



RENCANA AKSI KEGIATAN 2025 - 2029



**Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan
Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA)
Balai besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta**



 (021) 7657625

 bbpkjakarta-nakes.kemkes.go.id

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, sehingga kami dapat menyelesaikan Rencana Aksi Kegiatan (RAK) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta di Tahun 2025. Rencana Aksi Kegiatan bertujuan untuk memberikan arah dan pedoman bagi organisasi dalam menjalankan kebijakan, program dan kegiatan dalam kurun waktu lima tahun, periode tahun 2025 – 2029.

RAK dilakukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan kebijakan pemerintah dalam tahun berjalan yang dapat dijadikan pedoman dalam penetapan rencana kinerja, rencana kegiatan, pemantauan dan evaluasi. Rencana kinerja selanjutnya akan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja, yang ditandatangani diawal periode sebagai komitmen pimpinan dalam pencapaian target kinerja yang ditetapkan. Rencana kegiatan selanjutnya dituangkan dalam dokumen anggaran, sebagai salah satu pedoman dan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai target kinerja. Dokumen ini juga akan dituangkan dalam instrumen pemantauan, yang akan digunakan secara periodik untuk menilai capaian kinerja secara valid, akurat dan transparan. Dan pada akhirnya, dokumen ini akan menjadi latar belakang pelaporan kinerja yang telah dicapai diakhir tahun, yaitu penilaian Laporan Kinerja (LKj) Instansi Pemerintah.

Namun demikian, penyusunan RAK BBPK Jakarta ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kami mohon maaf apabila ada kekeliruan dalam hal pencantuman data dan informasi. Kami terbuka untuk koreksi dan masukan terhadap dokumen ini dalam rangka penyempurnaan RAK ini.

Jakarta, 9 September 2025

Kepala,



Muhammad Adiwibowo Soedarmo, ST., M.Han.
NIP.197807032005021001

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. KONDISI UMUM.....	1
B. POTENSI DAN PERMASALAHAN	3
Tabel 1.1 Analisis SWOT	4
BAB II	20
VISI, MISI DAN TUJUAN	20
A. VISI BBPK JAKARTA	20
B. MISI BBPK JAKARTA	20
C. TUJUAN BBPK JAKARTA	20
D. SASARAN STRATEGIS	20
BAB III	22
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	22
A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	22
a. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional.....	22
b. Arah Kebijakan Sekretariat Jenderal dan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan	23
c. Arah Kebijakan BBPK Jakarta	23
d. Strategi BBPK Jakarta	23
Tabel 3.1	24
Strategi dan Indikator Strategi	24
Tabel 3.2	25
<i>Mapping</i> Indikasi Risiko	25
B. KERANGKA REGULASI	35
C. KERANGKA KELEMBAGAAN	37
Gambar 3.1 Strukur Organisasi.....	38
BAB IV	39
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	39
A. TARGET KINERJA.....	39
B. KERANGKA PENDANAAN	39
BAB V	40
PENUTUP	40

LAMPIRAN I.....	41
Matriks Kinerja dan Pendanaan BBPK Jakarta.....	41
Matriks Kinerja	42
Matriks Pendanaan.....	45
LAMPIRAN 2.....	46
Matriks Kerangka Regulasi BBPK Jakarta.....	46
Matriks Kerangka Regulasi	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. KONDISI UMUM

Dalam Undang – Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025 – 2045, disebutkan bahwa pembangunan Kesehatan bertujuan agar setiap penduduk dapat hidup sehat, mencakup semua penduduk, pada seluruh siklus hidup, di seluruh wilayah, dan bagi seluruh kelompok masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan. Pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas terjamin bagi setiap penduduk. Pembangunan kesehatan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, baik pemerintah pusat dan daerah, organisasi non-pemerintah, pelaku usaha, maupun masyarakat dengan memperhatikan dinamika sosial, budaya, politik, ekonomi, pendidikan, perdagangan, industri, pangan, dan lingkungan.

Periode tahun 2025 – 2029 merupakan fondasi awal dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN_ 2025 – 2045) menuju Indonesia Emas, sehingga merupakan periode pembangunan jangka menengah yang sangat penting dan strategis. Dalam RPJMN 2025 – 2029, Kementerian Kesehatan melaksanakan misi (asta cita) nomor 4 yang dituangkan dalam RPJMN 2025 – 2029 sebagai Prioritas Nasional (PN) ke-4 yaitu “memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas”. (Renstra Kementerian Kesehatan 2025 – 2029, Misi Kementerian Kesehatan).

Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan (Kemenkes) Tahun 2025 – 2029 merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif yang memuat visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian Kesehatan yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional dan mendukung transformasi kesehatan. Renstra

Kementerian Kesehatan merupakan acuan bagi Kementerian Kesehatan dalam penyelenggaraan program pembangunan Kesehatan termasuk didalamnya peningkatan kompetensi (SDM) Kesehatan yang berkualitas dan berdaya saing.

Rencana Aksi Kegiatan (RAK) Direktorat Mutu Ditjen SDM Kesehatan Tahun 2025 – 2029 merupakan dokumen implementasi RAP Direktorat Jenderal SDM Kesehatan yang berfokus kepada peningkatan kompetensi SDM Kesehatan. Bulan September tahun 2025 terjadi perubahan struktur organisasi di Kementerian Kesehatan, BBPK Jakarta dialihkan ke Sekretariat Jenderal berkoordinasi dengan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) sesuai dengan PMK No 9 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis.

Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) mempunyai tugas melaksanakan pelatihan sumber daya manusia Kesehatan di lingkungan Kementerian Kesehatan dan melaksanakan Pelatihan sumber daya manusia kesehatan di luar lingkungan Kementerian dilakukan setelah mendapatkan persetujuan Kepala Pusat berdasarkan rekomendasi direktorat yang mempunyai tugas di bidang peningkatan mutu sumber daya manusia kesehatan.

Landasan hukum yang mendukung perlunya pelatihan termaktub dalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 49 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 210 dan 212, yang menyatakan bahwa Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk Pendidikan dan/atau Pelatihan, Seminar, Kursus dan/atau Penataran.

Perencanaan kegiatan pengembangan program pelatihan di BBPK Jakarta dituangkan dalam bentuk Rencana Aksi Kegiatan (RAK) yang mengacu Rencana Aksi Program (RAP) Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan dan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. RAK BBPK Jakarta

Tahun 2025 – 2029 merupakan dokumen perencanaan lima tahunan sebagai pedoman implementasi Rencana Kinerja Tahunan (RKT), untuk mendukung Program Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan.

B. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Potensi dan permasalahan yang ada di BBPK Jakarta dilakukan menggunakan metode *SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)* dengan memperhatikan strategi BBPK Jakarta, meliputi:

1. Peningkatan jumlah dan jenis pengembangan kompetensi
2. Peningkatan mutu lembaga dan program pengembangan kompetensi sesuai standar nasional maupun internasional
3. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia pengelola *Corporate University* sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
4. Peningkatan jumlah dan jenis sarana prasarana pengembangan kompetensi sesuai dengan standar nasional dan internasional
5. Pengembangan sistem teknologi informasi dalam semua jenis pelayanan di BBPK Jakarta
6. Optimalisasi peran mitra dan jejaring kerja

Tabel 1.1
Analisis SWOT

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
1	Peningkatan jumlah dan jenis pengembangan kompetensi	1) Mendapatkan predikat WBK dari Kemenpan RB dan Target WBBM 2) Memperoleh Akreditasi Lembaga dengan Katergori A Bintang 3 dari LAN RI 3) Memperoleh Penghargaan Lembaga Pendidikan (Lemdik) Berprestasi Tahun 2024 4) Memperoleh penghargaan sebagai	1) Belum semua kurikulum dan modul pelatihan dimiliki/tersedia 2) Hasil TNA belum diakomodir dalam program pelatihan 3) Evaluasi pasca pelatihan belum melihat dampak namun hanya sebatas kuantitas	1) Adanya UU ASN yang menyatakan pelatihan sebagai hak dari setiap PNS 2) Adanya PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang mewajibkan ASN mengikuti diklat minimal 20 Jpl dalam setahun	1) Inkonsistensi antara RAP Direktorat Jenderal SDM Kesehatan dan RAK Direktorat Mutu SDM Kesehatan dengan pelaksanaan pelatihan. 2) Semakin banyaknya lembaga diklat swasta terakreditasi yang menyelenggarakan

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		Peringkat III Satker dengan Pengajuan Gaji Induk Tercepat Periode Tahun Anggaran 2023 5) Terakreditasi A oleh LAN RI untuk Pelatihan Dasar CPNS dengan nomor Sertifikat 946/K.1/PDP.09 tanggal 7 Oktober 2022 6) Terakreditasi dan mendapatkan sertifikat untuk Akreditasi Institusi berdasarkan Surat Keputusan Kepala Ditjen Tenaga Kesehatan		3) Adanya PP No. 64 tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis PNPB yang berlaku pada Kemenkes 4) Mempunyai jejaring lintas sektor dan lintas program 5) Kebutuhan pengembangan IT di era globalisasi 6) Tuntutan perkembangan	pelatihan teknis kesehatan 3) Program pelatihan <i>top down</i> dari Dit. Mutu SDM Kesehatan 4) Belum ada kebijakan tentang pengakuan program kerjasama pengembangan kompetensi sebagai IKU (Indikator Kinerja Utama) 5) Kerentanan kebocoran soal pada saat pelaksanaan

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		Nomor: HK.02.02/F/2217/2022 tanggal 21 Oktober 2022; 7) Mendapatkan Sertifikat dari lembaga Administrasi Negara (LAN) RI Nomor : 773/K.1/PDP.09 tanggal 22 Agustus 2024 untuk Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II dengan Kategori Akreditasi A 8) Mendapatkan sertifikat dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor:		teknologi dan metodologi pelatihan 7) Kebutuhan Reformasi Birokrasi di bidang pengembangan kompetensi 8) Jenis pelatihan yang beragam untuk tenaga kesehatan dan masyarakat 9) Komitmen pemerintah untuk pengembangan	pengembangan kompetensi 6) Komitmen peserta dalam menyelesaikan MOOC masih rendah 7) Keikutsertaan peserta dalam MOOC tidak dapat dibuktikan sebanding dengan pengembangan kompetensi

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		1331/K.1/PDP.09 tanggal 23 September 2023 dengan kategori: ● Akreditasi A untuk Pelatihan Kepemimpinan Administrator ● Akreditasi A untuk Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 9) Adanya komitmen pimpinan dan seluruh pegawai dalam pemberian pelayanan		SDM Kesehatan dan masyarakat 10) Mengembangkan program pelatihan di wilayah kemitraan 11) Kebutuhan sertifikasi kompetensi untuk tenaga kesehatan dan SDM Kesehatan 12) Banyaknya permintaan kerjasama Pengembangan Kompetensi dari Kementerian/	

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		yang dituangkan dalam Nilai-Nilai Organisasi. 10) Mempunyai program diklat unggulan di bidang: ● Sentra Pelatihan Gender Bidang Kesehatan ● Pelatihan Kepemimpinan Kesehatan 11) Adanya wilayah kemitraan (Banten, DKI Jakarta, Kalsel, Kalbar, Kalteng, Kaltim, Kaltara, Jateng,		Lembaga / Pemda dan Swasta 13) Adanya kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi Widyaiswara, PTP dan Pengelola 14) Kebijakan pemanfaatan MOOC antar Balai	

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		DIY dan Jatim) sebagai <i>captive market</i>			
2	Peningkatan mutu lembaga dan program pengembangan kompetensi sesuai standar nasional maupun internasional	1) Sebanyak 100% Widyaiswara mempunyai Pendidikan S2. 2) Sebanyak 2 orang dari 26 orang Widyaiswara (7,69%) mempunyai Pendidikan S3 3) Terpenuhinya kualifikasi semua Widyaiswara yang dibuktikan dengan sertifikat TOF dan TOT 4) Jumlah Pejabat Fungsional Pengembang Teknologi	1) Kemampuan bahasa inggris dari SDM pengelola dan penyelenggara masih rendah 2) Strategi pengembangan SDM belum didukung <i>grand strategy</i> ;	1) Adanya kesempatan bagi seluruh komponen BBPK Jakarta untuk mengikuti pengembangan kompetensi 2) Meningkatnya kebutuhan SDM Kesehatan yang professional melalui pengembangan kompetensi	1) Banyaknya permintaan kerjasama dari unit utama, profesi, swasta yang berdampak pada <i>performance</i> mengajar SDM internal. 2) Potensi ketidakpatuhan dalam

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		Pembelajaran (PTP) sebanyak 7 orang 5) Adanya struktur organisasi dan uraian tugas yang jelas untuk semua komponen SDM BBPK Jakarta 6) Memiliki tenaga pengelola dan penyelenggara pengembangan kompetensi yang kompeten di bidangnya, dibuktikan dengan adanya sertifikat MOT, TOC, TPK dan TOT 7) Standar minimal kebutuhan SDM terpenuhi	3) Budaya sadar mutu belum maksimal 4) Belum ada sumber daya manusia dengan kompetensi tenaga <i>programmer</i> 5) Belum diterapkannya kebijakan penghitungan kelebihan jam mengajar	3) Adanya peluang kerjasama dengan Kementerian / Lembaga / Pemda / Swasta 4) Adanya rekrutmen CPNS	pelaksanaan kerjasama

