KERANGKA ACUAN KERJA / *TERM OF REFFERENCE*
PELATIHAN KETERAMPILAN DAN KOMPETENSI LAINNYA PADA PROYEK PENGUATAN PELAYANAN KANKER
TAHUN 2024

Kementerian Negara / Lembaga	:	Kementerian Kesehatan RI
Unit Eselon I/II	:	Ditjen Pelayanan Kesehatan / RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro
Program	:	Program Pelayanan Kesehatan dan JKN
Sasaran Program	:	Meningkatnya akses pelayanan kesehatan dasar dan rujukan yang berkualitas bagi masyarakat
Indikator Kinerja Program	:	1. Persentase fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) sesuai standar 2. Persentase rumah sakit terakreditasi 3. Persentase Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Terakreditasi 4. Persentase FKTP terakreditasi
Kegiatan	:	Dukungan Pelayanan Kesehatan Unit Pelaksana Teknis Ditjen Yankes
Sasaran Kegiatan	:	Terselenggaranya dukungan pelayanan kesehatan Unit Pelaksana Teknis
Indikator Kinerja Kegiatan	:	Jumlah UPT Vertikal yang ditingkatkan sarana, prasarana dan alkesnya
Klasifikasi Rincian Output	:	Pelatihan Bidang Kesehatan
Indikator KRO	:	Pelatihan keterampilan dan kompetensi lainnya pada proyek penguatan pelayanan Kanker
Rincian Output	:	Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan dan Kompetensi Lainnya
Indikator RO	:	Jumlah tenaga kesehatan yang mendapat pelatihan keterampilan dan kompetensi lainnya (IsDB)
Volume Keluaran *(Output)*	:	1
Satuan Ukur Keluaran *(Output)*	:	Orang

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum

a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
c. Keputusan Menteri Kesehatan nomor: 129/Menkes/SK/II/2008 tentang Standar Minimal Pelayanan Rumah Sakit;

d. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
e. Peraturan pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Pengelolaan Keuangan BLU;
f. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 24 Tahun 2016 tentang Persyaratan Teknis dan Bangunan Teknis Rumah sakit
g. dan Pedoman / Standar teknis lainnya.

2. Gambaran Umum

SKN 2009 mengamanatkan bahwa subsistem sumber daya manusia kesehatan (SDM) kesehatan adalah pengelolaan upaya pengembangan dan pemberdayaan SDM kesehatan, yang meliputi: upaya perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan mutu sumber daya manusia kesehatan untuk mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna mewujudkan derajad kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Adapun pengertian SDM kesehatan adalah tenaga kesehatan profesi termasuk tenaga kesehatan strategis, tenaga kesehatan non profesi dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan managemen kesehatan. Tujuan dari penyelenggaraan subsistem SDM Kesehatan adalah tersedianya SDM Kesehatan yang kompeten bagi penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna mewujudkan derajad kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya,

Pemberdayaan (Empowerment) Sumber Daya Manusia (SDM) dalam manajemen / perorganisasi merupakan suatu hal yang sangat strategis bahkan dapat dikatakan sebagai condio sine quo non dalam organisasi karena pengaruhnya yang sangat signifikan, strategis dan komprehensif dalam mewujudkan kinerja instansi sebagaimana yang diharapkan. ‘Daya’ yang lebih tersebut ditujukan dalam hal : tenaga, daya, kemampuan (competency), kepercayaan (confidence) kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang (authority) dan tanggung jawab (responsibility) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Dalam Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan tahun 2011 – 2025, terdapat pedoman-pedoman rencana strategis Pengembangan Tenaga Kesehatan yang disusun berdasarkan keadaan dan masalah yang dihadapi dewasa ini, dan perkiraan keadaan kedepan sampai dengan tahun 2025, tentu dengan kesiapan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan strategis. Adapun visi pengembangan SDM Kesehatan adalah sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP-N) 2005 – 2025 dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.Situasi persaingan yang yang semakin ketat dari

waktu ke waktu menuntut organisasi untuk selalu meningkatkan kualitass sumber daya manusianya. Melihat kondisi ini dirasakan semakin perlunya pengembangan kualitas PNS secara terprogram agar semakin baik sesuai tuntutan masyarakat. Salah satu upaya strategi yang dapat dilakukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia ini adalah melalui pendidikan dan penelitian.

Berdasarkan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yang disebutkan bahwa setiap ASN berhak mendapatkan pengembangan kompetensi minimum 20 jpl pertahun. Pengembangan Kompetensi merupakan hak pegawai mutlak diperlukan, mengingat tuntutan lingkungan strategis seperti pengembngan pelayanan, tehnik informasi dan komunikasi, globalisasi

peningkatan daya saing di pelayanan yang ada di RS dan harapan masyarakat .untuk pelayanan pada pasien semakin meningkat dan sesuai dengan perkembangan dan dinamika masyarakat. Pengembangan Kompetensi agar cepat dilaksanakan agar mampu mengimbangi pengembangan jaman. Apalagi saat ini ASN dituntut diera disruptif dimana seorang ASN dituntut untuk lebih cepat, responsif dan adaptif terhadap tuntutan kebutuhan masyarakat. Aturan ini juga diwadahi dalam Peraturan kepala LAN No 10 tahun 2014 tentang pengembangan kompetensi, Pengembangan ini dalam bentuk penugasan, pelatihan, workshop, seminar, magang, bimtek , pendidikan dan lain lain.

