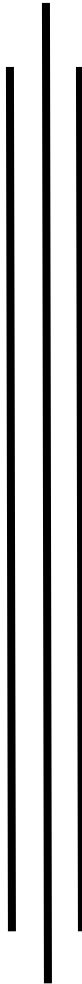


LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
DIREKTUR RSUD BENDAN



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Direktur RSUD Bendan Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Direktur RSUD Bendan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Direktur RSUD Bendan melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026

Direktur RSUD Bendan

Kota Pekalongan



dr. DWI HERI WIBAWA, M.Kes

DAFTAR ISI

KATA	i
PENGANTAR	
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A Tugas Jabatan	1
B Struktur Jabatan	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	4
A Perjanjian Kinerja	4
B Capaian Kinerja	9
BAB III PENUTUP	11
A Kesimpulan	11
B Rekomendasi	11

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Direktur RSUD Bendan Tahun 2026.....	4
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	8
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Direktur RSUD Bendan TW I Tahun 2026	9

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Direktur RSUD Bendan RSUD Bendan Kota Pekalongan.....	3
---	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kelas C, Direktur mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan, penelitian, dan pengembangan serta pengabdian masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas tugas tersebut, Direktur RSUD Bendan Kota Pekalongan, menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan sasaran dan program bidang pelayanan kesehatan rumah sakit;
2. perumusan kebijakan bidang pelayanan kesehatan rumah sakit;
3. perumusan rencana dan program, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang upaya kesehatan perorangan, upaya kesehatan masyarakat dan pelayanan rujukan;
4. penyelenggaraan pelayanan rujukan meliputi upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah;
5. pengendalian manajemen rumah sakit dan manajemen mutu rumah sakit;
6. penyelenggaraan pelayanan medis, rekam medis dan pengembangan pelayanan medis;
7. penyelenggaraan pelayanan keperawatan, pengembangan pelayanan keperawatan dan etika keperawatan;
8. penyelenggaraan penunjang pelayanan medis dan non medis;
9. penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
10. penyelenggaraan pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat;
11. penyelenggaraan pengelolaan keuangan dan barang milik daerah;
12. penyelenggaraan pengelolaan urusan kepegawaian, organisasi, hukum, hubungan masyarakat dan pemasaran, rumah tangga, perlengkapan dan umum serta teknologi informasi;

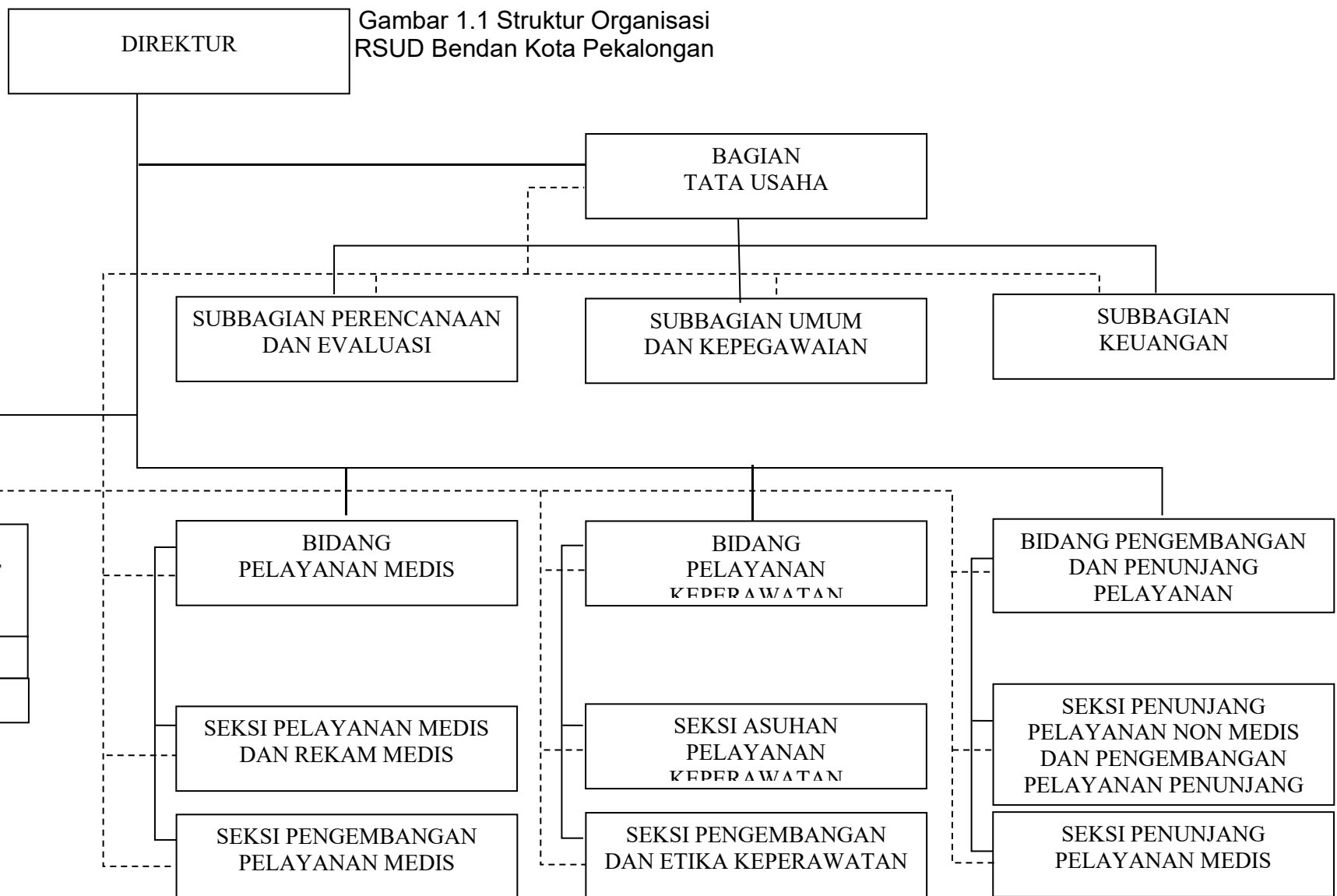
13. perencanaan dan pelaporan pelaksanaan dan evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan atau Standar Pelayanan (SP) termasuk Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit;
14. pengoordinasian, pengendalian, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan;
15. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kelas C, bahwa Susunan Organisasi RSUD Benda terdiri atas:

- a. Direktur;
- b. Bagian Tata Usaha
 1. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi;
 2. Subbagian Keuangan; dan
 3. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pelayanan Medis
 1. Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medis; dan
 2. Seksi Pengembangan Pelayanan Medis.
- d. Bidang Pelayanan Keperawatan
 1. Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan; dan
 2. Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan.
- e. Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan
 1. Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang; dan
 2. Seksi Penunjang Pelayanan medis.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.
- g. Unit Organisasi Pendukung

Struktur organisasi jabatan Direktur RSUD Benda Kota Pekalongan, sebagaimana gamabar 1.1 di bawah ini



BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Direktur RSUD Bendan Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Direktur RSUD Bendan Tahun 2026

NO.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Program :				
1	Tersedianya laporan capaian kinerja	Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja	100 persen	Formulasi : Persentase capaian kegiatan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat

				daerah + Persentase capaian kegiatan administrasi keuangan perangkat daerah dibagi 2 Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/ Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Tersedianya layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/ Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
3	Tersedianya layanan BLUD	Persentase ketersediaan layanan BLUD	100 persen	Formulasi : Persentase capaian kegiatan Peningkatan Pelayanan BLUD

				Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/ Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
4	Tersedianya sarana, prasarana dan alat kesehatan di RSUD yang sesuai standar	Persentase ketersediaan sarana, prasarana dan alat kesehatan di RSUD yang sesuai standar	87 persen	Formulasi : Jumlah sarana, prasarana dan alat kesehatan yang tersedia dan sesuai standar dibagi jumlah sarana, prasarana dan alat kesehatan yang sesuai standar dikali 100 Tipe capaian : Data Terakhir/ Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
5	Tersedianya tenaga kesehatan (perawat) di area kritis (IBS, ICU/PICU/NICU, Dialisis)	Persentase tenaga kesehatan (perawat) di area kritis (IBS, ICU/PICU/NICU, Dialisis)	77,97	Formulasi : Jumlah tenaga kesehatan (perawat) di area kritis (IBS,

	RSUD Bendan yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan	RSUD Bendan yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan		ICU/PICU/NICU, Dialisis) RSUD Bendan yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dibagi jumlah seluruh kesehatan (perawat) di area kritis (IBS, ICU/PICU/NICU, Dialisis) di RSUD Bendan dikali 100 Tipe capaian : Data Terakhir/ Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
--	--	--	--	--

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Direktur RSUD Bendan Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Direktur RSUD Bendan Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Direktur RSUD Bendan
Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Tersedianya laporan capaian kinerja	Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja	100 persen	100%	74,15%	74,15%
2	Tersedianya layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Presentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100 persen	100%	0%	0%
3	Tersedianya layanan BLUD	Persentase ketersediaan layanan BLUD	100 persen	100%	100%	100%
4	Tersedianya sarana, prasarana dan alat kesehatan di RSUD yang sesuai standar	Persentase ketersediaan sarana, prasarana dan alat kesehatan di RSUD yang sesuai standar	87 persen	87%	79,45%	91.32%
5	Tersedianya tenaga kesehatan (perawat) di area kritis (IBS, ICU/PICU/NICU, Dialisis) RSUD Bendan yang	Persentase tenaga kesehatan (perawat) di area kritis (IBS, ICU/PICU/NICU, Dialisis) RSUD Bendan yang memiliki kompetensi	77.97 persen	77.97%	69.80%	89.52%

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
	memiliki kompetensi yang dipersyaratkan	yang dipersyaratkan				
Rata-rata Capaian						71%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Direktur adalah sebesar 71% dengan kategori **Sedang/Cukup Berhasil**.

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya komitmen RSUD Bendan dalam pelaksanaan kegiatan secara cepat, tepat dan efektif.
2. Adanya perencanaan yang baik dalam penyusunan target kegiatan sesuai dengan program dan kegiatan.
3. Adanya peran masing-masing bidang dalam melaksanakan program/ kegiatan secara efektif dengan saling berkoordinasi.
4. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala.

Faktor Penghambat capaian kinerja pada Triwulan I terutama pada program ini adalah sebagai berikut :

1. Belum adanya agenda atau undangan rapat luar daerah pada TW I tahun 2026.
2. Kemajuan teknologi informatika sehingga beberapa rapat/pertemuan dilakukan melalui daring.
3. Periode pelaksanaan yang bertepatan dengan bulan puasa dan libur Lebaran, sehingga tidak terdapat agenda maupun undangan rapat luar daerah pada waktu tersebut.

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan selanjutnya adalah melaksanakan kegiatan sesuai dengan target pelaksanaan.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 71% dengan kategori **Sedang/Cukup Berhasil**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Direktur RSUD Bendan Pada Triwulan II Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1.
.....
2.
.....
3.
.....

