakukan penyiapan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan karir tenaga kesehatan terlebih dahulu, sebelum mengembangkan kepada lingkup sumber daya manusia kesehatan. Penjaminan mutu tenaga kesehatan bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan mutu tenaga kesehatan agar dapat menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan tetap mengutamakan asas keselamatan pasien (*patient safety*).

Pengembangan karir tenaga kesehatan melalui jenjang karir ini diharapkan menjadi rujukan bagi instansi pelayanan kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan, dunia usaha dan dunia industri kesehatan, dalam melakukan pengembangan karir tenaga kesehatan di organisasi masing-masing instansi pelayanan, fasilitas pelayanan kesehatan, dunia usaha dan dunia industri kesehatan perlu melakukan manajemen karir yang meliputi, perencanaan karir, pelaksanaan karir, monitoring dan evaluasi pengembangan karir secara menyeluruh, dari awal tenaga kesehatan mulai bekerja hingga akhir masa kerja/puncak karirnya.

Ada 4 (empat) kegiatan pokok pengembangan karir sebagai berikut:

1. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan karir tenaga kesehatan
2. Pengembangan skema karir tenaga kesehatan
3. Bimbingan teknis (bimtek) penerapan pengembangan karir
4. Monitoring dan Evaluasi (Monev) penerapan pengembangan karir

Kegiatan dalam rangka pengembangan karir tenaga kesehatan tersebut dilaksanakan pada tahun 2021 dalam bentuk kegiatan sebagai berikut:

1. Penyusunan Skema Karir Tenaga Kesehatan Radiografer, Sanitarian, Teknisi Pelayanan Darah, Terapis Wicara dan Teknisi Kardiovaskuler.
2. Penyusunan RPKM Pedoman Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan di Fasyankes dan DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri).
3. Penyusunan RPKM Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan Ahli Gizi, Elektromedis, dan Teknisi Gigi.
4. Penyusunan Roadmap Pengembangan Karir dan Sertifikasi SDM Kesehatan.
5. Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Pengembangan Karir SDM Kesehatan.

6. Fasilitasi dan Pembinaan Wilayah Provinsi Riau.

1.1. Penyusunan RPKM Pedoman Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan

Pada tahun 2021 ini, salah satu kegiatan sub bidang pengembangan karir adalah Penyusunan RPKM Pedoman Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan di Fasyankes dan DUDI dilaksanakan melalui tahapan kegiatan;

- Rapat Persiapan dan Koordinasi
- Pengumpulan Data Pada UPT Kemenkes di Daerah
- Penyusunan Rancangan
- Pembahasan Rancangan dengan *Stakeholder*
- Finalisasi rancangan
- Diseminasi rancangan

Finalisasi rancangan pedoman pengembangan karir tenaga kesehatan Non ASN di Fasyankes dan DUDI dilaksanakan sebanyak 4 (empat) kali pertemuan dalam bentuk 1 kali pertemuan *fullday meeting* dan 3 kali pertemuan melalui daring menggunakan aplikasi *zoom cloud meeting*. Pertemuan finalisasi dilaksanakan pada tanggal 18 Juni 2021 secara luring, tanggal 21 Juli 2021, 30 Juli 2021 dan 30 Agustus 2021 secara daring. Hasil pertemuan adalah Penyempurnaan rancangan akhir pedoman pengembangan karir tenaga kesehatan Non ASN di Fasyankes dan DUDI untuk didiseminasi kepada para *stakeholders* rumah sakit.

Selanjutnya diseminasi rancangan pedoman pengembangan karir tenaga kesehatan Non ASN di Fasyankes dan DUDI dilaksanakan sebanyak 1 kali dalam bentuk pertemuan *fullday meeting*. Hasil pertemuan adalah para pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang hadir menyepakati rancangan akhir pedoman pengembangan karir tenaga kesehatan Non ASN di Fasyankes dan DUDI dan tim penyusun dari Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan melakukan penyempurnaan akhir atas rancangan berdasarkan masukan-masukan yang diberikan oleh *stakeholders* untuk disampaikan kepada Sekretariat Badan PPSDM Kesehatan.

1.2. Penyusunan Skema Karir Tenaga Kesehatan Radiografer, Sanitarian, Teknisi Pelayanan Darah, Terapis Wicara dan Teknisi Kardiovaskuler

Penyusunan Skema Karir Tenaga Kesehatan Radiografer, Sanitarian, Teknisi Pelayanan Darah, Terapis Wicara dan Teknisi Kardiovaskuler bertujuan untuk tersusunnya rancangan skema karir tenaga Kesehatan tersebut sebagai acuan yang bersifat teknis bagi pengembangan karir tenaga kesehatan di Fasyankes. Pada kegiatan penyusunan skema karir ini melibatkan tim pengembangan karir pada organisasi profesi HAKLI, IKATWI, PARI, PATKI dan PTPDI, beberapa satuan kerja pada unit utama di lingkungan Kementerian Kesehatan seperti Direktorat Pelayanan Kesehatan Rujukan, Biro Hukum dan Organisasi, Hukormas Sekretariat Badan PPSDM Kesehatan, BNSP, Rumah Sakit UPT Kemenkes dan perwakilan rumah sakit swasta di Jakarta. Kegiatan ini dilaksanakan secara tatap muka berupa kegiatan rapat di kantor, rapat di daerah, kegiatan *fullday meeting* di Hotel, dan kegiatan secara *virtual* melalui *zoom meeting*. Penyusunan Skema Karir Tenaga Kesehatan dilaksanakan melalui tahapan kegiatan;

- Rapat persiapan dan koordinasi
- Pengumpulan data di daerah
- Penyusunan rancangan
- Pembahasan rancangan
- Finalisasi rancangan
- Diseminasi rancangan

Hasil yang diperoleh pada rapat persiapan tersebut adalah pada tanggal 17 Februari 2021 terlaksananya sosialisasi dan persiapan awal penyusunan rancangan skema karir tenaga kesehatan kepada tim penyusun, tanggal 25 Februari 2021 terlaksananya persiapan teknis pelaksanaan pengumpulan data di daerah, kemudian pada tanggal 5 Maret 2021 tersedianya daftar responden dan instrumen pengumpulan data.

Selanjutnya hasil kegiatan pengumpulan data adalah tersedianya data dan informasi dari tenaga kesehatan Radiografer, Sanitarian, Terapis Wicara, Teknisi Pelayanan Darah, Teknik Kardiovaskuler terkait penerapan pengembangan karir yang saat ini sudah berjalan (diterapkan) di Fasyankes/DUDI; tersosialisasinya konsep

rancangan skema karir tenaga kesehatan Radiografer, Sanitarian, Terapis Wicara, Teknisi Pelayanan Darah, Teknik Kardiovaskuler kepada para responden di Fasyankes/DUDI pada lokasi pengumpulan data; serta tersedianya masukan dan saran terhadap konsep pengembangan karir tenaga kesehatan non ASN pada Fasyankes/DUDI.

Hasil pembahasan rancangan skema karir dengan *stakeholder* pada tanggal 14-16 Juni 2021 adalah tersedianya masukan dari *stakeholder* untuk konsep rancangan skema karir tenaga kesehatan, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan rancangan skema karir tenaga kesehatan. Pertemuan selanjutnya adalah pertemuan tindak lanjut hasil pembahasan skema karir tenaga kesehatan non ASN, Radiografer, Terapi Wicara, Kardiovaskuler, Sanitarian dan Teknisi Pelayanan Darah dengan *Stakeholder* yang dilaksanakan di Hotel Horison Serpong, pada hari Senin, 21 Juni 2021 sampai dengan Rabu, 23 Juni 2021. Hasil kegiatan ini adalah tersedianya rancangan skema karir tenaga kesehatan Radiografer, Terapis Wicara, Teknisi Kardiovaskuler, Sanitarian dan Teknisi Pelayanan Darah yang telah dimutakhirkan dengan masukan dari para *stakeholder*.

Tahapan selanjutnya adalah finalisasi rancangan skema karir tenaga kesehatan Radiografer, Sanitarian, Terapis Wicara, Teknisi Pelayanan Darah, Teknik Kardiovaskuler dengan tim penyusun. Hasil yang diperoleh adalah persamaan persepsi dalam menerjemahkan konsep pengembangan karir pada RPKM Pedoman Pengembangan Karir untuk dituangkan ke dalam skema karir dan regulasi turunan lainnya.

Tahapan akhir penyusunan skema karir tenaga kesehatan Radiografer, Sanitarian, Terapis Wicara, Teknisi Pelayanan Darah, Teknik Kardiovaskuler adalah diseminasi rancangan skema karir tenaga kesehatan kepada para pemangku kepentingan. Unsur Fasyankes, dunia usaha dan industri, serta internal Kementerian Kesehatan telah terinformasi terkait adanya regulasi pengembangan karir tenaga kesehatan non ASN yang sedang disusun.

1.3. Penyusunan Skema Karir Tenaga Kesehatan Ahli Gizi, Elektromedis, dan Teknisi Gigi

Penyusunan skema karir tenaga kesehatan non ASN Ahli Gizi, Elektromedis dan Teknisi Gigi diawali dengan rapat persiapan, dengan hasil dari rapat adalah tersosialisasinya kegiatan penyusunan skema karir tenaga kesehatan Ahli Gizi, Elektromedis dan Teknisi Gigi, selanjutnya setelah rapat persiapan ini masing-masing organisasi profesi diharapkan dapat mengusulkan nama-nama tim penyusun yang kemudian akan di buat surat Keputusan Kepala Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan tentang Tim Penyusun Skema Karir Tenaga Kesehatan Ahli Gizi, Elektromedis dan Teknisi Gigi.

Tahapan selanjutnya adalah penyusunan rancangan skema karir tenaga kesehatan non ASN Ahli Gizi, Elektromedis dan Teknisi Gigi dengan hasil kesepakatan terkait *outline* rancangan skema karir. Untuk penyempurnaan hasil dilakukan pembahasan rancangan secara komprehensif dengan hasil kesepakatan terkait:

- Unit-unit kompetensi masing-masing jenjang dan masing-masing *grade*
- Waktu untuk mencapai jenjang dan *grade*
- Tata cara mencapai jenjang dan *grade*
- Tata cara pengusulan naik jenjang dan naik *grade*
- Tata cara penilaian naik jenjang dan *grade* serta tim penilai naik jenjang dan *grade*
- Hal-hal yang dilakukan jika belum memenuhi persyaratan dalam uji naik jenjang dan *grade*.

Desiminasi rancangan skema karir tenaga kesehatan non ASN Ahli Gizi, Elektromedis dan Teknisi Gigi menghasilkan kesepakatan-kesepakatan dalam topik-topik masing-masing secara keseluruhan, dan dihasilkan pula kesepakatan terkait monitoring dan evaluasi dimana diperoleh kesepakatan bahwa monitoring dan evaluasi dilakukan oleh organisasi profesi kepada anggotanya masing-masing di setiap DPD/DPC.

Setelah dilakukan tahapan penyusunan, pembahasan dan desiminasi, tim penyusun meramu kembali seluruh kesepakatan dan masukan dari stakeholder untuk

dilakukan finalisasi sehingga terbentuk menjadi sebuah rancangan skema karir tenaga kesehatan yang siap diserahkan kepada *legal drafter* Bagian Hukormas, Setretariat Badan PPSDM Kesehatan untuk dibahas menjadi Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan (RPMK) Skema Karir Tenaga Kesehatan Non ASN masing-masing organisasi profesi, yaitu:

- Rancangan Skema Karir Tenaga Kesehatan Non ASN Ahli Gizi (Nutrisionist dan Dietisien)
- Rancangan Skema Karir Tenaga Kesehatan Non ASN Elektromedis
- Rancangan Skema Karir Tenaga Kesehatan Teknisi Gigi.