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		8) Standar minimal kebutuhan Sarana dan Prasarana terpenuhi 9) BBPK Jakarta telah memperoleh akreditasi baik akreditasi lembaga maupun akreditasi program	6) Belum punya <i>grand design</i> dan pemetaan pengembangan SDM		
3.	Pengembangan kompetensi sumber daya manusia pengelola Corporate University sesuai dengan bidang	1) Peta jabatan telah terisi 53% 2) Jumlah SDM dan jenis Jabatan Fungsional telah mencukupi sesuai peta jabatan 3) Prosentase SDM yang telah memiliki sertifikat	1) Belum memiliki grand design pengembangan kompetensi 2) Masih terdapat SDM yang pendidikannya dibawah D3	1) Memiliki SDM jabatan fungsional Widyaiswara Utama 2) Banyaknya informasi pengembangan kompetensi dari dalam dan luar negeri	1) Perubahan kebijakan pemerintah terkait efisiensi anggaran

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
	tugas dan fungsinya	penyelenggara dan pengelola pengembangan kompetensi sebesar 70,65 %	3) Masih kurangnya kesadaran dari SDM untuk pengembangan kompetensi	3) Memiliki sistem informasi <i>sharing knowledge</i> yang dapat diakses oleh seluruh SDM	
4	Peningkatan jumlah dan jenis sarana prasarana pengembangan kompetensi sesuai dengan standar nasional dan internasional	4) Memiliki auditorium dua lantai dengan kapasitas masing-masing 200 orang. 5) Memiliki kendaraan operasional: 4 unit station wagon, 5 unit <i>micro bus</i> dan 2 unit sepeda motor; 6) Memiliki 1 unit ambulans yang menunjang kegiatan pelatihan;	4) Belum memaksimalkan kapasitas laboratorium lapangan; 5) Kuantitas AVA dalam kelas masih belum memadai 6) Instrumen monitoring dan	4) Adanya anggaran pemerintah (APBN) untuk pemenuhan sarana prasarana 5) Pemanfaatan auditorium, laboratorium pembelajaran dan fasilitas pelatihan lainnya untuk	2) Kurangnya anggaran APBN untuk pengadaan sarana prasarana dampak efisiensi anggaran

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		7) Memiliki fasilitas asrama yang berkapasitas 156 orang 8) Memiliki Perjanjian Kerjasama Laboratorium Lapangan dengan Dinas Kesehatan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan; 9) Memiliki perpustakaan yang dilengkapi <i>e-library</i> dengan nama E-Puskata dan <i>Repository</i>;	pemeliharaan AVA (<i>sound system</i>, <i>lasser pointer</i>, baterai, <i>microphone</i>) belum dimanfaatkan secara maksimal	penyelenggaraan pelatihan oleh pihak ketiga (K/L/Swasta/OP/dll) cukup tinggi. 6) Adanya komitmen Kemenkes untuk pemenuhan sarana prasarana sesuai peraturan yang berlaku. 7) Adanya Peraturan Kepala LAN Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan dan	

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		10) Memiliki <i>Dealing System</i> untuk pemesanan tempat 11) Memiliki 7 ruang kelas dengan kapasitas 30 – 40 orang; 12) Memiliki 4 ruang rapat berkapasitas @ 10 - 15 orang 13) Memiliki ruang transit fasilitator yang dapat difungsikan sebagai ruang rapat dengan kapasitas 10 - 15 orang;		Permenkes Nomor 725 Tahun 2003 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Bidang Kesehatan	

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		14) Memiliki 2 ruang makan dengan kapasitas masing-masing 100 orang; 15) Memiliki sarana dan prasarana yang mendukung GEDSI 16) Memiliki ruang P3K 17) Memiliki 1 ruang rumah singgah 18) Memiliki 1 ruang <i>room in</i> 19) Memiliki 1 unit masjid 20) Memiliki 2 unit kamar VIP			

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		21) Memiliki kantor yang ramah lingkungan 22) Memiliki sarana olahraga: lapangan bulu tangkis, lapangan futsal, basket, tenis, <i>volley</i>, bilyard, tenis meja, <i>fitness center</i> dan sepeda. 23) Memiliki sarana pemeriksaan kesehatan berupa alat test gula darah, kolesterol, asam urat mobile			

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
5	Pengembangan sistem teknologi informasi dalam semua jenis pelayanan di BBPK Jakarta	1) Memiliki jaringan internet dengan kapasitas bandwidth sebesar 400 Mbps 2) Telah memiliki <i>e-office</i> yang difungsikan sesuai dengan Permenkes Nomor 21 Tahun 2018; 3) Tersedianya sistem informasi untuk proses pelatihan (Plataran Sehat, LMS Pintar, Silatjak dan Website) 4) Tersedianya sistem informasi untuk penjaminan mutu (SiAksiJak)	1) <i>Skill</i> , pengetahuan dan perilaku SDM untuk memanfaatkan sistem teknologi informasi masih belum maksimal;	1) Perkembangan teknologi dan metodologi Pelatihan	1) Kompetitor memanfaatkan sistem teknologi dan informasi lebih cepat dan lebih canggih

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
6	Optimalisasi peran mitra dan jejaring kerja	1) Memiliki jejaring kerja yang luas dari Kementerian / Lembaga, Perangkat Daerah, Organisasi Profesi dan Swasta 2) Lembaga yang telah terakreditasi dan sudah berstatus WBK 3) SDM: kemampuan advokasi dan negosiasi serta komunikasi yang efektif, dan keahlian yang sesuai dengan substansi yang akan kerjasama	1) Adanya regulasi yang membatasi perluasan lingkup kerjasama 2) Belum adanya SOP pengelolaan jejaring kerja 3) Belum memiliki jejaring kerjasama Internasional	1) Dengan adanya jejaring kerja yang luas, berpotensi untuk menguatkan peran dan lingkup kinerja BBPK Jakarta 2) Pelatihan Kepemimpinan dan Manajerial dari Kementerian Lembaga dan Perangkat Daerah menjadi sumber pendapat	1) Lembaga swasta yang telah terakreditasi untuk melaksanakan pelatihan 2) Kebijakan efisiensi anggaran yang tidak mengizinkan pemanfaatan kegiatan yang bersumber dari PNBK

No	Faktor	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)	Peluang (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
		4) mitra: memiliki keahlian teknis 5) materi: BBPK Jakarta memiliki regulasi / kewenangan untuk melakukan kolaborasi kerjasama		3) Membangun kerjasama Internasional	

BAB II

VISI, MISI DAN TUJUAN

A. VISI BBPK JAKARTA

BBPK Jakarta menjadi balai pelatihan yang unggul dalam mewujudkan SDM Kesehatan yang Kompeten menuju Masyarakat Sehat Dan Produktif Guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045.

B. MISI BBPK JAKARTA

1. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan standar mutu baik nasional maupun internasional.
2. Mengembangkan sistem pembelajaran, metode dan teknologi sesuai dengan prinsip – prinsip tata kelola *corporate university*.
3. Mengembangkan jejaring ditingkat pusat dan daerah secara nasional maupun internasional.

C. TUJUAN BBPK JAKARTA

Menciptakan SDM Kesehatan yang profesional dan kompeten untuk mencapai Masyarakat Sehat Dan Produktif Guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045.