Pekalongan, 01 April 2025

Mengetahui

KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA PEKALONGAN,



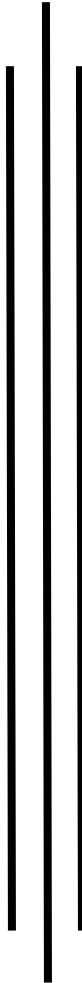
Puji Winarti, S.KM., M. Kes
NIP. 19700502 199501 2 001

DIREKTUR RSUD BENDAN
KOTA PEKALONGAN,



dr. Dwi Heri Wibawa, M.Kes

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA BAGIAN TATA USAHA



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bagian Tata Usaha Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bagian Tata Usaha melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026

Kepala Bagian Tata Usaha

RSUD Bendan Kota Pekalongan



dr. Difayana, MH

NIP. 19801113 200902 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A Tugas Jabatan	1
B Struktur Jabatan	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	3
A Perjanjian Kinerja	3
B Capaian Kinerja	9
C Capaian Anggaran	12
BAB III PENUTUP	15
A Kesimpulan	15
B Rekomendasi	15

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Kepala Bagian Tata Usaha Tahun 2026.....	3
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	9
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Kepala Bagian Tata Usaha TW I Tahun 2026	10
Tabel 2.4 Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026.....	12

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kepala Bagian Tata Usaha RSUD Bendan Kota Pekalongan.....	2
---	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kelas C, Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai tugas mengoordinasikan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis dibidang tata usaha, perencanaan dan evaluasi, keuangan, serta umum dan kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas tugas tersebut, Kepala Bagian Tata Usaha RSUD Bendan Kota Pekalongan, menyelenggarakan fungsi:

1. Menyusun perumusan bahan sasaran, program kerja dan kegiatan rumah sakit;
2. Mengkoordinasi penyusunan kebijakan rumah sakit;
3. Mengkoordinasi perencanaan dan pelaksanaan kegiatan rumah sakit;
4. Mengkoordinasi penyusunan laporan dan evaluasi capaian kinerja, sasaran program dan kegiatan;
5. Melaksanakan pembinaan pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, ketatausahaan, kepegawaian, kehumasan;
6. Mengelola barang milik daerah, bahan kerjasama, teknologi informasi, perpustakaan dan kearsipan;
7. Mengkoordinasi pengelolaan, penatausahaan dan pelaporan bidang keuangan;
8. Mengkoordinasi pengelolaan data dan informasi;
9. Mengkoordinasi penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan;
10. Mengkoordinasi penyusunan, pelaksanaan dan pengevaluasian Standar Operasional Prosedur (SOP) dan atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
11. Mengkoordinasi pelaporan Analisis Jabatan (Anjab), Analisis Beban Kerja (ABK) dan Evaluasi Jabatan (Evjab);

12. Mengkoordinasi laporan hasil penerapan dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) rumah sakit;
13. Mengkoordinasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia;
14. Melaksanakan pengendalian, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan
15. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang, tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kelas C, bahwa Susunan Organisasi Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Daerah terdiri dari :

- a. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi
- b. Subbagian Keuangan
- c. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Struktur organisasi jabatan Kepala Bagian Tata Usaha RSUD Benda Kota Pekalongan, sebagaimana gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Bagian Tata Usaha



BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Kepala Bagian Tata Usaha Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Kepala Bagian Tata Usaha
Tahun 2026

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tercapainya perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase ketercapaian perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub kegiatan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah + Persentase capaian sub

				kegiatan Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA - SKPD + Persentase capaian sub kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dibagi 3 Tipe capaian : Rata-rata Sub Kegiatan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Tercapainya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub kegiatan koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan akhir tahun SKPD Tipe capaian : Rata-rata Sub Kegiatan/Semakin Tinggi Semakin Baik

				Sumber data : RSUD Bendan
3	Tercapainya administrasi umum perangkat daerah	Persentase ketercapaian administrasi umum perangkat daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD Tipe capaian : Rata-rata Sub Kegiatan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
4	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian Peningkatan Pelayanan BLUD	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub keg. Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi

				Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
5	Terwujudnya layanan kesehatan RS tipe C	Presentase layanan kesehatan RS tipe C	100 persen	Formulasi : Jumlah layanan kesehatan RS tipe C yang ada dibagi Jumlah layanan kesehatan RS tipe C sesuai standard RS tipe C dikali 100%. Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
6	Tercapainya Indikator Nasional Mutu (INM) Rumah Sakit	Persentase capaian Indikator Nasional Mutu (INM) Rumah Sakit	75 persen	Formulasi : Jumlah INM yang tercapai dibagi jumlah total INM RSUD Bendan dikali 100%.

				Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
7	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terkredensial/rekredensial	Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terkredensial/rekredensial	100 persen	Formulasi : Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terkredensial/rekredensial dibagi jumlah seluruh Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terkredensial/rekredensial dikali 100 %. Tipe capaian : Angka Terbanyak/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan

8	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi	Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi	40 persen	Formulasi : Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi bersertifikasi pelatihan pengembangan kompetensi dibagi jumlah seluruh Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi dikali 100% Tipe capaian : Data Terakhir/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
---	--	---	-----------	---

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Bagian Tata Usaha Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Bagian Tata Usaha Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Bagian Tata Usaha
Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Tercapainya perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase ketercapaian perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 persen	10%	10%	100%
2	Tercapainya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	100 persen	100%	100%	100%
3	Tercapainya administrasi umum perangkat daerah	Persentase ketercapaian administrasi umum perangkat daerah	100 persen	100%	0%	0%
4	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian Peningkatan Pelayanan BLUD	100 persen	100%	100%	100%
5	Terwujudnya layanan kesehatan RS tipe C	Persentase layanan kesehatan RS tipe C	100 persen	100%	100%	100%
6	Tercapainya Indikator	Persentase capaian Indikator Nasional	75 persen	75%	76,92%	102,56 %

	Nasional Mutu (INM) Rumah Sakit	Mutu (INM) Rumah Sakit				
7	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terkredensial/rekredensial	Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terkredensial/rekredensial	100 persen	100%	100%	100%
8	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi	Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi	40 persen	0	12,42	0
	Rata-rata Capaian					86,08%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Bagian Tata Usaha adalah sebesar **100%** dengan kategori **Tinggi/Berhasil**.

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya komitmen RSUD Bendan dalam pelaksanaan kegiatan secara cepat, tepat dan efektif.
2. Adanya perencanaan yang baik dalam penyusunan target kegiatan sesuai dengan program dan kegiatan.
3. Adanya peran masing-masing bidang dalam melaksanakan program/ kegiatan secara efektif dengan saling berkoordinasi.
4. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala.

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3.960.000	0	0	0
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	312.000	0	0	0
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.204.000	1.204.000	0	0
4	Peningkatan Pelayanan BLUD	104.000.000.000	25.935.670.000	19.120.276.179	73,72
5	Penyediaan Layanan Kesehatan untuk UKM dan UKP Rujukan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	1.329.000	0	0	0
6	Penerbitan Izin Rumah Sakit Kelas C, D dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan	2.374.000	444.000	0	0

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
	Tingkat Daerah Kabupaten/Kota				
7	Perencanaan Kebutuhan dan Pendayagunaan Sumberdaya Manusia Kesehatan untuk UKP dan UKM di Wilayah Kabupaten/Kota	37.813.000	11.471.514	8.974.610	78,23
8	Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	2.374.000	0	0	0
	Jumlah	104.049.366.000	25.948.789.514	19.129.250.789	73,72
Rata-rata Capaian					73,72

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar 73,72%.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 73,72%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 86,08%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 16,77%.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Efektivitas penggunaan anggaran yang baik.
2. Terdapat potensi efisiensi dan penghematan anggaran.

3. Indikator kinerja yang tidak memerlukan banyak pengeluaran anggaran.
4. Sarana Prasarana yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang cermat dan terukur dalam membuat keputusan terkait penggunaan anggaran dan pencapaian indikator kinerja agar semua kegiatan berjalan secara optimal.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 86,08%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 73,72%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 16,77%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Bagian Tata Usaha Pada Triwulan II Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1.
.....
2.
.....
3.
.....

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui

KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA PEKALONGAN,

KABAG TATA USAHA RSUD BENDAN
KOTA PEKALONGAN,



Puji Winarti, S.KM., M. Kes
NIP. 19700502 199501 2 001



dr. Difayana, MH
NIP. 19801113 200902 1 001

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA BIDANG PELAYANAN MEDIS
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Triwulan I Kepala Bidang Pelayanan Medis Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kota Pekalongan Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat pada umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pelayanan Medis RSUD Bendan Kota Pekalongan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*

Di sisi yang lain, laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bidang Pelayanan Medis RSUD Bendan melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada perjanjian kinerja tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026
Kepala Bidang Pelayanan Medis
RSUD Bendan Pekalongan



dr Rini Handayani

Pembina

NIP. 19820319 200902 2 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tugas Jabatan.....	1
B. Struktur Jabatan	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	3
A. Perjanjian Kinerja.....	3
B. Capaian Kinerja	4
C. Capaian Anggaran.....	6
BAB III PENUTUP	7
A. Kesimpulan	7
B. Rekomendasi.....	7

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Kabid Pelayanan Medis RSUD Bendan Tahun 2026	3
Tabel 2.1. Pengukuran dengan Skala Ordinal	4
Tabel 2.3. Pengukuran Kinerja kabid Pelayanan Medis RSUD Bendan Triwulan I Tahun 2026	5
Tabel 2.4. Pagu anggaran dan realisasi belanja langsung TA 2026	6

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Struktur Organisasi.....	3
--------------------------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 1 Tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Pekalongan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekalongan dan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kelas C, Bidang Pelayanan Medis mempunyai tugas menyelenggarakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis di Bidang Bidang Pelayanan Medis dan Rekam Medis serta Pengembangan Pelayanan Medis.