1.4. Penyusunan Roadmap Pengembangan Karir dan Sertifikasi SDM Kesehatan

Salah satu tujuan penyusunan *roadmap* pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan ini adalah agar setiap penyelenggara pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan memiliki pemahaman yang sama dan dapat menerapkan pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan dengan baik sehingga target program pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan dapat dicapai sesuai dengan tahapan waktu yang ditetapkan. Diharapkan SDM Kesehatan non ASN, memiliki pola pengembangan karir profesional yang sama dengan SDM Kesehatan ASN sehingga dimanapun mereka bekerja motivasi kerja, kualitas mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh SDM Kesehatan berdampak terhadap peningkatan derajat kesehatan masyarakat penerima layanan kesehatan. *Roadmap* pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan ini difokuskan kepada tenaga kesehatan terlebih dahulu baru kepada tenaga penunjang/pendukung upaya dan manajemen kesehatan. *Roadmap* pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan dituangkan secara rinci, teknis dan implementatif.

Sebelum dilakukan penyusunan rancangan dilakukan rapat persiapan rapat persiapan ini bertujuan mendapat pandangan sekaligus konsultasi dari Biro Hukor Kemenkes terkait bentuk peraturan yang tepat untuk *Roadmap* Pengembangan Karir dan Sertifikasi SDM Kesehatan ini. Hasil pertemuan: rancangan *Roadmap* Pengembangan Karir dan Sertifikasi SDM Kesehatan mengacu kepada rancangan pedoman pengembangan karir tenaga kesehatan non ASN yang disusun pada tahun 2019 dan

yang sudah disampaikan ke Sekretariat Badan PPSDM Kesehatan dan rancangan pedoman tata kelola sertifikasi. Bentuk pedoman yang akan disusun adalah Peraturan Menteri Kesehatan karena pedoman ini merupakan salah satu perangkat hukum yang harus dilaksanakan oleh setiap penyelenggara pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan. Penyelenggara pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan baik Pemerintah maupun Swasta harus memiliki pemahaman yang sama sehingga dapat menerapkan pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan dengan baik agar target program pengembangan karir dan sertifikasi SDM Kesehatan dapat dicapai sesuai dengan tahapan waktu yang ditetapkan.

Rancangan awal *Roadmap* Pengembangan Karir dan Sertifikasi SDM Kesehatan disusun oleh tim konsultan. Pada pertemuan ini rancangan awal disampaikan kepada peserta pertemuan dan dibahas oleh salah satu pakar bidang kesehatan yaitu dr. Donald Pardede, MPPM. Hasil pertemuan penyusunan rancangan ini adalah:

- ✓ Rancangan roadmap sudah cukup bagus
- ✓ Penerapan pengembangan karir membawa dampak kepada peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan Non ASN
- ✓ Perlu visi bersama dan sistem alur antara pemangku kepentingan agar kebijakan ini dapat dilaksanakan dengan layak dan efektif
- ✓ Penerapan pengembangan memerlukan kemitraan antar pihak yang saling menguntungkan
- ✓ Diperlukan kebijakan dan regulasi serta dukungan anggaran yang kuat.
- ✓ Sistem informasi dan data yang terintegrasi dengan system informasi SDM Kesehatan
- ✓ Perlu pertemuan diskusi mendalam dari sisi organisasi profesi dan RS untuk menggali respon dan kebutuhan atas rancangan *Roadmap* Pengembangan Karir dan Sertifikasi SDM Kesehatan

Dari pertemuan penyusunan rancangan *Roadmap* Pengembangan Karir dan Sertifikasi SDM Kesehatan sebelumnya disepakati agar dilakukan pertemuan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan perwakilan organisasi profesi kesehatan dan perwakilan rumah sakit. Adapun hasil FGD yang didapatkan adalah:

- ✓ Perwakilan 10 pengurus pusat organisasi profesi sepakat pengaturan pengembangan karir bagi tenaga kesehatan Non ASN diperlukan dalam rangka menjaga dan menjamin kompetensi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sehingga berdampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit.
- ✓ Penerapan pengembangan karir tenaga kesehatan Non ASN diharapkan juga memberikan dampak kepada kesejahteraan tenaga kesehatan Non ASN.
- ✓ Penerapan pengembangan karir ini dinilai tidak begitu dapat diterapkan bagi tenaga dokter/dokter gigi spesialis atau dokter/dokter gigi sub spesialis, namun bagi dokter/dokter gigi umum hal ini dapat diterapkan dan juga dibutuhkan.
- ✓ Bagi perawat yang sudah memiliki pengaturan terkait jenjang karir diharapkan pengaturan yang ada tidak dicabut namun dapat direvisi menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan saat ini.
- ✓ Perwakilan 10 RS peserta FGD yang terlibat dalam penyusunan rancangan pedoman pengembangan karir tenaga kesehatan Non ASN di Fasyankes dan DUDI sepakat bahwa perlu ditetapkan peraturan terkait pengembangan karir bagi tenaga kesehatan Non ASN. Yang ada saat ini di RS adalah pengaturan jenjang karir perawat sesuai dengan Permenkes 40 tahun 2017.
- ✓ Apabila peraturan tentang pengembangan karir tenaga kesehatan non ASN ini ditetapkan diharapkan RS diberikan waktu yang cukup untuk masa peralihan dan adaptasi.
- ✓ Perwakilan Rumah Sakit setuju apabila peraturan ini ditetapkan, dalam rangka implemtnasi dilakukan terlebih dahulu *piloting* di beberapa rumah sakit yang bersedia dan memiliki kriteria yang ditetapkan Kemenkes, rumah sakit mendapatkan pendampingan dan bimbingan teknis untuk menerapkan peraturan pengembangan karir tenaga kesehatan non ASN dari Kemenkes.
- ✓ Pembiayaan dari penerapan pengembangan karir tenaga kesehatan non ASN yang menjadi tanggung jawab rumah sakit baik untuk biaya tenaga kesehatan mengikuti sertifikasi kompetensi dan *reward* yang diterima tenaga kesehatan

dampak dari kenaikan *grade* dan kenaikan jenjang karirnya dicantumkan harus sesuai dengan kemampuan rumah sakit.

Selanjutnya dari diskusi dengan pakar dan masukan peserta pertemuan didapatkan hasil sebagai berikut:

- Puskat Mutu SDM Kesehatan perlu melakukan kajian komprehensif dan menyeluruh terkait respon Fasyankes khususnya rumah sakit baik pemerintah maupun swasta apabila pengembangan karir bagi tenaga kesehatan non ASN ini diimplementasikan
- Puskat Mutu SDM Kesehatan juga perlu melakukan kajian komprehensif terkait praktik implementasi pengembangan karir tenaga kesehatan di sektor swasta, peran pemerintah pusat dan respon sektor swasta dan dampak penerapan pengembangan karir terhadap kualitas pelayanan kesehatan di luar negeri
- Puskat Mutu SDM Kesehatan perlu menyusun *policy brief/policy paper* terkait konsep pengembangan karir tenaga kesehatan non ASN, mengapa diperlukan pengaturan dari pemerintah terkait pengembangan karir bagi tenaga kesehatan non ASN dan dampak apa saja yang didapatkan baik dari sisi pemerintah, pemilik Fasyankes dan tenaga kesehatan apabila pengembangan karir ini diimplementasikan. *Policy brief/policy paper* disampaikan kepada pimpinan di lingkungan Kemenkes secara berjenjang.

1.5. Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Pengembangan Karir SDM Kesehatan

Kegiatan monitoring dan evaluasi pengelolaan pengembangan karir SDM Kesehatan di Fasyankes dimaksudkan untuk memotret pelaksanaan pengelolaan jenjang karir perawat klinis di rumah sakit sesuai dengan PMK Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Sebagai satu-satunya profesi yang telah mempunyai payung hukum terkait pengembangan jenjang karir, Puskatmutu merasa perlu untuk melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan jenjang karir tenaga kesehatan perawat klinis tersebut untuk mendapatkan gambaran pelaksanaannya di lapangan, guna menjajaki kemungkinan pengembangan jenjang karir untuk tenaga kesehatan lainnya.

Pemantuan/monitoring implemetasi pengembangan karir tenaga kesehatan di daerah. Pemantauan dilakukan bersama-sama oleh Tim Monev Bagian Hukormas Badan PPSDM Kesehatan Tim Monev Puskatmutu SDM Kesehatan dan tim monev dari PPNI dengan menggunakan instrument yang telah disusun secara bersama-sama pada rapat-rapat persiapan. Pemantauan dilakukan di 5 lokasi/Provinsi, yaitu:

- Provinsi Jawa Timur, di RSUD Dr Soetomo Surabaya dan RS Petrokimia Gresik
- Provinsi Sumatera Utara, di RSUP Adam Malik Medan dan RS Santa Elisabeth Medan
- Provinsi Bali, di RSUP Sanglah dan RS Prima Medika Denpasar
- Provinsi Sulawesi Selatan, di RSUP DR Wahidin Sudirohusoda Makassar dan RS Primaya Makassar
- Provinsi Kalimantan Selatan, di RSUD Ulin Banjarmasin dan RS Ciputra Mitra Hospital Banjarmasin

Secara keseluruhann jumlah responden adalah 140 responden tenaga kesehatan perawat dan 57 responden tenaga pengelola. Sebaran responden yang diperoleh dari hasil pemantauan masing-masing rumah sakit adalah sebagai berikut;

- RSUD Dr Soetomo, sejumlah 18 responden tenaga kesehatan dan 5 responden pengelola
- RS Petrokimia Gresik, sejumlah 15 responden tenaga kesehatan dan 5 responden pengelola
- RSUP Adam Malik Medan, sejumlah 15 Responden tenaga kesehatan dan 5 responden pengelola
- RS Santa Elisabeth Medan, sejumlah 14 responden tenaga kesehatan dan 7 responden pengelola
- RSUP Sanglah Denpasar, sejumlah 15 responden tenaga kesehatan dan 5 responden pengelola
- RS Prima Medika Denpasar sejumlah 15 responden tenaga kesehatan dan 5 responden pengelola

- RSUP Wahidin Soediro Husodo Makassar, sejumlah 12 responden tenaga kesehatan dan 6 responden Pengelola
- RS. Primaya Hospital Makassar, sejumlah 13 responden tenaga kesehatan dan 9 responden pengelola
- RSUD. Ulin Banjarmasin, sejumlah 14 responden tenaga kesehatan dan 5 responden pengelola
- RS. Ciputra Mitra Hospital Banjarmasin, sejumlah 9 responden tenaga kesehatan dan 5 responden pengelola

1.6. Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah

Dalam rangka percepatan pencapaian indikator kesehatan dan meningkatkan partisipasi masyarakat pada pembangunan kesehatan perlu dilakukan upaya pembinaan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di daerah. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/6165/2020 tentang Pembina, Pendamping, dan Koordinator serta Pendukung Pembina Wilayah di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Pembina Wilayah untuk Provinsi Riau adalah Badan PPSDM Kesehatan dan Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan sebagai Koordinator Wilayah.

Pembina wilayah yang bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan dan langkah strategis pemecahan masalah dan memantau pencapaian indikator yang menjadi tanggung jawab pusat. Tugas dan tanggung jawab Koordinator Wilayah adalah membantu Pembina Wilayah dalam mempersiapkan materi terkait kunjungan yang akan dilaksanakan dengan unit teknis terkait; membantu Pembina Wilayah mempersiapkan teknis kunjungan lapangan dan berkoordinasi dalam pelaksanaannya dengan Dinas Kesehatan Provinsi/Kabupaten/Kota dan membantu Pembina Wilayah menyiapkan rekomendasi untuk daerah dan laporan hasil pembinaan kepada pimpinan.

Tujuan pelaksanaan kegiatan ini adalah melaksanakan koordinasi antara Pusat dan Daerah terkait masalah kesehatan di wilayah Provinsi Riau. Sementara itu sasaran kegiatan pelaksanaan pembinaan wilayah di tahun 2021 ini adalah Dinas Kesehatan Provinsi Riau, Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, Rumah Sakit dan Puskesmas di wilayah Provinsi Riau.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional maka penanganan Covid-19 menjadi fokus dalam kegiatan Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah di tahun 2021. Selain itu, pelaksanaan Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) juga menjadi kegiatan yang dilaksanakan dalam Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah.

2. Tata Kelola Sertifikasi

Dalam Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan pasal 4 menyatakan bahwa dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap pembinaan dan pengawasan, Pemerintah berwenang untuk menetapkan kebijakan tenaga kesehatan skala nasional selaras dengan kebijakan pembangunan nasional. Selain itu, Pemerintah juga berwenang untuk membina, mengawasi, dan meningkatkan mutu tenaga kesehatan melalui pelaksanaan kegiatan sertifikasi kompetensi dan pelaksanaan registrasi tenaga kesehatan.