D. SASARAN STRATEGIS

Sasaran strategis Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan dan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan yang akan dicapai dalam pelaksanaan programnya selama 5 (lima) tahun dari tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sesuai standar
2. Meningkatnya pemenuhan dan pemerataan SDM kesehatan yang berkualitas
3. Meningkatnya kompetensi dan sistem pendidikan pelatihan SDM kesehatan

4. Meningkatnya sistem pembinaan jabatan fungsional dan karier SDM kesehatan

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

a. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyatakan seluruh warga negara dan daya saing bangsa bagi pencapaian tujuan bahwa pembangunan kesehatan masyarakat dimaksudkan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya berdasarkan prinsip kesejahteraan, pemerataan, nondiskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif, mengurangi kesenjangan, memperkuat pelayanan kesehatan bermutu, meningkatkan ketahanan kesehatan, menjamin kehidupan yang sehat, serta memajukan kesejahteraan pembangunan nasional.

Sejalan dengan hal tersebut, Kementerian PPN/Bappenas telah menyusun Undang-Undang Nomor 59 tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025 - 2045 yang memuat Visi Indonesia Emas 2045 sebagai “Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan”. Visi tersebut diwujudkan melalui 8 (delapan) Agenda Pembangunan 2045 sebagai berikut:

1. Transformasi Sosial
2. Transformasi Ekonomi
3. Transformasi Tata Kelola
4. Supremasi Hukum, Stabilitas dan Kepemimpinan Indonesia
5. Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi
6. Pembangunan Kewilayahan yang Merata dan Berkualitas
7. Sarana dan Prasarana yang Berkualitas dan Ramah Lingkungan
8. Kestinambungan Pembangunan

Dalam RPJPN 2025-2045, pembangunan kesehatan masuk ke dalam Agenda Transformasi Sosial, yang bertujuan untuk membangun manusia yang sehat, cerdas, kreatif, sejahtera, unggul dan berdaya saing.

b. Arah Kebijakan Sekretariat Jenderal dan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan

Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025 – 2029, untuk mewujudkan visi dan misi Kementerian Kesehatan maka ditetapkan tujuan Sekretariat Jenderal yaitu **Meningkatkan sumber daya Kesehatan dan Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan inovatif** serta tujuan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan yang akan dicapai selama periode 2025 – 2029 yaitu **Terpenuhinya SDM Kesehatan yang Kompeten dan Berkeadilan.**

c. Arah Kebijakan BBPK Jakarta

1. Melaksanakan transformasi pengembangan kompetensi SDM Kesehatan
2. Melaksanakan digitalisasi proses *learning* melalui pengembangan *networking*
3. Meningkatkan kapasitas SDM secara berkelanjutan melalui penguatan dan pelaksanaan Kemenkes Corporate University dengan pendekatan pembelajaran yang mutakhir, terintegrasi, dan berbasis kebutuhan sektor kesehatan.
4. Menguatkan penerapan perubahan budaya kerja di internal Kemenkes.

d. Strategi BBPK Jakarta

Dalam mendukung sasaran strategi Sekretariat Jenderal dan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, BBPK Jakarta sebagai Unit Pelaksana Teknis memiliki strategi sebagai berikut :

Tabel 3.1
Strategi dan Indikator Strategi

No.	Strategi	Indikator Strategi
1.	Peningkatan jumlah dan jenis pengembangan kompetensi	1. Persentase Pelatihan SDM Kementerian Kesehatan dan non Kementerian Kesehatan 2. Peningkatan Kompetensi (Seminar, Webinar, Workshop, MOOC)
2.	Peningkatan mutu lembaga dan program pengembangan kompetensi sesuai standar nasional maupun internasional	1. Akreditasi Institusi Lembaga Pelatihan Kesehatan 2. Akreditasi Lembaga Pelatihan Kepemimpinan dan Latsar 3. Akreditasi Program Pelatihan PKN Tk.II 4. Akreditasi Program PKA 5. Akreditasi Program PKP 6. Akreditasi Program Latsar CPNS 7. Akreditasi Program dari Kementerian/Lembaga 8. ISO 29993 / ISO 21001
3.	Pengembangan kompetensi sumber daya manusia pengelola Corporate University sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya	1. Pelatihan <i>Training of Trainer</i> (ToT) 2. Pelatihan <i>Training of Course</i> (ToC) 3. Pelatihan <i>Management of Trainer</i> (MoT) 4. Sertifikasi Widyaiswara/Fasilitator 5. Pengembangan SDM Pengelola IT 6. Pengembangan kemampuan bahasa asing SDM internal
4.	Peningkatan jumlah dan jenis sarana prasarana pengembangan kompetensi sesuai dengan standar nasional dan internasional	1. Pengembangan kelas berstandar internasional 2. Penambahan fasilitas pendukung pembelajaran berskala internasional 3. Pengembangan fasilitas pelayanan terpadu berskala internasional

No.	Strategi	Indikator Strategi
5.	Pengembangan sistem teknologi informasi dalam semua jenis pelayanan di BBPK Jakarta	1. Pengembangan database analisis data pelatihan 2. .Pembangunan integrasi sistem pelayanan pembelajaran (mulai dari registrasi s.d evaluasi)
6.	Optimalisasi peran mitra dan jejaring kerja	1. Persentase jejaring kerja pengembangan kompetensi SDM Kementerian Kesehatan dan non Kementerian Kesehatan
7.	Pengembangan Learning Organization	1. Persentase SDM internal berbagi pengetahuan 2. Pengembangan sistem pembelajaran internal 3. Inovasi dan perbaikan proses terjadi secara berkelanjutan 4. Persentase hasil pelatihan yang relevan dan berdampak

Tabel 3.2
Mapping Indikasi Risiko

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
Strategi 1. Peningkatan jumlah dan jenis pengembangan kompetensi		
1.1. Tidak tercapainya Persentase Pelatihan SDM Kementerian Kesehatan dan non Kementerian Kesehatan	1. Pengusulan anggaran sesuai dengan karakteristik penyelenggaraan pelatihan (blended/ online) 2. Peningkatan kapasitas widyaiswara internal untuk dapat memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan 3. Adanya mitigasi penggantian judul pelatihan dengan pelatihan lain yang visible	Timker 1 – Timker 4

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
	untuk dilaksanakan sepanjang memiliki RO yang sama 4. Adanya mitigasi penggantian pelatihan dengan tipe MOOC yang visible untuk dilaksanakan sepanjang memiliki RO yang sama 5. Penyelenggara pelatihan melakukan rekrutmen calon peserta sebanyak-banyaknya (dengan menyebarkan link rekrutmen di awal tahun atau beberapa bulan sebelum pelatihan) sehingga dapat mengantisipasi kekurangan peserta. 6. Penyelenggara pelatihan mampu memastikan komitmen calon peserta untuk dapat mengikuti proses pelatihan dari awal sampai dengan selesai. 7. Adanya pengendali mutu pelatihan yang mampu mengelola kelas, memotivasi peserta dan memiliki exit plan sesuai ketentuan saat peserta mengalami kendala kemajuan proses pembelajaran 8. Peningkatan kapasitas TOC dalam penyediaan kelengkapan data (rekaman dsb), analisis data kemajuan sehingga dapat mendeteksi secara dini apabila peserta mengalami kendala kemajuan proses pembelajaran. 9. Pembuatan kalender pelatihan / RPK	

