

Laporan *Training Effectiveness Indeks (TEI)* RSO Soeharso Tahun 2025

I. Pendahuluan

- **Dasar Hukum:**

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta regulasi turunannya (seperti PermenPANRB dan Peraturan LAN), mengatur bahwa setiap PNS wajib melaksanakan pengembangan kompetensi minimal 20 JPL per tahun. Angka ini adalah target minimum umum bagi seluruh PNS.
- b. Surat Sekretaris Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI Nomor : PR.01.05/D.I/683/2025 pada tanggal 5 Februari 2025 tentang Surat Pemberitahuan Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Persiapan Evaluasi SAKIP tahun 2024. Dalam rangka pemenuhan *Key Performance Indikator* 12 untuk Indikator Kinerja Utama UPT Vertikal Tahun 2025 yaitu *Training Effectiveness Index (TEI)* 40 JPL > 70% bagi tenaga kesehatan dan tenaga medis di RSO Soeharso.

- **Tujuan Laporan:** Menyajikan data realisasi capaian JPL TEI RSO Soeharso selama tahun 2025, membandingkannya dengan target, dan mengidentifikasi tindak lanjut.
- **Target JPL Tahun 2025:**
 - Tenaga Medis dan Kesehatan minimal 40 JPL/orang/tahun untuk 70% pegawai
 - Tenaga Pendukung: Minimal 20 JPL/orang/tahun untuk 100% pegawai

II. Data Sumber Daya Manusia (SDM) RSO Soeharso Tahun 2025

Kategori Pegawai	Jumlah Pegawai	Target JPL Tahunan
Tenaga Kesehatan	384	40 JPL
Tenaga Pendukung	240	20 JPL
Tugas Belajar	2	0 JPL
Mitra (Kontrak)	17	0 JPL
Total SDM	643	-

III. Rekapitulasi Capaian JPL Berdasarkan Kategori Pegawai

Kategori Pegawai	Jumlah Pegawai Memenuhi Target (40/20 JPL)	Presentase Capaian Target
Tenaga Medis/ Kesehatan (40 JPL)	341	88,8%
Tenaga Pendukung (20 JPL)	87	36,25%
Tugas Belajar	2	-
Mitra (Kontrak)	17	-
Total	643	

IV. Capaian JPL Bulanan Tahun 2025

A. Capaian JPL Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan (Target 40 JPL)

Bulan	Jumlah Pegawai Nakes /Named	Jumlah Pegawai Nakes /Named Memenuhi Target	Persentase Capaian JPL	Keterangan
Januari	611	2	0,32 %	Awal tahun
Februari	610	17	2,78 %	
Maret	609	23	3,77 %	
April	608	39	6,41 %	
Mei	606	51	8,41 %	Menjadi IKU Unit/ Satuan Kerja
Juni	388	55	14,18 %	
Juli	387	167	42,12 %	
Agustus	387	222	57,36 %	
September	387	296	76,49 %	Target TEI 40 JPL ≥ 70% tercapai
Oktober	387	329	85,01 %	
November	386	341	88,34 %	
Desember	385	341	88,57 %	

B. Capaian JPL Tenaga Pendukung/ JFU (Target 20 JPL)

Bulan	Jumlah Pegawai Penunjang	Jumlah Pegawai Penunjang Memenuhi Target	Persentase Capaian 20 JPL	Keterangan
Januari	611	2	0,32 %	Tidak menjadi IKU
Februari	610	17	2,78 %	
Maret	609	23	3,77 %	
April	608	39	6,41 %	
Mei	606	51	8,41 %	
Juni	244	29	11,88 %	
Juli	243	40	16,46 %	
Agustus	242	42	17,35 %	
September	243	58	23,86 %	
Oktober	241	78	32,36 %	
November	243	90	37,03 %	
Desember	240	87	36,25 %	

C. Capaian TEI 40 JPL Named Nakes Tiap Satuan Kerja Tahun 2025

Nama Satuan Kerja	Jumlah PPA	Jumlah PPA Memenuhi Target	Persentase Capaian 40 JPL
KSM Ortopedi	15	15	100,00 %
KSM Rehabilitasi Medik	5	4	80,00 %
KSM Anestesi	4	3	75,00 %

KSM Radiologi	3	0	0,00 %
KSM Spesialis Lain	6	5	83,33 %
KSM Umum	9	7	77,78 %
Instalasi Rawat Inap	80	78	97,50 %
Instalasi Rawat Jalan	36	33	91,67 %
Instalasi Rehabilitasi Medik	45	37	82,22 %
IGD	15	15	100,00 %
IBS	61	50	81,97 %
ICU	20	20	100,00 %
Instalasi Laboratorium	19	18	94,74 %
Instalasi Radiologi	24	19	79,17 %
Instalasi Farmasi	32	30	93,75 %
Instalasi Gizi	10	6	60,00 %
Ruang Akupunktur	1	1	100,00 %
TOTAL	385	341	88,57 %