Sertifikasi kompetensi merupakan suatu proses uji terhadap kompetensi seseorang di bidang tertentu, yang hasil akhirnya adalah sertifikat kompetensi sebagai bukti bahwa orang tersebut kompeten di bidangnya. Dalam regulasi yang saat ini berlaku, sertifikat kompetensi dapat dikeluarkan oleh beberapa lembaga, yaitu:

- (1) Kolegium Kedokteran, berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran, menerbitkan sertifikat kompetensi bagi dokter dan dokter gigi.
- (2) Perguruan Tinggi, berdasarkan Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan pasal 21, menerbitkan sertifikat kompetensi bagi mahasiswa pendidikan vokasi.
- (3) Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mendapatkan lisensi dari BNSP, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. BNSP adalah Lembaga independen yang dibentuk untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

Berdasarkan regulasi yang ada tersebut, sertifikasi kompetensi yang menjadi kewenangan Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan adalah sertifikasi bagi tenaga kesehatan di luar dokter dan dokter gigi. Dan regulasi terkait sertifikasi kompetensi

yang diacu adalah Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang BNSP. Sampai dengan saat ini belum ada regulasi terkait sertifikasi kompetensi kerja yang mengatur khusus tenaga kesehatan. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 sendiri mengatur untuk semua sektor lapangan pekerjaan, sehingga dapat digunakan dalam sektor kesehatan.

LSP sebagai lembaga pelaksana sertifikasi kompetensi kerja telah banyak berdiri, khususnya yang bergerak di bidang kesehatan. Selama ini pendiriannya tidak melibatkan Kementerian Kesehatan selaku penanggung jawab pemberi pelayanan kesehatan. Namun sejak tahun 2019, Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan telah menjalin komunikasi dan koordinasi dengan BNSP, dimana telah terjalin kesepakatan bagi LSP bidang kesehatan baru yang akan berdiri, harus memiliki rekomendasi terlebih dulu dari sektor terkait yang dalam hal ini adalah Kementerian Kesehatan cq Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan. Hal ini ditegaskan kembali melalui Surat Edaran Kepala Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan Nomor: DM.01.06/V/0072/2019 tentang Kriteria dan Tata Cara Pemberian Rekomendasi Pendirian dan Perpanjangan Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Bidang SDM Kesehatan.

Selama tahun 2021 ini, Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan telah menerima permintaan surat rekomendasi sebanyak 6 surat dari LSP Bidang Kesehatan yang akan memperpanjang lisensinya, dan juga dari calon LSP yang akan didirikan. Dari jumlah tersebut, setelah dilakukan verifikasi dan telaah, semua usulan tersebut dapat diberikan rekomendasi. Surat rekomendasi dapat dilihat pada tabel 2.14 berikut ini.

Tabel 2.14 Surat Rekomendasi Yang Diberikan Kepada LSP Bidang Kesehatan Tahun 2021

NO	NAMA LSP	JENIS LSP	PENDIRIAN /RELISENSI	RUANG LINGKUP SERTIFIKASI	NOMOR SURAT REKOMENDASI
1.	LSP Kompeten Hipnotis Indonesia	P3	Pendirian	- Hipnosis - Hipnoterapi	DM.01.06/2/0366/2021
2.	LSP Penyehat Tradisional Gusmus Raksa Jasad	P3	Pendirian	- Kesehatan tradisional keterampilan	DM.01.06/2/0367/2021
3.	LSP Tenaga Jasa Pelayanan Kesehatan Indohusada	P3	Perpanjangan lisensi	- Keperawatan - ATLM - Radiografer	DM.01.06/2/1489/2021
4.	LSP STIKes Budi Luhur	P1	Pendirian	- Keperawatan - Health spa	DM.01.06/2/1490/2021
5.	LSP Jaminan Mutu dan Keamanan Pangan	P3	Perpanjangan lisensi	- Food handler - Keamanan pangan	DM.01.06/2/4032/2021
6.	LSP Perhimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia	P3	Pendirian	- Auditor Satuan Pemeriksa Internal (SPI) Rumah Sakit	DM.01.06/2/5568/2021

Sertifikasi kompetensi merupakan sebuah alat dalam pengembangan karir tenaga kesehatan. Pengembangan karir yang disusun adalah berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, sehingga ketika kompetensinya meningkat maka karirnya dapat meningkat pula. Sistem sertifikasi kompetensi ini dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja. Yang dimaksud standar kompetensi kerja ada 3 (tiga) yaitu; Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Internasional (SKKI) atau

Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK). Standar kompetensi kerja harus lebih dulu ada sebagai acuan dalam mengembangkan kompetensi.

Peningkatan dan pengembangan karir SDM Kesehatan dapat diraih dengan sistem sertifikasi profesi, selain berkaitan erat dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), juga berkaitan dengan pemenuhan kompetensi kekhususan di masing-masing unit kerja fasilitas pelayanan kesehatan. Sistem sertifikasi SDM Kesehatan yang sesuai dengan peraturan BNSP masih tengah dikembangkan bekerja sama dengan semua pihak terkait termasuk rumah sakit. Rumah Sakit dalam hal akreditasi untuk peningkatan mutunya, membutuhkan sistem sertifikasi ini untuk pengakuan secara nasional kompetensi SDM Kesehatan yang bekerja di rumah sakit tersebut. Sebagaimana diketahui sistem akreditasi rumah sakit mengacu pada ISO 17024, yang menyatakan bahwa SDM Kesehatan yang bekerja harus memiliki sertifikat kompetensi sesuai kebutuhan unit kerjanya sebagai bukti pengakuan kompetensi secara tertelusur dan sesuai peraturan yang berlaku.

Sistem sertifikasi ini juga sangat dibutuhkan untuk SDM Kesehatan yang akan didayagunakan ke luar negeri. Saat ini kerjasama bilateral antara Indonesia dengan beberapa negara tengah marak dilakukan. Diantaranya Qatar, Arab Saudi, dan Jepang. Kerja sama bilateral ini, salah satu bidang kerjasamanya adalah pengiriman SDM Kesehatan sesuai kriteria negara tujuan tersebut.

Sebagaimana disampaikan diatas, bahwa dalam proses sertifikasi harus terlebih dulu memiliki standar kompetensi, oleh karena itu salah satu kegiatan Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan adalah menyusun standar kompetensi kerja, dan skema sertifikasi SDM Kesehatan. Target tahun 2021 ini adalah menyusun 5 standar kompetensi kerja, dan 5 skema sertifikasi bidang kesehatan. Selain itu, Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan juga menyusun Pedoman Tata Kelola Sertifikasi, yaitu sebuah pedoman yang menjadi acuan dalam pengelolaan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kesehatan.

a. Penyusunan Standar Kompetensi Kerja

Pengakuan terhadap kompetensi kerja dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja. Pada bidang kesehatan, sertifikasi kompetensi kerja bagi SDM

Kesehatan sangat dibutuhkan dalam upaya penjaminan mutu. Sehubungan dengan itu, dipandang perlu untuk merumuskan Standar Kompetensi Kerja bidang kesehatan mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), sehingga dapat menjamin tersedianya SDM Kesehatan yang memiliki kualifikasi kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan pelayanan.

Sesuai dengan amanah dari Undang Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, disebutkan bahwa penyusunan SKKNI bagi tenaga kesehatan dilaksanakan oleh Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia (KTKI), sedangkan untuk tenaga penunjang kesehatan menjadi tugas fungsi dari Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan.

Standar Kompetensi Kerja yang akan dirumuskan, diarahkan pada Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK), hal ini karena sangat dibutuhkan untuk tenaga penunjang kesehatan yang saat ini telah bekerja di rumah sakit, serta sangat membutuhkan pengakuan kompetensi. Sebagai *pilot project* aplikasi SKKK ke depannya adalah tenaga penunjang kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo (RSCM).

Sesuai dengan Permenaker tentang SKKNI, tahapan penyusunan SKKNI meliputi; perumusan rancangan bagi tim perumus dan tim verifikator, workshop perumus rancangan, workshop verifikasi internal, prakonvensi nasional, verifikasi eksternal dan konvensi nasional. Sedangkan tahapan penyusunan SKKK adalah seperti halnya penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), hanya saja tanpa tahap prakonvensi nasional dan konvensi nasional.

SKKK yang disusun pada tahun 2021 adalah untuk *surveyor*, *Central Steril Supply Department* (CSSD), *binatu/laundry* Rumah Sakit, gas medis, dan sopir ambulans.

b. Penyusunan Skema Sertifikasi

Skema sertifikasi adalah salah satu dokumen penting pelaksanaan sertifikasi tenaga kesehatan. Skema disusun untuk memberikan ruang lingkup pelaksanaan sertifikasi. Sebagaimana tercantum dalam pedoman BNSP, tahapan pembuatan skema sertifikasi dimulai dari pemetaan dan identifikasi fungsi kerja. Dari peta tersebut

dirumuskan draf skema sertifikasi, diharapkan tim penyusun dapat memahami dan menyusun draf sesuai dengan ketentuan. Untuk menilai apakah skema yang ada layak dijalankan atau tidak, maka perlu dilakukan validasi rancangan. Temuan ketidaksesuaian pada saat validasi, diperbaiki oleh tim penyusun. Terakhir dilakukan finalisasi skema serta diseminasi kepada pemangku kepentingan terkait.

Penyusunan skema sertifikasi harus mengacu kepada standar kompetensi kerja, baik itu SKKNI/SKKK/SKKI. Oleh karena itu, pemilihan jenis tenaga kesehatan/tenaga penunjang yang akan disusun skema sertifikasinya berdasarkan yang sudah memiliki Standar Kompetensi Kerja. Pada tahun 2018 telah disahkan SKKNI Nomor 149 Bidang Fisioterapi, dan SKKNI Nomor 170 Bidang Teknologi Laboratorium Medik. Pada tahun 2020, telah disahkan SKKNI Nomor 149 Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan pada tahun 2021, telah disahkan SKKNI Nomor 028 Bidang Pelayanan *Caregiver*. Pada tahun 2020, telah diregistrasi Standar Kompetensi Kerja Khusus (SKKK) Nomor: KEP.2/1665/LP.00.00/XII/2020 Bidang Teknisi Forensik. Di tahun 2021, skema sertifikasi yang disusun terdiri dari 5 bidang/jenis yaitu; Teknologi Laboratorium Medik, Fisioterapi, Teknisi Forensik, *Caregiver*, dan Manajemen SDM Kesehatan. Tabel SKKNI dan SKKK yang digunakan sebagai acuan dalam menyusun skema sertifikasi dapat dilihat pada tabel 2.15 di bawah ini.

Tabel 2.15. Tabel SKKNI dan SKKK Dalam Menyusun Skema Sertifikasi

No	Jenis Tenaga Kesehatan/ SDM Kesehatan	Nomor SKKNI/ SKKK	Tahun SKKNI/ SKKK
1.	Ahli Teknologi Laboratorium Medik	170	2018
2.	Fisioterapi	149	2018
3.	Teknisi Forensik	KEP.2/1665/LP.00.00/XII/2020	2020
4.	<i>Caregiver</i>	028	2021
5.	Manajemen SDM Kesehatan	149	2020

Pada kegiatan-kegiatan ini melibatkan para praktisi di bidang teknologi laboratorium medik, fisioterapi, teknisi forensik, *caregiver*, dan manajemen SDM

Kesehatan, dari instansi Rumah Sakit, dan juga lintas program Kementerian Kesehatan seperti; Pusat Pelatihan SDM Kesehatan, Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan, dan lintas sektor dari masing-masing jenis SDM Kesehatan. Adapun narasumber untuk kegiatan-kegiatan ini berasal dari; Komisioner BNSP, Master Asesor BNSP, dan pakar praktisi di bidangnya.