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
	10. Pelaksanaan monitoring penyelenggaraan pelatihan berdasarkan kalender / RPK yang telah dibuat	
1.2. Tidak tercapainya peningkatan kompetensi (Seminar, Webinar, Workshop, MOOC)	1. Adanya identifikasi kebutuhan peningkatan kompetensi lain 2. Perencanaan peningkatan kompetensi berdasarkan identifikasi dan analisis kebutuhan di akhir tahun 3. Penentuan jenis dan topik peningkatan kompetensi di awal tahun dan kemudian disosialisasikan 4. Pembuatan kalender peningkatan kompetensi lain 5. Pembuatan media pembelajaran yang beragam: e-modul, audio visual (video), visual (bahan tayang) 6. Pembuatan evaluasi formatif dan sumatif pada setiap materi pokok dan sub materi pokok	Timker 1 – Timker 4
Strategi 2. Peningkatan mutu lembaga dan program pengembangan kompetensi sesuai standar nasional maupun internasional		
2.1. Menurunnya status Akreditasi Institusi Lembaga Pelatihan Kesehatan	1. Pembuatan SK Tim Penjamin Mutu (Pengembang Mutu dan Pengendali Mutu) 2. Perencanaan <i>rundown</i> penyusunan dokumen akreditasi lembaga dan program (Latsar, PKP, PKA, PKN) serta akreditasi institusi	
2.2. Menurunnya status Akreditasi Lembaga Pelatihan Kepemimpinan dan Latsar		
2.3. Menurunnya status Akreditasi Program Pelatihan PKN Tk.II		

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
2.4. Menurunnya status Akreditasi Program PKA	3. Monitoring penyusunan dokumen setiap bulan melalui SIAKSIJAK 4. Memastikan Audit oleh AMI tepat waktu 5. Menindaklanjuti temuan AMI 6. Rapat tinjauan manajemen setiap semester untuk memastikan TL temuan AMI sudah dilaksanakan	Timker 5
2.5. Menurunnya status Akreditasi Program PKP		
2.6. Menurunnya status Akreditasi Program Latsar CPNS		
2.7. Tidak terlaksananya sertifikasi ISO 29993: 2017/ ISO 21001: 2018	1. Memastikan dukungan pembiayaan pendampingan dan penilaian ISO 29993: 2017 / ISO 21001: 2018 2. SK Tim Penyusunan dokumen ISO 29993:2017/ISO 210001:2018 3. Pendampingan penyusunan dokumen ISO 29993:2017/ISO 210001:2018 4. Monitoring penyusunan Dokumen ISO 5. Audit Internal Sertifikasi ISO 29993:2017/ISO 210001:2018	
Strategi 3. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia pengelola Corporate University sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya		
3.1. Tidak terlaksananya Pelatihan Training of Trainer (ToT)	Menyiapkan anggaran pealtihan TOT Berkoordinasi dengan unit program untuk melaksanakan TOT internal BBPK Jakarta	Kepegawaian/ Administrasi Umum
3.2. Tidak terlaksananya Pelatihan Training of Course (ToC)	Menyiapkan anggaran penembangan Kompetensi SDM untuk dikirimkan mengikuti pelatihan TOC	Kepegawaian/ Administrasi Umum

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
3.3. Tidak terlaksananya Pelatihan Management of Trainer (MoT)	Menyiapkan anggaran penembangan Kompetensi SDM untuk dikirimkan mengikuti pelatihan MOT	Kepegawaian/ Administrasi Umum
3.4. Tidak terlaksananya Sertifikasi Widyaiswara/ Fasilitator	Menyiapkan anggaran penembangan Kompetensi SDM untuk dikirimkan mengikuti pelatihan MOT	Kepegawaian/ Administrasi Umum
3.5. Tidak terlaksananya Pengembangan SDM Pengelola IT	Menyiapkan anggaran pengembangan Kompetensi SDM untuk mengirimkan SDM IT Berkoordinasi dan mencari lembaga diklat alternatif lainnya untuk mengirimkan pengembangan kompetensi untuk SDM IT tidak berbayar	Kepegawaian/ Administrasi Umum
3.6. Tidak terlaksananya Pengembangan kemampuan bahasa asing SDM internal	Menyiapkan anggaran penembangan Kompetensi SDM untuk meningkatkan kemampuan bahasa Asing T	Kepegawaian/ Administrasi Umum
Strategi 4. Peningkatan jumlah dan jenis sarana prasarana pengembangan kompetensi sesuai dengan standar nasional dan internasional		
4.1. Tidak terlaksananya Pengembangan kelas berstandar internasional	Menyiapkan anggaran belanja modal untuk Pengembangan kelas Mencari standard untuk kelas berstandard internasional	Sarana Prasana dan BMN
4.2. Tidak terlaksananya Penambahan fasilitas pendukung pembelajaran berskala internasional	Menyiapkan anggaran belanja modal untuk penambahan fasilitas pendukung Mencari dan membuat standar fasilitas kelas international	Sarana Prasana dan BMN

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
4.3. Tidak terlaksananya Pengembangan fasilitas pelayanan terpadu berskala internasional	Menyiapkan anggaran belanja modal untuk penambahan fasilitas pendukung Menyiapkan SDM yang siap memberikan pelayanan berskala international Mengikutkan staf untuk mempelajari bahasa asing lainnya untuk memberikan pelayanan berskala internrn	Sarana Prasana dan BMN
Strategi 5. Pengembangan sistem teknologi informasi dalam semua jenis pelayanan di BBPK Jakarta		
5.1. Tidak terlaksananya Pengembangan database analisis data pelatihan	Mencari alternatif vendor untuk pengembangan database Menyiapkan SDM internal untuk dapat melakukan pengembangan data base secara mandiri	Tim IT
5.2. Tidak terlaksananya Pembangunan integrasi sistem pelayanan pembelajaran (mulai dari registrasi s.d evaluasi)	Mencari alternatif vendor untuk mengintegrasikan sistem pelayanan pembelajaran Menyiapkan anggaran untuk integasi sistem pelayanan pembelajaran Menyiapkan SDM internal untuk dapat melakukan integrasi secara mandiri	Tim IT
Strategi 6. Optimalisasi peran mitra dan jejaring kerja		
6.1. Tidak tercapainya Persentase jejaring kerja pengembangan kompetensi	1. Rapat koordinasi dengan mitra jejaring kerja	Timker 5

