



KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA

LAPORAN KINERJA 2022



**SEKRETARIAT DIREKTORAT
JENDERAL PENCEGAHAN DAN
PENGENDALIAN PENYAKIT**

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya sehingga Laporan Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tahun 2022 dapat disusun.

Untuk mewujudkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan Permen PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) maka sebagai salah satu entitas Akuntabilitas Kinerja, Sekretariat Ditjen P2P telah menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

Capaian Indikator Kinerja Kegiatan tahun 2022 mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2021 yang menunjukkan kinerja yang lebih baik dan akan terus ditingkatkan tahun-tahun berikutnya. Tantangan pelaksanaan program dan kegiatan akan selalu ada tetapi dengan kerjasama dan koordinasi yang baik antar lintas program dan lintas sektor akan menghasilkan pemecahan dan solusi yang terbaik.

Kami menyadari Laporan Kinerja ini jauh dari sempurna namun demikian dengan adanya laporan kinerja ini kami berharap dapat memperoleh umpan balik untuk peningkatan kinerja Sekretariat Ditjen P2P melalui perbaikan penerapan fungsi-fungsi manajemen secara benar dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang cukup dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dimasa yang akan datang.

Akhirnya, semoga informasi yang disajikan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 30 Januari 2023
Sekretaris Direktorat Jenderal
Pencegahan dan Pengendalian Penyakit


dr. Yudhi Pramono, MARS
NIP. 197603192006041001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tahun 2022 merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja Sekretaris Ditjen P2P kepada Ditjen P2P dan seluruh pemangku kepentingan, baik yang terkait langsung maupun tidak langsung. Laporan Kinerja Sekretaris Ditjen P2P menjabarkan capaian kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Sekretaris Ditjen P2P, mengacu pada Rencana Aksi Kegiatan. Dari 2 Indikator Kinerja Kegiatan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 yang dijanjikan oleh Sekretaris Ditjen P2P kepada Dirjen P2P, capaiannya adalah sebagai berikut:

1. Indikator Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit tercapai 35,24 dari target 35.3 dengan persentase kinerja 99.8%.
2. Indikator Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit tercapai 87.12% dari target 86% dengan capaian kinerja 101.3%.
3. Rata-rata capaian IKK Setditjen P2P sebesar 100.5%

Sedangkan capaian indikator komposit Indikator Kinerja Kegiatan antara lain:

1. Persentase Satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP A, tercapai 15.2% dari target 15% dengan capaian kinerja 101.3%
2. Persentase satker dengan perencanaan awal yang terverifikasi, tercapai 100% dari target 100% dengan capaian kinerja 100%
3. Persentase satker yang memperoleh predikat Satker Menuju WBK Kementerian Kesehatan, tercapai 55.71% dari target 42% dengan capaian kinerja 132.7%
4. Jumlah peraturan perundang-undangan yang disusun, tercapai 11 rancangan dari target 10 rancangan dengan capaian kinerja 110%
5. Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti, tercapai 100% dari target 90% dengan capaian kinerja 111,1%
6. Persentase peningkatan kapasitas ASN sebanyak 20 JPL, tercapai 55% dari target 55% dengan capaian kinerja 100%.
7. Persentase tingkat kepatuhan penyelesaian dokumen pengelolaan BMN, tercapai 98,37% dari target 85% dengan capaian kinerja 115,7%
8. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran tercapai 78 dari target 93 dengan capaian kinerja 83.9%
9. Persentase kepatuhan layanan perbendaharaan, tercapai 87.61% dari target 90% dengan capaian kinerja 97,3%
10. Persentase Anggaran tanpa blokir pada DIPA awal, tercapai 97.5% dari target 85% dengan capaian kinerja 114,7%
11. Persentase jumlah satker yang telah melaksanakan gerakan nasional sadar tertib arsip, tercapai 50.7% dari target 30% dengan capaian kinerja 169%

Untuk kinerja keuangan, Realisasi anggaran Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tahun 2021 sebesar 94,19%, dari pagu sebesar Rp. 195,561,707,000, telah terealisasi anggaran sebesar RP. 184.194.525.416

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GRAFIK.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN.....	2
C. ISU STRATEGIS	2
D. VISI DAN MISI.....	4
E. TUGAS POKOK DAN FUNGSI.....	5
F. SUMBER DAYA MANUSIA	6
G. SISTEMATIKA PENULISAN.....	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	11
A. PERENCANAAN KINERJA.....	11
B. PERJANJIAN KINERJA.....	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	17
A. CAPAIAN KINERJA.....	17
B. REALISASI ANGGARAN.....	87
BAB IV.....	91
PENUTUP.....	91
A. KESIMPULAN	91
B. TINDAK LANJUT	91

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1.	DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JENJANG JABATAN FUNGSIONAL TAHUN 2022	9
TABEL 2.1.	INDIKATOR KINERA PROGRAM PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT REVISI RAP TAHUN 2020-2024	12
TABEL 2.2.	INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN TAHUN 2020-2024	14
TABEL 2.3.	INDIKATOR KINERJA KOMPOSIT BAGIAN/SUB BAGIAN PADA SETDITJEN P2P TAHUN 2020-2024	15
TABEL 2.4.	PERJANJIAN KINERJA DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA PADA PROGRAM P2P TAHUN 2022.....	16
TABEL 3.1.	TARGET DAN CAPAIAN INDIKATOR KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA TAHUN 2022.....	17
TABEL 3.2.	KOMPONEN PENILAIAN REFORMASI BIROKRASI	20
TABEL 3.3.	HASIL PENILAIAN MANDIRI RB DITJEN P2P TAHUN 2021-2022.....	22
TABEL 3.4.	TARGET DAN CAPAIAN INDIKATOR KOMPOSIT KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA TAHUN 2022..	32
TABEL 3.5.	HASIL VERIFIKASI PERENCANAAN TAHUN 2022.....	38
TABEL 3.6.	PENGADUAN BERDASARKAN TUJUAN PELAPORAN TAHUN 2022.....	51
TABEL 3.7.	PENGADUAN BERDASARKAN JENIS PENGADUAN TAHUN 2022.....	51
TABEL 3.8.	PENGADUAN BERDASARKAN SUMBER PENGADUAN TAHUN 2021	51
TABEL 3.9.	DOKUMEN PENGELOLAAN BMN DITJEN P2P TAHUN 2022.....	62
TABEL 3.10.	PERSENTASE KEPATUHAN LAYANAN PERBENDAHARAAN TAHUN 2020-2022	73
TABEL 3.11.	UNIT KERJA/SATKER YANG TELAH MELAKSANAKAN LANGKAH GNSTA TAHUN 2022	82
TABEL 3.12.	PAGU DAN REALISASI ANGGARAN DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA PADA SETDITJEN P2P TAHUN 2022	87
TABEL 3.13.	PAGU DAN REALISASI ANGGARAN PER TIM KERJA DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA PADA SETDITJEN P2P TAHUN 2022	87
TABEL 3.14.	EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA TAHUN 2022	90

DAFTAR GRAFIK

GRAFIK 1.1. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P TAHUN 2022	6
GRAFIK 1.2. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JENIS KELAMIN TAHUN 2022	6
GRAFIK 1.3. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN PENDIDIKAN TAHUN 2022	7
GRAFIK 1.4. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN KELOMPOK UMUR TAHUN 2022	7
GRAFIK 1.5. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JABATAN TAHUN 2022	8
GRAFIK 1.6. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JABATAN FUNGSIONAL TAHUN 2022	8
GRAFIK 1.7. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JABATAN PELAKSANA TAHUN 2022	10
GRAFIK 3.1. TARGET DAN REALISASI NILAI REFORMASI BIROKRASI DITJEN P2P TAHUN 2020-2024.....	23
GRAFIK 3.2. PERBANDINGAN CAPAIAN NILAI REFORMASI BIROKRASI UNIT ESELON I TAHUN 2022	24
GRAFIK 3.3. NILAI KINERJA ANGGARAN DITJEN P2P TAHUN 2022	29
GRAFIK 3.4. TARGET DAN REALISASI NILAI KINERJA PENGANGGARAN DITJEN P2P TAHUN 2020-2024	30
GRAFIK 3.5. PERBANDINGAN NILAI KINERJA ANGGARAN ANTAR ESELON I TAHUN 2022.....	31
GRAFIK 3.6. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE SATKER PROGRAM P2P YANG MEMPEROLEH PENILAIAN SAKIP DENGAN HASIL MINIMAL A TAHUN 2022-2024.....	34
GRAFIK 3.7. PERBANDINGAN NILAI SAKIP SATKER TAHUN 2020-2021	35
GRAFIK 3.8. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE SATKER PROGRAM P2P DENGAN PERENCANAAN AWAL YANG TERVERIFIKASI TAHUN 2020- 2024.....	38
GRAFIK 3.9. PERSENTASE SATKER UPT YANG MEMPEROLEH PREDIKAT SATKER MENUJU WBK KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2015-2022	42
GRAFIK 3.10. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE SATKER UPT YANG MEMPEROLEH PREDIKAT SATKER MENUJU WBK KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2020-2024	43
GRAFIK 3.11. JUMLAH RANCANGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG DISUSUN TAHUN 2017 – 2022	48
GRAFIK 3.12. TARGET DAN CAPAIAN PERSENTASE PENGADUAN MASYARAKAT YANG DITANGANI TAHUN 2020 – 2024.....	53
GRAFIK 3.13. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE PENINGKATAN KAPASITAS ASN 20 JPL TAHUN 2020-2024.....	56
GRAFIK 3.14. PENINGKATAN KAPASITAS ASN 20 JPL TAHUN 2022.....	56
GRAFIK 3.15. PELATIHAN KLASIKAL ASN SETDITJEN P2P MELALUI PENDIDIKAN TAHUN 2022.....	57
GRAFIK 3.16. PELATIHAN KLASIKAL ASN SETDITJEN P2P TAHUN 2022	58
GRAFIK 3.17. PELATIHAN NON KLASIKAL ASN SETDITJEN P2P TAHUN 2022.....	58
GRAFIK 3.18. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE TINGKAT KEPATUHAN PENYELESAIAN DOKUMEN PENGELOLAAN BMN TAHUN 2022.....	61
GRAFIK 3.19. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE TINGKAT KEPATUHAN PENYELESAIAN DOKUMEN PENGELOLAAN BMN TAHUN 2020-2024	63

GRAFIK 3.20. TARGET DAN REALISASI IKPA SETDITJEN P2P TAHUN 2020-2024.	69
GRAFIK 3.21. PERSENTASE KEPATUHAN PENGELOLAAN REKENING PEMERINTAH TAHUN 2020 – 2022	74
GRAFIK 3.22. PERSENTASE KETEPATAN WAKTU PENYUSUNAN LPJ BENDAHARA TAHUN 2020-2022	74
GRAFIK 3.23. PERSENTASE INDIKATOR HALAMAN III DIPA TAHUN 2020-2022	75
GRAFIK 3.24. PERSENTASE KETEPATAN WAKTU PENGELOLAAN UP DAN TUP TAHUN 2020 – 2022	76
GRAFIK 3.25. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE ANGGARAN TANPA BLOKIR PADA DIPA INDUK TAHUN 2020-2024	78
GRAFIK 3.26. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE SATKER MELAKSANAKAN GNSTA TAHUN 2020-2024	84
GRAFIK 3.27. REALISASI ANGGARAN SETDITJEN TAHUN 2018-2022	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tahun 2022 merupakan tahun ketiga pelaksanaan RPJMN 2020-2024, Rencana Strategis Kementerian Kesehatan, Rencana Aksi Program Ditjen P2P dan Rencana Aksi Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal P2P. Hasil pembangunan RPJMN 2020-2024 akan mempengaruhi pencapaian target pembangunan dalam RPJPN, sehingga pelaksanaan RPJMN Tahun 2020-2024 harus berjalan dengan optimal pada setiap sektor pembangunan. Visi Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 mengamanatkan Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong - Royong, dimana peningkatan kualitas manusia Indonesia menjadi prioritas utama dengan dukungan pembangunan kesehatan yang terarah, terukur, merata dan berkeadilan. Peningkatan kualitas manusia sangat ditentukan oleh status kesehatan yang dipengaruhi oleh kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang sehingga terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat tersebut, dibutuhkan program kesehatan yang bersifat preventif dan promotif, salah satunya adalah Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P). Sasaran strategis Kementerian Kesehatan untuk Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit yakni meningkatkan pencegahan dan pengendalian penyakit serta pengelolaan kedaruratan kesehatan masyarakat. Sasaran strategis ini kemudian dijabarkan dalam Sasaran Program P2P yakni menurunnya penyakit menular, penyakit tidak menular serta meningkatnya kesehatan jiwa. Sasaran Program P2P kemudian diturunkan menjadi sasaran kegiatan. Salah satu sasaran kegiatan yang akan mendukung Program P2P adalah sasaran kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Program yakni meningkatnya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya. Kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Program diperlukan sebagai faktor penunjang yang sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan dan program pencegahan dan pengendalian penyakit.

Penyelenggaraan program pencegahan dan pengendalian penyakit pada tahun 2022 mengalami tantangan antara lain adanya perubahan SOTK Kementerian Kesehatan dan adanya revisi Rencana Strategis Kementerian Kesehatan yang berdampak juga pada revisi Rencana Aksi Program (RAP) P2P dan Rencana Aksi Kegiatan (RAK) Sekretariat Ditjen P2P. Tantangan lainnya adalah penyerapan kebijakan 1 DIPA Kementerian Kesehatan yakni semua kegiatan digabung dalam 1 DIPA Sekretariat Ditjen P2P. Perubahan SOTK Ditjen P2P tahun 2022 antara lain penambahan 1 Direktorat baru yakni Direktorat Pengelolaan Imunisasi, berpindahnya Direktorat Kesehatan Jiwa ke Ditjen Kesehatan Masyarakat dan masuknya Direktorat Penyehatan Lingkungan menjadi Direktorat pada Ditjen P2P. Proses perubahan SOTK ini berdampak pada mundurnya pelaksanaan kegiatan khususnya pada Direktorat di lingkungan Ditjen P2P. Revisi Rencana Aksi Dukungan Manajemen pada Setditjen P2P menyebabkan perubahan numenklator indikator, definisi operasional dan cara perhitungan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK),

dengan melakukan penyusunan perubahan RAK dengan melibatkan semua tim kerja dilingkungan Setditjen P2P. Kebijakan 1 DIPA berdampak pada proses revisi anggaran memerlukan waktu yang lebih lama dibandingkan sebelum 1 DIPA diterapkan.

Perkembangan capaian kinerja Setditjen P2P akan dijelaskan melalui Laporan Kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban Sekretaris Ditjen P2P kepada Direktur Jendral P2P atas penggunaan anggaran tahun 2022. Laporan kinerja Setditjen P2P akan menjelaskan secara memadai hasil analisis terhadap capaian indikator kinerja kegiatan, permasalahan dan tantangan serta strategi pemecahan masalah. Penyusunan Laporan Kinerja merupakan wujud melaksanakan Perpres No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan dan RB Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Laporan Kinerja merupakan wujud melaksanakan Perpres No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan dan RB Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal P2P adalah untuk:

1. Memberikan informasi kinerja Sesditjen P2P selama tahun 2021 yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja.
2. Sebagai bentuk pertanggung jawaban Sesditjen P2P dalam mencapai sasaran/tujuan strategis instansi.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Sesditjen P2P untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Sebagai salah satu upaya mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil yang merupakan salah satu agenda penting dalam reformasi pemerintah.

C. ISU STRATEGIS

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu isu utama yang berkaitan erat dengan pencapaian program kesehatan. SDM memiliki peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan. Ketersediaan SDM yang belum sesuai dengan beban kerja dan peta jabatan menjadi salah satu permasalahan pada Ditjen P2P. Keterbatasan dan ketidakmerataan SDM tersebut berpotensi menjadi penghambat dalam pencapaian program Ditjen P2P. Pemenuhan SDM menjadi bagian dari penataan SDM Aparatur. Aparatur Sipil Negara sebagai tenaga profesional di instansi pemerintah berkewajiban mengelola, mengembangkan diri, dan wajib mempertanggungjawabkan kinerja serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Adapun pegawai ASN sesuai Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdiri atas PNS dan PPPK. Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen PPPK diundangkan pada 28 Nopember 2018, maka mewajibkan status

kepegawaian di lingkungan instansi Pemerintah terdiri dari 2 jenis yaitu PNS dan PPPK. Berkenaan dengan hal tersebut, maka dalam rangka penataan ASN, instansi pemerintah agar menghapuskan jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN.

Pemenuhan formasi SDM diupayakan dilakukan melalui penerimaan CPNS dan PPPK. Dinamika organisasi dalam reformasi birokrasi menuju mekanisme kerja kolaboratif mendorong kebutuhan SDM yang lebih agile dan kompeten. Untuk mewujudkan profesionalisme SDM sebagai penggerak pelaksanaan program, maka kompetensi menjadi isu lainnya yang menjadi perhatian sesuai dengan amanat pada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan Peraturan Presiden nomor 11 tahun 2017 sebagaimana diubah dalam Peraturan Presiden Nomor 17 tahun 2020, maka kompetensi SDM meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Pengembangan kompetensi menjadi salah satu upaya dalam pemenuhan kebutuhan kompetensi SDM. Pengembangan kompetensi ini dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 tahun. Untuk itu perlu adanya perencanaan dalam pengembangan kompetensi SDM.

Isu lainnya adalah Pembangunan dan evaluasi zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Pelaksanaan WBK dan WBBM telah dilaksanakan sejak tahun 2014 pada unit kerja/satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Stranas PK), selain pada unit kerja saat ini dicanangkan pembangunan zona integritas juga dilaksanakan di kawasan terpadu yang bersifat strategis, dan kawasan terpadu yang ditunjuk untuk melakukan pembangunan zona integritas diantaranya meliputi kawasan pelabuhan dan bandar udara. Untuk percepatan pencapaian zona integritas pada kawasan pelabuhan dan bandar udara, maka Ditjen P2P pada tahun 2022 mengusulkan Kantor Kesehatan Pelabuhan yang berada pada kawasan pelabuhan dan bandar udara agar dapat diprioritaskan untuk diusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan penilaian oleh Tim Penilai Nasional (TPN) dalam rangka memperoleh predikat Satker Menuju WBK Tingkat Nasional Tahun 2022.

Pelaksanaan zona integritas yang merupakan miniatur pelaksanaan reformasi birokrasi pada unit kerja/satuan kerja, diutamakan pada unit kerja/satuan kerja yang langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian satker yang membangun zona integritas dan mendapat predikat menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dapat menjadi percontohan bagi unit kerja/satuan kerja lain tentang menerapkan tata kelola yang baik serta memberikan pelayanan publik yang prima dan berintegritas. Namun dalam proses pembangunan zona integritas yang telah dilaksanakan sejak tahun 2014, predikat WBK dan WBBM yang telah diperoleh satuan kerja pada umumnya masih merupakan hasil kerja singkat dan dadakan untuk persiapan penilaian oleh Tim Penilai Internal. Pembangunan zona integritas pada umumnya belum menjadi suatu rutinitas aktivitas dalam tata kelola pemerintahan dan berfokus pada aspek pemenuhan belaka, sedangkan dalam pembangunan zona integritas yang terpenting adalah bagaimana dampak dari pembangunan zona integritas ini telah

memberi perubahan-perubahan yang lebih baik dalam sistem manajemen unit kerja/satuan kerja sehingga masyarakat pengguna layanan dapat merasakan pelayanan yang memuaskan. Kementerian PAN-RB telah menerbitkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM pada Instansi Pemerintah, dimana pada aturan yang baru tersebut diselenggarakan juga aspek reform dalam membangun zona integritas. Untuk penyelenggaraan aspek reform dalam membangun Zona Integritas, diharapkan setiap unit kerja/satuan kerja melaksanakan pembangunan enam area perubahan secara konsisten dan berkelanjutan untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik dalam kualitas tata kelola pemerintah sehingga dampaknya stakeholder dapat merasakan kualitas layanan yang semakin prima dan bebas dari korupsi.

D. VISI DAN MISI

Pembangunan manusia dilakukan berlandaskan pada Tiga Pilar Pembangunan yakni, (i) layanan dasar dan perlindungan sosial, (ii) produktivitas, dan (iii) pembangunan karakter. Melalui tiga pilar ini, Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM menjadi sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi. Pembangunan kesehatan mempunyai peran sentral sebagai fondasi dalam peningkatan kualitas SDM, khususnya terkait aspek pembangunan sumber daya manusia sebagai modal manusia (*human capital*).

Visi Nasional pembangunan jangka panjang Indonesia adalah terciptanya manusia yang sehat, cerdas, produktif, dan berakhlak mulia serta masyarakat yang makin sejahtera dalam pembangunan yang berkelanjutan. Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur sesuai dengan RPJPN 2005-2025, Presiden terpilih sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2020-2024 telah menetapkan Visi Presiden 2020-2024 yakni "Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong Royong". Untuk melaksanakan visi Presiden 2020-2024 tersebut, Kementerian Kesehatan menjabarkan visi Presiden di bidang kesehatan, yaitu "Menciptakan Manusia yang Sehat, Produktif, Mandiri dan Berkeadilan". Ditjen P2P menjabarkan visi Presiden dan Kementerian Kesehatan tersebut dalam visi bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit yakni "Mewujudkan masyarakat bebas penyakit dan kesehatan lingkungan yang berkualitas"

Sekretariat Ditjen P2P sebagai satuan kerja yang mendukung pelaksanaan manajemen dan tugas teknis lainnya pada Ditjen P2P menjabarkan visi Setditjen P2P yakni "Terwujudnya tata kelola manajemen yang bersih dan akuntabel dalam mendukung masyarakat bebas penyakit dan kesehatan lingkungan yang berkualitas", dengan misi sebagai berikut:

1. Peningkatan pengelolaan perencanaan, penganggaran, pemantauan dan evaluasi program
2. Peningkatan pengelolaan data dan sistem informasi

3. Penguatan akuntabilitas kinerja
4. Peningkatan pengelolaan keuangan dan Barang Milik Negara
5. Penguatan Peraturan Perundang-undangan
6. Peningkatan hubungan masyarakat
7. Penataan organisasi dan tata laksana
8. Penguatan pengawasan internal dan advokasi hukum
9. Peningkatan Pengelolaan Administrasi dan kearsipan
10. Peningkatan Sumber Daya Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

E. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 5 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan, Sekretariat Direktorat Jenderal mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Sekretariat Direktorat Jenderal menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Koordinasi dan penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran Direktorat Jenderal;
- b. Pengelolaan dan penyusunan laporan keuangan Direktorat Jenderal;
- c. Pengelolaan dan penyusunan laporan barang milik negara Direktorat Jenderal;
- d. Koordinasi dan pelaksanaan penjaminan kualitas dan manajemen risiko di lingkungan Direktorat Jenderal;
- e. Penyusunan peraturan perundang-undangan Direktorat Jenderal;
- f. Penyusunan rumusan perjanjian kerja sama Direktorat Jenderal;
- g. Pelaksanaan advokasi hukum Direktorat Jenderal;
- h. Koordinasi dan fasilitasi pengawasan dan penyidikan pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit;
- i. Penataan dan evaluasi organisasi dan tata laksana Direktorat Jenderal;
- j. Fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi Direktorat Jenderal;
- k. Pengelolaan sumber daya manusia Direktorat Jenderal;
- l. Pengelolaan hubungan masyarakat Direktorat Jenderal;
- m. Pengelolaan data dan sistem informasi Direktorat Jenderal;
- n. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
- o. Pelaksanaan urusan administrasi Sekretariat Direktorat Jenderal.

Susunan organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit terdiri dari:

- a. Subbagian Administrasi Umum, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan dan koordinasi penyusunan rencana, program dan anggaran, pelaksanaan anggaran, pembukuan dan inventarisasi barang milik negara, urusan sumber daya manusia, pengelolaan data dan sistem informasi, pemantauan, evaluasi, laporan, kearsipan, persuratan, dan kerumahtanggaan Sekretariat Direktorat Jenderal.
- b. Kelompok jabatan fungsional.

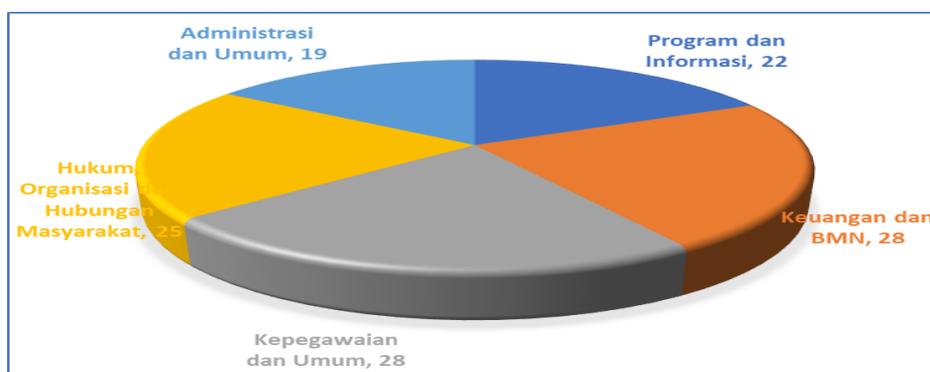
F. SUMBER DAYA MANUSIA

Berdasarkan data pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMKA), pada tahun 2022 jumlah pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal P2P (Ditjen P2P) sebanyak 122 orang. Berikut distribusi pegawai Sekretariat Ditjen P2P tahun 2022:

1. Distribusi Pegawai Setditjen Berdasarkan Substansi

Pegawai Sekretariat Ditjen P2P terbagi menjadi 4 tim kerja dan 1 subbag administrasi dan umum. Distribusi pegawai pada Sekretariat Ditjen P2P yaitu tim kerja Program dan Informasi sebanyak 22 orang (18%), tim kerja Kepegawaian dan Umum sebanyak 28 orang (23%), tim kerja Keuangan dan Barang Milik Negara sebanyak 28 orang (23%), tim kerja Hukum, Organisasi dan Hubungan Masyarakat sebanyak 25 orang (25%) dan subbag administrasi dan umum sebanyak 19 orang (16%). Distribusi pegawai Sekretariat Ditjen P2P seperti dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 1.1. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P TAHUN 2022

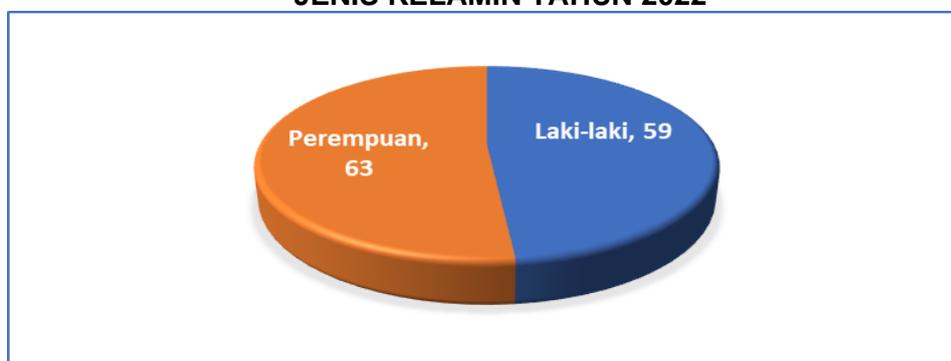


Sumber Data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

2. Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, Sekretariat Ditjen P2P memiliki jumlah pegawai perempuan lebih banyak dari jumlah pegawai laki-laki. Adapun jumlah pegawai perempuan sebanyak 63 orang (52%) dan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 59 orang (48%). Distribusi pegawai berdasarkan jenis kelamin sesuai grafik berikut ini:

GRAFIK 1.2. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JENIS KELAMIN TAHUN 2022

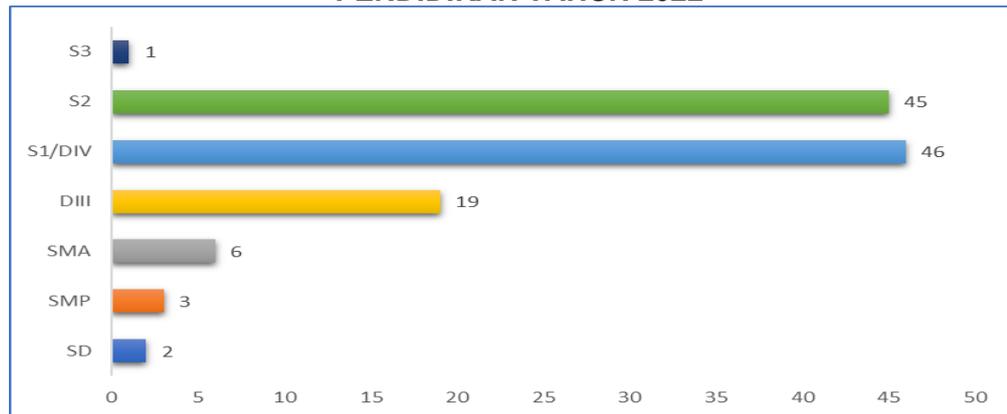


Sumber Data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

3. Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pegawai Sekretariat Ditjen P2P memiliki latar belakang Pendidikan yang beragam. Latar belakang Pendidikan terbanyak adalah Pendidikan S1/D IV sebanyak 46 orang. Pendidikan lainnya yaitu S2 sebanyak 45 orang, S3 sebanyak 1 orang, DIII sebanyak 19 orang, SMA sebanyak 6 orang, SMP sebanyak 3 orang, dan SD sebanyak 2 orang.

