

LAPORAN KINERJA RSUD PANEMBAHAN SENOPATI  
TAHUN 2024

RSUD PANEMBAHAN SENOPATI KABUPATEN BANTUL  
TAHUN 2025

## Kata Pengantar

---

Puji Syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terlaksananya semua tugas-tugas RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul, serta terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2024 sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama tahun 2024.

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, dengan semangat dan tekad yang kuat untuk menginformasikan capaian kinerja secara transparan dan akuntabel atas kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2024.

Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021 – 2026 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. Menindaklanjuti Perubahan RPJMD tersebut, maka disusunlah Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi di RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah banyak membuahkan hasil, namun disadari masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum tercapai. Dengan adanya laporan ini dapat digunakan sebagai sarana evaluasi agar kinerja ke depan menjadi lebih lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Akhirnya kami sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2024.

Bantul, 03 Februari 2025

Direktur



dr. ATTHOBARI, M.P.H., Sp.MK  
Pembina Tingkat I IV/b  
NIP. 197409202002121006

## Ikhtisar Eksekutif

---

Penyusunan Laporan Kinerja menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik, dimana instansi pemerintah, melaporkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik. Proses penilaian yang terukur ini juga menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan. Laporan Kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2024 ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan Laporan Kinerja dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul.

Pelaksanaan pembangunan Kabupaten Bantul Tahun 2024 telah berpedoman kepada Perubahan RPJMD yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. Menindaklanjuti hal tersebut, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah menetapkan Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Dalam pelaksanaan tahun anggaran 2024 RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 tahun

2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Sedangkan Rincian tugas, fungsi dan tata kerja RSUD Panembahan Senopati diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 55 Tahun 2023 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah.

Tugas pokok RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul adalah membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan kesehatan di bidang pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. memiliki fungsi yang cukup luas dan strategis dalam menjalankan roda Pemerintahan, antara lain :

- a. perumusan kebijakan teknis pelayanan kesehatan di RSUD Panembahan Senopati;
- b. pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan paripurna tingkat sekunder dan tersier;
- c. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dalam pemberdayaan kesehatan;
- d. pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan;
- e. pelaksanaan administrasi RSUD Panembahan Senopati;
- f. pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan layanan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya..

Laporan Kinerja ini disusun dengan melakukan analisa dan mengumpulkan bukti untuk menjawab pertanyaan, sejauh mana sasaran pembangunan yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul yang telah mendapatkan bimbingan dan arahan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Sasaran Perangkat Daerah, disimpulkan bahwa indikator berkriteria **Sangat Tinggi**, dengan capaian sebesar **111,71%**.

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul yang menjadi tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja, hasil

evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan di tahun yang akan datang. Dengan ini, upaya perbaikan kinerja dan pelayanan publik untuk peningkatan kesejahteraan rakyat akan bisa dicapai.

## Daftar Isi

---

|                                                                     |      |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| Kata Pengantar .....                                                | ii   |
| Ikhtisar Eksekutif .....                                            | iv   |
| Daftar Isi .....                                                    | vi   |
| Daftar Tabel.....                                                   | viii |
| Daftar Tabel.....                                                   | ix   |
| Daftar Gambar.....                                                  | x    |
| Bab I   Pendahuluan .....                                           | 1    |
| A. Latar Belakang .....                                             | 1    |
| B. Pembentukan OPD.....                                             | 2    |
| C. Susunan Organisasi .....                                         | 6    |
| D. Keragaman SDM .....                                              | 7    |
| E. Isu Strategis.....                                               | 10   |
| F. Cascading Kinerja .....                                          | 10   |
| G. Peta Proses Bisnis .....                                         | 12   |
| H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024. .... | 13   |
| Bab II   Perencanaan Kinerja .....                                  | 14   |
| A. Rencana Strategis .....                                          | 14   |
| 1. Tujuan dan Sasaran .....                                         | 15   |
| 2. Kebijakan, Strategi dan Program.....                             | 16   |
| B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024 .....                         | 19   |
| C. Program untuk Pencapaian Sasaran .....                           | 20   |
| Bab III   Akuntabilitas Kinerja .....                               | 21   |

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 ..... | 22 |
| B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....      | 23 |
| C. Akuntabilitas Anggaran .....                     | 27 |
| D. Efisiensi Sumber Daya .....                      | 29 |
| E. Lintas Sektor.....                               | 30 |
| Bab IV Penutup .....                                | 31 |

## Daftar Tabel

---

|             |                                                                                                                |    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1   | Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi .....                    | 7  |
| Tabel I.1   | Data Jumlah Pegawai Keseluruhan RSUD Panembahan Senopati Bantul .....                                          | 8  |
| Tabel II.1  | Keterkaitan Visi,Misi,Tujuan dan Sasaran .....                                                                 | 16 |
| Tabel II.2  | Strategi dan Kebijakan .....                                                                                   | 17 |
| Tabel II.3  | Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama .....                                                            | 18 |
| Tabel II.4  | Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024.....                                                                        | 19 |
| Tabel II.5  | Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2024.....                                                               | 20 |
| Tabel III.1 | Skala Nilai Peringkat Kinerja.....                                                                             | 22 |
| Tabel III.2 | Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 .....                                                               | 22 |
| Tabel III.3 | Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul .....                          | 23 |
| Tabel III.4 | Realisasi dan Capaian IKU Net Death Rate (NDR) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2020-2024 ..... | 24 |
| Tabel III.5 | Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2024 .....                                                | 24 |
| Tabel III.6 | Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2024.....                                                                | 28 |
| Tabel III.7 | Pencapaian Kinerja dan Anggaran Berdasarkan Program/ Kegiatan Tahun 2024.....                                  | 28 |
| Tabel III.8 | Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2024.....                                                     | 29 |

# Daftar Grafik

---

Gambar III.1 Realisasi dan Capaian IKU Net Death Rate (NDR) RSUD Panembahan  
Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2020-2024 ..... 24

## Daftar Gambar

---

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar I.1 Struktur Organisasi RSUD Panembahan Senopati Bantul..... | 6  |
| Gambar I.2 Skema Kinerja RSUD Panembahan Senopati Bantul .....      | 11 |
| Gambar I.3 Peta Proses Bisnis RSUD Panembahan Senopati Bantul ..... | 12 |

# Bab I Pendahuluan

---

## A. Latar Belakang

RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan Kesehatan di bidang pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna, melalui pelayanan Kesehatan promotive, preventif, kuratif, rehabilitative dan/ atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

RSUD Panembahan Senopati telah ditetapkan menjadi Rumah Sakit Kelas B, melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor : 142/Menkes/SK/I/2007, tanggal 31 Januari 2007. Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul sebagai pemilik rumah sakit makin mempercayakan pengelolaan rumah sakit ini dengan menetapkan Pola Pengelolaan Keuangan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (PPK- BLUD) dengan Surat Keputusan Bupati Bantul Nomor 195 tahun 2009 tertanggal 21 Juli 2009.

Penyelenggaraannya sebagai Rumah Sakit PPK- BLUD yang berperan dalam Pembangunan Upaya Kesehatan Masyarakat dan Perorangan, harus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan memberikan Fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi, produktivitas dan penerapan praktek bisnis yang sehat. Rumah Sakit Panembahan Senopati mengacu pada prinsip akuntabilitas, transparansi, efektifitas dan efisiensi, sehingga dapat mewujudkan penyelenggaraan Organisasi yang Good Governance.

Sesuai dengan tugas yang dimiliki serta mendukung Indikator Kinerja Bupati di Bidang Pelayanan Kesehatan RSUD Panembahan Senopati menetapkan satu sasaran yaitu menurunkannya angka kematian sebagai gambaran upaya penyembuhan dan pemulihan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang tinggi dengan indikator kinerja Net Death Rate (NDR).

Sebagai wujud pertanggungjawaban pencapaian kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Tahun 2022 terutama di Bidang Pelayanan Kesehatan Rujukan, maka RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul

menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk pertanggung-jawaban setiap instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan/atau APBN. Dasar hukum penyusunan meliputi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

Adapun tujuan penyusunan LKjIP sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi.

## **B. Pembentukan OPD**

### **1. Landasan Hukum**

- a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK BLUD);
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahan;
- e. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- f. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017, Nomor 136);
- g. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
- h. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129/Menkes/SK/II/2008 Tentang Standart Pelayanan Minimal Rumah Sakit;
- i. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2-17 Nomor 1213);
- k. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
- l. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
- m. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020- 2024 (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 914 Tahun 2020);
- n. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/1401/2022 Tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati sebagai Rumah Sakit Pendidikan Satelit Untuk Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping dan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta;

- o. Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 142/Menkes/SK/II/2007 tentang Peningkatan kelas RSUD Panembahan Senopati Milik Pemerintah Kabupaten Bantul Propinsi DIY;
- p. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2022 tentang Rencaa Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2023- 2026 (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Thaun 2022 Nomor 7);
- q. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2010 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Seri D Tahun 2005 Nomor 14), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Seri D Tahun 2020 Nomor 12);
- r. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 04 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bantul Tahun 2010-2030, (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Nomor 04 Seri C);
- s. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Nomor 73) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantul 139);
- t. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021- 2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Nomor 140);
- u. Peraturan Bupati Bantul Nomor 111 Tahun 2020 Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul;

- v. Peraturan Bupati Bantul Nomor 55 Tahun 2023 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati pada Dinas Kesehatan;
- w. Surat Keputusan Bupati Bantul Nomor 195 tahun 2009 tentang Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul.

## **2. Tugas Pokok dan Fungsi**

Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 55 Tahun 2023 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati pada Dinas Kesehatan.

Tugas Pokok RSUD Panembahan Senopati mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan kesehatan di bidang pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

RSUD Panembahan Senopati dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan teknis pelayanan kesehatan di RSUD Panembahan Senopati;
- b. pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan paripurna tingkat sekunder dan tersier;
- c. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dalam pemberdayaan kesehatan;
- d. pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan;
- e. pelaksanaan administrasi RSUD Panembahan Senopati;
- f. pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan layanan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