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
SDM Kementerian Kesehatan dan non Kementerian Kesehatan	2. Monitoring PKS dengan pelaksanaan kegiatan Pelatihan/Peningkatan kompetensi	
Strategi 7. Pengembangan <i>Learning Organization</i>		
7.1. Persentase SDM internal berbagi pengetahuan:		Timker 6
1) Rendahnya motivasi atau kemauan SDM untuk berbagi pengetahuan	Sosialisasi manfaat berbagi pengetahuan; menetapkan role model/knowledge champion; kepemimpinan teladan dalam berbagi	Kepala BBPK Jakarta; Tim Kepegawaian
2) SDM tidak percaya diri atau belum memiliki keterampilan berbagi pengetahuan	Pelatihan tentang knowledge sharing skills; pendampingan awal bagi SDM yang baru mulai berbagi	Tim Pengembangan Kompetensi (Tim Kepegawaian; WI yg berkompeten; AOC)
3) Tidak tersedianya platform atau media berbagi pengetahuan	Penyediaan platform digital (LMS, portal berbagi pengetahuan); integrasi sistem pembelajaran organisasi	Tim Pengembang Sistem; tim IT, PTP
4) SDM terlalu sibuk dengan tugas utama	Penjadwalan rutin sesi berbagi; integrasi kegiatan berbagi dalam briefing atau rapat kerja	Tim Kepegawaian
5) Tidak ada mekanisme monitoring dan evaluasi	Penyusunan instrumen monitoring; evaluasi berkala tiap triwulan	Tim Pengembangan Kompetensi (Tim Kepegawaian; WI yg berkompeten; AOC)
6) Pimpinan tidak memberi dukungan atau contoh	Meningkatkan leadership engagement; pimpinan sebagai narasumber/ moderator kegiatan berbagi	Pimpinan Unit / Kepala BBPK Jakarta
7) Kekhawatiran penyalahgunaan informasi atau kritik	Menetapkan guideline etik berbagi pengetahuan; membangun lingkungan yang aman dan saling percaya	Tim Pengembangan Kompetensi (Tim Kepegawaian; WI yg berkompeten; AOC)
7.2. Pengembangan sistem pembelajaran internal:		Timker 6

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
1) Analisis kebutuhan sistem tidak komprehensif	Melibatkan pengguna (trainer, peserta, admin) dalam tahap analisis kebutuhan dan uji coba sistem (user centered design)	Tim Pengembangan Kurikulum; WI; IT; PTP
2) Keterbatasan infrastruktur TI (server, jaringan, perangkat)	Audit infrastruktur TI; ajukan dukungan teknis dari pusat data Kemenkes; gunakan layanan cloud bila perlu	Tim Pengembang Sistem; tim IT
3) SDM belum kompeten mengelola atau memanfaatkan sistem	Pelatihan teknis bagi admin dan pelatih; panduan pengguna (user manual dan video tutorial)	Tim Pengembang Kompetensi; kepegawaian, tim IT, PTP
4) Keterbatasan anggaran untuk pengembangan dan pemeliharaan	Integrasikan anggaran ke dalam RKA tahunan; buat perencanaan biaya multiyears	Tim Perencanaan / Keuangan
5) Resistensi SDM terhadap perubahan ke sistem digital	Sosialisasi manfaat sistem baru; change management dengan dukungan pimpinan dan role model pengguna	Tim Pengembangan Kompetensi (Tim Kepegawaian; WI yg berkompeten; AOC)
6) Sistem tidak terintegrasi dengan sistem lain. dampaknya Data tidak sinkron dan duplikasi kerja	Rancang interoperabilitas sistem; koordinasi dengan pengelola sistem kepegawaian dan data pelatihan	Tim Pengembang Sistem; tim IT, PTP, kepegawaian
7) Keamanan data dan privasi belum terjamin	Terapkan kebijakan keamanan data; enkripsi data pengguna; kontrol akses berbasis peran	Tim Pengembang Sistem; tim IT
8) Tidak ada kebijakan dan SOP pengelolaan sistem	Susun dan tetapkan SOP operasional dan pedoman tata kelola sistem pembelajaran	Tim Penjamin Mutu & Tim pengembangan kompetensi (Tim Kepegawaian; WI yg berkompeten)
9) Tidak ada mekanisme monitoring dan evaluasi sistem. dampaknya Sulit mengukur efektivitas sistem	Susun instrumen Monev (indikator kinerja, laporan penggunaan sistem, survei pengguna)	Tim Pengembang Kompetensi; kepegawaian, tim IT, PTP, WI

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
10) Dukungan pimpinan belum kuat terhadap pengembangan sistem	Melibatkan pimpinan dalam rapat desain dan peluncuran sistem; laporan progres rutin ke pimpinan	Kepala Balai / Ketua Tim Kerja; dan Tim Pengembang Kompetensi; kepegawaian, tim IT, PTP, WI
7.3. Inovasi dan perbaikan proses terjadi secara berkelanjutan:		Timker 6
1) Rendahnya budaya inovasi di kalangan pegawai	Membangun <i>innovation mindset</i> melalui pelatihan, kampanye internal, dan <i>role model</i> pimpinan	Tim Kerja Inovasi
2) Pegawai belum memahami metode inovasi (<i>design thinking, lean, kaizen</i>)	Menyelenggarakan <i>workshop</i> dan <i>coaching clinic</i> inovasi internal	Tim Kerja Inovasi
3) Prosedur terlalu birokratis, sulit memberi ruang inovasi	Meninjau dan menyederhanakan SOP agar fleksibel untuk ide perbaikan proses	Tim Kerja Inovasi i; Tim Penjaminan Mutu
4) Dukungan pimpinan belum konsisten terhadap inovasi	Menetapkan kebijakan internal tentang <i>continuous improvement</i> dan memasukkan inovasi ke dalam indikator kinerja pimpinan	Kepala BBPK Jakarta
5) Tidak tersedia anggaran untuk inovasi	Mengalokasikan dana khusus kegiatan inovasi dan <i>pilot project</i> melalui RKA	Tim Perencanaan & Keuangan
6) Tidak ada penghargaan bagi pegawai yang berinovasi	Membuat program <i>Innovation Award</i> tahunan dan pengakuan kinerja inovatif	Tim Kepegawaian & Kepala BBPK
7) Kurang kolaborasi lintas unit dalam inovasi	Membentuk <i>tim lintas unit</i> dan forum ide terbuka (<i>innovation sharing session</i>)	Tim Kerja Inovasi (Kolaborasi Internal)
8) Tidak ada sistem dokumentasi hasil inovasi	Mengembangkan <i>database inovasi</i> internal dan laporan berkala hasil inovasi	Tim Kerja Inovasi
9) Kurangnya dukungan teknologi	Menggunakan platform digital untuk ide inovasi dan <i>knowledge</i>	Tim IT & Tim Pembelajaran Digital (PTP)