GRAFIK 1.3. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN PENDIDIKAN TAHUN 2022

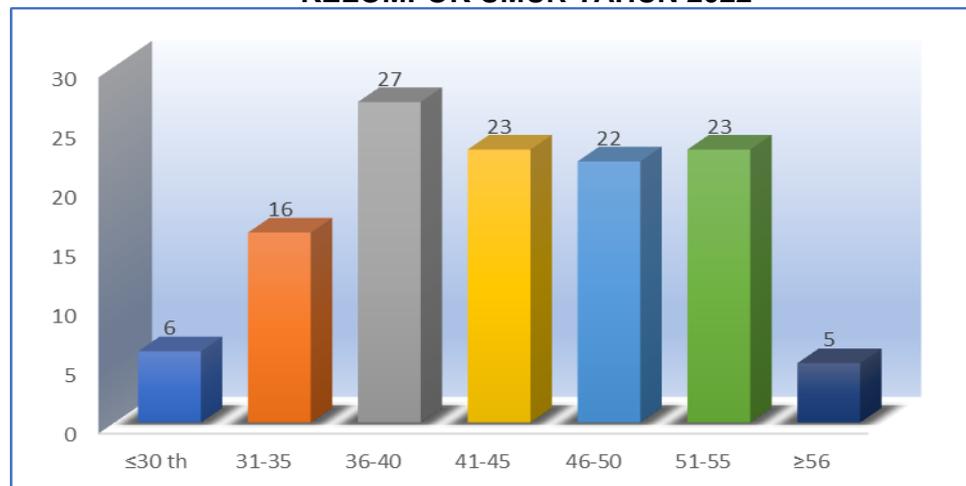


Sumber Data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

4. Distribusi Pegawai Berdasarkan Kelompok Umur

Pegawai Sekretariat Ditjen P2P terbagi menjadi beberapa kelompok umur. Distribusi pegawai dengan kelompok umur terbanyak yaitu pada kelompok umur 36-40 tahun sebanyak 27 orang. Sedangkan kelompok umur paling sedikit yaitu pada kelompok umur ≥ 56 tahun yaitu 5 orang. Distribusi pegawai berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada grafik berikut.

GRAFIK 1.4. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN KELOMPOK UMUR TAHUN 2022

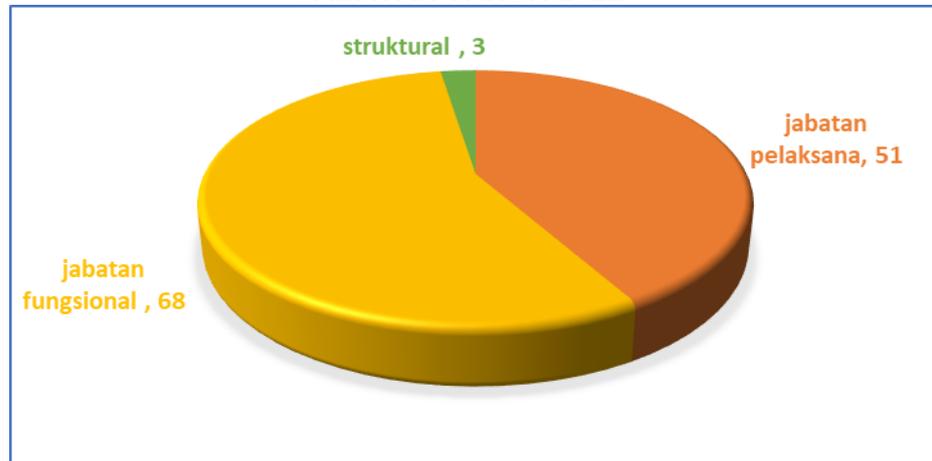


Sumber Data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

5. Distribusi Pegawai Berdasarkan Jabatan

Pegawai Setditjen P2P berdasarkan jabatan terbagi menjadi jabatan pelaksana, jabatan struktural, dan jabatan fungsional tertentu, seperti pada grafik berikut ini:

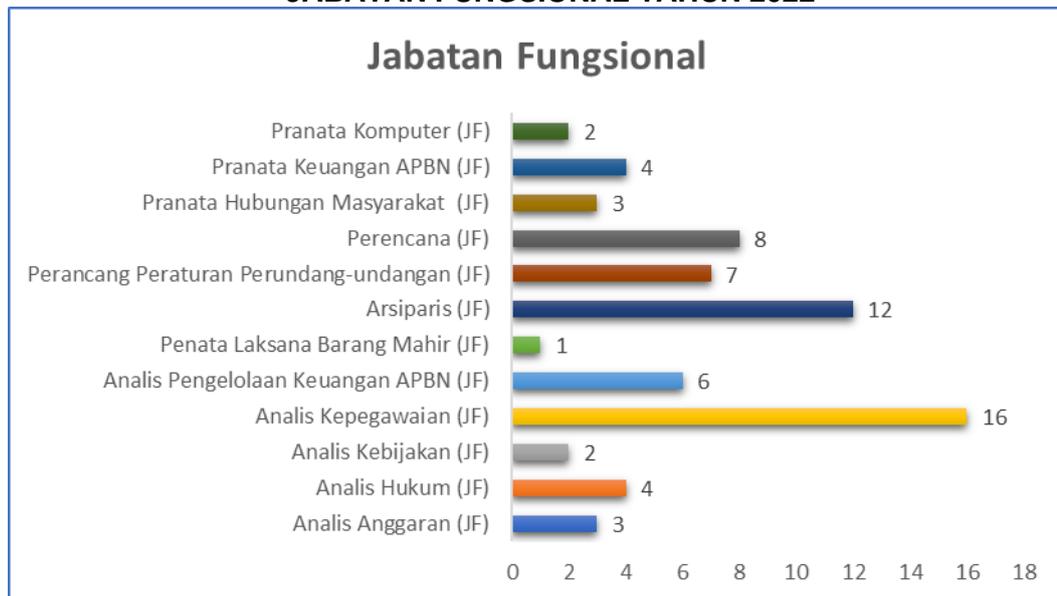
GRAFIK 1.5. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JABATAN TAHUN 2022



Sumber Data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Berdasarkan grafik di atas, maka jabatan terbanyak pada Setditjen P2P adalah jabatan fungsional sebanyak 68 orang (56%), jabatan pelaksana sebanyak 51 orang (42%) dan struktural sebanyak 3 orang (2%). Adapun jumlah jabatan fungsional tertentu yang berada di Sekretariat Ditjen P2P dapat dilihat pada grafik di bawah ini.:

GRAFIK 1.6. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JABATAN FUNSIONAL TAHUN 2022



Sumber Data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Berdasarkan grafik diatas, terdapat 12 jabatan fungsional yang berada pada Sekretariat Ditjen P2P. Jabatan fungsional terbanyak di Sekretariat Ditjen P2P adalah Analisis Kepegawaian sebanyak 16 orang dan diikuti oleh Arsiparis sebanyak 12 orang.

Adapun jenjang jabatan fungsional pada Sekretariat Ditjen P2P dapat dilihat pada table berikut.

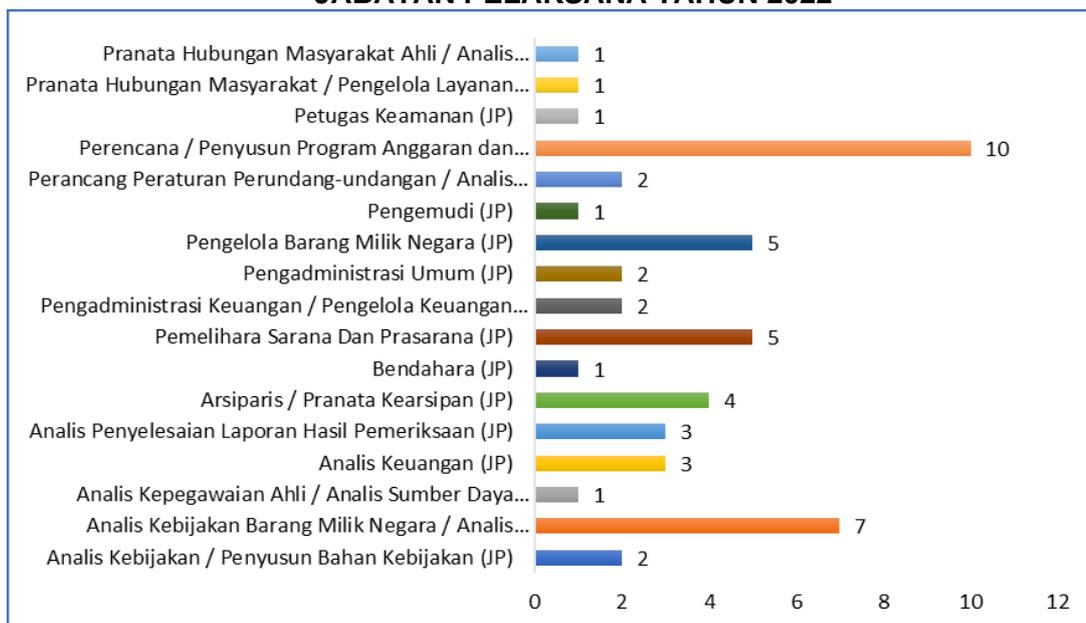
TABEL 1.1. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JENJANG JABATAN FUNGSIONAL TAHUN 2022

No	Jabatan Fungsional	Terampil	Mahir	Penyelia	Pertama	Muda	Madya	Total
1	Analisis Anggaran (JF)					3		3
2	Analisis Hukum (JF)					3	1	4
3	Analisis Kebijakan (JF)				1	1		2
4	Analisis Kepegawaian (JF)		1		5	6	4	16
5	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN (JF)				1	4	1	6
6	Penata Laksana Barang Mahir (JF)		1					1
7	Arsiparis (JF)	2	1		3	4	2	12
8	Perancang Peraturan Perundang-undangan (JF)				3	4		7
9	Perencana (JF)				2	4	2	8
10	Pranata Hubungan Masyarakat (JF)		1		1	1		3
11	Pranata Keuangan APBN (JF)	1	1	2				4
12	Pranata Komputer (JF)		1		1			2
	Jumlah	3	6	2	17	30	10	68

Sumber Data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, jabatan fungsional terbanyak di Sekretariat Ditjen P2P berada pada jenjang muda sebanyak 30 orang dan pertama sebanyak 17 orang. Selain jabatan fungsional, maka terdapat juga jabatan pelaksana sebanyak 51 orang. Distribusi jabatan pelaksana pada Sekretariat Ditjen P2P dapat dilihat pada grafik berikut.

GRAFIK 1.7. DISTRIBUSI PEGAWAI SEKRETARIAT DITJEN P2P BERDASARKAN JABATAN PELAKSANA TAHUN 2022



Berdasarkan grafik di atas, terdapat 17 jabatan Pelaksana yang berada pada Sekretariat Ditjen P2P. Jabatan pelaksana terbanyak di Sekretariat Ditjen P2P adalah Perencana / Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan (JP) sebanyak 16 orang.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit terdiri dari:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issue*) yang sedang dihadapi organisasi.

2. Bab II Perencanaan Kinerja

Bab ini menguraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja Sekretariat Ditjen P2P Tahun 2021.

3. Bab III Akuntabilitas Kinerja

a. Capaian Kinerja Organisasi

Sub bab ini menyajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

b. Realisasi Anggaran

Sub bab ini menguraikan tentang realisasi anggaran yang digunakan dan telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

4. Bab IV Penutup

Bab ini menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan Kinerja merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), perencanaan kinerja instansi pemerintah terdiri atas tiga instrumen yaitu Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan perencanaan 5 tahunan, Rencana Kinerja (Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK) yang merupakan perencanaan tahunan. Perencanaan 5 tahunan Ditjen P2P mengacu kepada dokumen Rencana Aksi Program (RAP) Ditjen P2P Tahun 2020-2024 dan Perencanaan Setditjen P2P mengacu pada Rencana Aksi Kegiatan (RAK) Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Ditjen P2P Tahun 2020-2024.

Rencana Aksi Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tahun 2020-2024

Rencana Aksi Program (RAP) P2P tahun 2020-2024 mengalami revisi pada tahun 2022, sesuai dengan revisi Renstra Kementerian Kesehatan. Revisi tersebut merubah sebagian besar IKP Ditjen P2P. Dalam dokumen RAP awal Ditjen P2P ditetapkan sasaran Ditjen P2P yakni menurunnya penyakit menular, penyakit tidak menular serta meningkatnya kesehatan jiwa, yang ditandai dengan Indikator Kinerja Program (IKP) yakni:

1. Persentase Orang dengan HIV-AIDS yang menjalani Terapi ARV (ODHA on ART) sebesar 60% pada akhir tahun 2024;
2. Persentase angka keberhasilan pengobatan TBC (TBC succes rate) sebesar 90% pada akhir tahun 2024;
3. Jumlah kabupaten/kota yang mencapai eliminasi malaria sebanyak 405 kabupaten/kota pada akhir tahun 2024;
4. Jumlah kabupaten/kota dengan eliminasi kusta sebanyak 514 kabupaten/kota pada akhir tahun 2024;
5. Jumlah kabupaten/kota endemis filariasis yang mencapai eliminasi sebanyak 190 kabupaten/kota pada akhir tahun 2024;
6. Jumlah kabupaten/kota yang melakukan pencegahan perokok usia < 18 tahun sebanyak 350 kabupaten/kota pada akhir tahun 2024;
7. Jumlah kabupaten/kota yang melakukan pencegahan dan pengendalian PTM sebanyak 514 kabupaten/kota pada akhir tahun 2024;
8. Persentase kabupaten/kota yang mencapai 80% imunisasi dasar lengkap anak usia 0-11 bulan sebesar 95% pada akhir tahun 2024;
9. Jumlah kabupaten/kota yang melaksanakan deteksi dini masalah kesehatan jiwa dan penyalahgunaan napza sebanyak 514 kabupaten/kota pada akhir tahun 2024;
10. Persentase kabupaten/kota yang mempunyai kapasitas dalam pencegahan dan pengendalian KKM sebesar 86% pada akhir tahun 2024;

11. Jumlah kabupaten/kota yang mencapai eliminasi penyakit infeksi tropis terabaikan sebanyak 472 kabupaten/kota pada akhir tahun 2024;
12. Persentase faktor resiko penyakit di pintu masuk yang dikendalikan sebesar 100% pada akhir tahun 2024;
13. Persentase rekomendasi hasil surveilans faktor risiko dan penyakit berbasis laboratorium yang dimanfaatkan sebesar 100% pada akhir tahun 2024.

Pada revisi Renstra dan RAP Ditjen P2P, Indikator Kinerja Program (IKP) Ditjen P2P mengalami perubahan yang digambarkan dalam tabel berikut ini:

TABEL 2.1. INDIKATOR KINERJA PROGRAM PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT REVISI RAP TAHUN 2020-2024

No	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target		
			2022	2023	2024
A	Sasaran Program: Meningkatnya upaya pencegahan penyakit	34 Provinsi			
	1 Persentase kabupaten/kota yang mencapai target imunisasi rutin		75	85	95
B	Sasaran Program: Menurunnya Infeksi penyakit HIV	34 Provinsi			
	2 Persentase cakupan penemuan dan pengobatan kasus HIV (ODHA on ART)		45	50	60
C	Sasaran Program: Menurunnya Insiden TBC	34 Provinsi			
	3 Cakupan penemuan dan pengobatan kasus TBC		90	90	90
D	Sasaran Program: Meningkatnya kabupaten/kota yang mencapai eliminasi malaria	34 Provinsi			
	4 Jumlah kabupaten/kota yang mencapai API < 1/1000 penduduk		484	495	500
E	Sasaran Program: Meningkatnya kabupaten/kota yang mencapai eliminasi kusta	34 Provinsi			
	5 Proporsi kasus kusta baru tanpa cacat		89	90	90
F	Sasaran Program: Meningkatnya pencegahan dan pengendalian penyakit menular	34 Provinsi			
	6 Persentase pengobatan penyakit menular pada Balita		50	70	90
	7 Persentase skreening penyakit menular pada kelompok berisiko		95	100	100
	8 Jumlah kabupaten/kota yang mencapai eliminasi penyakit tropis terabaikan		166	236	316

No	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target		
			2022	2023	2024
G	Sasaran Program: Tidak meningkatnya prevalensi obesitas pada penduduk usia > 18 tahun	34 Provinsi			
	9 Jumlah kabupaten/kota yang melakukan deteksi dini faktor risiko PTM		514	514	514
H	Sasaran Program: Menurunnya persentase merokok penduduk usia 10-18 tahun	34 Provinsi			
	10 Jumlah kabupaten/kota yang melakukan pengendalian faktor risiko		43	63	90
I	Sasaran Program: Meningkatnya jumlah kabupaten/kota sehat	34 Provinsi			
	11 Persentase kabupaten/kota yang memenuhi kualitas kesehatan lingkungan		40	65	80
J	Sasaran Program: Meningkatnya kemampuan surveilans berbasis laboratorium				
	12 Persentase kabupaten/kota yang memiliki laboratorium kesehatan masyarakat dengan kemampuan surveilans		39	58	100
	13 Persentase fasyankes yang telah terintegrasi dalam sistem informasi surveilans berbasis digital		60	90	100
K	Sasaran kegiatan : Meningkatnya Pelayanan keberantinaan di pintu masuk negara dan wilayah	51 KKP			
	14 Persentase faktor risiko penyakit dipintu masuk yang dikendalikan		93	97	100
L	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya pelayanan surveilans dan lab kesehatan masyarakat	10 BTKLPP			
	15 Persentase rekomendasi hasil surveilans faktor risiko penyakit berbasis laboratorium yang dimanfaatkan		90	95	100
M	Sasaran Kegiatan : Meningkatnya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya	Pusat			
	16 Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit		35,3	35,5	36

Sesuai dengan tugas pokok Setditjen P2P yakni untuk melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Direktorat Jenderal

Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka telah disusun Rencana Aksi Kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Program P2P Tahun 2020-2024. Sasaran Strategis Sekretariat Direktorat Jenderal P2P adalah meningkatnya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pada program pencegahan dan pengendalian penyakit yang ditandai dengan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yakni:

1. Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sebesar 60 pada akhir tahun 2024.
2. Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sebesar.

Secara lengkap Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan Dukungan Manajemen Tahun 2020-2024 disajikan dalam tabel berikut ini:

TABEL 2.2. INDIKATOR KINERJA SASARAN KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN TAHUN 2020-2024

NO	INDIKATOR	TARGET				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Nilai reformasi birokrasi pada program pembinaan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	58	59	35.3	35.6	36
2	Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	85	88	86	90	91

Sumber data : Rencana Aksi Kegiatan Revisi Tahun 2020-2024

Selain IKK Setditjen P2P tahun 2020, telah diturunkan pula indikator penjabaran dari IKK tersebut untuk indikator setiap Bagian/Subbagian di lingkungan Setditjen P2P yang merupakan indikator komposit dari masing-masing IKK tersebut yakni:

TABEL 2.3. INDIKATOR KINERJA KOMPOSIT BAGIAN/SUB BAGIAN PADA SETDITJEN P2P TAHUN 2020-2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Indikator Komposit Substansi dan Sub Substansi	Target					Penanggung Jawab	
			2020	2021	2022	2023	2024		
1	Nilai reformasi birokrasi pada program pembinaan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1. Persentase Satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP AA	70	75	80	85	90	Koordinator Substansi Program dan Informasi	Sub Koordinator Informasi dan Evaluasi
		2. Persentase satker dengan perencanaan awal yang terverifikasi	100	100	100	100	100		Sub Koordinator Program
		3. Persentase satker UPT yang memperoleh predikat Satker Menuju WBK Kementerian Kesehatan	35	39	42	45	49	Koordinator Substansi Hukum, Organisasi dan Hubungan Masyarakat	Sub Koordinator Organisasi dan Tata Laksana
		4. Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan yang disusun	9	10	10	11	11		Sub Koordinator Peraturan Perundang-Undangan
		5. Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	80	85	90	95	100		Sub Koordinator Advokasi Hukum dan Hubungan Masyarakat
		6. Persentase peningkatan kapasitas ASN sebanyak 20 JPL	45	50	55	60	65	Koordinator Substansi Kepegawaian dan Umum	Sub Koordinator Kepegawaian
		7. Persentase tingkat kepatuhan penyelesaian dokumen pengelolaan BMN	75	80	85	90	95		Sub Koordinator Pengelolaan Barang Milik Negara
2	Persentase kinerja RKA-K/L Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	90	92	93	94	95	Koordinator Substansi Keuangan dan Barang Milik Negara	Sub Koordinator Verifikasi dan Akuntansi Ditjen P2P
		2. Persentase kepatuhan layanan perbendaharaan	86	89	90	92	93		Sub Koordinator Perbendaharaan Ditjen P2P
		3. Persentase Anggaran tanpa blokir pada DIPA awal	80	82	85	88	95	Bagian Program dan Informasi	Sub Koordinator Anggaran
		4. Persentase jumlah satker yang telah melaksanakan Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip	-	20	30	40	50	Koordinator Substansi Kepagawaian dan Umum	Sub Koordinator Tata Usaha dan Rumah Tangga
		5. Persentase layanan pengadaan barang dan jasa tepat waktu	100	100	100	100	100	Koordinator Substansi Keuangan dan Barang Milik Negara	Sub Koordinator Layanan Pengadaan

Sumber data : Rencana Aksi Kegiatan Revisi Tahun 2020-2024

B. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit merupakan dokumen pernyataan kinerja Sekretaris Direktur Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dengan Direktur Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit untuk mewujudkan target-target kinerja sasaran Setditjen P2P pada akhir tahun 2022. Perjanjian Kinerja merupakan wujud akuntabilitas terhadap capaian anggaran dan telah mendapat persetujuan anggaran. Perjanjian Kinerja Ditjen P2P Tahun 2022 telah disusun, didokumentasikan dan ditetapkan setelah ditetapkannya DIPA dan RKA-KL Tahun 2021. Target-target kinerja sasaran kegiatan yang ingin dicapai Setditjen P2P dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

TABEL 2.4. PERJANJIAN KINERJA DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA PADA PROGRAM P2P TAHUN 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pada Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1. Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	35.3
		2. Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	86

Sumber data : Perjanjian Kinerja Setditjen P2P Tahun 2022

Pada Perjanjian Kinerja kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya pada program P2P awal telah dialokasikan anggaran sebesar Rp. 192.876.399.000.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA

Pengukuran kinerja kegiatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pada tahun 2022 meliputi 2 indikator yang tertuang dalam dokumen Rencana Aksi Kegiatan (RAK) Setditjen P2P tahun 2022 dan 12 indikator komposit pada semua Tim Kerja dilingkungan Ditjen P2P. Berikut adalah target dan capaian indikator kinerja kegiatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pada Ditjen P2P tahun 2022 yakni sebagai berikut:

**TABEL 3.1. TARGET DAN CAPAIAN INDIKATOR KEGIATAN DUKUNGAN
MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA TAHUN 2022**

NO	INDIKATOR	TAHUN 2022		
		TARGET	CAPAIAN	KINERJA
1	Nilai Reformasi Birokrasi di lingkup Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	35.3	35.24	99.8%
2	Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	86%	87.12%	101.3%
Rata-Rata Kinerja				100.5%

Dari 2 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya diperoleh nilai rata-rata capaian kinerja kegiatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pada Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit tahun 2022 sebesar 100.5%. Bila dibandingkan dengan rata-rata capaian tahun 2021 yakni sebesar 76.6% maka capaian kinerja tahun 2022 (100.5%) lebih tinggi dari tahun 2021 dengan peningkatan capaian sebesar 31.2%. Gambaran pencapaian setiap indikator kinerja kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai Reformasi Birokrasi dilingkungan Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sebesar 35.3

a. Pengertian

Reformasi Birokrasi (RB) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan dimana yang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan sehingga perlu ditata ulang atau diperharui. Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara

agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 sudah memasuki periode ke tiga yaitu tahun 2020-2024. Agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari hasil pelaksanaannya. Disamping itu, monitoring dan evaluasi juga dimaksudkan untuk memberikan masukan dalam menyusun rencana aksi perbaikan berkelanjutan bagi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun berikutnya.

Pada tahun 2014, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan kebijakan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi secara mandiri (*self-assessment*), yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

Sejalan dengan perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi, agar penilaian kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dapat dilakukan dengan objektif, maka perlu dilakukan upaya penyempurnaan, diantaranya dari segi kebijakan dan implementasinya. Dari segi kebijakan, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 telah dua kali diubah yaitu melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2018 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2019. Penyempurnaan tersebut mencakup: (1) penekanan fokus penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi pada area perubahan yang sudah ditetapkan, (2) tingkat kedalaman penilaian/evaluasi sampai dengan ke unit kerja, serta (3) perubahan terhadap sistem daring dan petunjuk teknisnya. Saat ini semua peraturan tersebut telah dicabut dan diganti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020.

Sebagai bentuk implementasi RB Kementerian Kesehatan telah memiliki *Road Map* RB Kementerian Kesehatan periode 2015-2019 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.02/Menkes/278/2016, dan saat ini sedang menyusun *Road Map* RB untuk periode 2020-2024. Dalam implementasi RB, sangat diperlukan adanya monitoring dan evaluasi secara berkala untuk melihat pencapaian target dan sasaran RB yang telah dicanangkan, sehingga dapat disusun upaya perbaikan yang nyata dalam upaya pelaksanaan implementasi RB sesuai dengan perencanaan yang telah disusun dalam Road Map RB.

Monitoring dan evaluasi internal dilakukan melalui mekanisme PMPRB yang disampaikan ke Kementerian PAN-RB setiap akhir bulan Maret tahun berjalan dan penilaian eksternal RB dilakukan oleh TRBN Kementerian PAN-RB biasanya dilakukan pada bulan Agustus di tahun berjalan, untuk melakukan validasi hasil

PMPRB yang telah disubmit oleh Kementerian Kesehatan. Dalam Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Kementerian Kesehatan digunakan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. Komponen Pengungkit (Proses), sebesar 60%, yaitu dengan menilai program-program reformasi birokrasi diukur melalui 8 (delapan) area perubahan.
2. Komponen Hasil, sebesar 40%, yaitu dengan menilai sasaran hasil implementasi RB yang dirasakan public.

b. Definisi Operasional

Indikator Nilai Reformasi Birokrasi dilingkungan Direktorat Jenderal P2P adalah hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilingkungan Direktorat Jenderal P2P. Data diperoleh dari Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Tingkat Unit Utama Kementerian Kesehatan. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) adalah model penilaian mandiri yang digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dan kinerja instansi pemerintah.

Penilaian PMPRB tidak hanya difokuskan pada data yang tertuang dalam dokumen formal semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi Ditjen P2P. Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Pokja Unit Utama atau Eselon I Kementerian Kesehatan hanya dilakukan terhadap Komponen Pengungkit yang terdiri dari Aspek Pemenuhan dan Aspek *Reform*. Sedangkan untuk Pokja Kemenkes PMPRB dilakukan terhadap Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil.

c. Rumus/Cara perhitungan

Nilai RB dilingkungan Ditjen P2P diperoleh dari penilaian PMPRB terhadap komponen pengungkit untuk aspek pemenuhan dan aspek reform, sedangkan aspek hasil antara tidak dilakukan penilaian, demikian pula dengan komponen hasil tidak dilakukan penilaian terhadap unit Eselon I.

Sedangkan untuk penilaian dan penyimpulan penilaian atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi yakni:

1. Dalam penilaian terdapat 3 variabel, yaitu : (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) indikator.
2. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

TABEL 3.2. KOMPONEN PENILAIAN REFORMASI BIROKRASI

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1.	Pengungkit	60%	
	a. Aspek Pemenuhan	20%	a. Manajemen Perubahan (2%); b. Deregulasi Kebijakan (2%); c. Penataan Organisasi (3%); d. Penataan Tatalaksana (2,5%); e. Penataan Manajemen SDM (3%); f. Penguatan Akuntabilitas (2,5%); g. Penguatan Pengawasan (2,5%); h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik(2,5%)
	b. Aspek Hasil Antara	10%	a. Kualitas Pengelolaan Arsip (1%); b. Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%); c. Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%); d. Kualitas Pengelolaan Aset (1%); e. <i>Merit System</i> (1%); f. ASN Profesional (1%); g. Kualitas Perencanaan (1%); h. Maturitas SPIP (1%); i. Kapabilitas APIP (1%); j. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan(1%)
	c. Aspek Reform	30%	a. Manajemen Perubahan (3%); b. Deregulasi Kebijakan (3%); c. Penataan Organisasi (4,5%); d. Penataan Tatalaksana (3,75%); e. Penataan Manajemen SDM (4,5%); f. Penguatan Akuntabilitas (3,75%); g. Penguatan Pengawasan (3,75%); h. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik(3,75%)
2.	Hasil	40%	
	a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	a. Opini BPK (3%); b. Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)
	b. Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%)
	c. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)
	d. Kinerja Organisasi	10%	a. Capaian Kinerja (5%) b. Kinerja Lainnya (2%) c. Survei Internal Organisasi (3%)
	Total	100%	

1. Setiap sub-komponen pada komponen pengungkit akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub- komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e atau numerik. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang

langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan- pernyataan yang menggunakan skala ordinal, jawaban numerik diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan- pernyataan yang dapat dihitung langsung ketercapaiannya.

2. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
3. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, asesor harus menggunakan professional judgement- nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap indikator, dan didukung dengan suatu kertas kerja penilaian mandiri.
4. Setiap sub-komponen pada komponen hasil akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai indikator pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan angka nominal.
5. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu, misal: sub-komponen Pengendalian Gratifikasi mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - b. Untuk indikator yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub indikator, penyimpulan tentang indikator dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - c. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
6. Pertanyaan atau pernyataan dikategorikan ke dalam 2 level, yaitu pertanyaan atau pernyataan level instansi/pusat dan level unit kerja. Pemetaan beberapa pertanyaan atau pernyataan tersebut sebagai berikut:
 - a. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level instansi/pusat;
 - b. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level unit kerja; dan
 - c. Pertanyaan atau pernyataan yang hanya terdapat pada level instansi/pusat dan level unit kerja.

d. Capaian Indikator

Tahun 2022, PMPRB dilakukan secara *Online* dengan menggunakan instrument bantu berupa aplikasi teknologi informasi (TI) berbasis Web untuk kemudahan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB). Hasil PMPRB tahun 2022 menunjukkan nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sebesar 35,24. Bila dibandingkan target sebesar 35.3, maka capaian nilai Reformasi Birokrasi Ditjen P2P masih belum mencapai target dengan

persentase capaian sebesar 99.8%. Adapun hasil setiap komponen PMPRB Ditjen P2P Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

TABEL 3.3. HASIL PENILAIAN MANDIRI RB DITJEN P2P TAHUN 2021-2022

NO	KOMPONEN PENGUNGKIT	NILAI STANDAR	CAPAIAN PENILAIAN TAHUN 2021	CAPAIAN PENILAIAN TAHUN 2022
I.	ASPEK PEMENUHAN	14,6	14,57	14,60
1	Manajemen Perubahan	2	2	2
2	Deregulasi Kebijakan	1	1	1
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2	2	2
4	Penataan Tata Laksana	1	1	1
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,4	1,37	1,40
6	Penguatan Akuntabilitas	2,5	2,5	2,5
7	Penguatan Pengawasan	2,2	2,2	2,2
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,5	2,5	2,5
II.	ASPEK REFORM	21,7	20,6	20,64
1	Manajemen Perubahan	3	3	3
2	Deregulasi Kebijakan	2	2	2
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,5	1,5	1,5
4	Penataan Tata Laksana	3,75	3,75	3,75
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	2	1,62	1,7
6	Penguatan Akuntabilitas	3,75	3,03	2,99
7	Penguatan Pengawasan	1,95	1,94	1,95
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	3,75	3,75
TOTAL		36,3	35.16	35,24
PERSENTASE		100%	96.87%	97.08%

Sumber data: Laporan Tim Kerja Hukormas Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Ditjen P2P tahun 2022 sebesar 35,24 (97,08%) dan pencapaian nilai RB Ditjen P2P tahun 2022 mengalami sedikit peningkatan dibanding tahun 2021. Bila dibandingkan dengan nilai standar PMPRB pada komponen pengungkit sebesar 35.3 maka capaian Ditjen P2P telah mencapai 97.08%.