## C. Susunan Organisasi

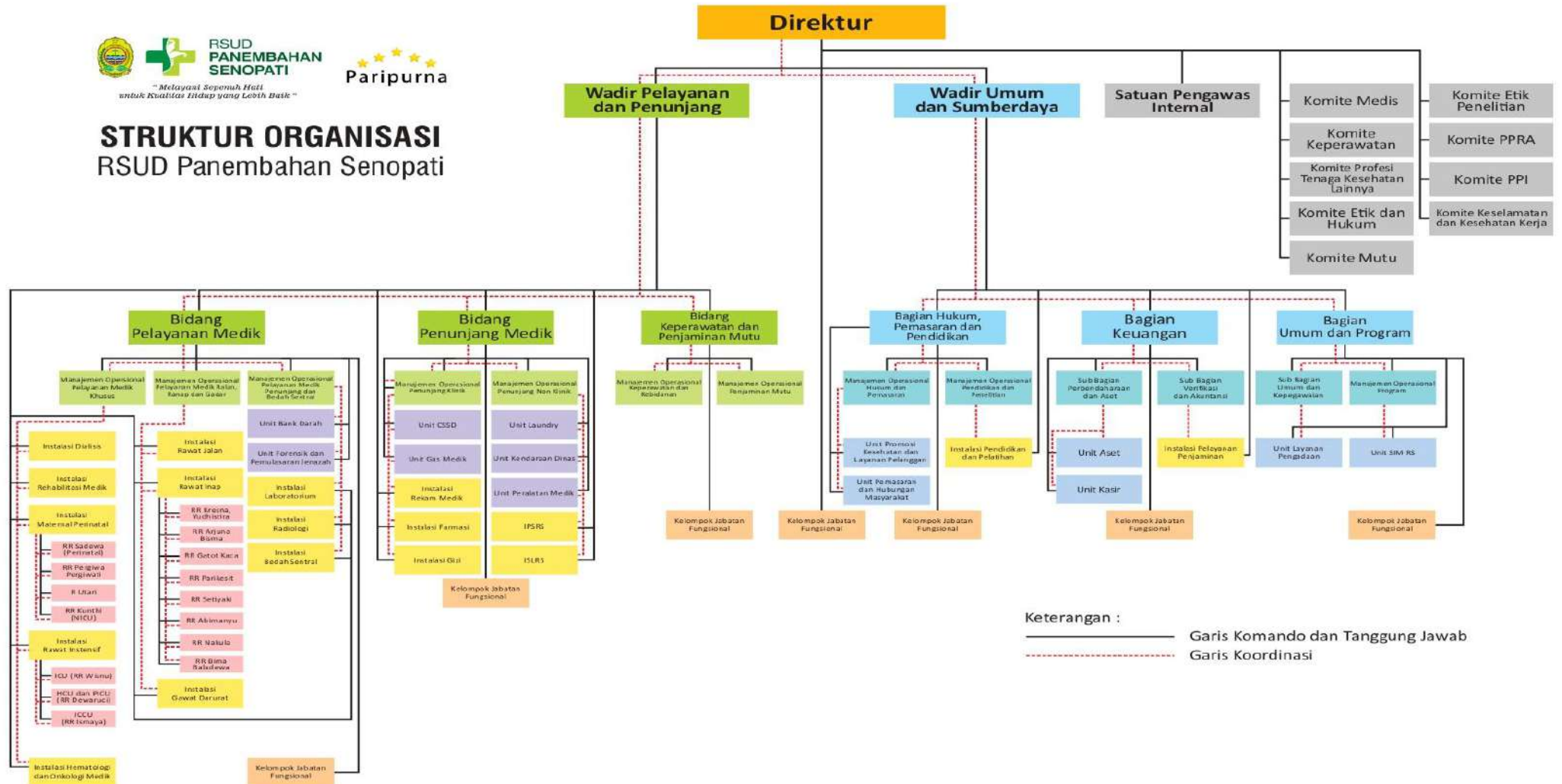


**RSUD  
PANEMBAHAN  
SENOPATI**

"Melayani Segenap Hati  
untuk Kualitas Hidup yang Lebih Baik"

Paripurna

### STRUKTUR ORGANISASI RSUD Panembahan Senopati



## D. Keragaman SDM

Dukungan sumber daya manusia, sarana-prasarana dan anggaran pada tahun 2024 sebagaimana tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Kualifikasi Jabatan, Jenis Kelamin dan Kompetensi**

| No | Jabatan                 | Formasi |             |     |     |     |    | Pegawai yang ada |             |     |     |     | Jenis Kelamin |        |     |
|----|-------------------------|---------|-------------|-----|-----|-----|----|------------------|-------------|-----|-----|-----|---------------|--------|-----|
|    |                         | Jml     | Kualifikasi |     |     |     |    | Jml              | Kualifikasi |     |     |     | Laki          | Peremp |     |
| 1  | 2                       | 3       | 4           |     |     |     |    | 5                | 6           |     |     |     | 7             | 8      |     |
|    |                         |         | S2          | S1  | D3  | SMA | SD |                  | S2          | S1  | D3  | SMA | SD            |        |     |
| A. | Jabatan Pimpinan Tinggi | 1       | 1           |     |     |     |    | 1                | 1           |     |     |     |               | 1      | 0   |
| B. | Jabatan Administrasi    | 62      | 7           | 11  | 7   | 36  | 1  | 62               | 7           | 11  | 7   | 36  | 1             | 22     | 40  |
|    | 1. Administrator        | 7       | 5           | 2   |     |     |    | 7                | 5           | 2   |     |     |               | 3      | 4   |
|    | 2. Pengawas             | 3       | 2           | 1   |     |     |    | 3                | 2           | 1   |     |     |               | 1      | 2   |
|    | 3.Pelaksana             | 53      | 1           | 8   | 7   | 36  | 1  | 53               | 1           | 8   | 7   | 36  | 1             | 19     | 34  |
| C. | Jabatan Fungsional      | 451     | 53          | 130 | 268 | 0   |    | 451              | 53          | 130 | 268 | 0   |               | 86     | 365 |
|    | Jumlah                  | 515     | 62          | 141 | 275 | 36  | 1  | 515              | 62          | 141 | 275 | 36  | 1             | 110    | 405 |

Sumber: Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian RSUDPSi 2024

Berdasarkan data pada tabel I.1, tingkat pendidikan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul relatif tinggi perempuan daripada laki-laki, didominasi oleh jenjang Pendidikan D3 sebanyak 275 orang (53,40%), jenjang pendidikan S1 sebanyak 141 orang (27,38%) , disusul oleh jenjang pendidikan S2 sebanyak 62 orang (12,04%), sisanya SMA dan SD sebanyak 37 orang (7,18%). Komposisi pegawai perempuan lebih banyak dibanding pegawai laki-laki, bahkan untuk jabatan struktural pun lebih banyak dijabat Perempuan, hal ini menunjukkan adanya sistem merit dan kesetaraan gender dalam manajemen SDM aparatur.

Tabel I.2

Data Jumlah Pegawai Keseluruhan RSUD Panembahan Senopati Bantul

| No | Data                                      | Satuan | PNS | Non PNS | Jumlah |
|----|-------------------------------------------|--------|-----|---------|--------|
| 1  | Dokter Umum                               | Orang  | 14  | 10      | 24     |
| 2  | Dokter PPDS *)                            | Orang  | 2   | 1       | 3      |
| 3  | Dokter Spes Bedah                         | Orang  | 3   |         | 3      |
| 4  | Dokter Spes Penyakit Dalam                | Orang  | 4   |         | 4      |
| 5  | Dokter Spes Kes. Anak                     | Orang  | 3   | 1       | 4      |
| 6  | Dokter Spes Obgin                         | Orang  | 1   | 2       | 3      |
| 7  | Dokter Spes Radiologi                     | Orang  | 2   | 1       | 3      |
| 8  | Dokter Spes Onkologi Radiasi              | Orang  |     |         | -      |
| 9  | Dokter Spes Kedokteran Nuklir             | Orang  |     |         | -      |
| 10 | Dokter Spes Anestesi                      | Orang  | 2   | 1       | 3      |
| 11 | Dokter Spes Patologi Klinik               | Orang  | 4   |         | 4      |
| 12 | Dokter Spes Jiwa                          | Orang  | 1   |         | 1      |
| 13 | Dokter Spes Mata                          | Orang  | 1   | 1       | 2      |
| 14 | Dokter Spes THT                           | Orang  | 2   |         | 2      |
| 15 | Dokter Spes Kulit & Kelamin               | Orang  | 1   |         | 1      |
| 16 | Dokter Spes Kardiologi                    | Orang  | 1   | 1       | 2      |
| 17 | Dokter Spes Paru                          | Orang  | 1   |         | 1      |
| 18 | Dokter Spes Saraf                         | Orang  | 3   |         | 3      |
| 19 | Dokter Spes Bedah Saraf                   | Orang  |     |         | -      |
| 20 | Dokter Spes Bedah Orthopedi               | Orang  | 2   |         | 2      |
| 21 | Dokter Spes Urologi                       | Orang  | 1   |         | 1      |
| 22 | Dokter Spes Patologi Anatomi              | Orang  | 2   |         | 2      |
| 23 | Dokter Spes Patologi Forensik             | Orang  | 1   |         | 1      |
| 24 | Dokter Spes Rehabilitasi Medik            | Orang  | 1   |         | 1      |
| 25 | Dokter Spes Bedah Plastik                 | Orang  |     |         | -      |
| 26 | Dokter Spes Ked. Olah Raga                | Orang  |     |         | -      |
| 27 | Dokter Spes Mikrobiologi Klinik           | Orang  | 1   |         | 1      |
| 28 | Dokter Spes Parasitologi Klinik           | Orang  |     |         | -      |
| 29 | Dokter Spes Gizi Medik                    | Orang  |     |         | -      |
| 30 | Dokter Spes Farma Klinik                  | Orang  |     |         | -      |
| 31 | Dokter Spes Lainnya (Onkologi Hematologi) | Orang  | 1   |         | 1      |
| 32 | Dokter Sub Spesialis Lainnya              | Orang  |     |         | -      |
| 33 | Dokter Gigi                               | Orang  | 2   |         | 2      |
| 34 | Dokter Gigi Spesialis                     | Orang  | 4   | 1       | 5      |
| 35 | Tenaga Keperawatan                        | Orang  | 225 | 152     | 377    |
| 36 | Kefarmasian                               | Orang  | 29  | 22      | 51     |
| 37 | Kesehatan Masyarakat                      | Orang  | 2   |         | 2      |
| 38 | Gizi                                      | Orang  | 14  |         | 14     |
| 39 | Keterapian Fisik                          | Orang  | 16  | 3       | 19     |
| 40 | Keteknisian Medis                         | Orang  | 17  | 51      | 68     |

| No | Data                 | Satuan | PNS        | Non PNS    | Jumlah     |
|----|----------------------|--------|------------|------------|------------|
| 41 | Perawat Gigi         | Orang  | 9          |            | 9          |
| 42 | Bidan                | Orang  | 21         | 22         | 43         |
| 43 | Tenaga Sanitarian    | Orang  | 8          |            | 8          |
| 44 | Ahli Rontgen         | Orang  | 13         | 1          | 14         |
| 45 | Tenaga Non Kesehatan | Orang  | 77         | 210        | 287        |
|    | <b>Jumlah</b>        |        | <b>491</b> | <b>480</b> | <b>971</b> |