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
	<i>management</i> (misal LMS internal, dashboard ide)	
10) Perubahan regulasi eksternal yang cepat	Melakukan <i>policy review</i> rutin dan adaptasi inovasi sesuai regulasi terbaru	Tim Perencanaan & Pimpinan
7.4. Persentase hasil pelatihan yang relevan dan berdampak:		Timker 6
1) Materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan	Melakukan analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Assessment) secara berkala berbasis jabatan dan kinerja	Tim Kurikulum & Tim Perencanaan
2) Kurikulum dan metode pelatihan belum aplikatif	Menyusun dan meninjau ulang kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dan studi kasus lapangan	Tim Kurikulum & Kelompok Jabatan Fungsional
3) Peserta tidak menerapkan hasil pelatihan di tempat kerja	Membuat mekanisme tindak lanjut (action plan post-training) yang disupervisi oleh atasan langsung	Tim Kurikulum & Tim Perencanaan
4) Tidak ada sistem evaluasi dampak pelatihan	Menerapkan <i>Level 3 & 4 Evaluation (Behavior & Result)</i> berbasis Kirkpatrick Model	Tim Kurikulum & Kelompok Jabatan Fungsional
5) Fasilitator belum memahami konteks kerja peserta	Melakukan pelatihan TOT (Training of Trainers) dan pembekalan konteks tugas ASN Kesehatan	Tim Kepegawaian & Tim kerja Pelatihan
6) Kurangnya sistem data hasil pelatihan	Mengembangkan sistem database hasil pelatihan terintegrasi dengan LMS BBPK	Tim Pengembangan Kurikulum; WI; IT; PTP
7) Tidak ada dukungan dari pimpinan peserta pelatihan	Mengeluarkan surat edaran tentang kewajiban supervisi penerapan hasil pelatihan oleh atasan langsung	Kepala BBPK Jakarta
8) Perencanaan pelatihan tidak melibatkan stakeholder	Membentuk forum koordinasi dengan unit pengguna lulusan	Tim Perencanaan & Pimpinan

Indikasi Risiko	Perlakuan Risiko	PJ Perlakuan Risiko
	pelatihan (stakeholder meeting tahunan)	
9) Anggaran pelatihan terbatas	Meningkatkan efisiensi penggunaan dana dan menjalin kerjasama eksternal (MOOC, co-funding)	Tim Keuangan & Perencanaan
10) Tidak adanya integrasi hasil pelatihan dengan sistem kinerja ASN	Mengembangkan dashboard integratif antara LMS dan sistem kinerja ASN (mis. SIMPEG, e-Kinerja)	Tim Kepegawaian, IT & Kepala BBPK

B. KERANGKA REGULASI

Regulasi di bidang kesehatan didasarkan pada landasan filosofis bahwa kesehatan sebagai hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan tujuan negara sebagaimana dimaksud dalam Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian, setiap kegiatan dan upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan berdasarkan prinsip kesejahteraan, pemerataan, non diskriminatif, partisipatif dan berkelanjutan, yang sangat penting artinya bagi pembentukan sumber daya manusia Indonesia, peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa, serta pembangunan nasional.

Dalam rangka mewujudkan transformasi kesehatan, BBPK mengacu pada regulasi bidang kesehatan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2025 Tentang Renstra Kementerian Kesehatan 2025 – 2029 yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang memuat substansi mendukung penyelenggaraan transformasi sistem kesehatan. Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang memuat substansi sesuai tuisi di BBPK Jakarta diantaranya yaitu :

1. Penguatan tugas dan tanggung jawab pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan upaya kesehatan termasuk penyediaan sumber daya kesehatan untuk mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan;
2. penguatan kelembagaan dalam rangka menjaga mutu dan kompetensi tenaga kesehatan dalam rangka melindungi masyarakat;

Adapun Peraturan lain yang mencakup substansi tuisi di BBPK Jakarta dalam melaksanakan pengembangan kompetensi diantaranya yaitu :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;
2. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan;
3. Peraturan LAN RI Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan;
4. ISO 21001: Sistem Manajemen Organisasi Pendidikan / ISO 29993: Layanan Pembelajaran di Luar Pendidikan Formal.

C. KERANGKA KELEMBAGAAN

Organisasi dan Tata Kerja BBPK Jakarta mengalami perubahan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan. Mengacu Permenkes tersebut, pada BAB III Pasal 5 BBPK Jakarta mempunyai tugas pelatihan sumber daya manusia kesehatan di lingkungan Kementerian dan di luar lingkungan Kementerian Kesehatan. Pelatihan sumber daya manusia kesehatan di luar lingkungan Kementerian dilakukan setelah mendapatkan persetujuan Kepala Pusat berdasarkan rekomendasi direktorat yang mempunyai tugas di bidang peningkatan mutu sumber daya manusia kesehatan. Adapun fungsi BBPK Jakarta adalah menyelenggarakan:

- a. Penyusunan rencana, program dan anggaran;
- b. pengembangan metode dan teknologi pembelajaran;
- c. pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan di lingkungan Kementerian yang terintegrasi;
- d. pelaksanaan penjaminan mutu program pelatihan;
- e. pelaksanaan uji kompetensi sumber daya manusia kesehatan di lingkungan Kementerian;
- f. pelaksanaan kerja sama;
- g. pengelolaan data dan informasi;
- h. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
- i. pelaksanaan urusan administrasi UPT Bidang Pelatihan Kesehatan.

Susunan organisasi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan terdiri atas :

- a. Kepala; dan
- b. Jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.

Gambar 3.1
Struktur Organisasi



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. TARGET KINERJA

Rencana Aksi Kegiatan (RAK) merupakan dokumen perencanaan yang berorientasi kepada tujuan dan sasaran kinerja yang akan dilaksanakan oleh BBPK Jakarta dalam kurun waktu 2025 – 2029, sesuai dengan tugas dan fungsi BBPK Jakarta.

Untuk mencapai sasaran dan indikator kinerja yang telah ditetapkan, maka BBPK Jakarta mempunyai target tahunan dari masing – masing indikator sebagai berikut :

- a. Persentase pelatihan bagi SDM Kesehatan yang dilaksanakan oleh BBPK dan Bapelkes. Persentase pelaksanaan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi bagi SDM Kesehatan sesuai kebutuhan Program Prioritas Bidang Kesehatan setelah mendapatkan persetujuan Kepala Pusat berdasarkan rekomendasi Direktorat yang mempunyai tugas di bidang Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- b. Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya. Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui pembelajaran terintegrasi, pembelajaran yang diikuti melalui metode klasikal.

B. KERANGKA PENDANAAN

Anggaran BBPK Jakarta Tahun 2025-2029 diarahkan untuk mendanai pengembangan kompetensi ASN secara berkesinambungan dengan jumlah mencukupi, teralokasi secara adil dan termanfaatkan secara berhasil guna dan berdaya guna untuk pengembangan kompetensi ASN. Selain mendanai pengembangan kompetensi ASN, pendanaan BBPK Jakarta juga untuk menguatkan pelaksanaan dukungan manajemen antara lain peningkatan kualitas sarana prasarana, pengembangan digitalisasi pembelajaran dan penguatan peningkatan mutu pelayanan.