Capaian Nilai PMPRB Ditjen P2P Tahun 2022 pada aspek pemenuhan sudah mencapai nilai maksimal untuk semua area, terutama di Area Penataan Sistem Manajemen SDM yang mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2021, sehingga total nilai Aspek Pemenuhan mencapai nilai maksimal 14,60. Capaian Nilai PMPRB Ditjen P2P pada aspek reform tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun 2021 untuk area Penataan Sistem Manajemen SDM yang mencapai 1,70 dari nilai maksimal 2,00. Namun, untuk Area Penguatan Akuntabilitas terjadi penurunan

dibanding tahun 2021 yang baru mencapai 2,99 dari nilai maksimal 3,75. Selain itu, pada aspek reform menunjukkan terdapat 2 area yang tidak mencapai target yakni area Penataan Sistem Manajemen SDM dan penguatan Akuntabilitas. Pada area penguatan Akuntabilitas dari nilai 3.75 hanya tercapai 2.99. Hal ini terjadi karena masih rendahnya indikator kinerja yang mencapai 100% atau lebih pada tahun 2021. Dari 11 Indikator Kinerja Program (IKP) P2P, hanya 2 indikator yang mencapai target $\geq 100\%$, sedangkan dari 31 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) hanya 11 indikator yang mencapai target $\geq 100\%$. Pada area penataan sistem manajemen SDM, nilai tidak mencapai target disebabkan oleh hasil assessment belum seluruhnya dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai.

Bila dibandingkan dengan target jangka menengah dalam dokumen RAK Setditjen tahun 2020-2024, maka capaian tahun 2020-2022 akan mempengaruhi tren pencapaian nilai RB Ditjen P2P tahun 2023-2024, seperti dalam grafik berikut ini:

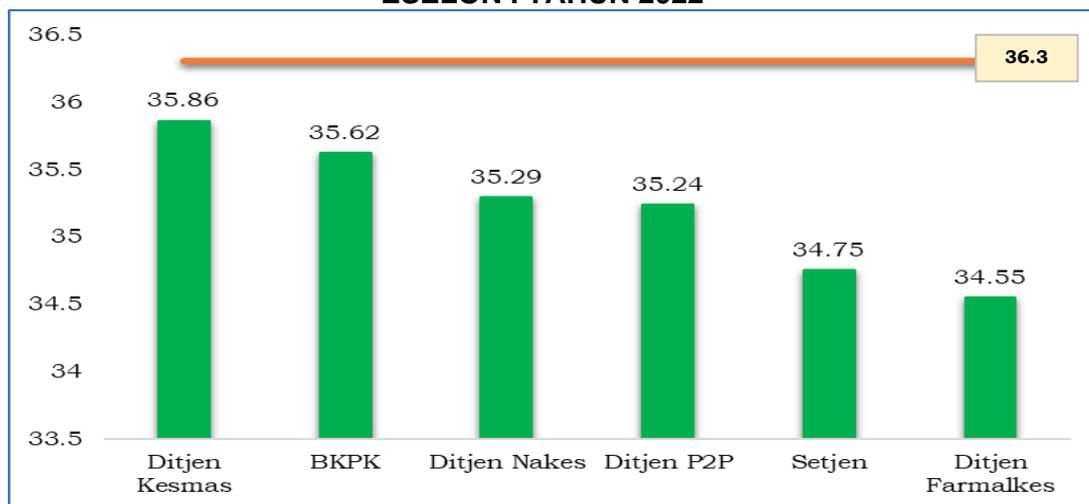
GRAFIK 3.1. TARGET DAN REALISASI NILAI REFORMASI BIROKRASI DITJEN P2P TAHUN 2020-2024



Sumber data: Laporan Tim Kerja Hukormas Tahun 2022

Dari grafik diatas terlihat bahwa tren capaian selama 3 tahun yakni tahun 2020-2022 tidak mencapai target dengan persentase peningkatan capaian tahun 2022 sebesar 0.22%. Berdasarkan tren tersebut diperkirakan capaian pada tahun 2023-2024 juga tidak berjalan *on track* dan target tidak dapat tercapai. Bila dibandingkan capaian Nilai Reformasi Birokrasi Ditjen P2P dibandingkan dengan capaian Eselon I lainnya, terlihat dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.2. PERBANDINGAN CAPAIAN NILAI REFORMASI BIROKRASI UNIT ESELON I TAHUN 2022



Sumber data: Rekap LKE Eselon I Tahun 2022

Grafik diatas menunjukkan bahwa semua Eselon I dilingkungan Kemenkes yang mencapai nilai standar komponen pengungkit PMPRB (36.3). Nilai tertinggi pada Ditjen Kesmas (35.86) dan nilai terendah pada Ditjen Farmalkes (34.55), sedangkan Ditjen P2P berada pada urutan ke-4 dari Eselon I. Terdapat 2 nilai Eselon I yang belum diperoleh datanya yakni Ditjen Pelayanan Kesehatan dan Inspektorat Jenderal.

e. Analisa Penyebab Kegagalan

Indikator Nilai Reformasi Birokrasi pada Ditjen P2P tidak tercapai pada tahun 2021, Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Ditjen P2P tahun 2022 sebesar 35,24 dengan persentase 97,08%, sedangkan indikator Nilai Reformasi Birokrasi pada Ditjen P2P setelah dilakukan revisi sebesar 35,30. Ini berarti indikator nilai Reformasi Birokrasi ditjen P2P tahun 2022 belum tercapai. Hal ini disebabkan karena adanya penghitungan pada LKE terutama pada aspek *reform* yang belum mencapai nilai maksimal sehingga mempengaruhi penghitungan nilainya. Faktor penyebab kegagalan pencapaian indikator terjadi pada 2 (dua) area yang belum mencapai nilai maksimal, yaitu:

- Pada area Penataan Sistem Manajemen SDM baru mencapai 1,70 dari nilai maksimal 2,00. Nilai maksimal yang belum tercapai disebabkan karena masih tingginya jumlah pelanggaran disiplin pegawai di lingkungan Ditjen P2P, namun sudah terjadi persentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin pegawai (sebesar 89,89%) di tahun 2022 (sebanyak 9 orang) dibandingkan tahun 2021 (sebanyak 89 orang).
- Selain itu, area Penguatan Akuntabilitas baru mencapai 2,99 dari nilai maksimal 3,75. Hal ini disebabkan karena persentase anggaran Ditjen P2P Tahun 2021 yang berhasil *direfocussing* untuk mendukung tercapainya kinerja utama organisasi sebesar 12,46% (Rp 524.000.000) dari anggaran total Ditjen P2P tahun 2021 (Rp 4.203.943.210.000, -).

f. Upaya yang dilakukan untuk mencapai indikator

1. Pada Area Penataan Sistem Manajemen SDM telah dilakukan beberapa upaya antara lain dengan melaksanakan implementasi aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai melalui berbagai kegiatan di lingkungan Ditjen P2P dengan melaksanakan sosialisasi Budaya ASN BerAKHLAK, Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai, Pelaksanaan Konseling, serta pemantauan oleh atasan langsung (pembinaan).
2. Pada Area Penguatan Akuntabilitas telah dilakukan beberapa upaya antara lain:
 - a. Telah dilakukan revisi Perjanjian Kinerja tahun 2022 yang melibatkan pimpinan satuan kerja Direktorat, KKP, B/BTKLPP dan Dinas Kesehatan Provinsi.
 - b. Menyusun dan merevisi Rencana Strategis Kemenkes, Rencana Aksi Program Ditjen P2P dan Rencana Aksi Kegiatan satker Direktorat, KKP dan B/BTKLPP.
 - c. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap capaian Perjanjian Kinerja secara berkala.
 - d. Melakukan Rapat Koordinasi Teknis (Rakordit) secara berkala yang melibatkan pimpinan satuan kerja untuk memantau, mengevaluasi dan menindaklanjuti hasil monev.
 - e. Telah dilakukan pemutakhiran data kinerja secara bulanan melalui Aplikasi E-Monev Bappenas, Aplikasi E-Monev DJA Ditjen P2P, e performance dan Matriks sandingan Capaian RPJMN, Renstra, Renja, RKP dan RKAKL Triwulan I s.d IV.
 - f. Mengikutsertakan SDM yang terlibat dalam area penguatan akuntabilitas dalam peningkatan kapasitas akuntabilitas.
3. Pada area manajemen perubahan telah dilakukan beberapa upaya yakni:
 - a. Telah ditetapkan Tim RB sesuai OTK Kemenkes yang baru di lingkungan Ditjen P2P dan semua anggota Tim sudah terlibat aktif
 - b. Rencana Kerja RB disusun selaras dengan *Road Map* Kemenkes dan telah diinternalisasikan kepada seluruh anggota Tim RB.
 - c. Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan RB dilakukan berkala melibatkan para asesor dan penanggung jawab RB internal Ditjen P2P dan hasil evaluasinya telah ditindaklanjuti.
 - d. Pimpinan sebagai role model positif dan AOC telah membuat perubahan dalam bentuk konkrit dan system
 - e. Penerapan perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja oleh anggota organisasi melalui Budaya BERAKHLAK.
4. Pada area deregulasi kebijakan telah dilakukan beberapa upaya antara lain:
 - a. Telah dilakukan identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat
 - b. Telah dilakukan revisi terhadap kebijakan yang tidak harmonis/sinkron,
 - c. Semua kebijakan yang terbit telah memiliki keterkaitan dengan kebijakan lainnya,
 - d. Telah dibuatkan daftar kebijakan terkait pelayanan/perizinan yang baru.
5. Pada area penataan dan penguatan organisasi telah dilakukan beberapa upaya antara lain:

- a. Evaluasi organisasi dilakukan dalam rangka menilai ketepatan fungsi dan ukuran, kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang dihasilkan dan kemampuan organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.
 - b. Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi dan penyederhanaan birokrasi
6. Pada area penataan tata laksana telah dilakukan beberapa upaya antara lain:
- a. Reviu dan penyempurnaan proses bisnis sudah mengacu pada *cascade* kinerja.
 - b. Penyempurnaan dan penjabaran SOP telah mengacu pada proses bisnis.
 - c. Keterbukaan informasi publik sudah dilaksanakan di seluruh lingkungan Ditjen P2P.
 - d. Pengintegrasian SPBE telah dilakukan untuk mendorong pelaksanaan pelayanan publik lebih cepat, efektif dan efisien.
 - e. Terdapat Transformasi digital pada bidang proses bisnis, administrasi pemerintahan, dan pelayanan publik yang mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal.
 - f. Telah dilakukan penjabaran seluruh peta lintas fungsi ke dalam SOP.
7. Pada area keterbukaan informasi publik telah dilakukan upaya sosialisasi Keterbukaan Informasi Publik telah dilakukan kepada Satker UPT, dan monev pelaksanaannya dilakukan secara berkala. Kegiatan keterbukaan informasi publik beserta Daftar informasi Publik sudah dipublikasikan di Website, Facebook, Twitter, Instagram, dan Youtube Ditjen P2P, dan dapat diakses oleh masyarakat.
8. Pada area penataan sistem manajemen SDM telah dilakukan beberapa upaya antara lain:
- a. Perencanaan kebutuhan pegawai telah disusun sesuai kebutuhan unit kerja, dan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja telah selaras dengan kinerja utama.
 - b. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi telah diidentifikasi sesuai dengan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi
 - c. Penetapan kinerja individu telah diukur sesuai dengan indikator kinerja individu level di atasnya, dilakukan secara periodik (bulanan), telah dimonev dan sudah dijadikan dasar pemberian reward dan punishment.

g. Kendala/masalah yang dihadapi

1. Permasalahan dalam area penguatan akuntabilitas antara lain tidak tercapainya capaian IKP dan IKK dilingkungan Ditjen P2P pada tahun 2021 yang disebabkan adanya pandemic COVID-19 sehingga sebagian besar program dan kegiatan tidak berjalan optimal. Selain itu masih tingginya anggaran Ditjen P2P yang difocussing.
2. Permasalahan dalam area penataan sistem manajemen SDM antara lain masih adanya Satker UPT Ditjen P2P yang mendapatkan hukuman disiplin terutama dalam hal keterlambatan/disiplin kehadiran dan lambatnya Satker UPT menyampaikan daftar pegawai di satkernya yang mendapatkan hukuman disiplin

sehingga berdampak terlambatnya penyampaian laporan data pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin.

3. Masih minimnya inovasi dan penghargaan pada unit kerja ataupun satker dilingkungan Ditjen P2P.
4. Permasalahan lainnya adalah kurangnya koordinasi tim RB dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Ditjen P2P.

h. Pemecahan Masalah

- a Untuk meningkatkan capaian IKP dan IKK dilakukan strategi pemecahan masalah antara lain:
 - Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dengan melibatkan Dirjen, Direktur dan Kepala Satker.
 - Pemberian umpan balik hasil capaian kinerja khususnya pada daerah/UPT yang belum mencapai target.
 - Pelibatan lintas sektor dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
- b Untuk meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan RB dilakukan strategi pemecahan masalah antara lain
 - Melibatkan Pimpinan didalam rapat koordinasi Tim RB baik Tim RB Ditjen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, maupun Tim RB Kementerian Kesehatan.
 - Melibatkan para Asessor dalam rapat koordinasi dengan Tim RB Ditjen P2P maupun Tim RB Kementerian Kesehatan.
 - Mengagendakan rapat rutin Tim RB Ditjen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit guna membahas pelaksanaan RB di Ditjen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit berdasarkan Rencana Kerja RB dan *Roadmap* RB Kemenkes yang sudah ditetapkan.
 - Tim RB Ditjen Pencegahan dan Pengendalian Penyakit harus selalu berkoordinasi secara intens dengan Satker Pusat dan UPT Ditjen P2P guna melengkapi isian Lembar Kerja Evaluasi (LKE) RB Ditjen P2P beserta data dukung pada 8 Area Perubahan.
 - Membuat laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Ditjen P2P secara periodik per triwulan.
 - Mengupdate dan mengumpulkan daftar inovasi-inovasi dan penghargaan terbaru di Satker Pusat dan UPT Ditjen P2P.

2. Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sebesar 86%

a. Pengertian

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga menyebutkan bahwa kinerja anggaran adalah capaian kinerja atas penggunaan anggaran Kementerian/Lembaga yang tertuang dalam dokumen anggaran. Untuk memperoleh hasil kinerja anggaran dilakukan Evaluasi Kinerja Anggaran yakni suatu proses untuk melakukan pengukuran, penilaian, dan analisis atas kinerja anggaran tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya untuk menyusun rekomendasi dalam rangka peningkatan kinerja anggaran.

Nilai Kinerja Anggaran tingkat Kementerian/Lembaga, unit eselon I, dan satuan kerja dikelompokkan ke dalam kategori sebagai berikut:

- a. Nilai Kinerja Anggaran lebih dari 90% (sembilan puluh persen) termasuk dalam kategori Sangat Baik;
- b. Nilai Kinerja Anggaran lebih dari 80% (delapan puluh persen) sampai dengan 90% (sembilan puluh persen) termasuk dalam kategori Baik;
- c. Nilai Kinerja Anggaran lebih dari 60% (enam puluh persen) sampai dengan 80% (delapan puluh persen) termasuk dalam kategori Cukup;
- d. Nilai Kinerja Anggaran lebih dari 50% (lima puluh persen) sampai dengan 60% (enam puluh persen) termasuk dalam kategori Kurang; dan
- e. Nilai Kinerja Anggaran sampai dengan 50% (lima puluh persen) termasuk dalam kategori Sangat Kurang.

b. Definisi operasional

Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit adalah besarnya nilai kinerja penganggaran yang diperoleh melalui perhitungan kinerja menggunakan aplikasi SMART Kementerian Keuangan yang diformulasikan dari:

1. Aspek Implementasi yang memperhitungkan realisasi Anggaran, konsistensi antara RPD dan RPK, Efisiensi dan capaian keluaran yang ditargetkan di dalam RKA KL secara tahunan.
2. Aspek Manfaat yang memperhitungkan pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Indikator Sasaran Program/Indikator Kinerja Program (IKP) dan Indikator Sasaran Strategis (ISS) yang ditarget di dalam Renja K/L dan Renstra K/L secara tahunan.
3. Aspek Konteks yang memperhitungkan relevansi, kejelasan, keterukuran informasi kinerja dengan dinamika masalah yang coba dipecahkan melalui intervensi program.

c. Rumus/cara perhitungan

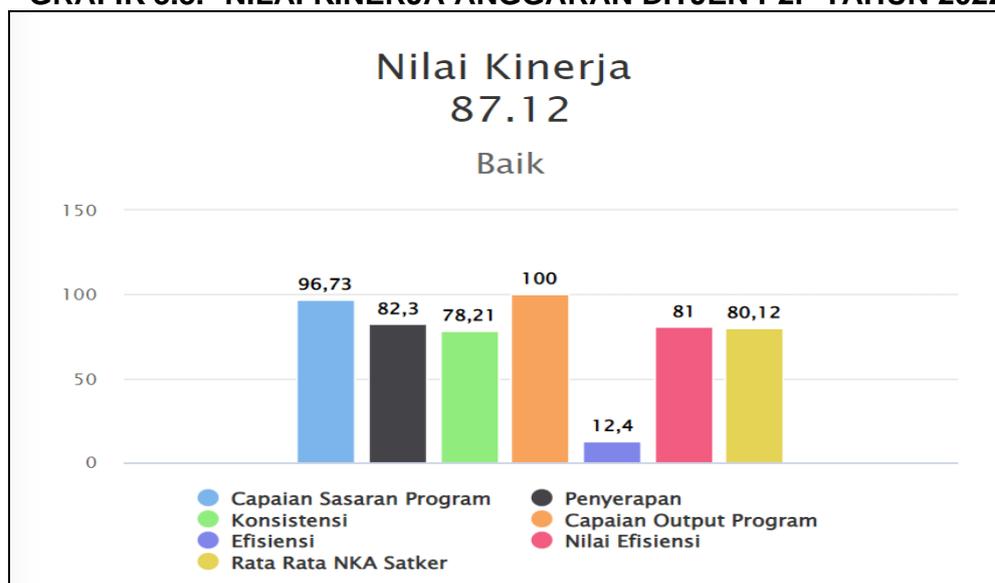
Nilai agregat dari nilai aspek implementasi (terdiri nilai realisasi, konsistensi, efisiensi, pencapaian keluaran dan kesesuaian RPK- RPD), aspek manfaat dan aspek konteks menggunakan aplikasi SMART Kementerian Keuangan.

d. Capaian indikator

Pada tahun 2022, Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Direktorat Jenderal P2P sebesar 87.12 dengan kategori baik. Penilaian kinerja tingkat unit eselon I dihitung berdasarkan rata-rata dari nilai kinerja anggaran atas aspek manfaat dan aspek implementasi tingkat unit eselon I dengan bobot 50% dan rata-rata nilai kinerja anggaran tingkat satuan kerja lingkup kewenangan unit eselon I terkait dengan bobot 50%.

Pada aspek aspek manfaat dipengaruhi oleh capaian sasaran program sedangkan pada aspek implementasi, kinerja Ditjen P2P dipengaruhi oleh hasil pengukuran oleh 4 variabel yakni penyerapan anggaran, konsistensi penyerapan anggaran, efisiensi dan capaian output program. Secara lengkap capaian NKA Ditjen P2P digambarkan dalam grafik berikut ini:

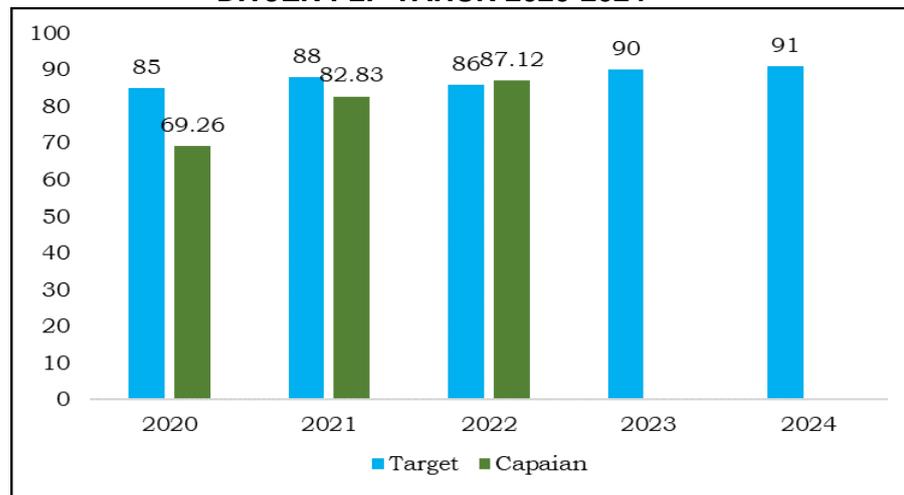
GRAFIK 3.3. NILAI KINERJA ANGGARAN DITJEN P2P TAHUN 2022



Sumber data: SMART DJA, 15 Januari 2023

Grafik diatas menunjukkan capaian pada aspek manfaat yakni capaian sasaran Program Ditjen P2P sebesar 96.73%. Capaian sasaran program merupakan capaian Indikator Kinerja Program (IKP) tahun 2022. Pada aspek implementasi menunjukkan bahwa penyerapan anggaran Ditjen P2P sebesar 82.3%, konsistensi penyerapan anggaran sebesar 78.21%, capaian output program 100%, nilai efisiensi 81% dan nilai rata rata NKA satker menunjukkan capaian 80.12%.

GRAFIK 3.4. TARGET DAN REALISASI NILAI KINERJA PENGANGGARAN DITJEN P2P TAHUN 2020-2024



Sumber data: Laporan Tim Kerja Informasi dan Kerjasama, 15 Januari 2023

Dari grafik diatas terlihat bahwa indikator nilai kinerja anggaran Ditjen P2P telah mencapai target yang telah ditetapkan yakni tercapai 87.12% dari target 86% dengan kinerja sebesar 101.3%. Bila dibandingkan dengan capaian tahun 2020-2021 maka capaian tahun 2022 lebih tinggi karena selama 2 tahun berturut-turut target tidak tercapai.

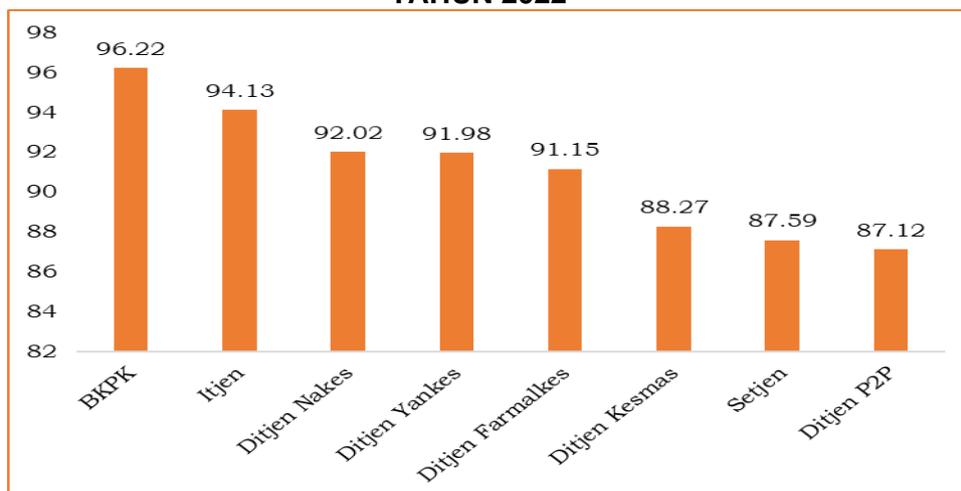
Selain rata-rata nilai kinerja, capaian nilai kinerja Ditjen P2P dipengaruhi juga oleh aspek manfaat dan implemementasi. Pada aspek aspek manfaat dipengaruhi oleh capaian sasaran program dengan hasil sebesar 96,73% sedangkan pada aspek implementasi, kinerja Ditjen P2P dipengaruhi oleh hasil pengukuran oleh 4 variabel yakni:

1. Penyerapan anggaran sebesar 82.3%
2. Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan sebesar 78.21%
3. Efisiensi sebesar 12.4
4. Nilai efisiensi 81%
5. Capaian output program sebesar 100%

Dari 5 variabel tersebut nilai terendah yang mempengaruhi capaian adalah konsistensi penyerapan anggaran terhadap penyerapan sedangkan nilai tertinggi pada capaian output program.

Bila dibandingkan dengan capaian pada semua Eselon I dilingkungan Kemenkes, terlihat bahwa capaian indikator persentase kinerja RKAKL Ditjen P2P selama tahun 2020-2021 lebih rendah dari capaian Ditjen Kesmas, seperti digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.5. PERBANDINGAN NILAI KINERJA ANGGARAN ANTAR ESELON I TAHUN 2022



Sumber data: SMART DJA, 15 Januari 2023

Grafik diatas menunjukkan capaian Nilai Kinerja Anggaran pada setiap unit Eselon I Kemenkes, dengan nilai tertinggi pada BKPK yakni sebesar 96.22 dan terendah pada Ditjen P2P yakni sebesar 87.12. Terdapat 5 unit Eselon I dengan nilai ≥ 90 dan 3 Eselon satu lainnya ≤ 90 .

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Capaian indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan dipengaruhi beberapa faktor pendukung keberhasilan antara lain semua output Renja telah mencapai target disebabkan oleh sedikitnya jumlah output yang terdapat dalam aplikasi Krisna yakni hanya 1 output per setiap Eselon II pada tahun 2022. Selain itu adanya pendampingan penginputan aplikasi e monev DJA untuk Direktorat dan UPT dilingkungan Ditjen P2P secara berkala berdampak pada peningkatan nilai kinerja anggaran.

f. Upaya yang dilakukan untuk mencapai indikator

- Koordinasi dengan satker pusat, Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan Dekonsentrasi untuk memastikan penginputan realisasi volume kegiatan dan indikator kinerja kegiatan setiap bulan.
- Melakukan pertemuan Monev Kinerja Anggaran yang melibatkan satker pusat, UPT dan dekonsentrasi.
- Melakukan pertemuan evaluasi Perjanjian Kinerja dengan melibatkan semua satker pusat, UPT dan dekonsentrasi.
- Rutin mengingatkan satker untuk melakukan input data secara benar dan tepat waktu, menyampaikan informasi secara rutin di grup emonev dan mendiskusikan permasalahan yang ditemukan di satker.

g. Kendala/Masalah yang Dihadapi

1. Perubahan SOTK pada Kementerian Kesehatan menyebabkan keterlambatan pelaksanaan kegiatan khususnya pada Direktorat yang baru berubah numenklatur.
2. Perubahan indikator berdasarkan Renstra Revisi Kemenkes No. 13 Tahun 2022 menyebabkan beberapa data pada indikator baru tidak bisa diperoleh
3. Pelaksanaan kegiatan dekonsentrasi terlambat dilakukan karena adanya simplifikasi anggaran sehingga kegiatan baru dilaksanakan pada bulan Agustus tahun 2022. Beberapa kegiatan tidak dapat dilaksanakan seperti kegiatan pelatihan di Dinas Kesehatan Provinsi.
4. Belum semua satker melakukan revisi halaman III DIPA yang menyebabkan konsistensi realisasi anggaran terhadap perencanaan tidal optimal.

h. Pemecahan Masalah

1. Melakukan pendampingan dan bimbingan teknis pelaksanaan kegiatan pada Direktorat secara berkala.
2. Monitoring dan evaluasi secara berkala capaian IKP dan IKK pada Revisi Renstra.
3. Mendorong percepatan pelaksanaan kegiatan dekonsentrasi pada tahun 2022.
4. Melakukan revisi halaman III DIPA untuk konsistensi realisasi anggaran dengan Rencana Penarikan Dana (RPD) pada satker-satker yang belum sesuai.

Selain kedua Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya pada Ditjen P2P, terdapat indikator komposit untuk mencapai IKK tersebut yang merupakan turunan Perjanjian Kinerja Setditjen P2P dan menjadi tanggung jawab Tim Kerja pada Setditjen P2P tahun 2022. Adapun target dan capaian indikator komposit Setditjen tersebut sebagai berikut:

TABEL 3.4.TARGET DAN CAPAIAN INDIKATOR KOMPOSIT KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA TAHUN 2022

NO	INDIKATOR KOMPOSIT	TAHUN 2022		
		TARGET	CAPAIAN	KINERJA
1	Persentase Satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP A	15%	15.20%	101.3%
2	Persentase satker dengan perencanaan awal yang terverifikasi	100%	100%	100.0%
3	Persentase satker yang memperoleh predikat Satker Menuju WBK Kementerian Kesehatan	42%	55.74%	132.7%
4	Jumlah peraturan perundang-undangan yang disusun	10	11	110.0%
5	Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	90%	100%	111.1%

NO	INDIKATOR KOMPOSIT	TAHUN 2022		
		TARGET	CAPAIAN	KINERJA
6	Persentase peningkatan kapasitas ASN sebanyak 20 JPL	55%	55%	100.0%
7	Persentase tingkat kepatuhan penyelesaian dokumen pengelolaan BMN	85%	98.37%	115.7%
8	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93	78	83.9%
9	Persentase kepatuhan layanan perbendaharaan	90%	87.61%	97.3%
10	Persentase Anggaran tanpa blokir pada DIPA awal	85%	97.50%	114.7%
11	Persentase jumlah satker yang telah melaksanakan gerakan nasional sadar tertib arsip	30%	50.70%	169.0%
Nilai Rata-Rata Capaian Kinerja				112.3%

Dari 11 indikator komposit yang menjadi tanggung jawab setiap Tim Kerja pada Sesditjen P2P diperoleh nilai rata-rata sebesar 112.3%. Bila dibandingkan capaian tahun 2021 dan 2022, maka nilai rata-rata kinerja tahun 2022 (112.3%) lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2021 (125.7%).