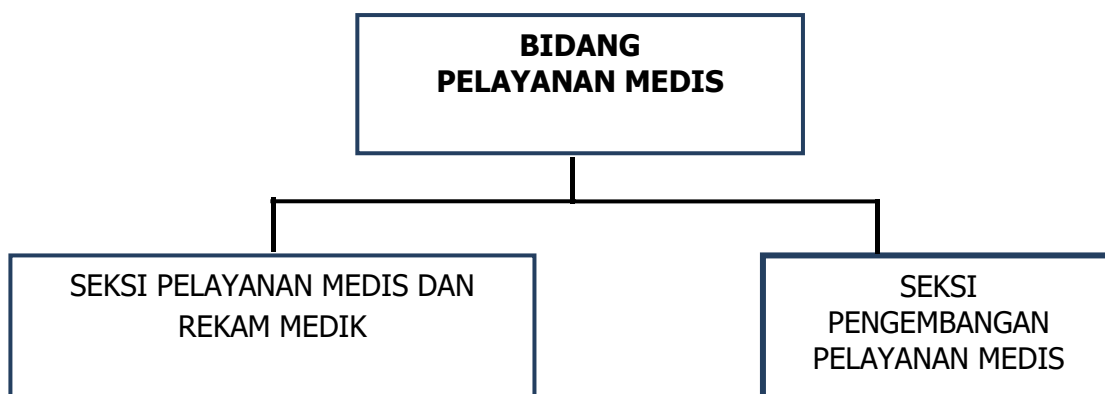
Dalam melaksanakan tugas tugas tersebut, Kepala Bidang Pelayanan Medis Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja kegiatan pelayanan Medis ;
- b. Pengkoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis dibidang pelayanan dan rekam medis pelayanan medis rumah sakit
- c. Pengkoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis dibidang pengembang pelayanan medik;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan dan pelayanan administrasi di bidang pelayanan Medis;
- e. Pengoordinasian pelaksanaan tugas terkait pelayanan medis;
- f. Pengoordinasian pengelolaan data dan mutu pelayanan di bidang pelayanan medis;
- g. Pengendalian program dan kegiatan Instalasi Pelayanan medis;

- h. Pengoordinasian penyusunan, pelaksanaan dan pengevaluasian Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
- i. Pengendalian, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur Organisasi jabatan Kepala Bidang Pelayanan Medis RSUD Bendan Kota Pekalongan sebagaimana gambar di bawah ini:



Susunan Organisasi Bidang Pelayanan Medis RSUD Bendan terdiri atas:

1. Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medis;
2. Seksi Pengembangan Pelayanan Medis.

Seksi sebagaimana dimaksud di atas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Medis.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja (PK) Kepala Bidang pelayanan medis Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kota Pekalongan Tahun 2026 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Kabid Pelayanan Medis
Tahun 2026

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub kegiatan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah + Persentase capaian sub kegiatan Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA - SKPD + Persentase capaian sub kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dibagi 3 Tipe capaian : Rata-rata Sub Kegiatan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Tercapainya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub kegiatan Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD

				+ Persentase capaian sub kegiatan Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan akhir tahun SKPD dibagi 2 Tipe capaian : Rata-rata Sub Kegiatan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
3	Tercapainya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi umum perangkat daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD Tipe capaian : Rata-rata Sub Kegiatan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
4	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian peningkatan pelayanan BLUD	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub keg. Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik

				Sumber data : RSUD Bendan
5	Terwujudnya layanan RS tipe C	Presentase layanan RS tipe C	100 persen	Formulasi : Jumlah layanan kesehatan RS tipe C yang ada dibagi Jumlah layanan kesehatan RS tipe C sesuai standard RS tipe C dikali 100% Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
6	Terwujudnya pengukuran kepuasan pelanggan	Persentase pelaksanaan pengukuran kepuasan pelanggan	100 persen	Formulasi : Jumlah pelaksanaan pengukuran kepuasan pelanggan dibagi Jumlah pengukuran kepuasan pelanggan yang direncanakan x 100% Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Bidang Pelayanan Medis Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Bidang Pelayanan Medis Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Bidang Pelayanan Medis
Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan
Triwulan I Tahun 2026

N o	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan I	Realisasi Triwulan I	% Capaian
1	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100 persen	100%	100%	100%
2	Tercapainya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	100 persen	100 %	100 %	100%
3	Tercapainya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi umum perangkat daerah	100 persen	100%	100%	100%
4	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian peningkatan pelayanan BLUD	100 persen	100%	100 %	100 %
5	Terwujudnya layanan RS tipe C	Presentase layanan RS tipe C	100 persen	100 %	118,33 %	118,33 %
6	Terwujudnya pengukuran kepuasan pelanggan	Persentase pelaksanaan pengukuran kepuasan pelanggan	100 persen	100 %	100 %	100 %
Rata-rata capaian						103,05%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Bidang Pelayanan Medis Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kota Pekalongan Triwulan I Tahun 2026 adalah sebesar **103,05 %** dengan kategori **“Sangat Tinggi / Sangat Berhasil”**

Faktor pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I Tahun 2026 ini adalah sebagai berikut :

1. Membuat perencanaan dalam percepatan pencapaian target.
2. Adanya dukungan sumber daya dan fleksibilitas anggaran BLUD RSUD Bendan.
3. Meningkatkan koordinasi internal bidang pelayanan medis berjalan dengan cukup baik dan Adanya dukungan dari atasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD dan BLUD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut:

Tabel. 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target Triwulan I (Rp)	Realisasi Triwulan I (Rp)	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3.960.000	0	0	0%
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	312.000	0	0	0 %

3	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.204.000	0	0	0 %
4	Kegiatan Peningkatan Pelayanan BLUD	47.927.765.600	11.981.941.400	10.692.313.128	89,24%
5	Kegiatan Penyediaan Layanan Kesehatan untuk UKM dan UKP Rujukan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	1.329.000	0	0	0 %
6	Kegiatan Penerbitan Izin Rumah Sakit Kelas C, D dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	2.374.000	440.000	0	0 %
	Total	47.936.944.600	11.982.381.400	10.692.313.128	89,23%
Rata-Rata Capaian					89,23%

Berdasar tabel di atas, presentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 89,23%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 103,05 %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 15,48%

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Kegiatan berjalan dengan baik dan tepat waktu dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan biaya.
2. Pembagian kinerja dan koordinasi yang baik dalam pelaksanaan tugas banyak dari petugas pemberi pelayanan langsung.

3. Pembuatan plotting kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga semua kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan target.
4. Kegiatan didukung oleh semua unit terkait

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran, dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja tercapai 103,05% sedangkan realisasi anggaran sebesar 89,23%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya 15,48%

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kota Pekalongan Triwulan I Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui
KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA PEKALONGAN



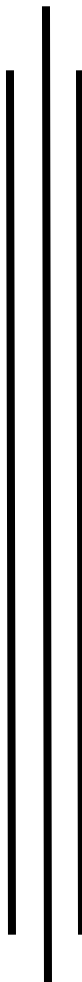
Puji Winarti, S.K.M., M.Kes
NIP: 19700502 199501 2 001

KEPALA BIDANG PELAYANAN MEDIS
RSUD BENDAN PEKALONGAN



dr. Rini Handayani
NIP: 19820319 200902 2 003

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA BIDANG PELAYANAN KEPERAWATAN



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan melalui pelaksanaan kegiatan dengan berdasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026

Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan

RSUD E  ekalongan

Himawati, S.Kep., Ners., M.Kep
(Pembina)

NIP. 19761111 200012 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A Tugas Jabatan	1
B Struktur Jabatan	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	3
A Perjanjian Kinerja	3
B Capaian Kinerja	6
C Capaian Anggaran	8
BAB III PENUTUP	10
A Kesimpulan	10
B Rekomendasi	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja RSUD Bendan Kota Pekalongan, Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan mempunyai tugas menyelenggarakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis di Bidang Pelayanan Keperawatan

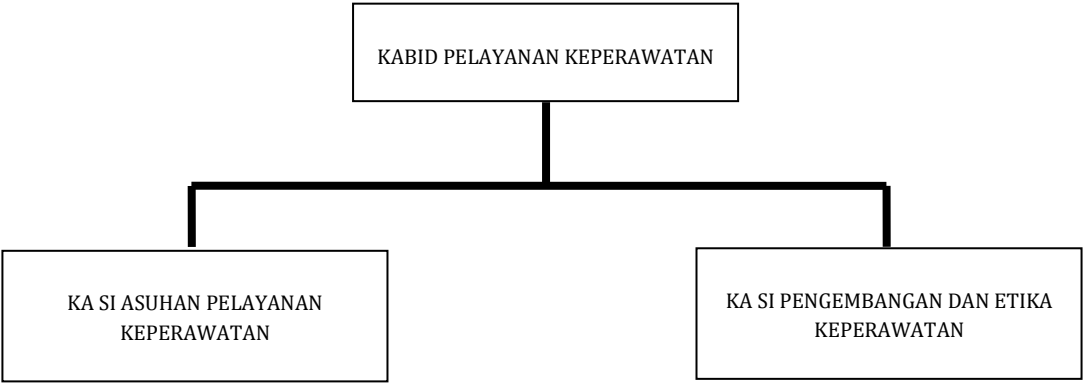
Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan program kerja bidang pelayanan keperawatan;
2. Pengoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi di bidang keperawatan;
3. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas pelayanan keperawatan;
4. Pengoordinasian pelaksanaan manajemen mutu bidang pelayanan keperawatan;
5. Pengoordinasian penyusunan, pelaksanaan dan pengevaluasian Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/ atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
6. Pengendalian, Pembinaan, Pengevaluasian, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dan;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1. Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD
2. Perencanaan Kebutuhan dan Pendayagunaan Sumberdaya Manusia Kesehatan untuk UKP dan UKM di Wilayah Kabupaten/Kota
3. Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan
Tahun 2026

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian peningkatan pelayanan BLUD	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub kegiatan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terakreditasi/reakreditasi	Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terakreditasi/reakreditasi	100 persen	Formulasi : Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terakreditasi/reakreditasi dibagi jumlah seluruh Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terakreditasi/reakreditasi dikali 100

				%. Tipe capaian : Angka Terbanyak/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
3	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi	Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi	40 persen	Formulasi : Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi bersertifikasi pelatihan pengembangan kompetensi dibagi jumlah seluruh Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi dikali 100% Tipe capaian : Data Terakhir/Semakin Tinggi

				Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
--	--	--	--	---

No	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Kegiatan Peningkatan Pelayanan BLUD	Rp 21.112.056.000,-	BLUD
2	Perencanaan Kebutuhan dan Pendayagunaan Sumberdaya Manusia Kesehatan untuk UKP dan UKM di Wilayah Kabupaten/Kota	Rp 37.813.000,-	APBD
3	Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan	Rp 2.374.000,-	APBD

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan
Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian peningkatan pelayanan BLUD	100%	100%	100%	100%
2	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terkredensial /rekredensial	Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang terkredensial/rekredensial	100%	100%	100%	100%
3	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang	Persentase Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi	40%	0%	0%	0%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
	bersertifikat pelatihan pengembangan kompetensi					
Rata-rata Capaian						100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya dukungan anggaran BLUD untuk keperawatan generalis.
2. Koordinasi internal bidang keperawatan berjalan dengan cukup baik.

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Asuhan Keperawatan Generalis (BLUD)	Rp 21.112.056.000,-	Rp 5.278.014.000,-	Rp.5.478.341.035,-	103.80 %
2	Perencanaan Kebutuhan dan Pendayagunaan Sumberdaya Manusia	Rp 37.813.000,-	Rp 11.471.514,-	Rp 8.974.610,-	78,23%

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian $\{(5)/(4)^* 100\}$
	Kesehatan untuk UKP dan UKM di Wilayah Kabupaten/Kota				
3	Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Rp 2.374.000,-	Rp 0,-	Rp 0,-	0%
Rata-rata Capaian		Rp 21.152.243.000,-	Rp 5.289.485.514,-	Rp 5.487.315.645,-	103.74 %

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar 103.74%.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 103.74%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 100%, maka tidak terdapat efisiensi sumber daya.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Adanya dukungan dari atasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan perencanaan
2. Koordinasi internal bidang keperawatan berjalan dengan cukup baik.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 103.74%, maka tidak terdapat efisiensi sumber daya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan Triwulan II Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

.....
.....
.....
.....