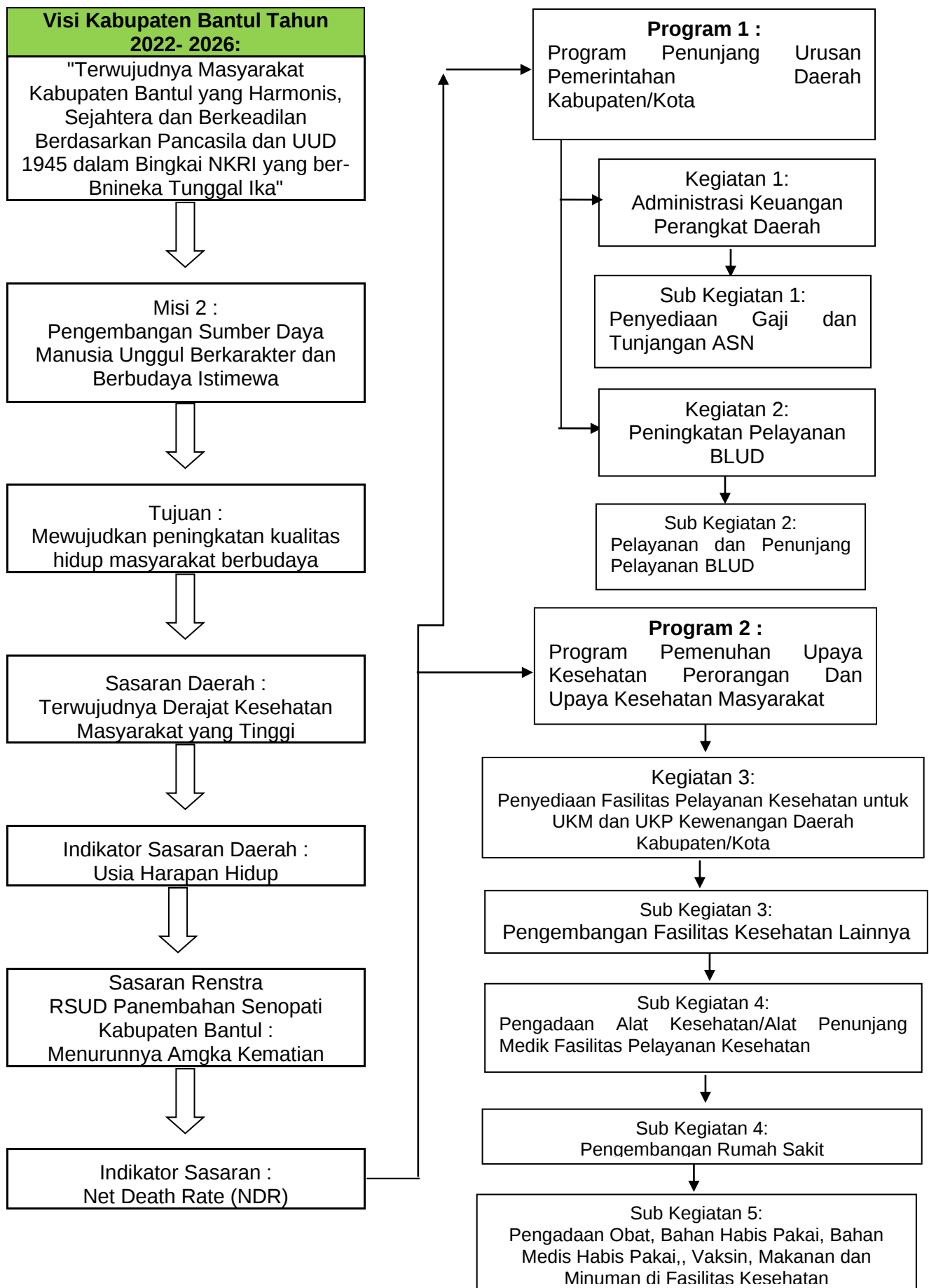
## E. Isu Strategis

Sebagai Instansi Pemerintah Penyelenggaran Pelayanan Publik di Bidang Kesehatan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul harus bisa mendukung peningkatan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Tunttan Masyarakat yang semakin tinggi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, menjadi pertimbangan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dalam rangka melakukan Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit. Berdasarkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 73 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021- 2026, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah melakukan penentuan Isu Strategis. Adapun Isu Strategis sebagai berikut :

1. Kematian Ibu dan Bayi;
2. Tingginya Kasus- kasus penyakit tidak menular;
3. Penyakit infeksi emerging termasuk covid-19;
4. Tingginya kasus kecelakaan lalu lintas;
5. Digitalisasi Pelayanan di Rumah Sakit;
6. Pembiayaan pelayanan kesehatan semakin meningkat.

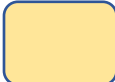
## F. Cascading Kinerja

Selaras dengan paradigma Organisasi Berbasis Kinerja (*Performance Based Organization*) yang diterapkan Pemerintah Kabupaten Bantul, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dibentuk dengan skema kinerja sebagai berikut:



## G. Peta Proses Bisnis

**Peta Proses Bisnis** adalah diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Berikut gambaran proses Bisnis RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul:

|                                             |            |                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PANEMBAHAN SENOPATI | MANAJERIAL | <br>RSUD. 2<br>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah                                          |
|                                             | UTAMA      | <br>RSUD. 1<br>Peningkatan Pelayanan BLUD                                                     |
|                                             | PENDUKUNG  | <br>RSUD. 3<br>Penyediaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan untuk UKM dan UKP Kewenangan Daerah |

#### **H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024.**

Dalam Surat Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 061/528.C/Ev.SAKIP/2024 tanggal 14 Maret 2024, perihal Laporan Evaluasi atas Implementasi Sistem akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul disampaikan saran/rekomendasi sebagai berikut :

Rekomendasi :

a) Rekomendasi :

Direkomendasikan kepada Direktur RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul agar merevisi landasan hukum yang tidak sesuai di Laporan Kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul disesuaikan dengan aturan hukum terbaru.

b) Tindaklanjut Rekomendasi :

Melakukan revisi landasan hukum yang tidak sesuai di Laporan Kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul.

c) Bukti Dukung :

Semula mencantumkan "Peraturan Bupati Bantul Nomor 178 Tahun 2021 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati pada Dinas Kesehatan", direvisi menjadi " Peraturan Bupati Bantul Nomor 55 Tahun 2023 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah pada Dinas Kesehatan".

## Bab II Perencanaan Kinerja

---

### A. Rencana Strategis

Rencana strategis RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul yang merupakan penjabaran operasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 telah mengakomodasi dinamika program/kegiatan selama kurun waktu 2021 – 2026. Rencana strategis ditetapkan dengan dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Visi dan Misi dalam pelaksanaan pembangunan Pemerintah Kabupaten Bantul pada 5 (lima) tahun mendatang mendasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) tahun 2006-2025. RPJPD menegaskan bahwa arah pembangunan jangka panjang daerah menggunakan visi bersama yang menjadi etos kerja, yaitu: **Bantul Projotamansari Sejahtera Demokratis dan Agamis**. Visi bersama dan etos kerja tersebut menjadi inspirasi dan acuan dalam penentuan visi dan misi pemerintahan selama periode jangka menengah serta menjadi daya dorong bagi pemerintah daerah dan seluruh jajaran aparatnya untuk melaksanakan program/kegiatan secara berkesinambungan dan berkelanjutan.

Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Visi RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul yaitu :

***“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang ber-Bhineka Tunggal Ika”.***

Visi Kabupaten Bantul berpedoman pada Visi Pembangunan Nasional yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong” yang disebut sebagai Nawacita Ke-dua. Visi Kabupaten Bantul juga berpedoman pada Visi Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa

Yogyakarta 2022-2027 yaitu “Terwujudnya PANCAMULIA Masyarakat Jogja melalui Reformasi Kalurahan, Pemberdayaan Kawasan Selatan, serta Pengembangan Budaya Inovasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi”.

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Misi RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sebagai berikut :

Misi 1 : Memberikan pelayanan prima pada pelanggan.

Misi 2 : Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.

Misi 3 : Melaksanakan peningkatan mutu berkelanjutan dalam Pelayanan Kesehatan, Pendidikan dan Penelitian.

Misi 4 : Meningkatkan jalinan kerjasama dengan mitra terkait.

Misi 5 : Meningkatkan ketersediaan sarana prasarana yang berkualitas.

Misi 6:Menyelenggarakan tata kelola keuangan yang sehat untuk mendukung pertumbuhan organisasi.

## 1. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Sesuai *cascade* kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul, tujuan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul adalah sasaran daerah yang di dukung RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul yaitu “Terwujudnya Derajat Kesehatan Masyarakat yang Tinggi” Sedangkan sasaran RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul adalah Menurunkan Angka Kematian dengan indikator sasaran (indikator kinerja utama) **Net Death Rate** (NDR).

**Tabel II.1**  
**Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran**

| <b>Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang ber-Bhineka Tunggal Ika</b> |                                                      |                           |                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| <b>Misi</b>                                                                                                                                                                       | <b>Tujuan</b>                                        | <b>Sasaran</b>            | <b>Indikator Sasaran/ IKU</b> |
| <b>Pengembangan Sumber Daya Manusia Unggul Berkarakter dan Berbudaya Istimewa</b>                                                                                                 | Terwujudnya Derajat Kesehatan Masyarakat yang Tinggi | Menurunnya Angka Kematian | Net Death Rate (NDR)          |

## **2. Kebijakan, Strategi dan Program**

Strategi dan arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi yang diuraikan dalam tujuan dan sasaran, penyusunan strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Sementara, kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan. Dalam kerangka tersebut, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul merumuskan strategi dan arah kebijakan perencanaan pembangunan daerah secara komprehensif untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna), sebagai berikut :

**Tabel II.2**  
**Strategi dan Kebijakan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul**

| <b>visi</b> : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang ber-Bhineka Tunggal Ika |                           |                                                                                                       |                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tujuan</b>                                                                                                                                                                     | <b>Sasaran</b>            | <b>Strategi</b>                                                                                       | <b>Kebijakan</b>                                                                                  |
| <b>Misi 1</b> : Pengembangan Sumber Daya Manusia Unggul Berkarakter dan Berbudaya Istimewa                                                                                        |                           |                                                                                                       |                                                                                                   |
| Terwujudnya Derajat Kesehatan Masyarakat yang Tinggi                                                                                                                              | Menurunnya Angka Kematian | 1. Peningkatan Kualitas Pelayanan dengan kendali mutu dan Kendali Biaya;                              | 1. Meningkatkan kualitas SDM, Sarana Prasarana dan Pengembangan pelayanan;                        |
|                                                                                                                                                                                   |                           | 2. Meningkatkan pendanaan investasi untuk melengkapi sarana dan prasarana;                            | 2. Meningkatkan Advokasi dan Review Anggaran Pendanaan;                                           |
|                                                                                                                                                                                   |                           | 3. Pemanfaatan Sistem Informasi untuk mendukung pelayanan kesehatan;                                  | 3. Meningkatkan Ketepatan, Kecepatan dan Kualitas Data dengan Sistem Online;                      |
|                                                                                                                                                                                   |                           | 4. Menjalin kemitraan dan meningkatkan koordinasi untuk peningkatan pengembangan pelayanan kesehatan. | 4. Meningkatkan kerjasama Pelayanan dengan Jejaring Pelayanan Kesehatan dan Institusi Pendidikan. |

Dengan mengacu pada sejumlah kebijakan tersebut di atas maka dijabarkan dalam berbagai program dan kegiatan. Program operasional yang dimaksud merupakan proses penentuan atau penjabaran suatu kebijakan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Program RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota.
2. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat.

Dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di atas kemudian dirumuskan IKU yang merupakan ukuran keberhasilan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil (*outcome*) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.

Tujuan penetapan IKU adalah memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Sasaran strategis dan IKU disajikan sebagai berikut :

**Tabel II.3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama**

| No | Sasaran Strategis         | Indikator Kinerja           |
|----|---------------------------|-----------------------------|
| 1  | Menurunnya Angka Kematian | <i>Net Death Rate</i> (NDR) |

Sumber : Renstra RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul

## B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024

Dokumen perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. Indikator Kinerja Utama (IKU dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang disusun sesuai dengan Rencana Strategis RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2021 – 2026.

Sejak tahun 2015 RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul melakukan *cascade down* Perjanjian Kinerja kepada eselon III dan IV atau yang disetarakan. Adapun target dan realisasi indikator kinerja program dan kegiatan (*cascading* eselon III) serta target dan realisasi indikator kinerja sub kegiatan (*cascading* eselon IV atau yang disetarakan) dapat dilihat pada [esakip.bantulkab.go.id](http://esakip.bantulkab.go.id).

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2024 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, Renstra, Renja 2024, IKU dan APBD. RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan PK Tahun 2024 sebagai berikut :

**Tabel II.4 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024**

| No | Sasaran Strategis         | Indikator Kinerja Utama     | satuan | Target | TW  | Target |
|----|---------------------------|-----------------------------|--------|--------|-----|--------|
| 1. | Menurunnya Angka Kematian | <i>Net Death Rate</i> (NDR) | ‰      | 20,5   | I   | 0      |
|    |                           |                             |        |        | I   | 0      |
|    |                           |                             |        |        | III | 0      |
|    |                           |                             |        |        | IV  | 20,5*  |

| No            | Program                                                                     | Anggaran (Rp)               |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1             | Program Penunjangg Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota               | Rp244.609.507.507,00        |
| 2             | Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat | Rp 27.454.628.500,00        |
| <b>Jumlah</b> |                                                                             | <b>Rp272.064.136.007,00</b> |

\*) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat outcome.