Gambaran pencapaian per indikator adalah sebagai berikut:

1. Persentase Satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal AA sebesar 80%

a. Pengertian

- Satuan Kerja Program P2P adalah Satuan Kerja yang melaksanakan Program P2P di lingkungan Ditjen P2P yang terdiri dari Satker Pusat sebanyak 6 satker yakni Sekretariat Ditjen P2P, Direktorat Surveilans dan Kekearifan Kesehatan (SKK), Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular (P2PM), Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular (P2PTM), Direktorat Pengelolaan Imunisasi dan Direktorat Penyehatan Lingkungan, serta Satker Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebanyak 61 satker yang terdiri dari KKP yang berjumlah 51 KKP dan B/BTKLPP yang berjumlah 10 B/BTKLPP.
- Penilaian SAKIP Tahun 2021 merupakan kegiatan dari SAKIP yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

b. Definisi Operasional

Persentase Satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal AA adalah jumlah satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal AA dalam kurun waktu satu tahun.

c. Rumus/Cara perhitungan

Jumlah satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal AA tahun sebelumnya	X 100%
Jumlah seluruh satker Program P2P yang diberikan penilaian	

d. Capaian Indikator

Tahun 2020-2021, indikator terkait SAKIP adalah persentase satker yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal AA, tetapi terkait adanya perubahan penilaian SAKIP menjadi Permenpan 88 Tahun 2021 dengan kriteria AA yang lebih sulit yakni adanya inovasi yang diakui secara nasional maka telah dilakukan perubahan indikator menjadi persentase satker yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal A. Capaian indikator Persentase Satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal A diperoleh dari penilaian SAKIP tahun 2021 yang dilaksanakan pada bulan April tahun 2022. Indikator Persentase Satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal A tahun 2022 telah mencapai target, yakni sebanyak 15.2% dari target 15% yang ditetapkan. Sebanyak 10 unit kerja/satuan kerja memperoleh nilai A untuk SAKIP tahun 2021. Tren capaian indikator tahun 2022-2024 secara lengkap digambarkan dalam grafik dibawah ini:

GRAFIK 3.6. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE SATKER PROGRAM P2P YANG MEMPEROLEH PENILAIAN SAKIP DENGAN HASIL MINIMAL A TAHUN 2022-2024

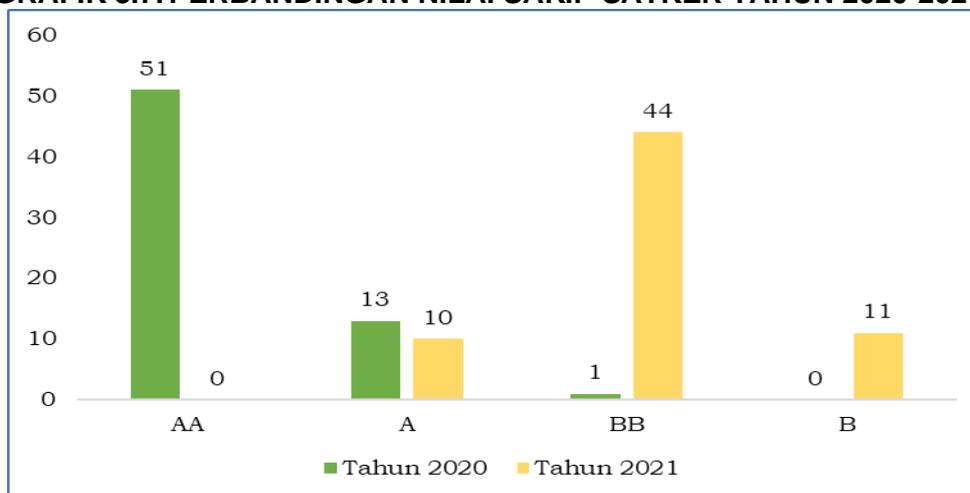


Sumber data: Tim Kerja Informasi dan Kerjasama, Tahun 2023

Grafik diatas menunjukkan tercapainya target persentase satker Program P2P yang memperoleh SAKIP dengan hasil minimal A pada tahun 2022. Target dan capaian indikator tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2020-2021 karena adanya perbedaan indikator.

Adapun nilai evaluasi SAKIP tahun 2022 pada semua Satker di Ditjen P2P sebagai berikut:

GRAFIK 3.7. PERBANDINGAN NILAI SAKIP SATKER TAHUN 2020-2021



Sumber data: Rekapitulasi LHE Tahun 2021 dan 2022

Grafik diatas menunjukkan tren nilai SAKIP unit kerja dan satker Ditjen P2P Tahun 2020-2021 yakni:

1. Pada penilaian SAKIP tahun 2020, sebanyak 51 satker memperoleh nilai AA sedangkan pada penilaian SAKIP tahun 2021 tidak ada satker yang memperoleh nilai AA.
2. Jumlah satker yang memperoleh nilai A menurun dari 13 satker pada tahun 2020 menjadi 10 satker pada tahun 2020.
3. Sebagian besar satker (44 satker) memperoleh nilai BB pada tahun 2021
4. Jumlah satker yang memperoleh nilai B meningkat dari sebelumnya tidak ada menjadi 11 satker.
5. Secara umum dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan yang sangat signifikan nilai SAKIP pada unit kerja dan satker Ditjen P2P pada tahun 2021.

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Indikator Persentase Satker Program P2P yang memperoleh penilaian SAKIP dengan hasil minimal A tercapai didukung oleh adanya penilaian internal untuk dokumen SAKIP yang telah disusun dan proses penyiapan dokumen yang telah dilakukan selama setahun periode penilaian. Jumlah satker yang memperoleh nilai A masih belum optimal yakni hanya 10 satker, salah satu penyebabnya adalah perubahan kriteria penilaian dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Lembar Kerja Evaluasi menjadi tantangan untuk satker memperoleh nilai AA. Nilai AA diperoleh bila terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional pada setiap komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Tantangan lainnya adalah Nilai entitas Eselon I diperoleh dari nilai rata-rata dari nilai mandiri Ditjen P2P, nilai 3 satker pusat dan 3 satker daerah. Diperlukan upaya yang optimal untuk setiap satker P2P untuk menciptakan inovasi dilingkungan kerjanya.

f. Upaya yang dilakukan untuk mencapai indikator

- Penandatanganan bersama Perjanjian Kinerja Satker Pusat, UPT dan dekonsentrasi.
- Melakukan bimbingan teknis penyelenggaraan SAKIP di UPT sekaligus memantau pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi oleh Satker.
- Memfasilitasi pertemuan persiapan evaluasi SAKIP yang melibatkan kantor pusat dan UPT dilingkungan Ditjen P2P. Dalam pertemuan dilakukan desk persiapan evaluasi SAKIP termasuk pengecekan kesiapan dokumen oleh Substansi Program dan Informasi Ditjen P2P.
- Melakukan pemantauan terhadap penyampaian dan pengiriman Laporan Kinerja dan Perjanjian Kinerja.

g. Kendala/masalah yang dihadapi

1. Dalam hal perencanaan kinerja terdapat permasalahan antara lain:
 - Tidak adanya inovasi terkait perencanaan kinerja yang dapat dihargai dan diadopsi secara nasional
 - Keterlibatan pimpinan dan staf dalam perencanaan kinerja masih belum optimal.
 - Capaian kinerja tahun 2021 belum on track dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.
 - IKK pada Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) belum seluruhnya memenuhi kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant dan Time bound (SMART)
2. Dalam hal pengukuran kinerja terdapat permasalahan antara lain:
 - Tidak adanya inovasi terkait pengukuran kinerja yang dapat dihargai dan diadopsi secara nasional.
 - Keterlibatan pimpinan dan staf dalam pengukuran kinerja masih belum optimal dan belum terdokumentasi dengan baik.
3. Dalam hal pelaporan kinerja, permasalahan yang ditemukan yakni:
 - Laporan kinerja belum dilakukan reviu oleh Kepala Satker dan SKI
 - Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi perhatian utama pimpinan
 - Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian semua pegawai
 - Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja
 - Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
 - Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
 - Informasi dalam laporan kinerja belum seluruhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
 - Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
4. Dalam hal evaluasi akuntabilitas kinerja, ditemukan permasalahan yakni:
 - Belum tersertifikasinya seluruh pegawai yang terlibat dalam penyusunan LAKIP.
 - Tidak adanya inovasi terkait evaluasi kinerja yang dapat dihargai dan diadopsi secara nasional.

h. Pemecahan Masalah

- Ditjen P2P telah memfasilitasi pendampingan revisi Rencana Aksi Program Ditjen P2P dan Rencana Aksi Kegiatan Direktorat dan UPT.
- Ditjen P2P memfasilitasi perubahan indikator kinerja untuk Satker KKP sehingga lebih memenuhi kriteria SMART.
- Melakukan pendampingan terhadap satker untuk menindaklanjuti temuan SAKIP pada KKE/LHE dan memantau tindak lanjut satker terhadap rekomendasi LHE.
- Melakukan pertemuan pra SAKIP untuk pengecekan kesiapan dokumen SAKIP satker Ditjen P2P dan memfasilitasi perbaikan-perbaikan yang dibutuhkan.
- Ditjen P2P telah melakukan sosialisasi, pembinaan, penguatan dan *pra assessment* WBK kepada UPT yang meliputi komponen pengungkit dan komponen hasil.

2. Persentase Satker Program P2P dengan perencanaan awal yang terverifikasi sebesar 100%

a. Pengertian

- Satuan Kerja Program P2P adalah Satuan Kerja yang melaksanakan Program P2P di lingkungan Ditjen P2P yang terdiri dari Satker Pusat sebanyak 6 satker yakni Sekretariat Ditjen P2P, Direktorat Surveilans dan Kekarantinaan Kesehatan (SKK), Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular (P2PM), Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular (P2PTM), Direktorat Pengelolaan Imunisasi dan Direktorat Penyehatan Lingkungan, serta Satker Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebanyak 61 satker yang terdiri dari KKP yang berjumlah 51 KKP dan B/BTKLPP yang berjumlah 10 B/BTKLPP.
- Perencanaan awal yang terverifikasi adalah perencanaan awal satker Ditjen P2P dalam e renggar yang telah terverifikasi.

b. Definisi Operasional

Jumlah satker yang mempunyai perencanaan awal yang telah terverifikasi dalam kurun waktu satu tahun. Verifikasi perencanaan dibuktikan dengan rekapan hasil verifikasi usulan kegiatan dan anggaran dalam e renggar.

c. Rumus/Cara perhitungan

Jumlah satker Program P2P dengan perencanaan awal yang terverifikasi	x 100%
Jumlah seluruh satker Program P2P yang mengusulkan perencanaan awal	

d. Capaian Indikator

Capaian indikator Persentase Satker Program P2P dengan perencanaan awal yang terverifikasi telah tercapai 100% dari target 100% sehingga capaian kinerja sebesar 100%. Sebanyak 67 unit kerja dan satker pada Ditjen P2P telah menyusun usulan perencanaan melalui aplikasi e renggar kemudian usulan tersebut diverifikasi oleh tim kerja pada Ditjen P2P.

GRAFIK 3.8. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE SATKER PROGRAM P2P DENGAN PERENCANAAN AWAL YANG TERVERIFIKASI TAHUN 2020-2024



Sumber data: Tim Kerja Program dan Anggaran Tahun 2023

Pada grafik diatas terlihat tren capaian tahun 2020-2022 menunjukkan target tercapai sehingga diperkirakan target tahun 2023-2024 akan berjalan on track. Dari hasil desk verifikasi e renggar yang dilakukan pada tahun 2022 untuk perencanaan awal tahun 2023 diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 3.5.HASIL VERIFIKASI PERENCANAAN TAHUN 2022

Satker	Perencanaan Satker		Hasil Verifikasi	
	Target RO	Alokasi	Target RO	Alokasi
B/BTKLPP	141.823	391.084.531.000	129.829	374.479.673.000
KKP	964.468	1.154.242.176.000	548.129	1.097.297.584.000
Satker Pusat	124.530	2.127.955.052.000	142.043	2.211.482.237.000
Total	1,118,744	3,673,281,759,000	820,001	3,683,259,494,000

Sumber data: Tim Kerja Program dan Anggaran Tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan usulan awal perencanaan satker dilingkungan Ditjen P2P sebesar Rp. 3,673,281,759,000 dengan target Rincian Output (RO) sebanyak 1,118,744 layanan/orang/kegiatan/daerah/paket/model/sampel. Hasil verifikasi menunjukkan terdapat penurunan target RO menjadi 820,001 layanan/orang/kegiatan/daerah/paket/model/sampel, dengan peningkatan anggaran menjadi Rp. 3,683,259,494,000. Persentase penurunan target RO antara usulan awal dengan hasil verifikasi sebesar 33% sedangkan peningkatan anggaran sebesar 0.27%. Secara lengkap hasil verifikasi sebagai berikut:

1. Pada satker B/BTKLPP, terdapat penurunan target RO dan anggaran dari usulan perencanaan awal dengan hasil verifikasi yakni penurunan target RO sebesar 8% dan penurunan anggaran sebesar 4%.
2. Pada satker KKP, terdapat penurunan volume target RO sebesar 43% dan penurunan anggaran sebesar 5%.
3. Pada satker pusat, terdapat penurunan volume target RO sebesar 14% dan peningkatan anggaran sebesar 4%.

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Indikator Persentase Satker Program P2P dengan perencanaan awal yang terverifikasi telah mencapai target dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung antara lain adanya koordinasi yang baik antara tim pusat dan satker dalam persiapan dokumen data dukung yang dibutuhkan yakni surat usulan, TOR, RAB dan data dukung lainnya. Selain itu, difasilitasinya desk usulan kegiatan dan anggaran oleh Ditjen P2P bekerjasama dengan Biro Perencanaan dan Kemenkes dan pendampingan oleh tim pusat dalam penyusunan e renggar.

f. Upaya yang dilakukan untuk mencapai indikator

- Membuat surat kepada satker untuk mengusulkan kegiatan dan perencanaan melalui spread sheet termasuk data dukung untuk kemudian diinput dalam aplikasi e renggar.
- Koordinasi antara pusat dan satker daerah dalam menyiapkan usulan perencanaan.
- Koordinasi antara Ditjen P2P dengan Biro Perencanaan dan Anggaran untuk memfasilitasi aplikasi e renggar dan kegiatan desk.
- Desk usulan e renggar untuk verifikasi perencanaan kegiatan dan anggaran.
- Melakukan bimbingan teknis perencanaan kegiatan dan anggaran dengan satker pusat, UPT dan dekonsentrasi.

g. Kendala/masalah yang dihadapi

- Pada sebagian satker, usulan perencanaan satker tidak dilengkapi dengan TOR, RAB dan data dukung lain yang memadai sehingga memerlukan waktu untuk melengkapi dokumen pada saat sudah berlangsung proses desk.
- Pandemi COVID-19 menyebabkan pertemuan tatap muka tidak dapat terlaksana sehingga proses desk dilakukan melalui mekanisme virtual meeting yang menyebabkan proses desk kurang berjalan optimal karena terkendala sinyal.
- Perencanaan yang diusulkan belum sesuai dengan petunjuk perencanaan (jukren) tahun berjalan dan masih mengacu pada jukren tahun sebelumnya karena jukren belum tersedia pada saat penyusunan perencanaan kegiatan dan anggaran awal. Hal ini menyebabkan adanya perubahan usulan kegiatan dan anggaran ketika jukren baru telah diterbitkan khususnya pada saat perencanaan defenitif.

h. Pemecahan Masalah

- Berkordinasi dengan satker untuk menyiapkan kelengkapan TOR, RAB dan data dukung melalui surat dan media daring lainnya.
- Mengadakan pertemuan desk usulan e renggar sehingga perencanaan dan anggaran dapat terverifikasi.
- Mendampingi satker dalam perbaikan usulan dan data dukung hasil verifikasi usulan perencanaan dan anggaran.

3. Persentase Satker UPT yang memperoleh predikat Satker Menuju WBK Kementerian Kesehatan sebesar 42%

a. Pengertian

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, Kementerian Kesehatan telah menindaklanjuti dengan strategi implementasi reformasi birokrasi pada tingkat satuan kerja dengan melaksanakan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani pada unit kerja/satuan kerja sebagai *pilot project* pelaksanaan reformasi birokrasi pada tingkat satuan kerja yang melaksanakan fungsi pelayanan publik di lingkungan Kementerian Kesehatan. Predikat Wilayah Bebas Korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan baik, yang telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima. Pemilihan unit kerja/satuan kerja yang diusulkan mendapat predikat satuan kerja menuju WBK memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan antara lain:

- 1) Unit kerja yang melaksanakan layanan utama (core business) instansi pemerintah;
- 2) Unit kerja yang memiliki risiko tinggi dalam rangka penegakan budaya anti korupsi dan pelayanan prima;
- 3) Unit kerja yang mempunyai dampak luas pada masyarakat apabila melakukan pembangunan Zona Integritas

Predikat Satker menuju WBK Kementerian Kesehatan diberikan oleh Menteri Kesehatan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan yang ditetapkan setiap tahun dalam rangka Peringatan Hari Kesehatan Nasional berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh Tim Penilai Internal (TPI) Kementerian Kesehatan dengan mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 90 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai pengungkit dan hasil minimal 75,00 dengan minimal nilai pengungkit 40
- 2) Bobot nilai per area pengungkit minimal 60% pada semua area pengungkit
- 3) Nilai komponen hasil "Birokrasi yang bersih dan akuntabel" minimal 18,25 dengan ketentuan nilai sub komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi" minimal 15,75 atau minimal skor survei 3,60, serta nilai sub komponen "kinerja lebih baik" minimal 2,50;
- 4) Nilai komponen hasil "Pelayanan publik yang prima" minimal 14,00 atau skor survei minimal 3,20

b. Definisi Operasional

Persentase Satker UPT yang memperoleh predikat Satker menuju WBK Kementerian Kesehatan adalah perbandingan antara jumlah kumulatif satker UPT di lingkungan Ditjen P2P yang terdiri dari KKP dan B/BTKLPP yang telah memperoleh predikat

Satker Menuju WBK Kementerian Kesehatan diantara jumlah seluruh satker UPT di lingkungan Ditjen P2P yang terdiri dari KKP dan B/BTKLPP.

c. Rumus/Cara perhitungan

Jumlah kumulatif satker UPT di lingkungan Ditjen P2P yang terdiri dari KKP dan B/BTKLPP yang telah memperoleh predikat Satker Menuju WBK Kementerian Kesehatan hingga tahun berjalan	X 100%
Jumlah seluruh satker UPT di lingkungan Ditjen P2P yang terdiri dari KKP dan B/BTKLPP pada tahun yg sama	

d. Capaian Indikator

Capaian kinerja untuk indikator Persentase Satker UPT yang Memperoleh Predikat Satker menuju WBK Kementerian Kesehatan tahun 2022 telah memenuhi target yang ditetapkan. Dari target sebesar 42% atau 26 satker UPT, dapat direalisasikan sebesar 55,74% (34 satker UPT) sehingga capaian kinerjanya adalah sebesar 133%. Meningkatnya capaian kinerja tersebut dikarenakan adanya penambahan 4 satker UPT di lingkungan Ditjen P2P yang memperoleh predikat satker menuju WBK Kementerian Kesehatan di tahun 2022.

Berdasarkan surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/Menkes/1895/2022 tanggal 9 November 2022 tentang Penetapan Unit Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan yang Telah Memenuhi Persyaratan Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi Tahun 2022 dan Unit Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan yang Mengalami Peningkatan Dalam Memenuhi Persyaratan Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Selama Tiga Tahun Berturut Turut, telah ditetapkan diantaranya 4 Satker UPT di Lingkungan Ditjen P2P yang memenuhi persyaratan Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi Tahun 2022, yaitu:

- 1) Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Palembang
- 2) Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten
- 3) Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pontianak
- 4) Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Poso

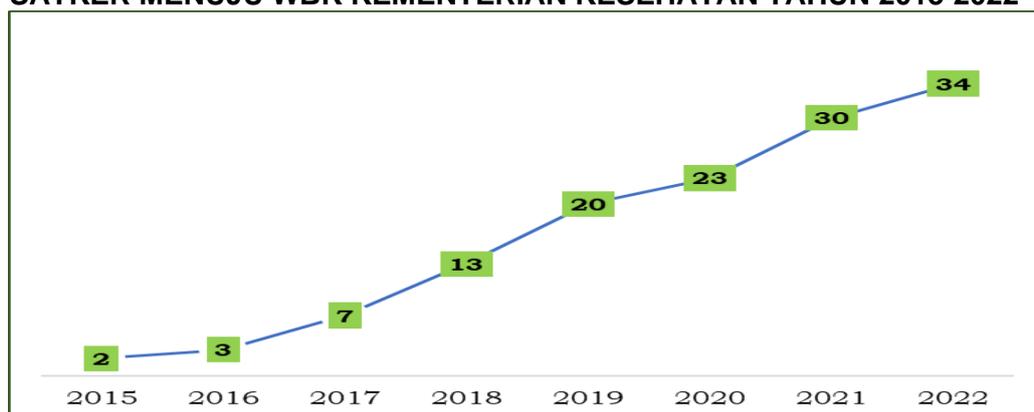
Adanya penambahan 4 satker tersebut di tahun 2022 maka secara kumulatif hingga tahun 2022 bertambah menjadi sebanyak 34 satker UPT yaitu sebagai berikut:

1. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Tanjung Priok Tahun 2015
2. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Semarang Tahun 2015
3. BTKLPP Kelas I Palembang Tahun 2016
4. BTKLPP Kelas I Medan Tahun 2017
5. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Padang Tahun 2017
6. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Probolinggo tahun 2017
7. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Kupang Tahun 2017
8. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Palangkaraya Tahun 2018
9. BBTCLPP Yogyakarta Tahun 2018
10. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas IV Yogyakarta tahun 2018
11. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Balikpapan Tahun 2018

12. BBTCLPP Jakarta Tahun 2018
13. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Tanjung Pinang Tahun 2018
14. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Samarinda Tahun 2019
15. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun Tahun 2019
16. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Soekarno Hatta Tahun 2019
17. BBTCLPP Banjarbaru Tahun 2019
18. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Surabaya tahun 2019
19. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo tahun 2019
20. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Denpasar Tahun 2019
21. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Makassar Tahun 2020
22. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Panjang Tahun 2020
23. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Cilacap Tahun 2020
24. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Tembilahan Tahun 2021
25. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru Tahun 2021
26. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung Tahun 2021
27. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Banda Aceh Tahun 2021
28. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Batam Tahun 2021
29. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Mataram Tahun 2021
30. BBTCLPP Surabaya Tahun 2021
31. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Palembang Tahun 2022
32. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Banten Tahun 2022
33. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pontianak Tahun 2022
34. Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Poso Tahun 2022

Setiap tahun bertambah satker yang memperoleh predikat satker menuju WBK seperti digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.9. PERSENTASE SATKER UPT YANG MEMPEROLEH PREDIKAT SATKER MENUJU WBK KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2015-2022



Sumber data: Tim Kerja Hukormas, Tahun 2022

Pada grafik diatas tergambar bahwa setiap tahun terdapat satker baru dilingkungan Ditjen P2P yang memperoleh predikat satker menuju WBK Kementerian Kesehatan dengan peningkatan satker terbanyak pada tahun 2019 yakni sebanyak 7 satker. Perbandingan capaian tahun 2022 dengan target jangka menengah dalam RAK tahun 2020-2024 digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.10. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE SATKER UPT YANG MEMPEROLEH PREDIKAT SATKER MENUJU WBK KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2020-2024



Sumber data: Tim Kerja Hukormas, Tahun 2022

Grafik diatas menunjukkan capaian tahun 2020-2022 telah melebihi dari target yang ditetapkan sehingga diperkirakan target tahun 2022-2024 akan berjalan *on track* dan target akan tercapai.

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Indikator Persentase Satker UPT yang Memperoleh Predikat Satker menuju WBK Kementerian Kesehatan pencapaiannya melebihi target yang ditetapkan karena dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

1. Kebijakan Pemerintah yang menetapkan Strategi Nasional Pemberantasan Korupsi (Stranas PK) telah disusun Aksi Pencegahan Korupsi Tahun 2019-2020 yang diantaranya yang menjadi fokus Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Stranas PK) Tahun 2019-2020 adalah 6 Kawasan Bandara Udara dan 6 Kawasan Pelabuhan Laut, kemudian ditindaklanjuti Surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan KemenPANRB Nomor B/68/PW.04/2019 tanggal 1 April 2019 hal Pembangunan Zona Intergritas Prioritas Kawasan Bandar Udara dan Pelabuhan Laut.
2. Komitmen dari Pimpinan Ditjen P2P untuk mewujudkan UPT di lingkungan Ditjen P2P berpredikat Satker menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) melalui penetapan indikator “Kinerja Implementasi WBK Satker” di masing-masing Perjanjian Kinerja (PK) pada seluruh satker UPT dan Pusat di Lingkungan Ditjen P2P periode Tahun 2020 – 2024.
3. Komitmen dari Pimpinan Ditjen P2P untuk mewujudkan UPT di lingkungan Ditjen P2P berpredikat Satker menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) melalui peningkatan penyediaan anggaran fasilitasi WBK pada anggaran satker pusat dan UPT.
4. Komitmen dan motivasi dari para Pimpinan UPT untuk memperoleh predikat Unit Kerja menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) semakin meningkat.
5. Keberhasilan UPT- UPT dalam memperoleh nilai SAKIP kategori Baik dan Sangat Baik semakin meningkat.

6. Keberhasilan UPT-UPT dalam memperoleh nihil Kerugian Negara pada laporan keuangan semakin meningkat.
7. Kapasitas SDM pendampingan dan penguatan dari Tim Sekretariat Ditjen P2P semakin meningkat.
8. Adanya kewajiban satuan kerja untuk melakukan penilaian mandiri WBK melalui Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Internal WBK (e-sipinal WBK) yang diterbitkan oleh Inspektorat Jenderal Kemenkes menjadi *tools* satker UPT untuk memantau perkembangan implementasi WBK.

f. Upaya yang dilakukan untuk mencapai indikator

1. Melakukan pengumpulan data dan informasi dari Substansi Program dan Informasi untuk mengetahui informasi nilai SAKIP dan Substansi Keuangan untuk memperoleh informasi nihil LHP Itjen, BPK dan BPKP serta nihil Kerugian Negara pada satker-satker UPT di lingkungan Ditjen P2P.
2. Melaksanakan desk reviu indikator “ Kinerja Implementasi WBK Satker” kepada satker-satker pusat dan UPT pada setiap akhir tahun 2021 untuk mengetahui sudah sejauh mana implementasi Pembangunan ZI Satker WBK/WBBM dan melakukan penilaian implementasinya menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah
3. Tim Sekretariat Ditjen P2P melakukan Penilaian Pendahuluan WBK kepada satker-satker UPT di lingkungan Ditjen P2P yang telah melaksanakan pembangunan zona integritas dengan baik. (berdasarkan point nomor 2)
4. Menyampaikan surat usulan WBK dari Direktur Jenderal P2P kepada Inspektorat Jenderal Kemenkes. (Surat Direktur Jenderal P2P Nomor OT.04.02/C.I/13028/2022 tanggal 27 Mei 2022 perihal Usulan Satuan Kerja di Lingkungan Ditjen P2P untuk dilakukan *Self Assessment* oleh TPI dalam rangka mendapatkan Predikat WBK Tingkat Kemenkes).
5. Menetapkan SK Dirjen P2P Nomor HK.02.02/2/599/2018 Tentang Tim Penguatan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani pada Satuan Kerja Unit Pelaksana teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan Tahun 2018. Pada SK Dirjen tersebut Penguatan WBK/WBBM dilakukan oleh 4 unit kerja Bagian di lingkungan Setditjen P2P yang memiliki tugas dan fungsi yang paralel dengan komponen penilaian WBK/WBBM, dimana masing-masing Bagian mempunyai kelompok UPT binaan.
6. Tim Sekretariat Ditjen P2P melakukan sosialisasi, pembinaan, penguatan dan *self assessment* WBK berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, kepada UPT di lingkungan Ditjen P2P yang diusulkan menuju WBK tingkat Kemenkes meliputi komponen pengungkit dan komponen hasil. Komponen Pengungkit terdiri dari komponen Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen

SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang diharapkan dapat menghasilkan komponen hasil yaitu pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

7. Melakukan koordinasi dengan Inspektorat III selaku Pengawas Intern di lingkup Ditjen P2P dalam rangka melaksanakan pendampingan dan penguatan WBK bersama pada satker UPT di lingkungan Ditjen P2P.
8. Melaksanakan pendampingan dan penguatan WBK bersama tim Inspektorat III pada UPT di lingkungan Ditjen P2P yang diusulkan.
9. Melakukan konsultasi dengan Inspektorat Investigasi dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM pendamping.
10. Menghadiri rapat-rapat koordinasi yang diselenggarakan oleh Inspektorat Investigasi, Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan.

g. Kendala/masalah yang dihadapi

Beberapa masalah yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan sosialisasi, pembinaan, penguatan dan *self assessment* WBK kepada UPT di lingkungan Ditjen P2P dalam memperoleh predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) sebagai berikut:

1. Masih adanya catatan Kerugian Negara pada laporan keuangan satker UPT sehingga tidak dapat diusulkan untuk calon satker predikat WBK
2. Komitmen yang kurang kuat pada beberapa pimpinan UPT dan staf sehingga persiapan dan pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Satker Menuju WBK di beberapa UPT yang diusulkan kurang maksimal.
3. Beberapa Satker UPT yang difasilitasi kurang merespon secara aktif menindaklanjuti rekomendasi-rekomendasi dari tim pendamping Setditjen P2P.
4. Evaluasi menggunakan Lembar Kerja Evaluasi Permenpan RB nomor 90 Tahun 2021 kurang tersosialisasi dan kurang pemahaman oleh satker UPT khususnya pada aspek reform pada komponen pengungkit.

h. Pemecahan Masalah

- Pimpinan Ditjen P2P akan mendorong percepatan penyelesaian catatan Kerugian Negara yang dimiliki satker UPT pada laporan keuangannya dengan melakukan koordinasi kepada Inspektorat Jenderal.
- Direktur Jenderal P2P memberikan penghargaan (*reward*) kepada Satker UPT yang telah memperoleh prestasi predikat satker menuju WBK berupa peningkatan anggaran pada Satker UPT tersebut pada tahun berikutnya sehingga dapat memotivasi satker UPT lainnya untuk dapat meraih predikat satker menuju WBK juga.
- Tim Penguatan WBK pusat akan memfasilitasi tindak lanjut rekomendasi yang telah disampaikan kepada satker UPT saat penilaian dan melengkapi secara

bersama-sama dengan UPT untuk memastikan rekomendasi-rekomendasi Tim Penguatan WBK pusat ditindaklanjuti UPT.