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui

KEPALA DINAS KESEHATAN

KOTA PEKALONGAN,



Puji Winarti, S.K.M., M.Kes.

NIP. 19700502 199501 2 001

KEPALA BIDANG PELAYANAN

KEPERAWATAN

RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN,



Himawati, S.Kep., Ners., M.Kep

NIP. 19761111 200012 2 001

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN DAN PENUNJANG PELAYANAN
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN



PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Triwulan I Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat pada umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan RSUD Benda Kota Pekalongan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*

Di sisi yang lain, laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan RSUD Benda melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada perjanjian kinerja tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 April 2026

Kabid Pengembangan dan Penunjang
Pelayanan RSUD Benda Pekalongan



dr. Rikza Dini

Pembina

NIP 19801014 200902 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	IV
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tugas Jabatan	1
B. Struktur Jabatan	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	3
A. Perjanjian Kinerja	3
B. Capaian Kinerja	5
C. Capaian Anggaran	6
BAB IV PENUTUP	9
A. Kesimpulan	9
B. Rekomendasi	9

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Kabid P3 RSUD Bendan Tahun 2026	3
Tabel 2.2. Pengukuran dengan Skala Ordinal	5
Tabel 2.3. Pengukuran Kinerja kabid P3 RSUD Bendan Triwulan I Tahun 2026	6
Tabel 2.4. Pagu anggaran dan realisasi belanja langsung TA 2026	6

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Struktur Organisasi	3
---------------------------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

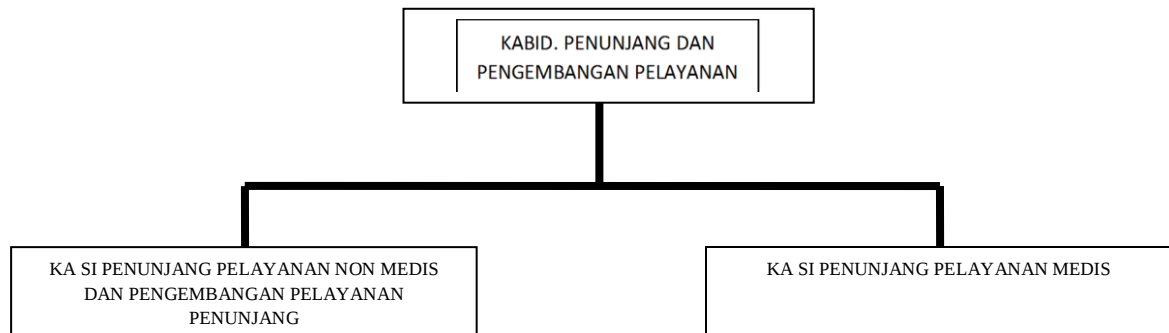
Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 1 Tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Pekalongan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekalongan dan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kelas C, Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan mempunyai tugas menyelenggarakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis di Bidang Penunjang Pelayanan Medis dan Penunjang Pelayanan Non Medis serta Pengembangan Pelayanan Penunjang.

Dalam melaksanakan tugas tugas tersebut, Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan program kerja Bidang penunjang pelayanan medis serta penunjang pelayanan non medis dan pengembangan pelayanan penunjang;
- b. Pengoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pengembangan dan penunjang pelayanan;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan dan pelayanan administrasi di bidang penunjang pelayanan;
- d. Pengoordinasian pengelolaan sarana dan prasarana penunjang pelayanan medis dan non medis;
- e. Pengoordinasian pelaksanaan tugas terkait pelayanan penunjang;
- f. Pengoordinasian pengelolaan data dan mutu pelayanan di bidang penunjang pelayanan;
- g. Pengendalian program dan kegiatan Instalasi Penunjang Pelayanan;
- h. Pengoordinasian penyusunan, pelaksanaan dan pengevaluasian Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
- i. Pengendalian, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur Organisasi jabatan Kepala Bidang pengembangan dan Penunjang Pelayanan RSUD Bendan Kota Pekalongan sebagaimana gambar di bawah ini:



Susunan Organisasi Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan RSUD Bendan terdiri atas:

1. Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan pengembangan Pelayanan Penunjang;
2. Seksi Penunjang Pelayanan Medis.

Seksi sebagaimana dimaksud di atas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan Tahun 2026 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Kabid Pengembangan dan Penunjang Pelayanan
Tahun 2026

NO	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian peningkatan pelayanan BLUD	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub keg. Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD Tipe capaian :

				Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
--	--	--	--	---

No	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Kegiatan Peningkatan Pelayanan BLUD	Rp 34.960.178.400,-	BLUD

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan
Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan s.d I	Realisasi Triwulan s.d I	% Capaian
1	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian peningkatan pelayanan BLUD	100 persen	100 %	100 %	100 %
Rata-rata capaian					100 %	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan Triwulan I Tahun 2026 adalah sebesar 100 % dengan kategori “*sangat tinggi / sangat berhasil*”.

Faktor pendukung capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya dukungan sumber daya dan anggaran BLUD RSUD Benda;

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam BLUD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut:

Tabel. 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Kegiatan Peningkatan Pelayanan BLUD	34.960.178.400,-	8.740.044.600,-	2.949.622.016,-	33,75 %
Rata-Rata Capaian					33,75 %

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan I adalah sebesar 33,75 %.

Berdasar tabel di atas, presentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 33,75 %. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 100 %, maka tidak terdapat efisiensi penggunaan sumber daya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran, dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja tercapai 100 % sedangkan realisasi anggaran sebesar 33,75 %, maka tidak terdapat efisiensi penggunaan sumber daya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kota Pekalongan Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pekalongan, 1 April 2026

Mengetahui
KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA PEKALONGAN



Puji Winarti, S.K.M., M.Kes
NIP: 19700502 199501 2 001

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
DAN PENUNJANG PELAYANAN RSUD
BENDAN PEKALONGAN



dr. Rikza Dini
NIP: 19801014 200902 2 001

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA SEKSI PENGEMBANGAN PELAYANAN MEDIS
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tugas Jabatan.....	1
B. Struktur Jabatan	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	3
A. Perjanjian Kinerja.....	3
B. Capaian Kinerja	4
C. Capaian Anggaran.....	6
BAB III PENUTUP	7
A. Kesimpulan	7
B. Rekomendasi.....	7

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis Tahun 2026.....	3
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	5
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis Triwulan I Tahun 2026.....	5
Tabel 2.4 Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026.....	6

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis RSUD Bendan Kota Pekalongan	1
---	---

KATA PENGANTAR

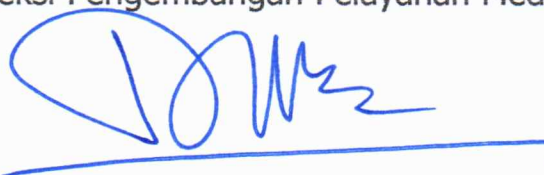
Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis RSUD Bendan Kota Pekalongan Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Subbagian Perencanaan dan Evaluasi RSUD Bendan Kota Pekalongan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis RSUD Bendan Kota Pekalongan Tahun 2026 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026

Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis



dr. Hadrianus Diosko Paska, M.H.

Pembina.Tk. I

NIP. 19840410 200902 1 004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

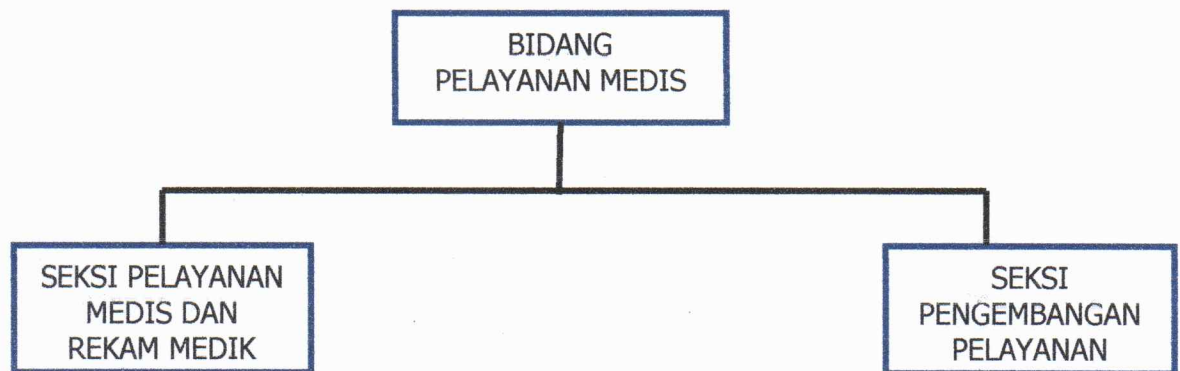
Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis pada Bidang pelayanan medis RSUD Bendan Kota Pekalongan di bentuk Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kelas C, dengan Tugas mengelola pengembangan pelayanan medis yang meliputi :

- a. Penyusunan program kegiatan pengembangan pelayanan medis;
- b. Mengumpulkan dan analisis data Rumah Sakit;
- c. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan serta peningkatan mutu pelayanan;
- d. Pelaksanaan dan pelayanan bidang pengembangan pelayanan medis;
- e. Pelaksanaan dan pelayanan administrasi pengembangan pelayanan medis;
- f. Penyusunan pelaksanaan dan pengevaluasian Standar Operasional Prosedur (SOP) dan atau standar pelayanan (SP);
- g. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan;
- h. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan;
- i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis, sebagaimana gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis
RSUD Bendan Kota Pekalongan



Susunan Organisasi Bidang Pelayanan Medis RSUD Bendan terdiri atas :

- a. Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medis
- b. Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis

Kepala Seksi sebagaimana dimaksud diatas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Medis

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis
Trimester I Tahun 2026

No	Sub Kegiatan	Indikator Kerja	Target
1	Tercapainya Ibu Bersalin yang Mendapatkan Pelayanan Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah Ibu Bersalin yang Mendapat Pelayanan Kesehatan Sesuai Standar	600 orang
2	Tercapainya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	12 Bulan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Seksi Pelayanan dan Rekam Medik Triwulan IV Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\begin{aligned} \text{Capaian Indikator Kinerja} \\ = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\% \end{aligned}$$

3. Apabila pencapaian indikator kinerja berada pada rentang tertentu dari nilai target yang ditetapkan, digunakan rumus :

Jika realisasi < *lower target*

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Lower target}} \times 100\%$$

Jika realisasi > *upper target*

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{2 - \text{Realisasi}}{\text{Upper target}} \times 100\%$$

4. Efisiensi penggunaan sumber daya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \frac{\text{Capaian kinerja}}{\text{Capaian anggaran}} - 1 \times 100\%$$

5. Kategori penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran menggunakan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis
Triwulan I Tahun 2026

No	Kegiatan	Indikator kerja	Target Tahun	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1.	Tercapainya Ibu Bersalin yang Mendapatkan Pelayanan Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah Ibu Bersalin yang Mendapatkan Pelayanan Kesehatan Sesuai Standar	520 orang	120	142	118,33 %
2.	Tercapainya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	umlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 Unit Kerja	100	100	100 %
Rata Rata Capaian						109,16%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Seksi pengembangan pelayanan medis adalah 109,16% dengan kategori **Sangat Tinggi / Sangat Berhasil**.