Seluruh rangkaian tahapan penyusunan mulai dari pemetaan dan identifikasi fungsi kerja, perumusan draf, validasi rancangan, dan diseminasi dilakukan secara daring dan tatap muka. Pertemuan tatap muka dibutuhkan untuk menyamakan persepsi, dan memperkuat komitmen tim inti, dalam hal menyusun suatu rumusan skema sertifikasi. Pertemuan secara *daring* dilakukan pada saat pembahasan draf. Pertemuan secara daring memberikan keuntungan dalam hal memperluas jangkauan instansi yang terlibat dalam penyusunan, dan pembahasan draf. Adapun pelaksanaan kegiatan dilakukan di hotel/paket meeting karena memerlukan koordinasi lintas sektor. Sasaran kegiatan melibatkan lintas Kementerian, Lembaga, dan masyarakat. Peserta kegiatan juga melibatkan lintas satuan kerja, lembaga, dan masyarakat.

c. Pedoman Tata Kelola Sertifikasi

Seiring berkembangnya waktu, LSP Bidang Kesehatan mengalami peningkatan jumlahnya. LSP Bidang Kesehatan ada yang bergerak sebagai LSP P1 (yang dimiliki oleh sekolah vokasi/ perguruan tinggi), LSP P2 yaitu LSP Kesehatan, yang dimiliki oleh Kementerian Kesehatan, dan LSP P3 yang dimiliki oleh swasta. Bidang Kesehatan sendiri adalah suatu bidang yang luas dan kompleks. Ada yang dikelompokkan menjadi tenaga kesehatan, tenaga penunjang, asisten tenaga kesehatan. Masing-masing terbagi ke dalam kelompok jenis yang lebih beragam lagi. Sehubungan dengan perkembangan tersebut, maka dianggap untuk menyusun Pedoman Tata Kelola Sertifikasi.

Pedoman Tata Kelola Sertifikasi dibutuhkan untuk mengatur proses sertifikasi kompetensi khusus bagi SDM yang bergerak di sektor kesehatan. Hal ini juga sebagai tindak lanjut dari Surat Edaran Kepala Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan Nomor: DM.01.06/V/0072/2019 tentang Kriteria dan Tata Cara Pemberian Rekomendasi Pendirian dan Perpanjangan Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Bidang SDM Kesehatan.

3. Pengembangan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Kesehatan

Sejalan dengan terbitnya surat keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/372/2019 tentang Lembaga Sertifikasi Profesi Kesehatan, diperlukannya program kerja dalam pelaksanaan kegiatan LSP Kesehatan tahun 2019 sehingga dapat menjadi acuan pelaksanaan kegiatan pelayanan sertifikasi yang diharapkan mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan akuntabel. Pelaksanaan LSP Kesehatan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Peraturan BNSP Nomor 301 tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi oleh LSP Kesehatan. Oleh karena itu, LSP Kesehatan membutuhkan penguatan kelembagaan dalam kegiatan selanjutnya agar dapat bersinergi dalam pelaksanaan kegiatan sertifikasi.

LSP Kesehatan berdasarkan SK Menteri Kesehatan tersebut, berubah nama dari sebelumnya adalah LSP Tenaga Kesehatan yang dibentuk pada tahun 2016. Anggaran LSP Kesehatan menggunakan anggaran APBN dan masih menjadi satu dengan anggaran Satuan Kerja Pusat Peningkatan Mutu SDM Kesehatan. Selain perubahan nomenklatur, juga terjadi perubahan ruang lingkup sertifikasi, yang mana sebelumnya adalah ruang lingkup sertifikasi perawat yang didayagunakan ke luar negeri, sekarang berubah ruang lingkup sertifikasi untuk seluruh SDM Kesehatan baik dalam dan luar negeri. Terjadinya perubahan ruang lingkup tersebut membuat pengembangan sertifikasi Tenaga Kesehatan juga meluas, tidak hanya profesi perawat saja, namun untuk profesi tenaga kesehatan lainnya juga mengajukan sertifikasi melalui LSP Kesehatan, yang mana Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) nya sudah ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja. Profesi tersebut antara lain; Fisioterapi, Ahli Teknik Laboratorium Medik, Elektromedis, Teknisi Gigi, Nutrisi, dan Dietisien. Selain itu juga ada pengajuan dari SDM Kesehatan lainnya bidang kesehatan, yaitu: *Health Spa*.

Untuk penguatan kelembagaan LSP Kesehatan membawahi empat Bidang, yaitu; (1) Bidang Pengembangan Skema Sertifikasi dan Standar Kompetensi Kerja, (2) Bidang Sertifikasi dan Koordinasi Asesor, (3) Bidang Kerjasama, dan (4) Bidang Manajemen Mutu.

3.1. Bidang Pengembangan Skema Sertifikasi dan Standar Kompetensi Kerja

Saat ini LSP Kesehatan sudah melakukan pengembangan penyusunan skema sertifikasi dan sudah memiliki 70 skema sertifikasi yang disusun mengacu kepada peta jabatan tenaga kesehatan dan SDM Kesehatan yang tercantum di dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Standar Kompetensi Kerja Khusus SKKK), diantaranya yaitu;

- ❖ 4 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Keperawatan;
- ❖ 3 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Fisioterapi;
- ❖ 10 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Ahli Teknik Lab.Medik;
- ❖ 14 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Elektromedis;
- ❖ 3 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Teknisi Gigi;
- ❖ 4 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Nutrition;
- ❖ 4 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Dietisien;
- ❖ 3 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Refraksionis Optisien;
- ❖ 4 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Apoteker;
- ❖ 3 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Radiografer;
- ❖ 1 Skema Sertifikasi Bidang Profesi Sanitasi Lingkungan;
- ❖ 7 Skema Sertifikasi Bidang *Health Spa*;
- ❖ 2 Skema Sertifikasi Bidang Penjamah Makanan;
- ❖ 1 Skema Sertifikasi Bidang Tenaga Pelatih Kesehatan;
- ❖ 2 Skema Sertifikasi Bidang Administrasi Perkantoran Rumah Sakit;
- ❖ 1 Skema Sertifikasi Bidang Operator Komputer Rumah Sakit;
- ❖ 2 Skema Sertifikasi Bidang Cleaning Service Rumah Sakit;
- ❖ 1 Skema Sertifikasi Bidang K3 Rumah Sakit;
- ❖ 2 Skema Sertifikasi Bidang MSDM Rumah Sakit;

Dalam proses penyusunan pengembangan 70 skema sertifikasi tersebut LSP Kesehatan melibatkan *stakeholder* terkait dan Organisasi Profesi. Organisasi Profesi tersebut antara lain; PPNI untuk profesi perawat, PATELKI untuk profesi Ahli Teknik Laboratorium Medik, IFI untuk profesi Fisioterapi, IKETEMI untuk profesi Elektromedis, PTGI untuk profesi Teknisi Gigi, PERSAGI untuk Dietisien dan profesi Nutrition, ASPI untuk profesi *Health Spa*, dan LSP Kesehatan Cabang RSCM untuk skema usulan RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.

Untuk prioritas pelaksanaan sertifikasi di tahun 2021 ini LSP Kesehatan mengajukan 18 skema sertifikasi prioritas ke BNSP.

3.2. Bidang Sertifikasi dan Koordinasi Asesor

Dalam upaya melakukan pengembangan dan mempermudah sertifikasi, tahun 2021 LSP Kesehatan menambah Asesor Kompetensi sebanyak 262 orang sesuai 7 (tujuh) profesi baru yang sudah menyusun skema sertifikasi yang baru, yaitu; Fisioterapi, Ahli Teknik Laboratorium Medik, Elektromedis, Teknisi Gigi, Nutrisi, Dietisien dan *Health Spa*. Penambahan asesor kompetensi itu dilaksanakan sebanyak 8 Batch/Gelombang pelatihan asesor yang mengacu kepada Petunjuk Teknis BNSP Tahun 2019. Pelaksanaan pelatihan Asesor Kompetensi LSP Kesehatan tahun 2021 semua dilaksanakan menggunakan anggaran mandiri bekerjasama dengan Organisasi Profesi, yaitu; IKATEMI dan PATELKI, kerjasama dengan Rumah Sakit Umum Pusat Nasional, yaitu; RSUP Dr. Sardjito Jogja dan RSUP M. Djamil Padang, dan Kerjasama dengan BBPFK Jakarta. Pelatihan Asesor kompetensi dilaksanakan pada:

(1) Batch I (24 – 28 Mei 2021) di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta

Pelatihan Asesor Angkatan I dilaksanakan pada tanggal 24 - 28 Mei 2021 di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta. Peserta pelatihan asesor terdiri dari 48 orang yang seluruhnya adalah profesi tenaga kesehatan Elektromedis. Pelatihan asesor kompetensi dibagi menjadi dua kelas pengajaran, yang masing-masing kelas dibimbing oleh Master Asesor dari BNSP. Pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi ini bekerjasama dengan DPP IKATEMI dan dilaksanakan selama 4 hari kerja dan 1 hari kerja untuk pelaksanaan Ujian ACA (Asesmen Calon Asesor). Untuk pelaksanaan ACA dilaksanakan di Tempat Uji Kompetensi (TUK) BBPK Jakarta. Semua peserta pelatihan dinyatakan kompeten oleh Master Asesor BNSP dan direkomendasikan diberikan sertifikat sebagai Asesor.

(2) Batch II (7 – 12 Juni 2021) di Gedung Diklat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Pelatihan Asesor Angkatan II dilaksanakan pada tanggal 7 - 12 Juni 2021 di Gedung Diklat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Peserta pelatihan asesor terdiri dari 24 orang dari RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, yang pesertanya mewakili dari beberapa profesi yaitu; Perawat, Ahli Teknik Laboratorium Medik, Elektromedis,

Fisioterapi, Gizi Dietisien dan Nutrisionis. Pelatihan asesor kompetensi dibimbing oleh Master Asesor dari BNSP. Pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi ini bekerjasama dengan TUK Mandiri RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta dan dilaksanakan selama 4 hari kerja dan 1 hari kerja untuk pelaksanaan Ujian ACA. Untuk pelaksanaan ACA dilaksanakan di TUK Gedung Diklat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Semua peserta pelatihan dinyatakan kompeten oleh Master Asesor BNSP dan direkomendasikan diberikan sertifikat sebagai Asesor.

(3) Batch III (14 – 19 Juni 2021) di Novotel Jakarta.

Pelatihan Asesor Angkatan III dilaksanakan pada tanggal 14 - 19 Juni 2021 di Hotel Novotel Jakarta. Peserta pelatihan asesor terdiri dari 24 orang yang seluruh pesertanya adalah profesi tenaga kesehatan Elektromedis dari BPFK Jakarta. Pelatihan asesor kompetensi dibimbing oleh Master Asesor dari BNSP. Pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi dilaksanakan selama 4 hari kerja dan 1 hari kerja untuk pelaksanaan Ujian ACA. Untuk pelaksanaan ACA dilaksanakan di TUK Hotel Novotel Jakarta. Semua peserta pelatihan dinyatakan kompeten oleh Master Asesor BNSP dan direkomendasikan diberikan sertifikat sebagai Asesor.

(4) Batch IV (18–23 Oktober 2021) di Hotel Tychi Malang

Pelatihan Asesor Angkatan IV dilaksanakan pada tanggal 18 - 23 Oktober 2021 di Hotel Tychi Malang. Peserta pelatihan asesor terdiri dari 24 orang yang seluruh pesertanya adalah profesi tenaga kesehatan Elektromedis dari DPD IKATEMI Wilayah Jawa Timur. Pelatihan asesor kompetensi ini bekerjasama dengan DPD IKATEMI Jawa Timur. Pelaksanaan pelatihan dibimbing oleh Master Asesor dari BNSP. Pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi dilaksanakan selama 4 hari kerja dan 1 hari kerja untuk pelaksanaan Ujian ACA. Untuk pelaksanaan ACA dilaksanakan di TUK Hotel Tychi Malang. Semua peserta pelatihan dinyatakan kompeten oleh Master Asesor BNSP dan direkomendasikan diberikan sertifikat sebagai Asesor.