## C. Program untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Renstra, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul . Adapun program-program yang mendukung masing-masing sasaran tahun 2024 sebagai berikut :

**Tabel II.5 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2024**

| No | Sasaran Strategis         | Didukung jumlah program |
|----|---------------------------|-------------------------|
| 1. | Menurunnya Angka Kematian | 2 (Dua) Program         |

Sumber : Renstra tahun 2021-2026

## D. Instrumen Pendukung Pelaksanaan dan Capaian Kinerja

Instrumen pendukung penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul adalah aplikasi ***<https://esakip.kab-bantul.id/>*** yang mengintegrasikan perencanaan termasuk Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan (ROPK), anggaran kas, monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan OPD, cascading. Selain itu aplikasi esakip juga sudah dikembangkan sampai penyusunan laporan evaluasi Renja(E.81), laporan evaluasi Renstra(E.58), laporan evaluasi RPJMD(E.60) yang harus di susun dilevel perangkat daerah dan pemda periode triwulan dan tahunan sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.



## Bab III Akuntabilitas Kinerja

---

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, di mana program/kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Pijakan yang dipergunakan adalah sistem akuntabilitas kinerja ini adalah berpedoman kepada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Dalam regulasi ini, antara lain juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah. Tabel berikut menggambarkan skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, yang juga digunakan dalam penyusunan Laporan Kinerja ini.

**Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja**

| No | Interval Nilai Realisasi Kinerja | Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja | Kode |
|----|----------------------------------|--------------------------------------|------|
| 1  | $\geq 90$                        | Sangat Tinggi                        |      |
| 2  | $76 \leq 90$                     | Tinggi                               |      |
| 3  | $66 \leq 75$                     | Sedang                               |      |
| 4  | $51 \leq 65$                     | Rendah                               |      |
| 5  | $\leq 50$                        | Sangat Rendah                        |      |

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

### A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

Secara umum RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Capaian Indikator Kinerja Utama RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2024 sebagai berikut :

**Tabel III.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024**

| No | Indikator Kinerja Utama | Capaian 2023 | 2024   |           |             | Target Akhir Renstra (2026) | Capaian s/d 2024 terhadap 2026 (%) |
|----|-------------------------|--------------|--------|-----------|-------------|-----------------------------|------------------------------------|
|    |                         |              | Target | Realisasi | % Realisasi |                             |                                    |
| 1  | Net Death Rate (NDR)    | 20,55‰       | 20,5‰  | 18,10‰    | 111,71%     | 19,5‰                       | 107,18%                            |

Sumber : esakip ROPK tahun 2024

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2024, disimpulkan bahwa indicator sasaran berkriteria **Sangat Tinggi**, dengan capaian sebesar 111,71%.

## B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2022-2026, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul hanya memiliki 1 (Satu) Sasaran dan 1 (Satu) Indikator Kinerja Utama.

Berikut hasil dari Pengukuran, Evaluasi dan Analisis terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul :

**Tabel III.3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran  
RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul**

| No | Indikator Kinerja Utama | Capaian 2023 | 2024   |           |             | Target Akhir Renstra (2026) | Capaian terhadap Akhir Renstra tahun 2026(%) |
|----|-------------------------|--------------|--------|-----------|-------------|-----------------------------|----------------------------------------------|
|    |                         |              | Target | Realisasi | % Realisasi |                             |                                              |
| 1  | Net Death Rate (NDR)    | 20,55‰       | 20,5‰  | 18,10‰    | 111,71%     | 19,5‰                       | 107,18%                                      |

Sumber : esakip ROPK tahun 2023

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2024 adalah 20,5‰, realisasi sebesar 18,10‰, tercapai 111,71% atau bernilai kinerja **Sangat Tinggi**. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2023) sebesar 20,55‰ atau tercapai sebesar 102,19%, maka capaian tahun 2024 menurun sebesar 2,45‰.

Nilai *Net Death Rate* (NDR) diperoleh dari jumlah :

$$\frac{\text{Kematian setelah 24 Jam dirawat} \times 1000}{\text{Jumlah pasien keluar (hidup+mati)}} = \frac{350 \times 1000}{19.338} = 18,10‰$$

Penyebab kematian yang mendominasi angka NDR tahun 2024 adalah Penyakit Stroke, Gagal Ginjal, dan Jantung.

Target capaian tahun 2026 (akhir Renstra) sebesar 19,5‰. Capaian tahun 2024 ini telah menyumbangkan 107,18% dari target akhir Renstra tahun 2026.

Pada Tahun 2024 kematian setelah 24 jam mengalami penurunan jika dibandingkan dengan Tahun 2023. Jumlah Kematian Tahun 2023 sejumlah 389 kematian turun menjadi 350 kematian atau turun sebesar 39 kematian (11,14%).

Jika dibandingkan dengan standart nasional menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Realisasi *Net Death Rate* (NDR) sebesar 18,10‰ masih sesuai

dengan standart atau di bawah target dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia  $\leq 25$  ‰.

Jika dibandingkan dengan Realisasi *Net Death Rate* (NDR) dari Rumah Sakit Setara yaitu RSUD Sleman sebesar 22,86‰ dan RSUD Wirosaban (Kota Yogyakarta) sebesar 30‰ Realisasi *Net Death* RSUD Panembahan Senopati Bantul lebih rendah Dibandingkan dengan kedua RSUD tersebut.

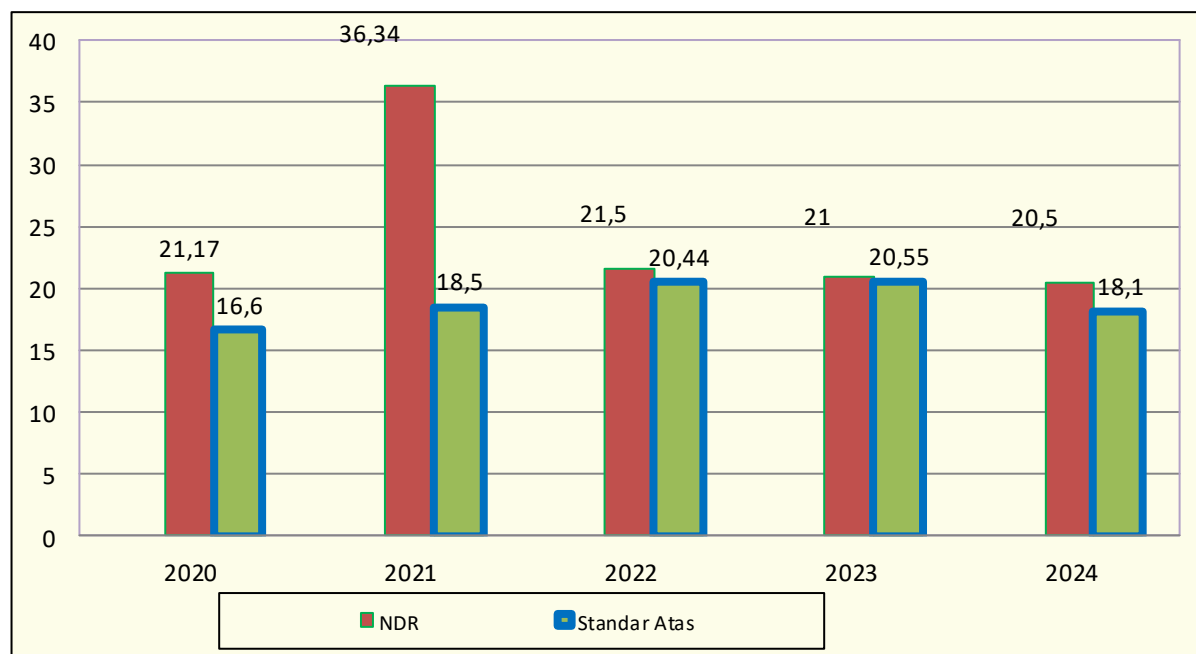
Adapun Capaian dan Realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul selama kurun waktu 5 (lima) tahun sebagai berikut :

**Tabel III.4 Realisasi dan Capaian IKU Net Death Rate (NDR)  
RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul  
Tahun 2020- 2024**

| Tahun | Target (‰) | Realisasi (‰) | Capaian (%) |
|-------|------------|---------------|-------------|
| 2020  | 16,6       | 21,17         | 72,47       |
| 2021  | 16,5       | 36,34         | 3,57        |
| 2022  | 21,5       | 20,4          | 105,12      |
| 2023  | 21         | 20,55         | 102,19      |
| 2024  | 20,5       | 18,10         | 111,17      |

Sumber : esakip Tahun 2024

**Grafik III.1 Realisasi dan Capaian IKU Net Death Rate (NDR)  
RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul  
Tahun 2020- 2024**



Adapun Faktor Penghambat dan Faktor Pendorong yang terjadi dalam realisasi *Net Death Rate* (NDR) Tahun 2024 adalah

Faktor Penghambat :

- 1) Berkurangnya kapasitas Tempat Tidur pasien rawat inap karena proses rehabilitasi untuk pemenuhan Standar Kelas Rawat Inap (KRIS);
- 2) Pasien yang masuk ke RSUD Panembahan Senopati sudah dalam kondisi penyakit berat atau terminal;
- 3) Sistem Rujukan vertikal yang belum berjalan dengan baik.

Faktor pendorong :

- 1) Peningkatan Standar Prosedur Operasional (SPO) tentang pelayanan pasien rumah sakit, serta respon time yang baik;
- 2) Ketersediaan sumber daya manusia yang lengkap, dan purna waktu, pengembangan kompetensi secara terus menerus melalui pendidikan spesialis, follow ship, pendidikan dan pelatihan lainnya;
- 3) Ketersediaan sarana prasarana yang semakin lengkap, asilitas canggih yang mendukung seperti MRI, CT Scan, peralatan di ruang intensif, bedah sentral dll;
- 4) Adanya Jalinan Kerja sama dengan stakeholder terutama dengan Rumah Sakit lain baik negeri maupun swasta, BPJS Kesehatan dan penyedia layanan kesehatan lainnya;
- 5) Adanya inovasi layanan berupa layanan Intensive Cardiology Care Unit (ICCU), yaitu rawat inap intensif bagi penderita penyakit jantung;
- 6) Terpenuhinya Standar Pelayanan Minimal (SPM), indikator mutu dan keselamatan pasien;
- 7) Tercapainya indikator kepuasan Masyarakat;
- 8) Meningkatnya kesadaran dan pengetahuan masyarakat akan kebutuhan pelayanan kesehatan termasuk meningkatnya pengetahuan akan tanda2 kegawatdaruratan penyakit;
- 9) Kebijakan pembiayaan yang mendukung.

Langkah strategis kedepan untuk meningkatkan IKU RSUD Panembahan Senopati yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

1. meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui antara lain:
  - a. melakukan kerjasama dengan rumah sakit pusat untuk melakukan pengembangan kompetensi dokter spesialis melalui fellowship;
  - b. menyelenggarakan inhouse training bagi seluruh nakes;
  - c. mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak ketiga secara daring maupun luring.
2. menjalin kerjasama dengan pemerintah Kalurahan dalam perluasan lahan dengan sistem sewa lahan dalam rangka pemenuhan pelayanan kesehatan;
3. mengembangkan sistem informasi manajemen rumah sakit melalui kerjasama dengan pihak ketiga, bridging sistem informasi kesehatan dengan kementerian kesehatan dan pemenuhan alat- alat pendukung sistem informasi melalui dana APBD maupun APBN;
4. melakukan pemenuhan belanja investasi terutama alat- alat kesehatan rumah sakit dengan dana APBD dan APBN serta Kerjasama dengan pihak ketiga;
5. melakukan inovasi dan pengembangan pelayanan rumah sakit;
6. melakukan koordinasi dengan stakeholder maupun mitra kerja seperti BPJS kesehatan untuk mempermudah proses klaim dan pelayanan kesehatan rumah sakit;
7. menyesuaikan aturan turunan terkait dengan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sebagai rumah sakit pemerintah BLUD.

