

LAPORAN KINERJA

POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN PALU

2025



@polkespalu



www.poltekkespalu.ac.id



Jln. Lagumba No 25
Mamboro Barat, Palu Utara,
Kota Palu



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja Tahun 2025 ini dapat disusun dan disajikan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi institusi selama satu tahun anggaran.

Laporan Kinerja ini merupakan wujud komitmen dalam menerapkan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan tata kelola yang baik, sekaligus sebagai instrumen evaluasi terhadap pencapaian sasaran strategis, program, dan kegiatan yang telah dilaksanakan sepanjang Tahun 2025. Penyusunan laporan ini mengacu pada perencanaan kinerja yang telah ditetapkan, dengan menekankan keterkaitan antara target, realisasi, serta manfaat yang dihasilkan bagi peningkatan mutu layanan pendidikan dan dukungan manajemen.

Capaian kinerja yang disajikan dalam laporan ini mencerminkan hasil kerja dan sinergi seluruh unsur pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Di samping itu, laporan ini juga memuat berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi, yang menjadi bahan pembelajaran untuk perbaikan dan peningkatan kinerja di masa mendatang.

Akhir kata, diharapkan Laporan Kinerja Tahun 2025 ini dapat memberikan informasi yang komprehensif dan bermanfaat bagi para pemangku kepentingan, serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan dan perencanaan kinerja pada tahun berikutnya. Semoga laporan ini dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kualitas tata kelola dan layanan institusi secara berkelanjutan.



Palu, 02 Januari 2026
Direktur Politeknik Kesehatan
Kementerian Kesehatan Palu,



Dr. M. H. Supriadi B, S.Kp, M.Kep
NIP. 196901051989031004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GRAFIK.....	iv
DAFTAR DIAGRAM.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Kondisi Umum	1
B. Sumber daya manusia.....	5
C. Potensi dan Permasalahan	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA	32
A. Visi	32
B. Misi.....	45
C. Kebijakan	46
D. Tujuan.....	46
E. Sasaran strategis/sasaran program/sasaran kegiatan.....	47
F. Tata Kelola Keuangan Efektif, Efisien, dan Akuntabel	47
G. Meningkatnya Kualitas Lulusan	48
H. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Penelitian dan Produk Inovasi	48
I. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Pengabdian kepada Masyarakat.....	48
J. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Dosen	49
K. Meningkatnya Serapan Lulusan.....	49
L. Meningkatnya Prestasi Dosen dan Mahasiswa	49
M. Meningkatnya Kualitas Kelembagaan.....	50
N. Perjanjian Kinerja Satuan Kerja	50
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	53
A. Capaian Kinerja Organisasi/Unit Kerja/satuan Kerja	54
B. Analisis Capaian Kinerja	56
C. Capaian Kinerja lainnya	114
D. Realisasi Anggaran	118
E. Efisiensi	120
BAB IV. PENUTUP	121

A. Kesimpulan	121
B. Langkah dan Upaya Peningkatan Kinerja di Masa Mendatang	121

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2. Pagu Dan Realisasi Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu	x
Grafik 3. Nilai Kinerja Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu	xi
Grafik 4. Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Jabatan	6
Grafik 5. Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Pendidikan	7
Grafik 6. Jumlah Tenaga Pendidik di Poltekkes Kemenkes Palu	8
Grafik 7. Pendidik PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan	8
Grafik 8. Jumlah Tenaga Pendidik P3K Berdasarkan Jenjang Pendidikan	9
Grafik 9. Tenaga P3K Paruh Waktu Berdasarkan Jenjang Pendidikan	9
Grafik 10. Perbandingan Antara Tenaga Pendidik dan Pendidik	10
Grafik 11. Animo Maba Periode 2020-2024	11
Grafik 12. Posisi Poltekkes Kemenkes Palu dalam Diagram Kartesius Analisis SWOT	18
Grafik 13. Pendapatan Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025	60
Grafik 14. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025	63
Grafik 15. Modernisasi BLU	67
Grafik 16. Nilai Kinerja Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu tahun 2025	75
Grafik 17. Realisasi anggaran Tahun 2020-2025	78
Grafik 18. Persentase Lulusan UKOM 2025	80
Grafik 19. Persentase capaian kelulusan UKOM tahun 2021-2025	80
Grafik 20. Penelitian Dosen Tahun 2020-2025	83
Grafik 21. Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025	85
Grafik 22. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat Tahun 2025	87
Grafik 23. Rasio Dosen dan Mahasiswa Tahun 2024-2025	90
Grafik 24. Persentase serapan lulusan yang bekerja di sektor kesehatan	102
Grafik 25. Prestasi Mahasiswa tahun 2023-2025	109
Grafik 26. Prodi Status 'Unggul' tahun 2023-2025	112

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 2. Grafik Dosen Lektor Kepala tahun 2023.....	93
Diagram 3. Grafik Dosen Lektor Kepala tahun 2024-2025.....	93
Diagram 4. Dosen Serdos Tahun 2023	96
Diagram 5. Persentase Dosen Serdos tahun 2024-2025.....	96
Diagram 6. Kelulusan TOEFL tahun 2023-2025	98
Diagram 7. Persentase bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijasah	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. Peta Kampus Poltekkes Kemenkes Palu	11
Gambar 3. Laboratorium Pendidikan	12
Gambar 4. Layanan Perpustakaan Terpadu	12
Gambar 5. Layanan Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akademik	13
Gambar 6. Gedung Asrama, Aula dan Ruag Kelas	14
Gambar 7. Ruang Laboratorium Komputer	15
Gambar 8. Pembukaan Pelatihan Care Worker/Cargiver yang dihadiri oleh Kepala BP2MI Provinsi Sulawesi Tengah	114
Gambar 9. Kunjungan Bapak Sekretaris Jendral SDMK di Kegiatan Pelatihan Care Giver ...	115
Gambar 10. Kegiatan Sharing Knowledge di Ruang ICVCU RSUD Undata	115
Gambar 11. Pemapara inovasi bersama mitra faskes Wilayah Sulawesi Tengah	116
Gambar 12. Pamarang materi inovasi oleh Dosen Poltekkes Kemenkes Palu	117
Gambar 13. Rangkaian Kegiatan HKN tahun 2025 di Poltekkes Kemenkes Palu	117
Gambar 14. Kegiatan Capacity Building 2025	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025.....	viii
Tabel 2. Alokasi Dan Realisasi Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2021-2025	x
Tabel 3. Enam tujuan Kementerian Kesehatan beserta indikator tujuan	3
Tabel 4. Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Kepangkatan	6
Tabel 5. Jumlah program studi dan akreditasi tahun 2020-2024.....	11
Tabel 6. Rekapitulasi sarana/prasarana Gedung dan ruangan	15
Tabel 7. Pagu Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu Per Jenis Belanja	16
Tabel 8. Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu Per Jenis Kegiatan	16
Tabel 9. Analisis SWOT Internal dan Eksternal Poltekkes Kemenkes Palu	16
Tabel 10. Hasil Analisis SWOT.....	18
Tabel 11. Strategis Reformasi Pengelolaan Keuangan	33
Tabel 12. Strategis Tata Kelola Organisasi	33
Tabel 13. Strategis Tata Kelola SDM	34
Tabel 14. Strategis Aspek Peningkatan Pendidikan	35
Tabel 15. Strategis Aspek Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat	36
Tabel 16. Strategis Aspek Layanan Manajemen Pendidikan	37
Tabel 17. Strategis Aspek Pemantauan Dan Evaluasi.....	38
Tabel 18. Strategis Aspek Layanan Umum Dan RT	39
Tabel 19. Strategis Aspek Kerja Sama & Jejaring	40
Tabel 20. Indikator Reformasi Pengelolaan Keuangan Untuk Peningkatan	41
Tabel 21. Indikator Tata Kelola Organisasi Yang Kredibel, Akuntabel, Transparan	41
Tabel 22. Indikator Tata Kelola SDM Untuk Menghasilkan SDM Unggul, Professional dan Berkarakter Serta Berdaya Saing Global.....	41
Tabel 23. Indikator Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Pendidikan Yang Mendukung Capaian Output Pada Mahasiswa dan Lulusan	42
Tabel 24. Indikator Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Kegiatan Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Dosen dan Mahasiswa Kearifan Kegiatan Yang Mendukung Program Pemerintah.....	43
Tabel 25. Indikator Peningkatan Kualitas Layanan Manajemen Pendidikan yang Unggul, Professional Dan Berkarakter.....	43
Tabel 26. Indikator Peningkatan Layanan Pemantauan dan Evaluasi Untuk	44
Tabel 27. Indikator Peningkatan Layanan Umum, Rumah Tangga Dan Perlengkapan.....	44
Tabel 28. Indikator Penguatan Kerjasama dan Jejaring Skala Lokal, Nasional dan Internasional	45
Tabel 29. Indikator Kinerja Utama Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025	50
Tabel 30. Pagu Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025	52
Tabel 31. Program Kinerja Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025.....	52
Tabel 32. Pencapaian Indikator Kinerja Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025	54
Tabel 33. Dosen Sertifikasi Tahun 2025	95
Tabel 34. perolehan peringkat akreditasi unggul dan baik sekali sejak tahun 2022-2025	111

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi institusi dalam mendukung pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan. Sepanjang Tahun 2025, pelaksanaan program dan kegiatan difokuskan pada penguatan tata kelola kelembagaan, peningkatan mutu lulusan, pengembangan penelitian dan inovasi, serta peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat. Secara umum, capaian kinerja pada Tahun 2025 menunjukkan hasil yang baik, ditandai dengan tercapainya sebagian besar indikator kinerja utama sesuai dengan target yang ditetapkan. Peningkatan efektivitas pengelolaan anggaran, optimalisasi sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor pendukung utama dalam pencapaian kinerja tersebut. Di sisi lain, beberapa indikator masih memerlukan penguatan lebih lanjut akibat adanya keterbatasan sumber daya dan dinamika kebijakan.

Dalam aspek keuangan, pengelolaan anggaran dilaksanakan secara tertib, efisien, dan akuntabel, sejalan dengan prinsip pengelolaan keuangan negara. Sementara itu, pada aspek pelayanan pendidikan dan dukungan manajemen, berbagai upaya peningkatan kualitas layanan terus dilakukan guna mendukung pencapaian tujuan institusi secara berkelanjutan. Ikhtisar eksekutif ini memberikan gambaran singkat mengenai kinerja institusi selama Tahun 2025 sekaligus menjadi dasar evaluasi dan perbaikan kinerja pada tahun berikutnya. Ke depan, institusi berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja melalui penguatan perencanaan, pengendalian, serta sinergi seluruh pemangku kepentingan.

Poltekkes Kemenkes Palu memiliki 8 (delapan) sasaran strategis/program/kegiatan yang akan dicapai pada tahun 2025, selanjutnya dijabarkan dalam 22 (dua puluh dua) indikator kinerja. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kemenkes di lingkungan Dirjen SDM, dalam menyusun dokumen perjanjian kinerja mengacu pada SK Dirjen Nakes Nomor PR.03.03/F.III/402/T/2025 tentang Penyampaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tahun 2025. Panduan Dirjen Nakes tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Bidang UPT Bidang Pelatihan dan Penyelenggara Pendidikan Tinggi Bidang Kesehatan di Lingkungan Dirjen Nakes. Secara umum capaian kinerja Poltekkes Kemenkes Palu tahun 2025 sebesar Rincian capaian kinerja masing-masing indikator tiap sasaran strategis tersebut digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025

c	Sasaran Program / Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	% Capaian
1	Tata Kelola Keuangan Efektif, Efisien Dan Akuntabel	Persentasi EBITDA Margin	11,43%	20,23%	177%
2		Jumlah Pendapatan	23.860.400.000	19.563.068.971	82%
3		Jumlah Pendapatan Dari Optimalisasi Aset Dan Kerjasama	2.366.000.000	1.845.951.471	78%
4		Modernisasi Pengelolaan BLU	90%	91,26%	101%
5		Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan BLU Dan Belanja BLU	4 Indeks	4,4 Indeks	110%
6		Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU	3 Indeks	5 Indeks	167%
7		Nilai Kinerja Anggaran	92,35%	93%	101%

c	Sasaran Program / Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	% Capaian
8		Persentase Realisasi Anggaran	96%	98%	102%
9	Meningkatnya Kualitas Lulusan	Persentase Kelulusan Uji Kompetensi	95%	92%	97%
10	Meningkatnya Kuantitas Dan Kualitas Penelitian Dan Produk Inovasi	Jumlah Luaran Penelitian Yang Dipublikasikan	123 Publikasi	123 Publikasi	100%
		Jumlah Produk Inovasi Yang Dihilirisasi dan/atau Komersialisasi	101 Inovasi	103 Inovasi	102%
11	Meningkatnya Kuantitas Dan Kualitas Pengabdian Kepada Masyarakat	Jumlah Pengabdian Yang Dihasilkan	61 Pengabdian	67 Pengabdian	110%
12	Meningkatnya Kuantitas Dan Kualitas Dosen	Rasio Dosen Tetap Terhadap Mahasiswa	1 : 27 Rasio	1 : 21 Rasio	74%
		Persentase Dosen Fungsional Dengan Sertifikasi Kualifikasi Lektor Kepala Dan Atau Guru Besar	26%	23%	87%
		Persentase Dosen Fungsional Yang Memiliki Sertifikasi Dosen	82%	80%	98%
		Persentase Dosen Tetap Yang Memiliki Kemampuan Berbahasa Inggris	20%	18%	89%
13	Meningkatnya Serapan Lulusan	Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Maksimal 6 Bulan Dari Tanggal Ijazah	52%	28%	54%
		Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Di Sektor Kesehatan	45%	70%	156%
		Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Di Luar Negeri	67%	83%	124%
14	Meningkatnya Prestasi Dosen Dan Mahasiswa	Jumlah Prestasi Dosen	15 Prestasi	19 Prestasi	127%
		Jumlah Prestasi Mahasiswa	44 Prestasi	45 Prestasi	102%
15	Meningkatnya Kualitas Kelembagaan	Persentase Prodi Poltekkes Kemenkes Yang Memiliki Akreditasi Unggul Dan Atau Akreditasi Internasional	55%	55%	100%

Realisasi dan kinerja anggaran menunjukkan efektivitas pengelolaan anggaran dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan Poltekkes Kemenkes Palu. Secara umum,

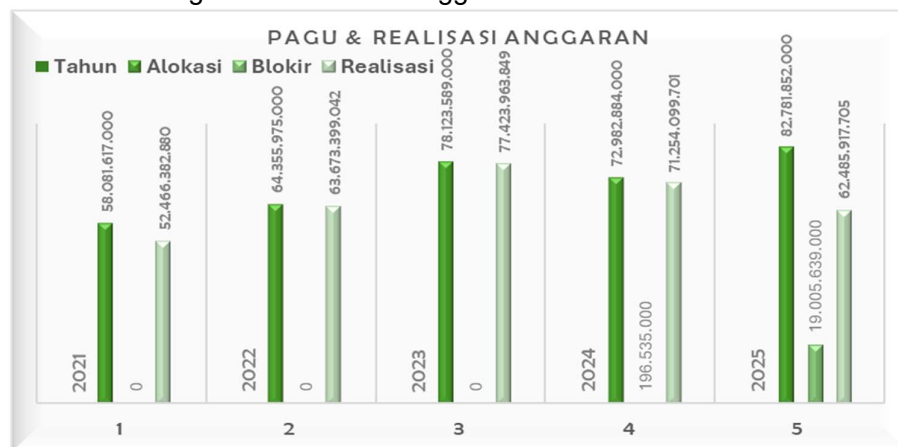
tingkat penyerapan anggaran berjalan baik dan sejalan dengan capaian output kegiatan, baik pada bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, maupun dukungan manajemen. Hal ini mencerminkan perencanaan dan pelaksanaan anggaran yang efektif, akuntabel, serta berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi. Adapun Alokasi dan Realisasi Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Alokasi Dan Realisasi Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2021-2025

Tahun	Alokasi	Blokir	Pagu Efektif	Realisasi	%
2021	58.081.617.000	0	58.081.617.000	52.466.382.880	90,33%
2022	64.355.975.000	0	64.355.975.000	63.664.297.652	98,93%
2023	78.123.589.000	0	78.123.589.000	77.430.815.025	99,11%
2024	72.982.884.000	196.535.000	72.786.349.000	71.254.099.700	97,89%
2025	82.781.852.000	19.005.639.000	63.776.213.000	62.485.917.705	97,98%

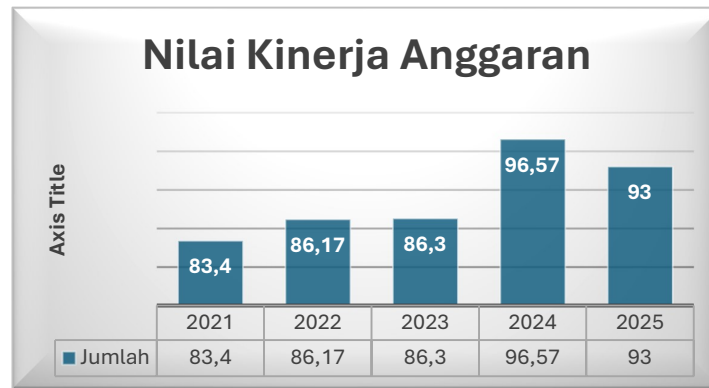
Realisasi anggaran Poltekkes Kemenkes Palu pada periode Tahun 2021–2025 menunjukkan kinerja penyerapan yang sangat baik dan konsisten. Pada Tahun 2021, dari alokasi anggaran sebesar 58,081,617,000, realisasi mencapai 52,466,382,880 atau 90,33%. Kinerja penyerapan meningkat signifikan pada Tahun 2022 dengan realisasi sebesar 98,93%, serta semakin optimal pada Tahun 2023 dengan capaian 99,11%, meskipun terjadi peningkatan alokasi anggaran. Pada Tahun 2024, meskipun terdapat blokir anggaran sebesar 196,535,000 sehingga pagu efektif menjadi 72.786.349.000, realisasi tetap terjaga dengan baik sebesar 71,254,099,700 atau 97,89%. Selanjutnya pada Tahun 2025, adanya blokir anggaran yang cukup signifikan sebesar 19,005,639,000 menyebabkan penurunan pagu efektif menjadi 63.776.213.000. Namun demikian, realisasi anggaran tetap mencapai 62,485,917,705 atau 97,98%, menunjukkan kemampuan pengelolaan anggaran yang efektif, adaptif terhadap kebijakan fiskal, serta berorientasi pada pencapaian kinerja.

Grafik 1. Pagu Dan Realisasi Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu



Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Poltekkes Kemenkes Palu menunjukkan tren meningkat dan konsisten dari tahun 2021 hingga 2025. Pada tahun 2021, NKA tercatat sebesar 83,4, kemudian meningkat pada tahun 2022 menjadi 86,17 dan relatif stabil pada tahun 2023 sebesar 86,3. Peningkatan signifikan terjadi pada tahun 2024 dengan capaian 96,57, yang mencerminkan perbaikan substansial dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran. Pada tahun 2025, NKA tetap berada pada kategori sangat baik dengan nilai 93, menunjukkan pengelolaan anggaran yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian kinerja.

Grafik 2. Nilai Kinerja Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu



Pada Tahun Anggaran 2025, total pagu anggaran ditetapkan sebesar Rp82.781.852.000. Dari jumlah tersebut, terdapat anggaran yang diblokir sebesar Rp19.005.639.000, sehingga pagu efektif yang dapat dikelola menjadi Rp63.776.213.000. Realisasi anggaran mencapai Rp62.485.917.705 atau 97,98% dari pagu efektif, yang menunjukkan tingkat penyerapan anggaran sangat optimal dan mencerminkan pelaksanaan program dan kegiatan yang efektif.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Cita-cita besar bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045, yaitu Indonesia Emas 2045, merupakan arah pembangunan nasional untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara maju, berdaulat, adil, dan makmur tepat pada peringatan 100 tahun kemerdekaan. Visi tersebut menekankan pentingnya pembangunan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, serta berkarakter sebagai fondasi utama kemajuan bangsa. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, arah pembangunan jangka panjang kemudian dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 dengan visi “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. RPJMN 2025–2029 menjadi tahap awal yang krusial dalam peta jalan menuju Indonesia Emas, dengan fokus pada penguatan fondasi pembangunan nasional melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan layanan dasar, serta reformasi tata kelola pemerintahan.

Selaras dengan visi RPJMN 2025–2029 tersebut, Kementerian Kesehatan menetapkan visi pembangunan sektor kesehatan periode 2025–2029, yaitu “Masyarakat yang Sehat dan Produktif Guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045”. Visi ini menegaskan bahwa kesehatan merupakan investasi strategis dan prasyarat utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan produktif. Upaya pembangunan kesehatan diarahkan tidak hanya pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat, tetapi juga pada penguatan sistem kesehatan yang berkelanjutan, responsif, dan berkeadilan. Dengan demikian, pembangunan sektor kesehatan menjadi bagian integral dalam mendukung pencapaian Indonesia Emas 2045. Sinergi antara kebijakan nasional, sektor kesehatan, dan seluruh pemangku kepentingan diharapkan mampu mewujudkan masyarakat Indonesia yang sehat, produktif, dan berdaya saing, sehingga menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara maju pada tahun 2045.

Dalam rangka melaksanakan Misi (Asta Cita) Presiden dan Wakil Presiden Periode 2025–2029, Kementerian Kesehatan berperan strategis terutama dalam mendukung Asta Cita 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. Asta Cita ini menegaskan bahwa pembangunan manusia yang unggul, sehat, dan berdaya saing merupakan kunci utama dalam mewujudkan Indonesia maju dan berkelanjutan.

Asta Cita ke-4 tersebut selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 sebagai Prioritas Nasional (PN) ke-4, yang berfokus pada penguatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan layanan dasar, khususnya di bidang kesehatan. Dalam konteks ini, sektor kesehatan diposisikan sebagai fondasi utama untuk mendukung produktivitas, daya saing, dan kualitas hidup masyarakat Indonesia secara menyeluruh.

Untuk mendukung pencapaian PN 4 RPJMN 2025–2029 sekaligus mewujudkan Visi Kementerian Kesehatan Periode 2025–2029, yaitu “Masyarakat yang Sehat dan Produktif Guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045”, Kementerian Kesehatan menetapkan enam misi strategis yang saling terintegrasi adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan masyarakat sehat pada seluruh siklus hidup

melalui upaya promotif dan preventif yang berkelanjutan sejak sebelum kelahiran, masa anak dan remaja, usia produktif, hingga lanjut usia. Pendekatan siklus hidup ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat secara menyeluruh dan berkesinambungan.

2. Memenuhi layanan kesehatan yang baik, adil dan terjangkau

dengan memastikan akses layanan kesehatan yang merata dan berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Upaya ini mencakup peningkatan mutu fasilitas layanan kesehatan, pemerataan tenaga kesehatan, serta penguatan sistem rujukan.

3. Mengimplementasikan sistem ketahanan kesehatan yang tangguh dan responsif

guna menghadapi berbagai tantangan dan risiko kesehatan, termasuk wabah penyakit, bencana, dan dampak perubahan lingkungan. Sistem kesehatan yang tangguh

diharapkan mampu merespons secara cepat dan efektif terhadap kondisi darurat kesehatan masyarakat.

4. Memperkuat tata kelola dan pembiayaan kesehatan yang efektif, adil dan berkelanjutan

melalui reformasi kebijakan, peningkatan akuntabilitas, serta pengelolaan pembiayaan kesehatan yang efisien. Tata kelola yang baik menjadi prasyarat utama dalam menjamin keberlanjutan pembangunan sektor kesehatan.

5. Mengembangkan teknologi kesehatan yang maju

dengan mendorong inovasi, riset, dan pemanfaatan teknologi dalam pelayanan kesehatan, pendidikan tenaga kesehatan, serta sistem informasi kesehatan. Penguasaan teknologi kesehatan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saing sektor kesehatan nasional.

6. Mewujudkan Kementerian Kesehatan yang agile, efektif dan efisien

melalui penguatan organisasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur, serta penerapan tata kelola pemerintahan yang adaptif terhadap perubahan. Organisasi yang lincah dan profesional diharapkan mampu mendukung pencapaian seluruh misi pembangunan kesehatan secara optimal.

Dengan pelaksanaan keenam misi tersebut secara sinergis dan berkelanjutan, Kementerian Kesehatan diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat pembangunan sumber daya manusia Indonesia, sehingga mendukung terwujudnya Indonesia Emas 2045. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan (Poltekkes Kemenkes) ditetapkan sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan. Dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa Poltekkes Kemenkes secara administratif dikoordinasikan dan dibina oleh Sekretaris Direktorat Jenderal SDM Kesehatan, serta secara teknis fungsional dibina oleh Direktur di lingkungan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Pengaturan ini menegaskan peran strategis Poltekkes Kemenkes dalam mendukung kebijakan dan program pembangunan sumber daya manusia kesehatan secara terintegrasi. Sebagai UPT, Poltekkes Kemenkes memiliki fungsi utama dalam penyelenggaraan pendidikan tenaga kesehatan yang berkualitas, profesional, dan berdaya saing, sejalan dengan arah pembangunan kesehatan nasional.

Dalam konteks Misi Kementerian Kesehatan Periode 2025–2029, Poltekkes Kemenkes secara administratif berperan dalam mendukung misi keenam, yaitu mewujudkan Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien. Dukungan tersebut diwujudkan melalui penguatan tata kelola organisasi, peningkatan akuntabilitas kinerja, serta penerapan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien. Sementara itu, secara teknis fungsional, Poltekkes Kemenkes mendukung misi kedua, yaitu *memenuhi layanan kesehatan yang baik, adil, dan terjangkau*. Peran ini dijalankan melalui penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan yang kompeten, berkarakter, dan siap bekerja di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu dan pemerataan layanan kesehatan bagi masyarakat. Dengan demikian, Poltekkes Kemenkes memiliki posisi strategis sebagai institusi pendidikan kesehatan yang tidak hanya berperan dalam penguatan tata kelola internal Kementerian Kesehatan, tetapi juga sebagai garda depan dalam menyiapkan tenaga kesehatan yang mendukung pencapaian pembangunan kesehatan nasional secara berkelanjutan.

Arah kebijakan Kementerian Kesehatan disusun sebagai pedoman strategis dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan nasional guna mewujudkan visi “Masyarakat yang Sehat dan Produktif Guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045”. Arah kebijakan tersebut menjadi landasan dalam perumusan program, kegiatan, dan sasaran strategis Kementerian Kesehatan pada periode 2025–2029, sekaligus memastikan keselarasan dengan RPJMN 2025–2029 dan Prioritas Nasional di bidang pembangunan sumber daya manusia. Dalam rangka pencapaian visi tersebut, Kementerian Kesehatan menetapkan enam tujuan strategis yang menjadi fokus pembangunan sektor kesehatan selama periode 2025–2029.

Setiap tujuan dirumuskan secara terukur dan didukung oleh indikator tujuan sebagai alat ukur keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan kesehatan.

Enam tujuan Kementerian Kesehatan beserta indikator tujuan untuk periode 2025–2029 dirancang untuk menggambarkan capaian utama yang diharapkan, mulai dari peningkatan derajat kesehatan masyarakat, pemerataan dan mutu layanan kesehatan, penguatan sistem ketahanan kesehatan, hingga tata kelola dan pembiayaan kesehatan yang berkelanjutan. Indikator tujuan tersebut menjadi dasar dalam pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja Kementerian Kesehatan secara akuntabel dan berkelanjutan.

Tabel 3. Enam tujuan Kementerian Kesehatan beserta indikator tujuan untuk periode 2025–2029

No	Tujuan	Indikator Tujuan
1	Masyarakat sehat di setiap siklus hidup	Usia Harapan Hidup Sehat (<i>Healthy Adjusted Life Expectancy/HALE</i>)
2	Layanan kesehatan yang baik, adil, dan terjangkau	Cakupan Layanan Kesehatan Esensial / <i>Universal Health Coverage (UHC) Service Coverage Index</i>
3	Sistem ketahanan kesehatan yang tangguh dan responsif	Nilai <i>International Health Regulations (IHR) Score</i>
4	Tata kelola dan pembiayaan kesehatan yang efektif, adil, dan berkelanjutan	Rasio belanja kesehatan per kapita terhadap usia harapan hidup sehat
5	Teknologi kesehatan yang maju	Persentase populasi yang menggunakan Sistem Informasi Kesehatan Nasional
6	Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien	Nilai Good Public Governance (GPG) Kementerian Kesehatan

Sesuai dengan tujuan pembangunan kesehatan nasional, Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan berperan langsung dalam mendukung tujuan kedua Kementerian Kesehatan, yaitu *layanan kesehatan yang baik, adil, dan terjangkau*. Dukungan tersebut diukur melalui indikator Cakupan Layanan Kesehatan Esensial atau Universal Health Coverage (UHC) Service Coverage Index, yang mencerminkan kemampuan sistem kesehatan dalam menyediakan layanan kesehatan dasar yang berkualitas dan merata bagi seluruh masyarakat. Selain itu, Direktorat Jenderal SDM Kesehatan juga mendukung tujuan keenam Kementerian Kesehatan, yaitu *mewujudkan Kementerian Kesehatan yang agile, efektif, dan efisien*. Pencapaian tujuan ini diukur melalui indikator Nilai Good Public Governance (GPG) Kementerian Kesehatan, yang menilai kualitas tata kelola pemerintahan, akuntabilitas, transparansi, serta efektivitas penyelenggaraan organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Sebagai salah satu unit Eselon I di lingkungan Kementerian Kesehatan, Direktorat Jenderal SDM Kesehatan berkomitmen untuk melanjutkan dan memperkuat transformasi kesehatan, khususnya transformasi SDM kesehatan yang merupakan pilar kelima dalam agenda transformasi kesehatan Indonesia. Transformasi ini diarahkan untuk menjamin ketersediaan, kecukupan, dan pemerataan SDM kesehatan yang kompeten secara proporsional terhadap kebutuhan dan jumlah penduduk. Upaya transformasi SDM kesehatan tidak hanya berfokus pada peningkatan jumlah tenaga kesehatan, tetapi juga pada peningkatan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme SDM kesehatan melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, serta pengembangan karier yang berkelanjutan. Selain itu, pemerataan distribusi SDM kesehatan menjadi perhatian utama, terutama untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di Daerah Terpencil, Perbatasan, dan Kepulauan (DTPK) yang selama ini menghadapi keterbatasan akses tenaga kesehatan. Dengan penguatan transformasi SDM kesehatan tersebut, Direktorat Jenderal SDM Kesehatan diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan cakupan dan mutu layanan kesehatan, memperkuat tata kelola pemerintahan di sektor kesehatan, serta mendukung terwujudnya layanan kesehatan yang adil dan terjangkau bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan, Poltekkes Kemenkes memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2025–2029. Dalam kerangka tersebut, Poltekkes Kemenkes secara langsung maupun tidak langsung mendukung dua sasaran strategis Kementerian Kesehatan, yaitu meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan primer, lanjutan, dan laboratorium kesehatan, serta meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan. Dukungan terhadap sasaran strategis peningkatan kualitas pelayanan kesehatan diwujudkan melalui peran Poltekkes Kemenkes dalam menghasilkan sumber daya manusia kesehatan yang kompeten, profesional, dan berdaya saing, sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan di berbagai tingkat layanan. Melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi dan profesi kesehatan yang bermutu, Poltekkes Kemenkes berkontribusi pada ketersediaan tenaga kesehatan yang mampu mendukung pelayanan kesehatan primer, lanjutan, maupun laboratorium kesehatan secara optimal dan berkelanjutan.

Sementara itu, dukungan terhadap sasaran strategis peningkatan kualitas tata kelola Kementerian Kesehatan diwujudkan melalui penguatan tata kelola internal Poltekkes Kemenkes yang kredibel, akuntabel, transparan, dan terukur. Hal ini dilakukan melalui penerapan sistem perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja yang selaras dengan kebijakan Kementerian Kesehatan, serta penerapan prinsip good governance dalam seluruh proses manajemen institusi. Keterkaitan antara tujuan, sasaran strategis (SS), indikator sasaran strategis (ISS), sasaran program, indikator kinerja program (IKP), sasaran kegiatan, dan indikator kinerja kegiatan (IKK) yang pencapaiannya didukung oleh Poltekkes Kemenkes disusun secara berjenjang dan selaras dengan dokumen perencanaan Kementerian Kesehatan dan Direktorat Jenderal SDM Kesehatan. Keterpaduan tersebut memastikan bahwa setiap program dan kegiatan Poltekkes Kemenkes memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis Kementerian Kesehatan, baik melalui dukungan langsung berupa output dan outcome pendidikan SDM kesehatan, maupun dukungan tidak langsung melalui penguatan tata kelola organisasi dan manajemen pendidikan. Dengan keterkaitan perencanaan dan kinerja yang terintegrasi tersebut, Poltekkes Kemenkes diharapkan mampu menjadi institusi pendidikan kesehatan yang unggul dan adaptif, serta berperan aktif dalam mendukung transformasi kesehatan nasional, khususnya transformasi SDM kesehatan, guna mewujudkan layanan kesehatan yang berkualitas dan tata kelola Kementerian Kesehatan yang semakin baik.

Indikator Kinerja Utama (IKU) menjadi acuan bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam menyusun dokumen Perjanjian Kinerja setiap tahunnya. IKU berfungsi sebagai instrumen utama untuk memastikan bahwa sasaran, target, dan capaian kinerja UPT selaras dengan tujuan strategis Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan serta Kementerian Kesehatan secara keseluruhan. Selain sebagai dasar perencanaan kinerja, IKU juga merupakan wujud akuntabilitas kinerja UPT Bidang Pelatihan dan Penyelenggara Pelatihan di lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan. Melalui penetapan IKU yang terukur dan relevan, UPT dapat mempertanggungjawabkan pelaksanaan program dan kegiatan secara transparan, serta menunjukkan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis organisasi. Implementasi IKU tersebut dilaksanakan melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara konsisten dan berkelanjutan. Penerapan SAKIP tidak hanya bertujuan untuk menilai capaian kinerja, tetapi juga menjadi alat pengendalian manajemen dan perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja UPT. Dengan demikian, IKU menjadi landasan penting dalam mendorong peningkatan kinerja, penguatan tata kelola, serta penciptaan budaya kerja yang berorientasi pada hasil di lingkungan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan. IKU UPT Politeknik Kesehatan Kemenkes terdiri dari 8 sasaran strategis/program yaitu:

1. Tata Kelola Keuangan Efektif, Efisien, dan Akuntabel
2. Meningkatnya Kualitas Lulusan
3. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Penelitian dan Produk Inovasi
4. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Pengabdian kepada Masyarakat
5. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Dosen

6. Meningkatnya Serapan lulusan
7. Meningkatnya Prestasi Dosen dan Mahasiswa
8. Meningkatnya Kualitas Kelembagaan

B. Kondisi Umum

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palu merupakan perguruan tinggi vokasi negeri di bawah Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tenaga kesehatan di wilayah Sulawesi Tengah. Poltekkes Kemenkes Palu menyelenggarakan pendidikan vokasi dan pendidikan terapan di bidang kesehatan melalui berbagai program studi yang disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan kesehatan nasional dan daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Poltekkes Kemenkes Palu didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan kompetensi yang beragam. Kegiatan akademik didukung oleh sarana dan prasarana pendidikan, seperti ruang perkuliahan, laboratorium praktik, fasilitas penunjang pembelajaran, serta sistem layanan akademik dan administrasi yang terus dikembangkan seiring dengan tuntutan peningkatan mutu pendidikan.

Sebagai satuan kerja yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU), Poltekkes Kemenkes Palu dituntut untuk mengelola sumber daya secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Pengelolaan tersebut mencakup pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, serta Barang Milik Negara (BMN) yang digunakan untuk mendukung kegiatan tridarma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Seiring dengan dinamika perkembangan organisasi dan peningkatan aktivitas institusi, kebutuhan terhadap penguatan tata kelola, khususnya dalam aspek administrasi dan pengelolaan aset, menjadi semakin penting. Oleh karena itu, Poltekkes Kemenkes Palu secara berkelanjutan berupaya melakukan penataan dan perbaikan sistem pengelolaan guna mendukung terwujudnya tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good governance*) dan peningkatan kualitas layanan pendidikan kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan Di Lingkungan Kementerian Kesehatan, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan (Poltekkes) Palu adalah UPT dalam bentuk perguruan tinggi yang melaksanakan tugas di bidang pendidikan vokasi bidang kesehatan. di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Poltekkes Kemenkes Palu menghasilkan lulusan Diploma III, Diploma IV (Sarjana Terapan) dan Pendidikan Profesi. Sejarah berdirinya Poltekkes Kemenkes Palu dimulai dari penggabungan (*merger*) beberapa Akademi Kesehatan sebelumnya yaitu Akademi Keperawatan Palu, Akademi Keperawatan Poso, Akademi Kesehatan Lingkungan Palu, dan Akademi Kebidanan Palu, sesuai SK Menkes-Sos RI Nomor :293/MenkesSos/SK/IV/2001 tanggal 16 April 2001, sehingga secara otomatis nama Akademi Kesehatan milik pusat yang berada di Sulawesi Tengah dinyatakan diganti dengan resmi menjadi Politeknik Kesehatan Palu. Tata kelola dan tata pamong Poltekkes seluruh Indonesia diatur berdasarkan SK Menkes dan Kessos No 298/Menkes-Kessos/SK/2001 tanggal 16 April 2001 yang diperbaharui dengan SK Menkes RI No. 890/Menkes/Pera/VIII/2007 tanggal 2 Agustus 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan.

C. Sumber daya manusia

1. Tenaga pendidik

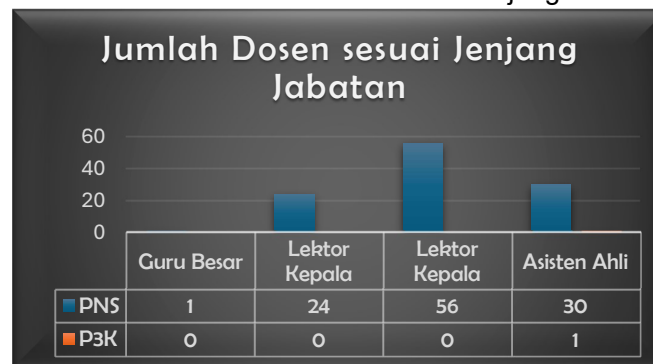
Tenaga pendidik merupakan salah satu unsur strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi kesehatan, karena berperan langsung dalam menjamin mutu proses pembelajaran, pengembangan keilmuan, serta pembentukan kompetensi lulusan. Keberadaan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan berintegritas menjadi faktor penentu dalam pencapaian visi dan misi institusi. Tenaga pendidik pada Unit/Satuan Kerja secara umum terdiri atas dosen dengan kualifikasi akademik dan jabatan fungsional yang beragam, mulai dari Asisten Ahli, Lektor, hingga Lektor Kepala.

Sebagian besar tenaga pendidik telah memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta memiliki sertifikasi pendidik sebagai bentuk pengakuan atas profesionalisme dan kompetensi dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi. Dalam pelaksanaan tugasnya, tenaga pendidik tidak hanya berperan dalam kegiatan pembelajaran, tetapi juga aktif dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, baik secara mandiri maupun kolaboratif. Kegiatan tersebut diarahkan untuk mendukung pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan, sekaligus memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Adapun jumlah tenaga pendidik di Poltekkes Kemenkes Palu dapat terlihat pada tabel berikut

Tabel 4. Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Kepangkatan

No	Jabatan	PNS	P3K
1	Guru Besar	1	0
2	Lektor Kepala	24	0
3	Lektor	56	0
4	Asisten Ahli	30	1
Total		110	1

Grafik 3. Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Jabatan



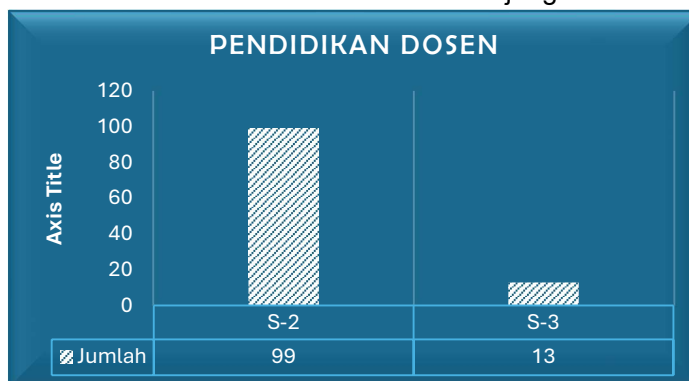
Jenjang jabatan fungsional tenaga pendidik terdiri atas Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor, dan Asisten Ahli yang mencerminkan tingkat kompetensi, pengalaman, dan kontribusi dosen dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Guru Besar berperan sebagai pemimpin akademik dalam pengembangan keilmuan dan peningkatan mutu institusi. Lektor Kepala dan Lektor berkontribusi aktif dalam pengembangan kurikulum, pembelajaran, penelitian, serta pembinaan akademik. Sementara itu, Asisten Ahli merupakan jenjang awal dosen yang mendukung pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan kompetensi akademik secara berkelanjutan. Berdasarkan data jumlah dosen sesuai jenjang jabatan fungsional, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palu memiliki komposisi dosen yang didominasi oleh dosen dengan jabatan Lektor. Jumlah dosen pada jenjang Lektor tercatat sebanyak 56 orang, seluruhnya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen berada pada jenjang jabatan menengah yang berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Selanjutnya, pada jenjang Asisten Ahli terdapat sebanyak 30 orang dosen PNS dan 1 orang dosen berstatus P3K. Keberadaan dosen pada jenjang ini mencerminkan adanya regenerasi dosen serta potensi pengembangan karier jabatan fungsional ke jenjang yang lebih tinggi. Pada jenjang Lektor Kepala, jumlah dosen tercatat sebanyak 24 orang, seluruhnya berstatus PNS. Dosen dengan jabatan Lektor Kepala memiliki peran strategis dalam penguatan mutu akademik, pembimbingan dosen junior, serta peningkatan kualitas penelitian dan publikasi ilmiah institusi. Sementara itu, pada jenjang Guru Besar, Poltekkes Kemenkes Palu memiliki 1 orang dosen PNS, yang

menunjukkan capaian pengembangan sumber daya manusia akademik sekaligus menjadi penggerak utama dalam pengembangan keilmuan, riset unggulan, dan reputasi institusi.

Secara keseluruhan, komposisi dosen berdasarkan jenjang jabatan fungsional menunjukkan struktur SDM akademik yang cukup proporsional, dengan dominasi dosen pada jenjang Lektor dan potensi peningkatan jenjang jabatan bagi dosen Asisten Ahli dan Lektor guna mendukung peningkatan mutu tridarma perguruan tinggi. Dari sisi kualifikasi pendidikan, dosen tetap telah memenuhi standar minimal dengan 99 orang (88,39%) berpendidikan S2 dan 13 orang (11,61%) berpendidikan S3, ditambah 2 dosen yang telah menyelesaikan S3 namun belum tercantum dalam DUK. Berdasarkan SK Direktur Nomor HK.02.03/F.XLII/2691/2025, sebanyak 77 dosen telah memiliki sertifikat kompetensi, dan pada Oktober 2025 terdapat tambahan 9 dosen yang lulus sertifikasi. Dengan demikian, total dosen tersertifikasi menjadi 86 orang atau 76,79% dari 112 dosen (DUK Januari 2026).