BAB V

PENUTUP

Rencana Aksi Kegiatan (RAK) BBPK Jakarta Tahun 2025 – 2029 disusun sebagai acuan kegiatan selama 5 tahun kedepan. Penyusunan Rencana Aksi Kegiatan ini disusun Bersama dengan Subbagian Administrasi Umum, Kelompok Jabatan Fungsional, Tim Kerja dan Instalasi untuk mencapai Visi dan Misi BBPK Jakarta. Rencana Aksi Kegiatan BBPK Jakarta mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan dan Rencana Aksi Program Direktorat Jenderal SDM Kesehatan sehingga hasil pencapaiannya dapat mendukung kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) Sekretariat Jenderal dan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. RAK BBPK Jakarta tahun 2025 – 2029 diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan perencanaan pelaksanaan dan penilaian penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN maupun SDM Kesehatan.

Dengan telah disusunnya Rencana Aksi Kegiatan BBPK Jakarta tahun 2025 - 2029 ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dan arah dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan di BBPK Jakarta.

Semoga Rencana Aksi Kegiatan yang telah disusun oleh BBPK Jakarta ini dapat bermanfaat untuk pengembangan organisasi BBPK Jakarta ke depannya dan tentunya RAK ini belum sempurna dan akan direvisi setiap tahunnya sesuai dengan perkembangan dan kebijakan dari Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) Sekretariat Jenderal dan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan.

LAMPIRAN I

Matriks Kinerja dan Pendanaan BBPK Jakarta

Matriks Kinerja
Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta
Tahun 2025 – 2029

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN					UKE II
			2025	2026	2027	2028	2029	
1.	Terlaksananya pelatihan bagi SDM Kesehatan yang dilaksanakan oleh BBPK dan Bapelkes	Persentase pelatihan bagi SDM Kesehatan yang dilaksanakan oleh BBPK dan Bapelkes	-	100%	100%	100%	100%	Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
2.	Meningkatnya pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi ASN Kementerian Kesehatan	Jumlah ASN Kementerian Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	3.099	1.005	1.052	1.052	1.052	Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur
3.	Peningkatan mutu lembaga dan	Terakreditasinya Lembaga dan	-	-	2	2	2	

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN					UKE II
			2025	2026	2027	2028	2029	
	program pengembangan kompetensi sesuai standar nasional maupun internasional	Program Pelatihan						
4.	Pengembangan kompetensi sumber daya manusia pengelola Corporate University sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya	Jumlah SDM yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi	93	97	93	89	89	
5.	Peningkatan jumlah dan jenis sarana prasarana pengembangan kompetensi sesuai dengan standar nasional dan internasional	Persentase jumlah dan jenis sarana prasarana sesuai standar	75%	80%	85%	90%	95%	

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN					UKE II
			2025	2026	2027	2028	2029	
6.	Pengembangan sistem teknologi informasi dalam semua jenis pelayanan di BBPK Jakarta	Persentase jumlah sistem informasi pelayanan yang dikembangkan	60%	65%	70%	75%	80%	
7.	Optimalisasi peran mitra dan jejaring kerja	Terlaksananya kerjasama mitra	100%	100%	100%	100%	100%	
8.	Pengembangan Learning Organization	Jumlah inovasi pengembangan sistem pembelajaran	2	3	3	4	5	

Matriks Pendanaan
Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta
Tahun 2025 – 2029

(dalam ribuan rupiah)

NO	RO	TAHUN				
		2025	2026	2027	2028	2029
1.	Layanan Pendidikan dan Pelatihan ASN Kementerian Kesehatan	2.104.000	-	-	-	-
2.	Pelatihan Penunjang Kinerja Organisasi	3.896.943	-	-	-	-
3.	Pelatihan Terkait Program Prioritas Kesehatan	2.451.000				
4.	Layanan Pemeliharaan Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Penunjang Perkantoran	30.000	-	-	-	-
5.	Layanan Manajemen SDM	157.058	-	-	-	-
6.	Layanan Dukungan Manajemen Internal	-	30.196.662	31.706.495	33.291.820	34.956.411
7.	Layanan Manajemen Kinerja Internal	-	31.680	33.264	34.927	36.674
8.	Koordinasi	-	1.098.162	1.153.070	1.210.724	1.271.260
9.	Layanan Manajemen SDM Internal	-	2.375.988	2.494.787	2.619.527	2.750.503

LAMPIRAN 2

Matriks Kerangka Regulasi BBPK Jakarta

Matriks Kerangka Regulasi
Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta
Tahun 2025 – 2029

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian	Penanggungjawab	Unit Terkait/ Institusi	Target Penyelesaian
1.	Rencana Aksi Kegiatan	Sebagai acuan arah kegiatan BBPK Jakarta selama 5 tahun kedepan	Timker Dukman	Sekjen : Roren, P2KA Ditjen SDM : Dit. Mutu SDM	Penyusunan : akhir tahun ke 5 Renstra sebelumnya Reviu : akhir tahun berjalan
2.	SK Pengelola APBN	Sebagai dasar pelaksanaan anggaran di BBPK Jakarta selama 1 tahun	Timker Dukman	Kementerian Keuangan; KPPN Jakarta VII	Awal Januari di tahun berjalan
3.	SK Tim Kerja	Sebagai dasar pelaksanaan kegiatan di BBPK Jakarta selama 1 tahun	Timker Dukman	Sekjen : Roren, P2KA Ditjen SDM : Dit. Mutu SDM	Awal Januari di tahun berjalan
4.	Panduan Mutu	Sebagai dasar pelaksanaan Mutu di BBPK Jakarta selama 1 tahun	Timker Penjaminan Mutu	LAN RI Sekjen : Roren, P2KA Ditjen SDM : Dit. Mutu SDM	Awal Januari di tahun berjalan

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian	Penanggungjawab	Unit Terkait/ Institusi	Target Penyelesaian
5.	Ketentuan	Sebagai dasar pelaksanaan kegiatan di BBPK Jakarta	Timker Penjaminan Mutu	LAN RI Sekjen : Roren, P2KA Ditjen SDMKG : Dit. Mutu SDMKG	Reviu di awal tahun berjalan
6.	Standar Sumber Daya	Sebagai acuan dalam memenuhi standar sumber daya manusia di BBPK Jakarta	Timker Penjaminan Mutu	LAN RI Sekjen : Roren, P2KA Ditjen SDMKG : Dit. Mutu SDMKG	Reviu di awal tahun berjalan
7.	SOP	Sebagai acuan pelaksanaan pada setiap kegiatan di BBPK Jakarta	Timker Penjaminan Mutu	LAN RI KemenPAN-RB Sekjen : Roren, P2KA Ditjen SDMKG : Dit. Mutu SDMKG	Reviu di awal tahun berjalan