(5) Batch V (15–19 November 2021) di RSUP M. Djamil Padang

Pelatihan Asesor Angkatan V dilaksanakan pada tanggal 15-19 November 2021 di Gedung Diklat RSUP M. Djamil Padang. Peserta pelatihan asesor terdiri dari 48 orang dari RSUP M. Djamil Padang yang pesertanya mewakili dari beberapa profesi yaitu; Perawat, Ahli Teknik Laboratorium Medik, Elektromedis, Fisioterapi, Gizi Dietisien dan Nutrisisionis. Pelatihan asesor kompetensi dibimbing oleh Master Asesor dari BNSP. Pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi dilaksanakan selama 4 hari kerja dan 1 hari kerja untuk pelaksanaan ujian ACA. Untuk pelaksanaan ACA dilaksanakan di TUK Gedung Diklat RSUP M. Djamil Padang. Dari 48 peserta pelatihan, 47 peserta dinyatakan kompeten dan 1 orang dinyatakan belum kompeten oleh Master Asesor BNSP. Bagi peserta yang dinyatakan kompeten selanjutnya diberikan sertifikat sebagai Asesor.

(6) Batch VI (22–27 November 2021) di Hotel Haka Semarang.

Pelatihan Asesor Angkatan VI dilaksanakan pada tanggal 22-27 November 2021 di Hotel Haka Semarang. Peserta pelatihan asesor terdiri dari 24 orang yang seluruh pesertanya adalah profesi tenaga kesehatan Elektromedis dan dari DPD IKATEMI Wilayah Jawa Tengah. Pelatihan asesor kompetensi ini bekerjasama dengan DPD IKATEMI Jawa Tengah. Pelaksanaan pelatihan dibimbing oleh Master Asesor dari BNSP. Pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi dilaksanakan selama 4 hari kerja dan 1 hari kerja untuk pelaksanaan ujian ACA. Untuk pelaksanaan ACA dilaksanakan di TUK Hotel Haka Semarang. Semua peserta pelatihan dinyatakan kompeten oleh Master Asesor BNSP dan direkomendasikan diberikan sertifikat sebagai Asesor.

(7) Batch VII (29 November – 3 Desember 2021) di Hotel Fave PGC Jakarta

Pelatihan Asesor Angkatan VII dilaksanakan pada tanggal 29 November-3 Desember 2021 di Hotel Fave PGC Jakarta. Peserta pelatihan asesor terdiri dari 24 orang yang seluruh pesertanya adalah profesi tenaga kesehatan laboratorium medik. Pelatihan asesor kompetensi ini bekerjasama dengan DPP PATELKI. Pelaksanaan pelatihan dibimbing oleh Master Asesor dari BNSP. Pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi dilaksanakan selama 4 hari kerja dan 1 hari kerja

untuk pelaksanaan Ujian ACA. Untuk pelaksanaan ACA dilaksanakan di TUK Hotel Fave PGC Jakarta. Semua peserta pelatihan dinyatakan kompeten oleh Master Asesor BNSP dan direkomendasikan diberikan sertifikat sebagai Asesor.

(8) Batch VIII (6 – 10 Desember 2021) di Bapelkes Padang

Pelatihan Asesor Angkatan VIII dilaksanakan pada tanggal 6 - 10 Desember 2021 di Gedung Bapelkes Padang. Peserta pelatihan asesor berasal dari RSUP M. Djamil Padang yang terdiri dari 48 orang dari beberapa profesi yaitu; Perawat, Ahli Teknik Laboratorium Medik, Elektromedis, Fisioterapi, Gizi Dietisien dan Nutrisisionis. Pelatihan asesor kompetensi dibimbing oleh Master Asesor dari BNSP. Pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi dilaksanakan selama 4 hari kerja dan 1 hari kerja untuk pelaksanaan ujian ACA. Untuk pelaksanaan ACA dilaksanakan di TUK Gedung Bapelkes Padang. Dari 48 peserta pelatihan, 47 peserta dinyatakan kompeten oleh Master Asesor BNSP dan 1 (satu) orang mengundurkan diri pada saat pelatihan. Bagi peserta yang dinyatakan kompetensi selanjutnya diberikan sertifikat sebagai Asesor dari BNSP.

Penyelenggaraan semua pelatihan asesor tahun 2021 menggunakan anggaran mandiri dari organisasi profesi atau Tempat Uji Kompetensi.

3.3. Bidang Kerjasama

Selama tahun 2021 ini bidang kerjasama banyak bekerjasama dengan organisasi profesi dan LSP Kesehatan Cabang RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo. Bentuk kerjasama LSP Kesehatan dengan Organisasi Profesi yaitu dengan Ikatan Elektromedis Indonesia (IKATEMI) dan Persatuan Ahli Teknisi Laboratorium Medik (PATELKI) dalam hal pelaksanaan pelatihan asesor kompetensi. Untuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi pada tahun 2021 LSP Kesehatan juga bekerjasama dengan Persatuan Ahli Gizi Indonesia (PERSAGI) dan LSP Kesehatan Cabang RSCM dalam sertifikasi kompetensi profesi tenaga kesehatan Gizi Dietisien dan Elektromedis.

3.4. Bidang Manajemen Mutu

Untuk menjaga mutu kelembagaan, sudah dilakukan audit internal LSP Kesehatan oleh Auditor Sistem Manajemen Mutu (SMM) terhadap dokumen-dokumen pelaksana LSP Kesehatan. Selain itu LSP Kesehatan tahun juga sudah memperpanjang

lisensinya dari BNSP selama 5 (lima) tahun, yaitu sampai tahun 2025. LSP Kesehatan juga sudah mengajukan perubahan ruang lingkup sertifikasinya. LSP Kesehatan juga sudah menyusun Panduan Mutu Edisi Ke-2, sesuai perubahan ruang lingkup sertifikasi LSP Kesehatan. Panduan Mutu ini memuat ruang lingkup sertifikasi pengembangan tenaga kesehatan dan SDM Kesehatan pendukungnya. Selain itu dimasa pandemi Covid-19 ini, LSP Kesehatan juga menyesuaikan dengan regulasi BNSP terkait pelaksanaan Asesmen Jarak Jauh (AJJ) menggunakan metode daring/*online*, sehingga LSP Kesehatan juga memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP), beserta dokumen pendukung lainnya untuk dapat melaksanakan AJJ.

BAB III

RENCANA KINERJA TAHUNAN

TAHUN 2022

A. INDIKATOR KINERJA TAHUN 2022

Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan dan berdasarkan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Renja K/L) tahun 2022, Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan memiliki target kinerja sebanyak satu indikator dengan rencana alokasi anggaran sebesar Rp. 91.191.678.000,-. Adapun indikator kinerja kegiatan berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Perjanjian Kinerja yang akan dicapai pada tahun 2022 dapat dilihat di tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Indikator kinerja Kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Berdasarkan Renstra Tahun 2022

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)	ANGGARAN (Rp)
Terselenggaranya SDM Kesehatan yang kompeten dan berkeadilan melalui peningkatan sistem pembinaan jabatan fungsional dan karir SDM Kesehatan	Persentase penyelenggaraan uji kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan yang sesuai standar	25	91.191.678.000,-

B. RENCANA KEGIATAN TAHUN 2022

Untuk mencapai sasaran program, Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan merencanakan kegiatan pengembangan karir tenaga kesehatan ASN, pengembangan karir tenaga kesehatan non ASN, pengawasan tenaga kesehatan, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kesehatan dengan output terselenggaranya

pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan, seperti dijelaskan pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2. Rencana Kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022

No	PROGRAM KEGIATAN/KRO	TARGET	WAKTU PELAKSANAAN											
			Bulan											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Kebijakan Teknis Pengembangan Karir SDM Kesehatan	11 R. Kebijakan												
2.	Penyusunan Rancangan Regulasi Kesejahteraan SDM Kesehatan	2 R. Kebijakan												
3.	Kebijakan Teknis Penjaminan Perlindungan SDM Kesehatan	2 R. Kebijakan												
4.	Kebijakan Pengembangan Jabatan Fungsional Kesehatan dan Pemberdayaan JF Kesehatan	10 R. Kebijakan												
5.	Kebijakan Penjaminan Kesejahteraan JF Kesehatan	4 R. Kebijakan												
6.	Penilaian Angka Kredit JFK	3.700 PAK												
7.	Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi	30.000 Orang												
8.	Sertifikasi Kompetensi SDM Kesehatan	500 Orang												
9.	NSPK Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan	11 NSPK												
10.	NSPK Standar Kompetensi JFK	12 NSPK												
11.	Tenaga Kesehatan dan SDM Penunjang Penerima Penghargaan Bidang Kesehatan Tingkat Nasional	681 Orang												
12.	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Pengembangan Karir SDM Kesehatan	10 Lembaga												
13.	Pengelolaan Jabatan Fungsional	110 Lembaga												
14.	Peningkatan Kompetensi Dokter dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB	210 Orang												
15.	Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	1 Daerah												
16.	Layanan Umum	1 Layanan												
17.	Layanan Manajemen SDM	68 Orang												
18.	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	57 Orang												
19.	Pengadaan Perangkat Pengolah Data -Komunikasi	33 Unit												
20.	Layanan Sarana Internal	3 Unit												
21.	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	1 Dokumen												
22.	Layanan Manajemen Keuangan	2 Dokumen												
23.	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	1 Dokumen												
24.	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1 Layanan												

C. RENCANA KERJA TAHUN 2022

Berdasarkan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Renja K/L) Program Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Tahun Anggaran 2022, sasaran program yang akan dicapai adalah terstandarnya penyelenggaraan uji kompetensi di instansi pusat dan

daerah. Sasaran ini harus didukung oleh pencapaian indikator kinerja Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan.

Rencana kerja berdasarkan output Tahun 2022 yang mendukung tercapainya indikator kinerja kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan, yaitu:

1. Persentase penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan yang sesuai standar sebanyak 25% atau sebanyak 99 Instansi.

Uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan adalah suatu proses untuk mengukur pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pejabat fungsional kesehatan yang dilakukan oleh tim penguji dalam rangka memenuhi syarat kenaikan jenjang jabatan setingkat lebih tinggi. Uji kompetensi dapat dilakukan oleh Instansi Pengguna setelah mendapat akreditasi yang merupakan penilaian kelayakan untuk menyelenggarakan uji kompetensi.

Definisi operasional dari indikator ini adalah:

Persentase instansi penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan yang memenuhi standar, meliputi standar tim penyelenggara, standar tim penguji, dan standar materi uji serta metode uji.

Indikator ini menghitung jumlah instansi penyelenggara uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan yang memenuhi standar (tim penyelenggara, tim penguji, dan materi uji) dibandingkan jumlah instansi pengguna jabatan fungsional kesehatan yang sudah menyelenggarakan uji kompetensi (Kementerian/Lembaga, Provinsi, Kabupaten/Kota, Rumah Sakit/Fasilitas Kesehatan UPT Vertikal Kementerian Kesehatan) dikali 100%.

2. Jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi Kompetensi dengan target sebanyak 20.500 orang.

Sertifikat kompetensi dibutuhkan bagi SDM Kesehatan yang bekerja khususnya di bidang kesehatan termasuk fasilitas pelayanan kesehatan sebagai bentuk pengakuan kompetensi SDM Kesehatan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintah. Target sebanyak 20.250 orang tersebut terdiri dari profesi tenaga kesehatan (Perawat, Fisioterapi, Laboratorium Medik, Elektromedik, Teknisi

Gigi, Nutrisi, Dietisien dan Health Spa) dan pejabat fungsional kesehatan Perawat, Perawat Gigi, Perekam Medis, Teknisi Elektromedis, Radiografer dan Pembimbing Kesehatan Kerja.

Definisi operasional dari indikator ini adalah:

Jumlah SDM Kesehatan yang mengikuti proses sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja atau standar kompetensi jabatan fungsional kesehatan atau sesuai ketentuan peraturan perundangan dan dilakukan oleh lembaga sertifikasi atau instansi pemerintah penyelenggara uji sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Indikator ini menghitung jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku selama Jumlah SDM Kesehatan yang mengikuti proses sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja atau standar kompetensi jabatan fungsional kesehatan atau sesuai ketentuan peraturan perundangan dan dilakukan oleh lembaga sertifikasi atau instansi pemerintah penyelenggara uji sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Indikator ini menghitung jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku selama tahun 2022.