- Tim Sekretariat Ditjen P2P akan berkoordinasi dengan Inspektorat Investigasi dalam melakukan peningkatan sosialisasi LKE Permenpan RB nomor 90 Tahun 2021 kepada satker UPT di lingkungan Ditjen P2P supaya pemahaman terhadap LKE lebih baik lagi.

4. Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan Program P2P yang disusun sebanyak 10 rancangan.

a. Pengertian

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan, Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan. Pasal 75 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2022 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan disebutkan bahwa salah satu tugas Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit yaitu melakukan penyusunan peraturan perundang-undangan Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit. Berdasarkan peraturan-peraturan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian jumlah rancangan peraturan perundangundangan yang disusun yaitu Rancangan peraturan perundangan dan/atau instrumen hukum terkait program pencegahan dan pengendalian penyakit yang disusun oleh Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dengan melibatkan satuan kerja di lingkungan Ditjen P2P, lintas program, dan/atau lintas sektor terkait dalam satu tahun.

b. Definisi operasional

Jumlah rancangan peraturan perundang-undangan Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit yang disusun, dibahas dan/atau direviu meliputi Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Rancangan Peraturan Pemerintah, Rancangan Peraturan Presiden, Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan, serta instrumen hukum yaitu Keputusan Menteri Kesehatan

c. Rumus/cara perhitungan

Jumlah dokumen rancangan peraturan perundang-undangan yang disusun dalam 1 tahun anggaran

d. Capaian indikator

Pencapaian indikator jumlah rancangan peraturan perundang-undangan yang disusun pada tahun 2022 yaitu sejumlah 11 rancangan, dengan target sebanyak 10 rancangan sehingga persentase pencapaian indikator tersebut adalah sebesar 110%. Pencapaian Jumlah Volume Output Rancangan Peraturan Perundang-Undangan yang disusun, dibahas dan/atau direviu disesuaikan dengan rancangan peraturan perundang-undangan yang usulkan oleh unit teknis ke Sekretariat Jenderal P2P.

Rancangan peraturan perundang-undangan yang disusun Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Revisi Peraturan Pemerintah Nomor 109 tahun 2012 tentang Pengamanan Bahan Yang Mengandung Zat Adiktif berupa Produk Tembakau bagi Kesehatan
2. Rancangan Peraturan Presiden tentang Penyelenggaraan Kabupaten/Kota Sehat
3. Revisi Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Imunisasi
4. Revisi Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 63 Tahun 2015 tentang Perubahan atas PMK Nomor 30 Tahun 2013 tentang Pencantuman Informasi Kandungan Gula, Garam dan Lemak Serta Pesan Kesehatan untuk Pangan
5. Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Penyelenggaraan Kekejarantinaan Kesehatan di Pintu Masuk dan Wilayah
6. Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Penanggulangan Rabies
7. Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Zoonosis
8. Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Penanggulangan Penyakit Akibat Gigitan Hewan Berbisa dan Tanaman Beracun.
9. Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Lingkungan
10. Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Penanggulangan Malaria
11. Rancangan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Penanggulangan HIV, AIDS dan Infeksi Menular Seksual

Perbandingan pencapaian kinerja Tahun 2020-2022 bisa dilihat pada grafik berikut ini. Pencapaian indikator jumlah rancangan peraturan perundang-undangan tahun 2020 sebesar 144%, dari target sebanyak 9 rancangan tercapai realisasi sejumlah 13 rancangan. Tahun 2021 pencapaian target sebesar 310%, dari target sebanyak 10 rancangan, dicapai realisasi sejumlah 31 rancangan. Tahun 2022 pencapaian target sebesar 110%, dari target sebanyak 10 rancangan, dicapai realisasi sejumlah 11 rancangan. Secara lengkap digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.11. JUMLAH RANCANGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG DISUSUN TAHUN 2017 – 2022



Sumber data: Tim Kerja Hukormas, Tahun 2022

Grafik diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2017-2022 selalu mencapai target dengan persentase capaian tertinggi pada tahun 2021 yakni sebanyak 31 rancangan, dengan peningkatan yang cukup signifikan bila dibandingkan dengan capaian tahun 2020 yakni sebesar 138,5%. Terdapat penurunan jumlah rancangan perundang-undangan yang disusun pada tahun 2022 bila dibandingkan dengan tahun 2021 yakni menjadi 11 rancangan. Bila dibandingkan dengan tren capaian target tahun 2017-2022 yang selalu mencapai/melebihi target maka diperkirakan capaian tahun 2023-2024 juga akan berjalan *on track* dan target akan tercapai.

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Keberhasilan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Terdapat rancangan peraturan perundang-undangan yang diusulkan untuk dilakukan penyusunan dan/atau pembahasan ke Tim Kerja Hukum, Organisasi dan Tata Laksana, dan Hubungan Masyarakat Sekretariat Direktorat Jenderal P2P, kemudian usulan rancangan tersebut ditetapkan sesuai dengan Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/1241/2022 tentang Program Peraturan Perundang-Undangn Bidang Kesehatan Tahun 2022. Ada juga beberapa usulan rancangan peraturan perundang-undangan yang tidak masuk dalam Kepmenkes tersebut tetapi dilaksanakan karena prioritas kebutuhan progam bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.
- b. Adanya koordinasi yang baik antara lintas program/lintas sektor terkait untuk melakukan penyusunan peraturan perundang-undangan, misalnya dengan pertemuan/rapat koordinasi serta dengan cara bersurat atau menggunakan media sosial (misalnya whatsapp), dalam jaringan (zoom meeting) untuk

mendapatkan masukan/perbaikan terhadap rancangan peraturan perundang-undangan yang sedang disusun; dan

- c. Melibatkan ahli/organisasi profesi, lintas program/lintas sektor terkait dalam proses penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan perundangan.

f. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mencapai Indikator

Dalam penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dan standar yang disusun dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- Melakukan inventarisasi usulan rancangan peraturan perundang-undangan;
- Melakukan kajian peraturan perundang-undangan;
- Melakukan koordinasi penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan;
- Melakukan penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan dengan melibatkan kelompok substansi, biro hukor, ahli/organisasi profesi, dan lintas sektor terkait;
- Melakukan uji coba rancangan peraturan perundang-undangan.

g. Kendala/Masalah yang Dihadapi

Setelah dilakukan pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan bersama yang melibatkan ahli, Lintas Program/Lintas Sektor terkait, masih terdapat beberapa rancangan peraturan perundang-undangan yang diusulkan oleh unit teknis secara substansi masih belum sempurna, sehingga perlu perbaikan oleh unit teknis. Selain itu dalam penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan perundang-undangan dapat berbenturan atau tidak harmonis dengan peraturan perundang-undangan lainnya khususnya terkait kewenangan, sumber dana dan tanggung jawab sehingga perlu dilakukan koordinasi yang intens dan cukup lama dengan Lintas Program/Lintas Sektor terkait.

h. Pemecahan Masalah

- 1) Dukungan dan komitmen pimpinan untuk menyelesaikan proses rancangan peraturan perundang-undangan.
- 2) Peningkatan koordinasi dan komunikasi antar Lintas Program/Lintas Sektor terkait.
- 3) Penambahan anggaran untuk menyelesaikan proses rancangan peraturan perundang-undangan yang proporsional sehingga upaya untuk harmonisasi kewenangan yang disusun dalam rancangan peraturan yang berbenturan antar lintas sector/program dapat dilaksanakan dengan tuntas;
- 4) Melanjutkan upaya uji coba peraturan perundang-undangan, sosialisasi, public campaign (pertemuan tatap muka dan *virtual meeting*);
- 5) Menggiatkan monitoring dan evaluasi rancangan peraturan perundang-undangan.

5. Persentase pengaduan masyarakat yang ditangani sebesar 90%

a. Pengertian

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2017 tentang Penanganan Pengaduan Masyarakat Terpadu Di Lingkungan Kementerian Kesehatan, Pengaduan Masyarakat adalah bentuk pengawasan masyarakat yang disampaikan oleh masyarakat kepada Kementerian Kesehatan, berupa sumbangan pemikiran, saran, gagasan atau keluhan/pengaduan yang bersifat membangun. Pengaduan masyarakat yang diterima Kementerian Kesehatan ditangani oleh Tim Penanganan Pengaduan Masyarakat Terpadu di lingkungan Kementerian Kesehatan (Tim Dumasdu) yang ada pada masing-masing Unit Eselon I. Khususnya di Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, penanganan pengaduan masyarakat dikoordinasikan oleh Tim Kerja Hukum, Organisasi dan Hubungan Masyarakat, dan dikelola oleh Sub Substansi Advokasi Hukum dan Humas.

Pengaduan masyarakat di lingkungan Kementerian Kesehatan yang ditangani meliputi hambatan dalam pelayanan publik, penyalahgunaan wewenang, korupsi, kolusi dan nepotisme dan pelanggaran disiplin pegawai. Penanganan pengaduan masyarakat oleh Tim Dumasdu dilakukan berdasarkan kewenangan dan kriteria bahwa pengaduan yang berkadar pengawasan (kerugian keuangan negara) ditangani oleh Tim Dumasdu pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan, sedangkan pengaduan yang tidak berkadar pengawasan (pelanggaran disiplin, kritik dan masukan yang konstruktif) ditangani oleh Tim Dumasdu pada Unit Eselon I yang lain.

Pengaduan yang berisi informasi yang akurat, segera dijawab secara tertulis dalam waktu paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak pengaduan diterima dan diselesaikan dalam waktu paling lambat 75 (tujuh puluh lima) hari kerja sejak pengaduan tersebut diterima oleh Kementerian Kesehatan. Penanganan pengaduan masyarakat meliputi kegiatan penerimaan, pencatatan, penelaahan, penyaluran, konfirmasi, klarifikasi atau penelitian, pemeriksaan, pelaporan, tindak lanjut, dan pengarsipan.

b. Definisi operasional

Jumlah pengaduan masyarakat yang masuk ke Ditjen P2P yang berasal dari masyarakat umum, stake holder terkait, swasta, LSM dan dari UPT Ditjen P2P, baik yang diterima secara langsung ataupun melalui K/L lain yang ditindaklanjuti berupa pencatatan, pelaporan, tanggapan secara langsung melalui upaya klarifikasi atau memberi jawaban, dan atau penyaluran/ penerusan kepada unit terkait yang berwenang menangani.

c. Rumus/cara perhitungan

Jumlah pengaduan masyarakat yang masuk ke Ditjen P2P dan ditindaklanjuti	X 100%
Jumlah seluruh pengaduan masyarakat yang masuk ke Ditjen P2P	

d. Capaian indikator

Pencapaian penanganan pengaduan masyarakat (dumas) selama 3 tahun menunjukkan pencapaian realisasi yang relatif stabil. Realisasi pencapaian tahun 2020 sebesar 100% dengan target pencapaian indikator yang ditetapkan sebesar 80%. Pada tahun 2021, realisasi pencapaian penanganan dumas yang ditindaklanjuti melampaui target yang ditetapkan yakni 85%, dengan realisasi pencapaian 100%. Tahun 2022, target penanganan dumas yang ditetapkan sebesar 90% dengan pencapaian proses penanganan dumas sebesar 100%, dengan capaian kinerja sebesar 111.1%. Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa sebanyak 14 pengaduan diterima dan ditangani Ditjen P2P pada tahun 2022, yakni sebagai berikut:

TABEL 3.6. PENGADUAN BERDASARKAN TUJUAN PELAPORAN TAHUN 2022

No	Tujuan Pelaporan	Jumlah	Persentase
1	Terlapor Satker Pusat P2P	4	28.6
2	Terlapor UPT Ditjen P2P	5	35.7
3	Terlapor Kementerian Kesehatan	3	21.4
4	Pihak lain yang terkait	2	14.3
Total Pengaduan		14	100

Sumber data: Tim Kerja Hukormas Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa pengaduan dengan tujuan utama terbanyak ditujukan ke UPT Ditjen P2P yakni sebanyak 5 aduan (35.7%).

TABEL 3.7. PENGADUAN BERDASARKAN JENIS PENGADUAN TAHUN 2022

No	Jenis Pengaduan	Jumlah	Persentase
1	Berkadar pengawasan	6	42.9%
2	Tidak Berkadar Pengawasan	8	57.1%

Sumber data: Tim Kerja Hukormas Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa jenis pengaduan terbanyak adalah pengaduan yang tidak berkadar pengawasan yakni sebesar 57.1%, sedangkan 42.9% lainnya berkadar pengawasan.

TABEL 3.8. PENGADUAN BERDASARKAN SUMBER PENGADUAN TAHUN 2021

No	Sumber Pengaduan	Jumlah	Persentase
1	Diterima dari Kementerian/ instansi lain	0	0%
2	Diterima langsung	14	100%

Sumber data: Tim Kerja Hukormas Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebanyak 100% aduan diterima dari langsung yakni sebanyak 14 aduan yang diterima dari Inspektorat Jenderal dan Ditjen P2P. Capaian pengaduan masyarakat yang ditangani selama 3 tahun menunjukkan pencapaian realisasi yang relatif stabil.

Pengaduan masyarakat yang masuk dan diterima, ditindaklanjuti dengan melalui beberapa metode, yakni antara lain :

- 1) Klarifikasi
Metode ini dilakukan melalui wawancara kepada pihak-pihak terkait pokok pengaduan. Persiapannya dimulai dengan merancang beberapa pertanyaan yang relevan untuk menjawab poin-poin aduan, selanjutnya pertanyaan dan jawaban dalam proses wawancara tersebut dituangkan dalam Berita Acara Klarifikasi (BAK). BAK yang benar harus dibubuhi tanda tangan pewawancara dan pihak yang diwawancarai.
- 2) Telaah Dokumen
Metode ini dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen terkait pokok pengaduan. Dokumen dibutuhkan sebagai bukti tertulis untuk menguji kebenaran pokok pengaduan.
- 3) Rapat (FGD)
Metode ini dilakukan dengan menggelar rapat internal/FGD baik luring maupun daring, untuk menetapkan kesimpulan penanganan pengaduan baik melalui klarifikasi dan dokumen.

Apabila identitas pengadu lengkap dan jelas, pengaduan akan dijawab melalui surat jawaban berupa hasil telaah mengenai aduan tersebut atau menyampaikan apresiasi, dan hasil tindak lanjut penanganan pengaduan tersebut. Surat tersebut dikirim melalui surel dan/atau dikirim secara langsung. Apabila identitas pengadu tidak lengkap, namun informasi dalam pokok aduan akurat, hasil telaah pengaduan selalu dilaporkan kepada pimpinan dan selanjutnya diarsipkan sesuai ketentuan dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2017 tentang Penanganan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Ditjen P2P.

Pada tahun 2020, capaian indikator penanganan dumas melampaui target yang ditetapkan yakni 100% dari target 80% dengan kinerja 125%. Tahun 2021, target penanganan dumas yang ditetapkan sebesar 85% dengan pencapaian proses penanganan dumas sebesar 100% atau dengan kinerja 117,6%. Tahun 2022 dari target 90% telah tercapai 100% atau sebesar 111.1%, secara lengkap dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.12. TARGET DAN CAPAIAN PERSENTASE PENGADUAN MASYARAKAT YANG DITANGANI TAHUN 2020 – 2024



Sumber data: Tim Kerja Hukormas Tahun 2022

Dari grafik diatas terlihat bahwa capaian tahun 2020-2022 telah melebihi target setiap tahunnya, oleh karena itu diperkirakan capaian tahun 2023-2024 akan berjalan on track dan dapat mencapai target yang ditetapkan. Substansi pengaduan masyarakat yang ditujukan kepada Ditjen P2P pada tahun 2022 terdiri dari keluhan tentang pelayanan kesehatan yang terkait dengan pelaksanaan dekonsentrasi, pengaduan terkait penyimpangan pelaksanaan anggaran, kebijakan penyelenggaraan imunisasi nasional, terkait permasalahan dalam penanganan COVID-19, kebijakan aturan syarat perjalanan dalam masa pandemic COVID-19, dan permasalahan disiplin pegawai. Penanganan pengaduan masyarakat Ditjen P2P Kementerian Kesehatan akan terus dioptimalkan guna perbaikan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat khususnya pada pencegahan dan pengendalian penyakit.

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Penanganan pengaduan masyarakat dari tahun ke tahun realisasinya stabil dan berhasil mencapai target disebabkan oleh telah terbentuknya Tim Dumasdu baik di tingkat Eselon I maupun di unit-unit satker pelaksana teknis, yang mampu berkoordinasi serta bersinergi dengan pihak-pihak atau LP/LS untuk melakukan respon cepat aduan/keluhan. Selain itu, pencapaian ini juga dapat diraih dengan meningkatnya kesadaran satker baik di pusat maupun di daerah karena penanganan dumas ini menjadi salah satu Indikator Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) satker pusat dari MenpanRB dan indikator Penilaian WBK/WBBM satker pusat dan daerah juga sebagai perwujudan amanah yang disampaikan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2017 tentang Penanganan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Kesadaran UPT dan Satker juga meningkat seiring bertambahnya pengetahuan satker tentang prosedur penanganan pengaduan, yang diperoleh melalui upaya-upaya sosialisasi dan *public campaign* oleh Unit Utama baik melalui pertemuan tatap muka dan juga melalui *virtual meeting*.

f. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mencapai Indikator

Untuk mencapai target indikator telah dilakukan berbagai upaya yakni:

1. Pembentukan tim Dumasdu tingkat Eselon I dan di masing-masing UPT.
2. Pelaksanaan sosialisasi, *public campaign* dan pelaksanaan monitoring evaluasi Pelaksanaan Penanganan Pengaduan Masyarakat per triwulan.
3. Penanganan Pengaduan selanjutnya di tingkat teknis, sesuai ketentuan pengaduan yang telah dicatat kemudian ditelaah guna mengidentifikasi permasalahannya, kejelasan informasi kadar pengawasan serta langkah langkah penanganan selanjutnya sebagai berikut:
 - Menghubungkan materi pengaduan dengan peraturan yang relevan.
 - Meneliti dokumen dan/ atau informasi yang diterima.
 - Menentukan apakah pengaduan yang diterima berkadar pengawasan atau tidak berkadar pengawasan.
 - Melengkapi data/ informasi yang diperlukan.
 - Melakukan analisis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang relevan.
 - Menetapkan hasil penelaahan dan penanganan selanjutnya.
4. Hasil penelaahan pengaduan dan rekomendasi:
 - Pengaduan berkadar pengawasan yang berindikasi penyimpangan yang merugikan masyarakat atau keuangan negara dengan substansi pengaduan logis dan memadai, yang identitas pelaporinya jelas atau tidak jelas serta didukung dengan bukti-bukti, direkomendasikan untuk dilakukan audit dengan tujuan tertentu/audit investigasi.
 - Pengaduan berkadar pengawasan yang substansi pengaduannya tidak memadai dengan identitas pelapor jelas, direkomendasikan untuk dilakukan klarifikasi.
 - Pengaduan tidak berkadar pengawasan yang mengandung informasi berupa sumbang saran, kritik yang konstruktif dan sebagainya yang bermanfaat bagi perbaikan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat yang memerlukan tindakan lebih lanjut direkomendasikan untuk ditindaklanjuti sesuai dengan prosedur.
 - Pengaduan yang substansinya tidak logis berupa keinginan pelapor secara normatif tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak mungkin dipenuhi, tidak perlu diproses lebih lanjut.

g. Kendala/Masalah yang Dihadapi

Kendala yang dihadapi dalam menangani pengaduan masyarakat adalah antara lain adalah proses penyelesaian penanganan dumasdu hingga tuntas dan selesai belum cukup optimal dilaksanakan, hal ini disebabkan belum maksimalnya tugas dan fungsi Tim Dumasdu dijalankan, keterlambatan ketersediaan data pendukung untuk analisis/penelaahan substansi pengaduan masyarakat serta keterbatasan anggaran kegiatan baik untuk melakukan klarifikasi maupun peningkatan kompetensi Tim Dumasdu dalam penanganan pengaduan, sehingga tidak semua kasus pengaduan yang masuk dan diterima dapat ditindaklanjuti untuk dilakukan klarifikasi oleh Ditjen P2P.

h. Pemecahan Masalah

1. Dukungan dan komitmen pimpinan untuk menyelesaikan proses penanganan dumas;
2. Peningkatan Koordinasi dan komunikasi antar tim dumas dan dengan tim pengawas (APIP/Itjen);
3. Penambahan anggaran penanganan dumas yang proporsional sehingga upaya klarifikasi dan penyelesaian dapat dilaksanakan dengan tuntas;
4. Pelatihan analisis/telaah pengaduan masyarakat
5. Melanjutkan upaya sosialiasi, public campaign (pertemuan tatap muka dan virtual meeting);
6. Menggiatkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat;
7. Penataan arsip / dokumen terutama dalam bentuk soft file sehingga lebih ringkas dalam penyimpanan dan mudah ditemukan.

6. Persentase peningkatan kapasitas ASN sebanyak 20 JPL sebesar 55%

a. Pengertian

Peningkatan kapasitas ASN adalah upaya pemenuhan kebutuhan kapasitas atau kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, sosialisasi, penataran atau pengembangan kompetensi lain yang dilaksanakan secara klasikal maupun non klasikal.

b. Definisi operasional

Pengembangan kompetensi bagi ASN yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun dan dapat dilakukan pada tingkat instansi dan nasional.

c. Rumus/cara perhitungan

Jumlah ASN Setditjen yang ditingkatkan kapasitas sebanyak 20 JPL	X 100%
Jumlah seluruh ASN Setditjen	

d. Capaian indikator

Pada tahun 2022, sebanyak 68 orang ASN telah mendapatkan peningkatan kompetensi minimal sebanyak 20 JPL dari total 122 orang ASN dilingkungan Setditjen P2P. Jumlah tersebut telah mencapai target peningkatan kapasitas ASN 20 JPL pada tahun 2022 yaitu sebanyak 55%, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

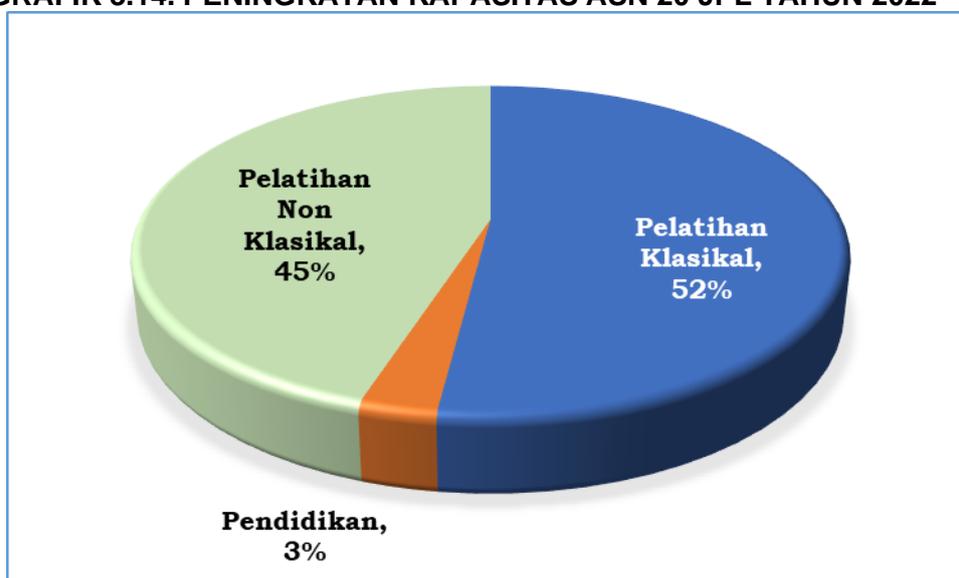
GRAFIK 3.13. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE PENINGKATAN KAPASITAS ASN 20 JPL TAHUN 2020-2024



Sumber data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Pada grafik diatas terlihat bahwa target selama 3 tahun telah tercapai 100% sehingga capaian target tahun 2023-2024 akan berjalan *on track* dan target akan tercapai. Pemenuhan kapasitas pegawai pada tahun 2022 melalui pendidikan, pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal sesuai dengan diagram berikut:

GRAFIK 3.14. PENINGKATAN KAPASITAS ASN 20 JPL TAHUN 2022



Sumber data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Dari grafik diatas terlihat peningkatan kapasitas ASN Setditjen P2P paling banyak melalui pelatihan klasikal (60%) dan paling sedikit pendidikan (11%). Pemenuhan pelatihan melalui non klasikal mengalami peningkatan yang cukup banyak dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, pelatihan non klasikal yang dilaksanakan pegawai Setditjen P2P yaitu sebanyak 45%, sedangkan pada tahun 2021 yaitu 29%. Hal ini dikarenakan sudah semakin banyaknya fasilitas pelatihan non

klasikal melalui media virtual/ daring sehingga pemenuhan kompetensi pegawai tetap dapat berjalan. Selain itu pula dengan semakin menurunnya kasus covid-19 pada tahun 2022, maka pelatihan non klasikal seperti pembelajaran alam terbuka mulai dilaksanakan oleh pegawai Setditjen P2P. Peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan non klasikal diantaranya melalui mentoring, pelatihan jarak jauh, e-learning dan pembelajaran alam terbuka. Peningkatan kapasitas pegawai melalui pendidikan pada tahun 2021 melalui program izin belajar dan tugas belajar. Sedangkan peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan klasikal dilaksanakan melalui Pelatihan Struktural/ Diklat PIM, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, seminar/konferensi/sosialisasi, workshop/lokakarya, bimbingan teknis dan kursus.

Pelaksanaan pemenuhan peningkatan kapasitas ASN di lingkungan Setditjen P2P melalui pendidikan terbagi menjadi 2 yaitu tugas belajar dan izin belajar dapat dilihat pada grafik berikut:

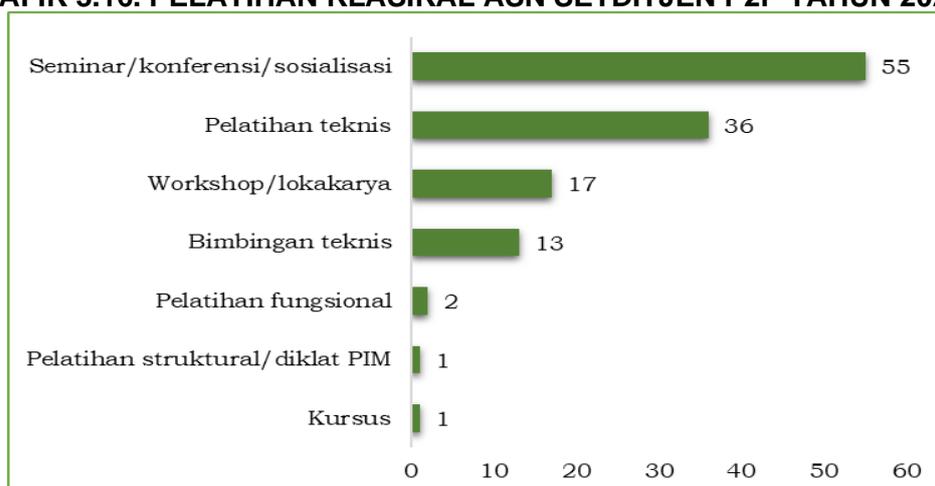
GRAFIK 3.15. PELATIHAN KLASIKAL ASN SETDITJEN P2P MELALUI PENDIDIKAN TAHUN 2022



Sumber data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Grafik diatas menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas ASN Setditjen P2P melalui pendidikan dilaksanakan melalui tugas belajar dan izin belajar, dengan pendidikan terbanyak tahun 2022 adalah melalui izin belajar yakni sebanyak 10 orang (90.9%). Pelaksanaan pemenuhan peningkatan kapasitas ASN di lingkungan Setditjen P2P melalui pelatihan klasikal dilaksanakan melalui bimbingan teknis, kursus, workshop/lokakarya, seminar/konferensi/sosialisasi, pelatihan fungsional, pelatihan teknis, pelatihan struktural/diklat PIM. Capaian tahun 2022 secara lengkap dalam grafik berikut ini:

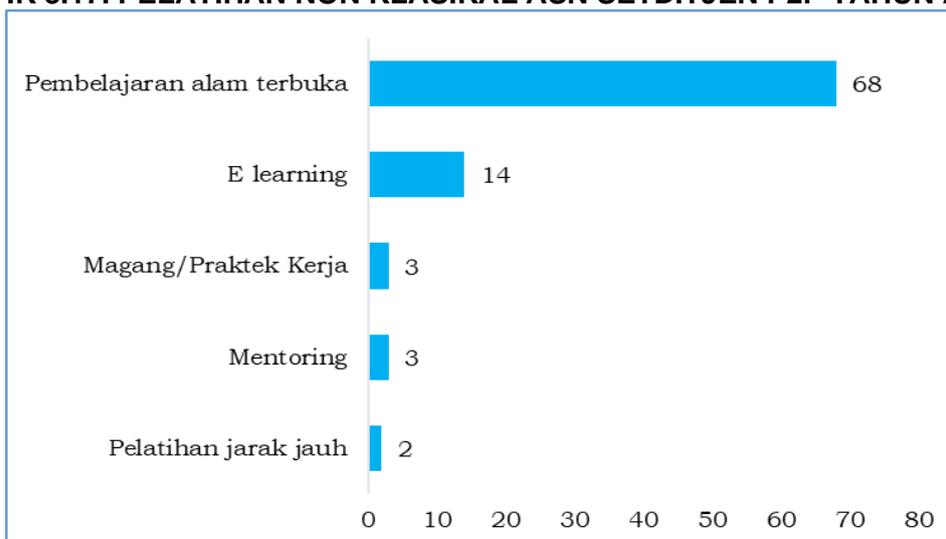
GRAFIK 3.16. PELATIHAN KLASIKAL ASN SETDITJEN P2P TAHUN 2022



Sumber data : Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Grafik diatas menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas ASN Setditjen P2P melalui klasikal, hampir seluruh pegawai mengikuti kegiatan seminar/konferensi/sosialisasi untuk memenuhi peningkatan kapasitas pegawai. Pemenuhan lain melalui pelatihan teknis (36 orang), workshop/lokakarya (17 orang) dan bimbingan teknis (13 orang). Hal tersebut dilaksanakan untuk mendukung profesionalitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan di organsisasi. Adapun yang pemenuhan peningkatan kompetensi yang paling sedikit adalah pelatihan struktural/diklat PIM (1 orang) dan kursus (1 orang). Selain pendidikan dan pelatihan klasikal, pemenuhan peningkatan kapasitas pegawai di Sekretariat Ditjen P2P tahun 2022 dilaksanakan melalui pelatihan non klasikal. Adapun gambaran pelaksanaan pelatihan non klasikal dapat dilihat pada grafik berikut:

GRAFIK 3.17. PELATIHAN NON KLASIKAL ASN SETDITJEN P2P TAHUN 2022



Sumber data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Grafik diatas menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas ASN Setditjen P2P pada tahun 2022 melalui metode non klasikal paling banyak dilaksanakan melalui pembelajaran alam terbuka sebanyak 68 orang. Pelaksanaan pembelajaran alam terbuka dapat dilaksanakan oleh seluruh pegawai Setditjen P2P pada tahun 2022 sehubungan mulai menurunnya kasus Covid-19. Selain itu pelatihan non klasikal dilaksanakan melalui *e-learning* sebanyak 14 orang. Pemenuhan lain juga dilaksanakan melalui mentoring (3 orang), magang/praktik kerja (3 orang) dan pelatihan jarak jauh (2 orang).

