

**PERJANJIAN
KINERJA (PK)**

***RSUD I LAGALIGO
THN 2024***



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : dr. BENNY, M. Kes

Jabatan : DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR

berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami. Kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

Malili, 2 Januari 2024

Pihak Pertama,

DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO

dr. BENNY, M. Kes



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : dr. BENNY, M. Kes

Jabatan : DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR
selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : Drs. H. BUDIMAN, M.Pd

Jabatan : BUPATI LUWU TIMUR

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama. Pihak Kedua akan melakukan supervisi dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Pihak Kedua,
BUPATI LUWU TIMUR

Drs. H. BUDIMAN, M.Pd

Malili, 2 Januari 2024

Pihak Pertama,
DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO

dr. BENNY, M. Kes

LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TABEL KINERJA
TAHUN 2024

No.	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Mutu Pelayanan Rumah Sakit	Indeks Kepuasan Masyarakat	95
2.	Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	Nilai Sakip Hasil Evaluasi Internal Inspektorat	74

Program	Anggaran	Keterangan
1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp.145,360,453,230,-	APBD+BLUD
2. Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat	Rp. 28,969,411,923,-	APBD+DAK
3. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	Rp. 500,000,000,-	APBD

BUPATI LUWU TIMUR



Drs. H. BUDIMAN, M.Pd

DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO



dr. BENNY. M. Kes

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2024

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya Mutu Pelayanan Rumah Sakit

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah derajat kesempurnaan pelayanan Rumah Sakit untuk memenuhi kebutuhan masyarakat konsumen akan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan standar profesi dan standar pelayanan dengan menggunakan potensi sumber daya yang tersedia di Rumah Sakit secara wajar, efisien dan efektif serta diberikan secara aman dan memuaskan sesuai dengan norma, etika, hukum dan sosial budaya dengan memperhatikan keterbatasan dan kemampuan pemerintah dan masyarakat. Dan Akreditasi Rumah Sakit merupakan salah satu cara untuk menilai mutu pelayanan rumah sakit. Peningkatan mutu pelayanan rumah sakit merupakan hal yang sangat penting karena rumah sakit memberikan pelayanan yang paling kritis dan berbahaya dalam sistem pelayanan dan sasaran kegiatan adalah jiwa manusia. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menegaskan bahwa penyelenggara negara berkewajiban melakukan penilaian kinerja penyelenggaraan pelayanan public secara berkala;
- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik;
- 3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;
- 4) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Akreditasi Rumah Sakit;
- 5) Peraturan Bupati Kabupaten Luwu Timur Nomor 34 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data																									
1	<p>Indeks Kepuasan Masyarakat</p> <ul style="list-style-type: none"> Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan public adalah melalui penyusunan indiks kepuasan masyarakat (IKM) sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan rumah sakit Indeks kepuasan masyarakat dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. 	<p>Pelayanan yang bermutu/ berkualitas merupakan salah satu tolak ukurnya kepuasan yang berefek terhadap keinginan pasien untuk kembali datang ke rumah sakit. Semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diterima masyarakat. Kualitas pelayanan menjadi faktor kepuasan pelanggan karena, dengan memberikan pelayanan yang baik maka pelanggan pun akan merasa nyaman. Tingkat kepuasan masyarakat diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan public (rumah sakit) dengan pengisian kuesioner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hasil pengukuran dari kegiatan survei kepuasan masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat), dengan katagori : <ul style="list-style-type: none"> Tidak Baik, Nilai persepsinya 1 Kurang Baik, Nilai persepsinya 2 Baik, Nilai persepsinya 3 Sangat Baik, Nilai persepsinya 4 <table border="1" data-bbox="1062 1093 1334 1245"> <thead> <tr> <th>NILAI PERSEPSI</th> <th>NILAI INTERVAL</th> <th>NILAI INTERVAL KONVERSI</th> <th>MUTU PELAYANAN</th> <th>KINERJA UNIT PELAYANAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1,00-2,5996</td> <td>25,00 - 64,99</td> <td>D</td> <td>TIDAK BAIK</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2,60-3,064</td> <td>65,00 - 76,60</td> <td>C</td> <td>KURANG BAIK</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>3,0644-3,532</td> <td>76,61-88,30</td> <td>B</td> <td>BAIK</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3,5324-4,00</td> <td>88,31-100,00</td> <td>A</td> <td>SANGAT BAIK</td> </tr> </tbody> </table> <p>Rumus :</p> <ol style="list-style-type: none"> $\text{Nilai Perunsur} = \frac{\text{Jumlah keseluruhan}}{\text{Jumlah responden}}$ $\text{Bobot Nilai Rata-Rata Tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{9} = N$ $N = \text{Bobot Nilai Per Unsur (0,11)}$ $\text{Nilai Persepsi Tertimbang} = \text{Total Nilai perunsur} \times 0,11 \text{ (Bobot Nilai Perunsur)}$ $\text{IKM} = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Tertimbang} \times 25}{25} = \text{Nilai Mutlak}$ <p>Bobot Persepsi Tertimbang = $\frac{\text{Jumlah bobot}}{\text{Jumlah unsur}} = \frac{1}{X} = N$</p> <p>Nilai rata-rata tertimbang = $\frac{\text{Jumlah bobot}}{\text{Jumlah unsur}} = \frac{1}{X} = N$</p>	NILAI PERSEPSI	NILAI INTERVAL	NILAI INTERVAL KONVERSI	MUTU PELAYANAN	KINERJA UNIT PELAYANAN	1	1,00-2,5996	25,00 - 64,99	D	TIDAK BAIK	2	2,60-3,064	65,00 - 76,60	C	KURANG BAIK	3	3,0644-3,532	76,61-88,30	B	BAIK	4	3,5324-4,00	88,31-100,00	A	SANGAT BAIK	<p>Hasil Kuesioner</p>
NILAI PERSEPSI	NILAI INTERVAL	NILAI INTERVAL KONVERSI	MUTU PELAYANAN	KINERJA UNIT PELAYANAN																									
1	1,00-2,5996	25,00 - 64,99	D	TIDAK BAIK																									
2	2,60-3,064	65,00 - 76,60	C	KURANG BAIK																									
3	3,0644-3,532	76,61-88,30	B	BAIK																									
4	3,5324-4,00	88,31-100,00	A	SANGAT BAIK																									