V. Analisis dan Evaluasi

1. Analisis Pencapaian:

Capaian JPL pegawai per bulan mengalami kenaikan setiap bulan, kenaikan tertinggi terjadi pada bulan Juli-Agustus dimana TEI 40 JPL pada tenaga medis/ tenaga kesehatan menjadi IKU satuan kerja yang dimonitor setiap bulan. Indikator Kinerja Terpilih RS Vertikal Tahun 2025 terkait *Training Effectiveness Indeks* (TEI) 40 JPL bagi tenaga medis dan tenaga kesehatan tercapai bulan September 2025. Program pengembangan kompetensi tenaga medis dan tenaga kesehatan berjalan efektif, mayoritas SDM klinis telah memenuhi standar minimal 40 JPL. Hal ini menunjukkan kesesuaian perencanaan pelatihan dengan kebutuhan layanan klinis

2. Identifikasi Kesenjangan (Gap):

Untuk kategori pegawai penunjang, capaian 20 JPL masih rendah. Hal ini dikarenakan antara lain:

- Keterbatasan anggaran tahun 2025 karena adanya efisiensi, sehingga anggaran diutamakan untuk peningkatan 40 JPL bagi pegawai tenaga medis dan tenaga kesehatan yang menjadi IKT RS Vertikal.
- Jenis pelatihan / peningkatan kompetensi yang tersedia banyak yang kurang relevan bagi pegawai penunjang. Satuan kerja tidak membuat *Training Need Assessment* terkait kebutuhan peningkatan kompetensi staf.
- Kurangnya minat pegawai penunjang untuk mengikuti pelatihan / peningkatan kompetensi yang tersedia, karena tidak menjadi target indikator kinerja unit/ individu.

3. Kualitas Program:

Program pelatihan dan peningkatan kompetensi yang tersedia sudah disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit dan mendukung pencapaian sasaran strategis RS, utamanya bagi tenaga medis dan tenaga kesehatan. RSO Soeharso sejak tahun 2023 telah menjadi Institusi Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan Terakreditasi A, dimana memiliki potensi sebagai penyelenggara pelatihan bidang kesehatan profesional dalam rangka peningkatan kompetensi SDM kesehatan.

VI. Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Kesimpulan

- Indikator Kinerja Terpilih RS Vertikal terkait *Training Effectiveness Index (TEI) 40 JPL > 70%* bagi tenaga medis dan tenaga kesehatan telah tercapai pada bulan September 2025. Secara kumulatif, capaian TEI tahun 2025 mencapai 88,57%, menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga medis dan tenaga kesehatan telah mengikuti pelatihan sesuai standar jam pelajaran yang ditetapkan. Capaian ini mencerminkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi, serta komitmen unit kerja dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia klinis.
- Namun demikian, capaian pelatihan bagi pegawai penunjang dengan target 20 JPL masih tergolong rendah, yaitu 36,25% dari total 240 pegawai. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi antara tenaga medis/tenaga kesehatan dan pegawai penunjang, yang berpotensi memengaruhi kinerja layanan non-klinis dan dukungan operasional rumah sakit secara keseluruhan.

2. Rekomendasi

- Penyusunan rencana percepatan pelatihan pegawai penunjang, dengan pemetaan kebutuhan kompetensi yang relevan dengan tugas dan fungsi masing-masing unit kerja. *Training Need Assessment (TNA)* menjadi Indikator Kinerja Unit untuk semua Tim Kerja
- Optimalisasi metode pembelajaran alternatif, seperti e-learning, blended learning, dan in-house training, untuk meningkatkan partisipasi pegawai penunjang tanpa mengganggu operasional layanan. Rekomendasi jalur pembelajaran mandiri, utamanya pemanfaatan platform LMS platform sehat di jenis pembelajaran MOOC dan Micro Learning, ataupun di platform sejenis lainnya.
- Penjadwalan pelatihan yang lebih fleksibel dan merata sepanjang tahun, disertai monitoring berkala terhadap capaian JPL setiap unit.

- Penguatan peran pimpinan unit kerja dalam mendorong dan memastikan pegawai penunjang mengikuti pelatihan sesuai target.
- Integrasi capaian JPL pegawai penunjang dengan penilaian kinerja Indikator Kinerja Individu (IKI), sebagai bentuk insentif dan pengendalian agar target pelatihan dapat tercapai secara optimal.

Demikian Laporan *Training Effectiveness Indeks* (TEI) RSO Soeharso Tahun 2025 kami sampaikan.



dr. Kshanti Adhitya, Sp.EM,MM