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Keberhasilan peningkatan kapasitas pegawai paling sedikit sebanyak 20 JPL dipengaruhi oleh faktor antara lain:

- 1) Motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi yang ada dalam dirinya untuk mewujudkan SDM yang kompeten dalam bidang tugasnya.
- 2) Kebutuhan pegawai dalam mengembangkan wawasan dan pengetahuan yang dapat mendukung pelaksanaan kerja.
- 3) Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung kompetensi pegawai
- 4) Perkembangan teknologi yang semakin pesat sehingga pemenuhan kebutuhan akan kompetensi pegawai dapat dilaksanakan secara fleksibel.
- 5) Pegawai yang telah jabatan fungsional jumlahnya semakin banyak sehingga mendorong untuk memenuhi angka kredit melalui peningkatan kompetensi seperti seminar dan pelatihan.
- 6) Peningkatan kerja sama dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan Lembaga lain atau lintas sector baik pemerintah maupun non pemerintah
- 7) Informasi yang memadai berkenaan kegiatan peningkatan kapasitas pegawai untuk disebarluaskan.

f. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mencapai Indikator

1. Koordinasi dalam peningkatan kapasitas pegawai.
2. Melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan lembaga lain/ lintas sektor dalam pelaksanaan pelatihan atau sosialisasi/seminar.
3. Berbagi informasi dan mendistribusikan informasi pelatihan atau pengembangan kompetensi lainnya.
4. Memfasilitasi pengembangan kompetensi pegawai baik secara klasikal maupun non klasikal.
5. Merencanakan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai secara periodik dan mendorong dalam pelaksanaannya.

g. Kendala/Masalah yang Dihadapi

1. Adanya pandemi Covid-19 yang masih berjalan, belum membuka peluang secara leluasa dalam melaksanakan pengembangan kompetensi secara langsung atau tatap muka.
2. Efisiensi anggaran dalam segala aspek termasuk dalam peningkatan kompetensi pegawai.

3. Pemahaman mengenai kompetensi yang menunjang pelaksanaan tugas masih terbatas dan telah merasa nyaman dengan posisi atau pekerjaan sehari-hari.
4. Pelaksanaan kegiatan rutin sehari-hari dalam menjalankan tugas jabatan, berdampak terhadap waktu dalam melaksanakan peningkatan kompetensi pegawai
5. Terbatasnya informasi mengenai pelatihan atau pengembangan kompetensi lainnya.
6. Monitoring pelaksanaan peningkatan kompetensi belum berjalan maksimal karena pelaporan pegawai belum dilaksanakan secara rutin dan banyak pegawai yang tidak melaporkan kegiatan peningkatan kompetensi yang telah diikuti.

h. Pemecahan Masalah

1. Mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi tidak hanya melalui tatap muka namun dapat dilaksanakan melalui daring atau metode lainnya.
2. Menggunakan alternatif lain dalam pemenuhan kompetensi pegawai melalui seminar/sosialisasi atau pelatihan yang tidak berbayar.
3. Memberikan pemahaman akan pentingnya kompetensi pegawai sebagai penunjang pelaksanaan kerja melalui diskusi atau rapat baik yang diselenggarakan secara daring maupun luring.
4. Mencari informasi pelatihan/seminar/sosialisasi atau pengembangan kompetensi lain secara mandiri melalui media informasi, media sosial atau komunikasi jaringan komunitas (grup) serta mendistribusikannya kepada seluruh pegawai.
5. Membuat surat edaran mengenai pemenuhan kompetensi pegawai paling sedikit 20 JPL
6. Perencanaan kebutuhan peningkatan kompetensi setiap pegawai untuk mencapai pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai minimal sebanyak 20 JPL serta mengevaluasi secara periodik.
7. Sistem informasi yang mudah untuk pelaporan peningkatan kompetensi pegawai

7. Persentase tingkat kepatuhan penyelesaian dokumen pengelolaan BMN sebesar 85%

a. Pengertian

- Satuan Kerja Program P2P adalah Satuan Kerja yang melaksanakan Program P2P di lingkungan Ditjen P2P yang terdiri dari 1 (satu) Satker Pusat yakni Sekretariat Ditjen P2P yang memiliki anak satker sebanyak 6 yang terdiri dari Direktorat Surveilans dan Karantina Kesehatan(SKK), Direktorat Pengelolaan Imunisasi, Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular (P2PM), Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular (P2PTM), Direktorat Penyehatan Lingkungan (PL), Tugas Pembantuan (TP) Inaktif (125 TP) dan Satker Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebanyak 61 satker yang terdiri dari KKP yang berjumlah 51 KKP dan BTKLPP yang berjumlah 10 BTKLPP, Dana Dekonsentrasi (Dekon) sebanyak 34 satker Dinas Kesehatan Provinsi.
- Pengelolaan BMN mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 27

Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah yang meliputi perencanaan kebutuhan, penggunaan, pemanfaatan, pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan, penatausahaan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian BMN.

b. Definisi operasional

Persentase tingkat kepatuhan penyelesaian dokumen pengelolaan BMN satker Program P2P dalam kurun waktu satu tahun yang memenuhi unsur sebagai berikut:

- Ketertiban administrasi (kebenaran dan kelengkapan) dokumen yang disampaikan;
- Kesesuaian terhadap ketentuan/peraturan pengelolaan BMN;
- Kesesuaian terhadap standar operasional prosedur (SOP) penyelesaian dokumen pengelolaan BMN.

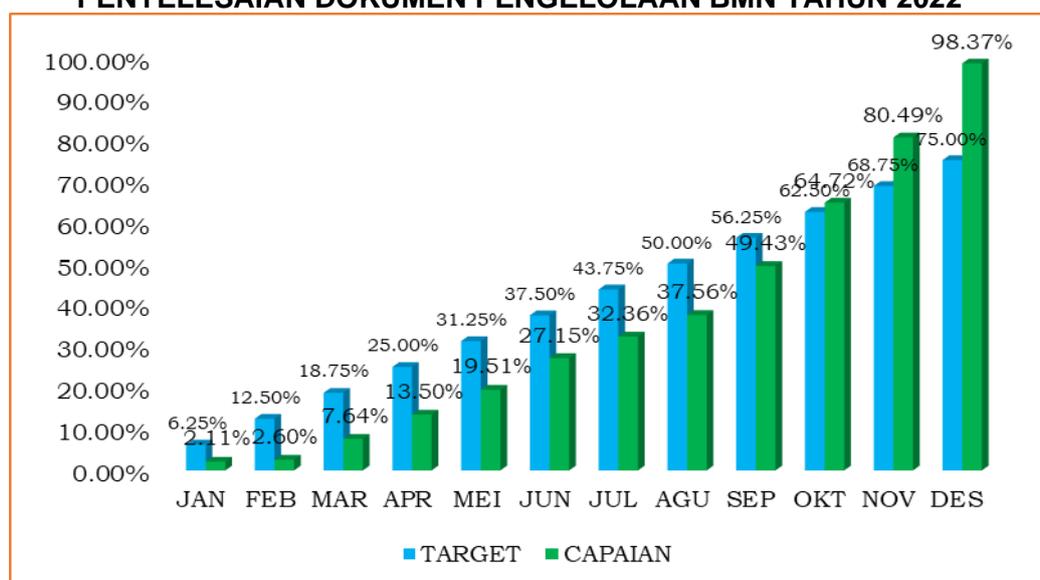
c. Rumus/cara perhitungan

Jumlah dokumen pengelolaan BMN yang diselesaikan yang memenuhi unsur kepatuhan	X 100%
Jumlah seluruh usulan dokumen pengelolaan BMN Satker Ditjen P2P	

d. Capaian indikator

Capaian indikator persentase tingkat kepatuhan penyelesaian dokumen pengelolaan BMN Satker Program P2P tahun 2022 adalah sebesar 98,37% dari target sebesar 75%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 131,17%.

GRAFIK 3.18. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE TINGKAT KEPATUHAN PENYELESAIAN DOKUMEN PENGELOLAAN BMN TAHUN 2022



Sumber data: Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa capaian indikator selama tahun 2022 telah melebihi target yang ditetapkan. Pada triwulan kedua terjadi perlambatan tingkat

penyelesaian dokumen karena adanya pandemi Covid-19. Pandemi ini mempengaruhi ritme kerja organisasi sehingga baik dari sisi jumlah usulan Satker yang masuk maupun penyelesaiannya mengalami perlambatan. Meskipun demikian capaian kembali meningkat pada triwulan ketiga dan keempat sehingga pada akhir tahun capaian dapat melebihi target yaitu sebesar 98,37% usulan dokumen yang berhasil diselesaikan dan memenuhi unsur kepatuhan pengelolaan BMN.

Secara rinci jenis dokumen pengelolaan BMN yang diterima oleh Tim Kerja Keuangan dan BMN adalah sebagai berikut:

TABEL 3.9. DOKUMEN PENGELOLAAN BMN DITJEN P2P TAHUN 2022

NO	JENIS DOKUMEN	USULAN SATKER	MEMENUHI UNSUR KEPATUHAN DAN DISELESAIKAN
1	Hibah	76	71
2	Penghapusan	183	187
3	Penetapan Status Penggunaan	121	115
4	Pengelolaan Rumah Negara	3	4
5	Rekomendasi	226	228
TOTAL		615	605

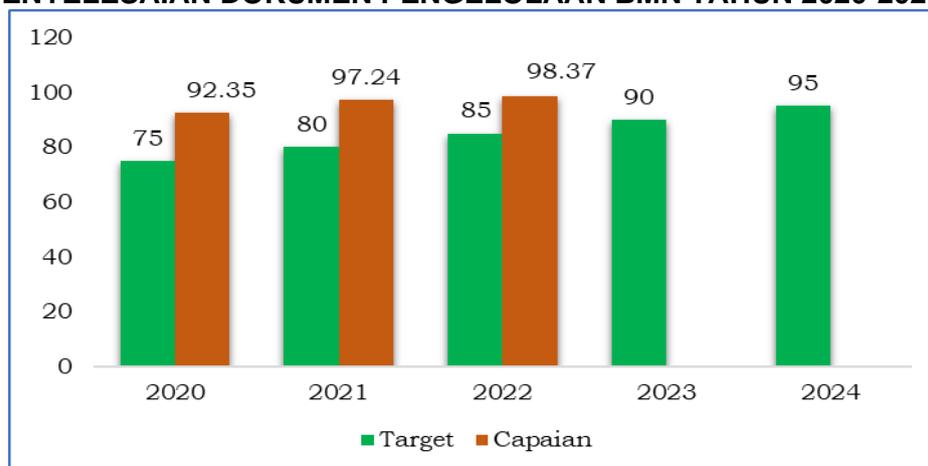
Sumber data: Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jenis dokumen pengelolaan BMN tertinggi yang diusulkan Satker adalah Rekomendasi yakni sejumlah 226 usulan dan terendah adalah pengelolaan Rumah Negara sejumlah 3 usulan.
- b. Jumlah usulan dokumen yang diselesaikan dan memenuhi unsur kepatuhan pengelolaan BMN adalah sebesar 615 usulan (98,37%) dari total 615 usulan Satker yang diterima.

Bila dibandingkan capaian tahun 2020-2022 dengan target jangka menengah tahun 2020-2024, maka tren selama 3 tahun capaian melebihi target yang ditetapkan sehingga diperkirakan bahwa target tahun 2022-2024 akan berjalan *on track* dan diperkirakan target akan tercapai. Secara lengkap dapat dilihat dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.19. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE TINGKAT KEPATUHAN PENYELESAIAN DOKUMEN PENGELOLAAN BMN TAHUN 2020-2024



Sumber data: Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Capaian indikator ini telah melebihi target yang ditetapkan di antaranya karena meningkatnya pemahaman pengelola BMN tingkat satuan kerja terhadap ketentuan/peraturan di bidang pengelolaan BMN. Peningkatan pemahaman tersebut dicapai melalui kegiatan pembinaan dan monitoring ke satuan kerja secara aktif, penyelenggaraan sosialisasi dan diseminasi informasi dengan mengundang narasumber maupun melalui distribusi media informasi pengelolaan BMN. Kegiatan pembinaan dan monitoring ke satuan kerja memberikan dampak positif karena memungkinkan adanya konsultasi langsung antara pengelola BMN Satker dan tim Eselon 1 Ditjen P2P, yang didukung peninjauan fisik terhadap permasalahan pengelolaan BMN di lapangan. Kegiatan sosialisasi dan diseminasi informasi dalam masa pandemi tetap dapat dilakukan melalui media virtual (*zoom meeting*) dengan mengundang narasumber dari Kementerian Keuangan, Inspektorat Jenderal dan Biro Keuangan dan BMN yang dihadiri oleh seluruh Satker Program P2P. Selain itu sosialisasi dan diseminasi informasi juga dilakukan melalui pembuatan media cetak informasi pengelolaan BMN yang didistribusikan ke seluruh satker.

f. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mencapai Indikator

- Pembinaan dan monitoring ke satuan kerja untuk penyelesaian permasalahan BMN.
- Pertemuan sosialisasi dan diseminasi informasi pengelolaan BMN dengan menghadirkan narasumber dari Kementerian Keuangan dan pihak-pihak yang terkait dalam kebijakan pengelolaan BMN.
- Pembuatan media cetak informasi pengelolaan BMN yang didistribusikan kepada seluruh Satker Program P2P.

g. Kendala/Masalah yang Dihadapi

- 1) Belum semua pengelola BMN tingkat satuan kerja memahami ketentuan dan peraturan di bidang pengelolaan BMN.
- 2) Belum semua satuan kerja secara aktif mengajukan usulan dokumen pengelolaan BMN sesuai kebutuhan Satkernya.

h. Pemecahan Masalah

1. Berkoordinasi dengan Satker untuk mengajukan usulan dokumen pengelolaan BMN sesuai kebutuhan Satkernya dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.
2. Meningkatkan pemahaman Satker terhadap ketentuan dan peraturan di bidang pengelolaan BMN melalui pembinaan dan monitoring, sosialisasi, serta diseminasi informasi. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepatuhan Satker dalam pengajuan usulan dokumen pengelolaan BMN.
3. Memaksimalkan sarana media elektronik untuk menunjang proses penyelesaian dokumen pengelolaan BMN.

8. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebesar 92

a. Pengertian

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas implementasi perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

Terdapat 8 (delapan) indikator yang telah ditetapkan untuk dilakukan penilaian yaitu:

- 1) Revisi DIPA dengan bobot penilaian 10%
- 2) Deviasi Halaman III DIPA dengan bobot penilaian 10%
- 3) Penyerapan Anggaran dengan bobot penilaian 20%
- 4) Belanja Kontraktual dengan bobot penilaian 10%
- 5) Penyelesaian Tagihan dengan bobot penilaian 10%
- 6) Pengelolaan UP dan TUP dengan bobot penilaian 10%
- 7) Dispensasi SPM dengan bobot penilaian 5%
- 8) Capaian Output dengan bobot penilaian 25%

Nilai IKPA ini digunakan juga oleh Sekretariat Ditjen P2P untuk mengukur kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran pada satker sekretariat Ditjen P2P khususnya dan Seluruh satker yang berada di Lingkungan Ditjen P2P.

b. Definisi operasional

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan

anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksanaan anggaran, efisiensi pelaksanaan anggaran, dan kepatuhan terhadap regulasi.

- 1) Revisi DIPA dengan bobot penilaian 10%:
 - a. Dihitung berdasarkan frekuensi revisi DIPA yang dilakukan Satker dalam satu triwulan;
 - b. Revisi DIPA dalam rangka penghematan (*refocusing*) anggaran yang menjadi kebijakan Pemerintah dikecualikan dari perhitungan indikator kinerja Revisi DIPA.

- 2) Deviasi Halaman III DIPA dengan bobot penilaian 10%
 - a. Dihitung berdasarkan rata-rata kesesuaian antara realisasi anggaran terhadap Rencana Penarikan Dana (RPD) bulanan pada setiap jenis belanja;
 - b. RPD bulanan tercantum pada halaman III DIPA pada setiap awal triwulan;
 - c. Satker Kementerian Negara/Lembaga dapat melakukan pemutakhiran RPD bulanan paling lambat pada hari kerja kesepuluh:
 - Bulan Februari untuk triwulan I;
 - Bulan April untuk triwulan II;
 - Bulan Juli untuk triwulan III; dan
 - Bulan Oktober untuk triwulan IV.
 - d. Deviasi Halaman III DIPA dihitung berdasarkan rasio antara nilai penyimpangan/deviasi realisasi anggaran terhadap RPD pada setiap jenis belanja.

- 3) Penyerapan Anggaran dengan bobot penilaian 20%
 - a) Indikator kinerja penyerapan anggaran dihitung berdasarkan rata-rata nilai kinerja penyerapan anggaran pada setiap triwulan;
 - b) Nilai kinerja penyerapan anggaran setiap triwulan dihitung berdasarkan rasio antara tingkat penyerapan anggaran terhadap target penyerapan keseluruhan anggaran pada DIPA setiap triwulan;
 - c) Target penyerapan keseluruhan anggaran pada DIPA setiap triwulan dihitung berdasarkan target penyerapan anggaran per jenis belanja, dengan ketentuan:
 - Belanja Pegawai sebesar minimal:
 - 20 persen pada triwulan I;
 - 50 persen sampai dengan triwulan II;
 - 75 persen sampai dengan triwulan III; dan
 - 95 persen sampai dengan triwulan IV.
 - Belanja Barang sebesar minimal:
 - 15 persen pada triwulan I;
 - 50 persen sampai dengan triwulan II;
 - 70 persen sampai dengan triwulan III; dan
 - 90 persen sampai dengan triwulan IV.
 - Belanja Modal sebesar minimal:
 - 10 persen pada triwulan I;

- 40 persen sampai dengan triwulan II;
 - 70 persen sampai dengan triwulan III; dan
 - 90 persen sampai dengan triwulan IV.
- Belanja Bantuan Sosial sebesar minimal:
 - 25 persen pada triwulan I;
 - 50 persen sampai dengan triwulan II;
 - 75 persen sampai dengan triwulan III; dan
 - 95 persen sampai dengan triwulan IV.
 - Target penyerapan keseluruhan anggaran pada DIPA setiap triwulan dapat berubah sesuai dengan komposisi alokasi anggaran per jenis belanja pada akhir periode triwulan berjalan.
- 4) Belanja Kontraktual dengan bobot penilaian 10%
- a) Indikator kinerja Belanja Kontraktual dihitung berdasarkan nilai komposit dari komponen:
 - Rata-rata nilai kinerja atas ketepatan waktu penyampaian data perjanjian/kontrak terhadap seluruh data perjanjian/kontrak yang didaftarkan ke KPPN;
 - Rata-rata nilai kinerja atas data perjanjian/kontrak yang proses pengadaan dan perikatannya telah selesai sebelum tahun anggaran berjalan atau DIPA berlaku efektif terhadap data perjanjian/kontrak yang ditandatangani sampai dengan triwulan I tahun anggaran berjalan dan didaftarkan ke KPPN; dan
 - Rata-rata nilai kinerja atas penyelesaian perjanjian/kontrak yang bersumber dari Belanja Modal pada tahun anggaran berjalan terhadap seluruh data perjanjian/kontrak Belanja Modal yang didaftarkan ke KPPN.
 - b) Penyampaian data perjanjian/kontrak merupakan data perjanjian/ kontrak tahun tunggal dengan nilai di atas Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) dan data perjanjian/ kontrak tahun jamak yang didaftarkan pada tahun pertama masa kontrak.
 - c) Data perjanjian/ kontrak yang bersumber dari Belanja Modal merupakan data perjanjian/ kontrak tahun tunggal dengan nilai di atas Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sampai dengan Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).
- 5) Penyelesaian Tagihan dengan bobot penilaian 10%
- a) Indikator kinerja Penyelesaian Tagihan dihitung berdasarkan rasio ketepatan waktu penyelesaian tagihan dengan mekanisme Surat Perintah Membayar Langsung Kontraktual terhadap seluruh Surat Perintah Membayar Langsung Kontraktual yang diajukan ke KPPN;
 - b) Ketepatan waktu penyelesaian tagihan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan mengenai tata cara pembayaran dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

- 6) Pengelolaan UP dan TUP dengan bobot penilaian 10%
 - a) Indikator kinerja Pengelolaan Uang Persediaan dan Tambahan Uang Persediaan dihitung berdasarkan nilai komposit dari komponen:
 - Nilai kinerja atas ketepatan waktu penyampaian pertanggungjawaban Uang Persediaan Tunai dan Tambahan Uang Persediaan Tunai terhadap seluruh pertanggungjawaban Uang Persediaan Tunai dan Tambahan Uang Persediaan Tunai;
 - Rata-rata nilai kinerja pertanggungjawaban belanja Uang Persediaan Tunai atas besaran terhadap seluruh pertanggungjawaban belanja Uang Persediaan Tunai; dan
 - Nilai kinerja atas rasio setoran Tambahan Uang Persediaan Tunai terhadap Tambahan Uang Persediaan Tunai dalam satu tahun anggaran.
 - b) Batas waktu penyampaian pertanggungjawaban Uang Persediaan Tunai dan Tambahan Uang Persediaan Tunai sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan mengenai tata cara pembayaran dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
 - c) Besaran pertanggungjawaban belanja Uang Persediaan Tunai merupakan rata-rata atas persentase pertanggungjawaban belanja Uang Persediaan Tunai yang disebutkan.
 - d) Dalam hal pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara pada akhir tahun anggaran, nilai kinerja atas komponen ketepatan waktu penyampaian pertanggungjawaban Uang Persediaan Tunai dan Tambahan Uang Persediaan Tunai, memperhitungkan sisa Uang Persediaan Tunai dan Tambahan Uang Persediaan Tunai yang belum disetor ke Rekening Kas Negara sebagai pengurang nilai kinerja.
 - e) Dikecualikan untuk Satker yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak perlu menyetorkan sisa Uang Persediaan Tunai ke Kas Negara pada akhir tahun anggaran.
- 7) Dispensasi SPM dengan bobot penilaian 5%
 - a) Indikator kinerja Dispensasi Penyampaian Surat Perintah Membayar dihitung berdasarkan rasio jumlah Surat Perintah Membayar yang mendapatkan dispensasi keterlambatan penyampaian Surat Perintah Membayar melebihi batas waktu penyampaian Surat Perintah Membayar yang ditentukan pada akhir tahun anggaran terhadap jumlah Surat Perintah Membayar yang disampaikan ke KPPN dan telah diterbitkan Surat Perintah Pencairan Dananya pada triwulan IV.
 - b) Batas waktu penyampaian Surat Perintah Membayar sebagaimana diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan mengenai pedoman pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran negara pada akhir tahun anggaran.
- 8) Capaian Output dengan bobot penilaian 25%
 - a) Indikator kinerja Capaian Output dihitung berdasarkan nilai komposit dari komponen:
 - nilai kinerja atas ketepatan waktu penyampaian data capaian output; dan

- nilai kinerja atas capaian RO.
- b) Ketepatan waktu penyampaian data capaian output paling lambat 5 (lima) hari kerja pertama pada bulan berikutnya;
- c) Capaian RO dihitung berdasarkan rasio antara capaian atau realisasi RO terhadap target capaian RO;
- d) Penyampaian data capaian output oleh Satker dilakukan menggunakan SAKTI;
- e) Data capaian output paling kurang meliputi Realisasi Volume Rincian Output (RVRO) dan Progres Capaian Rincian Output (PCRO)

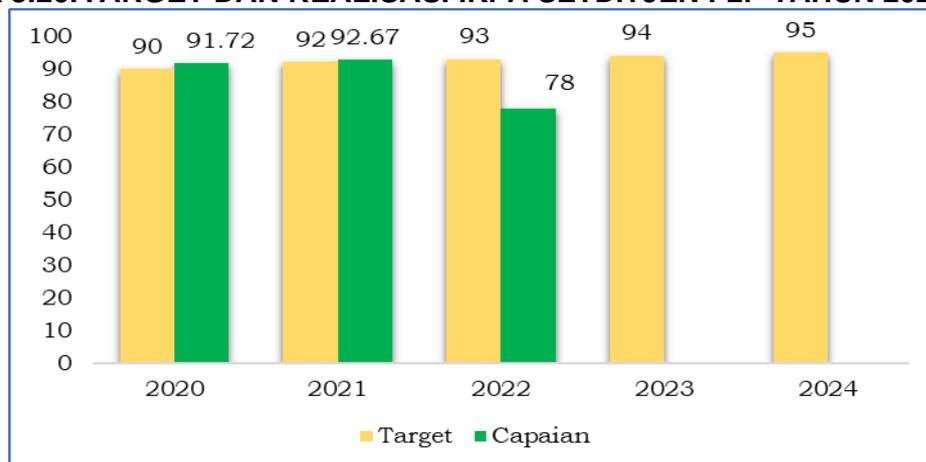
c. Rumus/cara perhitungan

- 1) Nilai IKPA merupakan penjumlahan dari nilai setiap indikator sesuai dengan bobot masing-masing indikator
- 2) Nilai IKPA terdiri dari:
 - a) Nilai IKPA Satker;
 - b) Nilai IKPA Unit Eselon I; dan
 - c) Nilai IKPA K/ L.
- 3) Nilai IKPA Satker merupakan hasil perhitungan atas nilai setiap indikator dengan pembobotan masing-masing indikator berdasarkan data transaksi IKPA pada Satker.
- 4) Nilai IKPA Unit Eselon I merupakan hasil perhitungan atas nilai setiap indikator dengan pembobotan masing-masing indikator berdasarkan data transaksi IKPA pada seluruh Satker dalam lingkup Eselon I.
- 5) Nilai IKPA K/L merupakan hasil perhitungan atas nilai setiap indikator dengan pembobotan masing-masing indikator berdasarkan data transaksi IKPA pada seluruh Unit Eselon I dalam lingkup K/L.
- 6) Nilai IKPA dikategorikan menjadi:
 - a) Sangat baik, apabila nilai IKPA > 95;
 - b) Baik, apabila 89 < nilai IKPA < 95;
 - c) Cukup, apabila 70 < nilai IKPA < 89; atau
 - d) Kurang, apabila nilai IKPA < 70.
- 7) Untuk penghitungan nilai IKPA dengan menggunakan Aplikasi OM-SPAN.
- 8) Aplikasi OM-SPAN digunakan untuk:
 - a) Perhitungan nilai IKPA; dan
 - b) Penyediaan informasi IKPA.

d. Capaian indikator

Capaian nilai IKPA tahun 2022 sebesar 78%, capaian ini lebih rendah dibandingkan capaian nilai IKPA tahun 2021 yaitu sebesar 92,67%. Dimana pencapaian indikator dengan nilai terendah pada indikator penyerapan anggaran sebesar 8.01% dari bobot penilaian 20% dan indikator Deviasi Halaman III DIPA sebesar 5,32% dari bobot nilai 10%.