Grafik 4. Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Pendidikan



2. Tenaga Kependidikan

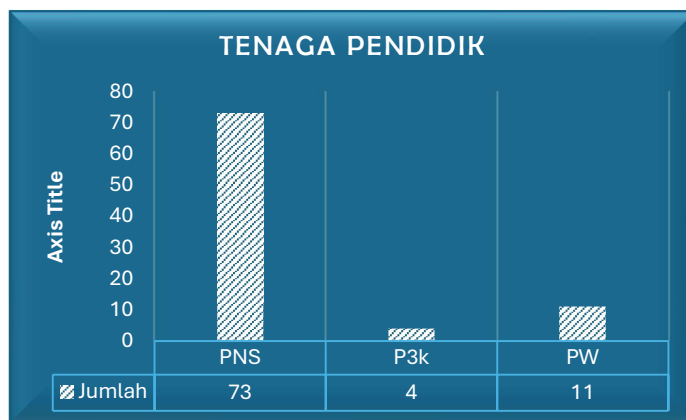
Komposisi tenaga kependidikan saat ini berjumlah 88 orang. Dari jumlah tersebut, 73 orang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), 4 orang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan 11 orang berstatus P3K Paruh Waktu. Tenaga kependidikan tersebar pada berbagai bidang jabatan, baik jabatan fungsional umum (JFU) maupun jabatan fungsional tertentu (JFT) dan jabatan pelaksana. Mayoritas formasi diisi oleh PNS, antara lain di jabatan Kasubag, Analis Data dan Informasi, Analis Keuangan, Pustakawan, Arsiparis, Pranata Laboratorium Pendidikan, Pranata Komputer, Pengelola Data, Analis Kepegawaian, Pengadministrasi Keuangan dan Umum, Petugas Keamanan, serta Pengemudi.

Tabel 5. Daftar Tenaga Kependidikan Poltekkes Kemenkes Palu

No	Jabatan	PNS	P3K	PW
1	Kasubag	2	0	
2	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda (JFT)	2	0	
3	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama (JFT)	1	0	
4	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda (JFT)	1	0	
5	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama (JFT)	1	0	
6	Perencana Ahli Pertama (JFT)	1	0	
7	Pustakawan Ahli Muda (JFT)	1	0	
8	Pustakawan Ahli Pertama (JFT)	1	0	
9	Pustakawan Mahir (JFT)	1	0	
10	Arsiparis Ahli Muda (JFT)	1	0	
11	Arsiparis Ahli Pertama (JFT)	4	0	

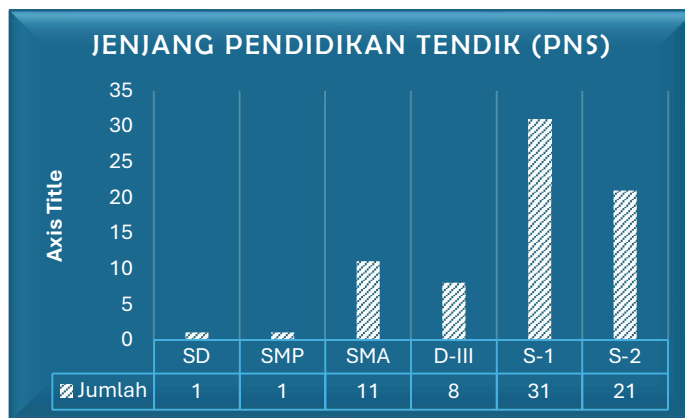
12	Arsiparis Mahir (JFT)	2	0	
13	Penata Laksana Barang Terampil (JP)	1	0	
14	Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Muda (JFT)	1	0	
15	Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Pertama (JFT)	4	2	
16	Pranata Laboratorium Pendidikan Terampil (JFT)	2	0	
17	Pranata Komputer Ahli Pertama (JFT)	1	1	
18	Pranata Komputer Terampil (JFT)	0	1	
19	Penata Layanan Operasional (JFU)	32	0	9
20	Operator Layanan Operasional (JFU)	14	0	2
Total		73	4	11

Tenaga kependidikan merupakan unsur pendukung strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berperan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas akademik dan nonakademik. Jumlah Tendik di Poltekkes Kemenkes Palu dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



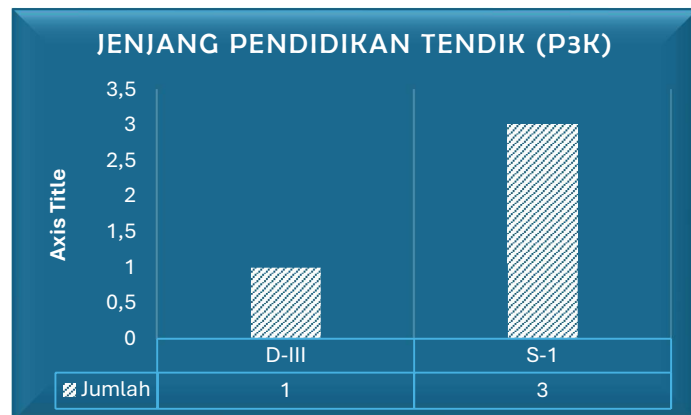
Grafik 5. Jumlah Tenaga Tendik di Poltekkes Kemenkes Palu

Tenaga kependidikan (tendik) berfungsi sebagai unsur pendukung utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, khususnya dalam memastikan kelancaran layanan administrasi, akademik, keuangan, kepegawaian, sarana dan prasarana, teknologi informasi, perpustakaan, kearsipan, laboratorium, serta layanan umum lainnya. Melalui peran tersebut, tenaga tendik turut menjamin terciptanya tata kelola institusi yang efektif, efisien, dan akuntabel, sehingga proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.



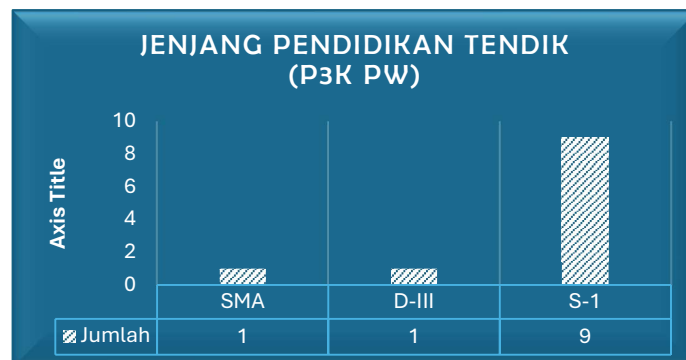
Grafik 6. Tendik PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Komposisi tenaga kependidikan (Tendik) PNS di Poltekkes Kemenkes Palu menunjukkan keberagaman tingkat pendidikan. Terdapat masing-masing 1 orang lulusan SD dan SMP, 11 orang lulusan SMA, 8 orang lulusan D3, serta mayoritas merupakan lulusan pendidikan tinggi, yaitu 31 orang berpendidikan S1 dan 21 orang S2. Dominasi lulusan S1 dan S2 mencerminkan meningkatnya kualitas dan profesionalitas SDM di lingkungan Poltekkes. Sementara keberadaan Tendik dengan pendidikan menengah dan diploma menunjukkan inklusivitas dan pemanfaatan potensi beragam jenjang pendidikan. Dengan komposisi tersebut, Poltekkes Kemenkes Palu berada pada posisi yang kuat untuk meningkatkan mutu layanan administrasi dan operasional institusi.



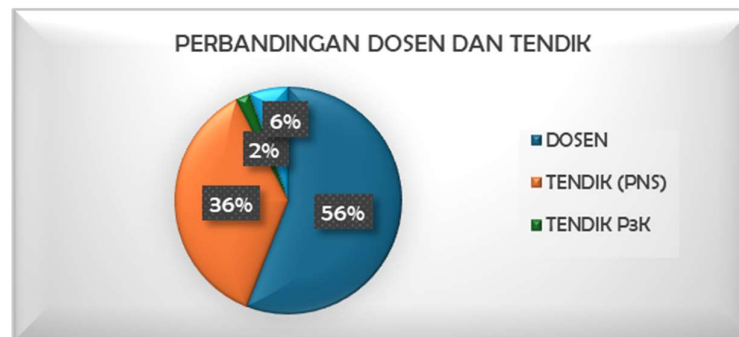
Grafik 7. Jumlah Tenaga Tendik P3K Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Komposisi tenaga kependidikan (Tendik) P3K di Poltekkes Kemenkes Palu terdiri atas 1 orang berpendidikan D3 dan 3 orang lulusan S1, dengan formasi jabatan meliputi Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Pertama (2 orang), Pranata Komputer Ahli Pertama (1 orang), dan Pranata Komputer Terampil (1 orang). Meskipun jumlahnya masih terbatas, komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar Tendik P3K telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi dan kompetensi teknis yang relevan. Selain itu, untuk memperkuat layanan administrasi dan operasional, Poltekkes Kemenkes Palu juga menambah 11 tenaga P3K Paruh Waktu sesuai Pengumuman Nomor KP.01.08/A/4448/2025 tanggal 12 September 2025. Tenaga ini ditempatkan secara fleksibel sesuai kebutuhan unit kerja untuk mendukung administrasi, pelayanan teknis, pendataan, serta program strategis institusi. Kehadiran P3K Paruh Waktu menjadi bagian dari strategi pemenuhan SDM secara adaptif, efisien, dan berkelanjutan guna memastikan kelancaran layanan akademik maupun non-akademik.



Grafik 8. Tenaga P3K Paruh Waktu Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sebagian besar tenaga P3K Paruh Waktu di Poltekkes Kemenkes Palu menduduki jabatan Penata Layanan Operasional (S1) sebanyak 9 orang, yang berperan dalam administrasi, koordinasi layanan akademik, dan dukungan teknis lintas unit. Selain itu, terdapat 1 orang Pengelola Layanan Operasional (D3) yang membantu pelaksanaan tugas teknis dan administratif, serta 1 orang Operator Layanan Operasional (SMA) yang mendukung pekerjaan administratif dan operasional lapangan. Komposisi ini menunjukkan distribusi tenaga yang sesuai kebutuhan, dengan kontribusi signifikan dalam memperlancar operasional harian, layanan akademik, dan peningkatan kinerja unit kerja di Poltekkes Kemenkes Palu.



Grafik 9. Perbandingan Antara Tenaga Pendidik dan Tendik

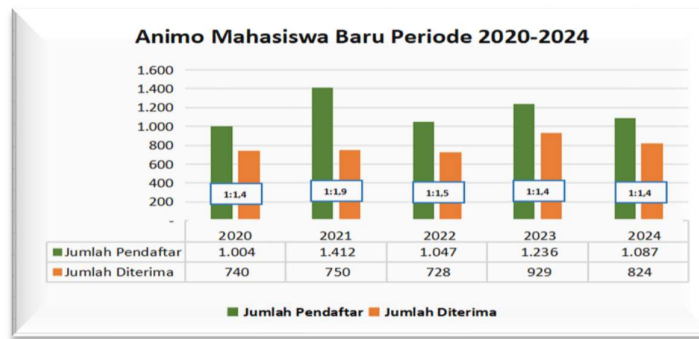
Grafik komposisi SDM Poltekkes Palu menunjukkan bahwa dosen masih mendominasi dengan porsi 56%, mencerminkan kapasitas tenaga pendidik yang kuat untuk mendukung proses pembelajaran. Tenaga kependidikan PNS berkontribusi 36% dan memegang peran penting dalam administrasi serta operasional institusi. Sementara itu, tendik P3K masih kecil yakni 2%, dan tendik P3K paruh waktu sebesar 6% digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional yang memerlukan fleksibilitas tenaga. Komposisi ini menggambarkan keseimbangan peran dosen dan tendik dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan di Poltekkes Palu.

3. Mahasiswa

a. SPMB

Dalam bidang pendidikan dan pengajaran, Poltekkes Kemenkes Palu menerapkan (3) tiga jalur seleksi dalam penerimaan mahasiswa baru, yaitu :

- 1) Jalur Penelusuran Minat dan Prestasi (PMDP)
Seleksi khusus bagi siswa/(i) dari jurusan IPA yang memiliki prestasi akademik unggul serta pencapaian prestasi non-akademik. Kuota penerimaan mahasiswa melalui jalur PMDP ditetapkan sebesar 50% dari total jumlah mahasiswa baru yang diterima, di mana 30% dialokasikan untuk mahasiswa utama dan 20% untuk cadangan.
- 2) Jalur Sipenmaru Bersama (SIMAMA)
Seleksi nasional yang dilaksanakan serentak di seluruh Poltekkes Kemenkes di Indonesia. Pendaftaran dan pengunggahan berkas dilakukan secara online melalui laman www.simama.kemkes.go.id. Jalur SIMAMA menjadi jalur dengan porsi penerimaan terbesar, yakni mencakup 70% dari total kuota mahasiswa baru di Poltekkes Kemenkes Palu.
- Jalur Sipenmaru Mandiri (SIMAMI)
- 3) Seleksi ini untuk mengakomodasi calon mahasiswa yang belum memiliki kesempatan melalui dua jalur sebelumnya. Pendaftaran dan pengunggahan berkas dilakukan secara online melalui laman <https://poltekkespalu.siakadcloud.com/spmbfront/>. Jumlah mahasiswa yang diterima disesuaikan dengan kuota yang masih tersedia di masing masing program studi.



Grafik 10. Animo Maba Periode 2020-2024

4. Sarana dan Prasarana

Sampai saat ini Poltekkes Kemenkes Palu mengelola 4 (empat) Jurusan yang terdiri dari Jurusan Keperawatan, Jurusan Gizi, Jurusan Kebidanan, Jurusan Kesehatan Lingkungan dengan 11 Program Studi (Program Studi) yang berdomisili di kota Palu dan luar kota Palu. Program Studi yang berada diluar kota Palu yaitu Program Studi D-III Keperawatan Poso, Program Studi D-III Kebidanan Poso, Program Studi D-III Keperawatan Tolitoli dan Program Studi D-III Keperawatan Luwuk.

Tabel 6. Jumlah program studi dan akreditasi tahun 2020-2024

No.	PROGRAM STUDI	AKREDITASI	BERLAKU SAMPAI
1	D-III Keperawatan Palu	Baik Sekali	25 Mei 2028
2	D-III Keperawatan Poso	Unggul	25 Juli 2029
3	D-III Keperawatan Toli Toli	Unggul	08 Desember 2028
4	D-III Keperawatan Luwuk	Baik Sekali	24 Maret 2027
5	D-III Kebidanan Palu	Baik Sekali	25 April 2030
6	D-III Kebidanan Poso	Unggul	27 Juni 2029
7	D-III Gizi	Unggul	25 April 2030
8	D-III Sanitasi	Unggul	20 Maret 2030
9	D-IV Keperawatan Palu	Unggul	28 Nopember 2029
10	D-IV Kebidanan Palu	Baik Sekali	25 Maret 2027
11	Pendidikan Profesi Ners	Baik Sekali	28 Nopember 2029

Gambar 1. Peta Kampus Poltekkes Kemenkes Palu



Dalam hal prasarana, Poltekkes Kemenkes Palu (kampus palu dan kampus PSDKU) secara keseluruhan menempati area lahan seluas $\pm 6,7$ ha (67.750m²) dan telah bersertifikat a.n. Kementerian Kesehatan. Pembangunan prasarana dan peningkatan jumlah sarana dilakukan sejak tahun 2018 meliputi layanan penunjang pendidikan berupa:

a) Laboratorium Pendidikan

Laboratorium Poltekkes Kemenkes Palu menjadi fasilitas utama pendukung Tri Dharma bagi jurusan Keperawatan, Kebidanan, Gizi, dan Kesehatan Lingkungan. Terdapat tiga layanan laboratorium, yaitu Laboratorium Terpadu untuk praktikum lintas jurusan, Laboratorium Pengujian untuk analisis sampel yang akurat dan terstandar, serta Laboratorium OSCE untuk pengujian keterampilan klinis secara objektif. Seluruh laboratorium dikelola berdasarkan SOP keselamatan dan mutu sehingga kegiatan pembelajaran berjalan aman, terarah, serta meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja mahasiswa.

Link Sistem Informasi untuk Perencanaan ABBM dan BMN Lainnya e-planing adalah: <http://siap.bppsdmk.kemkes.go.id:8082/eplanning/>

Apkal:

<http://siap.bppsdmk.kemkes.go.id:8082/apkal/index.php?halaman=direktoratketerangan>



Gambar 2. Laboratorium Pendidikan

b) Layanan Perpustakaan Terpadu

Perpustakaan Poltekkes Palu berperan sebagai pusat literatur dan ruang belajar yang menyediakan layanan informatif dan sesuai kebutuhan pemustaka. Melalui layanan tatap muka dan platform digital, perpustakaan menyediakan akses referensi, sirkulasi, pendidikan pemakai, e-book, e-jurnal, uji plagiasi, serta sumber elektronik terhubung dengan Perpustakaan Nasional. Perpustakaan terus meningkatkan kenyamanan, kemudahan akses, dan relevansi layanannya untuk mendukung keberhasilan proses akademik. Sistem Informasi Perpustakaan dapat dibuka pada link: IBRA (Integrated Library) www.e-library.poltekkespalu.ac.id
info web perpustakaan: www.library.poltekkespalu.ac.id



Gambar 3. Layanan Perpustakaan Terpadu

c) Layanan Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akademik

Layanan Teknologi Informasi di Poltekkes mendukung penuh penyelenggaraan pendidikan dan tata kelola kampus melalui penyediaan jaringan internet, Wi-Fi area kampus, pengelolaan server, pusat data, serta layanan helpdesk. Infrastruktur TI terus diperkuat melalui optimalisasi bandwidth, peningkatan keamanan jaringan, dan pemeliharaan sistem. Proses akademik dikelola secara digital melalui Sistem Informasi Akademik SEVIMA, mulai dari PMB, KRS, jadwal kuliah, presensi, pembimbingan akademik, hingga pengolahan nilai. Penguatan infrastruktur TI dan pemanfaatan SEVIMA menjadikan layanan akademik lebih cepat, terintegrasi, aman, dan mendukung transformasi digital Poltekkes Kemenkes Palu.



Gambar 4. Layanan Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akademik

d) Layanan Penjaminan Mutu Pendidikan

Layanan penjaminan mutu pendidikan di Poltekkes Kemenkes Palu memastikan seluruh proses akademik dan non-akademik berjalan sesuai SN-Dikti dan standar institusi. Melalui Audit Mutu Internal, monitoring dan evaluasi pembelajaran, serta pendampingan penyusunan dokumen mutu, layanan ini menjaga konsistensi pelaksanaan mutu di setiap unit. Selain itu, layanan penjaminan mutu mendukung peningkatan akreditasi program studi dan institusi melalui penyediaan data, evaluasi, dan penguatan siklus PPEPP, sehingga budaya mutu dapat terjaga secara berkelanjutan.

e) Layanan Kemahasiswaan

Layanan Kemahasiswaan di Poltekkes Kemenkes Palu mendukung perkembangan akademik, minat, bakat, dan kesejahteraan mahasiswa melalui pembinaan organisasi dan UKM, fasilitasi kegiatan olahraga, seni, penelitian, serta pengabdian masyarakat. Mahasiswa juga memperoleh akses beasiswa, bantuan pendidikan, dan layanan konseling. Selain itu, tersedia program pengembangan karier seperti pelatihan soft skills, pembekalan calon lulusan, dan tracer study. Layanan ini bertujuan menciptakan lingkungan yang mendukung terbentuknya lulusan yang kompeten dan berkarakter.

Link SIMAMA: <https://simama-poltekkes.kemkes.go.id/>

f) Layanan Praktik Klinik Dan Jejaring

Layanan Praktik Klinik dan Jejaring di Poltekkes Kemenkes Palu menjadi elemen kunci pendidikan vokasi kesehatan. Melalui jejaring luas dengan rumah sakit, puskesmas, klinik, dan fasilitas kesehatan lainnya, mahasiswa mendapat pengalaman praktik nyata sesuai kompetensi program studi. Mutu praktik dijamin melalui standar yang jelas, koordinasi dengan lahan praktik, serta pembimbingan oleh preceptor dan dosen. Kemitraan terus diperkuat untuk memastikan ketersediaan lahan praktik yang relevan dan berkualitas. Dengan jejaring klinik yang solid, layanan ini membantu membentuk lulusan yang kompeten, siap kerja, dan berdaya saing.

g) Layanan Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Layanan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Poltekkes Kemenkes Palu bertugas memfasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan riset dosen serta

program pengabdian yang berbasis kebutuhan masyarakat. Layanan ini mencakup pendampingan penyusunan proposal, pengelolaan regulasi dan etika penelitian, monitoring pelaksanaan, hingga diseminasi hasil penelitian. Melalui program pengabdian, Poltekkes mendorong penerapan ilmu kesehatan dalam bentuk edukasi, pemberdayaan, dan layanan kesehatan langsung. Seluruh kegiatan diarahkan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan, pengembangan ilmu terapan, serta kontribusi nyata bagi masyarakat dan pembangunan kesehatan daerah.

h) Layanan Sarana Dan Prasarana

Layanan Sarana dan Prasarana di Poltekkes Kemenkes Palu berperan memastikan ketersediaan, kelayakan, dan optimalisasi penggunaan fasilitas kampus untuk mendukung proses pendidikan, penelitian, dan pelayanan. Layanan ini mencakup pengelolaan ruang kuliah, laboratorium, peralatan praktik, asrama, serta area penunjang lainnya, termasuk pemeliharaan rutin dan perbaikan. Selain itu, layanan ini memastikan keamanan, kenyamanan, dan efisiensi penggunaan aset melalui sistem inventarisasi dan tata kelola yang tertib. Dengan dukungan sarana dan prasarana yang terkelola baik, lingkungan belajar yang aman, produktif, dan berkualitas dapat diwujudkan bagi seluruh sivitas akademika.



Gambar 5. Gedung Asrama, Aula dan Ruang Kelas

i) Layanan Administrasi Akademik

Layanan Administrasi Akademik di Poltekkes Kemenkes Palu bertanggung jawab mengelola seluruh proses akademik secara tertib, efektif, dan terstandar. Layanan ini mencakup pengelolaan kalender akademik, registrasi dan KRS, penjadwalan perkuliahan, administrasi nilai, pengelolaan ijazah dan transkrip, serta layanan surat-menyurat akademik. Seluruh proses dilaksanakan melalui sistem informasi akademik yang terintegrasi untuk memastikan kemudahan akses, ketepatan data, serta pelayanan yang cepat bagi mahasiswa, dosen, dan unit terkait. Dengan tata kelola administrasi akademik yang baik, proses pendidikan dapat berjalan lebih lancar, transparan, dan akuntabel melalui link:

<https://poltekkespalu.siakadcloud.com/>

j) Layanan Unit Bisnis

Layanan Unit Bisnis di Poltekkes Kemenkes Palu berfungsi mendukung kemandirian dan pengembangan institusi melalui pengelolaan berbagai kegiatan usaha yang relevan dengan bidang kesehatan dan pendidikan. Unit ini mengembangkan layanan seperti pelatihan dan sertifikasi, penyediaan jasa laboratorium, penjualan produk hasil pengembangan prodi, hingga kerja sama komersial dengan mitra eksternal. Seluruh kegiatan bisnis dikelola secara profesional sesuai prinsip BLU, yaitu efisien, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan. Melalui layanan unit bisnis, Poltekkes dapat memperluas sumber pendapatan, meningkatkan inovasi, dan memperkuat kontribusi institusi dalam mendukung kebutuhan masyarakat serta dunia kesehatan.



Gambar 6. Ruang Laboratorium Komputer

Tabel 7. Rekapitulasi sarana/prasarana Gedung dan ruangan

No.	Nama Barang	Kuantitas	Luas Bangunan
1	Bangunan Gedung Tempat Kerja Lainnya Permanen	4	756
2	Bangunan Gedung Pendidikan Permanen	18	102548
3	Gedung Pos Jaga Permanen	3	41
4	Bangunan Gedung Laboratorium Permanen	11	2721
5	Bangunan Gedung Perpustakaan Permanen	5	1492
6	Bangunan Gedung Pertemuan Permanen	3	1374
7	Bangunan Gedung Kantor Permanen	11	4654
8	Bangunan Gedung Tempat Ibadah Permanen	2	150
9	Asrama Permanen	8	3233
10	Gedung Garasi	2	82
11	Bangunan Tempat Parkir	1	27
12	Bangunan Gedung Pendidikan dan Latihan	1	870
13	Bangunan Gedung Tempat Pendidikan Lainnya	5	7515
14	Bangunan Bengkel/Hanggar Permanen	1	112
15	Bangunan Gudang Tertutup Permanen	1	35
16	Pagar Permanen	7	1348.4

5. Jejaring Kerja

Poltekkes Kemenkes Palu mengembangkan jejaring kerja strategis dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dan peningkatan mutu lulusan tenaga kesehatan. Kerja sama dibangun dengan pemerintah, fasilitas pelayanan kesehatan, perguruan tinggi dalam dan luar negeri, dunia usaha dan dunia industri, serta organisasi profesi kesehatan. Jejaring ini dimanfaatkan untuk praktik klinik dan lapangan, magang, penelitian terapan, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi dosen, serta implementasi kebijakan MBKM. Melalui jejaring kerja yang luas dan berkelanjutan, Poltekkes Kemenkes Palu mendorong relevansi kompetensi lulusan, meningkatkan daya saing, dan berkontribusi nyata terhadap pembangunan kesehatan regional dan nasional.

6. Sumber Anggaran

Sumber anggaran Poltekkes Kemenkes Palu pada Tahun Anggaran 2025 bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) melalui DIPA Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Alokasi anggaran ini mencakup rupiah murni (RM) dan pendapatan yang dikelola langsung sebagai Badan Layanan Umum

(BLU), yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan program pendidikan vokasi, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta kegiatan operasional kelembagaan Poltekkes. Secara umum, komposisi sumber anggaran meliputi dana APBN yang dialokasikan melalui Kementerian Kesehatan serta pendapatan bukan pajak yang dihasilkan dari layanan pendidikan dan kegiatan institusi sesuai ketentuan BLU.

Pada Tahun Anggaran 2025, Poltekkes Kemenkes Palu memperoleh pagu anggaran sebesar Rp82.781.852.000. Dari jumlah tersebut, terdapat blokir anggaran sebesar Rp19.005.639.000, sehingga pagu efektif yang dapat digunakan untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan adalah sebesar Rp63.776.213.000. Pagu efektif tersebut dimanfaatkan untuk membiayai penyelenggaraan pendidikan vokasi kesehatan, penguatan tridharma perguruan tinggi, serta kegiatan operasional dan peningkatan tata kelola kelembagaan sesuai dengan prioritas dan kebijakan Kementerian Kesehatan.

Tabel 8. Pagu Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu Per Jenis Belanja

No	Jenis Belanja	Pagu	Persentase
1	51 Belanja Pegawai	Rp. 29.996.951.000	36,24%
2	52 Belanja Barang	Rp. 31.553.291.000	38,12%
3	53 Belanja Modal	Rp. 21.231.610.000	25,64%
Total		Rp. 82.781.852.000	100%

Uraian pagu anggaran Poltekkes Kemenkes Palu berdasarkan jenis kegiatan disajikan pada tabel berikut. Tabel tersebut menggambarkan alokasi anggaran yang direncanakan untuk setiap jenis kegiatan sebagai bentuk dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Poltekkes Kemenkes Palu, baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, maupun kegiatan penunjang lainnya. Alokasi anggaran ini disusun secara proporsional dan berorientasi pada pencapaian sasaran kinerja serta prioritas program yang telah ditetapkan pada tahun anggaran berjalan.

Tabel 9. Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu Per Jenis Kegiatan

No	Program	Pagu	Persentase
1.	5034 Pembinaan Dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi	Rp. 40.439.463.000	48,85%
2.	6823 Penyediaan Dan Peningkatan Kualitas SDM Kesehatan	Rp. 233.324.000	0,28%
3.	6798 Dukungan Manajemen Pelaksanaan Program Di Ditjen SDM Kesehatan	Rp. 42.109.065.000	50,87%
Total Anggaran		Rp. 82.781.852.000	100%

D. Potensi dan Permasalahan

Poltekkes Kemenkes Palu memiliki berbagai potensi yang mendukung pencapaian sasaran strategis institusi. Potensi tersebut meliputi dukungan kebijakan dan program Kementerian Kesehatan, ketersediaan sumber daya manusia dosen dan tenaga kependidikan, serta jejaring kerja sama dengan fasilitas pelayanan kesehatan sebagai wahana praktik dan pengembangan kompetensi mahasiswa. Di sisi lain, Poltekkes Kemenkes Palu masih menghadapi sejumlah permasalahan dan tantangan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi kesehatan. Potensi dan permasalahan yang mempengaruhi keberhasilan atau ketidakberhasilan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palu, dapat diuraikan sebagai berikut:

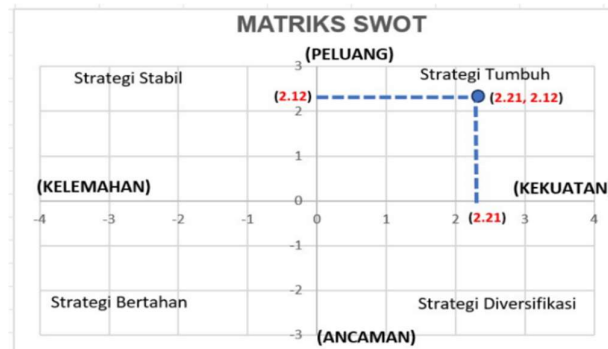
Tabel 10. Analisis SWOT Internal dan Eksternal Poltekkes Kemenkes Palu

KEKUATAN (STRENGHT)	KELEMAHAN (WEAKNESS)
1. Akreditasi Poltekkes Kemenkes Palu "B"	1. Persentase kelulusan Uji Kompetensi (UKom) belum mencapai 100%

2. 11 Prodi, 5 Prodi akreditasi “Unggul” dan 6 Prodi akreditasi “Baik Sekali” 3. Kegiatan Tri Dharma telah mengimplementasikan program IPE/ IPC 4. Memiliki sentra unggulan dibidang kesehatan jantung 5. Memiliki rintisan kelas internasional 6. Memiliki jenis layanan ekstra kurikuler: Tim Siaga Bencana, Saka Bakti Husada, PIK-KR, Mahasiswa anti narkoba peduli HIV- AIDS, Seni Budaya, Olahraga, Pencak Silat, Kegiatan keagamaan, dan Polytechnic English Club (PEC). 7. Terdapat 16 jurnal ilmiah penelitian dan pengabdian masyarakat yang telah terkreditasi Sinta 2, 3, 4, dan 5 8. Komite Etik Penelitian Kesehatan Berbasis Digital 9. UPKSDMK terakreditasi “B” 10. Jumlah dosen S3 sebanyak 14 orang (11,8%) dari 119 dosen dan yang sedang tubel S3 sebanyak 5 orang. 11. Dosen tersertifikasi berjumlah 86 dari 119 orang (72,26%) 12. Rasio Dosen dan tenaga kependidikan (62%:38%) dalam komposisi seimbang dengan proporsi 13. Dosen berperan sebagai fasilitator dalam peningkatan kapasitas tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan (fasyankes) tingkat kabupaten/kota seprovinsi Sulawesi Tengah 14. Prestasi dosen di tingkat nasional dan internasional 15. Laboratorium Terpadu, OSCE, CBT, Bahasa dan Lab. Pengujian (proses sertifikasi) 16. Memiliki gedung asrama	2. Terdapat prodi dengan rasio dosen: mahasiswa sangat kecil. 3. Hilirisasi hasil penelitian belum optimal 4. Hasil penelitian yang dikomersialisasi Usulan paten/ paten sederhana masih kurang 5. Dana pengabdian masyarakat masih kurang 6. Dosen dengan nilai TOEFL minimal 475 masih rendah. 7. Kenaikan pangkat menuju Lektor Kepala terhambat regulasi peta jabatan, kelulusan uji Mansoskul 8. Masih kurangnya jumlah pranata laboratorium yang memiliki jabatan fungsional di setiap prodi 9. Persentase tendik dengan jabatan fungsional masih rendah 10. Jumlah dosen dan tendik belum merata di setiap Prodi. 11. Kurangnya pelaksanaan pelatihan bagi dosen dan tendik 12. Budaya efisiensi belum optimal 13. Belum adanya penguatan unit usaha dalam menjalankan KSO/KSM yang berdampak pada peningkatan pendapatan Poltekkes 14. Belum optimalnya pendapatan dibandingkan dengan belanja operasional. 15. Belum ada tenaga profesional yang mengelola unit usaha 16. Perlengkapan asrama belum tersedia
PELUANG (OPPORTUNITY)	ANCAMAN (THREAT)
1. Minat masyarakat untuk belajar di Poltekkes Kemenkes Palu setiap tahun mengalami peningkatan 2. Terdapat pengembangan RS dan fasilitas kesehatan lainnya yang membutuhkan tenaga kesehatan 3. Terdapat MOU dengan pemerintah Daerah dalam peningkatan kualitas nakes di beberapa Kabupaten/Kota 4. Kebijakan pemekaran wilayah memungkinkan untuk menerima pegawai di daerah. 5. Adanya kerjasama G to G, G to P untuk penyerapan lulusan ke LN dengan permintaan yang tinggi. 6. Memiliki dosen dengan latar belakang pendidikan diluar prodi yang sudah ada sehingga memungkinkan membuka 4 program studi baru. 7. Potensi mengembangkan unit bisnis 8. Sistem pengelolaan keuangan BLU memberikan kemudahan dalam pengelolaan keuangan yang fleksibel	1. Regulasi tentang pasar bebas memungkinkan masuknya tenaga kesehatan asing. 2. Terdapat institusi pendidikan swasta dan Pemerintah yang sejenis 3. Penyediaan formasi pegawai negeri terbatas 4. Semakin kritisnya pengguna lulusan terhadap kualitas penyelenggaraan akademik 5. Biaya lahan praktek mahal 6. Terbatasnya lahan praktik untuk kasus tertentu sebagai sarana praktek mahasiswa 7. Perubahan teknologi yang semakin cepat yang harus diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik. 8. Persaingan di pasar kerja yang semakin ketat menuntut profesional SDM dalam membekali lulusan untuk siap kerja sesuai kebutuhan pengguna lulusan 9. Adanya kebijakan efisiensi sehingga dana APBN 10. Adanya regulasi dalam satuan kerja BLU dalam meningkatkan pendapatan BLU 11. Terbatasnya jumlah persediaan alat

9. Perkembangan teknologi dapat mempercepat proses dan lebih akurat	
10. Tersedianya lahan praktik diberbagai instansi	
11. Pemanfaatan aset oleh pihak luar	

Dari hasil analisis SWOT didapatkan posisi berada pada kuadran I, dapat disimpulkan bahwa institusi memiliki potensi internal yang kuat dan peluang eksternal yang cukup besar. Kekuatan ini bisa terlihat dari jumlah Dosen yang sudah tersertifikasi sebanyak 72,26% dan jumlah dosen S3 saat ini adalah 11,8% animo dosen untuk melanjutkan Pendidikan cukup baik, ditandai dengan dosen mengikuti program S3 saat ini berjumlah 5 orang baik yang mendapatkan dana dari LPDP maupun Mandiri. Penambahan program studi terakreditasi unggul, fasilitas pembelajaran yang modern, tersedia berbagai laboratorium yang menunjang pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan (Laboratorium Terpadu, OSCE Center, Laboratorium Bahasa, Laboratorium CBT, Laboratorium Pengujian). Selain itu, fleksibilitas pengelolaan keuangan melalui sistem BLU serta peningkatan kerjasama turut memperkuat daya saing institusi. Dari faktor eksternal, peluang besar muncul dari tingginya permintaan kebutuhan tenaga Kesehatan di pasar global, dukungan dari pemerintah maupun swasta. Namun masih terdapat kelemahan seperti masih rendahnya kemampuan Bahasa Inggris dosen pengajar, ancaman institusi lain yang memiliki program studi sejenis. Namun secara umum, Poltekkes Kemenkes Palu memiliki potensi besar untuk berkembang dan berdaya saing global.



Grafik 11. Posisi Poltekkes Kemenkes Palu dalam Diagram Kartaseius Analisis SWOT

Hasil Analisis SWOT Poltekkes Kemenkes Palu

Tabel 11. Hasil Analisis SWOT

S-O (Attacking Strategy)	W-O (Strength for Attacking Strategy)
- Pengembangan Program Rintisan Kelas Internasional (RKI) untuk mendukung kebutuhan tenaga kesehatan di luar negeri (pasar global). - Meningkatkan status akreditasi prodi dari "Baik Sekali" menuju terakreditasi "Unggul" dan mempersiapkan akreditasi internasional bagi prodi yang telah terakreditasi unggul dan pembukaan prodi baru sesuai mandat Kemenkes. - Pemanfaatan fasilitas/ aset (Laboratorium OSCE, pengujian, ruangan aula dan asrama), layanan unit bahasa, jurnal terakreditasi, komite etik penelitian guna menambah pendapatan.	- Meningkatkan pelatihan bahasa Inggris dosen untuk meningkatkan kompetensi bahasa. - Meningkatkan kapasitas SDM dosen dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan organisasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan. - Membangun unit usaha profesional melalui peluang BLU dan potensi bisnis untuk meningkatkan pendapatan. - Mengoptimalkan animo masyarakat untuk melanjutkan pendidikan di Poltekkes Kemenkes Palu guna meningkatkan rasio dosen-mahasiswa. - Pembukaan prodi baru dan penambahan jurusan dengan memanfaatkan peluang

4. Memperkuat layanan pelatihan SDM Kesehatan melalui keterlibatan dosen sebagai narasumber untuk menangkap peluang permintaan stakeholder dan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan daerah. 5. Mengembangkan unit bisnis berbasis aset kampus, BLU, dan kegiatan pelatihan karena memiliki SDM kompeten dan fasilitas lengkap. 6. Meningkatkan kualitas sistem pengelolaan keuangan yang mandiri, terintegrasi dan menjamin transparansi dan akuntabilitas. 7. Meningkatkan kualitas Kerjasama yang ditindaklanjuti dengan kegiatan pengembangan inovasi 8. Meningkatkan inovasi proses belajar mengajar yang responsif terhadap perkembangan teknologi serta menjamin terwujudnya budaya akademik yang sehat untuk mencapai kelulusan UKOM 100%.	kebijakan pemerintah (PP No. 57 Tahun 2022). 6. Integrasi sistem informasi akademik dan administrasi melalui pemanfaatan transformasi digital guna meningkatkan efisiensi layanan pendidikan. 7. Meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana pendidikan, penelitian, pengabdian sesuai perkembangan teknologi
S-T (Defensive Strategy)	W-T (Build Strength for Defensive Strategy)
1. Memperkuat citra dan kualitas prodi unggulan serta penyelenggaraan akademik dengan memanfaatkan fasilitas modern (OSCE, CBT, Lab Terpadu) guna menghadapi persaingan antar perguruan tinggi kesehatan di Provinsi Sulawesi Tengah. 2. Pemanfaatan fleksibilitas keuangan BLU untuk menjaga keberlanjutan kegiatan akademik di tengah fluktuasi dana eksternal dan kebijakan efisiensi APBN. 3. Mengembangkan inovasi teknologi melalui komite etik digital dan jurnal terakreditasi untuk mengimbangi perubahan teknologi yang cepat. 4. Memaksimalkan jaringan kerja sama dengan fasilitas praktik untuk menghadapi ancaman terbatasnya lahan praktek dan biaya tinggi.	1. Peningkatan kemandirian institusi melalui sistem pengelolaan keuangan PK-BLU 2. Memperbaiki manajemen laboratorium dan percepatan sertifikasi laboratorium agar memenuhi standar praktik yang semakin ketat. 3. Meningkatkan efisiensi anggaran internal dan penguatan budaya efisiensi agar tidak terhambat oleh kebijakan efisiensi APBN. 4. Mengoptimalkan redistribusi SDM serta peningkatan jabatan fungsional untuk menghadapi tuntutan kualitas layanan akademik 5. Mempercepat hilirisasi dan komersialisasi hasil penelitian/ inovasi sebagai sumber pendapatan alternatif.

Hasil analisis SWOT secara mendalam dan jujur dalam menilai kondisi Poltekkes Kemenkes Palu berada pada kuadran I. Hal ini menunjukkan strategi yang dilakukan oleh Polkespalu untuk menangkap peluang eksternal dengan memanfaatkan kekuatan dan mengelola kelemahan, atau memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kekuatan dan meminimalkan kelemahan. Poltekkes Kemenkes Palu juga menunjukkan untuk mengatasi ancaman eksternal dengan meningkatkan keberdayaan kekuatan dan kelemahan. Berdasarkan hasil analisis SWOT Poltekkes Kemenkes Palu harus memaksimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang (SO) melalui:

- 1) Pengembangan Program Rintisan Kelas Internasional (RKI)
Mengoptimalkan kelas RKI yang telah ada di Prodi Sarjana Terapan Keperawatan dan membuka RKI pada program studi lain untuk mendukung kebutuhan tenaga kesehatan di luar negeri (pasar global) dan penambahan Bahasa asing dalam kurikulum Prodi (Jepang dan Jerman).
- 2) Penguatan hilirisasi Riset dan Pengabdian Masyarakat
Mengoptimalkan perolehan hibah penelitian dan pengabdian masyarakat baik secara nasional maupun internasional, yang mendukung keunggulan Poltekkes Kemenkes

- Palu yaitu kesehatan jantung dan transformasi Kementerian Kesehatan serta hilirisasi hasil penelitian dan pengabmas hingga komersialisasi.
- 3) Meningkatkan akreditasi Prodi eksisting dan penambahan Prodi langka guna menambah kebutuhan di Sulawesi Tengah
Meningkatkan status akreditasi prodi dari “Baik Sekali” menuju terakreditasi “Unggul” dan mempersiapkan akreditasi internasional bagi prodi yang telah terakreditasi unggul. Menyiapkan pembukaan prodi baru sesuai dengan mandat dari Kementerian Kesehatan, antara lain Prodi Profesi Bidan, Prodi Sarjana Terapan Kesehatan Lingkungan, Prodi Sarjana Terapan Gizi, Prodi Sarjana Terapan Promosi Kesehatan, Prodi D-III ATLM, Prodi D-IV Terapis Gigi dan Mulut dan Prodi D-IV Fisioterapi guna mendukung kebutuhan nakes di Sulawesi Tengah.
 - 4) Pemanfaatan fasilitas / aset untuk menambah pendapatan
Optimalisasi pemanfaatan fasilitas dan aset dilakukan untuk meningkatkan pendapatan BLU melalui pengembangan dan perluasan layanan, antara lain pemaksimalan penggunaan Laboratorium OSCE, layanan publikasi jurnal, layanan Unit Bahasa, penyewaan lahan untuk kantin, penyewaan peralatan teknis, penyewaan ruang pertemuan/rapat, serta penyediaan layanan eksternal. Selain itu, dilakukan pemanfaatan kembali bangunan asrama yang pernah ada melalui alih fungsi bangunan guna memenuhi kebutuhan asrama mahasiswa. Pengembangan layanan Laboratorium Pengujian juga menjadi prioritas, khususnya uji mikrobiologi air bersih dan air minum melalui tahapan permohonan asesmen awal uji *E. coli* dan *coliform*, pelaksanaan asesmen, pemantauan dan penyaksian kompetensi, serta pembayaran iuran tahunan sesuai skema yang berlaku. Selanjutnya, dilakukan persiapan akreditasi laboratorium pengujian disertai bimbingan teknis dan pendampingan akreditasi oleh Badan Standardisasi Nasional (BSN). Pengembangan layanan uji logam berat dan udara ambien turut dilakukan melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia di bidang mikrobiologi dan parasitologi serta hematologi.
 - 5) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan organisasi yang berorientasi pada peningkatan mutu layanan. Pengembangan kapasitas dosen dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, studi lanjut, magang di fasilitas kesehatan sesuai SUP Poltekkes Kemenkes Palu, serta pelibatan aktif dalam kegiatan nasional dan internasional guna memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan dan memperkuat daya saing global. Meningkatkan kualitas sistem pengelolaan keuangan yang mandiri, terintegrasi dan menjamin transparansi dan akuntabilitas.
Mengembangkan sistem informasi yang mendukung pengelolaan keuangan yang mandiri, terintegrasi dan dapat menjamin transparansi dan akuntabilitas.
 - 6) Meningkatkan kualitas Kerjasama yang ditindaklanjuti dengan kegiatan pengembangan inovasi.
Meningkatkan MoU baik nasional maupun internasional untuk membangun kemitraan strategis dalam Tridharma Perguruan Tinggi, baik dalam bentuk penelitian, pengabdian masyarakat, maupun pendidikan.
 - 7) Meningkatkan kapasitas dan kualitas pelayanan, sarana dan prasarana pendidikan, penelitian, pengabdian sesuai perkembangan teknologi. Secara berkelanjutan melakukan perbaikan pada kualitas pelayanan, sarana dan prasarana penunjang kegiatan Tridharma pendidikan dan pengembangan sistem informasi untuk menunjang layanan akademik dan non-akademik.
 - 8) Meningkatkan inovasi proses belajar mengajar yang responsif terhadap perkembangan teknologi guna menjamin terwujudnya budaya akademik yang sehat untuk mencapai kelulusan UKOM 100%.