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada triwulan I ini adalah sebagai berikut

1. Adannya dukungan dari atasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan sesuai perencanaan
2. Koordinasi internal bidang pelayanan medis berjalan dengan cukup baik

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target Triwulan IV(Rp)	Realisasi Triwulan IV (Rp)	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Pengelolaan Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin	1.329.000	0	0	0 %
2	Peningkatan Pelayanan BLUD Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kanto	23.963.882.300	5.990.970.700	5.346.156.569	89,24%
	Total	23.965.211.300	5.990.970.700	5.346.156.569	89,24%
Rata-Rata Capaian					89,24%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan I Tahun 2026 adalah sebesar 89,24%.

Berdasarkan tabel diatas persentase penggunaan anggaran adalah sebesar 109,16%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I tahun 2026 sebesar 89,24 %, ,maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 22,32 %

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 109,16%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 89,24% maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 22,32%

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pengembangan Pelayanan Medis trimester I tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1. Sudah baik dan untuk ditingkatkan kembali

.....
.....
.....
.....
.....

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui,
Kepala Bidang Pelayanan Medis

dr. Rini Handayani
NIP. 19820319 200902 2 003

Kepala Seksi Pengembangan
Pelayanan Medis

dr. Hadrianus Diosko Paska, M.H.
NIP. 119820319 200902 2 003

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA SEKSI PELAYANAN MEDIS DAN REKAM MEDIK
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tugas Jabatan.....	1
B. Struktur Jabatan	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	3
A. Perjanjian Kinerja.....	3
B. Capaian Kinerja	4
C. Capaian Anggaran.....	6
BAB III PENUTUP	7
A. Kesimpulan	7
B. Rekomendasi.....	7

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik Tahun 2026.....	3
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	5
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik Triwulan I Tahun 2026.....	5
Tabel 2.4 Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026.....	6

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik RSUD Bendan Kota Pekalongan	1
--	---

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik RSUD Bendan Kota Pekalongan Triwulan IV Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Subbagian Perencanaan dan Evaluasi RSUD Bendan Kota Pekalongan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik RSUD Bendan Kota Pekalongan Tahun 2026 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026

Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik



dr. Marsono Budi Ujianto, MH

Pembina

NIP. 19780706 200902 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

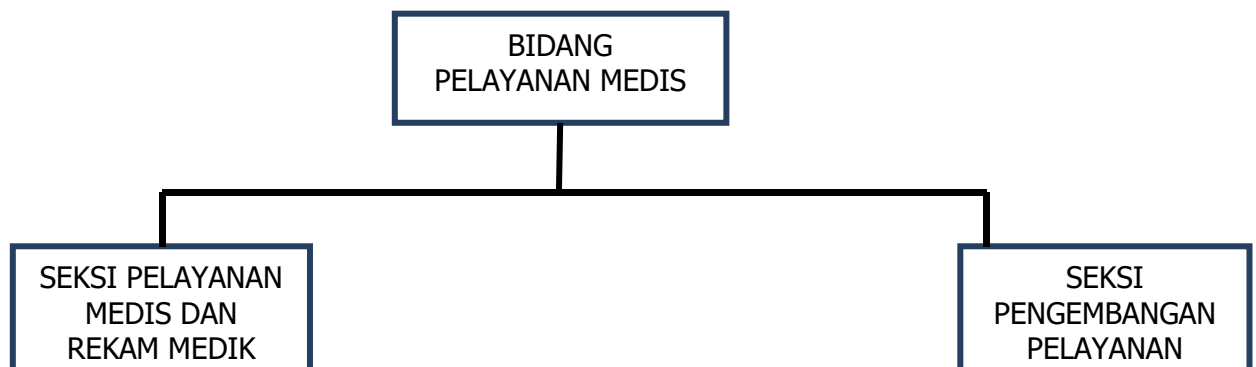
Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik pada Bidang pelayanan RSUD Benda Kota Pekalongan dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kelas C, dengan Tugas mengelola pelayanan dan rekam medik yang meliputi :

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan bidang pelayanan medis dan rekam medis
- b. Menyusun bahan kebijakan bidang pelayanan medis dan rekam medis
- c. Menyusun kebutuhan pelayanan medis dan rekam medis
- d. Mengelola dan menganalisis data medis pasien serta data pelayanan medis
- e. Menyusun bahan tata kelola manajemen pelayanan medis dan rekam medis
- f. Melaksanakan Kegiatan pelayanan medis dan rekam medis
- g. Melaksanakan administrasi pelayanan medis dan rekam medis
- h. Melaksanakan Manajemen mutu pelayanan medis
- i. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/ atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya; dan
- j. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik, sebagaimana gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medis
RSUD Bendan Kota Pekalongan



Susunan Organisasi Bidang Pelayanan Medis RSUD Bendan terdiri atas :

- a. Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medis
- b. Kepala Seksi Pengembangan Pelayanan Medis

Kepala Seksi sebagaimana dimaksud diatas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Medis

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medis Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Seksi Pelayanan dan Rekam Medik Triwulan I tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\begin{aligned} \text{Capaian Indikator Kinerja} \\ = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\% \end{aligned}$$

3. Apabila pencapaian indikator kinerja berada pada rentang tertentu dari nilai target yang ditetapkan, digunakan rumus :

Jika realisasi < *lower target*

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Lower target}} \times 100\%$$

Jika realisasi > *upper target*

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{2 - \text{Realisasi}}{\text{Upper target}} \times 100\%$$

4. Efisiensi penggunaan sumber daya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \frac{\text{Capaian kinerja}}{\text{Capaian anggaran}} - 1 \times 100\%$$

5. Kategori penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran menggunakan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik
Triwulan I Tahun 2026

No	Kegiatan	Indikator kerja	Target Tahun	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Tercapainya Fasilitas Kesehatan yang Dilakukan Pengukuran Indikator Nasional Mutu (INM) Pelayanan kesehatan.	Jumlah Fasilitas Kesehatan yang Dilakukan Pengukuran Indikator Nasional Mutu (INM) Pelayanan kesehatan	27 Unit	9	9	100 %
2	Tercapainya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 Unit Kerja	1	1	100 %
Rata Rata Capaian						100 %

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik adalah sebesar 100% dengan kategori **"Sangat Tinggi/Sangat Berhasil"**.

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada triwulan IV tahun 2025 ini adalah sebagai berikut

1. Adanya dukungan dari atasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan sesuai perencanaan
2. Koordinasi internal bidang pelayanan medis berjalan dengan cukup baik
3. Adanya koordinasi yang baik antara pejabat pemegang kegiatan , pejabat pengadaan dan pihak ketiga yang cukup baik

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Triwulan I Tahun Anggaran 2026:

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target Triwulan I(Rp)	Realisasi Triwulan I (Rp)	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Peningkatan Mutu Pelayanan Fasilitas Kesehatan.	2.374.000	440.000	0	0 %
2	Peningkatan Pelayanan BLUD Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	23.963.882.300	5.990.970.700	5.346.156.569	89,24%
	Total	23.966.256.300	5.991.410.700	5.346.156.569	90,27%
Rata-Rata Capaian					89,23%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan I tahun 2026 adalah sebesar 89,23%.

Berdasarkan tabel diatas persentase penggunaan anggaran adalah sebesar 89,23% Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I tahun 2026 sebesar 100 %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 12,06%.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 89,23% dan terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 12,06% namun rata-rata capaian kinerja Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik adalah dengan kategori **"Tinggi/ Berhasil"**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pelayanan Medis dan Rekam Medik tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1. Sudah baik dan untuk ditingkatkan kembali

.....

.....

.....

.....

.....

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui,
Kepala Bidang Pelayanan Medis



dr. Rini Handayani

Pembina

NIP. 19820319 200902 2 003

Kepala Seksi Pelayanan Medis dan
Rekam Medik

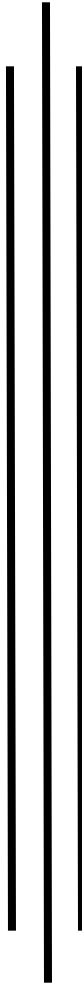


dr. M. i Ujianto MH

Pembina

NIP. 19780706 200902 1 001

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA SEKSI ASUHAN PELAYANAN KEPERAWATAN



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026

Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan

RSUD Bendan Kota Pekalongan



Arifudin, S.Kep, Ns

(Penata)

NIP. 19780604 200902 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A Tugas Jabatan	1
B Struktur Jabatan	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	3
A Perjanjian Kinerja	3
B Capaian Kinerja	5
C Capaian Anggaran	7
BAB III PENUTUP	9
A Kesimpulan	9
B Rekomendasi	9

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja RSUD Benda Kota Pekalongan, Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan mempunyai tugas menyelenggarakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis di Bidang Pelayanan Keperawatan

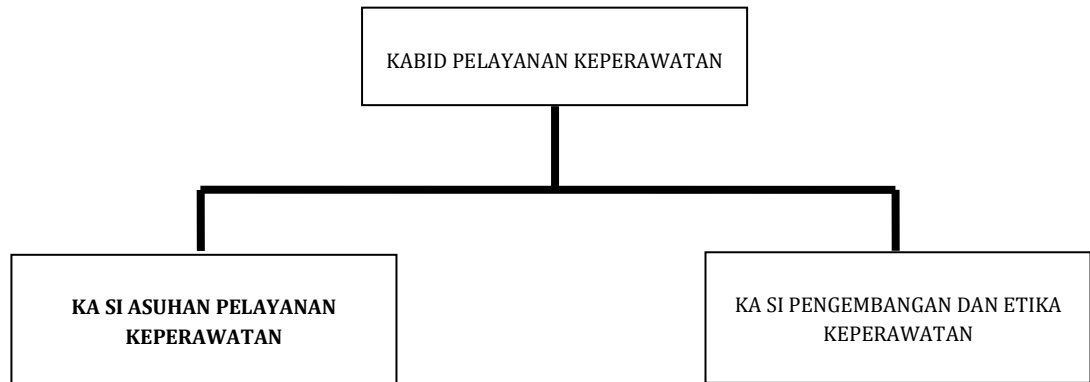
Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan menyelenggarakan fungsi:

1. Menyusun rencana kerja di Bidang Asuhan Pelayanan Keperawatan;
2. Menyusun bahan kebijakan Bidang Asuhan Pelayanan Keperawatan;
3. Melaksanakan inventarisasi kebutuhan Asuhan Pelayanan Keperawatan;
4. Melaksanakan pemantauan dan pengawasan Asuhan Pelayanan Keperawatan;
5. Melaksanakan pemenuhan kebutuhan Asuhan Pelayanan Keperawatan;
6. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas Bidang Asuhan Pelayanan Keperawatan;
7. Melaksanakan manajemen mutu pelayanan keperawatan;
8. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/ atau Standar Pelayanan (SP) di bidang tugasnya; dan
9. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja perubahan Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
2. Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan
Tahun 2026

NO.	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Terlaksananya Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota yang Ditingkatkan Mutu dan Kompetensinya	148 orang	Formulasi : Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota yang Ditingkatkan Mutu dan Kompetensinya melalui diklat/ pelatihan/ seminar/ workshop/ IHT pengembangan kompetensi Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Terlaksananya Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	Formulasi : Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan

No	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Rp 2.374.000,-	APBD
2	Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Rp 10.556.028.000,-	BLUD

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan
Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kegiatan Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan	148 orang	0	0	0%
2	Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian peningkatan pelayanan BLUD	100%	100%	100%	100%
Rata-rata Capaian						100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya dukungan dari atasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan perencanaan
2. Koordinasi internal bidang keperawatan berjalan dengan cukup baik.