Target indikator kinerja kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan tahun 2022 sebagaimana dijelaskan diatas, tertuang pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3 Target Indikator Kinerja Kegiatan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional	Cara Perhitungan	Target (%)
1	Persentase penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan yang sesuai standar.	Presentase instansi penyelenggara uji kompetensi JF Kesehatan yang memenuhi standar, meliputi standar tim penyelenggara, standar tim penguji, dan standar materi uji serta metode uji.	Jumlah instansi penyelenggara uji kompetensi JF Kesehatan yang memenuhi standar (tim penyelenggara, tim penguji, dan materi uji) dibandingkan jumlah instansi pengguna JF Kesehatan yang sudah menyelenggarakan uji kompetensi (Kementerian/Lembaga, Provinsi, Kab/Kota, RS/Faskes UPT vertikal Kemkes) dikali 100%	25

Selanjutnya untuk melakukan pemantauan secara berkala setiap 3 bulanan (B04, B06, B09 dan B12) atau *progres* capaian Indikator Kinerja Kegiatan disusun Rencana Aksi kegiatan Persentase Penyelenggara Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Sesuai Standar seperti terlihat pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4. Rencana Aksi Kegiatan
Indikator Kinerja Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional
Kesehatan sesuai standar Tahun 2022

NO	KEGIATAN	KRITERIA KEBERHASILAN	UKURAN KEBERHASILAN	UKURAN KEBERHASILAN B04, B06, B09, B12	% CAPAIAN	KETERANGAN
1	Instansi penyelenggara uji kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan	Dilaksanakannya standarisasi penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Tahun 2022 sebesar 25%	Persentase penyelenggaraan uji kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Sesuai Standar pada Tahun 2022 sebesar 25%	TARGET B04: 1. Tersusunnya Pedoman Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan 2. Tersusunnya instrumen Penilaian Akreditasi		Data dukung: 1. Pedoman Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan 2. Instrumen Penilaian Akreditasi Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan
				TARGET B06: 1. Surat Edaran Persiapan dan Pengajuan Akreditasi yang ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di Pusat dan Daerah, Kadinkes Prov/Kab/Kota, Pimpinan Rumah Sakit dan lain-lain 2. Pengembangan Aplikasi E-Akreditasi		1. Surat Edaran Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan 2. Laporan Pengembangan Aplikasi E-Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan
				TARGET B09: Terselenggaranya Pelaksanaan Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan		Data dukung: Laporan Penyelenggaraan Akreditasi Jabatan Fungsional Kesehatan (surat undangan, absensi dan dokumentasi kegiatan)
				TARGET B12: Terselenggaranya kegiatan Pengembangan Aplikasi E_Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan		Laporan kegiatan Pengembangan Aplikasi E_Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan (surat undangan, absensi dan dokumentasi kegiatan)

D. ANGGARAN TAHUN 2022

Pagu yang tercantum pada alokasi anggaran Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan tahun 2022 sebesar Rp. 91.191.678.000,- sesuai dalam dokumen anggaran, yaitu Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan Tahun 2022 Nomor: SP DIPA - 024.12.1.630870/2022, tanggal 17 November 2021. Anggaran Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan tahun 2022 terdiri dari program Pelayanan Kesehatan dan JKN sebesar Rp. 88.143.684.000,- dan Program Dukungan Manajemen sebesar Rp. 3.047.994.000,-. Selanjutnya bila dipilah berdasarkan Klasifikasi Rincian Output (KRO) dapat dilihat pada tabel 3.5 dan tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.5
Distribusi Anggaran Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan
Berdasarkan Program Pelayanan Kesehatan dan JKN Tahun 2022

No	Program Pelayanan Kesehatan dan JKN (KRO)	Target Output	Alokasi Anggaran (Rp)
1.	Penyusunan Rancangan Regulasi Kesejahteraan SDM Kesehatan	2 Rekomendasi Kebijakan	1.365.838.000,-
2.	Kebijakan Teknis Penjaminan Perlindungan SDM Kesehatan	1 Rekomendasi Kebijakan	620.970.000,-
3.	Rancangan Regulasi Terkait Jabatan Fungsional Kesehatan	7 Rekomendasi Kebijakan	538.145.000,-
4.	Perlindungan Preventif dan Refresif Tenaga Kesehatan	50 Lembaga	2.269.860.000,-
5.	Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan	3.700 PAK	1.885.000.000,-
6.	Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi	20.000 Orang	2.203.973.000,-
7.	Sertifikasi Kompetensi SDM Kesehatan	500 Orang	2.262.762.000,-
8.	NSPK Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan	10 NSPK	1.013.110.000,-
9.	NSPK Pengembangan Karir SDM Kesehatan	11 NSPK	2.037.822.000,-
10.	NSPK Perlindungan dan Kesejahteraan Nakes	1 NSPK	279.522.000,-
11.	NSPK Pengawasan Tenaga Kesehatan	1 NSPK	1.137.420.000,-
12.	Tenaga Kesehatan dan SDM Penunjang Penerima Penghargaan Bidang Kesehatan Tingkat Nasional	210 Orang	71.539.370.000,-
13.	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Pengembangan Karir SDM Kesehatan	10 Lembaga	354.808.000,-
14.	Pengelolaan Jabatan Fungsional	100 Lembaga	1.468.722.000,-
15.	Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kesehatan	20 Orang	1.192.150.000,-
16.	Peningkatan Kompetensi Dokter dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB	140 Orang	1.526.400.000,-
17.	Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	1 Daerah	436.550.000,-
	Total Pagu Anggaran		88.143.684.000,-

Tabel 3.6
Distribusi Anggaran Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan
Berdasarkan Dukuman Manajemen Tahun 2022

No	Program Pelayanan Kesehatan dan JKN (KRO)	Target Output	Alokasi Anggaran (Rp)
1.	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	33 Unit	553.100.000,-
2.	Layanan Umum	1 Layanan	1.844.784.000,-
3.	Layanan Sarana Internal	3 Unit	13.500.000,-
4.	Layanan Manajemen SDM	68 Orang	223.770.000,-
5.	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	57 Orang	327.520.000,-
6.	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	1 Dokumen	24.300.000,-
7.	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	1 Dokumen	29.850.000,-
8.	Layanan Manajemen Keuangan	2 Dokumen	31.170.000,-
	Total Pagu Anggaran		3.047.994.000,-

E. KESENJANGAN RENCANA KEGIATAN DENGAN RENCANA KERJA TAHUN 2022

Rencana kegiatan adalah dokumen yang berisi rencana program pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan satu tahun ke depan yang disusun berdasarkan rencana kerja untuk mengatasi kesenjangan yang ada antara kenyataan dengan yang diharapkan menuju terselenggaranya pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan.

Rencana kerja adalah suatu dokumen yang memuat rencana program pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan tiga tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki menuju terselenggaranya pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan.

Rencana kegiatan yang telah disusun pada tahun 2022 pada dasarnya tidak terdapat kesenjangan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Program pembinaan dan pengawasan tenaga kesehatan diukur dengan capaian indikator kinerja kegiatan “Persentase instansi penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan yang terakreditasi penyelenggaraan uji kompetensi” sebesar 25%. Target yang ditetapkan

berdasarkan rencana kegiatan dalam RKA-K/L sama dengan besarnya target pada rencana kerja Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan.

BAB IV

MONITORING DAN EVALUASI

Monitoring dan evaluasi (monev) dilaksanakan untuk memantau pencapaian target kegiatan yang ditetapkan, memberikan informasi yang akurat dalam deteksi dini pencapaian kinerja, mempertajam pengambilan keputusan, tindak lanjut penyelesaian kendala yang dihadapi dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan kegiatan.

Kegiatan monev akan dilakukan secara internal oleh Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan maupun pihak eksternal oleh lembaga pemeriksa/pengawas pemerintah, sebagai upaya untuk pengawasan pelaksanaan kegiatan serta mendapatkan solusi terbaik untuk perbaikan pelaksanaan kegiatan yang akan datang.

A. MONITORING

Monitoring kegiatan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dilakukan melalui:

- (1) Kegiatan penyusunan RKT yang menjelaskan secara rinci meliputi; input, proses/aktivitas yang dilakukan, dan output yang ingin dicapai. RKT harus jelas menunjukkan jadwal kegiatan dan penanggungjawab dalam penyediaan input, proses dan output. RKT harus digunakan sebagai dasar dalam mengawasi kemajuan kegiatan.
- (2) Rapat/pertemuan untuk menyampaikan masalah-masalah yang terkait dengan pelaksanaan suatu kegiatan. Berdasarkan isu dan masalah yang dikemukakan, maka pertemuan dapat dilakukan secara berjenjang dari lingkup bidang sampai pada tingkat satuan kerja dalam periode tertentu. Hal-hal teknis mungkin ditangani pada tingkat pelaksana kegiatan, sedangkan isu-isu kebijakan yang memiliki implikasi penting dapat didiskusikan pada tingkat yang lebih tinggi.
- (3) Pelaporan secara berkala yang dilaksanakan setiap triwulan dengan menggunakan formulir yang telah ditetapkan dan disampaikan oleh pihak

pelaksana/penanggung jawab kegiatan secara berjenjang. Setiap satker pelaksana diwajibkan menyampaikan laporan monitoring secara berkala setiap triwulan terhadap capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen RKT.

- (4) Laporan akhir pelaksanaan kegiatan sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan yang memuat keberhasilan maupun kegagalan, serta saran/rekomendasi untuk tindakan lanjut pelaksanaan kegiatan.

B. EVALUASI

Evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dilakukan minimal empat kali dalam satu tahun. Langkah-langkah yang harus ditempuh antara lain; persiapan awal evaluasi yang diawali dengan menyusun hal-hal penting yang harus dilakukan sebelum evaluasi dilaksanakan, yang meliputi serangkaian langkah-langkah logis mulai dari masalah pokok dan maksud yang mendorong dilakukannya evaluasi sampai dengan pertanyaan-pertanyaan yang dapat digali dengan cara yang secara analitik dapat diterima melalui langkah-langkah:

- (1) Identifikasi tujuan evaluasi, antara lain; memperbaiki sistem pengelolaan kegiatan; menjamin adanya kebertanggungugatan; dan membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengalokasian sumber-sumber penganggaran.
- (2) Menentukan lingkup evaluasi: identifikasi masalah dan upaya yang telah dilakukan.
- (3) Menyusun agenda analisis: menyusun kerangka logis (*logical structure*) yang dapat digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan yang diajukan dalam evaluasi. Kerangka ini juga merupakan suatu cara untuk menjabarkan pertanyaan-pertanyaan umum ke dalam pertanyaan-pertanyaan yang lebih rinci, cermat dan tepat.

- (4) Menentukan tingkat pencapaian baku/normal (*benchmarking*): membuat penilaian tentang derajat kinerja kegiatan (baik/buruk) dan seharusnya secara ideal memungkinkan kita melakukan perbandingan dengan perangkat kebijakan lain yang terkait atau yang bidangnya sama.
- (5) Mengumpulkan informasi yang tersedia: untuk hampir semua kegiatan, sistem pemantauan seharusnya menjadi sumber pertama bagi informasi yang ada dan dibutuhkan.
- (6) Menyusun rencana kerja dan memilih evaluator dengan persyaratan/kriteria tertentu.

BAB V

PENUTUP

Program Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan merupakan pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan dalam rangka terpenuhinya SDM Kesehatan yang kompeten dan berkeadilan melalui peningkatan sistem pembinaan jabatan fungsional dan karir SDM Kesehatan. Sumber daya yang memadai baik SDM maupun sarana prasarana serta partisipasi seluruh komponen di lingkungan Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan sangat dibutuhkan untuk mencapai target output yang telah ditetapkan. Dukungan lain yang dibutuhkan adalah komitmen dan koordinasi dari seluruh tim kerja, fungsional, adminitrasi maupun pendukung lainnya. Juga tidak kalah penting yaitu perencanaan yang baik serta penganggaran yang memadai turut menentukan keberhasilan suatu satker untuk mencapai kinerja yang akuntabel.

RKT Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan tahun 2022 diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam pencapaian kegiatan yang telah ditetapkan khususnya pada tahun anggaran 2022. Dengan disusunnya RKT ini diharapkan target kegiatan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala, diharapkan dapat memecahkan masalah yang mungkin timbul selama pelaksanaan kegiatan, serta untuk perbaikan sistem perencanaan di waktu mendatang.