E. Sistematika

Sistematika penyusunan Laporan Kinerja Poltekkes Kemenkes Palu disusun dengan mengacu pada Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/2015/2024 tentang Pedoman Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Pedoman tersebut menjadi acuan dalam penyajian informasi kinerja yang sistematis, terukur, dan akuntabel sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi institusi. Laporan kinerja ini disusun secara terstruktur yang mencakup:

1. Bab I. Pendahuluan

Bab ini disajikan penjelasan umum Unit/Satuan Kerja, Unit Organisasi (eselon 1) dan Kementerian, dengan penekanan kepada aspek strategis serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi.

2. Bab II. Perencanaan Kinerja

Bagian ini menjelaskan tentang rencana strategis yang berisi visi, misi, kebijakan, tujuan dan sasaran strategis/sasaran program/sasaran kegiatan, dan perjanjian kinerja Satuan Kerja, Unit Organisasi (eselon 1) dan Kementerian.

3. Bab III. Akuntabilitas Kinerja

- a. Capaian Kinerja Organisasi/Unit Kerja/satuan Kerja
- b. Capaian Kinerja lainnya (Jika ada)
- c. Realisasi Anggaran

4. Bab IV Penutup

Pada bab ini diuraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Lampiran

Lampiran terdiri dari Perjanjian Kinerja dan dokumen lainnya yang dianggap perlu. Serta capaian dan prestasi yang dihasilkan atas capaian kinerja Satuan kerja/unit kerja/unit organisasi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Poltekkes Kemenkes Palu disusun sebagai pedoman pelaksanaan pembangunan institusi dalam jangka menengah yang selaras dengan arah kebijakan pembangunan kesehatan nasional. Renstra ini disusun secara berjenjang dan terintegrasi, dimulai dari visi dan misi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia sebagai Unit Eselon I, hingga diturunkan ke dalam visi dan misi Poltekkes Kemenkes Palu sebagai satuan kerja pendidikan tinggi kesehatan.

Pada tingkat Kementerian Kesehatan, visi pembangunan kesehatan diarahkan pada terwujudnya masyarakat yang sehat, produktif, dan berdaya saing, yang diwujudkan melalui penguatan sistem kesehatan, peningkatan kualitas sumber daya manusia kesehatan, serta perluasan akses dan mutu pelayanan kesehatan. Visi tersebut dijabarkan ke dalam misi yang menekankan peningkatan pelayanan kesehatan yang bermutu, penguatan promotif dan preventif, serta pengembangan SDM kesehatan yang profesional dan berdaya saing global.

Selanjutnya, Poltekkes Kemenkes Palu mengadopsi dan menurunkan visi dan misi tersebut ke dalam konteks pendidikan tinggi vokasi kesehatan. Visi Poltekkes Kemenkes Palu difokuskan pada terwujudnya institusi pendidikan tinggi kesehatan yang unggul dalam pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan serta teknologi kesehatan, menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter, dan berdaya saing. Misi institusi diarahkan pada penyelenggaraan pendidikan berkualitas, penguatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peningkatan tata kelola yang akuntabel, serta pengembangan kerja sama dan jejaring institusional.

Dalam periode Renstra yang sedang berjalan, Poltekkes Kemenkes Palu menetapkan sasaran strategis institusi yang relevan, antara lain peningkatan mutu dan daya saing lulusan, penguatan kualitas dan kualifikasi dosen, peningkatan kinerja penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, optimalisasi tata kelola dan pengelolaan sumber daya, serta peningkatan kemitraan dan serapan lulusan di dunia kerja. Sasaran strategis ini selanjutnya diukur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai alat kendali pencapaian kinerja institusi secara terukur dan berkelanjutan.

Rencana Strategis yang dituangkan dalam Laporan Kinerja merupakan acuan utama dalam penetapan sasaran, indikator, dan target kinerja institusi pada periode pelaporan. Rencana Strategis ini disusun untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan visi, misi, serta tujuan institusi, serta mendukung pencapaian kinerja yang terukur dan akuntabel. Dalam Laporan Kinerja, Rencana Strategis dijabarkan ke dalam sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang menjadi dasar pemantauan dan evaluasi capaian kinerja. Setiap sasaran strategis ditetapkan dengan memperhatikan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya, analisis kondisi internal dan eksternal, serta kebijakan pemerintah yang relevan. Pelaksanaan Rencana Strategis dalam periode pelaporan diwujudkan melalui berbagai program dan kegiatan prioritas yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Capaian kinerja yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Dengan demikian, Rencana Strategis dalam Laporan Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian dan evaluasi kinerja institusi. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam perumusan tindak lanjut dan perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja institusi pada periode berikutnya.

Strategis pencapaian meliputi:

1. Reformasi pengelolaan keuangan untuk peningkatan layanan publik.

Strategis Reformasi Pengelolaan Keuangan terdiri dari:

Tabel 12. Strategis Reformasi Pengelolaan Keuangan

No	Aspek Strategis	Upaya Yang Dilakukan	Dampak Terhadap Layanan Publik
1	Penganggaran berbasis kinerja	Menyusun anggaran yang dikaitkan dengan sasaran dan indikator kinerja layanan	Anggaran lebih tepat sasaran dan mendukung peningkatan kualitas layanan
2	Transparansi dan akuntabilitas	Meningkatkan keterbukaan informasi keuangan dan ketepatan pelaporan	Meningkatkan kepercayaan publik dan akuntabilitas institusi
3	Perencanaan dan penyerapan anggaran	Optimalisasi perencanaan kegiatan dan pengendalian realisasi anggaran	Layanan publik berjalan tepat waktu dan lebih efisien
4	Digitalisasi pengelolaan keuangan	Penerapan sistem informasi keuangan terintegrasi	Proses keuangan lebih cepat, akurat, dan tertib administrasi
5	Pengendalian internal	Penguatan sistem pengawasan dan manajemen risiko	Meminimalkan kesalahan dan potensi penyimpangan
6	Peningkatan kapasitas SDM	Pelatihan dan pendampingan pengelola keuangan	Pengelolaan keuangan lebih profesional dan responsif
7	Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan	Evaluasi rutin atas kinerja keuangan dan layanan	Peningkatan mutu layanan secara berkelanjutan

2. Tata kelola organisasi yang kredibel, akuntabel, transparan dan terukur.

Strategis Tata Kelola Organisasi terdiri dari:

Tabel 13. Strategis Tata Kelola Organisasi

No	Aspek Tata Kelola	Upaya Yang Dilakukan	Indikator Keberhasilan
1	Struktur dan kewenangan organisasi	Penegasan struktur organisasi, tugas pokok, dan fungsi unit kerja	Struktur organisasi jelas dan tidak tumpang tindih
2	Manajemen kinerja	Penyusunan sasaran strategis, IKU, dan target kinerja	Capaian kinerja terukur dan terdokumentasi
3	Akuntabilitas kinerja	Pelaksanaan perencanaan, pelaporan, dan evaluasi kinerja	Laporan kinerja tersusun tepat waktu dan akurat
4	Transparansi informasi	Penyediaan informasi kebijakan dan capaian kinerja secara terbuka	Informasi mudah diakses oleh pemangku kepentingan
5	Pengendalian internal	Penguatan sistem pengawasan dan manajemen risiko	Penurunan temuan dan peningkatan kepatuhan
6	Kompetensi dan integritas SDM	Pelatihan, penilaian kinerja, dan penegakan etika kerja	SDM profesional dan berintegritas

7	Pemanfaatan teknologi informasi	Implementasi sistem informasi manajemen terintegrasi	Data akurat dan mendukung pengambilan keputusan
8	Monitoring dan evaluasi	Evaluasi berkala atas pelaksanaan tata kelola	Perbaikan tata kelola berkelanjutan

3. Tata kelola sumber daya manusia untuk menghasilkan SDM unggul, professional dan berkarakter serta berdaya saing global.

Strategis Tata Kelola SDM terdiri dari:

Tabel 14. Strategis Tata Kelola SDM

No	Aspek Tata Kelola SDM	Upaya Yang Dilakukan	Hasil Yang Diharapkan
1	Perencanaan kebutuhan SDM	Perencanaan kebutuhan SDM dilakukan secara sistematis dan berbasis analisis jabatan serta beban kerja untuk memastikan ketersediaan SDM yang tepat jumlah dan kompetensinya.	Kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan SDM
2	Rekrutmen dan seleksi	Proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan secara transparan, objektif, dan berbasis kompetensi guna memperoleh SDM yang profesional dan berintegritas.	Terpenuhinya SDM berkualitas dan berdaya saing
3	Pengembangan kompetensi	Peningkatan kompetensi SDM dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, serta pengembangan karier berkelanjutan.	SDM unggul, profesional, dan adaptif
4	Penilaian kinerja	Penilaian kinerja SDM dilaksanakan secara objektif dan terukur berbasis indikator kinerja untuk mendorong produktivitas dan kinerja optimal.	Kinerja SDM meningkat dan terukur
5	Pembentukan karakter dan budaya kerja	Penguatan nilai integritas, etika, disiplin, dan budaya kerja berorientasi layanan menjadi bagian dari pengelolaan SDM.	SDM berkarakter dan berorientasi pelayanan
6	Sistem penghargaan dan disiplin	Penerapan sistem penghargaan dan sanksi dilakukan secara adil dan konsisten sebagai bentuk apresiasi dan pengendalian kinerja SDM.	Motivasi dan kedisiplinan SDM meningkat

7	Internasionalisasi dan daya saing global	Peningkatan daya saing global dilakukan melalui penguasaan bahasa asing, kerja sama internasional, dan benchmarking.	SDM berwawasan global dan kompetitif
8	Monitoring dan evaluasi SDM	Monitoring dan evaluasi tata kelola SDM dilakukan secara berkala sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.	Tata kelola SDM semakin efektif dan berkelanjutan

4. Peningkatan kualitas dan kuantitas pendidikan yang mendukung capaian output pada mahasiswa dan lulusan.

Strategis Aspek Peningkatan Pendidikan terdiri dari:

Tabel 15. Strategis Aspek Peningkatan Pendidikan

No	Aspek Peningkatan Pendidikan	Upaya Yang Dilakukan	Output Mahasiswa Dan Lulusan
1	Pengembangan kurikulum	Kurikulum dikembangkan dan disesuaikan secara berkala dengan kebutuhan pengguna lulusan, perkembangan IPTEK, serta kebijakan nasional.	Lulusan kompeten dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja
2	Peningkatan mutu pembelajaran	Peningkatan kualitas pembelajaran dilakukan melalui penerapan metode pembelajaran inovatif, student-centered learning, dan pemanfaatan teknologi.	Proses pembelajaran efektif dan capaian pembelajaran meningkat
3	Ketersediaan dan kompetensi dosen	Peningkatan kompetensi dosen dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan keilmuan berkelanjutan.	Kualitas pengajaran dan pembimbingan mahasiswa meningkat
4	Sarana dan prasarana pendidikan	Penyediaan dan peningkatan sarana prasarana pembelajaran dilakukan secara bertahap sesuai standar mutu pendidikan.	Lingkungan belajar yang kondusif dan representatif
5	Peningkatan akses dan daya tampung	Peningkatan kuantitas pendidikan dilakukan melalui optimalisasi daya tampung dan pemerataan akses pendidikan.	Jumlah mahasiswa meningkat secara proporsional
6	Pembinaan akademik dan nonakademik	Pembinaan dilakukan melalui bimbingan akademik, kegiatan kemahasiswaan, dan pengembangan soft skills.	Prestasi dan daya saing mahasiswa meningkat

7	Peningkatan kelulusan tepat waktu	Penguatan sistem monitoring studi dan pendampingan mahasiswa untuk mendorong kelulusan tepat waktu.	Persentase lulusan tepat waktu meningkat
8	Peningkatan daya saing lulusan	Penguatan link and match, praktik kerja, sertifikasi, dan tracer study lulusan.	Lulusan terserap di dunia kerja dan berdaya saing

5. Peningkatan kualitas dan kuantitas kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat dosen dan mahasiswa kearah kegiatan yang mendukung program pemerintah.

Strategis Aspek Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat terdiri dari:

Tabel 16. Strategis Aspek Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat

No	Aspek Penelitian & Pengabmas	Upaya Yang Dilakukan	Output Dan Dampak
1	Arah dan roadmap kegiatan	Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dosen dan mahasiswa diarahkan pada roadmap institusi yang selaras dengan prioritas dan program pemerintah.	Kegiatan relevan dan mendukung kebijakan nasional
2	Peningkatan kuantitas kegiatan	Mendorong peningkatan jumlah penelitian dan PkM melalui fasilitasi pendanaan, penugasan, dan pelibatan aktif dosen serta mahasiswa.	Jumlah kegiatan penelitian dan PkM meningkat
3	Peningkatan kualitas kegiatan	Peningkatan mutu kegiatan dilakukan melalui pendampingan, review proposal, dan penguatan metodologi berbasis kebutuhan masyarakat.	Kualitas pelaksanaan dan luaran meningkat
4	Keterlibatan mahasiswa	Meningkatkan peran mahasiswa dalam penelitian dan PkM sebagai bagian dari proses pembelajaran dan penguatan kompetensi.	Mahasiswa memiliki pengalaman riset dan pengabdian
5	Kolaborasi dan kemitraan	Penguatan kerja sama dengan instansi pemerintah, fasilitas layanan kesehatan, dan mitra masyarakat.	Kegiatan aplikatif dan berdampak
6	Publikasi dan diseminasi	Mendorong publikasi dan diseminasi hasil penelitian dan PkM melalui jurnal, seminar, dan media lainnya.	Peningkatan luaran publikasi
7	Hilirisasi dan pemanfaatan hasil	Mengarahkan hasil penelitian dan PkM agar dapat dimanfaatkan dalam	Manfaat nyata bagi masyarakat

		kebijakan, layanan, atau peningkatan kesejahteraan masyarakat.	
8	Monitoring dan evaluasi	Monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.	Tata kelola penelitian dan PkM lebih efektif

6. Peningkatan kualitas layanan manajemen pendidikan yang unggul, profesional dan berkarakter.

Strategis Aspek Layanan Manajemen Pendidikan terdiri dari:

Tabel 17. Strategis Aspek Layanan Manajemen Pendidikan

No	Aspek Layanan Manajemen Pendidikan	Upaya Yang Dilakukan	Hasil Yang Diharapkan
1	Standar layanan pendidikan	Penetapan dan penerapan standar layanan manajemen pendidikan yang jelas, terukur, dan berorientasi pada mutu.	Layanan pendidikan konsisten dan berkualitas
2	Profesionalisme pengelola	Peningkatan kompetensi pengelola pendidikan melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan kapasitas berkelanjutan.	Pengelola profesional dan andal
3	Budaya layanan dan karakter	Penguatan nilai integritas, etika, disiplin, dan budaya pelayanan prima dalam penyelenggaraan manajemen pendidikan.	Layanan berkarakter dan berorientasi pengguna
4	Digitalisasi layanan	Pemanfaatan sistem informasi manajemen pendidikan untuk meningkatkan kecepatan, akurasi, dan transparansi layanan.	Layanan lebih efektif dan efisien
5	Koordinasi dan integrasi layanan	Penguatan koordinasi antarunit dalam penyelenggaraan layanan manajemen pendidikan.	Proses layanan terintegrasi
6	Pengelolaan pengaduan dan umpan balik	Penyediaan mekanisme pengaduan dan umpan balik pengguna layanan sebagai dasar perbaikan kualitas layanan.	Kepuasan pengguna meningkat
7	Monitoring dan evaluasi layanan	Monitoring dan evaluasi kualitas layanan dilakukan secara berkala dan berkelanjutan.	Peningkatan mutu layanan berkelanjutan
8	Inovasi layanan pendidikan	Pengembangan inovasi layanan manajemen pendidikan yang adaptif	Layanan unggul dan kompetitif

		terhadap kebutuhan pemangku kepentingan.	
--	--	--	--

7. Peningkatan Layanan Pemantauan dan Evaluasi untuk Peningkatan Akuntabilitas Kinerja dan Pengawasan Internal.

Strategis Aspek Pemantauan Dan Evaluasi terdiri dari:

Tabel 18. Strategis Aspek Pemantauan Dan Evaluasi

No	Aspek Pemantauan & Evaluasi	Upaya Yang Dilakukan	Hasil Yang Diharapkan
1	Sistem pemantauan kinerja	Penguatan sistem pemantauan kinerja yang terintegrasi dan berbasis indikator untuk memantau capaian program dan kegiatan secara berkala.	Capaian kinerja terukur dan terdokumentasi
2	Evaluasi berbasis data	Pelaksanaan evaluasi kinerja berbasis data dan bukti (evidence-based) sebagai dasar pengambilan keputusan	Keputusan lebih objektif dan akuntabel
3	Penguatan pengawasan internal	Optimalisasi peran pengawasan internal melalui peningkatan fungsi pengendalian dan kepatuhan terhadap regulasi.	Risiko dan penyimpangan dapat diminimalkan
4	Pelaporan kinerja yang akurat	Peningkatan kualitas pelaporan kinerja yang tepat waktu, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan.	Akuntabilitas kinerja meningkat
5	Tindak lanjut hasil evaluasi	Pelaksanaan tindak lanjut atas hasil pemantauan, evaluasi, dan pengawasan internal secara konsisten.	Perbaikan kinerja berkelanjutan
6	Peningkatan kapasitas SDM Monev	Penguatan kompetensi SDM dalam bidang pemantauan, evaluasi, dan pengawasan internal melalui pelatihan dan pendampingan.	Pelaksanaan Monev lebih profesional
7	Pemanfaatan teknologi informasi	Pemanfaatan sistem informasi untuk mendukung proses pemantauan, evaluasi, dan pengawasan internal.	Proses Monev lebih efektif dan efisien
8	Transparansi hasil Monev	Penyampaian hasil pemantauan dan evaluasi kepada pemangku	Kepercayaan pemangku kepentingan meningkat

		kepentingan sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas.	
--	--	--	--

8. Peningkatan layanan umum, rumah tangga dan perlengkapan.

Strategis Aspek Layanan Umum Dan RT terdiri dari:

Tabel 19. Strategis Aspek Layanan Umum Dan RT

No	Aspek Layanan Umum & RT	Upaya Yang Dilakukan	Hasil Yang Diharapkan
1	Standar layanan umum	Penetapan dan penerapan standar layanan umum, rumah tangga, dan perlengkapan yang jelas, terukur, dan berorientasi pada mutu.	Layanan tertib, konsisten, dan berkualitas
2	Pengelolaan sarana dan prasarana	Pengelolaan dan pemeliharaan sarana prasarana dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.	Sarana prasarana siap pakai dan layak
3	Pengelolaan perlengkapan	Penataan, pencatatan, dan pengendalian perlengkapan dilakukan secara tertib dan akuntabel.	Perlengkapan tercatat dan terkendali
4	Efisiensi operasional	Optimalisasi penggunaan sumber daya untuk mendukung efisiensi layanan umum dan rumah tangga	Efisiensi biaya dan operasional meningkat
5	Kebersihan dan kenyamanan lingkungan	Peningkatan kebersihan, kerapian, dan kenyamanan lingkungan kerja dan pendidikan.	Lingkungan kerja kondusif
6	Responsivitas layanan	Peningkatan kecepatan dan ketepatan layanan umum terhadap kebutuhan unit kerja.	Kepuasan pengguna layanan meningkat
7	Penguatan SDM layanan	Peningkatan kompetensi dan kedisiplinan petugas layanan umum dan rumah tangga.	Layanan profesional dan andal
8	Monitoring dan evaluasi layanan	Monitoring dan evaluasi layanan umum dilakukan secara berkala untuk perbaikan berkelanjutan.	Mutu layanan terus meningkat

9. Penguatan kerjasama dan jejaring skala lokal, nasional dan internasional.
Strategis Aspek Kerja Sama & Jejaring terdiri dari:

Tabel 20. Strategis Aspek Kerja Sama & Jejaring

No	Aspek Kerja Sama & Jejaring	Upaya Yang Dilakukan	Hasil Yang Diharapkan
1	Kebijakan dan arah kerja sama	Penyusunan kebijakan dan peta jalan kerja sama yang selaras dengan visi, misi, dan kebutuhan pengembangan institusi.	Kerja sama terarah dan berkelanjutan
2	Penguatan kerja sama lokal	Pengembangan kerja sama dengan pemerintah daerah, fasilitas layanan, dan mitra lokal.	Dukungan terhadap kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian
3	Penguatan kerja sama nasional	Peningkatan jejaring dengan perguruan tinggi, kementerian, dan lembaga nasional.	Peningkatan mutu dan daya saing institusi
4	Penguatan kerja sama internasional	Pengembangan kerja sama internasional melalui pertukaran, kolaborasi riset, dan benchmarking.	Wawasan global dan reputasi institusi meningkat
5	Implementasi dan pemanfaatan kerja sama	Optimalisasi pelaksanaan kerja sama agar memberikan manfaat nyata bagi institusi.	Kerja sama produktif dan berdampak
6	Pelibatan dosen dan mahasiswa	Mendorong keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan kerja sama dan jejaring.	Peningkatan kompetensi dan pengalaman global
7	Tata kelola dan dokumentasi kerja sama	Penguatan tata kelola, pencatatan, dan dokumentasi kerja sama secara tertib dan akuntabel.	Kerja sama terdokumentasi dengan baik
8	Monitoring dan evaluasi kerja sama	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kerja sama secara berkala..	Efektivitas kerja sama meningkat

Selanjutnya disusun indikator untuk menilai keberhasilan setiap program sebagai berikut :

1. Indikator Reformasi Pengelolaan Keuangan Untuk Peningkatan Layanan Publik

Indikator Reformasi Pengelolaan Keuangan untuk Peningkatan Layanan Publik diukur melalui Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). NKA mencerminkan kualitas perencanaan dan pemanfaatan anggaran yang berorientasi pada output dan outcome layanan, sedangkan IKPA menunjukkan tingkat kepatuhan, ketepatan waktu, dan ketertiban dalam pelaksanaan anggaran. Peningkatan capaian kedua indikator ini menjadi bukti perbaikan tata kelola keuangan yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan publik.

Tabel 21. Indikator Reformasi Pengelolaan Keuangan Untuk Peningkatan

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	NKA	Baik	Baik	Baik
2	IKPA	Baik	Baik	Baik

2. Indikator Tata Kelola Organisasi Yang Kredibel, Akuntabel, Transparan Dan Terukur

Indikator Tata Kelola Organisasi yang Kredibel, Akuntabel, Transparan, dan Terukur diukur melalui peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, serta pelaporan kinerja dan keuangan yang didukung oleh sistem pengendalian intern yang efektif, kepatuhan terhadap regulasi, pemanfaatan sistem informasi terintegrasi, serta keterbukaan informasi kepada pemangku kepentingan. Capaian indikator ini mencerminkan kepercayaan publik dan akuntabilitas institusi dalam penyelenggaraan layanan.

Tabel 22. Indikator Tata Kelola Organisasi Yang Kredibel, Akuntabel, Transparan

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	Kegiatan Zona Integritas	Ada	Ada	Ada
2	Penyusunan Renstra 2023 - 2027	-	-	Dilakukan
3	Penyusunan Rencana Strategi Bisnis (RSB) 2025-2029	-	Dilakukan	-
4	Reviu Panduan Akademik	-	-	-
5	Penyusunan peta jalan lainnya	Dilakukan	-	-
6	Jumlah Prodi terakreditasi unggul	2	3	3
7	Jumlah bisnis BLU	10	11	11
8	Jumlah produk Poltekkes Kemenkes Palu yang dapat dibranding	-	-	-
9	Jumlah aplikasi internal yang dikembangkan	3	4	5

3. Indikator Tata Kelola SDM Untuk Menghasilkan SDM Unggul, Professional dan Berkarakter Serta Berdaya Saing Global

Indikator Tata Kelola SDM untuk Menghasilkan SDM Unggul, Profesional, Berkarakter, dan Berdaya Saing Global diukur melalui peningkatan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja SDM yang didukung oleh sistem manajemen SDM berbasis merit, pengembangan kapasitas berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif dan terukur, serta penguatan nilai integritas dan etika profesi. Capaian indikator ini mencerminkan kesiapan SDM dalam mendukung mutu layanan dan daya saing institusi di tingkat nasional maupun global.

Tabel 23. Indikator Tata Kelola SDM Untuk Menghasilkan SDM Unggul, Professional dan Berkarakter Serta Berdaya Saing Global

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	Capaian Indeks Profesionalitas ASN (per semester)	Tinggi	Tinggi	Tinggi
2	Kegiatan pengembangan SDM melalui pelatihan	Ada	Ada	Ada

	dan pendidikan/ / IHT/coaching, atau mentoring			
3	Jumlah pegawai yang termutakhirkan Data informasi kepegawaian secara berkala (orang)	Semua Pegawai	Semua Pegawai	Semua Pegawai

4. Indikator Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Pendidikan Yang Mendukung Capaian Output Pada Mahasiswa dan Lulusan

Indikator Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Pendidikan yang Mendukung Capaian Output pada Mahasiswa dan Lulusan diukur melalui peningkatan mutu proses pembelajaran, relevansi kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja, ketersediaan sarana prasarana pendidikan, serta capaian akademik dan nonakademik mahasiswa. Indikator ini juga tercermin pada peningkatan tingkat kelulusan tepat waktu, kelulusan uji kompetensi, dan daya serap lulusan di dunia kerja, khususnya di sektor kesehatan.

Tabel 24. Indikator Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Pendidikan Yang Mendukung Capaian Output Pada Mahasiswa dan Lulusan

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	Jumlah dosen yang memiliki sertifikat pendidik bagi dosen yang telah memiliki jabatan fungsional dosen (orang)	77	86	91
2	Jumlah Dosen dengan kualifikasi Lektor Kepala (orang)	24	24	27
3	Persentase dosen KI dengan kemampuan berbahasa Inggris di level intermediate (%)	11.76	19.33	21
4	Persentase capaian uji kompetensi lulusan (%)	93	95	96
5	Persentase serapan lulusan yang bekerja di fasyankes milik pemerintah (%)	30.22	36.80	45.23
6	Jumlah Lulusan yang bekerja di luar negeri (orang)	0,38	1,18	1,98

5. Indikator Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Kegiatan Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Dosen dan Mahasiswa Kearah Kegiatan Yang Mendukung Program Pemerintah.

Diukur melalui peningkatan jumlah dan mutu penelitian serta kegiatan pengabdian yang selaras dengan prioritas program pemerintah, peningkatan keterlibatan dosen dan mahasiswa, pemanfaatan hasil penelitian dalam pemecahan masalah kesehatan masyarakat, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian indikator pembangunan kesehatan di tingkat daerah maupun nasional.

Tabel 25. Indikator Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Kegiatan Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Dosen dan Mahasiswa Kearah Kegiatan Yang Mendukung Program Pemerintah

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	Jumlah Penelitian yang diimplementasikan dalam mendukung program pemerintah	35	38	41
2	Jumlah publikasi penelitian terindex scopus	11	25	30
3	Jumlah karya ilmiah dosen	92	101	113
4	Jumlah produk hilirisasi/ komersialisasi penelitian	8	16	32
5	Jumlah paten karya ilmiah dosen	2 draft	2 draft	3 draft
6	Jumlah HaKI karya ilmiah dosen	90	99	110
7	Pengabmas dosen berbasis riset yang mendukung program pemerintah	68	60	38
8	Luaran pengabmas dosen yang memiliki MoU dan MoA pembinaan wilayah	11	14	14

6. Indikator Peningkatan Kualitas Layanan Manajemen Pendidikan yang Unggul, Professional Dan Berkarakter

Diukur melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi layanan administrasi pendidikan, kepatuhan terhadap standar pelayanan, pemanfaatan sistem informasi manajemen terintegrasi, serta peningkatan kepuasan pemangku kepentingan. Indikator ini mencerminkan komitmen institusi dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, berintegritas, dan berorientasi pada kebutuhan pengguna.

Tabel 26. Indikator Peningkatan Kualitas Layanan Manajemen Pendidikan yang Unggul, Professional Dan Berkarakter

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	Tersertifikasinya Layanan Manajemen Pendidikan dan Fasilitas Penunjang Pendidikan sesuai standar ISO (jenis layanan)	2 Layanan Tersertifikasi	2 Layanan Tersertifikasi	2 Layanan Tersertifikasi
2	Jumlah kegiatan pengembangan pendidikan (kali)	1	1	1
3	Terdapat kegiatan IPE/IPC	Ada	Ada	Ada
4	Terdapat kegiatan PKLT	Ada	Ada	Ada

5	Jumlah Dosen yang berprestasi nasional dan internasional (orang)	5	20	20
6	Jumlah mahasiswa yang memperoleh beasiswa (%)	20	22	22

7. Indikator Peningkatan Layanan Pemantauan dan Evaluasi Untuk Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Dan Pengawasan Internal

Diukur melalui peningkatan kualitas pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja yang sistematis dan berkelanjutan, pemanfaatan data kinerja yang akurat dan tepat waktu, efektivitas tindak lanjut hasil evaluasi dan pengawasan internal, serta penguatan sistem pengendalian intern. Indikator ini mencerminkan meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kepatuhan organisasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Tabel 27. Indikator Peningkatan Layanan Pemantauan dan Evaluasi Untuk Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Dan Pengawasan Internal

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	Capaian nilai LAKIP	AA	AA	AA
2	Capaian maturitas SPIP	4	4	4

8. Indikator Peningkatan Layanan Umum, Rumah Tangga Dan Perlengkapan

Diukur melalui peningkatan kualitas dan ketepatan layanan penunjang operasional, ketersediaan dan pemeliharaan sarana prasarana serta perlengkapan kerja yang memadai, kepatuhan terhadap standar layanan dan keselamatan kerja, serta peningkatan kepuasan pengguna internal. Indikator ini mencerminkan dukungan layanan umum yang andal dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi institusi.

Tabel 28. Indikator Peningkatan Layanan Umum, Rumah Tangga Dan Perlengkapan

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	Audit Sistem Kearsipan Internal (ASKI)	BB	BB	A
2	Kegiatan Kantor Berhias	Ada	Ada	Ada
3	Kegiatan inventaris dan laporan BMN	Ada	Ada	Ada
4	Jumlah ABBM dalam kontrak (item)	8.741		
5	Jumlah non ABBM dalam kontrak (item)	54		

9. Indikator Penguatan Kerjasama dan Jejaring Skala Lokal, Nasional dan Internasional

Diukur melalui peningkatan jumlah dan kualitas kerja sama yang aktif dan berkelanjutan, pemanfaatan jejaring dalam mendukung pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta kontribusi kerja sama terhadap peningkatan mutu layanan, daya saing institusi, dan pencapaian program prioritas di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Tabel 29. Indikator Penguatan Kerjasama dan Jejaring Skala Lokal, Nasional dan Internasional

No	Indikator	Target		
		2024	2025	2026
1	Jumlah kerjasama dalam negeri	55	60	65
2	Jumlah kerjasama luar negeri	3	4	5
3	Indeks kepuasan mitra	4	5	5

B. Visi

Poltekkes Kemenkes Palu memiliki **Visi** “Menjadi Institusi Pendidikan Tinggi Kesehatan yang menghasilkan lulusan tenaga kesehatan yang berkarakter, unggul, profesional dan berdaya saing global pada tahun 2048 dengan sentra unggulan kesehatan jantung.

1. Berkarakter: memiliki potensi kognitif, afektif dan psikomotor yang teraktualisasi dalam kehidupannya.
2. Unggul: memberikan pelayanan terdepan sesuai dengan perkembangan iptek
3. Profesional: memenuhi kualifikasi dalam suatu profesi dan dapat bekerja secara interprofesional
4. Berdaya saing global: mampu berkiprah dan memiliki semangat kompetisi dikancah internasional

Visi Poltekkes Kemenkes Palu menjadi arah jangka panjang pengembangan institusi dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi vokasi kesehatan yang unggul, profesional, dan berdaya saing global. Visi ini menegaskan komitmen dalam menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter, berintegritas, serta memiliki tanggung jawab sosial melalui pembelajaran bermutu, kurikulum berbasis kompetensi, dan dukungan sumber daya berstandar nasional dan internasional. Dengan penguatan tata kelola, tridharma perguruan tinggi, dan jejaring kerja sama, Poltekkes Kemenkes Palu diarahkan menjadi institusi pendidikan kesehatan yang diakui dan berkontribusi nyata bagi pembangunan kesehatan nasional hingga tingkat global pada tahun 2048.

C. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut Poltekkes Kemenkes Palu menetapkan 5 Misi, yaitu:

1. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan yang mendukung pengembangan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berkarakter, unggul dan profesional serta berdaya saing global
2. Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah yang mendukung program pemerintah dan kearifan lokal wilayah setempat
3. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat berbasis riset yang mendukung program pemerintah dan kearifan lokal wilayah setempat.
4. Menyelenggarakan tata kelola organisasi dan manajemen SDM, pengawasan internal, dan tata kelola kerumahtanggaan yang kredibel, akuntabel, transparan dan terukur
5. Menyelenggarakan kegiatan kerjasama dan jejaring untuk mendukung tridharma perguruan tinggi baik dalam negeri maupun luar negeri.

Keterkaitan visi–misi Poltekkes Kemenkes Palu dengan visi–misi Kementerian Kesehatan terletak pada komitmen memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan dan penguatan sumber daya kesehatan nasional. Poltekkes dituntut mampu menjawab tantangan global melalui peningkatan daya saing, tidak hanya menghasilkan lulusan kompeten tetapi juga inovasi teknologi yang dapat dimanfaatkan masyarakat dan dunia industri. Pengembangan kelembagaan diarahkan untuk meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik sebagai langkah menuju pengelolaan BLU yang lebih profesional. Tata kelola institusi dilakukan melalui penataan struktur, fungsi, dan proses

kerja berbasis efisiensi, produktivitas, transparansi, pengawasan, serta tanggung jawab sosial kepada para pemangku kepentingan.

D. Kebijakan

Program Kementerian Kesehatan menjadi landasan utama dalam perumusan arah kebijakan dan strategi Poltekkes Kemenkes Palu sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan. Kebijakan dan program yang disusun diarahkan untuk mendukung pemenuhan dan peningkatan kualitas SDM kesehatan yang profesional, kompeten, dan berdaya saing. Poltekkes Kemenkes Palu berperan menyelenggarakan pendidikan vokasi kesehatan yang adaptif terhadap perkembangan IPTEK, kebutuhan pelayanan kesehatan, dan dunia industri, serta mendorong inovasi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penguatan kelembagaan dilaksanakan melalui transformasi tata kelola menuju BLU yang berlandaskan prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas guna mewujudkan layanan pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan.

Sebagai institusi berstatus BLU, Poltekkes Kemenkes Palu tidak berorientasi pada pencapaian keuntungan, melainkan pada peningkatan kualitas dan keberlanjutan layanan pendidikan. Hal tersebut diwujudkan melalui beberapa strategi utama, antara lain:

1. Pemenuhan biaya layanan dari BLU dan BOPTN

Pemenuhan biaya layanan pendidikan di Poltekkes Kemenkes Palu bersumber dari pendapatan Badan Layanan Umum (BLU) dan dukungan Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN). Kedua sumber pendanaan tersebut dikelola secara efisien, transparan, dan akuntabel untuk menjamin keberlangsungan layanan pendidikan, menjaga keterjangkauan biaya bagi mahasiswa, serta meningkatkan mutu penyelenggaraan tridarma perguruan tinggi.

2. Pengembangan sarana, SDM, akreditasi, dan jejaring

Pengembangan sarana, sumber daya manusia, akreditasi, dan jejaring dilaksanakan secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan. Upaya ini mencakup pemenuhan dan modernisasi sarana prasarana, peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, penguatan capaian akreditasi institusi dan program studi, serta perluasan kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan guna meningkatkan daya saing dan relevansi lulusan.

3. Optimalisasi aset dengan nilai “PALU TENAR”

Optimalisasi aset dilaksanakan secara produktif, efektif, dan berkelanjutan dengan menginternalisasikan nilai “PALU TENAR” sebagai budaya kerja organisasi, sehingga pemanfaatan aset tidak hanya mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan, tetapi juga memperkuat identitas institusi dan nilai tambah bagi sivitas akademika serta masyarakat.

4. Beasiswa bagi mahasiswa kurang mampu berprestasi.

Pemberian beasiswa dan bantuan pendidikan bagi mahasiswa kurang mampu yang memiliki prestasi akademik maupun non-akademik, sebagai bentuk komitmen terhadap pemerataan akses pendidikan dan tanggung jawab sosial institusi. Pemberian beasiswa bagi mahasiswa kurang mampu yang berprestasi dilaksanakan sebagai bentuk komitmen Poltekkes Kemenkes Palu dalam menjamin pemerataan akses pendidikan, meningkatkan motivasi dan prestasi mahasiswa, serta mendukung keberlanjutan studi tanpa terkendala keterbatasan ekonomi.

E. Tujuan

Tujuan organisasi Poltekkes Kemenkes Palu yang tertuang dalam Renstra 2024-2028 yaitu:

1. Menghasilkan lulusan yang mendukung pengembangan kompetensi pengetahuan keterampilan dan sikap yang berkarakter, unggul dan profesional serta berdaya saing global.

2. Menghasilkan karya ilmiah/produk inovatif melalui kegiatan penelitian yang mendukung program pemerintah dan kearifan lokal wilayah setempat.
3. Menerapkan kegiatan pengabdian masyarakat berbasis riset yang mendukung program pemerintah dan kearifan lokal wilayah setempat.
4. Tercipta tata kelola organisasi, manajemen SDM, pengawasan internal, dan tata kelola kerumahtanggaan yang kredibel, akuntabel, transparan dan terukur.
5. Tercipta kerjasama dan jejaring untuk mendukung tridarma perguruan tinggi baik dalam negeri maupun luar negeri.

F. Tugas Pokok Dan Fungsi

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan, diatur kedudukan, tugas, fungsi, serta susunan organisasi Politeknik Kesehatan sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Kementerian Kesehatan. Peraturan ini menjadi landasan hukum dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi kesehatan serta pengelolaan kelembagaan Poltekkes Kemenkes secara efektif, efisien, dan akuntabel. Berdasarkan ketentuan tersebut, Poltekkes Kemenkes Palu mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan vokasi di bidang kesehatan pada jenjang Program Studi Diploma III, Program Studi Diploma IV, dan Program Studi Pendidikan Profesi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan tugas pokok ini diarahkan untuk menghasilkan lulusan tenaga kesehatan yang kompeten, profesional, beretika, dan siap memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut, Poltekkes Kemenkes Palu menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pendidikan profesi di bidang kesehatan, melalui proses pembelajaran berbasis kompetensi, praktik klinik dan lapangan, serta evaluasi pembelajaran yang berorientasi pada capaian kompetensi lulusan.
2. Pelaksanaan penelitian terapan di bidang kesehatan, yang mendukung pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan serta peningkatan mutu pendidikan dan pelayanan kesehatan.
3. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, melalui penerapan hasil pendidikan dan penelitian untuk meningkatkan derajat kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.
4. Pengelolaan dan pengembangan kelembagaan, meliputi pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, serta tata kelola organisasi yang akuntabel dan berkelanjutan.
5. Pelaksanaan fungsi administrasi dan layanan pendukung, guna menunjang kelancaran penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Palu.

G. Sasaran strategis/sasaran program/sasaran kegiatan

Sasaran kinerja Poltekkes Kemenkes Palu diarahkan pada terwujudnya pendidikan tinggi kesehatan yang bermutu, berdaya saing, dan sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan nasional dan daerah. Sasaran ini selaras dengan kebijakan dan indikator kinerja Kementerian Kesehatan, khususnya dalam penguatan kualitas dan pemerataan SDM kesehatan, melalui peningkatan mutu pembelajaran, kelulusan dan uji kompetensi, relevansi lulusan dengan dunia kerja, serta penguatan tridharma perguruan tinggi. Selain itu, sasaran kinerja juga mencakup penguatan tata kelola kelembagaan, pengelolaan keuangan BLU yang akuntabel, peningkatan kualitas SDM, serta optimalisasi sarana dan prasarana, guna mendorong kinerja institusi yang berkelanjutan dan berkontribusi pada pembangunan kesehatan nasional.

1. Tata Kelola Keuangan Efektif, Efisien, dan Akuntabel

Sasaran ini diarahkan untuk mewujudkan pengelolaan keuangan Poltekkes Kemenkes Palu yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan

prinsip Badan Layanan Umum (BLU) serta ketentuan peraturan perundang-undangan. Pencapaian sasaran ini diukur melalui ketepatan perencanaan dan pelaksanaan anggaran, tingkat penyerapan anggaran, kepatuhan terhadap regulasi, serta kualitas laporan keuangan yang andal dan tepat waktu. Adapun indikator kinerja terkait tata kelola keuangan efektif, efisien dan akuntabel meliputi:

- a. Presentasi EBITDA Margin
- b. Jumlah Pendapatan
- c. Jumlah Pendapatan Dari Optimalisasi Aset Dan Kerjasama
- d. Modernisasi Pengelolaan BLU
- e. Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan BLU Dan Belanja BLU
- f. Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU
- g. Nilai Kinerja Anggaran
- h. Persentase Realisasi Anggaran

2. Meningkatnya Kualitas Lulusan

Sasaran ini bertujuan untuk menghasilkan lulusan tenaga kesehatan yang kompeten, profesional, beretika, dan berdaya saing. Upaya pencapaiannya dilakukan melalui peningkatan mutu proses pembelajaran, penerapan kurikulum berbasis Outcome Based Education (OBE) dan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), serta peningkatan tingkat kelulusan tepat waktu dan kelulusan uji kompetensi. Kualitas lulusan di Poltekkes Kemenkes Palu merupakan cerminan dari keseluruhan proses pendidikan, pembelajaran, pembinaan karakter, serta kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja atau melanjutkan studi. Penilaian terhadap kualitas lulusan dilakukan secara komprehensif melalui indikator akademik, non-akademik, kompetensi profesi, serta rekam jejak alumni.

3. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Penelitian dan Produk Inovasi

Sasaran ini difokuskan pada peningkatan jumlah dan mutu penelitian terapan serta produk inovasi yang relevan dengan permasalahan kesehatan masyarakat dan mendukung pembangunan kesehatan. Pencapaiannya ditunjukkan melalui peningkatan publikasi ilmiah, hak kekayaan intelektual, serta pemanfaatan hasil penelitian dan inovasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pelayanan kesehatan. Poltekkes Kemenkes Palu secara konsisten berupaya meningkatkan kuantitas dan kualitas penelitian sebagai bagian dari tridharma perguruan tinggi. Penelitian tidak hanya difokuskan pada aspek akademik, tetapi juga diarahkan untuk menjawab permasalahan nyata di masyarakat, khususnya di bidang kesehatan masyarakat, pelayanan kesehatan primer, dan teknologi terapan kesehatan. Adapun indikator kinerja terkait Kuantitas dan Kualitas Penelitian dan Produk Inovasi meliputi:

- a. Jumlah Luaran Penelitian Yang Dipublikasikan
- b. Jumlah Produk Inovasi Yang Dihilirisasi dan/atau Komersialisasi

4. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Pengabdian kepada Masyarakat

Sasaran ini diarahkan untuk memperkuat peran Poltekkes Kemenkes Palu dalam pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan pengabdian yang berkelanjutan, berbasis hasil penelitian, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Keberhasilan sasaran ini diukur dari peningkatan jumlah kegiatan pengabdian, keterlibatan sivitas akademika, serta dampak nyata terhadap peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Pada tahun 2025, Poltekkes Palu menargetkan pelaksanaan 61 kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat sebagai salah satu bentuk nyata peran perguruan tinggi dalam memberikan kontribusi langsung kepada masyarakat. Target ini tidak hanya mencerminkan peningkatan kuantitas, namun juga fokus pada peningkatan kualitas pelaksanaan dan dampak dari setiap kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh dosen.

5. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Dosen

Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Dosen diarahkan untuk menjamin terselenggaranya pendidikan tinggi kesehatan yang bermutu. Upaya pencapaian sasaran ini dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan dosen sesuai standar, peningkatan kualifikasi akademik dan jabatan fungsional, serta pengembangan kompetensi dosen melalui pelatihan, sertifikasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat guna mendukung peningkatan mutu pembelajaran dan lulusan.

a. Rasio Dosen Tetap Terhadap Mahasiswa

Rasio Dosen Tetap terhadap Mahasiswa merupakan indikator untuk mengukur kecukupan jumlah dosen tetap dalam mendukung proses pembelajaran. Pemenuhan rasio yang sesuai standar diharapkan dapat menjamin efektivitas pembelajaran, kualitas bimbingan akademik, serta peningkatan mutu lulusan.

b. Persentase Dosen Fungsional Dengan Sertifikat Kualifikasi Lektor Kepala Dan Atau Guru Besar

Persentase Dosen Fungsional dengan Sertifikat Kualifikasi Lektor Kepala dan/atau Guru Besar digunakan untuk mengukur tingkat kematangan dan profesionalitas sumber daya dosen. Peningkatan persentase dosen pada jenjang jabatan fungsional tinggi diharapkan dapat memperkuat kualitas akademik, pengembangan keilmuan, serta mutu pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

c. Persentase Dosen Fungsional Yang Memiliki Sertifikasi Dosen

Persentase Dosen Fungsional yang Memiliki Sertifikasi Dosen merupakan indikator untuk menilai profesionalitas dan kompetensi dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran. Peningkatan capaian indikator ini diharapkan dapat menjamin mutu pengajaran, pengembangan keilmuan, serta pelaksanaan tridarma perguruan tinggi secara berkelanjutan.

d. Persentase Dosen Tetap Yang Memiliki Kemampuan Berbahasa Inggris

Persentase Dosen Tetap yang Memiliki Kemampuan Berbahasa Inggris digunakan untuk mengukur kesiapan dosen dalam mendukung pembelajaran, penelitian, dan kerja sama akademik di tingkat nasional maupun internasional. Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris diharapkan dapat memperluas akses terhadap referensi global, publikasi ilmiah, serta peningkatan daya saing institusi.

6. Meningkatnya Serapan Lulusan

Sasaran ini ditujukan untuk meningkatkan daya serap lulusan Poltekkes Kemenkes Palu di dunia kerja, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Upaya pencapaiannya dilakukan melalui penguatan kerja sama dengan mitra pengguna lulusan, peningkatan relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja, serta penguatan layanan tracer study dan pusat karier. Pada tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu terus menunjukkan kemajuan signifikan dalam hal peningkatan serapan lulusan oleh dunia kerja, baik di sektor pemerintah, swasta, maupun wirausaha mandiri. Tingkat serapan lulusan merupakan indikator penting dalam mengukur relevansi kurikulum, kualitas proses pendidikan, serta kesiapan lulusan menghadapi tantangan dunia kerja. Upaya peningkatan serapan lulusan difokuskan pada tiga pilar utama: penguatan kompetensi lulusan, kemitraan strategis dengan dunia usaha dan dunia industri, serta optimalisasi layanan tracer study dan bimbingan karier.

a. Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Maksimal 6 Bulan Dari Tanggal Ijazah

b. Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Di Sektor Kesehatan

c. Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Di Luar Negeri

7. Meningkatnya Prestasi Dosen dan Mahasiswa

Sasaran ini diarahkan untuk mendorong peningkatan prestasi dosen dan mahasiswa di tingkat regional, nasional, maupun internasional. Pencapaiannya

diukur melalui peningkatan partisipasi dan perolehan prestasi dalam bidang akademik dan nonakademik, penelitian, inovasi, serta kompetisi ilmiah dan profesional. Pada tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu terus menunjukkan perkembangan positif dalam peningkatan prestasi dosen dan mahasiswa, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Prestasi akademik dan non-akademik yang dicapai menjadi cerminan dari peningkatan kualitas sumber daya manusia serta keberhasilan institusi dalam membina ekosistem pendidikan yang kompetitif, inovatif, dan berdaya saing.

- a. Jumlah Prestasi Dosen
- b. Jumlah Prestasi Mahasiswa

8. Meningkatnya Kualitas Kelembagaan

Sasaran ini bertujuan untuk memperkuat kelembagaan Poltekkes Kemenkes Palu melalui peningkatan mutu tata kelola, sistem penjaminan mutu internal, akreditasi institusi dan program studi, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan akademik dan administrasi. Dengan kelembagaan yang kuat dan adaptif, Poltekkes Kemenkes Palu diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Sebagai upaya penyesuaian kelembagaan yang sejalan dengan arah pembangunan kesehatan nasional, Poltekkes Kemenkes Palu menargetkan bahwa minimal 55% program studi telah memperoleh status Akreditasi Unggul atau Akreditasi Internasional pada tahun 2025. Target ini mencerminkan komitmen institusi dalam menjamin mutu pendidikan tinggi vokasi kesehatan yang adaptif terhadap kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

H. Perjanjian Kinerja Satuan Kerja

Perjanjian Kinerja merupakan instrumen formal yang memuat komitmen antara pimpinan Poltekkes Kemenkes Palu dengan pimpinan unit eselon di atasnya, dalam hal ini Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Dokumen ini menjadi landasan dalam pelaksanaan program dan kegiatan, sekaligus sebagai bentuk akuntabilitas atas penggunaan sumber daya dan pencapaian hasil yang telah ditetapkan. Penyusunan Perjanjian Kinerja Poltekkes Kemenkes Palu dilaksanakan setiap tahun berdasarkan Rencana Strategis, Rencana Kinerja Tahunan, serta ketersediaan sumber daya. Perjanjian ini mencakup indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja tambahan (IKT) yang terukur, realistis, serta relevan dengan tugas dan fungsi institusi. Melalui Perjanjian Kinerja ini, setiap unit kerja di lingkungan Poltekkes Palu memiliki arah yang jelas dan terukur dalam menjalankan tanggung jawabnya. Evaluasi atas capaian perjanjian kinerja dilakukan secara berkala sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, perbaikan berkelanjutan, serta peningkatan mutu layanan pendidikan. Perjanjian Kinerja bukan hanya sekadar dokumen administratif, melainkan refleksi dari semangat institusi untuk terus berinovasi, bertransformasi, dan memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan kesehatan nasional melalui pendidikan tinggi yang unggul.

Tabel 30. Indikator Kinerja Utama Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025

NO	Sasaran Program / Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1	Tata Kelola Keuangan Efektif, Efisien Dan Akuntabel	Persentasi EBITDA Margin	11,43%
		Jumlah Pendapatan	Rp. 23.860.400.000
		Jumlah Pendapatan Dari Optimalisasi Aset Dan Kerjasama	Rp. 2.366.000.000
		Modernisasi Pengelolaan BLU	90%

NO	Sasaran Program / Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Indikator Kinerja Kegiatan	Target
		Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan BLU Dan Belanja BLU	4 Indeks
		Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU	3 Indeks
		Nilai Kinerja Anggaran	92,35%
		Persentase Realisasi Anggaran	96%
2	Meningkatnya Kualitas Lulusan	Persentase Kelulusan Uji Kompetensi	95%
3	Meningkatnya Kuantitas Dan Kualitas Penelitian Dan Produk Inovasi	Jumlah Luaran Penelitian Yang Dipublikasikan	123 Luaran
		Jumlah Produk Inovasi Yang Dihilirisasi dan/atau Komersialisasi	101 Inovasi
4	Meningkatnya Kuantitas Dan Kualitas Pengabdian Kepada Masyarakat	Jumlah Pengabdian Yang Dihasilkan	61 Pengabdian
5	Meningkatnya Kuantitas Dan Kualitas Dosen	Rasio Dosen Tetap Terhadap Mahasiswa	1 : 27 Rasio
		Persentase Dosen Fungsional Dengan Sertifikasi Kualifikasi Lektor Kepala Dan Atau Guru Besar	26%
		Persentase Dosen Fungsional Yang Memiliki Sertifikasi Dosen	82%
		Persentase Dosen Tetap Yang Memiliki Kemampuan Berbahasa Inggris	20%
6	Meningkatnya Serapan Lulusan	Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Maksimal 6 Bulan Dari Tanggal Ijazah	52%
		Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Di Sektor Kesehatan	45%
		Persentase Serapan Lulusan Poltekkes Yang Bekerja Di Luar Negeri	67%
7	Meningkatnya Prestasi Dosen Dan Mahasiswa	Jumlah Prestasi Dosen	15 Prestasi
		Jumlah Prestasi Mahasiswa	44 Prestasi
8	Meningkatnya Kualitas Kelembagaan	Persentase Prodi Poltekkes Kemenkes Yang Memiliki Akreditasi Unggul Dan Atau Akreditasi Internasional	55%

I. Rencana Kerja Dan Anggaran

Alokasi anggaran Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu disusun untuk mendukung pencapaian sasaran program dan sasaran kinerja sebagaimana tercantum dalam matriks rencana kinerja. Penganggaran diarahkan pada prinsip efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dengan memperhatikan keterkaitan antara input, output, dan outcome yang dihasilkan. Anggaran dialokasikan pada program dan kegiatan prioritas yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan tata kelola keuangan, mutu lulusan, penguatan tridarma perguruan tinggi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta penguatan kelembagaan. Penetapan alokasi anggaran dilakukan berdasarkan kebutuhan riil kegiatan, target kinerja yang

ditetapkan, serta kapasitas pendanaan yang bersumber dari Rupiah Murni dan Badan Layanan Umum (BLU).

Dalam rangka mendukung tata kelola keuangan yang baik, alokasi anggaran difokuskan pada kegiatan yang memiliki indikator kinerja terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan anggaran diarahkan untuk menghasilkan output kegiatan sesuai rencana serta mendukung pencapaian indikator kinerja program dan indikator kinerja kegiatan. Realisasi anggaran dipantau secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan, serta untuk mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi terhadap penggunaan anggaran dilakukan sebagai dasar perbaikan perencanaan dan penganggaran pada periode berikutnya. Pagu anggaran sesuai dengan usulan RKA-K/L Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 31. Pagu Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025

No	Sumber Dana	Jenis Belanja (Rp)			Jumlah Pagu (Rp)
		Belanja Pegawai	Belanja Barang	Belanja Modal	
1	Rupiah Murni	29.673.151.000	19.278.717.000	-	48.951.868.000
2	PNBP	-	-	-	-
3	BLU	-	15.537.819.000	12.820.181.000	28.358.000.000
4	PLN	-	-	-	-
5	HLN	-	-	-	-
6	PDN	-	-	-	-
7	SBSN	-	-	-	-
Jumlah		29.673.151.000	35.288.856.000	12.347.861.000	77.309.868.000

Alokasi anggaran Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu pada periode pelaporan dialokasikan untuk mendukung pelaksanaan dua program utama, yaitu Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi serta Program Dukungan Manajemen, guna menunjang pencapaian sasaran program dan sasaran kinerja institusi. Anggaran untuk Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dialokasikan sebesar Rp35.524.603.000, yang digunakan untuk mendukung penyelenggaraan proses pendidikan dan pembelajaran, peningkatan kompetensi peserta didik, pelaksanaan praktik dan uji kompetensi, serta penguatan mutu lulusan tenaga kesehatan. Selanjutnya, anggaran untuk Program Dukungan Manajemen dialokasikan sebesar Rp41.785.265.000, yang digunakan untuk mendukung penyelenggaraan tata kelola kelembagaan, pengelolaan keuangan dan BMN, layanan administrasi dan kepegawaian, pemeliharaan sarana dan prasarana, serta pelaksanaan fungsi pendukung lainnya. Secara keseluruhan, total anggaran Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sebesar Rp77.309.868.000 dialokasikan untuk memastikan seluruh program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan akuntabel sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

Tabel 32. Program Kinerja Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025

No	PROGRAM	ANGGARAN
1	Pendidikan Dan Pelatihan Vokasi	40.672.787.000
2	Dukungan Manajemen	42.109.065.000
	Total Anggaran	82.781.852.000

Pada Tahun Anggaran berjalan, **total pagu anggaran mengalami peningkatan** dari semula sebesar **Rp77.309.868.000** menjadi **Rp82.781.852.000**. Kenaikan pagu anggaran tersebut mencerminkan adanya penyesuaian kebijakan dan kebutuhan pendanaan untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan, khususnya dalam rangka peningkatan kualitas layanan, penguatan tata kelola, serta pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pimpinan masing-masing Entitas Akuntabilitas Kinerja pada Kementerian Negara/Lembaga dan SKPD bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian Kinerja sesuai dengan lembar / dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/Lembaga dan SKPD. Pengukuran kinerja merupakan kegiatan manajemen, khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja Poltekkes Kemenkes Palu dilakukan dengan membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja. Penjelasan terkait pencapaian indikator kinerja Poltekkes Kemenkes Palu tahun 2025 adalah sebagai berikut:

A. Capaian Kinerja Organisasi/Unit Kerja/satuan Kerja

Tabel 33. Pencapaian Indikator Kinerja Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025

No.	Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Satuan	Realisasi	% Realisasi	Bobot	% Capaian	Link Dakung
1	Tata Kelola Keuangan Efektif, Efisien dan Akuntabel	1. Persentasi EBITDA Margin	11.43%	persen	20,23%	177%	100%	177%	https://drive.google.com/drive/folders/1xACy_wlqMfb55Q5wv-ozW7BN8lkbRIDm
2		2. Jumlah Pendapatan	Rp23,860,400,000	Rupiah	Rp. 19,563,068,971	82%	100%	82%	https://drive.google.com/drive/folders/1jQEuaULckmvlo8XNb-Oi-lkzetrAXS-T
3		3. Jumlah Pendapatan dari Optimalisasi Aset dan Kerjasama	Rp2,366,000,000	Rupiah	Rp. 1,845,951,471	78%	100%	78%	https://drive.google.com/drive/folders/1LwFP6PCHnA4DsuAjq-uaxVFd-GPKbIWWe
4		4. Modernisasi Pengelolaan BLU*)	90%	persen	91,26 %	101%	100%	101%	25. Poltekkes Palu - Detil Modernisasi Pengelolaan BLU 2025 V1 Poltekkes FINAL.xlsx
5		5. Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan BLU dan Belanja BLU*)	4	indeks	4,40	110%	100%	110%	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1_DcrMf43p4lWIF2lz-OCd6aPlpd_9Ofe2/edit?gid=1626366184#gid=1626366184
6		6. Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU*)	3	indeks	5 indeks	167%	100%	167%	https://drive.google.com/drive/folders/1cTK414LVEOhZz0Uz6rpdYsv9PN5JkBFfE
7		7. Nilai Kinerja Anggaran	92,35%	persen	93%	101%	100%	101%	https://drive.google.com/drive/folders/11C2cSwPiM3QCh73yw4mBD_rQGoReZO-c
8		8. Persentase Realisasi Anggaran (pagu efektif)	96%	persen	98%	102%	100%	102%	https://drive.google.com/drive/folders/1O1LX4s12EtrOeKehssYdeDk-ThdG0axi
9	Meningkatnya Kualitas Lulusan	9. Persentase kelulusan Uji Kompetensi	95%	persen	92%	97%	100%	97%	https://drive.google.com/drive/folders/1obG7ngTeewzqbm4D8bgzIq_d2QilEuK-
10	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Penelitian dan Produk Inovasi	10. Jumlah Luaran Penelitian yang dipublikasikan	123	luaran	123	100%	100%	100%	https://drive.google.com/drive/folders/152zt-WSTzwbErvHgzr6jZ54SGQCj8HmZ
		11. Jumlah Produk Inovasi yang dihilirisasi dan/atau komersialisasi	101	inovasi	103	102%	100%	102%	https://drive.google.com/drive/folders/1-KnSRs0AAPj544UIqTlzkTalmDNS6OTT

No.	Sasaran Program/Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Satuan	Realisasi	% Realisasi	Bobot	% Capaian	Link Dakung
11	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Pengabdian kepada Masyarakat	12. Jumlah Pengabdian yang dihasilkan	61	pengabdian	67	110%	100%	110%	https://drive.google.com/drive/folders/1Eh3WXGXHSIDtpBH0i1Y
12	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Dosen	13. Rasio Dosen Tetap terhadap Mahasiswa	1 : 27	rasio	1 : 21	74%	100%	74%	https://drive.google.com/drive/folders/1AuDbHYPV-lcfCGol7Gs_bjQ5b-CH0f2x
		14. Persentase Dosen fungsional dengan kualifikasi lektor kepala dan atau guru besar	26%	persen	23%	88%	100%	88%	https://drive.google.com/drive/folders/1cirJOZK9ku5WltrOHdUklnATZl1K_YZe
		15. Persentase dosen fungsional yang memiliki sertifikasi dosen	82%	persen	80 %	98%	100%	98%	https://drive.google.com/drive/folders/1kmUMG77XbG1_7bellvaywuD2N72Wp9Lf
		16. Persentase dosen tetap yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris	20%	persen	18%	90%	100%	90%	https://drive.google.com/drive/folders/17q6l_QZbc7Kwji1kGaf1DOE-gd3Cvh6
13	Meningkatnya Serapan Lulusan	17. Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah	52%	persen	28%	54%	100%	54%	https://drive.google.com/drive/folders/1YRM0iNH5HxeNzSPT1iFw7M3glt2E5kz_
		18. Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja di Sektor Kesehatan	45%	persen	70%	156%	100%	156%	https://drive.google.com/drive/folders/17OM2Kfep-4T-b89zfwh23T1qcRktBFUq
		19. Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja di Luar Negeri	67%	persen	83%	124%	100%	124%	https://drive.google.com/drive/folders/1gAlE1QAdMVsfmK2TlvoUuyf43XozKlI2
14	Meningkatnya Prestasi Dosen dan Mahasiswa	20. Jumlah Prestasi Dosen	15	prestasi	19	127%	100%	127%	https://drive.google.com/drive/folders/1fEW0pS0VEo_cDFXRgC3UPI12zte63kOI?usp=sharing
		21. Jumlah Prestasi Mahasiswa	44	prestasi	45 Prestasi	102%	100%	102%	https://drive.google.com/drive/folders/1QXczjFql9rWtFeXedlqcXCNTSRGXGEff
15	Meningkatnya Kualitas Kelembagaan	22. Persentase Prodi Poltekkes Kemenkes yang memiliki akreditasi Unggul dan atau Akreditasi Internasional	55%	persen	55%	100%	100%	100%	https://drive.google.com/drive/folders/1HrRj4Cot6vjhZ3yUwOdcJanJw2cbkR6n

B. Analisis Capaian Kinerja

Analisis capaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja telah mencapai target yang ditetapkan. Secara umum, dari 22 indikator kinerja, masih terdapat 9 (40,9%) indikator kinerja yang tidak tercapai 100%, 11 (50%) indikator kinerja diatas 100% dan 2 (9,1%) indikator kinerja yang capainnya 100%. Namun pada semester I ini terdapat juga 3 indikator kinerja yang sudah mencapai target 100%. Terdapat 1 indikator dengan nilai capaian yang sangat tinggi yaitu margin ebitda (177%) dan 1 indikator dengan nilai capaian terendah yaitu persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah (54%).

1. Tata Kelola Keuangan Efektif, Efisien Dan Akuntabel

a. IKU 1. Persentasi EBITDA Margin

1) Definisi operasional

Earning Before Interest Taxes Depreciation and Amortization (EBITDA) margin adalah rasio surplus atau defisit sebelum pendapatan keuangan dan pajak ditambah beban penyusutan, amortisasi dan cadangan penyisihan piutang dibandingkan dengan Pendapatan Operasional.

Pendapatan Operasional adalah pendapatan yang diperoleh sebagai imbal jasa atas barang/jasa yang diserahkan kepada masyarakat termasuk pendapatan yang *berasal* dari hibah, hasil kerja sama dengan pihak lain, sewa, jasa lembaga keuangan, serta pendapatan lainnya yang sah termasuk pendapatan dari alokasi APBN (RM).

Beban Operasional merupakan seluruh biaya langsung yang terkait dengan pelayanan kepada masyarakat meliputi beban pegawai, biaya bahan, biaya jasa layanan, biaya pemeliharaan, biaya daya dan jasa, serta beban langsung lainnya yang berkaitan langsung dengan pelayanan yang diberikan oleh BLU, tidak termasuk beban keuangan, pajak, amortisasi, penyusutan, dan penyisihan piutang tak tertagih, baik yang sumber dananya berasal dari Rupiah Murni APBN, pendapatan operasional, maupun saldo awal BLU.

Formula Perhitungan Realisasi IKU:

EBITDA = [Pendapatan Alokasi APBN + Pendapatan PNB/BLU] – [Total Beban Operasional – Beban Keuangan – Beban Pajak – Beban Penyusutan dan Amortisasi – Beban Penyisihan Piutang Tak Tertagih]

$$\text{EBITDA MARGIN} = \left(\frac{\text{EBITDA}}{(\text{Pendapatan Alokasi APBN} + \text{Pendapatan PNB/BLU})} \right)$$

Perhitungan Capaian IKU:

Realisasi / Target X 100% X Bobot IKU (100%)

Target: 11,43%

Realisasi: 20,23%

Persentase Realisasi : 177%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Indikator EBITDA Margin (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization Margin) digunakan sebagai ukuran utama efisiensi operasional institusi dalam pengelolaan keuangan berbasis Badan Layanan Umum (BLU). Pada Tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu menetapkan target EBITDA Margin sebesar 11,43%. Capaian kinerja menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan realisasi EBITDA Margin mencapai 20,23%, jauh melampaui target yang telah ditetapkan. Capaian ini mencerminkan semakin optimalnya pengelolaan pendapatan dan pengendalian beban operasional, sehingga institusi mampu

meningkatkan efisiensi dan kinerja keuangan secara berkelanjutan dalam mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Tahun 2025 dengan tahun-tahun sebelumnya belum dapat dilakukan, mengingat indikator kinerja ini baru ditetapkan dan mulai diterapkan pada Tahun 2025. Meskipun demikian, capaian pada tahun pertama implementasi telah memberikan gambaran awal yang positif serta menjadi baseline penting bagi pengukuran kinerja pada tahun-tahun selanjutnya. Ke depan, indikator ini akan digunakan secara konsisten sebagai alat evaluasi dan pengendalian kinerja untuk mendorong peningkatan efisiensi operasional secara berkelanjutan.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2025 dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis belum dapat dilakukan, mengingat indikator EBITDA Margin merupakan indikator kinerja yang baru ditetapkan. Indikator ini selanjutnya akan dimasukkan sebagai salah satu indikator utama pada sasaran strategis dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025–2029. Penetapan ini diharapkan menjadi dasar penguatan pengelolaan keuangan berbasis BLU serta sebagai instrumen pemantauan dan evaluasi kinerja keuangan secara berkelanjutan pada periode perencanaan jangka menengah.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional menunjukkan capaian yang sangat baik. Secara umum, standar EBITDA Margin yang sehat bervariasi antarindustri, dimana margin di atas 20% telah dianggap mencerminkan kondisi operasional yang efisien dan berkelanjutan. Pada sektor manufaktur, EBITDA Margin umumnya berada pada kisaran 10–20%, sektor jasa 20–30%, dan sektor ritel dapat mencapai 30–40%, tergantung pada karakteristik dan struktur biaya masing-masing industri. Penilaian ini didasarkan pada kemampuan institusi dalam mengelola biaya operasional, termasuk depresiasi, amortisasi, pajak, dan bunga, untuk menghasilkan surplus dari setiap pendapatan yang diperoleh. Dengan capaian EBITDA Margin sebesar 20%, Poltekkes Kemenkes Palu berada pada batas bawah kategori sehat untuk sektor jasa, yang menunjukkan bahwa pengelolaan operasional telah berjalan secara efisien dan terkendali. Capaian ini menjadi sinyal positif bahwa kinerja keuangan institusi semakin solid, stabil, dan terarah, serta mencerminkan kemampuan Poltekkes Kemenkes Palu dalam mengoptimalkan pendapatan dan mengendalikan beban operasional secara berkelanjutan dalam mendukung layanan pendidikan berbasis BLU.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Capaian EBITDA Margin sebesar 20% menunjukkan bahwa kinerja keuangan Poltekkes Kemenkes Palu berada pada kondisi yang sehat dan dikelola secara efektif. Peningkatan kinerja ini terutama didorong oleh pengendalian biaya operasional yang konsisten, peningkatan efektivitas pengelolaan pendapatan, serta optimalisasi pemanfaatan seluruh sumber pendanaan yang tersedia. Selain itu, penerapan prinsip kehati-hatian dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran berperan penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan margin operasional. Sebagai langkah strategis

untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian tersebut, Poltekkes Kemenkes Palu terus memperkuat fungsi pengawasan internal, meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan anggaran, serta melakukan penyesuaian kebijakan pengelolaan keuangan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika kebutuhan operasional institusi. Upaya ini diharapkan mampu menjaga efisiensi operasional sekaligus mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan berbasis BLU secara berkelanjutan.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Nilai EBITDA Margin sebesar 20% mencerminkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang baik, dimana pendapatan operasional mampu menghasilkan surplus sebelum memperhitungkan beban bunga, pajak, depresiasi, dan amortisasi. Capaian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan sumber daya keuangan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia telah dilakukan secara optimal untuk mendukung kegiatan operasional utama tanpa menimbulkan pemborosan biaya. Efisiensi tersebut juga tercermin dari kemampuan institusi dalam mengendalikan biaya tetap dan variabel secara proporsional, serta mengarahkan alokasi anggaran pada kegiatan-kegiatan prioritas yang memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kinerja keuangan berbasis BLU. Dengan pengelolaan sumber daya yang terencana dan terukur, Poltekkes Kemenkes Palu mampu menjaga keseimbangan antara efisiensi operasional dan peningkatan mutu layanan secara berkelanjutan.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Keberhasilan pencapaian indikator EBITDA Margin didukung oleh implementasi berbagai program dan kegiatan strategis yang terintegrasi. Penguatan tata kelola keuangan menjadi fondasi utama, yang diwujudkan melalui peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja, sehingga setiap alokasi anggaran diarahkan pada kegiatan yang memberikan nilai tambah nyata bagi institusi. Optimalisasi pemanfaatan aset dan fasilitas institusi juga berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi operasional serta mendukung pertumbuhan pendapatan. Selain itu, pelaksanaan monitoring dan evaluasi keuangan secara berkala berperan sebagai instrumen pengendalian untuk menjaga keseimbangan antara pendapatan dan beban operasional. Keberhasilan indikator ini semakin diperkuat oleh koordinasi dan sinergi yang efektif antar unit kerja dalam pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program, sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan secara efisien, terukur, dan selaras dengan sasaran strategis Poltekkes Kemenkes Palu.

b. IKU 2. Jumlah Pendapatan BLU

1) Definisi Operasional:

Realisasi Pendapatan BLU merupakan pendapatan yang diperoleh sebagai imbalan atas barang/jasa yang diserahkan kepada masyarakat termasuk pendapatan yang berasal dari hibah, hasil kerjasama dengan pihak lain, sewa, jasa lembaga keuangan, dan pendapatan lainnya yang sah yang tidak berhubungan secara langsung dengan pelayanan BLU, tidak termasuk pendapatan dari APBN tahun berkenaan yang telah disahkan pada SP2B.

Target ditetapkan paling rendah sebesar realisasi tahun anggaran sebelumnya dan memperhitungkan rata-rata pertumbuhan realisasi pendapatan selama 3 tahun terakhir. Dalam hal rata-rata pertumbuhan realisasi pendapatan selama 3 tahun terakhir menurun, maka target ditetapkan paling rendah sebesar realisasi pendapatan tahun anggaran sebelumnya. Dokumen sumber: Laporan Realisasi Anggaran.

Formula Perhitungan Realisasi IKU:

Realisasi = Pendapatan PNB/BLU

Satuan: Rupiah

Perhitungan Capaian IKU:

Realisasi / Target X 100% X Bobot IKU (100%)

Target: Rp. 23.860.400.000

Realisasi: Rp. 19.563.068.971

Persentase Realisasi: 82%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

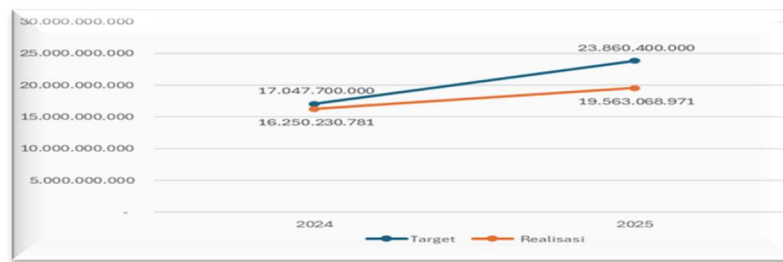
Indikator jumlah pendapatan merupakan salah satu tolok ukur utama dalam menilai kinerja keuangan Poltekkes Kemenkes Palu sebagai satuan kerja berstatus Badan Layanan Umum (BLU). Pada Tahun 2025, institusi menetapkan target pendapatan sebesar Rp23.860.400.000. Hingga akhir tahun anggaran, realisasi pendapatan tercatat sebesar Rp19.563.068.971, atau mencapai sekitar 82% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa sebagian besar target pendapatan berhasil direalisasikan, meskipun masih terdapat selisih yang perlu menjadi perhatian untuk perbaikan pada periode berikutnya. Hasil tersebut menjadi bahan evaluasi penting dalam memperkuat strategi peningkatan pendapatan dan optimalisasi potensi layanan, guna mendorong kinerja keuangan yang lebih optimal dan berkelanjutan di masa mendatang.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja pendapatan Tahun 2025 dengan tahun sebelumnya menunjukkan dinamika kinerja yang signifikan. Pada Tahun 2025, target pendapatan Poltekkes Kemenkes Palu ditetapkan sebesar Rp23.860.400.000, meningkat cukup tajam dibandingkan target Tahun 2024 sebesar Rp17.047.700.000. Hingga akhir Tahun 2025, realisasi pendapatan yang berhasil dicapai sebesar Rp19.563.068.971 atau sekitar 81,99% dari target yang ditetapkan.

Sebagai pembandingan, pada Tahun 2024 realisasi pendapatan mencapai Rp16.250.230.781 atau sekitar 95,32% dari target. Secara nominal, realisasi pendapatan Tahun 2025 menunjukkan peningkatan dibandingkan Tahun 2024. Namun demikian, dari sisi persentase capaian terhadap target, kinerja Tahun 2025 mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan target pendapatan pada Tahun 2025 belum sepenuhnya diimbangi oleh peningkatan realisasi pendapatan yang sepadan.

Belum tercapainya target pendapatan Tahun 2025 secara optimal antara lain dipengaruhi oleh belum adanya pembukaan program studi baru yang berpotensi menjadi sumber tambahan pendapatan. Kondisi ini menjadi bahan evaluasi penting dalam perencanaan ke depan, khususnya dalam merumuskan strategi peningkatan pendapatan yang lebih realistis dan didukung oleh penguatan kapasitas layanan pendidikan.



Grafik 12. Pendapatan Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja hingga Tahun 2025 dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis menunjukkan tren capaian yang relatif baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Pada Tahun 2024, realisasi kinerja pendapatan mencapai Rp16.250.230.781 dari target Rp17.047.700.000 atau sebesar 95,32%, yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang berjalan dengan baik.

Pada Tahun 2025, realisasi kinerja meningkat secara nominal menjadi Rp19.563.068.971, seiring dengan penetapan target jangka menengah yang lebih tinggi sebesar Rp23.860.400.000. Capaian tersebut setara dengan 81,98% dari target, menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan pendapatan, masih terdapat selisih yang perlu dioptimalkan. Kondisi ini dipengaruhi oleh lonjakan target jangka menengah yang cukup signifikan serta perlunya penguatan efektivitas implementasi program dan sumber pendapatan pendukung.

Secara keseluruhan, capaian kinerja hingga Tahun 2025 masih berada pada jalur yang mendukung pencapaian target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis bisnis Poltekkes Kemenkes Palu pada masa persiapan menuju penerapan BLU. Hasil ini sekaligus menjadi landasan penting dalam merumuskan langkah perbaikan dan strategi penguatan kinerja pada periode perencanaan berikutnya.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja hingga Tahun 2025 dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis menunjukkan tren capaian yang relatif baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Pada Tahun 2024, realisasi kinerja pendapatan mencapai Rp16.250.230.781 dari target Rp17.047.700.000 atau sebesar 95,32%, yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang berjalan dengan baik.

Pada Tahun 2025, realisasi kinerja meningkat secara nominal menjadi Rp19.563.068.971, seiring dengan penetapan target jangka menengah yang lebih tinggi sebesar Rp23.860.400.000. Capaian tersebut setara dengan 81,98% dari target, menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan pendapatan, masih terdapat selisih yang perlu dioptimalkan. Kondisi ini dipengaruhi oleh lonjakan target jangka menengah yang cukup signifikan serta perlunya penguatan efektivitas implementasi program dan sumber pendapatan pendukung.

Secara keseluruhan, capaian kinerja hingga Tahun 2025 masih berada pada jalur yang mendukung pencapaian target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis bisnis Poltekkes Kemenkes Palu pada masa persiapan menuju penerapan BLU. Hasil ini sekaligus menjadi landasan penting dalam merumuskan langkah

perbaikan dan strategi penguatan kinerja pada periode perencanaan berikutnya.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

- Belum optimalnya capaian kinerja pendapatan Poltekkes Kemenkes Palu hingga Tahun 2025 dipengaruhi oleh belum terealisasinya pembukaan program studi baru sesuai RSB 2023–2026
- Belum tercapainya target mahasiswa baru pada beberapa program studi
- Rendahnya kontribusi pendapatan dari UKT, Sipenmaru, Jasa BLU lainnya, dan pemanfaatan aset.
- Pendapatan dari layanan non-akademik seperti laboratorium, pelatihan, seragam, layanan bahasa, serta aset institusi juga belum optimal sesuai rencana.
- Sebagai upaya perbaikan, dilakukan optimalisasi program studi yang ada melalui sosialisasi penerimaan mahasiswa secara lebih awal dan terarah, peningkatan kerja sama dengan pemerintah daerah melalui kelas kerja sama, serta penguatan unit layanan dan pemanfaatan aset untuk meningkatkan pendapatan BLU secara berkelanjutan.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada indikator jumlah pendapatan Tahun 2025 menunjukkan bahwa meskipun realisasi pendapatan sebesar Rp19.563.068.971 belum sepenuhnya mencapai target Rp23.860.400.000, pemanfaatan sumber daya yang tersedia telah berjalan secara relatif efisien dalam mendukung kegiatan utama penghasil pendapatan. Capaian tersebut setara dengan 81,98% dari target yang ditetapkan dan menunjukkan peningkatan secara nominal dibandingkan tahun sebelumnya. Selisih antara target dan realisasi mencerminkan adanya pengaruh faktor internal dan eksternal, seperti keterbatasan kapasitas layanan dan dinamika permintaan. Namun demikian, pengelolaan sumber daya tetap difokuskan pada kegiatan prioritas yang memberikan kontribusi langsung terhadap pendapatan. Secara keseluruhan, efisiensi penggunaan sumber daya telah terjaga, dan ke depan diperlukan penguatan strategi peningkatan pendapatan serta optimalisasi pemanfaatan aset dan layanan agar pencapaian target dapat lebih optimal.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

- Peningkatan animo mahasiswa baru dari kelas RPL didukung dengan adanya Rekomendasi pembelajaran blended learning dari Kemendikti Saintek dan Rekomendasi dari Kantor BKN Regional Makassar tentang Pencantuman gelar bagi mahasiswa RPL yang berasal dari ASN yang mengikuti pembelajaran di Poltekkes Kemenkes Palu secara blended learning.
- Percepatan pelaksanaan kegiatan layanan berbayar, termasuk pelatihan, sertifikasi, dan kerja sama eksternal yang telah direncanakan.
- Optimalisasi strategi pemasaran dan promosi unit usaha di lingkungan kampus yang dapat menghasilkan pendapatan BLU.
- Monitoring realisasi pendapatan secara berkala agar bisa dilakukan penyesuaian rencana apabila terdapat deviasi yang signifikan.
- Mendorong unit kerja untuk lebih proaktif menggali potensi sumber pendapatan baru dan memperluas kemitraan strategis yang berdampak pada pendapatan institusi.

c. IKU 3. Jumlah Pendapatan dari Optimalisasi Aset dan Kerjasama

1) Definisi operasional:

Realisasi Pendapatan BLU yang berasal dari optimalisasi aset dan kerjasama BLU

termasuk dari optimalisasi aset lancar (pendapatan jasa lembaga keuangan). Pendapatan dari optimalisasi aset dan kerja sama merupakan pendapatan yang dihasilkan dalam rangka optimalisasi aset dan kerjasama BLU sesuai Peraturan Menteri Keuangan nomor 129/PMK.05/2020 j.o. 202/PMK.05/2022 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, terdiri dari:

- **Optimalisasi aset tetap dan aset lainnya**, yaitu pendapatan dari pendayagunaan aset fisik (gedung, bangunan, peralatan dan mesin) maupun aset lainnya (SDM, paten, HAKI dsb).
- **Optimalisasi kerja sama non tridharma**, yaitu pendapatan dari hasil kerja sama non tridharma antara BLU dan perorangan, badan usaha, pemerintah daerah, maupun instansi pemerintah pusat.
- **Optimalisasi Unit Usaha**, yaitu hasil pendapatan (bruto) yang didapatkan dari kegiatan unit usaha berizin yang dimiliki BLU (rumah sakit, apotek, catering, dsb).
- **Optimalisasi Aset Lancar**, yaitu pengembalian dari aktivitas investasi jangka pendek semisal bunga deposito dan jasa layanan perbankan yang berasal dari pengelolaan kas.

Tidak termasuk:

- Pendapatan dari transaksi internal di dalam entitas BLU;
- Pendapatan yang dihasilkan dari layanan akademik lainnya yang diwajibkan bagi pengguna layanan, seperti permakanan, seragam, asrama untuk kegiatan diklat pada BLU Balai / Pusat Diklat, binatu wajib bagi taruna, dll
- Kerja sama tridharma, seperti kerja sama pendidikan dan pelatihan dari Pemda
- Penugasan dari K/L teknis.

Bobot Sub-Indikator:

1. Bobot untuk Pendapatan dari Optimalisasi Aset Tetap, Aset Lainnya, dan Kerja Sama Non-Tridharma, serta Pendapatan Unit Usaha (60%)
2. Bobot untuk optimalisasi aset lancar (40%)

Formula perhitungan realisasi IKU:

Realisasi :

1. Pendapatan PNB/BLU dari optimalisasi Aset Tetap Aset Lainnya, Kerja Sama Non-Tridharma, serta Pendapatan Unit Usaha.
2. Pendapatan PNB/BLU dari optimalisasi aset lancar.
3. Realisasi = Realisasi 1 + Realisasi 2 + Unsur Penambah/Pengurang

$$\left(\frac{\text{Realisasi IKU}}{\text{Target IKU}} \right) \times 100 \% + \frac{\text{Unsur penambah/ pengurang}}{\text{Bobot IKU (100\%)}} \times \text{Bobot IKU (100\%)}$$

- 1) Optimalisasi Aset Tetap Aset Lainnya, Kerja Sama Non-Tridharma, serta Pendapatan Unit Usaha = $\left(\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \right) \times 100\% \times \text{Bobot (60\%)}$
- 2) Optimalisasi aset lancar = $\left(\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \right) \times 100\% \times \text{Bobot (40\%)}$

Unsur penambah dan pengurang dalam perhitungan realisasi:

1. Dalam hal Poltekkes memiliki dan/atau mengembangkan sistem informasi pengelolaan optimalisasi aset yang dibuktikan dengan dokumen pengembangan sistem informasi pada tahun bersangkutan, ditambahkan 20%.
2. Dalam hal Poltekkes tidak memiliki pedoman/SOP terkait pengelolaan aset, dikurangi 20%.

3. Dalam hal % capaian IKU ini $\geq 10\%$ dari total PNPB/BLU, ditambahkan 10%.

Perhitungan Capaian IKU:

Realisasi/Target x 100% + unsur penambah/pengurang x bobot IKU (100%)

Target: Rp. 2.366.000.000

Realisasi: Rp. 1.845.951.471

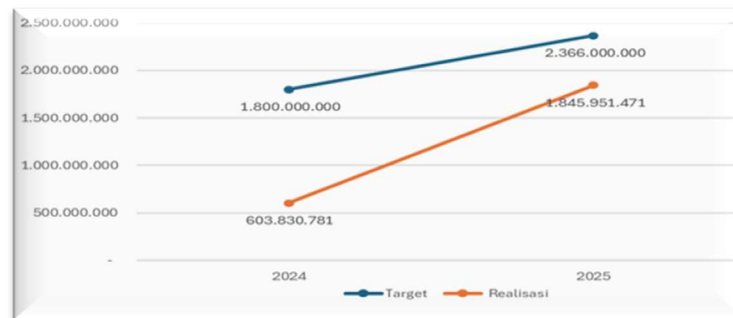
Persentase Realisasi: 78%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Perbandingan antara target dan realisasi pendapatan dari optimalisasi aset dan kerja sama pada Tahun 2025 menunjukkan perkembangan kinerja yang cukup signifikan. Target pendapatan ditetapkan sebesar Rp2.366.000.000, sementara realisasi yang berhasil dicapai sebesar Rp1.845.591.471 atau sekitar 78% dari target. Meskipun capaian tersebut belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan, hasil ini mencerminkan peningkatan kinerja yang substansial dibandingkan periode sebelumnya.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Dibandingkan dengan Tahun 2024, dimana persentase capaian realisasi optimalisasi aset dan kerja sama baru mencapai 33,54%, kinerja Tahun 2025 menunjukkan lonjakan yang sangat berarti. Peningkatan persentase capaian menjadi 78% menggambarkan adanya perbaikan dalam pengelolaan dan pemanfaatan aset institusi, serta semakin efektifnya pelaksanaan kerja sama dengan berbagai pihak. Kondisi ini berdampak langsung pada meningkatnya kontribusi pendapatan dari sumber optimalisasi aset dan kerja sama, sehingga memberikan peran yang lebih besar dalam mendukung pencapaian target jangka menengah sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.



Grafik 13. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja hingga Tahun 2025 terhadap target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis organisasi menunjukkan tren peningkatan yang sangat signifikan pada indikator optimalisasi aset dan kerja sama. Pada Tahun 2024, persentase capaian target dari realisasi optimalisasi aset tercatat sebesar 33,54%, yang mengindikasikan bahwa kontribusi pendapatan yang bersumber dari pemanfaatan aset dan pelaksanaan kerja sama masih belum optimal dan memerlukan penguatan strategi pengelolaan. Memasuki Tahun 2025, kinerja indikator tersebut mengalami lonjakan yang substansial, dengan persentase capaian meningkat menjadi 78%. Peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan yang nyata dalam tata kelola dan pemanfaatan aset, disertai dengan penguatan kerja sama yang lebih efektif dan

produktif dengan para mitra terkait. Berbagai upaya optimalisasi yang dilakukan mampu mendorong peningkatan pendapatan secara signifikan, sehingga memberikan kontribusi yang semakin besar terhadap pencapaian target jangka menengah sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Secara keseluruhan, capaian ini menunjukkan bahwa kebijakan dan langkah strategis yang ditempuh telah berjalan pada arah yang tepat, serta menjadi fondasi yang kuat bagi keberlanjutan peningkatan kinerja optimalisasi aset dan kerja sama pada periode perencanaan berikutnya.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun berjalan dengan standar nasional pada indikator Jumlah Pendapatan dari Optimalisasi Aset dan Kerja Sama menunjukkan bahwa kinerja organisasi telah berada pada arah yang sejalan dengan praktik pengelolaan aset yang produktif sebagaimana diterapkan pada perguruan tinggi negeri, khususnya satuan kerja berstatus BLU. Standar nasional mendorong perguruan tinggi untuk tidak hanya bergantung pada sumber pendanaan utama, tetapi juga mengembangkan sumber pendapatan alternatif melalui pemanfaatan aset secara optimal dan penguatan kerja sama yang saling menguntungkan.