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi internal dan eksternal antar bidang dalam pelaksanaan kegiatan
2. Mengoptimalkan penyerapan anggaran

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2025

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Rp 2.374.000,-	Rp 0,-	Rp 0,-	0%
2	Asuhan Keperawatan Generalis (BLUD)	Rp. 10.556.028.000,-	Rp. 2.639.007.000,-	Rp. 2.739.170.518,-	103.80%
Rata-rata Capaian		Rp. 10.558.402.000,-	Rp. 2.639.007.000,-	Rp. 2.739.170.518,-	103.8%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan IV adalah sebesar 103.8%.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 103.8%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 100%, maka tidak terdapat efisiensi sumber daya.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Adanya dukungan dari atasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan perencanaan
2. Koordinasi internal bidang keperawatan berjalan dengan cukup baik.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 103.8%, maka tidak terdapat efisiensi sumber daya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan Triwulan II Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

.....
.....
.....
.....

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui

KEPALA BIDANG PELAYANAN
KEPERAWATAN
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN,

KEPALA SEKSI ASUHAN PELAYANAN
KEPERAWATAN
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN,



Himawati, S.Kep., Ns

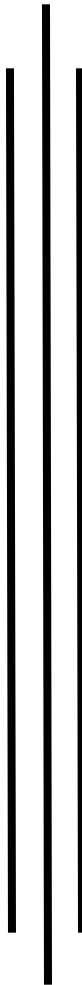
NIP. 19761111 200012 2 001



Arifudin, S.Kep., Ns

NIP. 19780604 200902 1 001

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA SEKSI PENGEMBANGAN
DAN ETIKA KEPERAWATAN



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026
Kepala Seksi Pengembangan dan Etika
Keperawatan
RSUD Bendan Kota Pekalongan



Mahmudah, S.KM
(Penata Tingkat I)
NIP. 19760103 200501 2 011

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A Tugas Jabatan	1
B Struktur Jabatan	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	3
A Perjanjian Kinerja	3
B Capaian Kinerja	5
C Capaian Anggaran	7
BAB III PENUTUP	8
A Kesimpulan	8
B Rekomendasi	8

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja RSUD Bendan Kota Pekalongan, Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan mempunyai tugas menyelenggarakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pelayanan administrasi dan teknis di Bidang Pelayanan Keperawatan

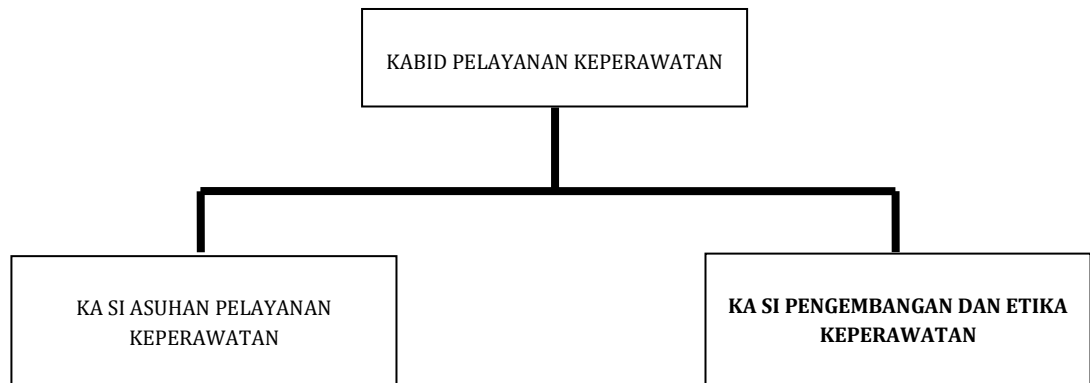
Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan menyelenggarakan fungsi:

1. Menyusun rencana kegiatan bidang pengembangan dan etika keperawatan;
2. Menyusun bahan kebijakan bidang pengembangan dan etika keperawatan;
3. Melaksanakan bimbingan etika keperawatan;
4. Melaksanakan pengembangan pelayanan keperawatan dan etika keperawatan;
5. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas bidang pengembangan dan etika keperawatan;
6. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/ atau Standar Pelayanan (SP) dibidang tugasnya;
7. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja perubahan Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1. Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD
2. Perencanaan Kebutuhan dan Pendayagunaan Sumberdaya Manusia Kesehatan untuk UKP dan UKM di Wilayah Kabupaten/Kota

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan Tahun 2026

NO.	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Terlaksananya Pembinaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Kesehatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Kesehatan	2 Dokumen	Formulasi : Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Kesehatan Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Terlaksananya Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	Formulasi : Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan

No	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Pembinaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Kesehatan	Rp 37.813.000,-	APBD
2	Kegiatan Peningkatan Pelayanan BLUD	Rp 1.055.602.800,-	BLUD

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan
Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Pembinaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Kesehatan	Jumlah Perawat dan bidan yang mengikuti kredensial / rekredensialing	2	0	0	0%
2	Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase ketercapaian peningkatan pelayanan BLUD	100%	100%	100%	100%
Rata-rata Capaian						100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya dukungan dari atasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan perencanaan
2. Koordinasi internal bidang keperawatan berjalan dengan cukup baik.

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi internal dan eksternal antar bidang dalam pelaksanaan kegiatan
2. Mengoptimalkan penyerapan anggaran

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Pembinaan dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Kesehatan	Rp. 37.813.000,-	Rp. 11.471.514,-	Rp. 8.974.610,-	78.23%
2	Asuhan Keperawatan Generalis (BLUD)	Rp. 10.556.028.000,-	Rp. 2.639.007.000,-	Rp. 2.739.170.518,-	103.80%
Rata-rata Capaian		Rp. 10.593.841.000,-	Rp. 2.650.478.514,-	Rp. 2.748.145.128,-	103.68%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar 103.68%.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 103.68%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 100%, maka tidak terdapat efisiensi sumber daya.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Adanya dukungan dari atasan langsung dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan perencanaan
2. Koordinasi internal bidang keperawatan berjalan dengan cukup baik.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 103.68%, maka tidak terdapat efisiensi sumber daya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Seksi Pengembangan dan Etika Keperawatan Triwulan II Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

.....
.....
.....
.....

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui

KEPALA BIDANG PELAYANAN
KEPERAWATAN
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN,

KEPALA SEKSI PENGEMBANGAN DAN
ETIKA KEPERAWATAN
RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN,



Himawati, S.Kep., Ns

NIP. 19761111 200012 2 001



Mahmudah, S.KM

NIP. 19760103 200501 2 011

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA SEKSI PENUNJANG PELAYANAN MEDIS



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Seksi Penunjang Pelayanan Medis Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Seksi Penunjang Pelayanan Medis mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Seksi Penunjang Pelayanan Medis melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 April 2026

Kepala Seksi Penunjang Pelayanan Medis



Ahmad Arofik, S.Si., Apt.

Pembina

NIP. 19710223 200501 1 010

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	I
DAFTAR GAMBAR	I
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tugas Jabatan	1
B. Struktur Jabatan	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	3
A. Perjanjian Kinerja.....	3
B. Capaian Kinerja	5
C. Capaian Anggaran	7
BAB I PENUTUP	8
A. Kesimpulan	8
B. Rekomendasi	8

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Perubahan Seksi Penunjang Pelayanan Medis Tahun 2026.....	3
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	5
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Medis Triwulan I Tahun 2026	6
Tabel 2.4 Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026	7

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Seksi Penunjang Pelayanan Medis RSUD	
Bendan Kota Pekalongan	2

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kelas C, Seksi Penunjang Pelayanan Medis mempunyai tugas :

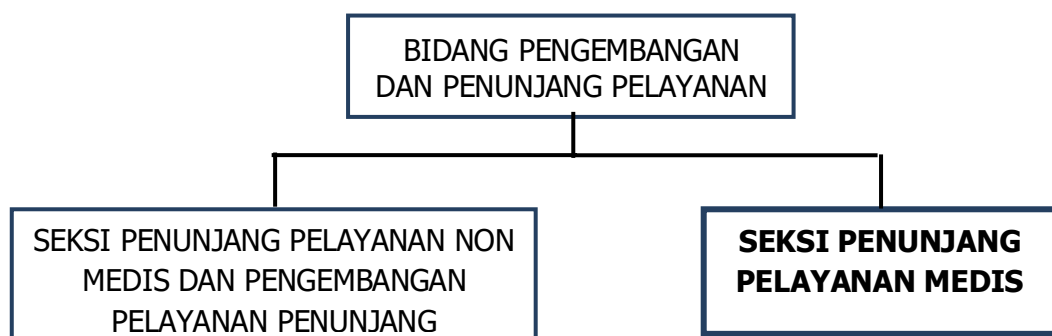
- Menyusun rencana kegiatan bidang penunjang pelayanan medis;
- Menyusun bahan kebijakan bidang penunjang pelayanan medis;
- Melaksanakan inventarisasi kebutuhan logistik dan diagnostik pelayanan penunjang rumah sakit;
- Melaksanakan koordinasi dalam penyediaan logistik dan diagnostik pelayanan penunjang rumah sakit;
- Melaksanakan koordinasi instalasi penunjang pelayanan medis meliputi Farmasi, Laboratorium, Bank Darah Rumah Sakit (BDRS), Radiologi, Gizi dan Rehabilitasi Medis;
- Melaksanakan pengelolaan data dan mutu pelayanan penunjang medis;
- Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
- mMengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Seksi Penunjang Pelayanan Medis, sebagaimana gamabar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1

Struktur Organisasi Seksi Penunjang Pelayanan Medis
RSUD Benda Kota Pekalongan



Susunan Organisasi Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan RSUD Bendan terdiri atas :

- a. Seksi Penunjang Pelayanan Medis;
- b. Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang;

Seksi sebagaimana dimaksud diatas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kinerja Perubahan Seksi Penunjang Pelayanan Medis Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Perjanjian Kinerja Perubahan Seksi Penunjang Pelayanan Medis Tahun 2026

NO	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	Formulasi : Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik

				Sumber data : RSUD Bendan
--	--	--	--	-------------------------------------

Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1. Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD - Pelayanan Nonmedik Lainnya	Rp. 30.121.728.400,-	BLUD

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Medis Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Medis Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Medis
s.d Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	1 Unit Kerja	1 Unit Kerja	100%
Rata-rata Capaian						100%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Medis adalah sebesar 100% dengan kategori **“Sangat Tinggi/Sangat Berhasil”**.