### C. Akuntabilitas Anggaran

Dari kemampuan keuangan daerah, yaitu kemampuan Pendapatan dan Pembiayaan (Pembiayaan netto) maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2024 di RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sebesar Rp272.064.136.007,00 yang digunakan untuk membiayai Belanja. Sedangkan realisasi belanja sebesar Rp265.356.924.640,00, atau sebesar 97,53%

Alokasi anggaran belanja langsung Tahun 2024 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

**Tabel III.5 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2024**

| No                | Sasaran Strategis    | Anggaran (Rp)             | %            |
|-------------------|----------------------|---------------------------|--------------|
| 1                 | Net Death Rate (NDR) | 237.388.963.922,00        | 87,25        |
| Jumlah            |                      | <b>237.388.963.922,00</b> | <b>87,25</b> |
| Belanja Pendukung |                      | 34.675.172.085,00         | 12,75        |
| Total Belanja     |                      | <b>272.064.136.007,00</b> | 100,00       |

Sumber :

Belanja dibagi menjadi anggaran yang digunakan untuk penyelenggaraan program/kegiatan yang utama yang terkait langsung pencapaian sasaran dan anggaran untuk belanja program/kegiatan pendukung. Berdasarkan tabel diatas jumlah anggaran untuk program/kegiatan utama yang terkait langsung pencapaian sasaran RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sebesar Rp237.388.963.922,00 atau sebesar 87,25% dari total belanja, sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp34.675.172.085,00 atau sebesar 12,75% dari total belanja.

Belanja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul terdiri dari belanja Pegawai, belanja modal, belanja belanja tidak terduga dan belanja tranfer. Dalam belanja pegawai terdapat Belanja Gaji dan Tunjangan ASN, Belanja Tambahan Penghasilan ASN, dan lain-lain sebesar Rp37.002.261.167,00 atau sebesar 13,60%. Serapan ini tidak bisa maksimal karena dipengaruhi oleh pensiun pegawai, mutase pegawai dan pengisian pegawai yang bukan merupakan wewenang dari RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul akan tetapi tetap di alokasikan anggarannya.

Penyerapan belanja pada Tahun 2024 sebesar 97,53 % dari total anggaran belanja yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama yang

terkait langsung pencapaian sasaran sebesar 87,08%, sedangkan realisasi untuk pendukung pencapaian sasaran sebesar 12,92%.

Anggaran dan realisasi belanja Tahun 2024 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

**Tabel III.6 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2024**

| No       | Sasaran/Indikator Kinerja   | Kinerja |           |                | Anggaran           |                    |       |
|----------|-----------------------------|---------|-----------|----------------|--------------------|--------------------|-------|
|          |                             | Target  | Realisasi | %              | Target (Rp)        | Realisasi (Rp)     | %     |
| <b>1</b> | <b>Net Death Rate (NDR)</b> | 20,5‰   | 18,10‰    | <b>111,71%</b> | 272.064.136.007,00 | 265.356.924.640,00 | 97,53 |

Sumber : esakip ROPK tahun 2024

Adapun rincian program/ kegiatan dalam pencapaian sasaran/ indikator kinerja tersebut sebagai berikut :

**Tabel III.7 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Berdasarkan Program/ Kegiatan Tahun 2024**

| Kode                     | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan                                                                  | Pagu                      | Realisasi (Rp)            | %            |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------|
| <b>1.02.01</b>           | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>                                 | <b>244.609.507.507,00</b> | <b>238.696.274.094,00</b> | <b>97,58</b> |
| <b>1.02.01.2.02</b>      | <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>                                                      | <b>37.002.261.167,00</b>  | <b>36.586.824.968,00</b>  | <b>98,88</b> |
| <b>1.02.01.2.02.0001</b> | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN                                                                  | 37.002.261.167,00         | 36.586.824.968,00         | 98,88        |
| <b>1.02.01.2.10</b>      | <b>Peningkatan Pelayanan BLUD</b>                                                                  | <b>207.607.246.340,00</b> | <b>202.109.449.126,00</b> | <b>97,35</b> |
| <b>1.02.01.2.10.0001</b> | Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD                                                             | 207.607.246.340,00        | 202.109.449.126,00        | 97,35        |
| <b>1.02.02</b>           | <b>PROGRAM PEMENUHAN UPAYA KESEHATAN PERORANGAN DAN UPAYA KESEHATAN MASYARAKAT</b>                 | <b>27.454.628.500,00</b>  | <b>26.660.650.546,00</b>  | <b>97,11</b> |
| <b>1.02.02.2.01</b>      | <b>Penyediaan Fasilitas Pelayanan Kesehatan untuk UKM dan UKP Kewenangan Daerah Kabupaten/Kota</b> | <b>27.454.628.500,00</b>  | <b>26.660.650.546,00</b>  | <b>97,11</b> |
| <b>1.02.02.2.01.0007</b> | Pengembangan Fasilitas Kesehatan Lainnya                                                           | 197.500.000,00            | 195.528.498,00            | 99,00        |
| <b>1.02.02.2.01.0014</b> | Pengadaan Alat Kesehatan/Alat Penunjang Medik                                                      | 13.322.900.000,00         | 13.122.842.837,00         | 98,50        |

| Kode              | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan                                                                               | Pagu                      | Realisasi (Rp)            | %            |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------|
|                   | Fasilitas Pelayanan Kesehatan                                                                                   |                           |                           |              |
| 1.02.02.2.01.0022 | Pengembangan Rumah Sakit                                                                                        | 13.914.228.500,00         | 13.322.413.411,00         | 95,75        |
| 1.02.02.2.01.0023 | Pengadaan Obat, Bahan Habis Pakai, Bahan Medis Habis Pakai,, Vaksin, Makanan dan Minuman di Fasilitas Kesehatan | 20.000.000,00             | 19.865.800,00             | 99,33        |
| <b>Jumlah</b>     |                                                                                                                 | <b>272.064.136.007,00</b> | <b>265.356.924.640,00</b> | <b>97,53</b> |

#### D. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi belanja pada tahun 2024 sebesar 2,47%, dari total anggaran belanja yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja telah terjadi efisiensi, yaitu tercapainya target yang telah ditentukan akan tetapi terdapat penghematan anggaran.

Efisiensi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp6.316.468.317,00 atau sebesar 2,32%, sedangkan efisiensi untuk pendukung sebesar Rp390.743.050,00 atau sebesar 0,15%.

Efisiensi belanja Tahun 2024 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

**Tabel III.8 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2024**

| No                       | Sasaran/Indikator Kinerja | Anggaran               |                        |                      |             |
|--------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|-------------|
|                          |                           | Target (Rp)            | Realisasi (Rp)         | Efisiensi            | %           |
| 1                        | Menurunnya Angka Kematian | 237.388.963.922        | 231.072.495.605        | 6.316.468.317        | 2,32        |
| <b>Jumlah</b>            |                           | <b>237.388.963.922</b> | <b>231.072.495.605</b> | <b>6.316.468.317</b> | <b>2,32</b> |
| <b>Belanja Pendukung</b> |                           | 34.675.172.085         | 34.284.429.035         | 390.743.050          | 0,15        |
| <b>Total Belanja</b>     |                           | 272.064.136.007        | 265.356.924.640        | 6.707.211.367        | 2,47        |

Sumber : esakip ROPK tahun 2024

## **E. Lintas Sektor**

RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul saat ini tidak memiliki Program Kegiatan yang bersifat lintas sektor (secara langsung mendukung lintas sector), tetapi RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sebagai Penyelenggara Urusan Wajib di Bidang Kesehatan memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 55 Tahun 2023 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati pada Dinas Kesehatan. Adapun RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan kesehatan di bidang pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna.

## Bab IV Penutup

---

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada hakikatnya adalah proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, adanya kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan demikian merupakan landasan bagi penerapan kebijakan yang demokratis yang ditandai dengan menguatnya kontrol dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik. Laporan ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam laporan ini disimpulkan bahwa secara umum RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Sebanyak 1 (satu) sasaran, 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026. Secara umum realisasi masing-masing IKU telah tercapai sesuai dengan target, bahkan ada yang melebihi target, atau rata-rata **111,17%** atau kinerja kriteria **Sangat Tinggi**.

Dalam Pelaksanaan faktor kunci pendukung keberhasilan tercapainya sasaran RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul pada tahun 2024 antara lain adalah :

- 1) Peningkatan Standar Prosedur Operasional (SPO) tentang pelayanan pasien rumah sakit, serta respon time yang baik
- 2) Ketersediaan sumber daya manusia yang lengkap, dan purna waktu, pengembangan kompetensi secara terus menerus melalui pendidikan spesialis, follow ship, pendidikan dan pelatihan lainnya
- 3) Ketersediaan sarana prasarana yang semakin lengkap, asilitas canggih yang mendukung seperti MRI, CT Scan, peralatan di ruang intensif, bedah sentral dll

- 4) Adanya Jalinan Kerja sama dengan stakeholder terutama dengan Rumah Sakit lain baik negeri maupun swasta, BPJS Kesehatan dan penyedia layanan kesehatan lainnya
- 5) Adanya inovasi layanan berupa layanan Intensive Cardiology Care Unit (ICCU), yaitu rawat inap intensif bagi penderita penyakit jantung;
- 6) Terpenuhinya Standar Pelayanan Minimal (SPM), indikator mutu dan keselamatan pasien;
- 7) Tercapainya indikator kepuasan masyarakat
- 8) Meningkatnya kesadaran dan pengetahuan masyarakat akan kebutuhan pelayanan kesehatan termasuk meningkatnya pengetahuan akan tanda2 kegawatdaruratan penyakit
- 9) Kebijakan pembiayaan yang mendukung.

Adapun rekomendasi langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

1. meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui antara lain:
  - a. melakukan kerjasama dengan rumah sakit pusat untuk melakukan pengembangan kompetensi dokter spesialis melalui fellowship;
  - b. menyelenggarakan inhouse training bagi seluruh nakes;
  - c. mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak ketiga secara daring maupun luring.
2. menjalin kerjasama dengan pemerintah Kalurahan dalam perluasan lahan dengan sistem sewa lahan dalam rangka pemenuhan pelayanan kesehatan;
3. mengembangkan sistem informasi manajemen rumah sakit melalui kerjasama dengan pihak ketiga, bridging sistem informasi kesehatan dengan kementerian kesehatan dan pemenuhan alat- alat pendukung sistem informasi melalui dana APBD maupun APBN;
4. melakukan pemenuhan belanja investasi terutama alat- alat kesehatan rumah sakit dengan dana APBD dan APBN serta Kerjasama dengan pihak ketiga;
5. melakukan inovasi dan pengembangan pelayanan rumah sakit;
6. melakukan koordinasi dengan stakeholder maupun mitra kerja seperti BPJS kesehatan untuk mempermudah proses klaim dan pelayanan kesehatan rumah sakit;

7. menyesuaikan aturan turunan terkait dengan RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul sebagai rumah sakit pemerintah BLUD.

Secara umum disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap indikator yang dicantumkan dalam perubahan Renstra RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2021 – 2026 khususnya untuk Tahun Anggaran 2024 dipenuhi sesuai dengan harapan. Jika terdapat indikator sasaran yang belum memenuhi target yang ditetapkan, kami akui semata-mata merupakan kelemahan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, karena disadari kesempurnaan hanyalah milih tuhan yang maha esa., namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tentunya harus menjadi motivasi untuk lebih baik lagi di esok hari.