Pada Tahun 2025, peningkatan yang signifikan pada realisasi pendapatan dari optimalisasi aset dan kerja sama mencerminkan keberhasilan institusi dalam mengelola dan memanfaatkan aset secara lebih efektif, terencana, dan berkelanjutan. Capaian ini menunjukkan adanya peningkatan keselarasan dengan standar nasional, khususnya dalam upaya pemanfaatan aset yang belum optimal (*idle assets*), pengembangan skema kerja sama produktif, serta peningkatan layanan berbasis potensi dan keunggulan institusi. Dengan demikian, kinerja tersebut menjadi indikasi positif bahwa organisasi telah bergerak menuju tata kelola aset dan kerja sama yang semakin profesional dan berdaya saing, sebagaimana diharapkan dalam kerangka pengelolaan BLU pada tingkat nasional

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Analisis kinerja menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan pendapatan dari optimalisasi aset dan kerja sama, capaian tersebut masih belum optimal akibat belum maksimalnya implementasi rencana kerja sama dengan mitra eksternal dari sektor swasta, institusi pendidikan, dan industri kesehatan, serta terbatasnya pemanfaatan aset institusi seperti gedung, lahan, laboratorium, dan fasilitas lainnya. Selain itu, pendapatan dari optimalisasi aset belum maksimal karena sebagian pendapatan aset lancar, berupa deposito, baru jatuh tempo pada bulan Januari sehingga belum sepenuhnya tercermin dalam realisasi tahun berjalan. Faktor penghambat lainnya meliputi proses administrasi dan pemenuhan aspek legalitas kerja sama yang relatif memerlukan waktu panjang, keterbatasan SDM pengelola aset dan kerja sama strategis, serta masih minimnya skema kerja sama produktif dalam bentuk KSO/KSM. Sebagai alternatif solusi, telah dilakukan identifikasi ulang potensi aset, penguatan dan diversifikasi kerja sama strategis, penyederhanaan alur administrasi sesuai ketentuan, serta penguatan fungsi pengelolaan aset dan kerja sama untuk mendorong peningkatan pendapatan secara berkelanjutan.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya menunjukkan bahwa pengembangan web service yang mengintegrasikan e-Dashboard dengan BIOS telah mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, waktu, dan infrastruktur teknologi informasi. Otomatisasi proses penginputan dan pertukaran data keuangan, layanan, dan SDM mengurangi kebutuhan pekerjaan manual dan duplikasi input, sehingga beban kerja pegawai menjadi lebih ringan dan waktu penyelesaian laporan dapat dipersingkat. Dari sisi sumber daya teknologi, pemanfaatan web service memungkinkan penggunaan sistem yang terintegrasi tanpa harus membangun aplikasi terpisah, sehingga lebih efisien dalam penggunaan server, jaringan, dan biaya pemeliharaan. Meskipun masih diperlukan alokasi sumber daya untuk pengembangan, pemeliharaan, dan peningkatan kapasitas sistem, secara keseluruhan implementasi ini memberikan efisiensi yang signifikan dan mendukung pengelolaan sumber daya BLU yang lebih efektif, terukur, dan berkelanjutan.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Keberhasilan maupun kendala dalam pencapaian pernyataan kinerja pada indikator optimalisasi aset dan kerja sama ditindaklanjuti melalui pelaksanaan sejumlah program dan kegiatan strategis. Salah satunya adalah revisi strategi optimalisasi aset dengan melakukan identifikasi aset-aset potensial yang dapat segera dimanfaatkan secara legal, produktif, dan berkelanjutan sebagai sumber pendapatan institusi. Selain itu, dilakukan percepatan proses legal dan administratif atas kerja sama yang telah dirintis, khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan fasilitas dan pelaksanaan pelatihan bersama pihak ketiga, agar rencana kerja sama dapat segera direalisasikan. Upaya ini diperkuat melalui penguatan unit pengelola kerja sama dan bisnis yang secara khusus bertugas menggali peluang, merancang skema kemitraan, serta memantau realisasi dan kinerjanya.

Sebagai langkah strategis jangka menengah, Poltekkes Kemenkes Palu juga melakukan evaluasi menyeluruh terhadap rencana bisnis BLU, guna memastikan bahwa pengembangan sumber pendapatan dari kerja sama tidak hanya bergantung pada pola sewa atau kegiatan musiman, melainkan diarahkan pada model bisnis yang lebih beragam, stabil, dan berkelanjutan.

d. IKU 4. Modernisasi Pengelolaan BLU

1) Definisi Operasional :

Modernisasi Pengelolaan BLU adalah Pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka pengelolaan BLU untuk menyajikan data dan informasi kepada internal dan eksternal secara handal yang dilakukan dengan pengembangan sistem informasi terintegrasi sehingga sumber daya dapat dikelola secara efektif dan efisien dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Persentase penyelesaian pengembangan modernisasi BLU pada tahun 2025 terdiri dari 2 (dua) indikator dengan dasar nilai dengan penjelasan:

1. Integritas Data (Bobot 20%) terdiri dari:

- a. Pengembangan Webservice Pada Tahap Development
 - Permintaan Secret Key Development (Skor 10 / Indikator)
 - Data Terkirim Pada Server Development (Skor 10 / Indikator)
 - Pengiriman Dilakukan Dengan Scheduler/Automation (Skor 20 per Indikator)
- b. Pengembangan Webservice Pada Tahap Production
 - Permintaan Secret Key Production (Skor 10 / Indikator)
 - Data Terkirim Pada Server Production (Skor 20 / Indikator)

c. Kelengkapan Pengiriman Data (Skor 30/Indikator)

2. Operasionalisasi BIOS (Bobot 80%)

Kelengkapan Data Pada Modul BIOS:

- Profil Non SDM (Skor 6,66 / Indikator)
- Profil SDM (Skor 6,66 / Indikator)
- Data Layanan (Skor 6,66 / Indikator)
- Data Keuangan (Skor 6,66 / Indikator)
- Rencana Bisnis Anggaran Indikatif (Skor 6,66 / Indikator)
- Rencana Bisnis Anggaran Definitif (Skor 6,66 / Indikator)
- Rencana Strategis Bisnis (Skor 6,66 / Indikator)
- Dokumen Kontrak Kinerja (Skor 6,66 / Indikator)
- Dokumentasi (Skor 6,66 / Indikator)
- Pembinaan (Skor 6,66 / Indikator)
- Dewas (Skor 6,66 / Indikator)
- Maturity Rating Assessment (Skor 6,66 / Indikator)
- Usulan Tarif (Skor 6,66 / Indikator)
- Laporan Pelaksanaan Tarif (Skor 6,66 / Indikator)
- Laporan Pelaksanaan Remunerasi (Skor 6,66 / Indikator)

Persentase Capaian =
$$\left(\frac{\% \text{ Penyelesaian Indikator Operasionalisasi Bios} + \% \text{ Penyelesaian Indikator Integrasi Data}}{2} \right)$$

Perhitungan Capaian IKU:
$$\left(\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \right) \times 100 \% + \frac{\text{Unsur penambah/pengurang}}{\text{Bobot IKU (100\%)}}$$

Unsur penambah dan pengurang dalam perhitungan realisasi:

Branding dan Maturity Rating BLU:

- Publikasi values maupun logo BLU SPEED pada gedung/bangunan, website, dan media sosial. Jika values/logo BLU tidak terdapat di gedung/bangunan, website, dan media sosial dikurangi 20.
- BLU meningkatkan kinerja dan pola tata kelola yang baik berdasarkan BLU Maturity Rating Assessment Tools and Evaluation ditambah:
 - Peningkatan Nilai >0-10% (5)
 - Peningkatan Nilai >10% - 20% (10)
 - Peningkatan Nilai >20% - 30% (15)
 - Peningkatan Nilai >30% (20)

Formula Perhitungan Realisasi:

Realisasi IKU: Realisasi 1 + Realisasi 2 + Unsur penambah/pengurang

Target: 90%

Realisasi: 91,26%

Persentase Capaian: 101%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Indikator modernisasi pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU) mencerminkan tingkat penerapan tata kelola BLU yang profesional, adaptif, dan berbasis teknologi informasi. Pada Tahun 2025, target modernisasi ditetapkan sebesar 90%. Realisasi capaian mencapai 91,26%, atau setara dengan 101% dari target yang telah ditetapkan. Capaian

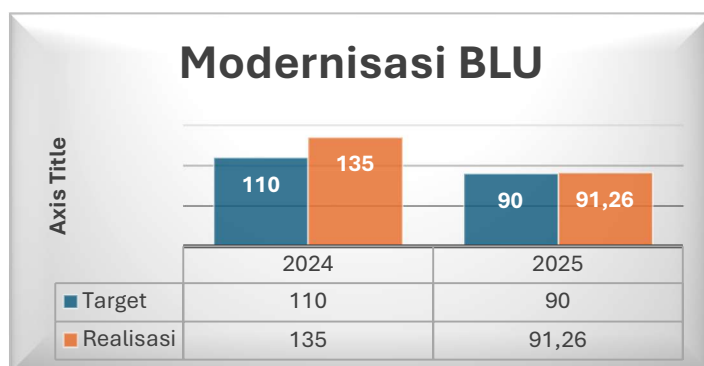
ini menunjukkan bahwa upaya modernisasi pengelolaan BLU di Poltekkes Kemenkes Palu telah berjalan sangat baik dan melampaui target kinerja, sekaligus mencerminkan komitmen institusi dalam memperkuat tata kelola yang efektif, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan realisasi dan capaian kinerja penyelesaian modernisasi pengelolaan BLU menunjukkan bahwa pada tahun 2024 kinerja melampaui target yang ditetapkan. Dengan target sebesar 110%, realisasi capaian mencapai 135%, yang mencerminkan keberhasilan percepatan pelaksanaan program modernisasi serta optimalisasi sumber daya yang tersedia. Pada tahun 2025, target kinerja ditetapkan lebih moderat sebesar 90% sebagai bentuk konsolidasi dan pemantapan hasil modernisasi. Realisasi capaian pada tahun tersebut mencapai 91,26%, yang menunjukkan bahwa kinerja tetap terjaga dan berada sedikit di atas target. Secara keseluruhan, perbandingan capaian kinerja pada beberapa tahun terakhir menunjukkan tren positif dan berkelanjutan, di mana keberhasilan pada tahun 2024 menjadi landasan penguatan dan penyempurnaan implementasi modernisasi pengelolaan BLU pada tahun 2025, guna mendukung tata kelola keuangan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja hingga Tahun 2025 dengan target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen perencanaan strategis organisasi menunjukkan bahwa penyelesaian modernisasi pengelolaan BLU berada pada jalur yang sesuai dan cenderung melampaui ekspektasi perencanaan. Selanjutnya pada Tahun 2025, target kinerja ditetapkan secara lebih moderat sebesar 90% sebagai bagian dari strategi konsolidasi dan pemantapan hasil modernisasi yang telah dicapai. Realisasi kinerja sebesar 91,26% menunjukkan bahwa capaian tetap terjaga dan konsisten berada di atas target, sekaligus menegaskan keberlanjutan kinerja modernisasi pengelolaan BLU. Secara keseluruhan, capaian hingga Tahun 2025 ini mengindikasikan bahwa target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis organisasi telah tercapai bahkan terlampaui lebih awal, serta menjadi landasan yang kuat bagi penguatan tata kelola BLU yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan pada periode perencanaan berikutnya.



Grafik 14. Modernisasi BLU

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun berjalan dengan standar nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan menunjukkan bahwa capaian kinerja belum sepenuhnya memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan. Standar nasional mengharuskan penyampaian data

keuangan, data layanan, dan data sumber daya manusia secara lengkap, tepat jumlah, dan tepat waktu melalui aplikasi BIOS. Pada tahun berjalan, masih terdapat data yang belum terkirim secara lengkap dan sebagian data yang telah dikirim belum sepenuhnya sesuai dengan jumlah dan format data yang ditentukan. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya kesesuaian realisasi kinerja dengan standar nasional pengelolaan dan pelaporan kinerja BLU sebagaimana ditetapkan oleh Kementerian Keuangan. Meskipun demikian, organisasi telah melakukan upaya perbaikan melalui penguatan koordinasi antar unit, peningkatan pemahaman pengelola data, serta penyempurnaan proses pengumpulan dan validasi data. Ke depan, diperlukan peningkatan konsistensi dan kualitas pelaporan agar realisasi kinerja dapat sepenuhnya selaras dengan standar nasional yang berlaku.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Pengembangan web service yang mengintegrasikan data keuangan, layanan, dan SDM dari aplikasi e-Dashboard ke BIOS merupakan bagian dari modernisasi sistem informasi BLU untuk memperkuat tata kelola yang efektif, transparan, dan akuntabel. Implementasi ini berdampak positif pada peningkatan efisiensi proses kerja, percepatan pelaporan, serta konsistensi dan akurasi data melalui pertukaran data otomatis dan terstandar yang dilengkapi validasi awal. Meski demikian, kinerja sistem masih menghadapi kendala teknis seperti ketidakstabilan jaringan, perubahan struktur data, keterbatasan kapasitas server, serta kendala nonteknis berupa kesalahan input dan belum seragamnya pemahaman pengguna. Sebagai tindak lanjut, dilakukan penguatan validasi, optimasi performa dan monitoring sistem, penyempurnaan SOP, serta sosialisasi dan pelatihan pengguna. Secara keseluruhan, pengembangan web service ini mendukung transformasi digital BLU, memperkuat pengendalian internal, dan meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja secara berkelanjutan.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya menunjukkan bahwa pengembangan web service yang mengintegrasikan e-Dashboard dengan BIOS telah mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, waktu, dan infrastruktur teknologi informasi. Otomatisasi proses penginputan dan pertukaran data keuangan, layanan, dan SDM mengurangi kebutuhan pekerjaan manual dan duplikasi input, sehingga beban kerja pegawai menjadi lebih ringan dan waktu penyelesaian laporan dapat dipersingkat. Dari sisi sumber daya teknologi, pemanfaatan web service memungkinkan penggunaan sistem yang terintegrasi tanpa harus membangun aplikasi terpisah, sehingga lebih efisien dalam penggunaan server, jaringan, dan biaya pemeliharaan. Meskipun masih diperlukan alokasi sumber daya untuk pengembangan, pemeliharaan, dan peningkatan kapasitas sistem, secara keseluruhan implementasi ini memberikan efisiensi yang signifikan dan mendukung pengelolaan sumber daya BLU yang lebih efektif, terukur, dan berkelanjutan.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Analisis program dan kegiatan yang menunjang pencapaian pernyataan kinerja menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan web service sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan program integrasi sistem informasi, pengembangan aplikasi e-Dashboard, serta penyusunan standar dan mekanisme pertukaran data dengan BIOS. Kegiatan seperti standarisasi data keuangan, layanan, dan SDM, penguatan infrastruktur teknologi informasi, serta sosialisasi dan pelatihan kepada pengguna terbukti mendukung peningkatan akurasi data, kecepatan pelaporan, dan kemudahan monitoring kinerja. Di sisi lain, keterbatasan kegiatan pendukung seperti belum optimalnya monitoring

berkelanjutan, belum meratanya pemahaman pengguna, serta keterlambatan penyesuaian sistem terhadap perubahan kebutuhan dan kebijakan menjadi faktor yang menghambat pencapaian kinerja secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja sangat ditentukan oleh kesinambungan program pengembangan sistem, peningkatan kapasitas SDM, serta penguatan koordinasi dan evaluasi rutin agar seluruh kegiatan dapat berjalan selaras dan saling mendukung.

e. IKU 5. Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan BLU dan Belanja BLU

1) Definisi Operasional:

Akurasi proyeksi pengesahan pendapatan dan belanja BLU mendukung pengelolaan keuangan yang baik, dan penyusunan perencanaan yang lebih akurat. Proyeksi pengesahan pendapatan dan belanja dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi sumber pendapatan dan belanja, melakukan analisis historis dan pasar, estimasi volume layanan, serta perkiraan pertumbuhan.

Perhitungan capaian dilakukan dengan cara membandingkan angka rencana pengesahan atas pendapatan dan belanja yang dilakukan setiap awal bulan dengan pendapatan dan belanja yang disahkan sampai dengan akhir bulan berkenaan.

Indeks akurasi proyeksi pendapatan memperhitungkan sebagai berikut:

- a. Ketepatan Waktu Penyampaian (40%)
- b. Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan dan Belanja (60%)

Formula Perhitungan Realisasi IKU:

1. Indeks ketepatan waktu penyampaian data proyeksi pendapatan dan belanja BLU kepada Dit. PPK BLU (40%).

Indeks 5	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 3 Bulan Berkenaan
Indeks 4,5	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 4 Bulan Berkenaan
Indeks 4	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 5 Bulan Berkenaan
Indeks 3,5	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 6 Bulan Berkenaan
Indeks 3	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 7 Bulan Berkenaan
Indeks 2,5	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 8 Bulan Berkenaan
Indeks 2	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 9 Bulan Berkenaan
Indeks 1,5	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 10 Bulan Berkenaan
Indeks 1	: Data Proyeksi Pendapatan Dikirim s.d Tanggal 11 Bulan Berkenaan

2. Indeks akurasi proyeksi pengesahan (60%)

Indeks 5	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan 0% s.d 3%
Indeks 4,5	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan 3,01% s.d 5%
Indeks 4	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan 5,01% s.d 7%
Indeks 3,5	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan 7,01% s.d 10%
Indeks 3	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan 10,01% s.d 12,50%
Indeks 2,5	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan 12,51% s.d 15%
Indeks 2	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan 15,01% s.d 17,50%
Indeks 1,5	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan 17,51% s.d 20,00%
Indeks 1	: % Deviasi Antara Rencana Dan Realisasi Pengesahan Lebih Dari 20%

$$\frac{\sum [(Indeks\ ketepatan\ waktu\ penyampaian\ data \times 40\%) + (Indeks\ akurasi\ proyeksi\ pengesahan \times 60\%)]\ setiap\ bulan}{12\ bulan}$$

Perhitungan Capaian IKU:

$$\left(\frac{Realisasi}{Target} \right) \times 100\% \times Bobot\ IKU\ (100\%)$$

Target: 4 Indeks

Realisasi: 4,4 Indeks

Persentase Realisasi: 110%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Perbandingan antara target dan realisasi Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan dan Belanja BLU Tahun 2025 menunjukkan capaian kinerja yang sangat baik. Pada Tahun 2025, target indeks ditetapkan sebesar 4,00, sementara realisasi yang dicapai adalah 4,40. Dengan demikian, tingkat pencapaian kinerja mencapai 110%, yang mengindikasikan bahwa ketepatan perencanaan dan pengelolaan keuangan BLU telah melampaui target yang ditetapkan. Capaian ini mencerminkan peningkatan kualitas perencanaan anggaran, akurasi proyeksi pendapatan dan belanja, serta efektivitas pengendalian dan monitoring keuangan yang telah berjalan dengan baik sepanjang tahun 2025.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Tahun 2025 dengan tahun sebelumnya menunjukkan kinerja yang konsisten tinggi dan berada di atas target yang ditetapkan. Pada Tahun 2024, target indeks sebesar 3,5 berhasil dilampaui secara signifikan dengan realisasi mencapai 4,76 atau setara dengan 136%, yang mencerminkan keberhasilan akselerasi pelaksanaan program serta efektivitas kebijakan yang diterapkan pada periode tersebut. Pada Tahun 2025, seiring dengan penetapan target yang lebih menantang yaitu sebesar 4 indeks, realisasi kinerja tetap mampu dipertahankan pada level yang sangat baik dengan capaian 4,4 indeks atau 110% dari target. Meskipun persentase realisasi relatif lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya, capaian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya bersifat temporer, tetapi berkelanjutan dan semakin matang. Secara keseluruhan, tren capaian kinerja dalam beberapa tahun terakhir memperlihatkan peningkatan kualitas kinerja yang stabil, mencerminkan efektivitas strategi organisasi dalam menjaga konsistensi capaian sekaligus mendorong perbaikan berkelanjutan.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan dan Belanja BLU sampai dengan Tahun 2025 dengan target jangka menengah yang tercantum dalam dokumen perencanaan strategis organisasi menunjukkan hasil yang sangat positif. Target jangka menengah ditetapkan secara bertahap untuk mencapai tingkat akurasi perencanaan yang optimal, sejalan dengan peningkatan kualitas tata kelola keuangan BLU. Hingga Tahun 2025, realisasi kinerja telah mencapai indeks 4,40, yang tidak hanya memenuhi target tahunan, tetapi juga telah melampaui target jangka menengah yang direncanakan dalam dokumen strategis. Capaian ini mengindikasikan bahwa arah kebijakan dan program strategis yang dijalankan telah berjalan efektif, serta menunjukkan percepatan pencapaian sasaran strategis organisasi dalam meningkatkan ketepatan perencanaan dan pengelolaan keuangan BLU secara berkelanjutan.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan dan Belanja BLU Tahun 2025 dengan standar nasional menunjukkan hasil yang sangat baik. Secara umum, standar nasional pengelolaan keuangan BLU menekankan pada ketepatan perencanaan, kesesuaian antara proyeksi dan realisasi anggaran, serta

pengendalian yang efektif, yang umumnya direpresentasikan dengan capaian indeks sesuai atau mendekati target yang ditetapkan. Dengan realisasi indeks sebesar 4,40, capaian kinerja BLU pada Tahun 2025 tidak hanya memenuhi, tetapi juga melampaui standar nasional yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas perencanaan dan pengelolaan keuangan telah berada di atas rata-rata standar nasional, serta mencerminkan praktik tata kelola keuangan BLU yang semakin matang, andal, dan sejalan dengan prinsip akuntabilitas serta good governance.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Peningkatan kinerja Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan dan Belanja BLU pada Tahun 2025 menunjukkan perbaikan signifikan dalam kualitas perencanaan dan pengelolaan keuangan. Keberhasilan ini didorong oleh perencanaan anggaran yang semakin matang, penggunaan data historis yang lebih akurat, penguatan sistem informasi keuangan terintegrasi, serta koordinasi antar unit kerja yang lebih efektif sehingga deviasi antara proyeksi dan realisasi dapat ditekan. Sebelumnya, kinerja masih dipengaruhi oleh ketidakakuratan proyeksi, perubahan kebijakan, dan pemantauan anggaran yang belum optimal. Sebagai tindak lanjut, dilakukan penyempurnaan metode proyeksi, optimalisasi dashboard monitoring, serta penguatan evaluasi dan kapasitas SDM pengelola keuangan, guna menjaga dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan dan Belanja BLU didukung oleh pemanfaatan sumber daya yang semakin optimal, baik dari sisi sumber daya manusia, waktu, maupun sarana pendukung. Proses perencanaan dan pengendalian anggaran yang semakin terstruktur serta didukung oleh sistem informasi keuangan yang terintegrasi memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih cepat, tepat, dan terukur, sehingga mengurangi duplikasi tugas dan beban kerja administratif.

Dari sisi sumber daya manusia, peningkatan koordinasi antar unit kerja serta pembagian peran dan tanggung jawab yang lebih jelas telah mendorong efektivitas pelaksanaan tugas tanpa memerlukan penambahan personel yang signifikan. Sementara itu, pemanfaatan teknologi informasi dan dashboard monitoring keuangan membantu meminimalkan penggunaan sumber daya waktu dan biaya, karena proses pemantauan dan evaluasi dapat dilakukan secara real-time. Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya yang lebih efisien ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan akurasi perencanaan dan pengelolaan keuangan BLU, sekaligus mendukung prinsip efisiensi dan akuntabilitas dalam tata kelola BLU.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Analisis program dan kegiatan menunjukkan bahwa pencapaian pernyataan kinerja sangat dipengaruhi oleh penguatan perencanaan dan pengelolaan keuangan BLU yang didukung sistem informasi terintegrasi. Penyusunan anggaran berbasis data historis, pemanfaatan dashboard monitoring keuangan, serta koordinasi rutin antar unit kerja terbukti meningkatkan akurasi proyeksi pendapatan dan belanja. Selain itu, peningkatan kapasitas SDM melalui pembinaan dan penyamaan pemahaman regulasi pengelolaan keuangan BLU berperan penting dalam menjaga konsistensi dan kualitas pelaksanaan anggaran.

Namun demikian, masih terdapat keterbatasan berupa belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi, lemahnya monitoring berkelanjutan, serta keterlambatan penyesuaian terhadap perubahan kebijakan. Oleh karena itu, kesinambungan penguatan sistem, peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi, serta penyempurnaan program pendukung menjadi kunci untuk meningkatkan pencapaian kinerja pada periode selanjutnya.

f. IKU 6. Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU

1) Definisi Operasional :

Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU digunakan untuk mengukur peningkatan kinerja BLU sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanan BLU kepada masyarakat.

Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU terdiri dari 2 (dua) indikator dengan penjelasan:

- a. Rasio Efisiensi Layanan BLU (RBOL) adalah indikator yang mengukur tingkat efisiensi penggunaan belanja operasional BLU dalam memberikan layanan terpilih. Indikator ini menggambarkan seberapa besar biaya operasional yang dikeluarkan BLU untuk setiap unit layanan terpilih yang disediakan, dengan tujuan memastikan alokasi sumber daya dilakukan secara efektif dan efisien.

Formula: Peningkatan Rasio Efisiensi Layanan (50%)

$$\text{Pertumbuhan Rasio Efisiensi Layanan (\%)} = \left(\frac{\text{RBOL (T)} - \text{RBOL (T-1)}}{\text{RBOL (T-1)}} \right)$$

Keterangan:

- Belanja Operasional terdiri dari akun-akun belanja pegawai dan belanja barang baik dari sumber dana Rupiah Murni dan PNBP BLU.
- Layanan BLU terpilih yang mencerminkan layanan utama dari BLU berkenaan = Jumlah Mahasiswa

- b. Pertumbuhan Layanan BLU Terpilih adalah Indikator yang mengukur tingkat peningkatan jumlah atau kualitas layanan utama yang disediakan oleh Badan Layanan Umum (BLU) dalam periode tertentu dibandingkan dengan periode sebelumnya. Indikator ini mencerminkan sejauh mana BLU mampu meningkatkan aksesibilitas, kuantitas, atau kualitas layanan utama yang menjadi prioritas dalam mencapai tujuan strategisnya.

Formula: Rasio Pertumbuhan Layanan (50%)

$$\text{Rasio Pertumbuhan Layanan BLU (\%)} = \left(\frac{\text{Pertumbuhan Layanan Terpilih 1} + \text{Pertumbuhan Layanan Terpilih 2}}{2} \right)$$

Keterangan:

- Pertumbuhan layanan merupakan perbandingan output layanan periode Tahun KPI (T) dengan periode sebelumnya (T-1)
- Layanan BLU terpilih yang mencerminkan layanan utama dari BLU berkenaan = (1) Jumlah Mahasiswa dan (2) Jumlah Penelitian

Formula Perhitungan Realisasi IKU:

= (Indeks Efisiensi Layanan x 50%) + (Indeks Pertumbuhan Layanan x 50%)

Perhitungan Capaian IKU:

$$\left(\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \right) \times 100\% \times \text{Bobot IKU (100\%)}$$

Target: 3 Indeks

Realisasi: 5 Indeks

Persentase Realisasi: 158%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas pengelolaan layanan oleh unit Badan Layanan Umum (BLU), khususnya dalam aspek produktivitas, efisiensi biaya, serta dampak langsung terhadap pengguna layanan. Pada Tahun 2025, target yang ditetapkan sebesar 3 indeks, sedangkan realisasi kinerja mencapai 5 indeks atau sebesar 158%. Capaian tersebut menunjukkan kinerja yang sangat baik dan melampaui target yang telah ditetapkan.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir belum dapat dilakukan secara kuantitatif, mengingat indikator ini baru mulai ditetapkan dan diukur pada Tahun 2025. Meskipun demikian, capaian kinerja Tahun 2025 menjadi *baseline* awal yang penting sebagai dasar pembandingan pada tahun-tahun berikutnya dan akan diintegrasikan ke dalam Dokumen Rencana Strategis Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025–2029 guna mendukung evaluasi kinerja jangka menengah dan berkelanjutan.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja hingga Tahun 2025 dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis organisasi belum dapat dilakukan, mengingat indikator ini baru mulai ditetapkan dan diimplementasikan pada Tahun 2025. Indikator tersebut selanjutnya akan dimasukkan dan dijadikan bagian dari target jangka menengah dalam Dokumen Rencana Strategis Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025–2029 sebagai dasar evaluasi kinerja pada periode selanjutnya.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Hingga saat ini, belum terdapat standar nasional yang secara eksplisit menetapkan nilai Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU sebagai indikator baku yang seragam bagi seluruh unit BLU. Namun demikian, indikator ini selaras dengan prinsip pengelolaan keuangan BLU sebagaimana diatur dalam kebijakan yang berlaku, khususnya dalam mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi biaya, dan kualitas layanan. Dengan realisasi capaian sebesar 5 indeks pada Tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu menunjukkan kinerja yang melampaui praktik umum (*best practice*) dalam pengelolaan layanan BLU, meskipun indikator ini baru mulai diterapkan pada Tahun 2025.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Keberhasilan pencapaian Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU pada tahun 2025 dipengaruhi oleh penerapan tata kelola layanan yang lebih efektif, optimalisasi proses

bisnis, serta penguatan perencanaan dan pengendalian biaya operasional. Selain itu, komitmen pimpinan dan unit kerja dalam menerapkan prinsip efisiensi dan akuntabilitas turut mendorong peningkatan capaian indikator ini. Sebagai upaya keberlanjutan, Poltekkes Kemenkes Palu telah dan akan terus melakukan penyempurnaan proses layanan, khususnya pemanfaatan teknologi informasi seperti penggunaan aplikasi dalam layanan akademik, keuangan, dan administrasi umum, mampu memangkas waktu layanan dan mengurangi biaya operasional. Menerapkan sistem pengendalian internal dan standardisasi prosedur layanan mendorong efisiensi proses serta menekan potensi pemborosan sumber daya. Pemanfaatan SDM secara optimal melalui redistribusi tugas dan penguatan kompetensi staf, turut meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan kepuasan pengguna layanan. Sinergi antar unit BLU dalam berbagi sumber daya (sharing resources) menjadikan pelaksanaan kegiatan lebih efisien tanpa menurunkan kualitas layanan

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Capaian realisasi yang melampaui target menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya dalam pengelolaan layanan BLU telah dilakukan secara efisien dan optimal. Sumber daya keuangan, sumber daya manusia, serta sarana prasarana dimanfaatkan secara produktif untuk menghasilkan peningkatan indeks efisiensi layanan tanpa memerlukan tambahan sumber daya yang signifikan. Efisiensi ini mencerminkan kemampuan Poltekkes Kemenkes Palu dalam mengelola layanan BLU secara adaptif dan berorientasi pada hasil, sesuai dengan prinsip value for money.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Poltekkes Kemenkes Palu terus melakukan penataan dan penyederhanaan proses layanan, penguatan sistem pengelolaan keuangan BLU, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengelolaan layanan berbasis kinerja. langkah-langkah yang ditempuh melalui:

- Mempertahankan capaian efisiensi dengan sistem monitoring berkala, terutama pada layanan utama seperti registrasi, pelatihan, layanan laboratorium, dan pemanfaatan aset.
- Mendorong inovasi pelayanan yang berbasis digital dan terintegrasi, agar efisiensi tetap berkelanjutan dan dapat direplikasi ke unit lain.
- Melakukan evaluasi biaya layanan dan standar mutu secara periodik, untuk memastikan efisiensi tidak berdampak pada kualitas.
- Menetapkan efisiensi sebagai budaya kerja, melalui pelatihan, insentif, dan perbaikan berkelanjutan di seluruh lini layanan.
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi layanan secara berkala, pemanfaatan sistem informasi manajemen, serta peningkatan koordinasi antarunit kerja turut berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan pencapaian indikator ini.

g. IKU 7: Nilai Kinerja Anggaran

1) Definisi Operasional

Besarnya nilai kinerja penganggaran yang diperoleh melalui perhitungan kinerja menggunakan aplikasi SMART Kementerian Keuangan yang diformulasikan dari :

- Aspek implementasi yang memperhitungkan realisasi anggaran, konsistensi antara RPD dan RPK, efisiensi dan capaian keluaran yang ditargetkan dalam RKA-K/L secara tahunan,
- Aspek manfaat yang memperhitungkan pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), Indikator Sasaran Program/Indikator Kinerja Program (IKP) dan Indikator Sasaran

- Strategis (ISS) yang ditarget dalam Renja K/L dan Renstra K/L secara tahunan.
- Aspek konteks yang memperhitungkan relevansi, kejelasan, keterukuran, informasi kinerja dengan dinamika masalah yang coba dipecahkan melalui intervensi program.

Formula perhitungan:

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

Target: 92,35%
Realisasi: 93%
Persentase
Capaian: 101%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Nilai Kinerja Anggaran merupakan indikator yang digunakan untuk menilai tingkat efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran pada satuan kerja. Pada Tahun 2025, target Nilai Kinerja Anggaran ditetapkan sebesar 92,35 persen, sedangkan realisasi kinerja mencapai 93 persen atau sebesar 101 persen dari target yang telah ditetapkan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran berjalan secara efektif dan terkontrol, serta mencerminkan kemampuan satuan kerja dalam melaksanakan proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran secara optimal.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Poltekkes Kemenkes Palu belum ditetapkan sebagai indikator kinerja pada Tahun 2024. Namun demikian, berdasarkan data Sistem Monitoring Anggaran Terintegrasi (SMART), capaian NKA Poltekkes Kemenkes Palu pada Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2024 menunjukkan tren peningkatan yang konsisten, masing-masing sebesar 83,4 persen pada Tahun 2021, 86,17 persen pada Tahun 2022, 86,3 persen pada Tahun 2023, dan meningkat signifikan menjadi 96,57 persen pada Tahun 2024. Peningkatan tersebut mencerminkan perbaikan berkelanjutan dalam efektivitas pengelolaan anggaran, meskipun pada periode tersebut NKA belum ditetapkan sebagai indikator kinerja utama.



Grafik 15. Nilai Kinerja Anggaran Poltekkes Kemenkes Palu tahun 2025

Pada Tahun 2025, NKA secara resmi ditetapkan sebagai indikator kinerja, dengan realisasi sebesar 93 persen. Apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2024, nilai ini mengalami penurunan moderat sebesar 3,97 poin. Namun demikian, capaian NKA Tahun 2025 tetap berada pada kategori kinerja anggaran sangat baik, yaitu di atas 90 persen. Penurunan tersebut dapat dimaknai sebagai bagian dari proses penyesuaian terhadap penetapan NKA sebagai indikator kinerja formal, yang menuntut konsistensi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran secara lebih terukur dan

akuntabel. Secara komparatif, realisasi NKA Tahun 2025 masih jauh lebih baik dibandingkan capaian pada Tahun 2021–2023 yang berada pada kisaran 83–86 persen. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak setinggi capaian puncak Tahun 2024, pengelolaan anggaran Poltekkes Kemenkes Palu pada Tahun 2025 tetap menunjukkan kinerja yang stabil dan mengalami perbaikan signifikan dibandingkan periode awal. Dengan demikian, capaian NKA Tahun 2025 mencerminkan kinerja anggaran yang terjaga dan optimal, serta menjadi fondasi yang kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran pada tahun-tahun selanjutnya.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja hingga Tahun 2025 dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis organisasi menunjukkan bahwa Kualitas Perencanaan Anggaran berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari capaian nilai Revisi DIPA sebesar 100 yang menunjukkan perencanaan anggaran telah disusun secara matang, serta nilai Deviasi Halaman III DIPA sebesar 75,60 yang mengindikasikan masih terdapat ruang perbaikan dalam menjaga konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Kualitas pelaksanaan anggaran hingga Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang baik dan terkelola secara efektif. Hal ini tercermin dari capaian penyerapan anggaran sebesar 92,26 persen yang menunjukkan kemampuan satuan kerja dalam merealisasikan anggaran sesuai rencana. Selain itu, pelaksanaan belanja kontraktual mencapai nilai 88, yang menggambarkan pengelolaan kontrak kegiatan berjalan cukup optimal. Penyelesaian tagihan serta pengelolaan Uang Persediaan (UP) dan Tambahan Uang Persediaan (TUP) masing-masing mencapai nilai 100, yang mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan serta ketertiban administrasi dan pengelolaan kas yang sangat baik.

Kualitas hasil pelaksanaan anggaran hingga Tahun 2025 mencapai nilai 100, yang menunjukkan bahwa seluruh output dan hasil kegiatan yang didanai anggaran telah tercapai sesuai dengan perencanaan dan ketentuan yang ditetapkan. Capaian ini mencerminkan efektivitas penggunaan anggaran serta kesesuaian antara pelaksanaan kegiatan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Berdasarkan pedoman penilaian kinerja anggaran Kementerian Keuangan melalui aplikasi SMART, Nilai Kinerja Anggaran (NKA) sebesar ≥ 90 persen dikategorikan sebagai kinerja anggaran sangat baik. Realisasi NKA Poltekkes Kemenkes Palu pada Tahun 2025 sebesar 93 persen menunjukkan bahwa kinerja anggaran telah melampaui standar nasional yang ditetapkan. Capaian ini selaras dengan hasil penilaian kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan hasil anggaran yang menunjukkan kinerja baik hingga sangat baik, sehingga mencerminkan pengelolaan anggaran yang efektif, akuntabel, serta konsisten antara perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Poltekkes Kemenkes Palu hingga Desember 2025 sebesar 93,06 menunjukkan kinerja anggaran pada kategori sangat baik. Keberhasilan ini didukung oleh kualitas perencanaan anggaran yang matang, tercermin dari nilai Revisi DIPA dan capaian output yang mencapai nilai maksimal, serta pengelolaan administrasi keuangan yang tertib, khususnya dalam penyelesaian tagihan dan pengelolaan UP/TUP.

Selain itu, tingkat penyerapan anggaran yang tinggi turut mencerminkan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Di sisi lain, masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal, terutama pada pelaksanaan belanja kontraktual dan deviasi terhadap rencana penarikan dana, yang menunjukkan perlunya peningkatan konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Meskipun demikian, secara keseluruhan kinerja pelaksanaan anggaran tetap stabil dan sangat baik, serta menjadi dasar yang kuat untuk peningkatan kualitas pengelolaan anggaran pada periode berikutnya.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi penggunaan sumber daya pada Tahun 2025 menunjukkan hasil yang optimal, tercermin dari capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA) sebesar 93,06 yang berada pada kategori sangat baik. Tingginya kualitas perencanaan, penyerapan anggaran sebesar 92,26 persen, serta kualitas hasil pelaksanaan anggaran yang mencapai nilai maksimal menunjukkan bahwa sumber daya telah dimanfaatkan secara efektif dan tepat sasaran. Meskipun demikian, peningkatan efisiensi masih perlu dilakukan pada aspek belanja kontraktual dan pengendalian deviasi perencanaan agar pelaksanaan anggaran semakin selaras dengan rencana.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Pencapaian pernyataan kinerja pelaksanaan anggaran Politeknik Kesehatan Palu hingga Desember 2025 didukung oleh pelaksanaan program perencanaan dan pengendalian anggaran yang baik, tercermin dari capaian Revisi DIPA dan hasil output yang mencapai nilai maksimal, serta pengelolaan administrasi keuangan yang tertib melalui penyelesaian tagihan dan pengelolaan UP/TUP yang optimal. Pemanfaatan sistem monitoring anggaran dan koordinasi antar unit kerja turut menunjang capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA) sebesar 93,06 yang berada pada kategori sangat baik. Namun demikian, pelaksanaan belanja kontraktual dan pengendalian deviasi perencanaan yang belum sepenuhnya optimal menunjukkan masih perlunya penguatan monitoring dan peningkatan ketepatan penjadwalan kegiatan agar pencapaian kinerja dapat lebih maksimal pada periode selanjutnya.

h. IKU 8: Persentase Realisasi Anggaran

1) Definisi Operasional:

Persentase jumlah anggaran yang digunakan dalam satu periode untuk pencapaian kinerja organisasi.

Formula perhitungan IKU:

Jumlah anggaran yang digunakan / jumlah anggaran
keseluruhan x 100

Target: 96%

Realisasi: 98 %

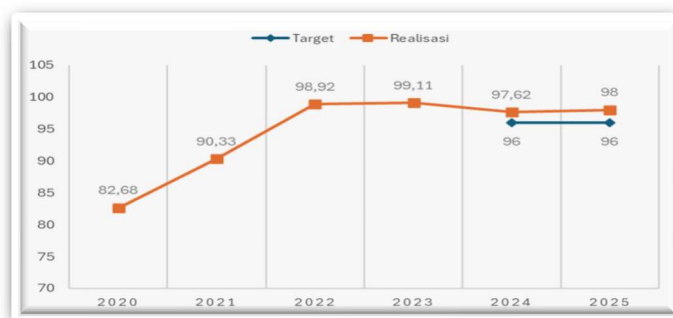
Persentase Capaian : 102%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Pada Tahun 2025, target kinerja ditetapkan sebesar 96 persen, sedangkan realisasi kinerja mencapai 98 persen. Dengan demikian, persentase capaian kinerja mencapai 102 persen dari target yang ditetapkan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada Tahun 2025 telah melampaui target dan berada pada kategori sangat baik.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan realisasi dan capaian kinerja anggaran pada Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang tetap terjaga dan relatif stabil dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Realisasi anggaran Tahun 2025 mencapai Rp62,49 miliar dari pagu efektif sebesar Rp63,78 miliar atau 97,98 persen, sedikit lebih tinggi dibandingkan Tahun 2024 yang mencapai 97,89 persen. Jika dibandingkan dengan Tahun 2021–2023, capaian Tahun 2025 berada pada level yang konsisten dan mendekati capaian tertinggi, setelah peningkatan signifikan dari 90,33 persen pada Tahun 2021 menjadi 98,93 persen pada Tahun 2022 dan 99,11 persen pada Tahun 2023. Meskipun pada Tahun 2025 terdapat pemblokiran anggaran yang cukup besar, capaian realisasi tetap menunjukkan efektivitas pengelolaan anggaran yang baik.