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya dukungan sumber daya dan anggaran BLUD RSUD Bendan;

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Triwulan I
Tahun Anggaran 2026

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian (5/4*100)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	30.121.728.400,-	7.530.432.100,-	2.504.284.871,-	33,26%
Rata/rata Capaian					33,26%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan I Tahun 2026 adalah sebesar 33,26 %.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 33,26 %. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja s.d Triwulan I sebesar 100%, maka tidak terdapat efisiensi penggunaan sumber daya.

BAB I

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 33,26 %, maka tidak terdapat efisiensi penggunaan sumber daya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Seksi Penunjang Pelayanan Medis Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penajaman rencana kegiatan bidang penunjang pelayanan medis berbasis prioritas layanan dan kebutuhan riil di unit pelayanan.
2. Mengoptimalkan inventarisasi kebutuhan logistik dan diagnostik secara berkala dan berbasis data pemakaian
3. Memperkuat mekanisme koordinasi dalam penyediaan logistik dan diagnostik agar lebih responsif terhadap kebutuhan pelayanan

Pekalongan, 1 April 2026

Mengetahui,
Kepala Bidang Pengembangan
dan Penunjang Pelayanan



dr. Rikza Dini
Pembina
NIP. 19801004 200902 2 001

Kepala Seksi
Penunjang Pelayanan Medis



Ahmad Arotik, S.Si., Apt.
Pembina
NIP. 19710223 200501 1 010

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA SEKSI PENUNJANG PELAYANAN NON MEDIS
DAN PENGEMBANGAN PELAYANAN PENUNJANG**



**RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 April 2026

Kepala Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan
Pengembangan Pelayanan Penunjang



Edy Dwi Purwanto, S.KM, M.AP
Penata Tk. I
NIP. 19800108 200501 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	IV
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tugas Jabatan.....	1
B. Struktur Jabatan	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	3
A. Perjanjian Kinerja	3
B. Capaian Kinerja	6
C. Capaian Anggaran	8
BAB IV PENUTUP	10
A. Kesimpulan	10
B. Rekomendasi	10

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Perubahan Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang Tahun 2026	3
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal	6
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang Triwulan I Tahun 2026	7
Tabel 2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026	9

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang RSUD Bendan Kota Pekalongan	2
---	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kelas C, Seksi Penunjang Pelayanan non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang mempunyai tugas :

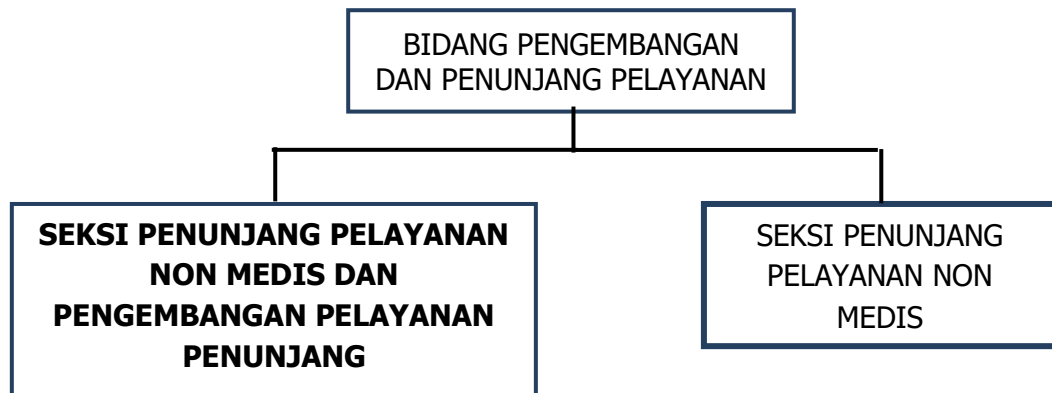
- a. Menyusun rencana kegiatan bidang Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang;
- b. Menyusun bahan kebijakan bidang Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang;
- c. Melaksanakan inventarisasi kebutuhan logistik dan diagnostik pelayanan penunjang rumah sakit;
- d. Melaksanakan koordinasi dalam penyediaan logistik dan diagnostik pelayanan penunjang rumah sakit;
- e. Melaksanakan koordinasi instalasi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang meliputi IPSRS Medis dan IPSRS Non Medis, CSSD & Laundry, Ambulance;
- f. Melaksanakan pengelolaan data dan mutu pelayanan Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang;
- g. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
- h. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang, sebagaimana gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1

Struktur Organisasi Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang RSUD Bendan Kota Pekalongan



Susunan Organisasi Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan RSUD Bendan terdiri atas :

- a. Seksi Penunjang Pelayanan Medis;
- b. Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang;

Seksi sebagaimana dimaksud diatas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan dan Penunjang Pelayanan.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kinerja Seksi Penunjang Pelayanan non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Perjanjian Perubahan Kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang
Tahun 2026

NO	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	Formulasi : Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan

				Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
--	--	--	--	--

Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1. Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD		
- Pelayanan Nonmedik Lainnya	Rp. 4.838.450.000,-	BLUD

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAK INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan
Pengembangan Pelayanan Penunjang
Triwulan I Tahun 2026

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target S.d Triwulan I	Realisasi S.d Triwulan I	% Capaian
1	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	1 unit kerja	1 unit kerja	100%
Rata-rata Capaian						100%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Seksi Penunjang Pelayanan non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang adalah sebesar 100% dengan kategori **“Sangat Tinggi / Sangat Berhasil”**.

Faktor Pendukung capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya dukungan sumber daya dan anggaran BLUD RSUD Bendan;

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian (5/4*100)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD -Pelayanan Nonmedik Lainnya	4.838.450.000,-	1.209.612.500,-	445.337.145,-	36,82%
Rata-rata Capaian					36,82 %

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan I Tahun 2026 adalah sebesar 36,82 %.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 36,82 %. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 100%, maka tidak terdapat efisiensi penggunaan sumber daya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 36,82%, maka tidak terdapat efisiensi penggunaan sumber daya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Seksi Penunjang Pelayanan Non Medis dan Pengembangan Pelayanan Penunjang Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penajaman rencana kegiatan berbasis prioritas kebutuhan layanan penunjang non medis dan pengembangan pelayanan.
2. Mengoptimalkan inventarisasi kebutuhan logistik penunjang secara berkala dan berbasis data pemakaian riil.
3. Penguatan sistem manajemen sarana dan prasarana penunjang non medis.

Pekalongan, 1 April 2026

Mengetahui,
Kepala Bidang Pengembangan
dan Penunjang Pelayanan



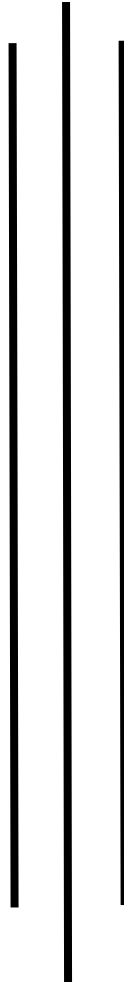
dr. Rikza Dini
Pembina
NIP. 19801004 200902 2 001

Kepala Seksi
Penunjang Pelayanan Non Medis dan
Pengembangan Pelayanan Penunjang



Edy Dwi Purwanto, S.KM, M.AP
Penata Tk. I
NIP. 19800108 200501 1 006

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN DAN EVALUASI



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
KATA PENGANTAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tugas Jabatan	1
B. Struktur Jabatan	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	3
A. Perjanjian Kinerja.....	3
B. Capaian Kinerja	6
C. Capaian Anggaran.....	8
BAB III PENUTUP	10
A. Kesimpulan	10
B. Rekomendasi	10

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi Tahun 2026	3
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	7
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Triwulan I Tahun 2026.....	7
Tabel 2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026.....	9

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Subbagian Perencanaan dan Evaluasi RSUD	
	Bendan Kota Pekalongan	1

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Subbagian Perencanaan dan Evaluasi RSUD Bendan Kota Pekalongan Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Subbagian Perencanaan dan Evaluasi RSUD Bendan Kota Pekalongan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Subbagian Perencanaan dan Evaluasi RSUD Bendan Kota Pekalongan Tahun 2026 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026

Kepala Subbagian
Perencanaan dan Evaluasi



Farah Ayu Akhadia, SKM., MM.

Pembina
NIP. 19861019 200902 2 003

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

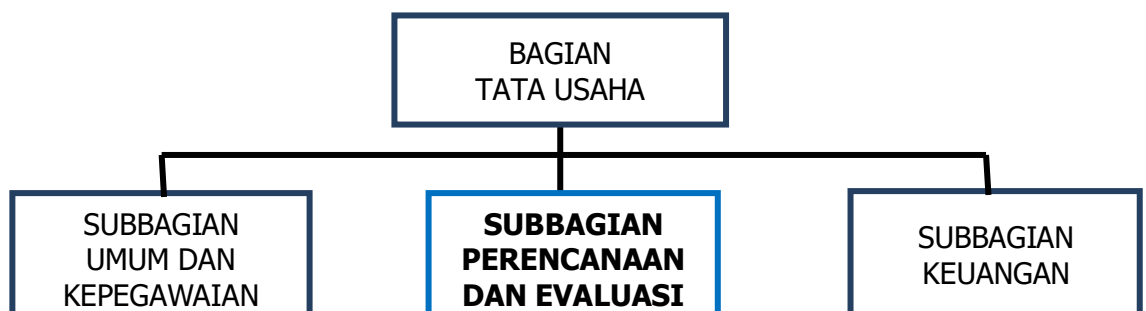
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kelas C, Subbagian Perencanaan dan Evaluasi mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana kerja di bidang perencanaan dan evaluasi;
- b. menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi perencanaan program dan kegiatan;
- c. menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi evaluasi capaian program dan kegiatan;
- d. menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi pelaporan capaian kinerja;
- e. menyusun bahan profil perangkat daerah;
- f. mengelola data dan informasi;
- g. melaksanakan koordinasi penyusunan laporan hasil penerapan dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) rumah sakit;
- h. menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/ atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya; dan
- i. mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Subbagian Perencanaan dan Evaluasi, sebagaimana gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Subbagian Perencanaan dan Evaluasi
RSUD Benda Kota Pekalongan



Susunan Organisasi Bagian Tata Usaha RSUD Bendan terdiri atas :

- a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi;
- c. Subbagian Keuangan.