# LAMPIRAN

**Rencana Strategis  
Pemerintah Kabupaten Bantul  
RSUD Panembahan Senopati  
2022-2026**

| No | Tujuan                                               | Sasaran                   | Indikator            | Satuan | Target per Tahun |      |      |      |      |               |
|----|------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|--------|------------------|------|------|------|------|---------------|
|    |                                                      |                           |                      |        | 2022             | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Kondisi Akhir |
| 1  | Terwujudnya derajat kesehatan masyarakat yang tinggi | Menurunkan angka kematian | Net Death Rate (NDR) | permil | 21.5             | 21   | 20.5 | 20   | 19.5 | 0             |

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**RSUD PANEMBAHAN SENOPATI KABUPATEN BANTUL**  
**TAHUN 2024**

| No. | Tujuan                                               | Sasaran Strategis         | Indikator Kinerja    | Formulasi Pengukuran                                                                        | Satuan | Target |
|-----|------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| 1   | Terwujudnya Derajat Kesehatan Masyarakat yang Tinggi | Menurunnya Angka Kematian | Net Death Rate (NDR) | Angka Kematian > 48 jam setelah pasien dirawat tiap-tiap 1000 pasien keluar (hidup + mati). | %      | 20,5   |

Bantul, 02 Januari 2024

Direktur  
 RSUD Panembahan Senopati Bantul



dr. ATTHOBARI, M.P.H  
 NIP. 19740920203121006

## Perjanjian Kinerja tahun 2024



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL  
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI**

ꦑꦼꦧꦸꦥꦠꦺꦤ꧀ꦧꦤ꧀ꦠꦸꦭꦸꦥꦤꦺꦩꦧꦁꦱꦺꦤꦺꦥꦠꦶ

Jln. Dr. Wahidin Sudiro Husodo Bantul 55714  
Telp. (0274) 367381, 367386, Fak. (0274) 367506  
Website : <http://www.rsudps.bantulkab.go.id>  
E-Mail : [rsudps@bantulkab.go.id](mailto:rsudps@bantulkab.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN  
TAHUN 2024**

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

Nama : dr. ATTHOBARI, M.P.H, Sp. MK  
Jabatan : Direktur RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul  
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : H. ABDUL HALIM MUSLIH  
Jabatan : Bupati Bantul  
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.

Bantul, 19 Agustus 2024

PIHAK KEDUA  
BUPATI BANTUL  
  
H. ABDUL HALIM MUSLIH

PIHAK PERTAMA  
DIREKTUR RSUD PANEMBAHAN SENOPATI  
KABUPATEN BANTUL  
  
dr. ATTHOBARI, M.P.H, Sp. MK  
NIP. 197409202002121006

**LAMPIRAN**  
**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN**

Perangkat Daerah : RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul  
Jabatan : Direktur RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul  
Tahun Anggaran : 2024

| No  | Sasaran Strategis         | Indikator Kinerja    | Satuan | Target Tahunan | Triwulan | Target |
|-----|---------------------------|----------------------|--------|----------------|----------|--------|
| (1) | (2)                       | (3)                  | (4)    | (5)            | (6)      | (7)    |
| 1.  | Menurunnya Angka Kematian | Net Death Rate (NDR) | Permil | 20,5           | I        | 20,5   |
|     |                           |                      |        |                | II       | 20,5   |
|     |                           |                      |        |                | III      | 20,5   |
|     |                           |                      |        |                | IV       | 20,5*) |

**Keterangan:**

- Untuk mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tersebut di atas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut:

| No | Nama Program                                                                | Anggaran              |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota                 | Rp 244.609.507.507,00 |
| 2. | Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat | Rp 27.454.628.500,00  |
|    | Jumlah Anggaran                                                             | Rp 272.064.136.007,00 |

- \*) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat *outcome*.

Bantul, 19 Agustus 2024

PIHAK KEDUA  
BUPATI BANTUL



H. ABDUL HALIM MUSLIH

PIHAK PERTAMA  
DIREKTUR RSUD PANEMBAHAN SENOPATI  
KABUPATEN BANTUL



dr. ATTHOBARI, M.P.H. Sp. MK  
NIP. 197409202002421006



**INSPEKTORAT DAERAH  
KABUPATEN BANTUL**

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)  
PADA RSUD PANEMBAHAN SENOPATI  
KABUPATEN BANTUL  
TAHUN 2023**

**Nomor : 061/528.C/Ev.SAKIP/2024**

**Tanggal : 14 Maret 2024**



- e. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021 – 2026;
- f. Peraturan Bupati Bantul Nomor 111 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul;
- g. Peraturan Bupati Bantul Nomor 115 Tahun 2020 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati pada Dinas Kesehatan;
- h. Peraturan Bupati Bantul Nomor 28 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- i. Keputusan Bupati Bantul Nomor 546 Tahun 2023 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2024;
- j. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Bantul Nomor T/700.1.2/00528/PKPT/2024 tanggal 29 Februari 2024 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2023;

## **2. Latar Belakang Evaluasi**

Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, termasuk pada Perangkat Daerah merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kabapel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Untuk mengetahui sejauh mana penerapan AKIP pada Perangkat Daerah maka diperlukan evaluasi. Dengan Evaluasi AKIP, diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan kualitas

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan:

**1) Pengukuran kinerja telah dilakukan.**

- a) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa:
  - (1) Peraturan Bupati Bantul Nomor 25 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
  - (2) Peraturan Bupati Bantul Nomor 28 Tahun 2022 Perubahan atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
- b) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- c) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan dengan menggunakan SOP Pengumpulan Data Kinerja dan aplikasi berbasis web Esakip-ROPK, Simral, SIPD, eKinerja, SAPA ASN, SIPD, Simral Simpersada, dan Simas.

**2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan**

- a) Data kinerja yang dikumpulkan oleh RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- b) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- c) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi Esakip-ROPK, Simral, SIPD, eKinerja, SAPA ASN, SIPD, Simral, Simpersada, dan Simas.

**3) Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan**

- a) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah menyusun rencana anggaran yang mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
- b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
- c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
- d) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- e) Setiap unit/satuan kerja (Sekretariat dan Bidang) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan

**f. Pengukuran Kinerja**

Hasil evaluasi komponen pengukuran kinerja pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dengan bobot nilai 30 memperoleh nilai 25,236 atau 84,119% dengan rincian sebagai berikut:

| No                           | Komponen/Sub Komponen                                                                                                                                      | Bobot     | Nilai         | %             |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|---------------|
| <b>2. Pengukuran Kinerja</b> |                                                                                                                                                            | <b>30</b> | <b>25,236</b> | <b>84,119</b> |
| 2.a                          | Pengukuran Kinerja telah dilakukan                                                                                                                         | 6         | 5,200         | 86,667        |
| 2.b                          | Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan     | 9         | 7,586         | 84,286        |
| 2.c                          | Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien | 15        | 12,450        | 83,000        |

dapat diakses dengan mudah setiap saat melalui website;

- c) Sasaran yang ditetapkan sesuai dengan Tugas fungsi OPD, berorientasi hasil, dan didasarkan atas rumusan isu strategis organisasi;
- d) Tujuan dan Sasaran yang ditetapkan menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, *generally accepted*), selaras dengan RPJMD, berdasarkan indikator yang SMART, berdasarkan basis data yang memadai, dan berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis;
- e) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan. IKU selaras dengan RPJMD, kontrak kinerja, dan tupoksi, menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang serta keadaan yang ingin dicapai, menjawab permasalahan yang teridentifikasi;
- f) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*);
- g) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*);
- h) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja;
- i) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Dalam Perencanaan, Pengelolaan Keuangan Dan Pengendalian Pembangunan Daerah.

- b) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat visi, misi, isu strategis, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, program dan kegiatan yang dikukuhkan dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 73 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- c) Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD, menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU), dan menetapkan tujuan dan sasaran yang telah berorientasi hasil dengan beberapa program/kegiatan yang merupakan cara untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
- d) Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan;
- e) Renstra telah digunakan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran;
- f) Dokumen perencanaan kinerja telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.

**2) Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)**

- a) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah memiliki dokumen perencanaan kinerja (RPJPD, RPJMD, Renstra, Renja, RKA, DPA) yang diformalkan;
- b) Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek dan perencanaan anggaran

bobot nilai **30** memperoleh nilai **26,086** atau **86,955%** dengan rincian sebagai berikut:

| No        | Komponen/Sub Komponen                                                                                                                                                                                                                               | Bobot     | Nilai         | %             |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|---------------|
| <b>1.</b> | <b>Perencanaan Kinerja</b>                                                                                                                                                                                                                          | <b>30</b> | <b>26,086</b> | <b>86,955</b> |
| 1.a       | Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia                                                                                                                                                                                                          | 6         | 5,400         | 86,667        |
| 1.b       | Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) | 9         | 7,938         | 88,182        |
| 1.c       | Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan                                                                                                                                                                 | 15        | 12,750        | 85,000        |

Evaluasi lebih lanjut atas Perencanaan Kinerja menunjukkan:

**1) Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia**

- a) RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah memiliki acuan atau pedoman perencanaan berupa:
  - (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
  - (2) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah;
  - (3) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
  - (4) Peraturan Bupati Bantul Nomor 13 Tahun 2019 tentang Penerapan Sistem Aplikasi Terintegrasi

disusun secara berkala, serta mempublikasikan dokumen pelaporan tersebut.

- d. Pada aspek evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang yang melibatkan seluruh unsur dalam organisasi. Dalam rangka peningkatan manajemen kinerja serta dalam rangka pengendalian dan evaluasi kinerja instansi, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah menggunakan Aplikasi Esakip-ROPK. Dalam pengelolaan sumber daya manusia telah digunakan Aplikasi SAPA ASN dan Aplikasi eKinerja sebagai sarana pengisian capaian kinerja pada tingkat individu.

#### **8. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya**

Terhadap rekomendasi atas evaluasi tahun sebelumnya, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah menindaklanjuti dengan:

- Menyusun perencanaan dengan target kinerja secara konsisten dan terukur
- Melakukan reviu dan penyempurnaan perencanaan kinerja dan penganggaran yang terukur.
- Telah memanfaatkan sistem informasi yang terintegrasi yang terdiri dari perencanaan, pengukuran, pemantauan dan evaluasi kinerja.

### **B. GAMBARAN HASIL EVALUASI**

#### **1. Evaluasi dan Gambaran Umum Implementasi LAKIP RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul per Komponen**

Evaluasi dan implementasi AKIP per komponen pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dapat digambarkan sebagai berikut:

##### **e. Perencanaan Kinerja**

Hasil evaluasi komponen perencanaan kinerja pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dengan

2. Bidang Penunjang Medik terdiri atas:
  - a) Kelompok Substansi Penunjang Klinik; dan
  - b) Kelompok Substansi Penunjang Non Klinik.
3. Bidang Keperawatan dan Penjamin Mutu, terdiri atas:
  - a) Kelompok Substansi Keperawatan dan Kebidanan; dan
  - b) Kelompok Substansi Penjamin Mutu.
- c. Wakil Direktur Umum dan Sumber Daya, terdiri atas:
  - 1) Bagian Hukum, Pemasaran dan Pendidikan, terdiri atas:
    - a) Kelompok Substansi Hukum Pemasaran; dan
    - b) Kelompok Substansi Pendidikan dan Penelitian.
  - 2) Bagian Keuangan, terdiri atas:
    - a) Subbagian Perbendaharaan dan Aset; dan
    - b) Subbagian Verifikasi dan Akuntansi.
  - 3) Bagian Umum dan Program, terdiri atas:
    - a) Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
    - b) Kelompok Substansi Program.
- d. Jabatan Fungsional.