Grafik 16. Realisasi anggaran Tahun 2020-2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2025 terhadap target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis menunjukkan capaian yang melampaui ekspektasi. Target kinerja yang ditetapkan sebesar 96 persen berhasil direalisasikan sebesar 98 persen, sehingga menghasilkan persentase capaian sebesar 102 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan lebih efektif dari yang direncanakan serta mendukung tercapainya sasaran strategis organisasi sesuai arah kebijakan jangka menengah.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional menunjukkan bahwa capaian kinerja telah berada di atas ketentuan yang ditetapkan. Dengan target nasional sebesar 96 persen, realisasi kinerja mencapai 98 persen atau setara dengan capaian 102 persen. Hasil ini mencerminkan bahwa pelaksanaan anggaran dan pencapaian output telah memenuhi bahkan melampaui standar nasional, serta menunjukkan efektivitas pengelolaan program dan kegiatan sesuai kebijakan yang berlaku.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Keberhasilan pencapaian kinerja anggaran tahun 2025 tercermin dari realisasi sebesar 98 persen terhadap target 96 persen, dengan tingkat capaian mencapai 102 persen. Capaian ini didukung oleh kualitas perencanaan anggaran yang semakin matang, ketepatan penjadwalan kegiatan, serta penguatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran yang dilakukan secara konsisten. Koordinasi yang efektif antar unit kerja turut berperan dalam meminimalkan keterlambatan pelaksanaan kegiatan sehingga realisasi anggaran dapat melampaui target yang ditetapkan. Untuk menjaga dan meningkatkan

kinerja tersebut, alternatif solusi yang telah dan terus dilakukan meliputi peningkatan pengendalian internal, evaluasi berkala terhadap potensi deviasi anggaran, serta penyesuaian cepat terhadap dinamika kebijakan dan regulasi penganggaran.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi penggunaan sumber daya pada tahun 2025 tercermin dari realisasi anggaran sebesar 98 persen terhadap target 96 persen, dengan tingkat capaian mencapai 102 persen. Capaian tersebut menunjukkan bahwa sumber daya keuangan telah dimanfaatkan secara efisien, tepat sasaran, dan selaras dengan perencanaan yang ditetapkan. Pelaksanaan anggaran mampu mendukung pencapaian output dan outcome program secara optimal tanpa menimbulkan pemborosan, sekaligus tetap menjaga kualitas pelaksanaan kegiatan.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Keberhasilan pencapaian kinerja tahun 2025 didukung oleh perencanaan anggaran yang realistis, penjadwalan kegiatan yang jelas, serta dukungan SDM pengelola anggaran yang memadai. Penerapan perencanaan secara bottom up, pelaksanaan bedah DIPA di awal tahun, serta pemanfaatan sistem monitoring dan pelaporan keuangan secara konsisten mendorong percepatan serapan anggaran dan ketercapaian output. Potensi kendala yang muncul bersifat teknis dan dapat diatasi melalui penguatan pengawasan melekat, peningkatan koordinasi lintas unit, serta komunikasi berkelanjutan dengan pembina teknis dan pengawasan, sehingga kinerja pelaksanaan anggaran dan kualitas hasil kegiatan tetap terjaga.

2. Meningkatnya kualitas lulusan

• IKU 9: Persentase kelulusan Uji Kompetensi

1) Definisi Operasional

Persentase peserta ujian kompetensi first taker yang dinyatakan kompeten dari seluruh peserta ujian kompetensi first taker pada tahun yang sama.

Formula Perhitungan Realisasi:

$$\frac{\text{Jumlah peserta first taker kompeten tahun 2025}}{\text{Jumlah total peserta UOM first taker tahun 2025}} \times 100\%$$

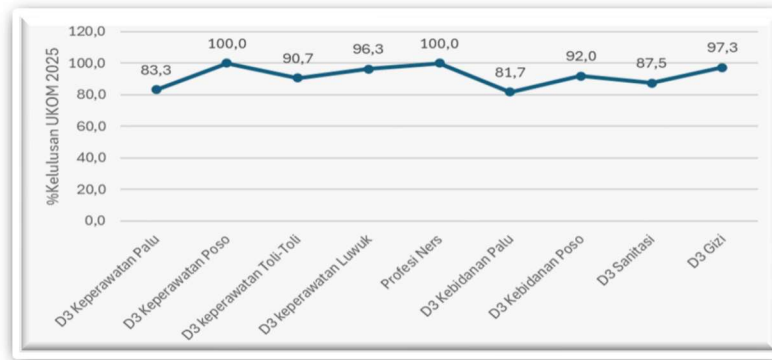
Target: 95%

Realisasi: 92%

Persentase Capaian : 97%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

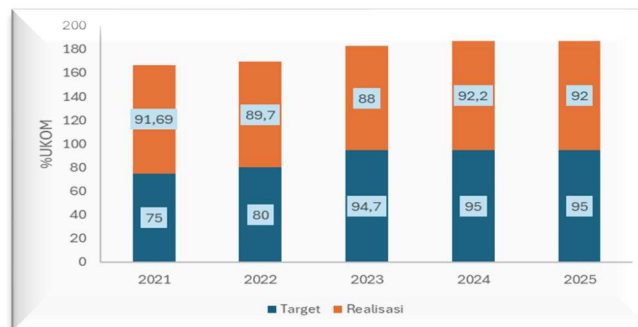
Persentase kelulusan uji kompetensi merupakan indikator kunci dalam menilai mutu lulusan serta efektivitas proses pembelajaran dan pembinaan akademik di Poltekkes Kemenkes Palu. Pada Tahun 2025, target kelulusan uji kompetensi ditetapkan sebesar 95%, sementara realisasi yang dicapai adalah 92%, atau persentase capaian 97 % dari target. Realisasi kinerja UKOM pada masing-masing program studi yang melaksanakan UKOM dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Grafik 17. Persentase Lulusan UKOM 2025

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan realisasi kinerja persentase kelulusan Uji Kompetensi (UKOM) tahun 2025 dengan tahun-tahun sebelumnya menunjukkan dinamika capaian yang relatif stabil. Pada periode 2021–2023, realisasi kelulusan UKOM mengalami tren penurunan dari 91,69% pada tahun 2021 menjadi 88% pada tahun 2023. Selanjutnya, pada tahun 2024 terjadi peningkatan signifikan dengan realisasi sebesar 92,2%, yang relatif dapat dipertahankan pada tahun 2025 dengan capaian 92%. Meskipun pada tahun 2024 dan 2025 target kelulusan UKOM ditetapkan sebesar 95%, realisasi yang dicapai menunjukkan perbaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya serta mencerminkan upaya berkelanjutan dalam peningkatan mutu pembelajaran dan kesiapan lulusan. Selengkapnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Grafik 18. Persentase capaian kelulusan UKOM tahun 2021-2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja persentase kelulusan Uji Kompetensi hingga tahun 2025 dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis menunjukkan bahwa capaian kinerja belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Target jangka menengah kelulusan Uji Kompetensi sebesar 95% telah mulai diterapkan pada tahun 2024 dan dipertahankan pada tahun 2025. Namun demikian, realisasi kinerja pada tahun 2024 dan 2025 masing-masing sebesar 92,2% dan 92%. Meskipun belum memenuhi target jangka menengah, capaian tersebut menunjukkan perbaikan dibandingkan realisasi pada periode 2021–2023 serta mencerminkan arah kinerja yang positif dan konsisten menuju target strategis. Kondisi ini menjadi dasar bagi organisasi untuk terus memperkuat kualitas pembelajaran, pembinaan mahasiswa, dan kesiapan uji kompetensi guna mencapai target jangka menengah secara bertahap.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja persentase kelulusan Uji Kompetensi tahun 2025 dengan standar nasional menunjukkan bahwa capaian Poltekkes Kemenkes Palu telah memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional. Standar nasional kelulusan Uji Kompetensi mengacu pada batas minimal kelulusan yang ditetapkan oleh panitia nasional uji kompetensi. Dengan realisasi kelulusan sebesar 92% pada tahun 2025, kinerja Poltekkes Kemenkes Palu berada di atas ambang batas nasional dan mencerminkan mutu proses pendidikan serta pembinaan akademik yang berjalan dengan baik, meskipun masih memerlukan penguatan untuk mencapai target institusional yang lebih tinggi.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Mahasiswa lulusan Tahun Akademik 2024/2025 telah menyelesaikan pelaksanaan Uji Kompetensi (UKOM). Capaian kelulusan yang tersedia saat ini merupakan akumulasi hasil UKOM periode April 2025 bagi lulusan Tahun Akademik 2023/2024 serta seluruh lulusan Tahun Akademik 2024/2025. Dari sembilan program studi yang mengikuti UKOM, terdapat tiga program studi dengan persentase kelulusan di bawah 90%, yang berdampak pada capaian institusi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kondisi tersebut antara lain masih terdapat lulusan dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) di bawah 3,5, yang menjadi faktor dominan mengingat IPK berkontribusi sekitar 60% terhadap kelulusan UKOM. Selain itu, pemanfaatan soal berbasis vignette pada pelaksanaan UTS dan UAS belum optimal, sehingga kesiapan mahasiswa dalam menghadapi soal UKOM berbasis kasus masih terbatas. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah rendahnya frekuensi pelaksanaan try out UKOM internal serta masih kurangnya tingkat partisipasi mahasiswa dalam kegiatan bimbingan dan pembahasan try out UKOM. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan pembelajaran berbasis kompetensi secara lebih sistematis dan berkelanjutan, khususnya pada program studi dengan tingkat kelulusan yang masih rendah.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kelulusan Uji Kompetensi (UKOM) pada tahun 2025 menunjukkan hasil yang relatif baik, meskipun masih memerlukan penguatan pada aspek tertentu. Sumber daya institusi, baik dosen, sarana pembelajaran, maupun anggaran pendukung UKOM, telah dimanfaatkan untuk pelaksanaan pembelajaran, bimbingan, dan try out UKOM secara berkelanjutan. Namun, capaian kelulusan yang belum merata antar program studi—khususnya pada tiga prodi dengan tingkat kelulusan di bawah 90%—mengindikasikan bahwa efektivitas pemanfaatan sumber daya belum sepenuhnya optimal. Rendahnya frekuensi try out internal, terbatasnya penggunaan soal berbasis vignette, serta partisipasi mahasiswa yang belum maksimal menunjukkan perlunya penajaman alokasi sumber daya agar lebih fokus pada penguatan kompetensi inti. Dengan penyesuaian strategi pemanfaatan sumber daya yang lebih tepat sasaran dan berbasis analisis hasil UKOM, efisiensi penggunaan sumber daya diharapkan dapat semakin meningkat pada periode berikutnya.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Pencapaian kinerja kelulusan Uji Kompetensi (UKOM) tahun 2025 didukung oleh pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan UKOM yang telah berjalan secara berkelanjutan, termasuk penyelenggaraan try out dan pendampingan akademik bagi mahasiswa tingkat akhir. Namun demikian, capaian yang belum optimal pada beberapa program studi menunjukkan adanya keterbatasan efektivitas program, khususnya terkait

rendahnya frekuensi try out internal, belum optimalnya integrasi soal berbasis vignette dalam UTS dan UAS, serta partisipasi mahasiswa yang masih rendah dalam kegiatan bimbingan UKOM. Faktor akademik berupa capaian IPK yang belum merata juga turut memengaruhi hasil UKOM. Oleh karena itu, penguatan program melalui peningkatan intensitas try out, standardisasi bank soal UKOM, integrasi pembelajaran berbasis vignette, serta penguatan pendampingan akademik dan motivasi mahasiswa menjadi langkah penting untuk meningkatkan pencapaian kinerja UKOM pada periode selanjutnya.

3. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Penelitian dan Produk Inovasi

• IKU 10: Jumlah Luaran Penelitian yang dipublikasikan

1) Definisi Operasional

- a. **Luaran Penelitian yang dipublikasikan** yaitu jumlah luaran penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2025.
- b. **Produk Inovasi yang dihilirisasi dan/atau komersialisasi**, Karya produk yang dihasilkan dari kegiatan penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan dan/atau perekayasaan oleh lembaga/unit, yang menghasilkan kebaruan yang diterapkan dan bermanfaat secara komersial, ekonomi dan/atau sosial budaya.

Formula Perhitungan Realisasi IKU:

1. Realisasi Penelitian yang dipublikasikan = Jumlah penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2025.
2. Realisasi Produk Inovasi yang dihilirisasi dan/atau komersialisasi = Jumlah Karya HaKI yang dihasilkan pada tahun 2025

Target: 123 Luaran

Realisasi: 123 Luaran

Persentase Capaian: 100%

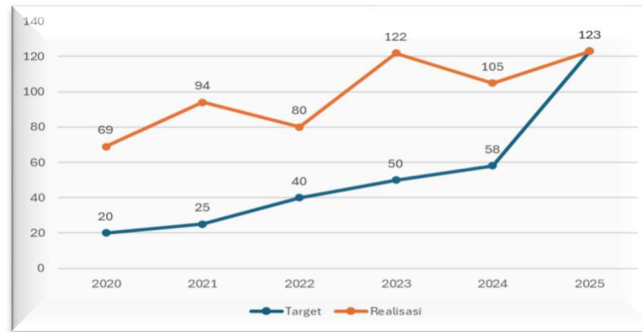
2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Jumlah luaran penelitian yang dipublikasikan merupakan salah satu indikator kinerja utama dalam mengukur produktivitas dosen serta kontribusinya terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik berbasis bukti. Pada Tahun 2025, institusi menetapkan target sebanyak 123 luaran penelitian. Realisasi yang dicapai hingga akhir tahun juga berjumlah 123 luaran, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 100%. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan penelitian telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan serta mencerminkan komitmen dan konsistensi dosen dalam menghasilkan luaran penelitian yang terukur dan relevan.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Berdasarkan perkembangan kinerja luaran penelitian dalam kurun waktu Tahun 2020–2025, terlihat adanya tren peningkatan yang signifikan baik dari sisi target maupun realisasi. Pada Tahun 2020 hingga 2022, realisasi luaran penelitian cenderung fluktuatif namun menunjukkan kecenderungan meningkat, dari 69 luaran pada Tahun 2020 menjadi 80 luaran pada Tahun 2022. Peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada Tahun 2023 dengan realisasi mencapai 122 luaran, meskipun pada Tahun 2024 sempat mengalami penurunan menjadi 105 luaran. Pada Tahun 2025, kinerja luaran penelitian kembali meningkat dan mencapai 123 luaran, sekaligus menyamai target yang telah ditetapkan. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, realisasi Tahun 2025 menunjukkan peningkatan yang positif dan menjadi capaian tertinggi dalam enam tahun terakhir. Secara keseluruhan, capaian ini mencerminkan perbaikan berkelanjutan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan penelitian, serta

meningkatnya komitmen dosen dalam menghasilkan luaran penelitian yang terukur dan berkelanjutan. Namun demikian dapat kami tampilkan jumlah penelitian dosen dalam 3 tahun terakhir dalam grafik berikut.



Grafik 19. Penelitian Dosen Tahun 2020-2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah hingga tahun 2025 menunjukkan bahwa organisasi berhasil melampaui target pada sebagian besar periode 2020–2024, meskipun terdapat fluktuasi capaian tiap tahun. Tahun 2023 mencatat lonjakan realisasi signifikan (122) dibanding target (50), menandakan efektivitas pelaksanaan program strategis. Pada tahun 2025, realisasi kinerja mencapai 123, sama dengan target jangka menengah, sehingga target Renstra periode ini berhasil dicapai secara tepat sesuai perencanaan. Secara keseluruhan, tren ini menunjukkan peningkatan kinerja yang stabil dan konsisten terhadap target strategis organisasi

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Kinerja publikasi perguruan tinggi vokasi kesehatan secara nasional diukur melalui jumlah publikasi ilmiah dosen yang terindeks SINTA dan/atau jurnal internasional bereputasi sesuai indikator Kementerian Kesehatan dan Kementerian Pendidikan Tinggi. Pada tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu mencapai 123 luaran publikasi, yang menunjukkan kinerja di atas rata-rata nasional Politeknik Kesehatan, khususnya di wilayah Indonesia Timur, serta telah memenuhi standar nasional yang ditetapkan. Selama periode 2020–2025, realisasi kinerja publikasi secara konsisten memenuhi dan melampaui target, dengan capaian tertinggi pada tahun 2023 sebesar 122 publikasi dibanding target 50 publikasi. Pada tahun 2025, capaian 123 publikasi menunjukkan kinerja yang stabil dan mencerminkan efektivitas pengelolaan serta pelaksanaan program peningkatan publikasi ilmiah.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Capaian kinerja publikasi dipengaruhi oleh dukungan pendanaan publikasi dari dana BLU, penguatan budaya riset, serta ketersediaan jurnal internal terakreditasi SINTA yang mendorong peningkatan produktivitas dosen. Fluktuasi capaian pada beberapa tahun disebabkan oleh beban Tridarma, kesiapan naskah, lamanya proses review jurnal, serta penyesuaian kebijakan penilaian kinerja melalui mekanisme SKP yang membatasi konversi luaran dalam satu tahun. Sebagai upaya perbaikan, dilakukan penyesuaian perencanaan publikasi agar selaras dengan siklus SKP, penguatan pendampingan penulisan dan manajemen naskah, serta optimalisasi pemanfaatan jurnal internal dan mitra. Upaya tersebut berdampak pada stabilnya capaian kinerja publikasi dan terpenuhinya target pada tahun 2025.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja publikasi telah dilaksanakan secara efisien melalui pemanfaatan dana BLU yang terfokus pada dukungan publikasi dan peningkatan kapasitas dosen. Alokasi anggaran difokuskan pada kegiatan yang berdampak langsung terhadap peningkatan luaran, seperti bantuan biaya publikasi, pendampingan penulisan, dan pengelolaan jurnal ilmiah, sehingga mampu menghasilkan capaian publikasi yang optimal tanpa peningkatan sumber daya yang signifikan. Selain itu, efisiensi juga didukung oleh optimalisasi sumber daya manusia dan sarana yang tersedia, termasuk pemanfaatan jurnal internal terakreditasi SINTA serta integrasi kegiatan penelitian dan pengabdian dengan target kinerja publikasi. Pendekatan tersebut memungkinkan peningkatan output publikasi secara signifikan dengan penggunaan sumber daya yang relatif tetap, sehingga mencerminkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya institusi.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja publikasi meliputi program bantuan biaya publikasi dari BLU, fasilitasi jurnal internal terakreditasi, pendampingan penulisan artikel melalui klinik publikasi, serta integrasi target publikasi dengan IKU dosen dan institusi. Program-program tersebut memberikan dukungan langsung terhadap peningkatan produktivitas dan keberlanjutan publikasi ilmiah, sekaligus memperkuat keterkaitan antara pelaksanaan Tridarma dan pencapaian kinerja institusi. Namun demikian, untuk meningkatkan kualitas dan daya saing publikasi, terutama pada jurnal internasional bereputasi, terdapat sejumlah program yang perlu diperkuat. Program tersebut meliputi peningkatan kualitas publikasi internasional bereputasi (Q1–Q2), pelatihan metodologi riset lanjutan dan penulisan akademik berbahasa Inggris, serta penguatan kolaborasi riset lintas institusi dan internasional. Penguatan program ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas luaran publikasi sekaligus mendukung pencapaian kinerja yang lebih berkelanjutan.

• IKU 11: Jumlah Produk Inovasi yang dihilirisasi dan/atau komersialisasi

1) Definisi Operasional

Jumlah karya HaKI yang dihasilkan pada tahun 2025 Formula Perhitungan Realisasi IKU :
Realisasi = jumlah karya HaKI yang dihasilkan pada tahun 2025

Target : 101 Inovasi

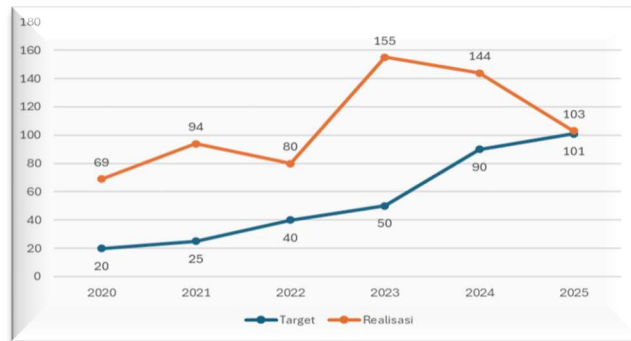
Realisasi : 103 Inovasi

Persentase Capaian : 102%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Indikator jumlah produk inovasi yang berhasil dihilirisasi atau dikomersialisasi mencerminkan kemampuan institusi dalam mengembangkan hasil riset terapan yang memiliki nilai guna serta potensi pemanfaatan dan nilai ekonomi. Pada Tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu menetapkan target sebanyak 101 inovasi. Realisasi capaian pada tahun tersebut mencapai 103 inovasi, atau sebesar 102% dari target yang ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja hilirisasi dan komersialisasi inovasi telah melampaui target, sekaligus mencerminkan efektivitas pengelolaan program inovasi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Palu.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir



Grafik 20. Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025

Berdasarkan tren capaian kinerja periode 2020–2025, realisasi jumlah inovasi yang dihilirisasi atau dikomersialisasi menunjukkan fluktuasi dengan kecenderungan meningkat hingga tahun 2023, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2024 dan kembali stabil pada tahun 2025. Pada tahun 2023, realisasi mencapai titik tertinggi sebesar 155 inovasi, jauh melampaui target yang ditetapkan, sedangkan pada tahun 2024 realisasi menurun menjadi 144 inovasi, namun masih berada di atas target. Pada tahun 2025, realisasi kinerja tercatat sebesar 103 inovasi, sedikit lebih rendah dibandingkan dua tahun sebelumnya, namun tetap melampaui target tahun 2025 sebesar 101 inovasi (102%). Penurunan realisasi dibandingkan tahun 2023 dan 2024 sejalan dengan penyesuaian target yang lebih realistis serta fokus pada kualitas dan keberlanjutan inovasi yang dihasilkan. Secara keseluruhan, capaian tahun 2025 menunjukkan kinerja yang stabil dan terjaga, serta mencerminkan kemampuan institusi dalam mempertahankan capaian di atas target meskipun terjadi dinamika dan fluktuasi kinerja pada beberapa tahun sebelumnya.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Berdasarkan dokumen perencanaan strategis Poltekkes Kemenkes Palu, target jangka menengah indikator jumlah produk inovasi yang dihilirisasi atau dikomersialisasi ditetapkan secara bertahap hingga akhir periode perencanaan. Realisasi kinerja hingga tahun 2025 menunjukkan capaian yang secara konsisten memenuhi dan melampaui target tahunan yang ditetapkan dalam rencana strategis. Pada akhir tahun 2025, realisasi kinerja sebesar 103 inovasi telah melampaui target jangka menengah yang ditetapkan untuk tahun berjalan. Capaian tersebut mencerminkan keselarasan antara perencanaan strategis dan pelaksanaan program inovasi, serta menunjukkan efektivitas pengelolaan dan implementasi kebijakan dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Secara nasional, kinerja hilirisasi dan komersialisasi inovasi pada perguruan tinggi vokasi diukur melalui kemampuan institusi dalam menghasilkan dan memanfaatkan produk inovasi yang siap digunakan atau diterapkan. Realisasi kinerja Poltekkes Kemenkes Palu pada tahun 2025 sebesar 103 inovasi menunjukkan capaian yang selaras dan kompetitif terhadap standar nasional perguruan tinggi vokasi kesehatan. Belum terdapat standar nasional baku terkait jumlah HKI perguruan tinggi vokasi kesehatan, sehingga penilaian kinerja dilakukan melalui benchmarking internal dan tren capaian dari waktu ke waktu. Hingga tahun 2025, capaian HKI Poltekkes Kemenkes Palu menunjukkan kinerja yang kompetitif dan mencerminkan komitmen institusi terhadap perlindungan dan hilirisasi inovasi.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Peningkatan capaian kinerja HKI hingga tahun 2025 dipengaruhi oleh penguatan kebijakan perlindungan kekayaan intelektual, peningkatan kesadaran dosen terhadap pentingnya pendaftaran HKI, serta dukungan pendampingan proses pengajuan HKI. Namun, fluktuasi capaian pada beberapa periode dipengaruhi oleh kesiapan dokumen, lamanya proses verifikasi, serta keterbatasan pemahaman teknis terkait jenis dan prosedur pendaftaran HKI.

Sebagai alternatif solusi, institusi telah melakukan penguatan sosialisasi dan pendampingan teknis pendaftaran HKI, integrasi luaran HKI ke dalam penilaian kinerja dosen, serta pengelolaan pengajuan HKI secara terjadwal dan terintegrasi. Upaya tersebut berdampak pada meningkatnya kesadaran, ketertiban administrasi, dan stabilitas capaian kinerja HKI pada tahun 2025.

Keberhasilan capaian kinerja HKI, khususnya pada tahun-tahun dengan realisasi tinggi, dipengaruhi oleh peningkatan kesadaran dosen terhadap pentingnya perlindungan HKI serta dukungan kebijakan internal yang mendorong hilirisasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Namun demikian, ke depan diperlukan penguatan pada jenis inovasi yang didaftarkan, terutama paten dan paten sederhana, guna meningkatkan kualitas dan nilai strategis luaran HKI. Sebagai alternatif solusi, institusi telah dan terus melakukan penguatan pendampingan teknis penyusunan dokumen HKI, perencanaan pengajuan HKI secara multi-tahun, serta integrasi antara luaran penelitian, publikasi, dan HKI agar proses hilirisasi inovasi berjalan lebih sistematis, terukur, dan berkelanjutan.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja HKI dilaksanakan secara efisien melalui optimalisasi sumber daya yang telah tersedia, khususnya sumber daya manusia dosen dan dukungan kelembagaan. Proses pendaftaran HKI sebagian besar terintegrasi dengan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sehingga tidak memerlukan tambahan sumber daya yang signifikan. Efisiensi juga dicapai melalui pendampingan teknis terpusat, perencanaan pengajuan HKI secara multi-tahun, serta pemanfaatan sistem layanan HKI yang ada, sehingga capaian kinerja dapat ditingkatkan dengan penggunaan anggaran yang relatif terbatas dan terkendali. Hal ini mencerminkan pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian kinerja HKI.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja HKI meliputi fasilitasi dan pendampingan pendaftaran HKI, sosialisasi pentingnya perlindungan kekayaan intelektual, integrasi HKI sebagai luaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta dukungan kebijakan internal yang mendorong perlindungan dan hilirisasi inovasi. Program-program tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesadaran dosen, ketertiban administrasi, dan stabilitas capaian kinerja HKI. Namun demikian, masih terdapat tantangan yang perlu mendapat perhatian, antara lain kesiapan dokumen substantif HKI, keterbatasan pemahaman teknis sebagian dosen, serta proses administrasi yang memerlukan waktu relatif panjang. Oleh karena itu, ke depan diperlukan penguatan pendampingan khusus untuk pendaftaran paten dan paten sederhana, peningkatan kapasitas dosen dalam penyusunan dokumen HKI, penguatan perencanaan pengajuan HKI secara multi-tahun, serta peningkatan koordinasi lintas unit dan sinergi antara publikasi ilmiah, penelitian, dan HKI guna meningkatkan kualitas dan keberlanjutan kinerja HKI Poltekkes Kemenkes Palu.

4. Meningkatnya Kuantitas Dan Kualitas Pengabdian Kepada Masyarakat

• IKU 12: Jumlah Pengabdian yang dihasilkan

1) Definisi Operasional :

Yaitu realisasi pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Masyarakat, Kewirausahaan, Kewilayahan sesuai dengan skema, dengan pendanaan BOPTN, Mandiri, BLU, dan pendanaan lain pada tahun 2025.

a. Pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Kewilayahan:

Program Pengabdian kepada Masyarakat yang dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan kesehatan dalam suatu wilayah setingkat desa/kelurahan.

b. Pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Masyarakat:

Program Pengabdian kepada Masyarakat yang bermitra dengan sekelompok masyarakat sebagai mitra sasaran di bidang kesehatan, termasuk pengabdian masyarakat yang bersifat mandatory.

c. Pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Kewirausahaan:

Program Pengabdian kepada Masyarakat yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan wirausaha dan mencetak wirausahawan baru.

Formula Perhitungan Realisasi IKU:

Jumlah Pengabdian Kepada Masyarakat Sesuai dengan Skema = Jumlah Pengabdian Kepada Masyarakat pada tahun 2025

Target : 61 Pengabdian

Realisasi : 67 Pengabdian

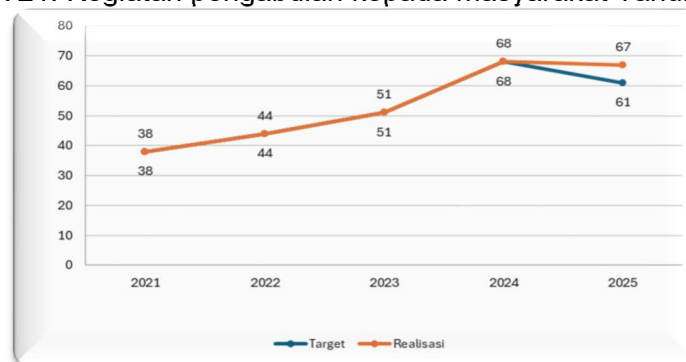
Persentase Capaian : 110%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Pada Tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu menetapkan target 61 kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan realisasi 67 kegiatan, atau 110% dari target. Capaian ini menunjukkan kinerja pengabdian kepada masyarakat yang melampaui target dan mencerminkan komitmen institusi dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Pada tahun 2023 dan 2024, indikator kinerja pengabdian difokuskan pada dukungan terhadap Program Prioritas Transformasi Kesehatan, dengan capaian 100% terhadap target yang ditetapkan, masing-masing melalui realisasi 5 MoU pada tahun 2023 dan 3 MoU pada tahun 2024. Secara keseluruhan, kinerja pengabdian menunjukkan konsistensi dan keberlanjutan dari tahun ke tahun.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Grafik 21. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat Tahun 2025



Berdasarkan capaian kinerja pengabdian kepada masyarakat pada periode 2021–2025, realisasi kegiatan menunjukkan tren meningkat secara konsisten hingga tahun 2024, kemudian relatif stabil pada tahun 2025. Realisasi meningkat dari 38 kegiatan pada tahun 2021, menjadi 44 kegiatan pada tahun 2022, 51 kegiatan pada tahun 2023, dan mencapai 68 kegiatan pada tahun 2024. Pada tahun 2025, realisasi kinerja tercatat sebesar 67 kegiatan, sedikit menurun dibandingkan tahun 2024 namun tetap melampaui target tahun 2025 sebesar 61 kegiatan (110%). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi penyesuaian target dan dinamika pelaksanaan kegiatan, kinerja pengabdian kepada masyarakat tetap terjaga dan berada di atas target yang ditetapkan. Secara keseluruhan, capaian tersebut mencerminkan keberlanjutan dan konsistensi kinerja pengabdian kepada masyarakat, serta kemampuan institusi dalam mempertahankan capaian optimal dalam beberapa tahun terakhir.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Berdasarkan dokumen perencanaan strategis Poltekkes Kemenkes Palu, target jangka menengah kegiatan pengabdian kepada masyarakat ditetapkan secara bertahap hingga akhir periode perencanaan. Realisasi kinerja hingga tahun 2025 menunjukkan capaian yang konsisten memenuhi dan melampaui target tahunan yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis. Pada tahun 2025, realisasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat mencapai 67 kegiatan, melampaui target jangka menengah tahun berjalan sebesar 61 kegiatan. Capaian tersebut mencerminkan keselarasan antara perencanaan dan pelaksanaan program, serta menunjukkan efektivitas pengelolaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Secara nasional, kinerja pengabdian kepada masyarakat pada perguruan tinggi dinilai melalui pelaksanaan kegiatan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat serta selaras dengan program pembangunan nasional, khususnya di bidang kesehatan. Realisasi kinerja Poltekkes Kemenkes Palu pada tahun 2025 sebanyak 67 kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan capaian yang selaras dan kompetitif terhadap standar nasional perguruan tinggi vokasi kesehatan. Capaian tersebut mencerminkan bahwa Poltekkes Kemenkes Palu tidak hanya memenuhi indikator kinerja pengabdian kepada masyarakat secara nasional, tetapi juga menunjukkan komitmen dan kapasitas institusi dalam mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi secara berkelanjutan.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Peningkatan capaian kinerja pengabdian kepada masyarakat dipengaruhi oleh komitmen dosen dalam pelaksanaan Tridharma, dukungan kebijakan internal, kewajiban pemenuhan BKD dan SKP, serta keselarasan tema pengabdian dengan program prioritas Transformasi Kesehatan. Kegiatan pengabdian dilaksanakan berbasis kebutuhan masyarakat, kewilayahan, dan kewirausahaan dengan dukungan pendanaan dari BOPTN, dana mandiri, dan sumber pendanaan lainnya. Penurunan realisasi yang relatif kecil pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2024 dipengaruhi oleh penyesuaian indikator kinerja dan fokus pelaksanaan kegiatan, di mana pada tahun sebelumnya indikator lebih menekankan luaran kerja sama (MoU), sedangkan pada tahun 2025 difokuskan pada jumlah kegiatan pengabdian. Sebagai upaya peningkatan kinerja, institusi telah melakukan penyesuaian perencanaan pengabdian yang lebih terstruktur, penguatan koordinasi lintas unit, serta penyelarasan tema pengabdian dengan kebutuhan wilayah dan kebijakan nasional di bidang kesehatan, sehingga capaian kinerja tetap melampaui target pada tahun 2025.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada tahun 2025 dilaksanakan secara efisien melalui optimalisasi sumber daya yang tersedia, khususnya pemanfaatan sumber daya dosen, jejaring mitra, dan pendanaan yang terdiversifikasi dari BOPTN, dana mandiri, serta sumber pendanaan lainnya. Integrasi kegiatan pengabdian dengan pemenuhan BKD dan SKP dosen memungkinkan peningkatan jumlah kegiatan tanpa penambahan sumber daya yang signifikan. Efisiensi juga dicapai melalui perencanaan kegiatan yang lebih terstruktur, pelaksanaan pengabdian berbasis kebutuhan wilayah, serta sinergi lintas unit dalam pelaksanaan dan pelaporan kegiatan. Pendekatan tersebut memungkinkan capaian kinerja pengabdian yang melampaui target dengan penggunaan sumber daya yang terkendali, sehingga mencerminkan pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja pengabdian kepada masyarakat meliputi perencanaan pengabdian berbasis kebutuhan wilayah dan program prioritas Transformasi Kesehatan, dukungan pendanaan dari BOPTN, dana mandiri, dan sumber pendanaan lainnya, serta fasilitasi kemitraan dengan masyarakat dan pemerintah daerah. Integrasi kegiatan pengabdian dengan penelitian, pendidikan, serta pemenuhan BKD dan SKP dosen mendorong meningkatnya partisipasi dosen dan mahasiswa, sekaligus meningkatkan relevansi dan dampak kegiatan pengabdian yang dilaksanakan. Namun demikian, pencapaian kinerja masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain penyesuaian indikator kinerja dari tahun ke tahun, keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan akibat beban Tridharma, serta kebutuhan sinkronisasi tema pengabdian dengan program prioritas nasional. Untuk mengatasi hal tersebut, institusi melakukan penguatan koordinasi lintas unit, penjadwalan kegiatan yang lebih terintegrasi, serta penyelarasan tema pengabdian dengan kebijakan nasional dan kebutuhan masyarakat. Ke depan, penguatan perencanaan pengabdian secara multi-tahun dan konsistensi indikator kinerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas, efektivitas, dan keberlanjutan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di Poltekkes Kemenkes Palu.

5. Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Dosen

• IKU 13: Rasio Dosen Tetap terhadap Mahasiswa

1) Definisi Operasional

Seluruh dosen tetap dibandingkan dengan jumlah mahasiswa pada tahun 2025. Rasio dosen terhadap mahasiswa yaitu 1:27 - 1:30.

Formula Perhitungan Realisasi :

Realisasi Nilai Rasio Dosen terhadap Mahasiswa

$$\text{Rasio} = \left(\frac{\text{Jumlah Dosen Tetap Tahun 2025}}{\text{Jumlah Mahasiswa Tahun 2025}} \right)$$

Target : 1 : 27 Rasio

Realisasi : 1 : 21 Rasio

Persentase Capaian : 74%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Pada tahun 2025 realisasi rasio dosen terhadap mahasiswa menjadi 1:21 dari target 1:27 yang telah ditetapkan. Terjadi peningkatan rasio mahasiswa terhadap dosen pada tahun 2025, yang menunjukkan adanya kenaikan minat dan animo masyarakat untuk melanjutkan pendidikan di Poltekkes Kemenkes Palu. Peningkatan jumlah mahasiswa tersebut berdampak pada perubahan rasio dosen dan mahasiswa, namun sekaligus mencerminkan tingkat kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pendidikan dan relevansi program studi yang diselenggarakan oleh Poltekkes Kemenkes Palu.



Grafik 22. Rasio Dosen dan Mahasiswa Tahun 2024-2025

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Realisasi rasio dosen tetap terhadap mahasiswa menunjukkan tren peningkatan jumlah mahasiswa dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2024, rasio dosen dan mahasiswa tercatat sebesar 1:18, kemudian meningkat pada tahun 2025 menjadi 1:21. Peningkatan rasio tersebut mencerminkan bertambahnya jumlah mahasiswa dibandingkan dengan jumlah dosen tetap yang tersedia. Meskipun realisasi tahun 2025 belum mencapai target rasio 1:27, capaian tersebut menunjukkan kinerja institusi yang positif dalam menarik minat masyarakat untuk melanjutkan pendidikan di Poltekkes Kemenkes Palu. Tren ini menandakan meningkatnya kepercayaan publik terhadap kualitas pendidikan, sekaligus menjadi dasar bagi institusi untuk melakukan penyesuaian perencanaan sumber daya dosen guna menjaga mutu pembelajaran pada tahun-tahun berikutnya.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Realisasi rasio dosen tetap terhadap mahasiswa hingga tahun 2025 menunjukkan capaian yang melampaui target jangka menengah sebagaimana tercantum dalam dokumen perencanaan strategis organisasi. Target rasio dosen dan mahasiswa dalam Renstra ditetapkan sebesar 1:20, sedangkan realisasi pada tahun 2025 mencapai 1:21. Capaian tersebut mencerminkan tren peningkatan jumlah mahasiswa yang relatif lebih cepat dibandingkan dengan pertumbuhan jumlah dosen tetap. Kondisi ini menunjukkan tingginya animo masyarakat terhadap Poltekkes Kemenkes Palu sekaligus menjadi dasar bagi institusi untuk melakukan penyesuaian perencanaan pemenuhan kebutuhan dosen secara bertahap agar keseimbangan rasio tetap terjaga. Di sisi lain, sebagai institusi berstatus Badan Layanan Umum (BLU), Poltekkes Kemenkes Palu diharapkan mampu mengelola sumber daya secara efisien dan berkelanjutan, dengan mengarah pada rasio ideal mendekati 1:30, tanpa mengabaikan pemenuhan standar mutu pendidikan tinggi dan kualitas proses pembelajaran.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Rasio dosen tetap terhadap mahasiswa pada tahun 2025 sebesar 1:21 masih berada dalam batas yang memenuhi dan melampaui standar nasional pendidikan tinggi, khususnya terkait kecukupan dosen dalam penyelenggaraan pembelajaran. Capaian ini menunjukkan kondisi yang sangat memadai dalam menjamin mutu proses pembelajaran, efektivitas bimbingan akademik, serta ketercapaian capaian pembelajaran lulusan.

Berdasarkan Surat Edaran BAN-PT Nomor 1041/BANPT/LL/2020, rasio ideal dosen dan mahasiswa adalah 1:30 untuk bidang eksakta dan 1:45 untuk bidang sosial. Dengan realisasi rasio 1:21, Poltekkes Kemenkes Palu berada jauh di bawah batas maksimal yang ditetapkan, sehingga secara mutu pembelajaran berada pada kategori aman dan kompetitif.

Kondisi ini menegaskan bahwa kinerja institusi tidak hanya memenuhi ketentuan standar nasional, tetapi juga mencerminkan kapasitas layanan pendidikan yang optimal, sekaligus memberikan ruang bagi pengelolaan sumber daya yang efisien tanpa mengurangi kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Capaian rasio dosen tetap terhadap mahasiswa pada tahun 2025 dipengaruhi oleh peningkatan jumlah mahasiswa baru yang relatif lebih cepat dibandingkan pertumbuhan dosen tetap. Kondisi ini mencerminkan meningkatnya minat masyarakat terhadap Poltekkes Kemenkes Palu, namun berdampak pada rasio dosen–mahasiswa yang belum sepenuhnya mencapai target jangka menengah institusi. Meskipun demikian, realisasi rasio 1:21 masih berada dalam batas aman dan melampaui standar nasional pendidikan tinggi, sehingga mutu pembelajaran tetap terjaga. Rasio ini menunjukkan ketersediaan dosen tetap yang relatif proporsional terhadap jumlah mahasiswa, yang berdampak pada beban pengajaran per dosen yang lebih terkendali, peningkatan intensitas bimbingan akademik, serta efektivitas proses pembelajaran dan penilaian.

Tidak tercapainya target rasio yang lebih tinggi terutama disebabkan oleh keterbatasan formasi dosen tetap, penyesuaian kebijakan kepegawaian, serta proses rekrutmen dosen yang memerlukan waktu. Namun demikian, capaian ini juga mencerminkan adanya kebijakan rekrutmen dan redistribusi beban mengajar antar program studi yang cukup efektif, sehingga kualitas layanan pendidikan tetap terjaga. Sebagai alternatif solusi, institusi telah dan terus melakukan perencanaan pemenuhan kebutuhan dosen secara bertahap, pengendalian daya tampung mahasiswa, penataan beban kerja dosen, serta pemanfaatan dosen tidak tetap dan dosen praktisi untuk mendukung proses pembelajaran secara lebih efisien. Upaya tersebut berdampak positif terhadap kualitas pendidikan, antara lain melalui penguatan interaksi dosen–mahasiswa, efektivitas supervisi tugas akhir, serta kesiapan mahasiswa dalam menghadapi uji kompetensi, sekaligus menjadi dasar penguatan kebijakan pengembangan SDM pada periode berikutnya.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya pada pengelolaan rasio dosen tetap terhadap mahasiswa tahun 2025 menunjukkan tingkat efisiensi yang baik. Dengan realisasi rasio 1:21, institusi mampu menjaga mutu pembelajaran sesuai standar nasional tanpa penambahan dosen tetap yang bersifat berlebihan. Kondisi ini mencerminkan pemanfaatan sumber daya dosen yang optimal dan proporsional terhadap jumlah mahasiswa. Efisiensi tersebut didukung oleh kebijakan pengendalian daya tampung mahasiswa, penataan beban kerja dosen, serta pemanfaatan dosen tidak tetap dan dosen praktisi untuk mendukung proses pembelajaran. Melalui strategi

tersebut, Poltekkes Kemenkes Palu dapat mengoptimalkan anggaran dan SDM yang tersedia, sekaligus memastikan layanan pendidikan tetap efektif dan berkualitas.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja rasio dosen tetap terhadap mahasiswa meliputi pengendalian daya tampung mahasiswa, penataan dan redistribusi beban kerja dosen antar program studi, serta pemanfaatan dosen tidak tetap dan dosen praktisi dalam proses pembelajaran. Program tersebut berkontribusi langsung dalam menjaga mutu pembelajaran di tengah meningkatnya jumlah mahasiswa.

Keberhasilan kinerja juga didukung oleh upaya peningkatan animo masyarakat untuk melanjutkan pendidikan di Poltekkes Kemenkes Palu melalui promosi institusi, penguatan personal branding mahasiswa dan dosen, serta perluasan jejaring kerja sama dengan pemerintah daerah, khususnya dalam penyediaan beasiswa yang bersumber dari APBD. Selain itu, kerja sama dengan pemerintah provinsi dan kabupaten dalam pembukaan kelas Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) untuk program sarjana terapan dan profesi ners turut memperluas akses pendidikan, dengan dukungan kebijakan pembelajaran blended learning dari Kemendikbudristek serta rekomendasi pencantuman gelar dari Kantor Regional BKN Makassar.

Di sisi lain, keterbatasan formasi dosen tetap, penyesuaian kebijakan kepegawaian, serta proses rekrutmen dosen yang memerlukan waktu masih menjadi faktor penghambat percepatan pencapaian target rasio jangka menengah. Untuk mengatasi hal tersebut, institusi melakukan penguatan perencanaan kebutuhan dosen secara bertahap, evaluasi distribusi dosen antar program studi agar beban kerja lebih proporsional, serta mendorong pengembangan kapasitas dosen agar peningkatan kinerja tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Upaya ini menjadi dasar penguatan kinerja rasio dosen–mahasiswa secara berkelanjutan.

• IKU 14: Persentase Dosen fungsional dengan sertifikasi kualifikasi lektor kepala dan atau guru besar

1) Definisi Operasional :

Realisasi persentase dosen dengan sertifikasi kualifikasi lektor kepala dan/atau guru besar.