GRAFIK 3.20. TARGET DAN REALISASI IKPA SETDITJEN P2P TAHUN 2020-2024



Sumber data: Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

Grafik diatas menunjukkan capaian tahun 2020-2021 melebihi target tetapi pada tahun 2021 tidak mencapai target dengan penurunan capaian sebesar 15.83%. Oleh karena itu diperkirakan capaian tahun 2023-2024 tidak tercapai dan diperlukan upaya yang optimal untuk mencapai target.

e. Analisa Penyebab Kegagalan

Rendahnya capaian nilai IKPA tahun 2022 dibandingkan capaian nilai IKPA tahun 2021 disebabkan antara lain:

- 1) Adanya perubahan Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) Kementerian Kesehatan;
- 2) Adanya Revisi DIPA karena perubahan SOTK dan Revisi DIPA baru terbit pada bulan Juli 2022, sehingga pelaksanaan anggaran secara optimal baru dilaksanakan di bulan Juli 2022;
- 3) Pedoman Teknis Pelaksanaan Anggaran Satker Dekonsentrasi baru terbit di bulan Juli 2022, sehingga berdampak pada pelaksanaan anggaran dekonsentrasi;
- 4) Adanya proses pengadaan barang/jasa yang tidak terlaksana, antara lain:
 - a) Barang tidak tersedia;
 - b) Penyedia tidak sanggup; dan
 - c) Proses pengadaan barang/jasa tidak cukup waktu.
- 5) Adanya anggaran belanja pegawai yang hanya terserap 80%.

f. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mencapai Indikator

- 1) Selektif dalam melakukan pergeseran anggaran, mengelola dan menghimpun kebutuhan revisi untuk dijadwalkan sesuai dengan frekuensi revisi yaitu 1 kali dalam setiap triwulan.
- 2) Mengajukan revisi administratif penyesuaian halaman III DIPA ke kanwil DJpb pada triwulan berjalan.

- 3) Memperhatikan periode pengajuan SPM GUP dari SP2D UP/GUP terakhir paling lambat dalam rentang 30 hari kalender
- 4) Tertib dan disiplin dalam penyampaian LPJ setiap tanggal 10 bulan berikutnya
- 5) Disiplin, tertib, dan tepat waktu dalam penyampaian data kontrak sebelum 5 hari kerja setelah kontrak di tandatangi
- 6) Disiplin, tertib, dan tepat waktu dalam penyelesaian tagihan kontraktual (LS Non-Belanja Pegawai) paling lambat dalam 17 hari kerja setelah BAST di tandatangi
- 7) Memperbaiki perencanaan dan eksekusi kegiatan secara relevan dan terjadw, tidak menumpuk pencairan anggaran pada akhir tahun
- 8) Meningkatkan ketelitian terutama kebenaran dan keakuratan nama dan nomor rekening bank
- 9) Meningkatkan kedisiplinan, ketertiban, dan ketepatan waktu dalam penyampaian renkas (RPD harian) untuk transaksi pencairan dana dalam kategori besar (>Rp 1 Miliar) tidak lebih dari 5 hari kerja
- 10) Meningkatkan ketelitian dalam proses pembayaran dalam SPM terutama kebenaran dan keakuratan data supplier yang telah dicocokkan dengan data yang ada pada OM SPAN
- 11) Segera menyelesaikan pagu minus dengan mempersiapkan revisi anggaran untuk menutup pagu minus tersebut
- 12) Memantau progres penyelesaian kegiatan sesuai rencana, menetapkan mitigasi resiko penyelesaian pekerjaan dan pembayaran agar dapat di eksekusi tepat waktu untuk menghindari penumpukan pencairan anggaran pada akhir tahun anggaran
- 13) Meningkatkan koordinasi antara unit pengelola kegiatan dengan unit pelaporan serta secara periodik menghitung tingkat kemajuan aktivitas dan capaian output.

g. Kendala/Masalah yang Dihadapi

- 1) Realisasi penyerapan anggaran terhambat karena dampak pandemi covid-19 sehingga kegiatan banyak yang tertunda.
- 2) RPD pada halaman III DIPA tidak berjalan sesuai rencana karena terimbas adanya perubahan SOTK.
- 3) Masih terdapat kontrak yang terlambat disampaikan.
- 4) Masih terdapat kesalahan SPM.
- 5) Masih terdapat retur SP2D.

h. Pemecahan Masalah

- 1) Pengelola Anggaran pada Satker Sekretariat Ditjen P2P lebih tertib, teliti, dan disiplin dalam proses pelaksanaan anggaran terutama untuk 13 Indikator yang menjadi objek penilaian IKPA sehingga bisa melampaui target yang ditentukan.
- 2) Meningkatkan koordinasi dengan KPPN baik secara *offline* maupun *online*.

9. Persentase kepatuhan layanan perbendaharaan sebesar 90%

a. Pengertian

Persentase Kepatuhan Pelaksanaan Layanan Perbendaharaan pada Ditjen P2P meliputi:

1. Persentase Kepatuhan Pengelolaan Rekening Pemerintah

Rekening pemerintah adalah rekening milik Satuan Kerja yang dibuka pada bank umum, yang dapat didebit dan/atau dikredit untuk pengelolaan keuangan, sesuai dengan fungsi Satuan Kerja. Kepatuhan pengelolaan rekening pemerintah meliputi:

a. Adanya persetujuan pembukaan dan penutupan rekening.

b. Dilakukannya monitoring/konsolidasi atas aktivitas rekening.

Implementasi Modernisasi Rekening Pengeluaran sesuai PMK 183/PMK.05/2019 meliputi restrukturisasi dari rekening giro ke rekening virtual (*virtual account*), hal ini diharapkan akan dapat mendorong simplifikasi, efisiensi dan efektivitas satuan kerja dalam pelaksanaan APBN karena dengan adanya rekening virtual, jumlah rekening induk cukup dibuka pada K/L induknya saja, sehingga jumlahnya sangat jauh berkurang. Dengan jumlah rekening induk yang sedikit, tentu lebih mudah dikelola dan diawasi kegiatan dan saldonya. Selain itu modernisasi rekening pengeluaran pada satuan kerja juga memiliki tujuan meningkatkan akuntabilitas, transparansi, serta keamanan dana APBN karena semua pihak yang terkait baik satker, K/L induknya, sampai Bendahara Umum Negara (BUN) bisa memantau kegiatan dan saldo rekening secara realtime melalui dashboard yang tersedia dalam sistem.

2. Persentase Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Pertanggungjawaban Bendahara.

Laporan Pertanggungjawaban Bendahara (LPJ Bendahara) adalah laporan yang dibuat oleh Bendahara Penerimaan/Pegeluaran atas uang/surat berharga yang dikelolanya sebagai pertanggungjawaban pengelolaan uang. LPJ Bendahara yang bersifat transparan adalah data yang dikelola oleh bendahara harus disajikan dengan sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi real dan dilaporkan ke pihak-pihak lainnya seperti KPPN, KPA, PPK dan pegawai satker terkait. Ketepatan waktu Penyampaian Laporan Pertanggungjawaban Bendahara yakni melakukan penyampaian LPJ yang dihasilkan dari aplikasi Bendahara /SAS ke aplikasi KPPN/SPRINT setiap awal bulan dengan batas waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah bulan bersangkutan berakhir atau pada hari kerja sebelumnya jika tanggal 10 adalah hari libur.

3. Persentase Indikator Halaman III DIPA.

Rencana Penarikan Dana Bulanan yang selanjutnya disingkat RPD Bulanan adalah rencana penarikan kebutuhan dana bulanan yang ditetapkan oleh Kuasa Pengguna Anggaran dalam rangka pelaksanaan kegiatan satuan kerja dalam periode 1 (satu) tahun yang dituangkan dalam Halaman III DIPA. Dalam praktiknya penyusunan rencana penarikan dana tersebut belum tentu sesuai dengan yang diharapkan. Akibatnya, selalu timbul perbedaan antara

rencana yang telah disusun dengan realisasinya, baik terkait jumlah maupun waktu pelaksanaannya. Sehingga perlu dilakukan analisis terkait persentase kesesuaian antara Penarikan Dana Bulanan dengan Rencana Penarikan Dana Bulanan sehingga dapat dilakukan revisi guna kelancaran pelaksanaan kegiatan.

4. Persentase Ketepatan Waktu Satker dalam Pengelolaan UP dan TUP

Uang Persediaan (UP) adalah uang muka kerja yang dapat dimintakan penggantiannya (*revolving*) dalam jumlah tertentu dari Kuasa BUN (KPPN) yang diberikan kepada Bendahara Pengeluaran untuk membiayai kegiatan operasional sehari-hari Satuan Kerja atau membiayai pengeluaran yang menurut sifat dan tujuannya tidak mungkin dilakukan melalui mekanisme pembayaran langsung. Pengajuan penggantian UP sebaiknya dilakukan paling lambat 1 bulan sejak diterimanya SP2D UP. Hal ini mengingat bahwa UP diperlukan untuk membiayai kebutuhan 1 (satu) bulan. Namun pengajuan penggantian UP bisa saja lebih cepat dari 1 bulan dan dapat diajukan beberapa kali dalam 1 (satu) bulan, sepanjang memenuhi ketentuan yaitu telah dipergunakan paling sedikit 50% (lima puluh persen). Apabila sisa UP pada bendahara pengeluaran tidak cukup untuk membiayai kegiatan yang sifatnya mendesak atau tidak dapat ditunda, KPA dapat mengajukan TUP kepada Kepala KPPN. Pada prinsipnya pertanggungjawaban penggunaan TUP adalah sama dengan pertanggungjawaban UP (GU). Transaksi atas belanja dalam kegiatan yang dimintakan TUP dipertanggungjawabkan terpisah dari pertanggungjawaban UP (GUP). Penggunaan TUP dipertanggungjawabkan paling lama 1 (satu) bulan sejak tanggal SP2D diterbitkan dan dapat dilakukan secara bertahap.

b. Definisi operasional

Tercapainya kepatuhan pelaksanaan layanan Perbendaharaan yang terdiri dari:

1. Persentase Kepatuhan Pengelolaan Rekening Pemerintah.
2. Persentase Ketepatan Waktu Penyusunan LPJ Bendahara.
3. Persentase Indikator Deviasi Halaman III DIPA.
4. Persentase Ketepatan Waktu dalam Pengelolaan UP dan TUP.

c. Rumus/cara perhitungan

Rumusan Persentase Kepatuhan Pelaksanaan Layanan Perbendaharaan

$\frac{\text{Nilai A} + \text{Nilai B} + \text{Nilai C} + \text{Nilai D}}{4 \text{ parameter penilaian}}$	X 100%
---	--------

Nilai A: Persentase Kepatuhan Pengelolaan Rekening Pemerintah

$\frac{\text{Jumlah Satker yang patuh terhadap pengelolaan rekening pemerintah}}{\text{Jumlah seluruh satker Ditjen P2P}}$	X 100%
--	--------

Nilai B: Persentase Ketepatan Waktu Penyusunan LPJ Bendahara

$\frac{\text{Jumlah LPJ Bendahara yang disampaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah seluruh LPJ Bendahara Ditjen P2P}}$	X 100%
---	--------

Nilai C: Persentase Indikator Halaman III DIPA.

100% – (Rata-rata deviasi absolute RPD Halaman III DIPA)
--

Nilai D: Persentase Ketepatan Waktu Satker dalam Pengelolaan UP dan TUP

Jumlah satker yang menyampaikan Revolving UP dan Pertanggungjawaban TUP yang tepat waktu	X 100%
Jumlah seluruh satker Ditjen P2P	

d. Indikator

Pada tahun 2022, capaian persentase kepatuhan pelaksanaan layanan perbendaharaan adalah sebesar 87,61% dengan rincian capaian 4 parameter penilaian yakni kepatuhan pengelolaan rekening pemerintah, ketepatan Waktu Penyusunan LPJ Bendahara, Persentase Indikator Halaman III DIPA dan Ketepatan Waktu dalam Pengelolaan UP dan TUP seperti tabel dibawah ini:

TABEL 3.10. PERSENTASE KEPATUHAN LAYANAN PERBENDAHARAAN TAHUN 2020-2022

Tahun	Kepatuhan Pengelolaan Rekening Pemerintah (A)	Ketepatan Waktu Penyusunan LPJ Bendahara (B)	Persentase Indikator Halaman III DIPA (C)	Ketepatan Waktu dalam Pengelolaan UP dan TUP (D)	Persentase Kepatuhan Pelaksanaan Layanan Perbendaharaan (E)
2020	97%	99%	59%	89%	86%
2021	97,53%	99,75%	57,36%	93,00%	86,91%
2022	88,12%	100%	68,36%	93,94%	87,61%

Sumber data: Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa kepatuhan pelaksanaan layanan perbendaharaan pada tahun 2020 sebesar menjadi 86%, pada tahun 2021 mengalami sedikit perbaikan menjadi 86,91% dan mengalami sedikit perbaikan lagi di tahun 2022 menjadi 87,61%. Adapun persentase terendah ada pada Indikator Halaman III DIPA yakni sebesar 68,36% dan Penurunan terbesar pada Kepatuhan Pengelolaan Rekening Pemerintah sebesar 9,41%.

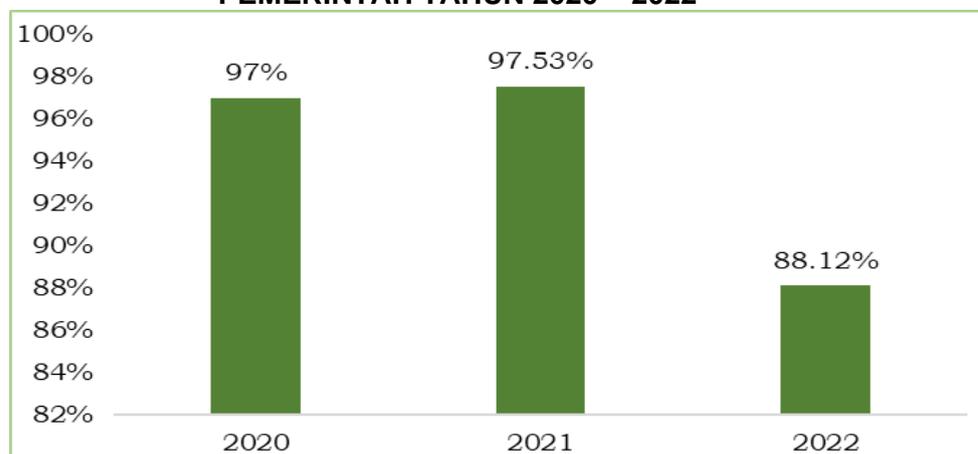
Penurunan ini disebabkan oleh terjadinya restrukturisasi anggaran diakibatkan perubahan SOTK Kementerian Kesehatan sesuai dengan Permenkes No. 5 Tahun 2022 yang berlaku sejak tanggal 7 Februari 2022. Perubahan SOTK meliputi mergernya Dit. P2PTVZ dan Dit. P2PML menjadi Dit. P2PM, munculkannya direktorat baru yakni Dit. Pengelolaan Imunisasi, berpindah keluarnya Dit. P2MKJN ke Ditjen Kesmas, serta berpindah masuknya Dit. PL dari Ditjen Kesmas ke Ditjen P2P, tentu saja memerlukan penyesuaian sehingga terlaksananya pengelolaan perbendaharaan yang baik dan sesuai dengan aturan perundang-undangan. Selain

itu, Implementasi Integrasi 1 DIPA Eselon 1 di lingkungan Satker Pusat Ditjen P2P merupakan penggabungan dari 6 Satker Pusat yang terdiri dari Setditjen P2P, Direktorat Surkarkes, Direktorat P2PM, Direktorat Pengelolaan Imunisasi, Direktorat P2PTM dan Direktorat Penyehatan Lingkungan. Hal ini juga simultan dengan implementasi aplikasi Sakti (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi) pada modul pembayaran dan pelaporan.

1. Nilai A. Persentase Kepatuhan Pengelolaan Rekening Pemerintah

Kepatuhan pengelolaan rekening pemerintah meliputi adanya persetujuan pembukaan dan penutupan rekening dan dilakukannya monitoring/konsolidasi atas aktivitas rekening. Capaian persentase kepatuhan pengelolaan rekening pemerintah tahun 2020-2022 digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.21. PERSENTASE KEPATUHAN PENGELOLAAN REKENING PEMERINTAH TAHUN 2020 – 2022



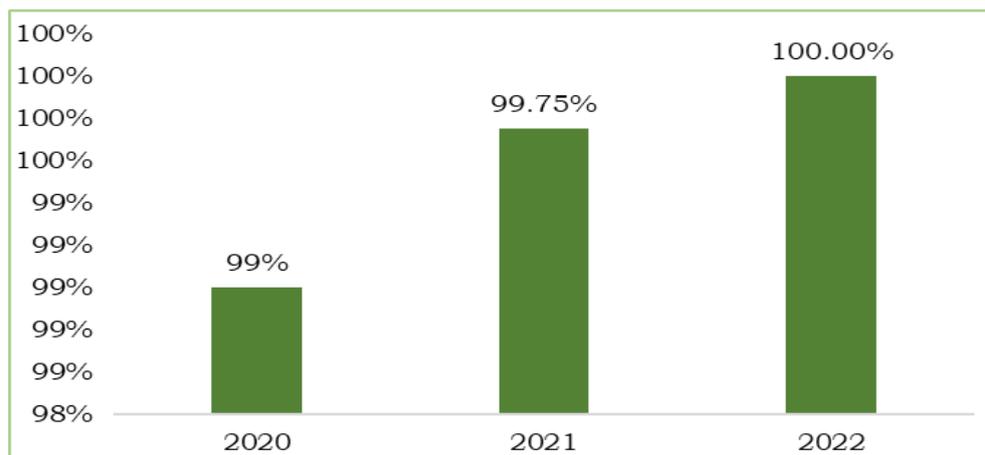
Sumber data : Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

Dari grafik diatas terlihat penurunan persentase kepatuhan pengelolaan rekening pemerintah dari tahun 2021 sebesar 97.53 menjadi 88.12% pada tahun 2022.

2. Nilai B. Persentase Ketepatan Waktu Penyusunan LPJ Bendahara

Pada tahun 2022, LPJ Bendahara Satker, wajib disampaikan setiap bulannya melalui aplikasi SAKTI, dengan catatan, jika Satker tidak menyampaikan LPJ Bendahara, maka tidak diperkenankan melakukan pengajuan SPM. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi ketaatan dan ketepatan waktu seluruh satker di lingkungan Ditjen P2P, sehingga mencapai nilai 100%, secara lengkap dalam grafik berikut:

GRAFIK 3.22. PERSENTASE KETEPATAN WAKTU PENYUSUNAN LPJ BENDAHARA TAHUN 2020-2022

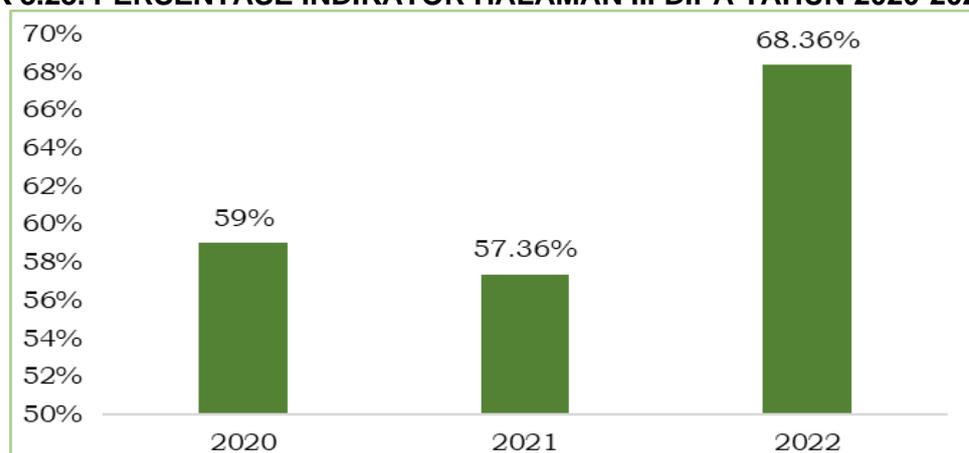


Sumber data: Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

3. Nilai C. Persentase Indikator Halaman III DIPA.

Persentase indikator halaman III DIPA digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.23. PERSENTASE INDIKATOR HALAMAN III DIPA TAHUN 2020-2022



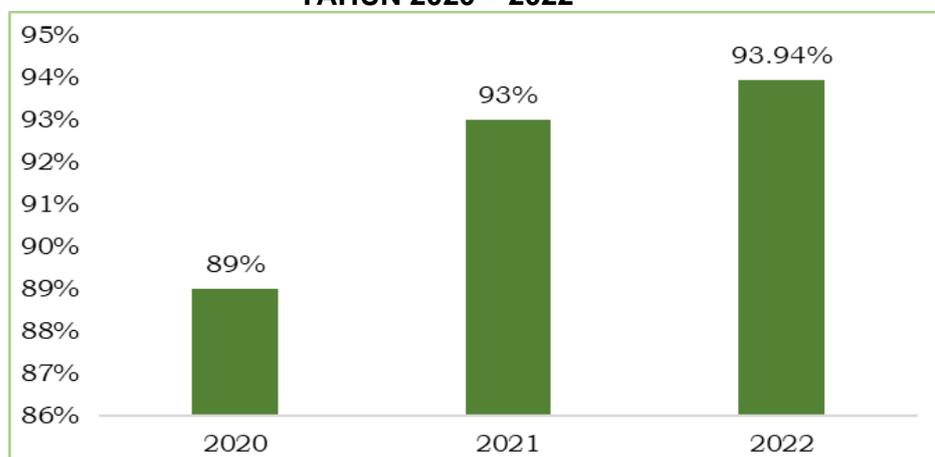
Sumber data : Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

Perubahan SOTK Kementerian Kesehatan sesuai dengan Permenkes No. 5 Tahun 2022 yang berlaku sejak tanggal 7 Februari 2022 serta implementasi aplikasi Sakti (sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi) pada modul pembayaran dan pelaporan mengakibatkan perlunya waktu dengan penyesuaian mekanisme pengelolaan keuangan. Restrukturisasi/efisiensi anggaran yang terjadi berulang kali mengakibatkan, rendahnya nilai Indikator Halaman III pada Ditjen P2P tahun 2022.

4. Nilai D. Persentase Ketepatan Waktu dalam Pengelolaan UP dan TUP

Persentase ketepatan waktu dalam pengelolaan UP dan TUP digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.24. PERSENTASE KETEPATAN WAKTU PENGELOLAAN UP DAN TUP TAHUN 2020 – 2022



Sumber data : Tim Kerja Keuangan dan BMN Tahun 2022

Di tahun 2022, terjadi kenaikan dari nilai ketepatan waktu pertanggungjawaban UP dan TUP, hal ini sangat dipengaruhi oleh implementasi SAKTI dimana pencairan anggaran dilakukan secara online serta semakin membaiknya pengelolaan yang dilakukan para pengelola keuangan pada seluruh Satker di lingkungan Ditjen P2P dalam melakukan penyesuaian mekanisme UP dan TUP dimana pencairan anggaran dengan mekanisme UP dan TUP diperbolehkan jika:

1. Kegiatan semua akun termasuk akun Covid-19.
2. Untuk tagihan <1 Milyar.

d. Analisa Penyebab Kegagalan

Capaian indikator persentase kepatuhan pelaksanaan layanan perbendaharaan tahun 2022 tidak mencapai target yang ditetapkan dalam RAK Setditjen. Hal ini terjadi karena menurunnya persentase indikator halaman III DIPA, adanya perubahan SOTK Kementerian Kesehatan sesuai dengan Permenkes No. 5 Tahun 2022 yang berlaku sejak tanggal 7 Februari 2022 serta implementasi aplikasi Sakti (sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi) pada modul pembayaran dan pelaporan mengakibatkan perlunya waktu dengan penyesuaian mekanisme pengelolaan keuangan. restrukturisasi/efisiensi anggaran yang terjadi berulang kali mengakibatkan, rendahnya nilai Indikator Halaman III pada Ditjen P2P tahun 2022.

e. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mencapai Indikator

- Melakukan bimbingan teknis pembinaan perbendaharaan terkait pengelolaan rekening pemerintah, updating Rencana Penarikan Dana dan ketepatan waktu dalam pengelolaan UP dan TUP Satker.

- Melakukan kegiatan konsolidasi sebagai wadah untuk melakukan pemutahiran informasi keuangan bagi para pengelola keuangan di lingkungan Direktorat Jenderal P2P di awal tahun 2022.
- Menghimbau kepada seluruh satker di lingkungan Ditjen P2P berupa Surat Edaran guna antisipasi pagu minus, revisi rencana penarikan dana dan antisipasi menghadapi akhir tahun anggaran

f. Kendala/Masalah yang Dihadapi

Kendala dan masalah yang dihadapi dalam mencapai target kinerja yakni adanya restrukturisasi anggaran dan perubahan mekanisme pencairan anggaran sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan proses pembayaran anggaran

g. Pemecahan Masalah

- Melakukan pelatihan serta refreshment guna updating peraturan serta mekanisme pengelolaan keuangan bagi seluruh pengelola keuangan di lingkungan Ditjen P2P
- Perlu dilakukannya sosialisasi guna meningkatkan *awareness* pengelolaan keuangan atas Kepatuhan Pelaksanaan Layanan Perbendaharaan.

10. Persentase anggaran tanpa blokir pada DIPA induk sebesar 85%

a. Pengertian

Persentase anggaran tanpa blokir pada DIPA induk adalah jumlah anggaran tanpa catatan halaman IV atau blokir dalam DIPA awal induk Ditjen P2P dari seluruh anggaran pada DIPA induk Ditjen P2P.

b. Definisi operasional

Jumlah anggaran selain yang diberikan catatan pada halaman IV DIPA Induk pada pada penerbitan DIPA awal.

c. Rumus/cara perhitungan

Jumlah anggaran yang tidak di blokir	X 100%
Jumlah seluruh anggaran pada DIPA induk	

d. Capaian indikator

Pagu Ditjen P2P tahun 2022 sebesar Rp. 3.894.947.026.000, sedangkan anggaran yang diblokir sebesar Rp. 98.179.064.000 sehingga anggaran yang tidak diblokir sebesar Rp. 3.796.767.962.000 (97.5%). Grafik dibawah ini menunjukkan target dan realisasi indikator persentase anggaran tanpa blokir pada DIPA induk pada tahun 2020-2024

GRAFIK 3.25. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE ANGGARAN TANPA BLOKIR PADA DIPA INDUK TAHUN 2020-2024



Sumber data: Tim Kerja Program dan Informasi Tahun 2022

Grafik diatas menunjukkan bahwa persentase anggaran tanpa blokir pada DIPA induk awal tahun 2022 (97.5%) meningkat bila dibandingkan dengan tahun 2021 (89.1%) meskipun masih lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2020 (98%). Nilai anggaran dengan catatan terbanyak berada di di Satuan Kerja Sekretariat Ditjen P2P, karena terdapat alokasi anggaran yang belum didistribusikan ke satker disebabkan karena usulan belum dilengkapi kelengkapan data dukung. Tahun 2022 merupakan tahun pertama kebijakan 1 DIPA diterapkan di Ditjen P2P sehingga untuk semua anggaran di pusat digabungkan menjadi 1 DIPA Sekretariat Ditjen P2P. Permasalahan secara umum pada satker yang terblokir adalah beberapa catatan terkait belum dilengkapi dengan data dukung perhitungan selisih persediaan berupa perhitungan stok yang tersisa dan dan kebutuhan persediaan tahun berikutnya, belum dilengkapi dengan justifikasi alasan dan urgensi kebutuhan alat, bahan dan atau Sumber daya manusia, belum dilengkapi dengan data dukung rekomendasi eselon 1 atau rekomendasi unit utama lain.

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Keberhasilan atas anggaran yang tidak terblokir di tahun 2022 yang telah melebihi target capaian tidak lepas dari berbagai upaya, diantaranya:

1. Upaya dari seluruh satker pusat dan daerah di lingkungan Ditjen P2P yang telah memenuhi data dukung yang menjadi persyaratan dalam reuiu dan penelaahan.
2. Support perangkat perencanaan anggaran yang di susun oleh satker pusat seperti penyusunan Jukren P2P serta penggunaan sistem aplikasi E-Desk
3. Adanya pendampingan Ditjen P2P dalam penyiapan rekomendasi eselon I.

f. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mencapai Indikator

- Desk perencanaan oleh semua program dengan seluruh satker baik pagu indikatif maupun pagu defenitif.
- Sosialisasi Standar Biaya Masukan (SBM) dan Standar Biaya Keluaran (SBK) tahun 2021.
- Melaksanakan Rapat Kordinasi Teknis Perencanaan yang melibatkan semua satker.
- Penyusunan dan sosialisasi Petunjuk Perencanaan (Jukren) tahun 2022.
- Pendampingan satker untuk mempersiapkan lebih awal kelengkapan dokumen berupa Kerangka Acuan Kerja, Rincian Anggaran Biaya, Justifikasi atau uraian urgensi usulan kebuatuhan bahan, alat, dan atau tenaga, referensi harga bila proses pengadaan barang tidak melalui e-Katalog.
- Untuk kegiatan yang memerlukan rekomendasi dari Ditjen P2P dan atau Unit Utama lain, maka dilakukan kegiatan koordinasi dengan mengundang Unit Utama lain pemberi rekomendasi seperti Direktur Jenderal Kesehatan Masyarakat untuk kegiatan Promosi Kesehatan dan membutuhka rekomendasi dari Ditjen Kesmas khususnya Direktorat Promosi Kesehatan, Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan untuk kegiatan pelatihan yang membutuhkan rekomendasi Ditjen Nakes, Pusat Data dan Informasi untuk kegiatan pengembangan dan atau pemeliharaan aplikasi penggunaan teknologi informasi, serta mengundang Biro Umum untuk berkoordinasi dalam rangka pengadaan kendaraan operasional.

g. Kendala/Masalah yang Dihadapi

- Penyediaan dokumen data dukung dan rekomendasi khususnya untuk pengadaan tanah, gedung dan kendaraan operasional belum optimal.
- Penyediaan data dukung khususnya rekomendasi RKBMN terhadap sewa rumah dinas jabatan belum dapat dipenuhi karena harus diusulkan 2 tahun sebelumnya sementara sewa rumah dinas jabatan disesuaikan dengan rotasi kepala satker.
- Ketidaklayakan anggaran untuk menghasilkan suatu keluaran.
- Ketidapatuhan dalam penerapan Kaidah-kaidah Penganggaran.

h. Pemecahan Masalah

- Pendampingan teknis dalam penyusunan RKAKL.
- Menyampaikan surat edaran terhadap penyiapan data dukung untuk setiap belanja yang memerlukan data dukung.
- Melakukan koordinasi dengan unit utama lain untuk pemberian rekomendasi terhadap usulan belanja dari satker dilingkungan Ditjen P2P termasuk kelengkapan data dukung yang dibutuhkan.