LAMPIRAN

**MATRIK TARGET KINERJA RENCANA AKSI KEGIATAN DIREKTORAT PEMBINAAN DAN PENGAWASAN TENAGA KESEHATAN
TAHUN 2020-2024**

No	PROGRAM/KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN	RINCIAN KEGIATAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	BASELINE (2019)	TARGET				
								2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Pembinaan, Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kesehatan	1 Terselenggaranya Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Sesuai Standar	a. Pelaksanaan Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan	Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Sesuai Standar	Persentase instansi penyelenggaraan uji kompetensi JF Kesehatan yang memenuhi standar, meliputi standar tim penyelenggara, standar tim penguji, dan standar materi uji serta metode uji	Jumlah instansi penyelenggara uji kompetensi JFK yang memenuhi standar (tim penyelenggara, tim penguji, dan materi uji) dibandingkan jumlah instansi pengguna JFK yang sudah menyelenggarakan uji kompetensi (Kementerian/ Lembaga, Provinsi, Kab/Kota, RS/Faskes UPT vertikal Kemkes) dikali 100% (Denominator 397 Instansi)				25% (99 Inst.)	60% (238 Inst.)	100% (397 Inst.)
	Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan ASN	2 Sertifikasi Profesi dan SDM	a. Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan	Jumlah Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi	Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi	Jumlah Pejabat Fungsional Kesehatan Yang mendapat sertifikat kompetensi dari Instansi pembina sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku per tahun			20,000	30,000	30,000	30,000
		3 Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan	a. Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan	Jumlah Usulan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan yang dinilai oleh Tim Penilai Instansi Pembina	Usulan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan yang dinilai oleh Tim Penilai Instansi Pembina	Jumlah Usulan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan yang dinilai oleh Tim Penilai Instansi Pembina				3,700	3,700	3,700
		4 Kebijakan Bidang Kesehatan	a. Penyusunan Rancangan Regulasi Terkait Jabatan Fungsional Kesehatan	Jumlah rancangan regulasi terkait Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan	Dokumen rancangan regulasi terkait Jabatan Fungsional Kesehatan	Menghitung Jumlah Dokumen Rancangan Jabatan Fungsional Kesehatan		7	7	7	14	14

		5	Fasilitasi & Pembinaan Lembaga	a. Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan	Jumlah Lembaga yang diberikan pendampingan dalam pengelolaan jabatan fungsional kesehatan serta menjadi sasaran dalam pemantauan dan evaluasi jabatan fungsional kesehatan	Lembaga yang diberikan pendampingan dalam pengelolaan jabatan fungsional kesehatan serta menjadi sasaran dalam pemantauan dan evaluasi jabatan fungsional kesehatan	Menghitung jumlah Lembaga yang diberikan pendampingan dalam pengelolaan jabatan fungsional kesehatan serta menjadi sasaran dalam pemantauan dan evaluasi jabatan fungsional kesehatan			50	110	150	150
		6	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (NSPK)	a. Penyusunan NSPK terkait Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan	Jumlah NSPK terkait Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan	Dokumen NSPK terkait Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan	Menghitung jumlah NSPK terkait Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan					8	8
Prioritas Nasional		1	Sertifikasi Kompetensi SDM Kesehatan	a. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi SDM Kesehatan	Jumlah SDM Kesehatan yang tersertifikasi kompetensi	SDM Kesehatan yg mengikuti proses sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi sesuai dengan Standar kompetensi kerja atau standar kompetensi jabatan fungsional kesehatan atau sesuai ketentuan peraturan perundangan dan dilakukan oleh lembaga sertifikasi atau instansi pemerintah penyelenggara uji sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku	Jumlah SDM Kesehatan yang mendapat sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku per tahun		100	250	500	700	1,000
Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan Non ASN	2		Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (NSPK)	a. Penyusunan NSPK terkait Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan	Jumlah NSPK terkait Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan	Dokumen NSPK terkait Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan	Menghitung jumlah NSPK terkait Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan		11	11	10		
				b. Penyusunan NSPK terkait Pengembangan Karir SDM Kesehatan	Jumlah NSPK terkait Pengembangan Karir SDM Kesehatan	Dokumen NSPK terkait Pengembangan Karir SDM Kesehatan	Menghitung jumlah NSPK terkait Pengembangan Karir SDM Kesehatan		8		11	9	9
	3		Fasilitasi & Pembinaan Lembaga	a. Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Pengembangan Karir SDM Kesehatan	Jumlah Lembaga yang diberikan pendampingan dalam Pengembangan Karir SDMK serta menjadi sasaran dalam monev Pengembangan Karir SDM Kesehatan	Lembaga yang diberikan pendampingan dalam Pengembangan Karir SDM Kesehatan serta menjadi sasaran dalam pemantauan dan evaluasi Pengembangan Karir SDM Kesehatan	Menghitung jumlah Lembaga yang diberikan pendampingan dalam Pengembangan Karir SDMK serta menjadi sasaran dalam monev Pengembangan Karir SDMK			10	10	20	20
	4		Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	a. Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah Provinsi	Jumlah Pemerintah Daerah Yang Difasilitasi dan Mendapatkan Pembinaan Wilayah	Pemerintah Daerah Yang Difasilitasi dan Mendapatkan Pembinaan Wilayah			1	1	1	1	1

Pengawasan Tenaga Kesehatan	1 Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (NSPK)	a. Penyusunan NSPK terkait Pengawasan Tenaga Kesehatan	Jumlah NSPK terkait Pengawasan Tenaga Kesehatan	Dokumen NSPK terkait Pengawasan Tenaga Kesehatan	Menghitung jumlah NSPK Pengawasan Tenaga Kesehatan				4	1	1
	2 Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat	a. Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kesehatan	Jumlah Tenaga Kesehatan yang Dilakukan Pengawasan	Tenaga Kesehatan yang Dilakukan Pengawasan	Menghitung Jumlah Tenaga Kesehatan yang Dilakukan Pengawasan				20	54	100
	3 Pelatihan Bidang Kesehatan	a. Peningkatan Kompetensi Dokter dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB	Jumlah Peningkatan Kompetensi Dokter dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB	Kegiatan Peningkatan Kompetensi Dokter dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB yang diselenggarakan	Menghitung Peningkatan Kompetensi Dokter dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB			180	210	210	210
Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	1 Kebijakan Bidang Kesehatan	a. Penyusunan Rancangan Regulasi Terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Jumlah rancangan regulasi terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Dokumen rancangan regulasi terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Menghitung Jumlah Dokumen Rancangan Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan				3	2	2
	2 Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (NSPK)	a. Penyusunan NSPK terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Jumlah NSPK terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Dokumen NSPK terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Menghitung jumlah NSPK Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan				1	1	1
	3 Fasilitasi & Pembinaan Lembaga	a. Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Jumlah Lembaga yang diberikan pendampingan dalam terlaib Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan serta menjadi sasaran dalam pemantauan dan evaluasi Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Lembaga yang diberikan pendampingan terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan serta menjadi sasaran dalam pemantauan dan evaluasi Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan	Menghitung jumlah Lembaga yang diberikan pendampingan terkait Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan serta menjadi sasaran dalam pemantauan dan evaluasi Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan				50	50	50
Pelayanan Publik	1 Pelayanan Publik kepada masyarakat	a. Pelaksanaan Tenaga Kesehatan dan SDM Penunjang Penerima Penghargaan Bidang Kesehatan Tingkat Nasional	Jumlah Tenaga Kesehatan dan SDM Penunjang Penerima Penghargaan Bidang Kesehatan Tingkat Nasional	Tenaga Kesehatan dan SDM Penunjang Penerima Penghargaan Bidang Kesehatan Tingkat Nasional	Menghitung Tenaga Kesehatan dan SDM Penunjang Penerima Penghargaan Bidang Kesehatan Tingkat Nasional			- 300	210	300	300
Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program	4 Ketatausahaan Direktorat Pembinaan dan pengawasan Tenaga Kesehatan	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			3	3	3	3
		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			2	2	2	2

			c. Penyusunan Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Jumlah Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan	Menghitung Jumlah Dokumen Kepegawaian dan Ketatausahaan		2	2	2	2	2
--	--	--	---	--	--	---	--	---	---	---	---	---

**MATRIKS TARGET INDIKATOR KINERJA DIREKTORAT PEMBINAAN DAN PENGAWASAN TENAGA KESEHATAN BERDASARKAN PROGRAM PRIORITAS NASIONAL/PRIORITAS KL
TAHUN 2020-2024**

Program/Kegiatan/Output	Prioritas Nasional/ Prioritas KL	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Output	Target 2020-2024				
			2020	2021	2022	2023	2024
Program Pembinaan, Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kesehatan	Prioritas KL	Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Sesuai Standar			25%	60%	100%
		Pelaksanaan Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan (SDM)			99	238	397
		Jumlah Instansi Penyelenggara Uji Kompetensi JF Kesehatan yang Terakreditasi			99	238	397
		Penyelenggaraan UKOM					
		a. Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan					
		Sertifikasi Profesi dan SDM		20,000	33,700	33,700	33,700
		a. Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi (orang)		20,000	30,000	30,000	30,000
		b. Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan (orang)			3,700	3,700	3,700
		Kebijakan Bidang Kesehatan	7	7	7	14	14
		Rancangan Regulasi Terkait Jabatan Fungsional Kesehatan:	7	7	7	14	14
		a. Penyusunan / Revisi PermenPAN-RB Jabatan Fungsional Kesehatan					
		b. Penyusunan / Revisi Regulasi Juknis/Juklak/Permenkes terkait Jabatan Fungsional Kes.					
		c. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan					
		d. Fasilitasi Penetapan Perpres Tunjangan Jabatan Fungsional Kesehatan					
		e. Standardisasi Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan di Fasyankes					
		Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (Pengembangan Karir Nakes ASN)				8	8
		Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan (SDM)				8	8
		a. Penetapan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan					
		Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga (Pengembangan Karir Nakes ASN)		50	110	150	150
		Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Pengelolaan Jabatan Fungsional:		50	110	150	150
		a. Manajemen dan Integrasi Data					
		b. Pengelolaan Aplikasi Jabatan Fungsional Kesehatan					
		c. Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Jabatan Fungsional					
		d. Kesekretariatan Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan					
		e. Koordinasi Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan					
	Prioritas Nasional	Sertifikasi Kompetensi SDM Kesehatan	100	250	500	700	1,000
		a. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi SDM Kesehatan (orang)	100	250	500	700	1,000
		b. Kesekretariatan LSP Kesehatan					
		c. Pengembangan Asesor Kompetensi					
		d. Pengembangan Materi Uji dan Soal Sertifikasi Kompetensi					

Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (Pengembangan Karir Nakes Non ASN)	8	11	21	9	9
NSPK Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan:		11	10		
a. Penyusunan Standar Kompetensi Kerja (SKK) bagi SDM Kesehatan					
b. Penyusunan Skema Sertifikasi SDM Kesehatan					
c. Penyusunan Pedoman Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan					
NSPK Pengembangan Karier SDM Kesehatan:	8		11	9	9
a. Penyusunan RPKM Roadmap Pengembangan Karier dan Sertifikasi SDM Kesehatan					
b. Penyusunan Pedoman Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan di Fasyankes dan DUDI					
c. Penyusunan Skema Karier Tenaga Kesehatan Bidan, Perkam Medis dan Informasi Kesehatan, Terapis Gigi dan Mulut, serta Perawat					
d. Penyusunan RPKM Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan Radiografer, Sanitarian, Teknisi Pelayanan Darah, Terapis Wicara dan Teknisi Kardiovaskuler					
e. Penyusunan Pedoman Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan Non ASN					
f. Penyusunan Skema Karir Tenaga Kesehatan Non ASN					
g. Penyusunan Skema Uji/ Sertifikasi Jenjang Karir					
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga (Pengembangan Karir Nakes Non ASN)		10	10	20	20
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Pengembangan Karier SDM Kesehatan (Lembaga):		10	10	20	20
a. Uji Coba Pengelolaan Pengembangan Karir SDM Kesehatan					
b. Pengelolaan Aplikasi Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan Non ASN					
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Pelaksana Sertifikasi Kompetensi Bidang Kesehatan (SDM)				10	10
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Pelaksana Sertifikasi Kompetensi Bidang Kesehatan				10	10
Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	1	1	1	1	1
Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah Provinsi:					
a. Fasilitasi dan Pembinaan Wilayah	1	1	1	1	1
Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (Pengawasan Tenaga Kesehatan)			4	1	1
NSPK Pengawasan Tenaga Kesehatan:			4	1	1
a. Penyusunan Roadmap Pengawasan Tenaga Kesehatan					
b. Penyusunan NSPK Pengawasan Tenaga Kesehatan					
c. Pengawasan melalui Hotline Pengaduan					
d. Kajian Pengawasan Perijinan Tenaga Kesehatan					
Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat			20	54	100
Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kesehatan (orang):			20	54	100
a. Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kesehatan					
b. Kesekretariatan Pengawasan Tenaga Kesehatan					
Pelatihan Bidang Kesehatan		180	210	210	210
Peningkatan Kompetensi Dokter dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB:		180	210	210	210
a. Peningkatan Kompetensi Dokter Umum dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB					
Kebijakan Bidang Kesehatan (Perlindungan Tenaga Kesehatan)			3	2	2
Penyusunan Rancangan Regulasi Kesejahteraan SDM Kesehatan:			2		
a. Penyusunan Rancangan Kebijakan Standar Tunjangan Tenaga Kesehatan Non ASN					
b. Penyusunan Rancangan Kebijakan Standar Pengupahan Tenaga Kesehatan Non ASN					