Jumlah penderita kanker di dunia pada tahun 2020 mencapai 19,3 juta kasus dengan angka kematian sampai 10 juta jiwa. Angka ini meningkat dibanding tahun 2018 yang mencatat ada 18,1 juta kasus dengan jumlah kematian 9,6 juta jiwa. International Agency for Research on Cancer (IARC), badan internasional untuk penelitian kanker bentukan badan kesehatan dunia (WHO), memprakirakan jumlah penderita kanker di dunia akan terus naik hingga 30,2 juta kasus pada tahun 2040. Globocan 2020, basis data online dari IARC, yang diperbarui tanggal 14 Desember menyebutkan, populasi global yang menua dan faktor sosial ekonomi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan ini. Lonjakan kasus ini menurut WHO meningkat 300% secara global di dunia, dan 70% dari lonjakan tersebut akan terjadi di negara berkembang termasuk Indonesia.

Angka kejadian dan jumlah kematian akibat kanker di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Beberapa sumber menyebutkan bahwa terdapat sekitar 190-200 ribu pasien baru setiap tahunnya dan hanya 15% saja yang dapat tertangani secara maksimal akibat minimalnya sentra pelayanan kanker. Radioterapi merupakan salah satu modalitas penting dalam penatalaksanaan kanker yang menggunakan radiasi sinar pengion, dimana lebih dari 50% penderita kanker akan membutuhkan radioterapi sebagai bagian dari penanganan penyakit mereka.

Sejalan dengan rencana strategis Rumah Sakit Umum Pusat dr.Soeradji Tirtonegoro (RSST) Klaten menuju Rumah Sakit Umum Pusat Rujukan Nasional, RSST Klaten berupaya untuk meningkatkan pelayanan dengan membuka pelayanan prima yang bersifat one stop services dengan melakukan tatalaksana kanker/ onkologi terpadu. Dalam upaya mencapai rencana strategis tersebut, RSST Klaten sebagai RS vertikal tipe A yang telah ditetapkan menjadi Rumah Sakit Rujukan Nasional memiliki berbagai potensi dan siap mengembangkan diri untuk memberikan pelayanan sebagai pusat radioterapi. Radioterapi RSST Klaten diharapkan dapat bersaing dengan pusat radioterapi lainnya di Jawa Tengah dan DIY, serta dapat menjadi layanan unggulan di area Solo Raya (Boyolali, Karanganyar, Klaten, Sragen, Sukoharjo, Surakarta, Wonogiri) dan mempunyai tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan radiasi terbaik dengan pengembangan teknologi dan kapasitas sesuai kondisi dan kebutuhan masyarakat, serta menjaga aksesibilitas pelayanan radioterapi bagi seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu, RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro melalui Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mengajukan proposal pembangunan Gedung Oncology Center melalui IsDB Loan dengan nama proyek : Strengthening of “dr. Soeradji Tirtonegoro” Hospital as National Referral Hospital ThroughThe Development of Oncology Center. Guna mendukung pengembangan SDM kesehatan untuk program tersebut maka diusulkan kegiatan pelatihan karyawan terkait layanan kanker bagi tenaga kesehatan pada Tahun 2024.

B. Penerima Manfaat :

1. Para staff medis
2. Staff Keperawatan
3. Staff Tenaga Kesehatan Lain

C. Strategi Pencapaian Keluaran

1. Metode Pelaksanaan

Pelatihan dilaksanakan yaitu dengankegiatan pengembangan SDM yang dilaksanakan dengan cara mengirim peserta untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop, atau bimtek yang dilaksanakan di luar rumah sakit dengan daring ataupun dalam bentuk luring.

Tahapan dan Waktu Pelaksanaan

NO	KEGIATAN PELATIHAN	RENCANA PELAKSANAAN
1	Pelatihan Ekshouse	Januari - Desember
2	Pelatihan Inhouse	Januari - Desember
3	Improving Hospital's Research on Oncology	Januari - Desember
4	Supporting Cooperation Among Project Hospitals in Cancer Treatment and Research	Januari - Desember
5	Study Banding	Januari - Desember

D. Kurun Waktu Pencapaian Keluaran

Kegiatan direncanakan selama 12 bulan dari bulan Januari – Desember

E. Biaya Yang Diperlukan

Kebutuhan anggaran untuk Penyelenggaraan Pelatihan Keterampilan dan Kompetensi Lainnya dialokasikan pada sumber anggaran BLU sebesar **Rp4.763.948.000,-**

Demikian kerangka acuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kuasa Pengguna Anggaran

dr. Endang Widyaswati, M. Kes
NIP 196402141990022001