#### **7. Gambaran Umum Implementasi LAKIP Perangkat Daerah**

Implementasi LAKIP pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Pada aspek perencanaan kinerja, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah memiliki dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek, serta dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
- b. Pada aspek pengukuran kinerja, telah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja, serta pengukuran kinerja dilakukan secara berkala.
- c. Pada aspek pelaporan kinerja, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) telah diformalkan, dokumen telah

Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul, fungsi yang diemban adalah sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan teknis pelayanan kesehatan di RSUD;
- b. penyusunan program dan pengendalian RSUD;
- c. penyelenggaraan pelayanan pencegahan, pengobatan, penyembuhan dan pemulihan kesehatan perorangan sesuai dengan standar pelayanan RSUD;
- d. pelaksanaan pelayanan rujukan;
- e. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
- f. penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan;
- g. penyelenggaraan urusan hukum dan pemasaran RSUD;
- h. pembinaan dan pengendalian pelayanan RSUD;
- i. pelaksanaan pengelolaan keuangan dan barang milik daerah di RSUD secara otonom;
- j. pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan ASN dan pegawai non ASN di RSUD secara otonom;
- k. penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan RSUD;
- l. pemantauan, pengendalian dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas RSUD;
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Susunan organisasi RSUD Panembahan Senopati terdiri atas:

- a. Direktur;
- b. Wakil Direktur Pelayanan dan Penunjang terdiri dari atas:
  1. Bidang Pelayanan Medik, terdiri atas:
    - a) Kelompok Substansi Pelayanan Medik Khusus dan Penunjang; dan
    - b) Kelompok Substansi Rawat Jalan, Rawat Inap dan Gawat Darurat.

penerapan AKIP dalam rangka mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Dengan tercapainya capaian kinerja (hasil) Perangkat Daerah maka secara berjenjang pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya Sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.

### **3. Tujuan Evaluasi**

- a) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b) Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.

### **4. Ruang Lingkup Evaluasi**

Ruang lingkup evaluasi yaitu:

- a) Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja dan system pengukuran kinerja;
- b) Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja; dan
- c) Evaluasi terhadap program dan kegiatan.

### **5. Metodologi Evaluasi**

Dalam pelaksanaan Evaluasi SAKIP ini, metodologi yang digunakan adalah wawancara, pengumpulan data, verifikasi dokumen, klarifikasi, dan selanjutnya dilakukan analisis dalam rangka memperoleh kesimpulan terhadap tujuan evaluasi yang telah ditetapkan.

### **6. Gambaran Umum Perangkat Daerah**

Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Perda Kab Bantul No 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Sedangkan Rincian tugas, fungsi dan tata kerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 178 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan

- e. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021 – 2026;
- f. Peraturan Bupati Bantul Nomor 111 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah pada Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul;
- g. Peraturan Bupati Bantul Nomor 115 Tahun 2020 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati pada Dinas Kesehatan;
- h. Peraturan Bupati Bantul Nomor 28 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- i. Keputusan Bupati Bantul Nomor 546 Tahun 2023 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2024;
- j. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Bantul Nomor T/700.1.2/00528/PKPT/2024 tanggal 29 Februari 2024 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2023;

## **2. Latar Belakang Evaluasi**

Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, termasuk pada Perangkat Daerah merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kabapel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Untuk mengetahui sejauh mana penerapan AKIP pada Perangkat Daerah maka diperlukan evaluasi. Dengan Evaluasi AKIP, diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan kualitas

3) *Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien*

- a) Pengukuran Kinerja oleh RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- b) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi, penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, dan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;
- c) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja sebagaimana dilaporkan dalam Laporan Kinerja serta terlihat pada aplikasi Simral dan eSakip-ROPK;
- d) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

**g. Pelaporan Kinerja**

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dengan bobot nilai **15** memperoleh nilai **12,929** atau **86,190%** dengan rincian sebagai berikut:

| No                          | Komponen/Sub Komponen                                                                                                                                                                 | Bobot     | Nilai         | %             |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|---------------|
| <b>3. Pelaporan Kinerja</b> |                                                                                                                                                                                       | <b>15</b> | <b>12,929</b> | <b>86,190</b> |
| 3.a9<br>29                  | <i>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</i>                                                                                                                            | 3         | 2,600         | 86,667        |
| 3.b                         | <i>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</i> | 4,50      | 3,900         | 86,667        |
| 3.c                         | <i>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</i>                                                    | 7,50      | 6,429         | 85,714        |

### 3. Rekomendasi

Direkomendasikan kepada Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Kabupaten Bantul agar merevisi landasan hukum yang tidak sesuai di Laporan Kinerja RSUD Panembahan Senopati disesuaikan dengan aturan hukum terbaru.

## C. Penutup

### 1. Simpulan

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul memperoleh nilai 85,367.

Nilai tersebut masuk dalam kategori A dengan interpretasi **Memuaskan**.

### 2. Penguatan AKIP

Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul diharapkan tidak hanya mendorong pencapaian *output* organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien, namun juga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian dampak pada *outcome* yang telah ditetapkan secara lebih terencana. Secara berjenjang, pencapaian-pencapaian tersebut akan dapat membantu mewujudkan tercapainya Sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama dan dukungan dari seluruh unsur pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul secara konsisten dan berkesinambungan.

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar;
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi.

**3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja**

- a) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;
- b) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- c) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja

**2. Hasil Perhitungan Final Evaluasi AKIP**

Hasil perhitungan final evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul memperoleh nilai sebesar **85,367**. Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

| No                                                | Komponen/Sub Komponen          | Bobot      | Nilai         | %             |
|---------------------------------------------------|--------------------------------|------------|---------------|---------------|
| a.                                                | Perencanaan Kinerja            | 30         | 26,086        | 86,955        |
| b.                                                | Pengukuran Kinerja             | 30         | 25,236        | 84,119        |
| c.                                                | Pelaporan Kinerja              | 15         | 12,929        | 86,190        |
| d.                                                | Akuntabilitas Kinerja Internal | 25         | 21,117        | 84,467        |
| <b>Hasil Final Evaluasi Akuntabilitas Kinerja</b> |                                | <b>100</b> | <b>85,367</b> | <b>85,432</b> |

keberhasilan kinerja, dan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;

- c) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

#### h. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dengan bobot nilai 25 memperoleh nilai 21,117 atau 84,467% dengan rincian sebagai berikut:

| No                                         | Komponen/Sub Komponen                                                                                                                                                          | Bobot | Nilai  | %      |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|--------|
| 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal |                                                                                                                                                                                | 25    | 21,117 | 84,467 |
| 4.a                                        | <i>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</i>                                                                                                              | 5     | 4,167  | 83,333 |
| 4.b                                        | <i>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</i>                                                           | 7,50  | 6,450  | 86,000 |
| 4.c                                        | <i>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</i> | 12,50 | 10,500 | 84,000 |

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan:

#### 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

- RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

#### 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan:

**1) Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan Kinerja**

Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala dan tepat waktu, direvisi secara berjenjang, diformalkan, dan dipublikasikan.

**2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya**

- a) Dokumen Laporan Kinerja RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja), kualitas atas pencapaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, dan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

**3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya**

- a) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan di RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul;
- b) Informasi dalam laporan kinerja secara berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2023, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Inspektur

Daerah Kabupaten Bantul



Drs. Isdarmoko, M.Pd.M.M.Par.  
Pembina Utama Muda, IV/c  
NIP.196407271993031003

Tembusan:

1. Direktur RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul;
2. Arsip

|                                                                                                                                                                               |       |    |        |        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.                                                                                               | 1,50  | A  | 1,350  |        | Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan memperhatikan apakah evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan standar evaluasi yang telah dibuat dan proses dengan pendalaman proses tahapan & RS dari dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan. | Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan memperhatikan apakah evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan standar evaluasi yang telah dibuat dan proses dengan pendalaman proses tahapan & RS dari dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan. |
| 4.b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.                                                                                               | 2,50  |    | 2,250  | 84,000 |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 4.c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja. | 12,50 |    | 10,500 | 84,000 |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Kriteria:</b>                                                                                                                                                              |       |    |        |        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.                                                                              | 2,50  | BB | 2,000  |        | Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan memperhatikan apakah hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti seluruhnya dan dampaknya bagi organisasi.                                                           | Bukti tidak lanjut rekomendasi: evaluasi akuntabilitas kinerja internal                                                                                                                                                                                               |
| 2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.                             | 2,50  | A  | 2,250  |        | Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan memperhatikan apakah terdapat perubahan pada organisasi atas rekomendasi-rekomendasi yang diberikan dari hasil evaluasi.                                                                     | Bukti perubahan implementasi SAKIP pada LKIP 2023 RSUD Panembahan Senapati                                                                                                                                                                                            |
| 3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.                                                    | 2,50  | A  | 2,250  |        | Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan memperhatikan apakah terdapat perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dengan memperhatikan capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya.                                                   | Bukti perbaikan/peningkatan nilai akuntabilitas kinerja LKIP 2023 RSUD Panembahan Senapati tahun-n dibandingkan tahun-tahun sebelumnya                                                                                                                                |
| 4. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.                                                   | 2,50  | BB | 2,000  |        | Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan memperhatikan apakah akuntabilitas kinerja telah berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.                                                                    | Hasil penilaian evaluator terkait efektifitas (outcome) dan efisiensi (output) kinerja organisasi                                                                                                                                                                     |

| 1. Informasi Kinerja Kerja (Informasi Kerja)                                                                             | 2.60  |    | 2.700  | 83.113 |                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Indikator</b>                                                                                                         |       |    |        |        |                                                                                                                                                                                                  |
| 1. Informasi dalam laporan kinerja sudah menjadi perhatian utama organisasi (Berlanggeng Relevan).                       | 1,07  | A  | 0,964  |        | Laporan Kinerja sebagai bahan laporan Baku dan SAP sebagai bahan laporan dan rencana tindak lanjut yang ada dalam organisasi dan lingkungan.                                                     |
| 2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.                                         | 1,07  | BB | 0,857  |        | Pengendalian internal (Esakip, Simral) dan pemantauan berjenjang atas kinerja yang merupakan turunan dari proses Esakip, Matrik Kerja (SAPA ASK), Esakip.                                        |
| 3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.           | 1,07  | BB | 0,857  |        | Pengendalian internal (Esakip) dan pembinaan berjenjang serta kinerja yang merupakan turunan dari atasan (SKP), Buku Kerja (SAPA ASK), Di (KjIP) terdapat hambatan dan rencana tindak lanjut.    |
| 4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. | 1,07  | A  | 0,964  |        | Laporan Kinerja sebagai bahan laporan (rakordal). Pemanfaatan aplikasi Esakip, LKjIP terdapat hambatan dan rencana tindak lanjut.                                                                |
| 5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.                       | 1,07  | A  | 0,964  |        | Laporan Kinerja sebagai bahan laporan (rakordal). Pemanfaatan aplikasi Esakip, LKjIP terdapat hambatan dan rencana tindak lanjut.                                                                |
| 6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.  | 1,07  | A  | 0,964  |        | Laporan Kinerja sebagai bahan laporan (rakordal). Pemanfaatan aplikasi Esakip, LKjIP terdapat hambatan dan rencana tindak lanjut.                                                                |
| 7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.                              | 1,07  | BB | 0,857  |        | Laporan Kinerja sebagai bahan laporan (rakordal). Pemanfaatan aplikasi Esakip, LKjIP terdapat hambatan dan rencana tindak lanjut.                                                                |
| 4. <b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>                                                                        | 25,00 |    | 21,117 | 84,467 |                                                                                                                                                                                                  |
| 4.a <b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>                                                    | 5,00  |    | 4,167  | 83,333 |                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Kriteria:</b>                                                                                                         |       |    |        |        |                                                                                                                                                                                                  |
| 1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.                                                      | 1,67  | BB | 1,333  |        | Telah tersedia dokumen atau media yang memuat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yaitu pedoman atas evaluasi perencanaan, pengukuran dan pelaporan yang ada pada organisasi. |
| 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.                  | 1,67  | A  | 1,500  |        | Telah mekanisme serta laporan atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada masing-masing organisasi.                                                                                        |