	Kebijakan Teknis Penjaminan Perlindungan SDM Kesehatan:			1	2	2
	a. Penyusunan Rancangan Kebijakan Penjaminan Perlindungan Tenaga Kesehatan Dalam Melaksanakan Tugas			1	1	1
	b. Penyusunan Rancangan Kebijakan Penjaminan Perlindungan Tenaga Penunjang Dalam Melaksanakan Tugas				1	1
	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (Perlindungan Tenaga Kesehatan)			1	1	1
	NSPK Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan:			1	1	1
	a. Penyusunan Rancangan NSPK Kesejahteraan dan Perlindungan Tenaga Kesehatan					
	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga (Perlindungan Tenaga Kesehatan)			50	50	50
	Perlindungan Preventif dan Represif Tenaga Kesehatan (Lembaga):			50	50	50
	a. Penjaminan Kesejahteraan dan Perlindungan Represif Hukum Tenaga Kesehatan					
	b. Fasilitasi Perlindungan Preventif					
	c. Bimtek Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kesehatan Non ASN					
	Pelayanan Publik kepada masyarakat	0	300	210	300	300
	Tenaga Kesehatan dan SDM Penunjang Penerima Penghargaan Bidang Kesehatan Tingkat Nasional (orang):					
	a. Pelaksanaan Penganugerahan Penghargaan Bidang Kesehatan		300	210	300	300
	Program Dukungan Manajemen	1	1	1	1	1
	Layanan Dukungan Manajemen Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kesehatan	1	1	1	1	1

**MATRIKS ALOKASI PENDANAAN RENCANA AKSI KEGIATAN DIREKTORAT PEMBINAAN DAN PENGAWASAN TENAGA KESEHATAN
TAHUN 2020-2024**

Program/Kegiatan/Output	Prioritas Nasional/ Prioritas KL	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Output	Alokasi 2020-2024 (Ribuan Rupiah)				
			2020	2021	2022	2023	2024
Program Pembinaan, Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kesehatan		Persentase Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Sesuai Standar			25% (99 Instansi)	60% (238 Instansi)	100% (397 Instansi)
		Pelaksanaan Akreditasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan (SDM)	905,260		4,178,373	11,383,650	12,166,983
		Pejabat Fungsional Kesehatan Yang Tersertifikasi Kompetensi					
		a. Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan	905,260		2,293,373	7,100,650	7,455,683
		Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan (orang)					
		a. Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan (orang)			1,885,000	4,283,000	4,711,300
		Kebijakan Bidang Kesehatan	1,090,310	2,610,500	1,184,965	1,553,400	2,724,162
		Rancangan Regulasi Terkait Jabatan Fungsional Kesehatan:	1,090,310	2,610,500	1,184,965	1,553,400	2,724,162
		a. Penyusunan / Revisi PermenPAN-RB Jabatan Fungsional Kesehatan			208,395		
		b. Penyusunan / Revisi Regulasi Juknis/Juklak/Permenkes terkait Jabatan Fungsional Kes.	1,090,310	2,610,500	246,400		
		c. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan			263,670		
		d. Fasilitasi Penetapan Perpres Tunjangan Jabatan Fungsional Kesehatan			291,650		
		e. Standardisasi Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan di Fasyankes			174,850		
		f. Penyusunan Kebijakan Pengembangan Jabatan Fungsional Kesehatan dan Pemberdayaan JF Kesehatan				997,350	
		g. Fasilitasi Penjaminan Kesejahteraan JF Kesehatan				556,050	
		Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (Pengembangan Karir Nakes ASN)				327,000	343,350
		Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan (SDM)					
		a. Penetapan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan				327,000	343,350
		Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga (Pengembangan Karir Nakes ASN)	1,946,903	2,131,587	1,765,922	1,999,000	2,098,950
		Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Pengelolaan Jabatan Fungsional:					2,098,950
		a. Manajemen dan Integrasi Data	463,900	519,921	515,277	586,520	
		b. Pengelolaan Aplikasi Jabatan Fungsional Kesehatan	259,450	322,200	417,250	523,650	
		c. Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi Pengelolaan Jabatan Fungsional	212,910	481,510	329,885	426,450	
		d. Kesekretariatan Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan			328,810		
		e. Koordinasi Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan	1,010,643		174,700	462,380	
		f. Manajemen Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan		807,956			
	Prioritas Nasional	Sertifikasi Kompetensi SDM Kesehatan			2,381,556	2,809,270	2,949,734
		a. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi SDM Kesehatan (orang)			1,003,420	1,069,740	

b. Kesekretariatan LSP Kesehatan			458,044	43,070	
c. Pengembangan Asesor Kompetensi			538,100	1,130,240	
d. Pengembangan Materi Uji dan Soal Sertifikasi Kompetensi			381,992	566,220	
Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (Pengembangan Karir Nakes Non ASN)	2,869,831	7,223,498	3,721,632	1,634,950	1,716,697
NSPK Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan:	729,247	1,462,560	1,081,010.00		
a. Penyusunan Standar Kompetensi Kerja (SKK) bagi SDM Kesehatan	373,022	426,220	457,520		
b. Penyusunan Skema Sertifikasi SDM Kesehatan	356,225	558,375	623,490		
c. Penyusunan Pedoman Tata Kelola Sertifikasi SDM Kesehatan					
d. Penyusunan Regulasi Tata Kelola Sertifikasi Bidang Kesehatan		477,965			
NSPK Pengembangan Karier SDM Kesehatan:	2,140,584	5,760,938	2,640,622	1,634,950	1,716,697
a. Penyiapan Kebijakan Teknis Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan	1,028,090				
b. Penyusunan RPMK Pengembangan Karir Tenaga Kesehatan	1,112,494				
c. Penyusunan NSPK Pengembangan Karir Bidang Kesehatan		4,107,240			
d. Pelaksanaan Pengembangan Karir Bidang Kesehatan		1,361,988			
e. Monitoring dan evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Karir Bidang Kesehatan		291,710			
f. Penyusunan RPMK Roadmap Pengembangan Karier dan Sertifikasi SDM Kesehatan			684,040		
g. Penyusunan Pedoman Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan di Fasyankes dan DUDI			582,674		
h. Penyusunan Skema Karier Tenaga Kesehatan Bidan, Perkam Medis dan Informasi Kesehatan, Terapis Gigi dan Mulut, serta Perawat			623,058		
i. Penyusunan RPMK Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan Radiografer, Sanitarian, Teknisi Pelayanan Darah, Terapis Wicara dan Teknisi Kardiovaskuler			750,850		
j. Penyusunan Pedoman Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan Non ASN				811,630	
k. Penyusunan Skema Karir Tenaga Kesehatan Non ASN				679,770	
l. Penyusunan Skema Uji/ Sertifikasi Jenjang Karir				143,550	
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga (Pengembangan Karir Nakes Non ASN)			354,808	1,967,650	2,066,032
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Terkait Pengembangan Karier SDM (Lembaga):			354,808	1,967,650	2,066,032
a. Uji Coba Pengelolaan Pengembangan Karir SDM Kesehatan			354,808		
b. Uji Coba Implementasi Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan Non ASN				796,300	
c. Pelaksanaan Inpassing				266,100	
d. Pengelolaan Aplikasi Pengembangan Karier Tenaga Kesehatan Non ASN				905,250	
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Pelaksana Sertifikasi Kompetensi Bidang Kesehatan (SDM)				531,750	558,337
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Pelaksana Sertifikasi Kompetensi Bidang Kesehatan				531,750	558,337
Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	325,866	177,020	494,054	393,924	413,620
Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah Provinsi:					
a. Fasilitasi dan Pembinaan Wilayah	325,866	177,020	494,054	393,924	413,620
Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (Pengawasan Tenaga Kesehatan)			1,137,420	407,150	427,507
NSPK Pengawasan Tenaga Kesehatan:			1,137,420	407,150	427,507

		a. Penyusunan Roadmap Pengawasan Tenaga Kesehatan			153,250		
		b. Penyusunan NSPK Pengawasan Tenaga Kesehatan			148,400		
		c. Pengawasan melalui Hotline Pengaduan			106,950		
		d. Kajian Pengawasan Perijinan Tenaga Kesehatan			728,820		
		Pengawasan dan Pengendalian Masyarakat			1,192,150	2,038,900	2,140,845
		Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kesehatan (orang):			1,192,150	2,038,900	2,140,845
		a. Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kesehatan			1,106,950	1,326,250	
		b. Kesekretariatan Pengawasan Tenaga Kesehatan			85,200	712,650	
		Pelatihan Bidang Kesehatan	1,073,960	1,562,200	1,856,400	1,853,400	1,853,400
		Peningkatan Kompetensi Dokter dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB:	1,073,960	1,562,200	1,856,400	1,853,400	1,853,400
		a. Peningkatan Kompetensi Dokter Umum dan Dokter Gigi melalui P2KB dan P3KGB	1,073,960	1,562,200	1,856,400	1,853,400	1,853,400
		Kebijakan Bidang Kesehatan (Perlindungan Tenaga Kesehatan)			2,206,948	1,041,040	1,093,092
		Penyusunan Rancangan Regulasi Kesejahteraan SDM Kesehatan:			1,585,978		1,093,092
		a. Penyusunan Rancangan Kebijakan Standar Tunjangan Tenaga Kesehatan Non ASN			645,190		
		b. Penyusunan Rancangan Kebijakan Standar Pengupahan Tenaga Kesehatan Non ASN			940,788		
		Kebijakan Teknis Penjaminan Perlindungan SDM Kesehatan:			620,970	1,041,040	
		a. Penyusunan Rancangan Kebijakan Penjaminan Perlindungan Tenaga Kesehatan Dalam Melaksanakan Tugas			620,970	513,890	
		b. Penyusunan Rancangan Kebijakan Penjaminan Perlindungan Tenaga Penunjang Dalam Melaksanakan Tugas				527,150	
		Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (Perlindungan Tenaga Kesehatan)			279,522	257,512	257,512
		NSPK Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan:			279,522	257,512	257,512
		a. Penyusunan Rancangan NSPK Kesejahteraan dan Perlindungan Tenaga Kesehatan			279,522	257,512	270,387
		Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga (Perlindungan Tenaga Kesehatan)			2,269,860	1,991,320	2,090,886
		Perlindungan Preventif dan Represif Tenaga Kesehatan (Lembaga):			2,269,860	1,991,320	2,090,886
		a. Penjaminan Kesejahteraan dan Perlindungan Represif Hukum Tenaga Kesehatan			575,600	559,500	
		b. Fasilitasi Perlindungan Preventif			669,520	633,000	
		c. Bimtek Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kesehatan Non ASN			1,024,740	798,820	
		Pelayanan Publik kepada masyarakat			71,621,370	28,884,873	30,329,116
		Tenaga Kesehatan dan SDM Penunjang Penerima Penghargaan Bidang Kesehatan Tingkat Nasional (orang):			71,621,370	28,884,873	30,329,116
		a. Pelaksanaan Penganugerahan Penghargaan Bidang Kesehatan			71,621,370	28,884,873	30,329,116
		Program Dukungan Manajemen	9,997,050	11,455,960	3,047,994	3,360,000	3,400,000
		TOTAL	18,209,180	25,160,765	97,692,974	62,434,789	66,630,223