11. Persentase jumlah satker yang telah melaksanakan Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip sebesar 30%

a. Pengertian

Kearsipan adalah pengelolaan catatan rekaman kegiatan atau sumber informasi yang memiliki nilai kegunaan dengan teratur dan terencana baik itu arsip yang dibuat maupun diterima, agar mudah ditemukan kembali jika diperlukan. Arsip adalah catatan rekaman kegiatan atau sumber informasi dengan berbagai macam bentuk yang dibuat oleh lembaga, organisasi maupun perseorangan dalam rangka pelaksanaan kegiatan. Arsip dapat berupa surat, warkat, akta, piagam, buku, dan sebagainya, yang dapat dijadikan bukti sah untuk suatu tindakan dan keputusan. Setiap penyelenggaraan negara menghasilkan arsip dan dokumen-dokumen apabila kelalalian dalam pengelolaan arsip tersebut maka pemerintah akan menanggung akibat kehilangan atau kebocoran informasi-informasi yang ada dalam arsip tersebut, sehingga menyulitkan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Dalam Undang-Undang nomor 43 tahun 2009 tentang kearsipan telah mengatur dan mewajibkan setiap lembaga negara, pemerintah daerah, BUMN/BUMD dan perguruan tinggi negeri untuk mengelola arsipnya dari sejak penciptaan, penggunaan dan pemeliharaan, hingga penyusutan guna menjamin ketersediaan arsip dalam penyelenggaraan kegiatan sebagai bahan akuntabilitas kinerja dan alat bukti sah. Pentingnya arsip dalam pembangunan nasional, sehingga tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap arsip. GNSTA (Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip) adalah gerakan membangun kesadaran akan pentingnya arsip, sasaran dari gerakan ini adalah tertib dalam mematuhi kebijakan kearsipan, tertib dalam pemberdayaan kelembagaan kearsipan, tertib dalam pengelolaan arsip yang sistematis, tertib dalam pemanfaatan sarana dan prasarana kearsipan dan tertib dalam penyediaan arsip. GNSTA

b. Definisi operasional

Persentase Satker yang telah melaksanakan Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip (GNSTA) adalah jumlah satker yang telah melakukan gerakan nasional sadar tertib arsip diantara seluruh jumlah satker Ditjen P2P. GNSTA untuk Satker Pusat artinya satker pusat yang telah melakukan langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Penciptaan naskah dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Penggunaan aplikasi Electronic Filling System (EFS);
3. Pemberkasan Arsip Aktif yang dilakukan pada central file serta melaporkan daftar arsip aktif setiap 6 (enam) bulan;
4. Pelaksanaan program arsip vital dan arsip terjaga;
5. Mengusulkan ASN yang akan menjadi jabatan fungsional;
6. Melakukan pemindahan arsip inaktif secara berkala;
7. Melakukan pemusnahan arsip yang telah habis masa retensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
8. Melakukan penyerahan arsip statis dan;
9. Melakukan pengawasan terhadap kearsipan.

GNSTA untuk Satker UPT artinya satker UPT yang telah melakukan langkah-langkah adalah:

1. Penciptaan naskah dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Penggunaan aplikasi Electronic Filling System (EFS);
3. Pemberkasan Arsip Aktif yang dilakukan pada central file serta melaporkan daftar arsip aktif setiap 6 (enam) bulan;
4. Melakukan pemindahan arsip inaktif secara berkala;
5. Melakukan pemusnahan arsip yang telah habis masa retensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan;
6. Melakukan pengawasan terhadap kearsipan.

c. Rumus/cara perhitungan

Jumlah satker yang melaksanakan GNSTA	X 100%
Jumlah seluruh satker pada Ditjen P2P	

d. Capaian indikator

Capaian indikator Persentase Satker yang telah melaksanakan Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip tahun 2022 sebesar 50.7% dari target 30% sehingga capaian kinerja sebesar 169%. Pada tahun 2022 terjadi perubahan SOTK pada satker pusat, sebelumnya ada Direktorat P2MKJN kini pindah, dan Direktorat Penyehatan Lingkungan masuk dalam Satker Ditjen P2P. Untuk Satker UPT bertambah 2 satker yaitu KKP Kelas IV Laboan Bajo dan KKP Kelas IV Entikong. Dengan penambahan 2 satker UPT KKP Kelas IV Laboan Bajo yang sebelumnya wilker KKP Kelas II Kupang dan KKP Kelas IV Entikong sebelumnya wilker KKP Kelas II Pontianak, terjadi perubahan pegawai pada masing-masing satker tersebut, sehingga ada pengurangan capaian GNSTA khususnya pada KKP Kelas II Pontianak sehingga KKP Pontianak pada tahun 2022 berkurang pada satker sebelumnya. Berikut ini langkah-langkah GNSTA:

1. Penciptaan Naskah Dinas sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan
2. Penggunaan Aplikasi E-Filling System untuk Pengelolaan Persuratan di lingkungan Kementerian Kesehatan (TNDE)
3. Pemberkasan Arsip Aktif dilakukan di Central File masing-masing sub bagian yang menangani Tata Usaha Satuan Kerja dan UPT serta melaporkan daftar arsip aktif setiap 6 (enam Bulan) ke Unit Kearsipan Utama dan tembusan ke Unit Kearsipan Kementerian
4. Pelaksanaan Program Arsip Vital dan Arsip Terjaga di masing-masing Sub Bagian yang menangani Tata Usaha Satuan Kerja dan Unit Pelaksana Teknis serta melaporkan daftar Arsip Vital dan Arsip Terjaga ke Unit Kearsipan Unit Utama dan tembusan ke Unit Kearsipan Kementerian
5. Mengusulkan ASN yang akan ditugaskan menjadi Pejabat Fungsional Arsiparis sesuai dengan ABK

6. Melakukan Pemindahan Arsip Inaktif dari Unit Pengolah atau Satuan Kerja ke Unit Kearsipan Unit Utama dan dari Unit Kearsipan Unit Utama ke Unit Kearsipan Kementerian secara berkala.
7. Melakukan Pemusnahan Arsip Yang Telah Habis Masa Retensi Sesuai Dengan Peraturan Perundang-Undangan
8. Melakukan Penyerahan Arsip Statis yang ada di Satuan Kerja dan Unit Pelaksana Teknis ke Arsip Nasional Republik Indonesia Melalui Unit Kearsipan Kementerian Sesuai Peraturan Perundang-Undangan
9. Melakukan Pengawasan Kearsipan secara berjenjang

Sebagian besar UPT telah melakukan langkah-langkah untuk melaksanakan GNSTA tetapi hanya 15 satker UPT yang telah menerapkan 6 langkah seperti dalam grafik berikut ini:

TABEL 3.11. UNIT KERJA/SATKER YANG TELAH MELAKSANAKAN LANGKAH GNSTA TAHUN 2022

NO	SATKER	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	GNSTA (√/-)
Satker UPT											
1	KKP Kelas I Batam	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	-	√
2	KKP Kelas I Denpasar	ada	ada	ada	ada	-	ada	-	-	ada	√
3	KKP Kelas I Makasar	ada	ada	-	ada	ada	-	-	-	-	-
4	KKP Kelas I Medan	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
5	KKP Kelas I Soekarno Hatta	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	ada	√
6	KKP Kelas I Surabaya	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	ada	√
7	KKP Kelas I Tanjung Priok	ada	ada	ada	-	ada	ada	ada	-	-	√
8	KKP Kelas II Ambon	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	ada	ada	√
9	KKP Kelas II Balikpapan	ada	-	ada	√						
10	KKP Kelas II Banda Aceh	ada	-	ada	√						
11	KKP Kelas II Bandung	ada	ada	ada	-	ada	-	ada	-	ada	√
12	KKP Kelas II Banjarmasin	ada	-	ada	√						
13	KKP Kelas II Banten	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	-	ada	√
14	KKP Kelas II Cilacap	ada	ada	ada	ada	-	-	-	ada	ada	√
15	KKP Kelas II Jayapura	ada	-	ada	√						
16	KKP Kelas II Kendari	ada	ada	ada	ada	ada	-	ada	-	ada	√
17	KKP Kelas II Kupang	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
18	KKP Kelas II Mataram	ada	ada	√							
19	KKP Kelas II Manado	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
20	KKP Kelas II Padang	ada		ada	√						
21	KKP Kelas II Palembang	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
22	KKP Kelas II Panjang	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
23	KKP Kelas II	ada	ada	ada	-	ada	-	ada	-	ada	√

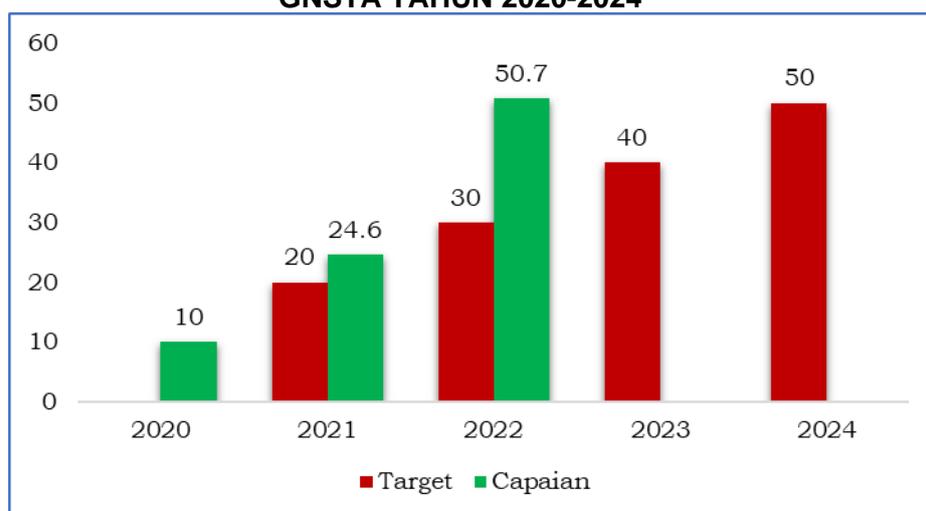
NO	SATKER	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	GNSTA (√/-)
	Pekanbaru										
24	KKP Kelas II Pontianak	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	ada	√
25	KKP Kelas II Probolinggo	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	-	√
26	KKP Kelas II Samarinda	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
27	KKP Kelas II Semarang	ada	ada	ada	ada	-	ada	-	-	ada	√
28	KKP Kelas II Tanjung Balai Karimun	ada	-	-	ada	-	-	-	-	ada	-
29	KKP Kelas II Tanjung Pinang	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	ada	√
30	KKP Kelas II Tarakan	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
31	KKP Kelas III Bengkulu	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
32	KKP Kelas III Biak	ada	ada	ada		ada	ada	ada	-	ada	√
33	KKP Kelas III Bitung	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
34	KKP Kelas III Dumai	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
35	KKP Kelas III Gorontalo	ada	ada	-	-	-	-		ada	ada	-
36	KKP Kelas III Jambi	-	ada	-	-	-	-	ada	-	-	-
37	KKP Kelas III Lhokseumawe	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
38	KKP Kelas III Manokwari	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	ada	√
39	KKP Kelas III Merauke	ada	-	ada	√						
40	KKP Kelas III Palangkaraya	ada	ada	ada	-	ada	ada	ada	-	ada	√
41	KKP Kelas III Palu	ada	ada	-	ada	-	-	-	ada	-	-
42	KKP Kelas III Pangkal Pinang	ada	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
43	KKP Kelas III Poso	ada	ada	-	-	ada	-	-	-	-	-
44	KKP Kelas III Sabang	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
45	KKP Kelas III Sampit	ada	ada	ada	-	-	-	-	-	ada	-
46	KKP Kelas III Sorong	ada	ada	ada	-	-	-	-	-	ada	-
47	KKP Kelas III Tembilahan	ada	ada	-	-	-	ada	ada	-		-
48	KKP Kelas III Ternate	ada	ada	ada	-	ada	-	-	-	ada	-
49	KKP Kelas III Yogyakarta	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	-	ada	√
50	KKP Kelas IV Entikong	ada	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
51	KKP Kelas IV Laboan Bajo	ada	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
52	BBTKL PP Jakarta	ada	ada	ada	-	ada	-	ada		ada	√
53	BBTKL PP Banjarbaru	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	ada	ada	√
54	BBTKL PP Yogyakarta	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	ada	√
55	BBTKL PP Surabaya	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
56	BTKL PP Kelas I Batam	ada	-	ada	√						

NO	SATKER	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	GNSTA (√/-)
57	BTKL PP Kelas I Makassar	ada	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	ada	√
58	BTKL PP Kelas I Manado	ada	ada	-	-	ada	-	ada	-	-	-
59	BTKL PP Kelas I Medan	ada	ada	ada	ada	ada	-	ada		ada	√
60	BTKL PP Kelas I Palembang	-	ada	-	-	-	-	-	-	-	-
61	BTKL PP Kelas II Ambon	ada	ada	ada	-	ada	ada	ada		ada	√
Unit Kerja/Satker Pusat											
1	Direktorat P2PM	ada	ada	-	-	-	-	ada	-	-	-
2	Direktorat PL	ada	-	ada	-						
3	Direktorat P2PTM	ada	ada	ada	-	ada	-	ada	-	ada	-
4	Direktorat Pengelolaan Imunisasi	ada	ada	ada	ada	ada	-	-	-	ada	-
5	Direktorat SKK	ada	ada	ada	-	ada	-	-	-	ada	-
6	Sekretariat Ditjen P2P	ada	ada	√							

Sumber data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 33 satker UPT telah melaksanakan 6 langkah GNSTA sehingga disebut sebagai satker yang telah melaksanakan GNSTA, sedangkan di pusat, hanya 1 satker yang telah melaksanakan GNSTA yakni Sekretariat Ditjen P2P. Diperlukan komitmen dan upaya keras satker UPT untuk menerapkan GNSTA dan bimbingan teknis serta pendampingan optimal dari pusat. Bila dibandingkan antara target dan realisasi tahun 2020-2024 maka digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.26. TARGET DAN REALISASI PERSENTASE SATKER MELAKSANAKAN GNSTA TAHUN 2020-2024



Sumber data: Tim Kerja Kepegawaian dan Umum Tahun 2022

Dari grafik diatas terlihat bahwa capaian tahun 2021 dan tahun 2022 telah melebihi target yang ditetapkan, bahkan capaian target tahun 2022 telah melebihi target yang

ditetapkan pada tahun 2024, sehingga diperkirakan bahwa capaian target 2023 dan 2024 akan tercapai.

e. Analisa Penyebab Keberhasilan

Keberhasilan pelaksanaan GNSTA dapat dilihat dari mulai banyaknya satker yang melaksanakan langkah-langkah dari GNSTA antara lain mulai banyaknya satker yang melakukan pemusnahan arsip yang telah habis masa retensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan mulai bertambahnya jumlah jabatan fungsional arsiparis yang ada di UPT. Faktor-faktor yang mendukung tercapainya target antara lain adanya dukungan pimpinan masing-masing satker, pemahaman kearsipan yang semakin baik akan mendorong tata kelola pemerintahan menjadi lebih baik lagi sesuai dengan semangat reformasi birokrasi.

f. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mencapai Indikator

- Melakukan advokasi kepada Kepala Satker agar mendukung indikator tersebut
- Meningkatkan pelaksanaan pembinaan secara teknis terkait GNSTA
- Meningkatkan kualitas pengelolaan kearsipan
- Meningkatkan pemberian dukungan kualitas layanan
- Melaksanakan pembinaan tata persuratan dan kearsipan di lingkungan Satuan Kerja Ditjen P2P secara kontinyu dan berkelanjutan.

g. Kendala/Masalah yang Dihadapi

- Kurangnya kesadaran akan pentingnya arsip dan beberapa pihak masih belum menyadari pentingnya arsip dalam pembangunan nasional, sehingga tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap arsip.
- Kurangnya sumber daya manusia, beberapa satker masih kurang memiliki sumber daya manusia yang terlatih di bidang kearsipan, sehingga kualitas arsip yang tersedia masih rendah.
- Sarana dan prasarana arsip yang kurang, beberapa daerah masih kurang memiliki fasilitas penyimpanan yang memadai, sehingga arsip yang tersimpan dalam kondisi yang tidak baik.
- Kurangnya dukungan anggaran sehingga beberapa daerah kesulitan dalam mendapatkan dukungan finansial untuk pengembangan arsip.
- Kurangnya sistem pengelolaan arsip yang baik, beberapa daerah masih kurang memiliki sistem pengelolaan arsip yang baik, sehingga arsip yang tersimpan sulit untuk diakses dan dipergunakan.
- Perubahan SOTK Kementerian Kesehatan, membuat beberapa upt terjadi perubahan struktur organisasi

h. Pemecahan Masalah

- Penambahan sumber daya manusia dalam bidang persuratan dan kearsipan
- Advokasi kepada para pimpinan satker
- Meningkatkan sistem persuratan dan kearsipan yang terintegrasi, efektif dan efisien.

- Sistem *Reward and Punishment* terhadap satker di lingkungan Ditjen P2P
- Sosialisasi dan pendidikan: Melakukan sosialisasi dan pendidikan mengenai pentingnya arsip dan pengelolaan arsip yang baik, untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya arsip.
- Peningkatan sumber daya manusia: Menyediakan pelatihan dan pendidikan bagi sumber daya manusia di bidang kearsipan, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang ini.
- Perbaikan dan penambahan sarana prasarana arsip memberikan dukungan anggaran dan teknis untuk pembangunan infrastruktur arsip yang memadai, sehingga arsip dapat disimpan dalam kondisi yang baik.
- Koordinasi dan kerja sama antar pihak: Menyelenggarakan koordinasi dan kerja sama antar pihak, seperti antara pemerintah daerah, pemerintah pusat, dan lembaga arsip lainnya, untuk meningkatkan efektivitas program GNSTA.
- Pengembangan sistem pengelolaan arsip yang baik: Memberikan dukungan dan pelatihan bagi pengelola arsip di satker, untuk meningkatkan kualitas sistem pengelolaan arsip.
- Peninjauan dan evaluasi melakukan peninjauan dan evaluasi secara berkala untuk mengevaluasi kinerja program GNSTA dan melakukan perbaikan yang diperlukan.
- Pendigitalisasian arsip, pengembangan teknologi untuk pendigitalisasian arsip, sehingga arsip dapat diakses dengan mudah dan dapat digunakan secara efektif. Ini akan membantu untuk meningkatkan aksesibilitas dan perlindungan arsip.
- Kerangka regulasi yang kuat membuat dan menegakkan kerangka regulasi yang kuat untuk pengelolaan arsip, termasuk standar pengelolaan arsip, peraturan pengelolaan arsip, dan sanksi bagi pelanggaran.
- Pendanaan yang konsisten menyediakan pendanaan yang konsisten untuk program GNSTA, agar dapat menjalankan aktivitas yang diperlukan dan mengikuti perkembangan teknologi.
- Kerja sama dengan lembaga arsip lainnya menjalin kerja sama dengan lembaga arsip lainnya, seperti perpustakaan, museum, dan arsip nasional, untuk mempromosikan pengelolaan arsip yang baik dan meningkatkan kualitas arsip yang tersedia.

B. REALISASI ANGGARAN

1. Realisasi Anggaran

Pagu kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Ditjen P2P awal tahun 2022 sebesar Rp. 204,322,549,000 dan pada akhir tahun anggaran menjadi Rp. 195,561,707,000, sedangkan realisasi anggaran sebesar RP. 184.194.525.416 atau sebesar 94.19%. Secara lengkap dalam tabel berikut ini:

TABEL 3.12. PAGU DAN REALISASI ANGGARAN DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA PADA SETDITJEN P2P TAHUN 2022

Sasaran Kegiatan	Anggaran Semula	Anggaran Menjadi	Realisasi	%
Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	Rp. 204,322,549,000	Rp. 195,561,707,000	Rp. 184.194.525.416	94.19

Sumber data: Tim Kerja Keuangan dan Barang Milik Negara Tahun 2021

Distribusi anggaran Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Ditjen P2P tahun 2022 terdiri dari anggaran untuk tim kerja pada Setditjen P2P, dan anggaran untuk subbag administrasi umum Direktorat antara lain untuk pengadaan sarana prasarana. Dari distribusi anggaran pada tim kerja Setditjen P2P, terlihat bahwa realisasi terbesar pada Rincian Output Bimbingan Teknis dan Pendampingan Penyusunan Program P2P yakni sebesar 99.6%. Secara lengkap pagu dan realisasi per KRO dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

TABEL 3.13. PAGU DAN REALISASI ANGGARAN PER TIM KERJA DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA PADA SETDITJEN P2P TAHUN 2022

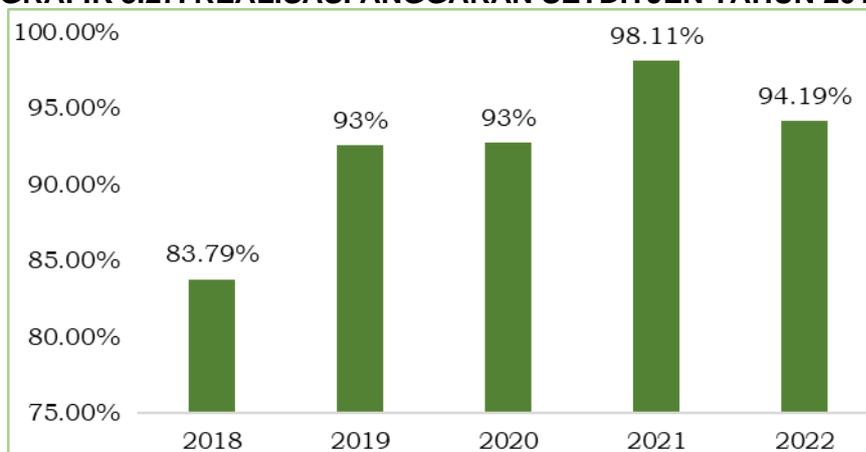
Rincian Output	Pagu	Realisasi	Persentase
Koordinasi lintas program lintas sektor perencanaan program	2,490,880,000	1,294,044,688	52.0%
Koordinasi lintas program lintas sektor evaluasi program	1,135,000,000	883,469,607	77.8%
Layanan Perencanaan dan Penganggaran	13,697,432,000	13,524,845,949	98.7%
Layanan Pemantauan dan Evaluasi	7,028,162,000	6,841,893,795	97.3%
Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	193,000,000	189,800,000	98.3%
Bimbingan Teknis dan Pendampingan Penyusunan Program P2P	456,700,000	455,089,144	99.6%
Tim Kerja Program dan Informasi	25,001,174,000	23,189,143,183	92.8%
Koordinasi lintas program lintas sektor pengelolaan keuangan dan anggaran	1,253,580,000	729,328,314	58.2%
Sarana Bidang Teknologi Informasi	399,400,000	382,400,000	95.7%

Rincian Output	Pagu	Realisasi	Persentase
dan Komunikasi			
Layanan BMN	4,155,077,000	4,037,489,500	97.2%
Layanan Manajemen Keuangan	7,541,464,000	7,411,963,834	98.3%
Tim Kerja Keuangan dan BMN	13,349,521,000	12,561,181,648	94.1%
Koordinasi lintas program lintas sektor hukum dan organisasi	977,076,000	793,036,657	81.2%
Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	300,200,000	267,560,000	89.1%
Layanan Hukum	2,810,131,000	2,601,948,798	92.6%
Layanan Hubungan Masyarakat	2,036,990,000	1,872,322,166	91.9%
Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	1,440,912,000	1,251,580,026	86.9%
Tim Kerja Hukormas	7,565,309,000	6,786,447,647	89.7%
Koordinasi lintas program lintas sektor kepegawaian dan umum	2,094,208,000	1,780,246,478	85.0%
Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	1,185,801,000	1,053,477,204	88.8%
Layanan Umum	5,338,389,000	5,193,798,943	97.3%
Layanan Perkantoran	110,376,453,000	102,303,351,679	92.7%
Layanan Sarana Internal	9,871,506,000	9,862,442,000	99.9%
Layanan Prasarana Internal	598,770,000	590,293,000	98.6%
Layanan Manajemen SDM	6,770,183,000	5,837,517,494	86.2%
Layanan Pendidikan dan Pelatihan	971,020,000	864,420,159	89.0%
Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	1,134,916,000	1,037,287,024	91.4%
Tim Kerja Kepegawaian dan Umum	138,341,246,000	128,522,833,981	92.9%

Sumber data: Substansi Keuangan dan Barang Milik Negara Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat realisasi anggaran tertinggi pada Tim Kerja Keuangan dan BMN (94.1%) sedangkan realisasi terendah pada Tim Kerja Hukormas (89.7%). Bila dibandingkan dengan realisasi anggaran Setditjen selama 5 tahun yakni pada tahun 2018-2022, digambarkan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.27. REALISASI ANGGARAN SETDITJEN TAHUN 2018-2022



Sumber data : LAKIP Setditjen 2018-2022

Grafik diatas menunjukkan realisasi anggaran Setditjen P2P meningkat dari tahun 2018-2021 tetapi menurun pada tahun 2022, dengan realisasi tertinggi pada tahun 2021 yakni sebesar 98.11% dan terendah pada tahun 2018 yakni 83.79%. Penurunan realisasi anggaran salah satu disebabkan oleh penerapan kebijakan 1 DIPA Kemenkes dan terlambatnya realisasi pengadaan barang di Direktorat.

2. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Menurut PMK No.22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, efisiensi dilakukan dengan membandingkan penjumlahan dari selisih antara perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran dan realisasi anggaran keluaran dengan penjumlahan dari perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran. Rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n ((PAKi \times CKi) - RAKi)}{\sum_{i=1}^n (PAKi \times CKi)} \times 100\%$$

E : Efisiensi
PAKi : Pagu Anggaran Keluaran
RAKi : Realisasi Anggaran Keluaran
CKi : Capaian Keluaran

Nilai efisiensi diperoleh dengan asumsi bahwa miniman efisiensi yang dicapai sebesar -20% dan nilai paling tinggi sebesar 20%. Oleh karena itu dilakukan transformasi skala efisiensi agar diperoleh skala nilai yang berkisar 0% sampai 100% dengan rumus sebagai berikut:

$$NE = 50\% + \left(\frac{E}{20} \times 50\right)$$

Keterangan:

NE : Nilai Efisiensi
E : Efisiensi

Jika efisiensi diperoleh lebih dari 20%, maka Nilai Efisiensi (NE) yang digunakan dalam perhitungan adalah nilai skala maksimal (100%) dan jika efisiensi yang diperoleh kurang dari -20%, maka NE yang digunakan adalah skala minimal 0%. Dari hasil perhitungan pagu anggaran keluaran, realisasi anggaran keluaran dan capaian keluaran sesuai dengan PMK No.22/PMK.02/2021 maka diperoleh hasil sesuai dalam tabel berikut ini:

TABEL 3.14. EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA TAHUN 2022

No	Indikator	Pagu Anggaran Keluaran (PAKi)	Realisasi Anggaran Keluaran (RAKi)	Capaian Keluaran (CKi)	Efisiensi	Nilai Efisiensi	Kategori
1.	Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	184,257,250,000	135,309,281,628	0.998	0.26	116%	Efisien
2.	Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	38,350,695,000	35,750,324,831	1.013	0.08	70%	Efisien

Sumber data: Tim Kerja Program dan Informasi Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Indikator Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit telah terlaksana efisien dengan nilai efisiensi sebesar 100%.
2. Indikator Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit telah terlaksana efisien dengan nilai efisiensi sebesar 70%

Upaya-upaya yang dilakukan sehingga kegiatan berjalan efisien antara lain:

- Melakukan pertemuan-pertemuan secara daring khususnya pada kegiatan koordinasi, sosialisasi dan diseminasi informasi serta Pertemuan evaluasi.
- Melakukan identifikasi perkiraan anggaran tidak terserap baik pada satker UPT maupun satker pusat sehingga anggaran yang tidak terserap dapat difocusing.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

4. Pencapaian kinerja Sekretariat Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit tahun 2022 telah berjalan cukup baik sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan dengan rata-rata capaian sebesar 100.5%. Capaian kinerja tahun 2022 meningkat dibandingkan dengan capaian tahun 2021 dengan peningkatan sebesar 31.2%.
5. Indikator Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit tercapai 35,24 dari target 35.3 dengan persentase kinerja 99.8%.
6. Indikator Nilai Kinerja Penganggaran Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit tercapai 87.12% dari target 86% dengan capaian kinerja 101.3%.
7. Dari 11 indikator komposit yang menjadi tanggungjawab setiap tim kerja dilingkungan Setditjen P2P, terdapat 2 indikator yang tidak mencapai target yakni indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran dengan capaian sebesar 83.9% dan indikator Persentase kepatuhan layanan perbendaharaan dengan capaian kinerja 97.3%, sedangkan 9 indikator lainnya mencapai atau melebihi target 100%.
8. Realisasi anggaran Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya pada Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tahun 2022 sebesar 94.11%. Realisasi tertinggi pada Rincian Output Bimbingan Teknis dan Pendampingan Penyusunan Program P2P yakni sebesar 99.6% dan terendah pada Rincian Output Koordinasi lintas program lintas sektor perencanaan program

B. TINDAK LANJUT

1. Melakukan upaya strategis untuk meningkatkan capaian Indikator Kinerja Kegiatan yang belum tercapai yakni pada indikator kinerja kegiatan Nilai Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dan indikator komposit yakni Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran dan Persentase kepatuhan layanan perbendaharaan
2. Pemantauan pelaksanaan kegiatan dan capaian Indikator Kinerja Kegiatan dan Indikator Komposit pada Tim Kerja dilingkungan Ditjen P2P dilakukan secara berkala untuk memastikan capaian kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Pemanfaatan media online dan mekanisme *virtual meeting* sebagai sarana komunikasi dengan UPT dan Dinas Kesehatan Provinsi akan dilanjutkan dan ditingkatkan.

Demikian Laporan Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tahun 2022 disusun sebagai bahan masukan untuk penyusunan perencanaan tahun 2022-2024