| Kategori 1: Laporan Kinerja dengan 20-40% realisasi atau kurang                                                                                                |      |    |       | Kategori 2: Laporan Kinerja dengan 40-60% realisasi |  |  |  | Kategori 3: Laporan Kinerja dengan 60-80% realisasi |  |  |  | Kategori 4: Laporan Kinerja dengan 80-100% realisasi |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|-------|-----------------------------------------------------|--|--|--|-----------------------------------------------------|--|--|--|------------------------------------------------------|--|--|--|
|                                                                                                                                                                | 0,40 | BB | 0,400 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |
| 2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.                                                                   | 0,50 | BB | 0,400 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |
| 3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.                                                        | 0,50 | A  | 0,450 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |
| 4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.                                                | 0,50 | A  | 0,450 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |
| 5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.                              | 0,50 | A  | 0,450 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |
| 6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). | 0,50 | RR | 0,400 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |
| 7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambalannya.                                      | 0,50 | A  | 0,450 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |
| 8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.                                                | 0,50 | A  | 0,450 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |
| 9. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).                          | 0,50 | A  | 0,450 |                                                     |  |  |  |                                                     |  |  |  |                                                      |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                            |              |    |               |               |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----|---------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. Setiap orang yang telah melaksanakan tugas/kegiatan harus membuat laporan secara berkala.                                                                                               | 1,50         | BB | 1.100         |               | 5. Setiap orang yang telah melaksanakan tugas/kegiatan harus membuat laporan secara berkala.                                                               | 5. Setiap orang yang telah melaksanakan tugas/kegiatan harus membuat laporan secara berkala.                                         |
| 6. Terdapat dokumen yang telah dilaksanakan dan pencapaian kinerja dalam memenuhi target.                                                                                                  | 1,50         | BB | 1.100         |               | 6. Terdapat dokumen yang telah dilaksanakan dan pencapaian kinerja dalam memenuhi target.                                                                  | 6. Terdapat dokumen yang telah dilaksanakan dan pencapaian kinerja dalam memenuhi target.                                            |
| 7. Terdapat dokumen yang telah dilaksanakan dan pencapaian kinerja dalam memenuhi target.                                                                                                  | 1,50         | BB | 1.100         |               | 7. Terdapat dokumen yang telah dilaksanakan dan pencapaian kinerja dalam memenuhi target.                                                                  | 7. Terdapat dokumen yang telah dilaksanakan dan pencapaian kinerja dalam memenuhi target.                                            |
| 8. Terdapat efektivitas atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.                                                                                                                   | 1,50         | BB | 1.100         |               | 8. Terdapat efektivitas atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.                                                                                   | 8. Terdapat efektivitas atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.                                                             |
| 9. Setiap unit/tautan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.                                                                                                             | 1,50         | BB | 1.200         |               | 9. Setiap unit/tautan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.                                                                             | 9. Setiap unit/tautan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.                                                       |
| 10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.                                                                                                                      | 1,50         | BB | 1.200         |               | 10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.                                                                                      | 10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.                                                                |
| <b>3. PELAPORAN KINERJA</b>                                                                                                                                                                | <b>15,00</b> |    | <b>12,925</b> | <b>86,190</b> |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |
| <b>3.a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>                                                                                                                            | <b>1,00</b>  |    | <b>2,600</b>  | <b>86,667</b> |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |
| <b>Kriteria:</b>                                                                                                                                                                           |              |    |               |               |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |
| 1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.                                                                                                                                                  | 0,50         | A  | 0,450         |               | Telah tersedia dokumen atau media Laporan Kinerja instansi                                                                                                 | UKIP 2023 RSUD Panembahan Senapati                                                                                                   |
| 2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.                                                                                                                                   | 0,50         | A  | 0,450         |               | Dokumen atau media Laporan Kinerja instansi disusun secara berkala                                                                                         | UKIP 2023 RSUD Panembahan Senapati                                                                                                   |
| 3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.                                                                                                                                              | 0,50         | A  | 0,450         |               | Dokumen atau media Laporan Kinerja instansi ditetapkan oleh pimpinan instansi                                                                              | UKIP 2023 RSUD Panembahan Senapati                                                                                                   |
| 4. Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.                                                                                                                                                 | 0,50         | BB | 0,400         |               | Dokumen atau media Laporan Kinerja instansi direvisi secara berjenjang melalui mekanisme-mekanisme pembahasan dalam instansi                               | Revisi berjenjang oleh atasan                                                                                                        |
| 5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.                                                                                                                                           | 0,50         | BB | 0,400         |               | Dokumen Laporan Kinerja instansi dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: website resmi atau media lain yang memungkinkan publik dapat mengakses) | di website <a href="http://dkpp.bantulkab.go.id">dkpp.bantulkab.go.id</a> dan <a href="http://esr.menpan.go.id">esr.menpan.go.id</a> |
| 6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.                                                                                                                                  | 0,50         | A  | 0,450         |               | Dokumen Laporan Kinerja instansi disusun dan hasilnya disampaikan tepat waktu kepada Biro Organisasi                                                       | Tanggal Pengiriman UKIP 2023 RSUD Panembahan Senapati (tanda terima)                                                                 |
| <b>3.b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</b> | <b>4,50</b>  |    | <b>3,900</b>  | <b>86,667</b> |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |



|                                                                                                                                                            |      |    |       |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|-------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Terdapat informasi operasional yang jelas akan kriteria dan data pengumpulan indikator kinerja.                                                         | 1,00 | BB | 1,000 |        | <ul style="list-style-type: none"><li>a. Terdapat informasi yang jelas</li><li>b. Terdapat deskripsi yang dapat diukur</li><li>c. Ada pertanggungjawaban, disetujui orang yang tepat</li><li>d. Dihasilkan oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Apresiasi, Penghargaan, dan Penguatan</p> <p>Simulasi, Role Play, dan Studi Kasus</p> <p>Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)</p> <p>Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)</p> |
| 2. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.                                                                  | 2,00 | A  | 1,800 |        | <ul style="list-style-type: none"><li>a. Terdapat prosedur atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li><li>b. Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li><li>c. Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li><li>d. Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li><li>e. Jelas waktu deliverynya;</li><li>f. Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Apresiasi, Penghargaan, dan Penguatan</p> <p>Simulasi, Role Play, dan Studi Kasus</p> <p>Pengumpulan Data Kinerja</p>                                                                       |
| 2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan | 9,00 | A  | 7,586 | 84,286 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                |
| Kriteria:                                                                                                                                                  |      |    |       |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                |
| 1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.                                                   | 1,29 | BB | 1,029 |        | <p>Pemilihan nilai didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan, misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Pimpinan unit kerja terlibat secara aktif dan berkelanjutan sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.</li><li>b. Pimpinan unit kerja terlibat secara langsung pada seluruh proses pengukuran capaian kinerja</li><li>c. Pimpinan unit kerja memantau pencapaian kinerja secara berkala.</li><li>d. Pimpinan unit kerja telah memahami kinerja yang harus dicapai dalam jangka menengah.</li><li>e. Pimpinan unit kerja memahami kinerja yang diperjanjikan di setiap tahun.</li></ul> | <p>Aplikasi esakip.keb.bantul.id, Simral, aplikasi SKP, aplikasi Buku Kerja (SAPA ASN).</p>                                                                                                    |
| 2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.                                                             | 1,29 | BB | 1,029 |        | <p>Data kinerja dikatakan relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Data kinerja yang dikumpulkan merupakan penyebab langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran;</li><li>- Terkait dengan capaian kinerja yang diharapkan.</li><li>- Cukup untuk mengukur kinerja Sasaran, Program, Kegiatan sampai dengan sub kegiatan</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Aplikasi esakip.keb.bantul.id, Simral, aplikasi SKP, aplikasi Buku Kerja (SAPA ASN).</p>                                                                                                    |
| 3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.                                                                          | 1,29 | A  | 1,157 |        | <ul style="list-style-type: none"><li>- Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan</li><li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li><li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li><li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li><li>- Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li><li>- Jelas waktu deliverynya;</li><li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li></ul>                                                                                                                                                                           | <p>Aplikasi esakip.keb.bantul.id, Simral, aplikasi SKP, aplikasi Buku Kerja (SAPA ASN).</p>                                                                                                    |

|                                                                                                                                                |              |    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                | 1,88         | BB | 1,688         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                 |
| 5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditelaah dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya                 | 1,88         | A  | 1,688         | <p>Hasil evaluasi telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur. Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan, misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- apakah pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</li> <li>- apakah pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>- apakah pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>- apakah kurang dimanfaatkan</li> <li>- apakah tidak ada pemanfaatan.</li> </ul> | Laporan Monev, Renja, PK                        |
| 6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.                                | 1,88         | A  | 1,688         | <p>Hasil evaluasi telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur. Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan, misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- apakah pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</li> <li>- apakah pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>- apakah pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>- apakah kurang dimanfaatkan</li> <li>- apakah tidak ada pemanfaatan.</li> </ul> | Laporan Monev, Renja, PK                        |
| 7. Setiap unit/satuan kerja (Sekretariat/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. | 1,88         | BB | 1,500         | <p>a. Aktivitas yang dilakukan menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya<br/> b. Terkait langsung dengan upaya pencapaian kinerja sasaran atau kondisi yang akan diukur<br/> c. Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan<br/> d. Terdapat forum/mechanisme monitoring dan evaluasi berjenjang yang dilakukan oleh masing-masing Sekretariat/Bidang/Bagian dalam rangka upaya pencapaian sasaran perangkat daerah</p>                                                                                                                                                                   | Cascading, Perjanjian Kinerja, SKP, Buku Kerja. |
| 8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.                                       | 1,88         | BB | 1,500         | <p>a. SKP individu merupakan breakdown dari indikator kinerja di atasnya;<br/> b. SKP individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya<br/> c. Terdapat forum/mechanisme monitoring dan evaluasi berjenjang sampai dengan tataran individu dalam rangka upaya pencapaian sasaran perangkat daerah</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Perjanjian Kinerja, SKP, Buku Kerja.            |
| <b>2. PENGUKURAN KINERJA</b>                                                                                                                   | <b>30,00</b> |    | <b>25,236</b> | <b>84,119</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                 |
| 2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan                                                                                                         | 6,00         |    | 5,200         | 86,667                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                 |
| Kriteria:                                                                                                                                      |              |    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |    |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | </ |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|

|                                                                                                                                                                                                          |      |    |       |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|-------|--|--|
| 1. Indikator Pencapaian Kinerja telah ditetapkan berdasarkan hasil RPD.                                                                                                                                  | 0,82 | A  | 0,736 |  |  |
| 2. Indikator Pencapaian Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja keberlanjutan yang perlu dicapai.                                                                                             | 0,82 | A  | 0,736 |  |  |
| 3. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.                                                                                                  | 0,82 | BB | 0,655 |  |  |
| 4. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.                                                                                                                                | 0,82 | A  | 0,736 |  |  |
| 5. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis). | 0,82 | A  | 0,736 |  |  |
| 6. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.                                                                                                | 0,82 | A  | 0,736 |  |  |



|                                                                                                                       |      |    |       |                                                                                                                                                              |                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. | 2,50 | BB | 2,000 | Pemilihan nilai didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan memperhatikan apakah terdapat perbaikan dan peningkatan capaian kinerja organisasi. | Hasil pembandingan capaian kinerja tahun n dibandingkan tahun-tahun sebelumnya |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|