Subbagian sebagaimana dimaksud diatas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Tata Usaha.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kinerja Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Subbagian Perencanaan dan Evaluasi
Tahun 2026

NO.	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Terwujudnya dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	Formulasi : Jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah Tipe capaian :

				Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Terwujudnya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen	Formulasi : Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
3	Terwujudnya Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10 Laporan	Formulasi : Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data :

				RSUD Bendan
4	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	Formulasi : Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

3. Apabila pencapaian indikator kinerja berada pada rentang tertentu dari nilai target yang ditetapkan, digunakan rumus :

Jika realisasi <lower target

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Lower target}} \times 100\%$$

Jika realisasi >upper target

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{2 - \text{Realisasi}}{\text{Upper target}} \times 100\%$$

4. Efisiensi penggunaan sumber daya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \frac{\text{Capaian kinerja}}{\text{Capaian anggaran}} - 1 \times 100\%$$

5. Kategori penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran menggunakan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Subbagian Perencanaan dan Evaluasi
Triwulan I Tahun 2026

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Terwujudnya dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0
2	Terwujudnya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 Dokumen	0 dokumen	0 dokumen	0

3	Terwujudnya Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10 Laporan	3 dokumen	3 dokumen	100
4	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	1 unit kerja	1 unit kerja	100
Capaian Rata - Rata						100

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Subbagian Perencanaan dan Evaluasi adalah sebesar 100% dengan kategori **“Sangat Tinggi / Sangat Berhasil”**.

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya perencanaan yang baik dalam penyusunan target subkegiatan sesuai dengan waktu pelaksanaan sub kegiatan.
2. Adanya koordinasi yang baik antar bagian/bidang terkait dalam proses penyusunan dokumen.
3. Adanya kelengkapan sarana prasarana pendukung dalam pencapaian target sub kegiatan.

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian (5/4*100)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1.036.000	0	0	0,00
2.	Koordinasi dan penyusunan Dokumen RKA-SKPD	660.000	0	0	0,00
3.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.264.000	0	0	0,00
Rata/rata Capaian					0,00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan I adalah sebesar 0,00 %.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 0%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 100%.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Pada triwulan 1 belum ada target realisasi indikator kinerja sub kegiatan yang diikuti pula dengan belum adanya realisasi keuangan.
2. Indikator kinerja yang tidak memerlukan banyak pengeluaran anggaran.
3. Sarana Prasarana yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang cermat dan terukur dalam membuat keputusan terkait penggunaan anggaran dan pencapaian indikator kinerja agar semua kegiatan berjalan secara optimal.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 0% maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 100%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Triwulan II Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1.
2.
3.

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui,
Kepala Bagian
Tata Usaha



dr. Difayana, MH
Pembina
NIP. 19801113 200902 1 001

Kepala Subbagian
Perencanaan Dan Evaluasi



Farah Ayu Akhadia, SKM.,MM.
Pembina
NIP. 19861019 200902 2 003

LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KASUBBAG KEUANGAN



RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kasubbag Keuangan Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kasubbag Keuangan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kasubbag Keuangan melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 April 2026

Kasubbag Keuangan



Mukhsin Hadi, SE, MSi

Penata Tk I

NIP. 19851130 201001 1 018

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL iii

DAFTAR GAMBAR iii

BAB I PENDAHULUAN 1

 A Tugas Jabatan 1

 B Struktur Jabatan 1

BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN 2

 A Perjanjian Kinerja 2

 B Capaian Kinerja 3

 C Capaian Anggaran 4

BAB III PENUTUP 6

 A Kesimpulan 6

 B Rekomendasi 6

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Kasubbag Keuangan Tahun 2026.....2

Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....3

Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Kasubbag Keuangan Triwulan I Tahun 2026.....4

Tabel 2.4 Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran
2026.....5

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi1

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kelas C, Subbagian Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja dibidang administrasi keuangan;
2. Menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi anggaran;
3. Menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi evaluasi capaian kinerja keuangan;
4. Melaksanakan verifikasi pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pelaksanaan keuangan;
5. Melaksanakan fungsi akuntansi;
6. Menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi penyusunan laporan keuangan;
7. Menyusun bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
8. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan / atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya; dan
9. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kasubbag Keuangan, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan porgram/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Kasubbag Keuangan Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Perubahan Kinerja Kasubbag Keuangan
Tahun 2026

No	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
1	Terwujudnya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 laporan	Formulasi : Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	Formulasi : Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kasubbag Keuangan Triwulan I Tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

- 1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:
- 2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

Capaian Indikator Kinerja = $\frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}}$ x 100%

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

Efisiensi = $(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}}) - 1 \times 100$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kasubbag Keuangan Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kasubbag Keuangan
Triwulan I Tahun 2026

No	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Target Tahunan	Target Triwulan I	Realisasi Triwulan I	% Capaian
1	Terwujudnya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir TahunSKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir TahunSKPD	1 laporan	1 laporan	1 laporan	100
2	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 Unit Kerja	1 Unit Kerja	1 Unit Kerja	100
	Rata-rata Capaian					100

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kasubbag Keuangan adalah sebesar **100%** dengan kategori “sangat berhasil”.

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Lancarnya koordinasi dengan Pejabat Teknis Kegiatan
2. Terjalinnya koordinasi yang baik antar bidang terkait
3. Tersedianya sarana prasarana pendukung kegiatan, seperti system informasi keuangan dan akuntansi berbasis web dan realtime
4. Tersedianya regulasi yang mendukung pelaksanaan kegiatan
5. Koordinasi yang baik di internal keuangan dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target Triwulan I (Rp)	Realisasi Triwulan I (Rp)	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	312.000	0	0	0
	Jumlah	312.000	0	0	0
Rata-rata Capaian					0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan I adalah sebesar **0** %.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar **0** %. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar **100** %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar **100** %.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar **100 %** , sedangkan realisasi anggaran sebesar **0%**., maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar **100 %**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kasubbag Keuangan Triwulan II Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pekalongan, 1 April 2026

Mengetahui
Kepala Bagian Tata Usaha,

Kasubbag Keuangan,



dr. Difayana, M.H
Pembina
NIP. 1980113 200902 1 001



Mukhsin Hadi, SE, M.Si
Penata Tk I
NIP. 19851130 201001 1 018

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2026
KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**



**RSUD BENDAN KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2026**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian RSUD Bendan Kota Pekalongan Triwulan I Tahun 2026 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian RSUD Bendan Kota Pekalongan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian RSUD Bendan Kota Pekalongan melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 April 2026

Kepala Subbagian
Umum dan Kepegawaian



Anik Susilowati, S.SiT, MM
Pembina

NIP. 19751001 200212 2 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A Tugas Jabatan	1
B Struktur Jabatan	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	3
A Perjanjian Kinerja	3
B Capaian Kinerja	5
C Capaian Anggaran	7
BAB III PENUTUP	8
A Kesimpulan	8
B Rekomendasi	8

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi Tahun 2026.....	3
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	4
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Subbagian Perencanaan dan Evaluasi Triwulan I Tahun 2026.....	5
Tabel 2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026.....	7

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Subbagian Perencanaan dan Evaluasi RSUD Bendan Kota Pekalongan.....	2
--	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Benda Kelas C, Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana program kerja kegiatan umum dan kepegawaian;
- b. Melaksanakan dan mengelola kegiatan administrasi umum meliputi ketatausahaan, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan barang milik daerah, bahan kerjasama, pengamanan, sarana prasarana teknologi informasi, perpustakaan dan kearsipan;
- c. Melaksanakan kegiatan tata kelola barang milik daerah meliputi pencatatan, pemeliharaan, penghapusan dan pelaporan barang milik daerah;
- d. Mengelola dan membina kepegawaian;
- e. Mengelola pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia di rumah sakit;
- f. Mengelola serta menyusun Standar Pelayanan (SP) dan Standar Operasional Prosedur (SPO) bidang tugasnya;
- g. Mengelola dan menyusun laporan Analisis Jabatan (ANJAB), Analisis Beban Kerja (ABK) dan Evaluasi Jabatan (EVJAB); dan
- h. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Subbagian Umum dan Kepegawaian, sebagaimana gamabar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Subbagian Umum dan Kepegawaian
RSUD Bendan Kota Pekalongan



Susunan Organisasi Bagian Tata Usaha RSUD Bendan terdiri atas :

- a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi;
- c. Subbagian Keuangan.

Subbagian sebagaimana dimaksud di atas, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Tata Usaha.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kinerja Subbagian Umum dan Kepegawaian tahun 2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Perjanjian Kinerja Subbagian Umum dan Kepegawaian
tahun 2026

NO.	SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Terwujudnya Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2 laporan	Formulasi : Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

				Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan
2	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	Formulasi : Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan Tipe capaian : Akumulasi Tiap Triwulan/Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : RSUD Bendan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan I tahun 2026 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left(\frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan I tahun 2026 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Perubahan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
Triwulan I tahun 2026

No	Sub Kegiatan	Indikator KinerjaPerubahan	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
1	Terwujudnya Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2 laporan	2 Laporan	0 Laporan	0
2	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit kerja	1 unit kerja	1 unit kerja	100
Rata-rata Capaian						50

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian adalah sebesar 50% dengan kategori **“Sangat Rendah/Sangat Tidak Berhasil”**.

Faktor Penghambat capaian kinerja pada Triwulan I ini adalah sebagai berikut :

1. Belum adanya agenda atau undangan rapat luar daerah pada TW I tahun 2026.
2. Kemajuan teknologi informatika sehingga beberapa rapat/pertemuan dilakukan melalui daring.
3. Periode pelaksanaan yang bertepatan dengan bulan puasa dan libur Lebaran, sehingga tidak terdapat agenda maupun undangan rapat luar daerah pada waktu tersebut.

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan selanjutnya adalah melaksanakan kegiatan sesuai dengan target pelaksanaan.

C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2026

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Perubahan Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan I (Rp)	Realisasi s.d Triwulan I (Rp)	% Capaian (5/4*100)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.204.000	0	0	0
Rata/rata Capaian					0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran pada triwulan I sebesar 0%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi penggunaan anggaran sampai dengan Triwulan I sebesar 0%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan I sebesar 50%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 50%.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Terdapat potensi efisiensi dan penghematan anggaran.
2. Sarana Prasarana yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang cermat dan terukur dalam membuat keputusan terkait penggunaan anggaran dan pencapaian indikator kinerja agar semua kegiatan berjalan secara optimal.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 50%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 0%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 50%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan II Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

1.
.....
.....
2.
.....
.....

Pekalongan, 01 April 2026

Mengetahui,
Kepala Bagian
Tata Usaha

Kepala Subbagian Umum dan
Kepegawaian



dr. Difayana, MH

Pembina

NIP. 19801113 200902 1 001



Anik Susilowati, S.SiT, MM

Pembina

NIP. 19751001 200212 2 006