Formula Perhitungan Realisasi :

$$\left(\frac{\text{Jumlah dosen dengan sertifikasi kualifikasi lektor kepala dan atau guru besar pada tahun 2025}}{\text{Jumlah dosen dengan kualifikasi lektor pada tahun 2025}} \right) \times 100 \%$$

Target: 26%

Realisasi: 23%

Persentase Capaian : 87%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Persentase dosen fungsional dengan jabatan akademik Lektor Kepala dan Guru Besar menjadi salah satu indikator strategis dalam menilai kapasitas keilmuan serta profesionalisme tenaga pendidik di perguruan tinggi. Pada Tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu menetapkan target sebesar 26%. Namun, realisasi yang berhasil dicapai

baru sebesar 23%, atau sekitar 87% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya capaian yang signifikan, meskipun masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan jumlah dosen dengan jabatan akademik tertinggi guna mendukung kualitas pendidikan dan penelitian di institusi.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Realisasi kinerja persentase dosen dengan sertifikasi kualifikasi lektor kepala dan/atau guru besar pada tahun 2023 target 2 dosen realisasi 6 dosen. Pada tahun 2024, target sebesar 30%, namun realisasi 20 %. Pada tahun 2025, target sebesar 26%, namun realisasi baru mencapai 23%.



Diagram 1. Grafik Dosen Lektor Kepala tahun 2023

Pada tahun 2023, indikator ini menunjukkan kinerja yang sangat baik, dengan target 2 dosen dan realisasi mencapai 6 dosen, atau 300% dari target. Capaian tersebut mencerminkan keberhasilan percepatan kenaikan jabatan fungsional dosen pada periode tersebut. Secara tren, kinerja indikator ini menunjukkan penurunan capaian sejak 2024, meskipun pada tahun 2025 mulai terlihat adanya perbaikan bertahap dibandingkan tahun sebelumnya.



Diagram 2. Grafik Dosen Lektor Kepala tahun 2024-2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Dalam dokumen perencanaan strategis organisasi, peningkatan persentase dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala dan/atau Guru Besar merupakan salah satu target jangka menengah untuk mendukung peningkatan mutu tridharma perguruan tinggi. Dengan realisasi sebesar 23% pada tahun 2025, capaian ini masih sejalan dengan target dalam dokumen rencana strategis 2025-2029. Namun karena tuntutan peningkatan target kinerja setiap tahun Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan strategi pembinaan karier dosen agar target Renstra dapat dicapai secara berkelanjutan.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Secara nasional, standar dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala dan/atau Guru Besar belum ditetapkan dalam bentuk persentase baku, namun peningkatan jenjang jabatan akademik dosen merupakan indikator penting dalam penjaminan mutu pendidikan tinggi. Realisasi sebesar 23% pada tahun 2025 menunjukkan bahwa institusi telah memiliki proporsi dosen senior yang memadai, namun masih perlu ditingkatkan agar sejajar dengan perguruan tinggi kesehatan yang telah lebih mapan dan kompetitif secara nasional.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

- Kebijakan Kementerian Kesehatan yang menerapkan ujian Mansoskul (Manajemen, Sosial dan Kultural) bagi dosen yang memenuhi persyaratan administrasi ke jabatan Lektor Kepala. Persyaratan ini dianggap sebagai penghambat karena kelulusan ujian Mansoskul sangat sulit berdasarkan pengalaman.
- Proses kenaikan jabatan fungsional dosen memerlukan waktu dan tahapan yang panjang, termasuk pemenuhan syarat angka kredit, publikasi ilmiah, dan kelengkapan administratif.
- Jumlah publikasi ilmiah bereputasi (terutama untuk lektor kepala dan guru besar) yang masih terbatas menjadi hambatan utama dalam percepatan kenaikan jabatan akademik. Sebagian dosen belum mengajukan atau belum memenuhi persyaratan substantif dan administratif, karena keterbatasan pemahaman atau kurangnya pendampingan teknis.
- Rendahnya motivasi dan beban kerja non-tridharma juga menjadi faktor penghambat percepatan jabatan fungsional, khususnya untuk jenjang lektor kepala ke atas.
- Keterbatasan peta jabatan lektor kepala dan GB

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Dari sisi efisiensi, upaya peningkatan jabatan fungsional dosen relatif efisien dalam penggunaan sumber daya, karena sebagian besar kegiatan pendampingan dan pembinaan dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya internal, seperti dosen senior dan unit penjaminan mutu. Namun dengan adanya ujian Mansoskul (Manajemen, Sosial dan Kultural) bagi dosen yang memenuhi persyaratan administrasi ke jabatan Lektor Kepala, sementara tidak semua dosen memiliki pengalaman manajerial maka diperlukan pendampingan khusus dan tim P2KASN.. Oleh karena itu, optimalisasi alokasi anggaran yang lebih terarah pada peningkatan kapasitas dosen menjadi kebutuhan strategis ke depan.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

- Meningkatkan pendampingan dan bimbingan teknis terkait proses kenaikan jabatan fungsional, terutama dalam penyusunan Dupak, publikasi, dan penilaian jabatan.
- Mendorong dan memfasilitasi dosen untuk menulis dan mempublikasikan karya ilmiah di jurnal nasional terakreditasi maupun internasional.
- Menetapkan roadmap kenaikan jabatan fungsional sebagai bagian dari pengembangan karier dosen yang terintegrasi dengan sistem insentif dan reward.
- Melakukan identifikasi dosen yang telah memenuhi syarat untuk naik ke jabatan Lektor Kepala dan mengusulkan untuk mengikuti ujian mansoskul.
- Memberikan kesempatan kepada dosen yang belum lulus mansoskul untuk mengikuti pengembangan dan kemudian akan diusulkan kembali untuk ujian.

• **IKU 15: Persentase dosen fungsional yang memiliki sertifikasi dosen**

1) Definisi Operasional

Realisasi persentase dosen fungsional yang memiliki sertifikasi dosen

Formula Perhitungan Realisasi :

$$\left(\frac{\text{Jumlah dosen fungsional yang memiliki sertifikasi dosen pada tahun 2025}}{\text{Jumlah seluruh dosen fungsional yang sudah menjabat selama 2 (dua) tahun pada tahun 2025}} \right) \times 100 \%$$

Target: 82%

Realisasi: 80%

Analisis Pencapaian Target : 98%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Sertifikasi dosen merupakan bentuk pengakuan profesional terhadap kompetensi tenaga pendidik di perguruan tinggi dalam melaksanakan Tridharma. Pada Tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu menetapkan target 82% dosen fungsional tersertifikasi. Namun realisasi pada tahun 2025 hanya mencapai 80%. Hal ini disebabkan ada 1 dosen yang dinyatakan "Tidak Lulus" sertifikasi. Berikut nama-nama peserta sertifikasi dosen tahun 2025 yang telah dinyatakan "Lulus".

Tabel 34. Dosen Sertos Tahun 2025

No.	Nama	NIDN	Homebased	Bidang studi	No. Reg. Pendidik
1	Amir	4001047402	Keperawatan (D3)	Ilmu Keperawatan	25140502615513
2	ANSAR	4027128601	Gizi (D3)	Kesehatan Masyarakat	25140502614842
3	BAHJA	4006027602	Gizi (D3)	Kimia	25140502615456
4	BAIQ EMY NURMALISA	4026029002	Pendidikan Profesi Ners (Profesi)	Ilmu Keperawatan	25140502614912
5	DWI YOGYO SUSWINARTO	3405026801	Keperawatan (Kampus Kab Toli-toli) (D3)	Ilmu Keperawatan	25140502615257
6	HENRIETTA IMELDA TONDONG	4008127101	Kebidanan (D3)	Epidemiologi	25140502615089
7	MOHAMAD FADLI DG. PATOMPO	4014087901	Keperawatan (D3)	Ilmu Hukum	25140502615470
8	ROS ARIANTY	4014046901	Sanitasi (D3)	Manajemen	25140502614812
9	WIJANTO	4004127101	Keperawatan (Kampus Kab Luwuk) (D3)	Ilmu Gizi	25140502615187

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Target jumlah dosen yang memiliki serdos yang dengan 2 tahun jabfung dosen pada tahun 2024 adalah 80% dengan realisasi 85% (11 orang). pada tahun 2023 target 3 orang dan realisasi 7. Pada tahun 2025 ditetapkan target 82% dan realisasi hanya 80%.



Diagram 3. Dosen Serdos Tahun 2023

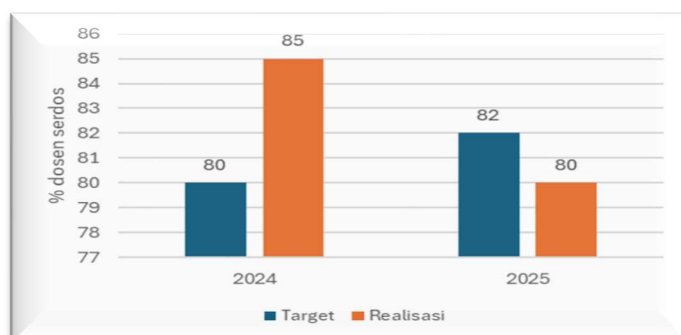


Diagram 4. Persentase Dosen Serdos tahun 2024-2025

Pada tahun 2023, target jumlah dosen yang memiliki Sertifikat Pendidik (Serdos) ditetapkan sebanyak 3 orang, dengan realisasi mencapai 7 orang, atau 233% dari target. Capaian ini menunjukkan kinerja yang sangat baik dan melampaui target yang ditetapkan. Pada tahun 2024, target ditetapkan sebesar 80%, dengan realisasi mencapai 85% atau sebanyak 11 orang, sehingga capaian kinerja melampaui target. Pada tahun 2025, target ditetapkan sebesar 82%, namun realisasi yang dicapai hanya sebesar 80%. Dibandingkan dengan tahun 2024, capaian kinerja tahun 2025 mengalami penurunan sebesar 5%, dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Namun demikian, secara umum kinerja indikator ini masih berada pada tingkat yang tinggi apabila dibandingkan dengan capaian pada tahun-tahun sebelumnya.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Dalam dokumen perencanaan strategis organisasi, peningkatan jumlah dan persentase dosen yang memiliki Sertifikat Pendidik merupakan salah satu target jangka menengah untuk menjamin mutu pembelajaran. Dengan realisasi sebesar 80% pada tahun 2025, capaian ini konsisten dengan target dalam dokumen renstra 2025-2029. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara strategis institusi telah berada pada jalur yang benar, namun masih diperlukan upaya penguatan agar target Renstra dan juga melampaui target indikator kinerja tahun yang akan datang. depan nandapat tercapai secara berkelanjutan.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Secara nasional, kepemilikan Sertifikat Pendidik bagi dosen merupakan salah satu indikator penting dalam penjaminan mutu pendidikan tinggi. Realisasi sebesar 80% pada tahun 2025 menunjukkan bahwa mayoritas dosen telah memenuhi persyaratan sertifikasi pendidik sesuai ketentuan nasional. Dengan capaian tersebut, kinerja institusi dinilai telah memenuhi standar nasional, meskipun peningkatan masih diperlukan untuk mencapai tingkat yang lebih optimal.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Keberhasilan pada tahun 2023 dan 2024 dipengaruhi oleh kesiapan administratif dosen, pendampingan intensif dalam proses pengusulan Sertos, serta dukungan institusi terhadap pemenuhan persyaratan jabatan fungsional. Penurunan capaian pada tahun 2025 disebabkan masih ada dosen yang memenuhi syarat TKBI dan TKDA, serta adanya temuan kemiripan pada unsur penelitian dan publikasi karya dengan DYS lainnya sebesar 40%. Sebagai alternatif solusi, institusi telah melakukan pemetaan dosen potensial calon Sertos, penguatan pendampingan administratif, serta perencanaan karier dosen secara lebih terstruktur untuk memastikan kesiapan dosen mengikuti Sertos pada periode berikutnya.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Dari sisi efisiensi, pelaksanaan program peningkatan kepemilikan Sertos dinilai relatif efisien, karena sebagian besar kegiatan pendampingan dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya internal, seperti dosen senior dan unit kepegawaian. Dengan penggunaan anggaran yang terbatas, institusi mampu mencapai capaian kinerja yang tinggi, khususnya pada tahun 2023 dan 2024. Namun demikian, untuk menjaga keberlanjutan capaian, diperlukan penguatan dukungan sumber daya, terutama dalam pengembangan kapasitas dosen dan pengelolaan administrasi Sertos.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan kegiatan yang menunjang pencapaian indikator ini antara lain pendampingan pengusulan Sertos, sosialisasi persyaratan dan mekanisme Sertos, serta pembinaan jabatan fungsional dosen. Selanjutnya Mengidentifikasi dan mendata dosen yang telah memenuhi syarat sertifikasi, serta menyusun daftar prioritas pengusulan berdasarkan kriteria eligible.

• IKU 16: Persentase dosen tetap yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris

1) Definisi Operasional

Realisasi persentase dosen tetap yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris

Formula Perhitungan Realisasi:

$$\left(\frac{\text{Jumlah dosen tetap yang memiliki sertifikat TOEFL min. 475 atau yang setara pada tahun 2025}}{\text{Jumlah seluruh dosen tetap pada tahun 2025}} \right) \times 100 \%$$

Target: 20%

Realisasi: 18%

Persentase Capaian : 89%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Kemampuan berbahasa Inggris bagi dosen tetap menjadi indikator penting dalam menunjang internasionalisasi institusi, publikasi ilmiah, kolaborasi global, serta pengembangan kurikulum berstandar internasional. Pada Tahun 2025, target yang ditetapkan adalah 20%, sementara realisasi tahun 2025 baru mencapai 18%, atau sekitar 89% capaian dari target.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Pada tahun 2023, indikator kinerja peningkatan kemampuan bahasa Inggris Dosen di level intermediate (TOEFL IPT Min 475) dosen KI, target 7 orang, realisasi 7 orang (capaian 100%). Sedangkan pada tahun 2024 targetnya sebesar 60%, realisasi 71% (capaiannya 119%). Bila dibandingkan dengan capaian 2 tahun sebelumnya yang melampaui 100%, maka capaian tahun 2025 mengalami penurunan.

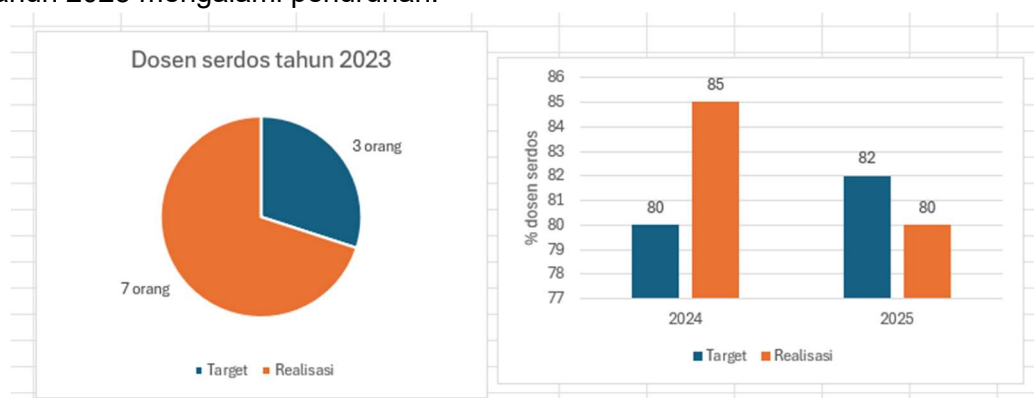


Diagram 5. Kelulusan TOEFL tahun 2023-2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Dalam dokumen perencanaan strategis Poltekkes Kemenkes Palu, peningkatan kompetensi dosen, termasuk kemampuan Bahasa Inggris, merupakan bagian dari strategi penguatan daya saing SDM dan internasionalisasi institusi. Target indikator kinerja pada tahun 2025 ditetapkan sebesar 20% dosen memiliki skor TOEFL ITP ≥ 476 . Realisasi pada tahun 2025 mencapai 18%, atau 89% dari target yang ditetapkan. Secara kumulatif, capaian ini menunjukkan bahwa Poltekkes Kemenkes Palu telah bergerak menuju sasaran jangka menengah, namun belum sepenuhnya mencapai target Renstra pada tahun berjalan. Apabila dibandingkan dengan tren capaian dua tahun sebelumnya (2023 dan 2024) yang melampaui 100% target, maka capaian tahun 2025 menunjukkan adanya perlambatan progres dalam pencapaian sasaran jangka menengah.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Hingga saat ini, belum terdapat standar nasional yang secara eksplisit menetapkan persentase minimal dosen dengan skor TOEFL ITP tertentu sebagai indikator wajib bagi perguruan tinggi vokasi kesehatan. Namun demikian, kemampuan Bahasa Inggris dosen merupakan bagian dari indikator mutu SDM yang secara implisit dinilai dalam: Indikator Kinerja Utama (IKU) pendidikan tinggi dan Kesiapan internasionalisasi, kolaborasi, dan publikasi ilmiah. Dengan capaian 18% dosen berada pada level intermediate (TOEFL ≥ 476), Poltekkes Kemenkes Palu telah menunjukkan upaya pemenuhan standar mutu yang

kompetitif, meskipun masih memerlukan peningkatan agar sejajar dengan praktik baik (best practice) di perguruan tinggi yang telah mengarah pada internasionalisasi. Juga selama ini kemampuan berbahasa Inggris juga menjadi salah satu syarat dalam pengusulan sertifikasi dosen.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Penurunan capaian pada tahun 2025 disebabkan oleh beberapa faktor utama:

- Kesibukan dosen dalam pelaksanaan Tridharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat) serta tugas tambahan struktural;
- Keterbatasan waktu dosen untuk mengikuti pelatihan persiapan TOEFL secara optimal;
- Target indikator yang lebih menantang dibandingkan tahun 2023, sehingga memerlukan upaya pendampingan yang lebih intensif.
- Belum semua dosen mengikuti pelatihan atau uji kompetensi bahasa Inggris (seperti TOEFL, IELTS, atau TOEP), umumnya karena keterbatasan waktu.
- Kegiatan pengembangan kompetensi bahasa asing belum menjadi prioritas utama dalam perencanaan SDM, sehingga alokasi anggaran dan program masih terbatas.
- Sebagian dosen belum memiliki kesadaran atau kebutuhan mendesak terhadap penggunaan bahasa Inggris dalam tugas sehari-hari, terutama bagi yang tidak terlibat dalam publikasi internasional atau kolaborasi luar negeri.
- Kendala usia, beban kerja, dan latar belakang pendidikan juga menjadi hambatan dalam penguasaan bahasa asing secara aktif.

Alternatif Solusi yang Telah dan Dapat Dilakukan

- Penjadwalan pelatihan TOEFL yang lebih fleksibel (blended learning/daring); Integrasi program peningkatan Bahasa Inggris dengan pengembangan karier dosen; Penetapan target bertahap berbasis level kemampuan (basic – intermediate – advanced).

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Poltekkes Kemenkes Palu telah mengalokasikan anggaran khusus untuk: Pelatihan persiapan TOEFL dan Pembiayaan tes TOEFL ITP bagi dosen. Namun, efisiensi pemanfaatan sumber daya belum optimal, karena: Tingkat kehadiran dan partisipasi dosen dalam pelatihan belum maksimal; Output yang dihasilkan (peningkatan persentase dosen dengan skor ≥ 476) belum sebanding sepenuhnya dengan input anggaran pada tahun 2025. Meskipun demikian, dari sisi perencanaan dan komitmen anggaran, institusi telah menunjukkan dukungan yang memadai, sehingga diperlukan peningkatan efektivitas pelaksanaan, bukan penambahan anggaran semata.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program/kegiatan pendukung antara lain:

- Mendorong pelaksanaan pelatihan bahasa Inggris secara berkala, baik secara internal maupun melalui kerja sama dengan lembaga profesional.
- Integrasi pelatihan bahasa Inggris dalam program persiapan sertifikasi dosen, studi lanjut, dan persiapan publikasi internasional.
- Mengadopsi kebijakan minimal skor bahasa Inggris bagi dosen yang akan naik jabatan fungsional tertentu atau mengikuti program mobilitas internasional.
- Memberdayakan dosen internal untuk pengayaan materi TOEFL (peer teaching)

Faktor Penghambat antara lain: Belum optimalnya manajemen waktu dosen; Belum adanya mekanisme monitoring dan evaluasi berkala terhadap progres kemampuan Bahasa Inggris dosen; Program pelatihan belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja dosen. Rekomendasi penguatan program antara lain: Penguatan kebijakan internal yang mengaitkan kemampuan Bahasa Inggris dengan kinerja dosen; Monitoring capaian TOEFL secara periodik; Pengembangan komunitas belajar Bahasa Inggris dosen (English learning community).

6. Meningkatnya Serapan Lulusan

- **IKU 17: Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah**

1) Definisi Operasional :

Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah dari keseluruhan lulusan tahun sebelumnya (T – 1)

Formulasi Perhitungan Realisasi:

$$1. \text{ Realisasi Persentase Serapan Lulusan Bekerja Maksimal 6 Bulan} \\ \left(\frac{\text{Jumlah lulusan tahun 2024 yang bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah}}{\text{Jumlah lulusan pada tahun 2024}} \right) \times 100\%$$

Target: 52%

Realisasi: 28,13%

Persentase capaian: 54%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah dari keseluruhan lulusan tahun sebelumnya (T – 1) ditargetkan pada tahun 2025 sebesar 52%. Namun realisasinya baru mencapai 28,13%. Dengan capaian tersebut, tingkat serapan lulusan tahun 2025 hanya mencapai sekitar 54,1% dari target yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara target dan realisasi kinerja, sehingga indikator ini belum mencapai tingkat kinerja yang diharapkan dan memerlukan perhatian serta langkah perbaikan yang lebih terarah pada periode berikutnya.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir;

Realisasi tahun 2023 s/d 2024 berturut-turut 7,26%, 32,01%. Realisasi persentase serapan lulusan yang bekerja maksimal 6 bulan setelah tanggal ijazah menunjukkan fluktuasi pada beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2023, realisasi tercatat sebesar 7,26%, kemudian meningkat signifikan pada tahun 2024 menjadi 32,01%. Pada tahun 2025, realisasi mencapai 28,13%. Meskipun terjadi penurunan dibandingkan capaian tahun 2024, realisasi tahun 2025 masih jauh lebih baik dibandingkan tahun 2023. Perlu dicatat bahwa tahun 2025 merupakan tahun pertama indikator ini secara resmi ditetapkan sebagai indikator kinerja, sehingga capaian yang diperoleh menjadi baseline awal bagi pengukuran kinerja di tahun berikutnya.



Diagram 6. Persentase bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Target persentase serapan lulusan yang bekerja maksimal 6 bulan pada tahun 2025 ditetapkan sebesar 52%. Target ini akan dimasukkan dalam indikator kegiatan pada dokumen rencana strategis 2025-2029.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Secara nasional, indikator serapan lulusan dalam waktu maksimal 6 bulan merupakan salah satu indikator mutu pendidikan tinggi yang digunakan dalam evaluasi kinerja perguruan tinggi, meskipun belum ditetapkan standar persentase baku yang seragam. Dengan realisasi sebesar 28,13%, capaian ini masih berada di bawah tingkat serapan yang diharapkan secara nasional, sehingga diperlukan peningkatan sinergi antara institusi, dunia kerja, dan pemangku kepentingan terkait untuk memperbaiki daya serap lulusan.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Belum tercapainya target kinerja pada tahun 2025 dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan peluang kerja dalam waktu singkat setelah kelulusan, proses rekrutmen yang memerlukan waktu relatif lama, serta belum optimalnya sistem pelacakan lulusan (tracer study). Selain itu adanya masa transisi kepemimpinan (pergantian Direktur) menyebabkan keterlambatan penyerahan ijazah ke alumni. Namun demikian, capaian tahun 2025 yang lebih baik dibandingkan tahun 2023 menunjukkan adanya perbaikan bertahap. Sebagai alternatif solusi, institusi telah mulai memperkuat pelaksanaan tracer study, menjalin kerja sama dengan fasilitas pelayanan kesehatan dan dunia usaha, serta mendorong pembekalan karier dan kewirausahaan bagi mahasiswa tingkat akhir.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Dari sisi efisiensi, upaya peningkatan serapan lulusan masih memerlukan penguatan alokasi sumber daya. Hingga tahun 2025, sebagian besar kegiatan pendukung dilaksanakan dengan memanfaatkan sumber daya internal yang terbatas, sehingga hasil yang dicapai belum optimal. selanjutnya, peningkatan efisiensi perlu diarahkan pada pengintegrasian program pengembangan karier dengan kegiatan pembelajaran dan praktik kerja lapangan, sehingga dapat memberikan dampak yang lebih signifikan tanpa memerlukan tambahan sumber daya yang besar.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan kegiatan yang menunjang capaian indikator ini antara lain pelaksanaan tracer study, penyediaan informasi lowongan kerja, serta kerja sama dengan institusi layanan kesehatan sebagai pengguna lulusan. Seluruh program tersebut berkontribusi terhadap peningkatan capaian dibandingkan tahun 2023.

Namun demikian, belum optimalnya pelaksanaan pusat karier (career center) dan keterbatasan jejaring dengan dunia kerja menjadi faktor penghambat dalam pencapaian target tahun 2025. Oleh karena itu, diperlukan penguatan program pengembangan karier, perluasan jejaring kemitraan, serta integrasi tracer study dengan sistem informasi lulusan secara berkelanjutan.

• **IKU 18: Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja di Sektor Kesehatan**

1) Definisi Operasional :

Jumlah lulusan tahun 2024 yang bekerja di sektor kesehatan

Formulasi Perhitungan Realisasi :

2. Realisasi Persentase Serapan Lulusan yang Bekerja di Sektor Kesehatan

$$\left(\frac{\text{Jumlah lulusan tahun 2024 yang bekerja di Sektor Kesehatan}}{\text{Jumlah lulusan tahun 2024}} \right) \times 100\%$$

Target: 50%

Realisasi: 70%

Persentase Capaian : 156%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Pada tahun 2025, target persentase serapan lulusan yang bekerja di Fasyankes milik pemerintah ditetapkan sebesar 50%. Realisasi yang dicapai mencapai 70%, sehingga tingkat capaian kinerja sebesar 156% dari target. Capaian ini menunjukkan kinerja yang sangat baik dan melampaui target yang telah ditetapkan.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Pada tahun 2023, realisasi serapan lulusan mencapai 30,22% dari target 30% atau 100,73%. Pada tahun 2024, target sebesar 23,47% berhasil dicapai dengan realisasi 23,5% atau 100%. Dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya, capaian tahun 2025 mengalami peningkatan yang sangat signifikan, baik dari sisi persentase realisasi maupun tingkat capaian terhadap target. Hal ini menunjukkan keberhasilan strategi peningkatan daya serap lulusan yang diterapkan pada tahun 2025.



Grafik 23. Persentase serapan lulusan yang bekerja di sektor kesehatan

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Dalam dokumen perencanaan strategis Poltekkes Kemenkes Palu, peningkatan serapan lulusan pada Fasyankes milik pemerintah merupakan bagian dari sasaran strategis peningkatan relevansi dan daya saing lulusan. Realisasi sebesar 70% pada tahun 2025 menunjukkan bahwa capaian indikator ini telah melampaui target jangka menengah yang ditetapkan dalam Renstra, sekaligus mencerminkan kontribusi nyata Poltekkes Kemenkes Palu dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan pemerintah.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Hingga saat ini belum terdapat standar nasional yang secara eksplisit menetapkan persentase minimal serapan lulusan Poltekkes yang harus bekerja di Fasyankes milik pemerintah. Namun demikian, indikator ini sejalan dengan kebijakan nasional pemenuhan dan distribusi tenaga kesehatan. Dengan realisasi sebesar 70%, Poltekkes Kemenkes Palu menunjukkan kinerja yang sangat baik dan berada di atas praktik umum, serta mendukung kebijakan pemerintah dalam pemenuhan SDM kesehatan.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Keberhasilan capaian kinerja pada tahun 2025 dipengaruhi oleh meningkatnya kebutuhan tenaga kesehatan di Fasyankes milik pemerintah, kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan layanan kesehatan, serta penguatan koordinasi antara Poltekkes Kemenkes Palu dengan instansi pemerintah pusat dan daerah. Selain itu, peningkatan kesiapan lulusan dalam mengikuti proses seleksi juga berkontribusi terhadap tingginya tingkat serapan. Sebagai upaya keberlanjutan, Poltekkes Kemenkes Palu terus memperkuat pembinaan karier lulusan, pengelolaan tracer study, serta pendampingan lulusan dalam menghadapi proses rekrutmen pemerintah.

Capaian kinerja sebesar 70% yang melampaui target 50% (deviasi positif sebesar 20%) disebabkan oleh beberapa faktor keberhasilan utama, antara lain:

- Relevansi Kurikulum: Kurikulum yang diterapkan telah selaras dengan kebutuhan industri kesehatan terkini, sehingga kompetensi lulusan (hard skill dan soft skill) sesuai dengan standar pengguna lulusan (user).
- Kemitraan Strategis: Menguatnya kerjasama (MoU) dengan berbagai Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) baik pemerintah maupun swasta dalam rekrutmen tenaga kesehatan.
- Kualitas Uji Kompetensi: Tingginya persentase kelulusan Uji Kompetensi (Ukom) yang menjadi syarat utama Surat Tanda Registrasi (STR), sehingga lulusan dapat langsung diserap kerja.
- Peran Pusat Karir: Efektivitas unit pengembangan karir (Career Center) dalam menjembatani informasi lowongan kerja dan memfasilitasi job fair atau campus hiring.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM) dalam mendukung pencapaian indikator ini dinilai sangat efisien. Dengan alokasi anggaran yang tersedia untuk kegiatan kemahasiswaan, pengembangan karir, dan kerjasama, institusi mampu menghasilkan outcome berupa serapan lulusan yang melebihi target (70%). Optimalisasi sumber daya dilakukan melalui pemanfaatan teknologi informasi untuk tracer study digital dan pelaksanaan bursa kerja secara hybrid, yang menekan biaya operasional namun tetap

memberikan dampak (impact) yang luas terhadap serapan lulusan.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Keberhasilan pencapaian indikator kinerja ini ditunjang oleh pelaksanaan berbagai program dan kegiatan strategis, antara lain:

- Program Penguatan Kompetensi: Pelaksanaan pelatihan tambahan (seperti BTCLS atau sertifikasi keahlian khusus) sebelum wisuda untuk meningkatkan nilai tawar lulusan.
- Job Fair & Campus Hiring: Penyelenggaraan bursa kerja yang menghadirkan rumah sakit dan klinik mitra secara langsung ke kampus.
- Workshop Persiapan Kerja: Pembekalan soft skill, pembuatan CV, dan simulasi wawancara kerja bagi calon wisudawan.
- Tracer Study Terintegrasi: Kegiatan pelacakan alumni yang dilakukan secara sistematis untuk memetakan sebaran lulusan dan mendapatkan umpan balik dari pengguna.

Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian indikator ini meliputi penguatan tracer study lulusan, pembinaan dan pendampingan karier lulusan, serta koordinasi dan kerja sama dengan Fasyankes milik pemerintah. Selain itu, integrasi kurikulum dengan kebutuhan layanan kesehatan serta dukungan informasi rekrutmen turut berperan dalam meningkatkan serapan lulusan. Ke depan, program-program tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar capaian kinerja dapat berkelanjutan dan konsisten dengan sasaran strategis Poltekkes Kemenkes Palu.

• IKU 19: Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja di Luar Negeri

1) Definisi operasional :

Realisasi serapan lulusan luar negeri Formulasi Perhitungan Realisasi

$$\left(\frac{\text{Jumlah lulusan Kelas Internasional dan/atau Program Internasional Tahun 2024 dan 2025 yang bekerja di LN}}{\text{Jumlah lulusan Kelas Internasional dan/atau Program Internasional tahun 2024 dan 2025}} \right) \times 100\%$$

Target: 67%

Realisasi: 83%

Analisis Pencapaian Target: 124%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Pada Tahun 2025, capaian kinerja menunjukkan hasil yang melampaui target yang telah ditetapkan. Target awal ditetapkan sebesar 67%, namun realisasi yang dicapai mencapai 83%, sehingga persentase pencapaian terhadap target mencapai 124%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pada indikator yang bersangkutan tidak hanya memenuhi ekspektasi, tetapi juga melampaui target yang direncanakan. Peningkatan ini dapat menjadi indikator positif dari efektivitas program dan strategi yang diterapkan sepanjang tahun, serta menunjukkan kemampuan organisasi dalam meningkatkan performa melebihi standar yang telah ditetapkan.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Berdasarkan evaluasi beberapa tahun terakhir, kinerja organisasi menunjukkan fluktuasi yang signifikan namun cenderung membaik pada tahun 2025. Pada Tahun 2023, indikator

kinerja utama (IKU) menargetkan 4 orang, namun realisasi mencapai 6 orang atau 150% dari target, menunjukkan pencapaian yang melebihi ekspektasi. Pada Tahun 2024, terjadi penurunan kinerja dengan target 15%, tetapi realisasi hanya mencapai 0,38%, yang menunjukkan perlunya perhatian pada faktor penghambat pelaksanaan program.

Memasuki Tahun 2025, kinerja organisasi kembali meningkat secara signifikan. Target ditetapkan sebesar 67%, sedangkan realisasi mencapai 83%, sehingga pencapaian terhadap target mencapai 124%. Hal ini menandakan efektivitas pelaksanaan program dan strategi yang dijalankan serta kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal. Secara keseluruhan, perbandingan kinerja selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya perbaikan yang nyata, sekaligus memberikan pembelajaran penting untuk mengatasi hambatan di masa lalu dan memastikan pencapaian target di tahun-tahun mendatang.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Analisis kinerja selama beberapa tahun terakhir menunjukkan tren pencapaian yang bervariasi namun memberikan gambaran perkembangan yang signifikan menuju target jangka menengah organisasi. Pada Tahun 2023, indikator kinerja utama (IKU) menargetkan 4 orang, dan realisasi mencapai 6 orang, atau 150% dari target. Tahun 2024, target ditetapkan sebesar 15%, namun realisasi hanya mencapai 0,38%, menunjukkan adanya penurunan yang perlu menjadi perhatian. Memasuki Tahun 2025, kinerja menunjukkan peningkatan yang signifikan. Target ditetapkan sebesar 67%, dan realisasi mencapai 83%, sehingga pencapaian terhadap target mencapai 124%. Hasil ini menunjukkan efektivitas program dan strategi yang dijalankan serta kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal.

Secara keseluruhan, sampai dengan Tahun 2025, realisasi kinerja organisasi menunjukkan tren pencapaian yang konsisten terhadap target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis. Beberapa indikator utama berhasil melampaui target, sementara indikator lain mendekati sasaran yang direncanakan, memberikan informasi penting untuk perbaikan dan penyusunan kebijakan tahun berikutnya.

Dengan demikian, perbandingan ini menegaskan bahwa organisasi berada pada jalur yang tepat dalam mencapai sasaran strategis jangka menengahnya, sekaligus menunjukkan area yang perlu diperkuat untuk memastikan keselarasan dengan rencana jangka menengah.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Realisasi kinerja organisasi pada tahun ini menunjukkan capaian yang selaras dengan, atau bahkan melebihi, standar nasional yang berlaku. Dengan membandingkan indikator kinerja utama terhadap standar yang ditetapkan secara nasional, terlihat bahwa sebagian besar target telah terpenuhi dengan baik, sementara beberapa area masih memerlukan peningkatan agar sesuai atau melampaui standar nasional.

Pencapaian ini mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga kualitas dan mutu layanan, sekaligus menunjukkan komitmen untuk memenuhi standar nasional yang menjadi acuan. Perbandingan ini juga menjadi dasar evaluasi kinerja secara objektif dan acuan untuk perbaikan berkelanjutan di masa mendatang.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Keberhasilan kinerja, khususnya pada Tahun 2025 dengan realisasi 83% dibanding target 67%, didorong oleh perencanaan yang matang, implementasi program yang efektif, serta pemanfaatan sumber daya secara optimal. Dukungan sumber daya manusia yang kompeten, koordinasi antar unit yang baik, serta pemantauan dan evaluasi secara berkala turut memperkuat pencapaian target. Sementara itu, penurunan kinerja yang terjadi pada Tahun 2024, dengan realisasi 0,38% dari target 15%, disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan alokasi sumber daya, hambatan administratif, rendahnya koordinasi antar unit, dan perubahan prioritas program yang memengaruhi implementasi indikator kinerja.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi telah melakukan beberapa langkah strategis, yaitu: penyesuaian strategi dan program untuk meningkatkan efektivitas pencapaian target, redistribusi dan pemanfaatan optimal sumber daya, penguatan sistem monitoring dan evaluasi agar deviasi dapat segera diidentifikasi, serta peningkatan koordinasi antar unit dan pemberian dukungan teknis agar pelaksanaan program berjalan sesuai rencana. Analisis ini menjadi dasar penting bagi pengambilan keputusan strategis, memastikan keberlanjutan pencapaian kinerja, dan perbaikan program di masa mendatang.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Evaluasi kinerja organisasi menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya selama periode pelaporan telah dilakukan secara efisien, terutama dalam mendukung pencapaian indikator kinerja utama. Pemanfaatan sumber daya manusia, finansial, dan sarana prasarana dilakukan secara terencana sehingga mampu mendukung pencapaian target tanpa menimbulkan pemborosan.

Pengelolaan beban kerja dosen, redistribusi tugas antar unit, serta pemanfaatan tenaga pendukung dan praktisi secara optimal menjadi contoh upaya efisiensi yang berhasil diterapkan. Selain itu, mekanisme monitoring dan evaluasi secara berkala memastikan setiap sumber daya digunakan sesuai prioritas dan tujuan organisasi.

Meskipun demikian, evaluasi juga menunjukkan adanya potensi peningkatan efisiensi, khususnya pada penggunaan anggaran dan waktu pelaksanaan program. Upaya perbaikan termasuk penguatan perencanaan anggaran berbasis output, pemantauan real-time, dan optimalisasi kolaborasi antar unit untuk memaksimalkan hasil dengan sumber daya yang tersedia.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Analisis capaian:

- Belum adanya lulusan yang terserap di luar negeri hingga triwulan III, disebabkan karena mahasiswa baru selesai wisuda, namun sudah ada 8 mahasiswa yang sedang melaksanakan pelatihan bahasa jepang level N4 untuk persiapan ke Jepang.
- Belum terbentuknya skema penempatan atau kerja sama rekrutmen luar negeri secara aktif, seperti MoU dengan agency atau fasilitas kesehatan internasional.
- Keterbatasan lulusan dalam penguasaan bahasa asing dan sertifikasi internasional (misalnya: TOEFL/IELTS, NCLEX, Prometric) yang menjadi prasyarat utama.
- Proses legalisasi dokumen dan perizinan kerja luar negeri yang panjang dan kompleks, sehingga lulusan yang berminat belum menyelesaikan seluruh tahapan administrasi.

- Kurangnya program pembekalan atau pelatihan pra-penempatan, seperti pelatihan budaya kerja lintas negara, soft skills global, dan pelatihan bahasa profesional.

Rekomendasi Tindak Lanjut:

- Menjalin kerja sama resmi dengan lembaga penyalur tenaga kesehatan internasional, serta memperluas jaringan kemitraan luar negeri (Jepang, Timur Tengah, Eropa, dsb.).
- Menyelenggarakan program pelatihan khusus untuk peminatan kerja luar negeri, termasuk penguatan bahasa asing, standar kompetensi internasional, dan adaptasi budaya.
- Membangun unit layanan karier dan penempatan luar negeri (career center internasional) di tingkat institusi.
- Fasilitasi sertifikasi dan asesmen kompetensi internasional, serta pendampingan proses legalisasi dokumen agar lebih efisien dan terjangkau bagi lulusan.
- Melakukan kerjasama dengan LPK untuk pelatihan bahasa Jepang dan kerjasama dengan BP3MI Provinsi Sulawesi Tengah untuk pelatihan Care Giver dan hospitality

7. Meningkatnya Prestasi Dosen Dan Mahasiswa

• IKU 20: Jumlah Prestasi Dosen

1) Definisi Operasional :

Prestasi yang diperoleh dosen sesuai bidangnya dalam lomba nasional mendapatkan juara I, II, III dan/atau penghargaan dari kompetisi internasional yang dibuktikan dengan dokumen tertulis pada tahun 2025

Formulasi Perhitungan Realisasi :

Realisasi Prestasi Dosen = Jumlah prestasi internasional, nasional, dan kompetisi internasional dosen tahun 2025

Target: 15 Prestasi

Realisasi: 19 Prestasi

Persentase Capaian: 127%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Pada tahun 2025, target jumlah prestasi dosen ditetapkan sebanyak 15 prestasi. Realisasi yang dicapai adalah 19 prestasi, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 127%. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam meraih prestasi akademik dan non-akademik melampaui target yang telah ditetapkan.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Target jumlah prestasi dosen pada tahun 2025 ditetapkan sebanyak 15 prestasi, realisasi pada 2025 yang dicapai adalah 19 prestasi (127%). Pada tahun 2023 indikator kinerja prestasi mahasiswa target 4 prestasi dan realisasi 4 prestasi (100%). Pada tahun 2024 indikator kinerja berbunyi jumlah penghargaan yang didapat target 10 penghargaan dan realisasi 12 penghargaan (120%). Pola ini menunjukkan adanya peningkatan baik dari sisi target maupun realisasi, serta kemampuan institusi dan dosen untuk beradaptasi terhadap target kinerja yang semakin menantang.

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Dalam dokumen perencanaan strategis Poltekkes Kemenkes Palu, peningkatan prestasi dosen merupakan bagian dari strategi penguatan mutu SDM dan daya saing institusi. Realisasi prestasi dosen hingga tahun 2025 yang secara konsisten melampaui target tahunan menunjukkan bahwa capaian indikator ini sejalan dan mendukung pencapaian sasaran jangka menengah yang telah ditetapkan dalam Renstra.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Hingga saat ini, belum terdapat standar nasional yang menetapkan jumlah minimal prestasi dosen secara kuantitatif. Namun demikian, prestasi dosen merupakan indikator penting dalam penilaian mutu SDM pada akreditasi LAM-PTKes dan kinerja tridharma perguruan tinggi.

Dengan capaian 19 prestasi dosen pada tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu telah menunjukkan kinerja yang kompetitif dan melampaui praktik minimum yang dipersyaratkan dalam penilaian mutu pendidikan tinggi.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Keberhasilan dan peningkatan kinerja prestasi dosen dipengaruhi oleh meningkatnya dukungan institusi terhadap aktivitas dosen, baik dalam bidang pendidikan, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, meningkatnya kesadaran dosen terhadap pentingnya prestasi sebagai bagian dari pengembangan karier dan kinerja institusi turut mendorong capaian indikator ini.

Pendampingan oleh unit terkait serta penyediaan fasilitas administrasi dan pembiayaan juga berkontribusi terhadap peningkatan jumlah prestasi yang diraih.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Capaian prestasi dosen tahun 2025 yang melampaui target (127%) menunjukkan bahwa pemanfaatan sumber daya institusi telah berjalan secara efisien. Pencapaian ini diperoleh melalui optimalisasi dukungan manajemen, pemanfaatan fasilitas dan sarana prasarana yang tersedia, serta penguatan koordinasi dan pendampingan kegiatan dosen tanpa memerlukan tambahan sumber daya yang signifikan. Dengan demikian, sumber daya yang digunakan mampu menghasilkan output kinerja yang lebih tinggi dari rencana, sekaligus mencerminkan efektivitas pengelolaan program peningkatan prestasi dosen.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Capaian kinerja yang melampaui target menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya telah dilakukan secara efisien dan efektif. Dukungan anggaran, waktu, dan sumber daya manusia dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output yang lebih tinggi tanpa peningkatan sumber daya yang signifikan. Sinergi antarunit kerja turut mendukung efisiensi pelaksanaan program. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja. Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian indikator prestasi dosen meliputi fasilitasi keikutsertaan dosen dalam kompetisi dan forum ilmiah, dukungan terhadap kegiatan tridharma, serta pemberian apresiasi atas prestasi yang diraih.

Selain itu, penguatan koordinasi antarunit, penyederhanaan proses administrasi, serta integrasi capaian prestasi dosen dalam sistem penilaian kinerja turut berperan dalam menjaga keberlanjutan capaian indikator ini.

• **IKU 21: Jumlah Prestasi Mahasiswa**

1) Definisi Operasional :

Prestasi yang diperoleh mahasiswa dalam kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler pada kompetisi internasional, nasional, propinsi, kab/kota mendapatkan juara I,II,III dan/atau penghargaan dari kompetisi internasional yang dibuktikan dengan dokumen tertulis pada tahun 2025.

Formulasi Perhitungan Realisasi :

Realisasi Prestasi Mahasiswa = Jumlah prestasi tingkat internasional, nasional, provinsi, Kota/Kab, dan kompetisi mahasiswa tahun 2025

Target: 44 Prestasi

Realisasi: 45 Prestasi

Persentase Capaian: 102%

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Target jumlah prestasi mahasiswa tahun ini ditetapkan sebanyak 44 prestasi, dan realisasi sebanyak 45 prestasi (102%). Capaian ini telah melampaui target dan menunjukkan pengembangan potensi dan daya saing mahasiswa di berbagai bidang, baik akademik maupun non-akademik.

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Pada tahun 2023 indikator kinerja prestasi mahasiswa target 7 prestasi dan realisasi 10 prestasi (142%). Pada tahun 2024 indikator kinerja berbunyi jumlah penghargaan yang didapat target 10 penghargaan dan realisasi 12 penghargaan (120%). Tahun 2025 target kinerja 44 prestasi, dan realisasi sebanyak 45 prestasi (102%).



Grafik 24. Prestasi Mahasiswa tahun 2023-2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Indikator kinerja prestasi mahasiswa menunjukkan tren peningkatan yang konsisten hingga tahun 2025. Pada tahun 2023, target yang ditetapkan sebanyak 4 prestasi dan terealisasi seluruhnya (100%). Pada tahun 2024, indikator diformulasikan sebagai jumlah penghargaan yang diperoleh dengan target 10 penghargaan, dan realisasi mencapai 12 penghargaan (120%). Selanjutnya pada tahun 2025, target kinerja ditetapkan meningkat secara signifikan menjadi 44 prestasi, dengan realisasi 45 prestasi atau 102% dari target. Capaian ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja prestasi mahasiswa telah melampaui target tahunan dan sejalan dengan sasaran jangka menengah dalam dokumen perencanaan strategis Poltekkes Kemenkes Palu yang menitikberatkan pada penguatan daya saing dan mutu lulusan.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Secara nasional, belum terdapat standar kuantitatif baku yang menetapkan jumlah minimal prestasi mahasiswa yang harus dicapai oleh perguruan tinggi. Namun demikian, prestasi mahasiswa merupakan salah satu indikator mutu pendidikan tinggi yang dinilai dalam akreditasi LAM-PTKes dan Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi. Dengan capaian 45 prestasi mahasiswa pada tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu menunjukkan kinerja yang kompetitif dan melampaui praktik minimum yang dipersyaratkan, serta mencerminkan kontribusi nyata terhadap peningkatan reputasi dan daya saing institusi di tingkat regional maupun nasional.

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Keberhasilan pencapaian indikator prestasi mahasiswa dipengaruhi oleh meningkatnya pembinaan dan pendampingan mahasiswa dalam kegiatan akademik dan non-akademik, dukungan institusi terhadap keikutsertaan mahasiswa dalam berbagai kompetisi, serta peran aktif dosen pembimbing. Alternatif solusi yang telah dan terus dilakukan untuk menjaga keberlanjutan capaian kinerja antara lain penguatan sistem pembinaan prestasi mahasiswa, perluasan akses informasi lomba dan kompetisi, serta peningkatan sinergi antara program studi, unit kemahasiswaan, dan dosen pembimbing. Minimnya sosialisasi dan pendampingan terhadap mahasiswa terkait peluang kompetisi, lomba, atau ajang penghargaan baik tingkat regional, nasional, maupun internasional. Tingginya beban akademik mahasiswa di bidang kesehatan yang membatasi ruang gerak dan alokasi waktu mereka untuk mengembangkan diri di luar perkuliahan. Belum adanya program strategis dan terstruktur untuk menjaring dan membina mahasiswa berpotensi dalam bidang tertentu, baik akademik, seni, olahraga, maupun organisasi.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Pencapaian prestasi mahasiswa yang melampaui target pada tahun 2025 menunjukkan penggunaan sumber daya yang relatif efisien. Dukungan anggaran, sarana prasarana, serta pendampingan dosen dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Efisiensi juga tercermin dari meningkatnya jumlah prestasi tanpa peningkatan anggaran yang signifikan, melalui optimalisasi peran unit kemahasiswaan dan pemanfaatan jejaring kerja sama eksternal dalam pelaksanaan kegiatan kompetisi.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian indikator prestasi mahasiswa meliputi program pembinaan minat dan bakat mahasiswa dengan membentuk Unit atau Tim Pembinaan Prestasi Mahasiswa (UPPM) di tingkat institusi dan jurusan yang bertugas mengidentifikasi, melatih, dan mendampingi mahasiswa berpotensi untuk mengikuti berbagai ajang kompetisi. Memfasilitasi keikutsertaan dalam lomba akademik dan non-akademik dengan Memberikan insentif dan penghargaan bagi mahasiswa berprestasi, serta dukungan dana untuk pendaftaran lomba, transportasi, dan akomodasi. Memberikan pendampingan intensif oleh dosen pembimbing. Mengurangi hambatan administratif atau akademik bagi mahasiswa yang akan mewakili institusi dalam kegiatan eksternal, seperti pemberian dispensasi kehadiran atau penjadwalan ulang ujian. Selain itu, pelaksanaan seleksi internal, pemberian apresiasi terhadap mahasiswa berprestasi, serta integrasi kegiatan kemahasiswaan dengan capaian pembelajaran program studi turut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan jumlah dan kualitas prestasi mahasiswa Poltekkes Kemenkes Palu. Mengintegrasikan pencapaian prestasi dalam sistem penilaian non-akademik, serta menjadikan prestasi mahasiswa sebagai bagian dari indikator penjaminan mutu pendidikan. Menyusun program kerja tahunan berbasis

kalender kompetisi, sehingga mahasiswa dan dosen pembimbing dapat mempersiapkan diri sejak awal tahun akademik.

8. Meningkatnya Kualitas Kelembagaan

• IKU 22: Persentase Prodi Poltekkes Kemenkes yang memiliki akreditasi Unggul dan atau Akreditasi Internasional

1) Definisi Operasional :

Realisasi persentase prodi unggul dan atau internasional pada tahun 2025

Formulasi Perhitungan Realisasi :

Jumlah prodi Poltekkes Kemenkes yang memiliki akreditasi unggul/internasional tahun 2025 : Jumlah prodi Poltekkes Kemenkes pada tahun 2025 x 100%

Target: 55%

Realisasi: 55%

Persentase

Capaian

2) Perbandingan target dan realisasi Tahun 2025

Capaian persentase program studi yang telah memperoleh akreditasi Unggul dan/atau akreditasi internasional sebesar 55%, dari target 55%, hal ini menunjukkan upaya serius dari institusi untuk meningkatkan kualitas kelembagaan setiap prodi di Poltekkes Kemenkes Palu. Berikut perolehan hasil akreditasi dari 11 Program Studi Poltekkes Kemenkes Palu.

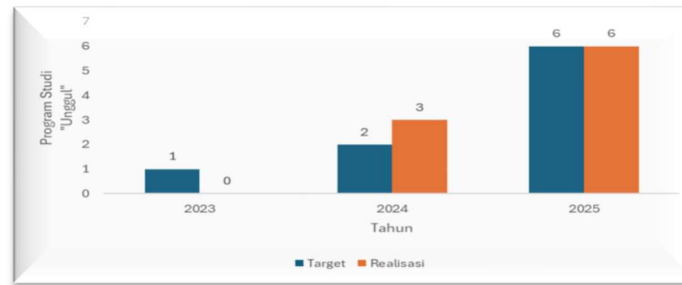
Tabel 35. perolehan peringkat akreditasi unggul dan baik sekali sejak tahun 2022-2025

No	Program Studi	Peringkat Akreditasi	Tahun Perolehan
1.	Prodi DIII Keperawatan Luwuk	Baik Sekali	2022
2.	Prodi Sarjana Terapan Kebidanan	Baik Sekali	2022
3.	Prodi DIII Keperawatan Palu	Baik Sekali	2023
4.	Prodi DIII Keperawatan Poso	Unggul	2024
5.	Prodi DIII Kebidanan Poso	Unggul	2024
6.	Prodi Sarjana Terapan Keperawatan	Unggul	2024
7.	Prodi Profesi Ners	Baik Sekali	2024
8.	Prodi DIII Kebidanan Palu	Baik Sekali	2025
9.	Prodi Sanitasi Lingkungan	Unggul	2025
10.	Prodi DIII Gizi Palu	Unggul	2025
11.	Prodi DIII Keperawatan Tolitoli	Unggul	2025

3) Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun sebelumnya dan beberapa tahun terakhir

Indikator kinerja persentase prodi Poltekkes Kemenkes yang mendapat peringkat akreditasi unggul sudah ada sejak 2023. Pada tahun 2023 terdapat 2 prodi yang melaksanakan akreditasi yaitu D3 Keperawatan Palu dan D3 Gizi, namun hanya memperoleh peringkat “baik sekali”. Pada tahun 2024, terjadi peningkatan realisasi prodi yang mendapatkan peringkat akreditasi “unggul” dari 4 Program Studi yang menjalani reakreditasi, berhasil meraih “unggul” 3 prodi dari target 2 yang ditetapkan, sehingga capaiannya pada tahun 2024 adalah 150%. Selanjutnya pada tahun 2025, target yang ditetapkan adalah 55% dari seluruh prodi terakreditasi unggul, dan realisasinya juga dari 4 prodi yang dilakukan reakreditasi terdapat 3 prodi yang “unggul”.

sehingga jumlah prodi yang terakreditasi unggul 6 atau sama dengan 55%.



Grafik 25. Prodi Status 'Unggul' tahun 2023-2025

4) Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Capaian realisasi kinerja pada Tahun 2025 telah sejalan dengan target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Poltekkes Kemenkes Palu tahun 2025–2029. Sesuai dokumen perencanaan strategis, pada tahun 2025 diharapkan terdapat 6 program studi atau 55% dari total program studi yang telah terakreditasi unggul.

Hingga akhir 2025, capaian kinerja menunjukkan bahwa target ini berhasil dicapai, menandakan konsistensi organisasi dalam melaksanakan strategi jangka menengah. Hasil ini juga menjadi indikasi bahwa program-program peningkatan mutu dan akreditasi program studi telah berjalan efektif, serta memberikan dasar yang kuat bagi pencapaian target jangka menengah pada tahun-tahun berikutnya.

5) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Hingga saat ini, belum terdapat standar nasional khusus untuk pencapaian akreditasi “Unggul”. Namun, akreditasi program studi yang berhasil meraih predikat Unggul akan menjadi indikator pendukung dalam pencapaian akreditasi Unggul pada Unit Penyelenggara Program Studi (UPPS). Realisasi kinerja tahun ini menunjukkan bahwa beberapa program studi telah berhasil memenuhi kriteria unggul sesuai penilaian akreditasi, yang secara langsung akan meningkatkan posisi UPPS dalam mencapai target akreditasi tingkat institusi. Dengan demikian, meskipun standar nasional belum tersedia secara eksplisit, capaian program studi menjadi tolok ukur penting bagi peningkatan mutu dan akreditasi organisasi secara keseluruhan..

6) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Hingga tahun 2025, masih terdapat beberapa program studi yang telah melalui proses assessment namun belum memenuhi kualifikasi unggul. Hal ini disebabkan beberapa aspek belum sepenuhnya sesuai dengan standar unggul, salah satunya karena adanya penyesuaian visi, misi, dan keunggulan program studi dengan sentra unggulan Poltekkes Kemenkes Palu, yaitu bidang Kesehatan Jantung. Penyesuaian ini menuntut kesiapan sarana laboratorium dan fasilitas pendukung yang menunjukkan keunggulan program studi tersebut. Di sisi lain, peningkatan persentase program studi yang memperoleh peringkat akreditasi Unggul hingga mencapai 55% pada tahun 2025 menunjukkan keberhasilan Poltekkes Kemenkes Palu dalam penguatan mutu akademik dan tata kelola program studi. Keberhasilan ini merupakan hasil pembelajaran dari capaian tahun 2023, ketika program studi yang menjalani akreditasi belum berhasil meraih peringkat unggul. Perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan pada tahun 2024 dan dipertahankan pada tahun 2025 meliputi:

- a. Penguatan pemenuhan standar akreditasi.
- b. Peningkatan kesiapan dokumen kinerja program studi.
- c. Peningkatan pemahaman sivitas akademika terhadap instrumen akreditasi LAM-PTKes.
- d. Konsistensi dalam pendampingan dan persiapan reakreditasi.

Faktor-faktor tersebut menjadi kunci keberhasilan capaian indikator ini, sekaligus menjadi landasan bagi strategi penguatan mutu akademik dan akreditasi program studi di masa mendatang.

7) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Pencapaian peringkat akreditasi Unggul pada 3 dari 4 program studi yang direakreditasi pada tahun 2025 menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya dilakukan secara efisien dan tepat sasaran. Dukungan anggaran, sumber daya manusia, dan waktu persiapan difokuskan pada program studi yang memasuki masa reakreditasi, sehingga menghasilkan output optimal tanpa perlu penambahan sumber daya secara signifikan. Efisiensi juga tercermin dari pemanfaatan tim internal institusi, penggunaan data kinerja yang terintegrasi, serta sinergi lintas unit kerja dalam mendukung proses akreditasi. Dengan pendekatan ini, capaian indikator dapat ditingkatkan secara signifikan, sekaligus menjaga pengelolaan anggaran agar tetap terkendali dan tidak memberatkan institusi.

8) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian indikator persentase Program Studi terakreditasi unggul antara lain pendampingan intensif persiapan akreditasi dan reakreditasi, penguatan sistem penjaminan mutu internal tingkat jurusan dan institusi melalui pelatihan penyusunan instrumen akreditasi unggul dan internasional, serta peningkatan koordinasi antara Program Studi, Unit Penjaminan Mutu, dan pimpinan institusi. Mendorong peningkatan kualifikasi dan jabatan fungsional dosen, serta penguatan rekam jejak tridharma sebagai salah satu indikator utama dalam akreditasi. Selain itu, pelaksanaan evaluasi diri secara berkelanjutan, simulasi asesmen lapangan, serta tindak lanjut rekomendasi hasil akreditasi sebelumnya turut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu Program Studi dan keberhasilan memperoleh peringkat akreditasi unggul. Memperkuat sistem monitoring dan evaluasi kinerja prodi, termasuk penguatan sistem tracer study dan kepuasan pengguna lulusan sebagai bagian dari bukti capaian. Mendorong percepatan reakreditasi bagi program studi yang masih dengan kualifikasi Baik Sekali.

C. Capaian Kinerja lainnya

Untuk meningkatkan capaian indikator kinerja utama, Poltekkes Kemenkes Palu juga melakukan upaya kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan yang diharapkan dapat menunjang pencapaian indikator kinerja utama. Beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Poltekkes Palu berikut ini:

1. Pelatihan Care Worker/Caregiver Tahun 2025 oleh Unit Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kesehatan Palu (UPKSDMK Palu) bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Promosi dan Pemanfaatan Peluang Kerja Luar Negeri (BP2MI)

Kegiatan Pelatihan Care Worker/Caregiver Tahun 2025 telah berhasil diselenggarakan oleh Unit Pengembangan Kompetensi SDM Kesehatan Poltekkes Kemenkes Palu bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Promosi dan Pemanfaatan Peluang Kerja Luar Negeri (BP2MI). Kegiatan ini terealisasi selama 32 hari efektif, terhitung mulai tanggal 20 Oktober hingga 2 Desember 2025, dengan total beban pembelajaran sebesar 320 Jam Pelatihan (JPL). Pelatihan diikuti oleh 20 orang peserta Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang diasramakan penuh di lingkungan Poltekkes Kemenkes Palu guna menjamin efektivitas pembelajaran serta pembentukan karakter disiplin dan etos kerja profesional.

Pelaksanaan teknis kegiatan menerapkan kurikulum terstandar yang mencakup Mata Pelatihan Dasar, Inti, dan Pendukung dengan metode pembelajaran gabungan antara teori klasikal, praktik laboratorium, dan praktik lapangan. Peserta dibekali kompetensi komprehensif meliputi Activity Daily Living (ADL), perawatan jangka panjang (long term care), penanganan kegawatdaruratan, serta pengenalan budaya kerja negara tujuan yang diampu oleh tim instruktur gabungan dari akademisi, praktisi, dan BP3MI. Proses pembelajaran diakhiri dengan praktik lapangan intensif selama 8 hari dan presentasi hasil untuk memastikan penguasaan keterampilan teknis secara riil sebelum terjun ke dunia kerja.

Dari sisi capaian kinerja, kegiatan ini mencatatkan tingkat keberhasilan yang signifikan dengan 17 peserta (85%) dinyatakan kompeten dan lulus sertifikasi dari total peserta terdaftar. Efektivitas pelatihan terukur melalui peningkatan rata-rata nilai pre-test peserta sebesar 58,66 menjadi 93,72 pada saat post-test, yang mengindikasikan lonjakan kompetensi teknis yang substansial. Selain itu, akuntabilitas pelaksanaan kegiatan didukung dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar 98,06% atau senilai Rp 169.500.000 dari total pagu, yang digunakan secara optimal untuk memfasilitasi seluruh kebutuhan operasional pendidikan dan pelatihan.



Gambar 7. Pembukaan Pelatihan Care Worker/Cargiver yang dihadiri oleh Kepala BP2MI Provinsi Sulawesi Tengah



Gambar 8. Kunjungan Bapak Sekretaris Jendral SDM di Kegiatan Pelatihan Care Giver

2. Sosialisasi Inovasi Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025

Poltekkes Kemenkes Palu terus berinovasi dengan berbagai product of knowledge dari dosen untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pada tgl 05 Desember 2025, mengadakan sharing knowledge bersama tim kesehatan di ruang ICVCU RSUD Undata Palu. Kegiatan ini merupakan outcome dari magang dosen untuk meningkatkan skill di bidang pelayanan jantung. Kegiatan ini mendapat apresiasi positif dari tim ICVCU RSUD Undata karena menjawab tantangan di pelayanan jantung saat ini.



Gambar 9. Kegiatan Sharing Knowledge di Ruang ICVCU RSUD Undata

Selanjutnya Poltekkes Kemenkes Palu menyelenggarakan kegiatan "Pertemuan Sosialisasi Inovasi Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025" pada hari Kamis, 18 Desember 2025. Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode hybrid meeting, yang memadukan pertemuan luring di Ruang Rapat Direktorat Poltekkes Kemenkes Palu Lt. 2 dan pertemuan daring melalui media Zoom. Tujuan utama dari pertemuan ini adalah untuk memperkuat kemitraan dengan stakeholder eksternal serta mensosialisasikan produk inovasi institusi guna mendukung peningkatan pelayanan program kesehatan pemerintah. Kegiatan ini melibatkan 28 instansi mitra yang terdiri dari Dinas Kesehatan (Provinsi, Kota, dan Kabupaten), berbagai Puskesmas di wilayah Palu dan sekitarnya, serta Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD).

Materi inti sosialisasi berfokus pada pengenalan dua inovasi strategis yang dikembangkan oleh Poltekkes Kemenkes Palu. Inovasi pertama adalah Aplikasi Assessment 25 Keterampilan Kader Posyandu, sebuah alat bantu digital yang dirancang untuk mengoptimalkan waktu, anggaran, dan penggunaan ATK dalam proses penilaian kompetensi kader posyandu mulai dari jenjang Purwa hingga Utama yang dikembangkan oleh Kadar Ramadhan, SKM, M.Kes dan tim. Selanjutnya, Inovasi kedua dikembangkan oleh Ns. Rahmat Kurniawan, M.Kep., [Sp.Kep.MB](#) dan tim, yaitu :

- 1) Inovasi CRYOANALGESIA, sebuah intervensi keperawatan berbasis bukti menggunakan cold bag untuk mengurangi nyeri dan mencegah komplikasi vaskular pada pasien pasca tindakan Percutaneous Coronary Intervention (PCI) di ruang ICVCU
- 2) Inovasi Awakening and Spontaneous Breathing Trial (SBT) Protocol yang disusun untuk menjawab tantangan klinis terkait keterlambatan proses weaning dan ekstubasi pada pasien yang menggunakan ventilasi mekanik disertai penggunaan sedasi. Inovasi ini bertujuan memberikan panduan terstruktur bagi perawat critical care area dalam menilai kesiapan pasien untuk dilakukan awakening dan spontaneous breathing trial secara sistematis, aman, dan efisien.
- 3) Inovasi STIKERKU (Stiker Keselamatan Pasien Universal) merupakan inovasi keselamatan pasien berupa stiker identifikasi terstandar yang digunakan pada terapi cairan, obat, dan sediaan farmasi untuk memastikan informasi klinis penting tersaji secara cepat, akurat, dan mudah dibaca oleh seluruh tenaga kesehatan. Inovasi ini dirancang untuk meminimalkan risiko medication error dan kesalahan terapi cairan melalui pencantuman identitas pasien, jenis cairan atau obat, dosis/konsentrasi, waktu pemberian, serta paraf petugas sebagai bentuk double check.
- 4) Inovasi HARMONI-C Breath Therapy yaitu terapi napas nonfarmakologis berbasis teknik pernapasan terstruktur (breath therapy) yang dikombinasikan dengan pendekatan relaksasi untuk meningkatkan fungsi respirasi dan stabilitas fisiologis pasien. Inovasi ini memiliki manfaat membantu mempercepat pemulihan respirasi dan menurunkan keluhan sesak napas tanpa ketergantungan obat.

Rangkaian kegiatan berlangsung mulai pukul 08.00 hingga 11.00 WITA, diawali dengan pembukaan oleh Direktur Poltekkes Kemenkes Palu, Dr. M.H. Supriadi B, S.Kp., M.Kep. Setelah sesi paparan dan diskusi interaktif, kegiatan ditutup dengan penandatanganan Berita Acara sebagai bentuk komitmen penggunaan inovasi oleh pihak eksternal. Seluruh pembiayaan kegiatan ini dibebankan pada anggaran DIPA Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025, dengan harapan inovasi yang disosialisasikan dapat memberikan nilai tambah dan solusi nyata bagi institusi kesehatan mitra.



Gambar 10. Pemaparan Inovasi Bersama Mitra Faskes Wilayah Sulawesi Tengah



Gambar 11. Pamarang materi inovasi oleh Dosen Poltekkes Kemenkes Palu

3. Kegiatan CKG dan Donor Darah

Dalam rangka memperingati Hari Kesehatan Nasional (HKN) Tahun 2025, Poltekkes Kemenkes Palu melaksanakan kegiatan Cek Kesehatan Gratis (CKG) dan Donor Darah sebagai bentuk dukungan nyata terhadap program prioritas pemerintah di bidang kesehatan. Kegiatan ini merupakan wujud komitmen Poltekkes Kemenkes Palu dalam mensukseskan program pemerintah melalui penguatan upaya promotif dan preventif kesehatan, sekaligus memperkuat sinergi antara institusi pendidikan kesehatan dan masyarakat. Pelaksanaan kegiatan melibatkan seluruh civitas akademika dan mahasiswa, serta dilaksanakan secara serentak di seluruh lingkungan Poltekkes Kemenkes Palu, meliputi kampus Palu, Poso, Tolitoli, dan Luwuk.

Pada kegiatan donor darah, berhasil dihimpun sebanyak 123 kantong darah dari para pendonor yang telah melalui proses skrining kesehatan sesuai standar sebelum donor, sehingga menjamin keamanan dan kualitas darah yang dikumpulkan. Sementara itu, kegiatan CKG dilaksanakan kepada seluruh mahasiswa dan civitas akademika sebagai upaya deteksi dini kondisi kesehatan, dengan seluruh hasil pemeriksaan diinput ke dalam aplikasi Satu Sehat sebagai platform resmi Kementerian Kesehatan dalam rangka monitoring dan evaluasi capaian program kesehatan nasional. Melalui kegiatan ini, Poltekkes Kemenkes Palu tidak hanya berkontribusi dalam pencapaian indikator program pemerintah, tetapi juga menanamkan budaya hidup sehat dan kepedulian sosial di lingkungan institusi pendidikan kesehatan.



Gambar 12. Rangkaian Kegiatan HKN tahun 2025 di Poltekkes Kemenkes Palu

4. Kegiatan Capacity Building

Kegiatan Capacity Building Poltekkes Kemenkes Palu Tahun 2025 merupakan agenda strategis tahunan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas kerja, serta memperkuat sinergi dan integritas pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja institusi. Kegiatan ini dilaksanakan pada 10 Desember 2025 dengan mengusung tema “From Good to Great: Capacity for Change”, yang menekankan pentingnya kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan, peningkatan motivasi pelayanan, serta penguatan nilai-nilai integritas melalui deklarasi anti korupsi. Kegiatan diikuti oleh seluruh civitas akademika Poltekkes Kemenkes Palu dan merupakan kegiatan rutin yang diselenggarakan setiap tahun sebagai bagian dari pengembangan organisasi.

Pada tahun 2025, kegiatan ini menghadirkan narasumber Dr. H. Darwito, S.E., M.M., yang memberikan materi inspiratif dan aplikatif terkait penguatan kapasitas individu dan organisasi. Pelaksanaan kegiatan berlangsung dengan lancar dan memperoleh apresiasi positif dari peserta, yang tercermin dari antusiasme dan partisipasi aktif selama kegiatan berlangsung. Selain sebagai sarana peningkatan kapasitas dan motivasi kerja, kegiatan Capacity Building ini juga menjadi wadah silaturahmi dan penguatan kebersamaan bagi seluruh civitas akademika, mengingat Poltekkes Kemenkes Palu memiliki unit kampus yang tersebar di Palu, Poso, Tolitoli, dan Luwuk. Melalui kegiatan ini, diharapkan terbangun kolaborasi yang semakin solid antar unit kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi institusi secara optimal.



Gambar 13. Kegiatan Capacity Building 2025

D. Realisasi Anggaran

Dipa Awal Politeknik Kesehatan Palu sebesar Rp. 77.309.868.000 yang bersumber dari RM Rp. 48.951.868.000 dan BLU Rp. 28.358.000.000. Pada Dipa Revisi ke 6 pada tanggal 26 Agustus 2025 Politeknik Kesehatan Palu mendapatkan penambahan anggaran dari RM sebesar Rp.5.250.594.000 yang diperuntukkan untuk belanja modal ABBM sehingga Alokasi belanja Politeknik Kesehatan Palu menjadi Rp. 82.560.462.000. Dan selanjutnya Pada Dipa Revisi ke 8 pada tanggal 13 Oktober 2025 Politeknik Kesehatan Palu mendapatkan penambahan anggaran dari RM sebesar Rp.221.390.000 yang diperuntukkan untuk pemenuhan belanja pegawai sehingga Alokasi belanja Politeknik Kesehatan Palu menjadi Rp. 82.781.852.000.

Gambar berikut ini menampilkan realisasi belanja per sumber dana berdasarkan hasil pengambilan data di aplikasi SAKTI tahun 2025

NO	(KODE) SUMBER DANA	KETERANGAN	JENIS BELANJA									TOTAL
			PEGAWAI	BARANG	MODAL	BEBAN BUNGA	SUBSIDI	HIBAH	BANSOS	LAINLAIN	TRANSFER	
1	(A) RUPIAH MURNI	PAGU	29,996,951,000	19,176,307,000	5,250,594,000	0	0	0	0	0	0	54,423,852,000
		REALISASI	29,344,088,265 (97.82%)	12,845,571,992 (66.99%)	5,159,989,729 (98.27%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	47,349,649,986 (87.00%)
		SISA	652,862,735	6,330,735,008	90,604,271	0	0	0	0	0	0	7,074,202,014
2	(F) BADAN LAYANAN UMUM	PAGU	0	12,376,984,000	15,981,016,000	0	0	0	0	0	0	28,358,000,000
		REALISASI	0 (0.00%)	11,971,718,271 (96.73%)	3,158,834,065 (19.77%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	15,130,552,336 (53.36%)
		SISA	0	405,265,729	12,822,181,935	0	0	0	0	0	0	13,227,447,664
GRAND TOTAL			PAGU	29,996,951,000	31,553,291,000	21,231,610,000	0	0	0	0	0	82,781,852,000
		REALISASI	29,344,088,265 (97.82%)	24,817,290,263 (78.65%)	8,318,823,794 (39.18%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	62,480,202,322 (75.48%)
		SISA	652,862,735	6,736,000,737	12,912,786,206	0	0	0	0	0	0	20,301,649,678

LAPORAN REALISASI SP2D TA 2025

Per Program;

Periode Desember 2025

Kementerian : 024 KEMENTERIAN KESEHATAN

Unit Organisasi 12 DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Satuan Kerja : 632331 POLITEKNIK KESEHATAN PALU

Hal 1 dari 1

Uraian	Pagu Revisi	Lock Pagu	Realisasi TA 2025				SISA ANGGARAN
			Periode Lalu	Periode Ini	s.d. Periode	%	
JUMLAH SELURUHNYA	63,776,213,000	0	46,173,383,190	16,312,534,515	62,485,917,705	97.98 %	1,290,295,295
DL Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	22,535,964,000	0	10,979,992,797	11,025,996,533	22,005,989,330	97.65 %	529,974,670
WA Program Dukungan Manajemen	41,240,249,000	0	35,193,390,393	5,286,537,982	40,479,928,375	98.16 %	760,320,625

Realisasi belanja sumber Rupiah Murni (RM) sebesar 98,18% dengan sisa anggaran belanja sebesar Rp. 878,000,631. Sisa anggaran RM ini berasal dari sisa belanja pegawai, negosiasi belanja modal dan kegiatan belanja 52 yang tidak dilaksanakan secara optimal. Sedangkan belanja sumber BLU sebesar 97,35% dengan sisa anggaran belanja sebesar Rp.412,294,664. Berdasarkan jumlah seluruh pagu realisasi (RM dan BLU), persentase realisasi anggaran berdasarkan jenis belanja adalah sebagai berikut : 1) Belanja pegawai : 97,82% 2) Belanja barang : 97,85% 3) Belanja modal : 98,27% Dari pagu belanja sebesar Rp. 82,781,852,000, persentase realisasi anggaran Poltekkes Kemenkes Palu : 97.98%.

E. Efisiensi

Efisiensi anggaran tahun 2025 diberlakukan untuk kegiatan perjalanan dinas berdasarkan surat plt Dirjen Nakes Nomor PR.04.02/F/3299/2024 tanggal 12 Nopember 2024 tentang Ketetapan Distribusi Pagu Penghematan/Self blocking Belanja Perjalanan Dinas Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan TA 2024. Langkah-langkah efisiensi dilakukan menindaklanjuti Surat Kementerian Keuangan Nomor S-1023/MK.02/2024 47 Tanggal 7 November 2024 Perihal Langkah-Langkah Penghematan Anggaran Belanja Perjalanan Dinas Kementerian/Lembaga TA 2024 dan Surat Direktorat Pelaksanaan Anggaran Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Nomor S 446/PB.2/2024 Tanggal 10 November 2024 perihal Penyampaian Rincian Target Penghematan Belanja Perjalanan Dinas Kementerian/Lembaga TA 2024. Hasil pemetaan anggaran belanja perjalanan dinas serta besaran penghematan/self blocking Pada Dipa Awal Politeknik Kesehatan Palu sebesar Rp.964.785.000. Selanjutnya pada Dipa revisi ke 1 tanggal 20 Februari 2025 diterapkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025 sehingga dilakukan self blocking pada belanja barang dan belanja modal senilai Rp.22.534.029.000. pada kondisi ini dilakukan efisiensi dengan menetapkan kebijakan internal diantaranya adalah :

1. Pembatasan kegiatan-kegiatan seremonial yang tidak meningkatkan atau tidak memberikan implikasi pada peningkatan kinerja institusi
2. Pemanfaatan ruang rapat Poltekkes Kemenkes Palu sebagai pertemuan dengan tamu/pihak eksternal
3. Pembatasan kegiatan paket meeting
4. Pengawasan penggunaan bahan bakar pada kendaraan operasional kantor
5. Kegiatan capacity building dipusatkan di kota Palu.

BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025, terdapat 8 dari 15 indikator yang belum mencapai target, yaitu Jumlah Pendapatan; Jumlah Pendapatan dari Optimalisasi Aset dan Kerja Sama; Persentase Kelulusan Uji Kompetensi; Rasio Dosen Tetap terhadap Mahasiswa; Persentase Dosen Fungsional dengan Sertifikasi Kualifikasi Lektor Kepala dan/atau Guru Besar; Persentase Dosen Fungsional yang Memiliki Sertifikasi Dosen; Persentase Dosen Tetap yang Memiliki Kemampuan Berbahasa Inggris; serta Persentase Serapan Lulusan Poltekkes yang Bekerja maksimal 6 Bulan sejak Tanggal Ijazah. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian indikator belum mencapai target yang ditetapkan, kinerja institusi secara keseluruhan tetap berjalan sesuai arah kebijakan dan perencanaan strategis.

Secara umum, Poltekkes Kemenkes Palu pada Tahun 2025 telah melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan kesehatan serta sasaran strategis Kementerian Kesehatan. Berbagai program dan kegiatan yang direncanakan telah dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip tata kelola yang baik, akuntabilitas kinerja, serta orientasi pada peningkatan mutu pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan layanan pendukung lainnya. Capaian tersebut mencerminkan komitmen institusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia kesehatan yang profesional, berdaya saing, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Pelaksanaan program strategis sepanjang tahun 2025 juga menunjukkan adanya penguatan sinergi antarunit kerja, peningkatan partisipasi civitas akademika, serta dukungan aktif terhadap program prioritas pemerintah di bidang kesehatan. Berbagai inovasi dan kegiatan kolaboratif yang dilaksanakan menjadi bukti nyata peran Poltekkes Kemenkes Palu sebagai institusi pendidikan vokasi kesehatan yang adaptif terhadap dinamika kebijakan dan tantangan pembangunan kesehatan, sekaligus menjadi landasan penting untuk melakukan perbaikan terarah pada indikator kinerja yang belum tercapai.

B. Langkah dan Upaya Peningkatan Kinerja di Masa Mendatang

Untuk menindaklanjuti 8 IKU yang tidak tercapai, maka ditetapkan Langkah dan Upaya Peningkatan Kinerja di Masa Mendatang, yaitu :

1. Jumlah Pendapatan

- Mengarahkan peningkatan kinerja melalui strategi diversifikasi sumber pendapatan di luar BLU.
- Mengembangkan layanan unggulan berbasis kompetensi institusi, antara lain melalui penyelenggaraan:
 - a. Pelatihan bersertifikat di bidang keperawatan
 - b. Pelatihan gerontik
 - c. Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS)
 - d. Pelatihan keperawatan spesialis bagi tenaga kesehatan daerah
- Mengoptimalkan penerimaan pendapatan dari mahasiswa pada program studi eksisting.
- Melaksanakan sosialisasi penerimaan mahasiswa baru secara lebih dini untuk meningkatkan animo masyarakat.
- Memperkuat kerja sama dengan pemerintah daerah kabupaten/kota melalui pembukaan kelas kerja sama sesuai dengan kebutuhan daerah.

2. Jumlah Pendapatan dari Optimalisasi Aset dan Kerja Sama

- Melakukan optimalisasi aset melalui pemetaan aset produktif yang berpotensi menghasilkan pendapatan, antara lain laboratorium, aula, asrama, dan fasilitas penunjang lainnya, agar dapat dimanfaatkan secara legal dan terjadwal.

- Mengupayakan percepatan pemanfaatan asrama mahasiswa yang saat ini masih menunggu kelengkapan sarana berupa tempat tidur, sehingga dapat segera disewakan kepada mahasiswa.
- Mengoptimalkan pemanfaatan Unit Pelayanan Kerja Sama dan Sumber Daya Manusia Kesehatan (UPKSDMK) melalui penguatan pelaksanaan kerja sama yang telah terjalin dengan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI).

3. Persentase Kelulusan Uji Kompetensi

- Meningkatkan kualitas kurikulum berbasis Outcome Based Education (OBE) melalui penguatan capaian pembelajaran lulusan sesuai standar kompetensi.
- Melaksanakan program try out uji kompetensi berbasis Computer Based Test (CBT) secara rutin sebagai sarana evaluasi kesiapan mahasiswa.
- Membentuk departemen rumpun ilmu untuk menghasilkan dan mengelola bank soal uji kompetensi yang dapat dimanfaatkan dalam try out internal.
- Melakukan analisis hasil uji kompetensi secara berkala guna mengidentifikasi mata kuliah dan kompetensi yang memerlukan penguatan melalui program remedial terstruktur sebelum pelaksanaan ujian nasional.
- Mengembangkan inovasi penggunaan media pembelajaran interaktif guna meningkatkan partisipasi dan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan bimbingan uji kompetensi.

4. Rasio Dosen Tetap terhadap Mahasiswa

- Melakukan perbaikan rasio dosen tetap terhadap mahasiswa melalui peningkatan jumlah mahasiswa baru pada setiap Tahun Ajaran Baru.
- Melaksanakan promosi dan sosialisasi penerimaan mahasiswa baru secara lebih awal dibandingkan tahun sebelumnya melalui berbagai program, antara lain *roadshow* ke sekolah yang dirangkaikan dengan kegiatan CKG, serta pemanfaatan berbagai media promosi baik secara luring maupun daring.
- Mendorong keterlibatan mahasiswa aktif dalam kegiatan promosi dengan memberikan penugasan pembuatan video testimoni ajakan pendaftaran Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) setiap tahun.
- Mengembangkan kerja sama dengan organisasi profesi di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah dalam rangka meningkatkan jumlah kelas Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL).

5. Persentase Dosen Fungsional dengan Sertifikasi Lektor Kepala dan/atau Guru Besar

- Memfokuskan langkah peningkatan kinerja pada pelaksanaan pendampingan teknis pengusulan jabatan fungsional melalui pembentukan dan penguatan klinik kenaikan jabatan akademik.
- Menyelenggarakan kegiatan *sharing session* bagi dosen yang telah lulus Manajemen Sosial dan Kultural (Mansoskul), serta mengundang narasumber kompeten untuk kegiatan *coaching* dan pendampingan.
- Menetapkan roadmap pengembangan individu bagi setiap dosen potensial yang memuat target publikasi ilmiah, pelaksanaan kegiatan tridarma perguruan tinggi, serta jadwal pengajuan jabatan fungsional secara bertahap dan terencana.

6. Persentase Dosen Fungsional yang Memiliki Sertifikasi Dosen

- Melakukan pendataan dosen fungsional yang belum memiliki sertifikasi dosen serta menyusun jadwal pembinaan khusus melalui pendampingan penyusunan portofolio sertifikasi dosen (Serdos).
- Menetapkan penugasan mentor Serdos di tingkat jurusan guna memastikan kesiapan administrasi dan pemenuhan substansi penilaian dosen yang akan diusulkan.
- Melakukan perbaikan dan pemenuhan terhadap persyaratan yang sebelumnya menjadi penyebab ketidakkelulusan dalam proses sertifikasi dosen.

- Menyiapkan dan mengajukan dosen yang telah memenuhi persyaratan (eligible) pada periode pembukaan pengusulan sertifikasi dosen berikutnya secara bersamaan dan terkoordinasi.

7. Persentase Dosen Tetap yang Memiliki Kemampuan Berbahasa Inggris

- Meningkatkan kompetensi bahasa Inggris dosen melalui pelaksanaan pelatihan bahasa Inggris akademik yang terjadwal dan berkelanjutan.
- Menyelenggarakan program English for Academic Purposes serta memfasilitasi pelaksanaan tes TOEFL/IELTS internal bagi dosen.
- Menjadwalkan kegiatan pelatihan dan pendampingan bahasa Inggris pada waktu setelah jam kerja, yaitu pukul 16.00–17.00 WIB, dengan durasi 1 (satu) jam setiap pertemuan.
- Melaksanakan pertemuan dan pendampingan secara berkala guna meningkatkan kesiapan dosen dalam menghadapi ujian TOEFL.

8. Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah

- Memfokuskan peningkatan serapan lulusan melalui penguatan fungsi dan peran career center institusi.
- Mengembangkan pelaksanaan tracer study berbasis sistem informasi guna memperoleh data lulusan yang akurat dan berkelanjutan.
- Memperluas kerja sama dengan fasilitas pelayanan kesehatan dan instansi terkait sebagai mitra rekrutmen lulusan.
- Menyelenggarakan pelatihan kesiapan kerja dan bimbingan karier bagi mahasiswa tingkat akhir secara terencana.
- Melakukan percepatan proses penerbitan dan penandatanganan ijazah melalui penetapan timeline penyelesaian yang jelas
- Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) penerbitan ijazah pada masa transisi untuk mencegah keterlambatan berulang
- Penguatan layanan alumni berbasis digital yang didukung dengan penyediaan dashboard monitoring penerbitan ijazah.



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
POLTEKKES KEMENKES PALU
DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Supriadi B.
 Jabatan : Direktur Poltekkes Kemenkes Palu
 selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Yuli Farianti
 Jabatan : Direktur Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan
 selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 23 Desember 2025

Pihak Kedua,
 Direktur Jenderal
 Sumber Daya Manusia Kesehatan,



Yuli Farianti

Pihak Pertama
 Direktur
 Poltekkes Kemenkes Palu



Supriadi B.

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
POLTEKKES KEMENKES PALU**

No.	Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tata Kelola Keuangan Efektif, Efisien dan Akuntabel	Persentase EBITDA Margin	11,43 %
2		Jumlah Pendapatan	Rp.23.860.400.000
3		Jumlah Pendapatan dari Optimalisasi Aset dan Kerja Sama	Rp.2.366.000.000
4		Modernisasi Pengelolaan BLU ⁷	90 %
5		Indeks Akurasi Proyeksi Pengesahan Pendapatan BLU dan Belanja BLU ⁷	4 Indeks
6		Indeks Peningkatan Efisiensi Layanan BLU ⁷	3.0 Indeks
7		Nilai Kinerja Anggaran	92,35
8		Persentase Realisasi Anggaran	96%
9	Meningkatnya Kualitas Lulusan	Persentase kelulusan Uji Kompetensi	95 %
10	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Penelitian dan Produk Inovasi	Jumlah Luaran Penelitian yang dipublikasikan	123 Publikasi
		Jumlah Produk Inovasi yang dihilirisasi dan/atau komersialisasi	101 Inovasi
11	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Pengabdian kepada Masyarakat	Jumlah Pengabdian yang dihasilkan	61 Pengabdian
12	Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Dosen	Rasio Dosen Tetap terhadap Mahasiswa	1 : 27
		Persentase Dosen fungsional dengan sertifikasi kualifikasi lektor kepala dan atau guru besar	26 %
		Persentase dosen fungsional yang memiliki sertifikasi dosen	82 %
		Persentase dosen tetap yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris	20 %
13	Meningkatnya Serapan lulusan	Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja maksimal 6 bulan dari tanggal ijazah	52 %

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

No.	Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
		Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja di Sektor Kesehatan	45 %
		Persentase serapan lulusan Poltekkes yang bekerja di Luar Negeri	67 %
14	Meningkatnya Prestasi Dosen dan Mahasiswa	Jumlah Prestasi Dosen	15 Prestasi
		Jumlah Prestasi Mahasiswa	44 Prestasi
15	Meningkatnya Kualitas Kelembagaan	Persentase Prodi Poltekkes Kemenkes yang memiliki akreditasi Unggul dan atau Akreditasi Internasional	55 %

Program	Anggaran
1. Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Rp. 40.672.787.000
2. Dukungan Manajemen	Rp. 42.109.065.000
Total Anggaran	Rp. 82.781.852.000

Jakarta, 23 Desember 2025

Pihak Kedua,
Direktur Jenderal
Sumber Daya Manusia Kesehatan,



Yuli Farianti

Pihak Pertama
Direktur
Poltekkes Kemenkes Palu



Supriadi B.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).