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat	95	Target IKM rumah sakit diharapkan meningkat dari tahun sebelumnya. Tahun 2023 capaian IKM rumah sakit 94,50 dan tahun 2024 rumah sakit berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan target capaian.

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan kinerja dan pengukuran pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Implementasi SAKIP merupakan bagian dari transformasi cara dan budaya kerja melalui penerapan manajemen kinerja sektor publik dan anggaran berbasis kinerja. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Nilai Sakip Hasil Evaluasi Internal Inspektorat <ul style="list-style-type: none">• Inspektorat merupakan salah satu tim sakip kabupaten, dimana hasil penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang di	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Evaluasi Internal Inspektorat Tahun 2022 menunjukkan nilai rata-rata Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) meningkat. Peningkatan ini	Nilai dari hasil evaluasi SAKIP OPD oleh Inspektorat	Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Inspektorat

	sampaikan (LHE Lakip) merupakan bentuk evaluasi atas penilaian akuntabilitas pada OPD	menunjukkan komitmen dan antusiasme RS semakin meningkat seiring dengan manfaat yang dirasakan pada upaya reformasi birokrasi sebagai bentuk pencapaian kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah		
--	---	---	--	--

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Nilai Sakip Hasil Evaluasi Internal Inspektorat	74	Target yang ditetapkan memperhatikan capaian tahun sebelumnya, tahun 2023 capaian lakip hasil evaluasi inspektorat untuk rumah sakit adalah 73,75 sehingga sebagai komitmen rumah sakit mendukung target kabupaten maka pada tahun 2024 menjadi rumah sakit meningkatkan target capaian.



**PERJANJIAN KINERJA
BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : Hajar Nur, S.Si., Apt, M. Kes
Jabatan : KEPALA BIDANG PENELITIAN PENGEMBANGAN SDM UPT
RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR

berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami. Kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Pertama,
KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA, UPT RSUD I LAGALIGO

Hajar Nur, S.Si., Apt, M. Kes



**PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : Hajar Nur, S.Si., Apt, M. Kes

Jabatan : KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SDM UPT
RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR

selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : dr. Benny., M.Kes

Jabatan : DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama. Pihak Kedua akan melakukan supervise dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil Tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,

DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO

Pihak Pertama,

KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM RSUD I LAGALIGO


dr. BENNY, M. Kes


Hajar Nur, S.Si., Apt, M. Kes

LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
UPT RSUD I LAGALIGO
TABEL KINERJA
TAHUN 2024

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) RS	PERSENTASE PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA KESEHATAN RS	60%
2.	KUALITAS KELEMBAGAAN RS	TINGKAT AKREDITASI	PARIPURNA
3	PEMANFAATAN IT/ SIM-RS	PERSENTASE MODUL YANG TERINTEGRASI DALAM SIM-RS	100%

Program	Anggaran	Keterangan
1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 1.662.717.225	BLUD
2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	Rp. 500,000,000,-	APBD

DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO

KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN
 PENGEMBANGAN SDM RSUD I
 LAGALIGO

dr. BENNY. M. Kes

Hajar Nur, S.Si., Apt. M. Kes

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
UPT RSUD I LAGALIGO
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2024

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) RS

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia baik itu manajerial maupun teknis. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi . oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berakhlak. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisas. Salah satu bentuk peningkatan kualitas adalah peningkatan kemampuan, peningkatan keterampilan, peningkatan pengetahuan melalui pembelajaran baik itu daring maupun luring, berbagai bentuk pembelajaran seperti mengikuti worksop, bimbingan teknis, coaching, symposium, seminar, pelatihan, dan lain-lain. Pembelajaran yang dimaksud bisa dalam bentuk inhouse training di lakukan di rumah sakit maupun exhouse training yang dilakukan di luar Rumah Sakit. Era sekarang teknologi dan update di bidang kesehatan sangat tinggi oleh karena itu dibutuhkan update pengetahuan secara terus menerus. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1). Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 2). Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 3). Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;
- 4). Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
- 5). Peraturan Bupati Kabupaten Luwu Timur Nomor 34 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	• Persentase Peningkatan	Pentingnya pelatihan dan	Jumlah Pegawai Yang Memiliki	Laporan bidang penelitian dan

	<p>Kompetensi Tenaga Kesehatan Rumah Sakit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan rumah sakit adalah melalui peningkatan kompetensi manajerial dan teknis • Bentuk upaya peningkatan adalah melalui pelatihan berkelanjutan sesuai ketenagaannya 	<p>pengembangan SDM di Rumah Sakit diharapkan karyawan mampu melakukan pekerjaannya atau memiliki kapabilitas sesuai kebutuhan kompetensi, hal ini juga berdampak pada penilaian masyarakat sebagai pelanggan. Untuk itulah, RS berkomitmen meningkatkan kapasitas dan kapabilitas setiap karyawan pada seluruh jenjang organisasi dalam mendukung kinerja Rumah Sakit saat ini dan di masa depan.</p>	<p>Sertifikat Diklat Kompetensi Manajerial per Jumlah Manajerial di Kali 100%</p> <p>Jumlah Pegawai yang memiliki sertifikat Diklat Kompetensi Teknis dan Fungsional per jumlah pegawai Rumah Sakit di Kali 100%</p> <p>Persentase Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Teknis di bagi 2</p>	<p>pengembangan SDM</p>
--	--	--	--	-------------------------

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Persentase peningkatan kompetensi tenaga kesehatan Rumah Sakit	60%	Persentase rata-rata peningkatan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis Tenaga Kesehatan Rumah Sakit diharapkan dapat mencapai 100%. Usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
2.	Tingkat akreditasi	Paripurna	Tingkat akreditasi yang diperoleh Rumah Sakit setelah melalui survey akreditasi oleh Lembaga Akreditasi. Paripurna merupakan predikat hasil penilaian tertinggi yang diberikan berdasarkan penilaian terhadap manajemen mutu dan keselamatan pasien

			yang diterapkan di rumah sakit pada tahun 2023. Diharapkan akreditasi tetap bertahan di tingkat paripurna pada survey selanjutnya..
3.	Persentase modul yang terintegrasi dalam SIM-RS	100%	SIMRS berperan untuk meningkatkan mutu pelayanan medis rumah sakit. Persentase modul SIM RS yang terintegrasi adalah 100%

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

KUALITAS KELEMBAGAAN RS

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Pengakuan mutu RS dengan memperoleh sertifikat Akreditasi tujuan penetapan kinerja untuk meningkatkan mutu dan keselamatan pasien. Akreditasi adalah pengakuan terhadap mutu pelayanan Rumah Sakit, setelah dilakukan penilaian bahwa Rumah Sakit telah memenuhi Standar Akreditasi. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Akreditasi rumah Sakit
- 2) Keputusan Menteri Kesehatan No 1128 tahun 2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<p>TINGKAT AKREDITASI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Akreditasi Rumah Sakit <p>Kementerian Kesehatan mengeluarkan tingkat akreditasi bagi tiap Rumah Sakit yang telah disurvei, adapun tingkat akreditasi yakni lulus dan tidak lulus, bagi yang lulus ada 4 tingkatan yakni akreditasi tingkat dasar, tingkat madya, tingkat utama dan tingkat paripurna</p>	<p>Capaian Akreditasi Rumah Sakit I Lagaligo setelah disurvei oleh lembaga yang ditetapkan oleh kementerian Kesehatan yakni komisi akreditasi rumah sakit (KARS) pada tahun 2023 adalah dinyatakan lulus dengan tingkat akreditasi paripurna</p>	<p>Rumah sakit mendapat sertifikat akreditasi tingkat paripurna bila dari 15 bab yang di survei semua bab mendapat nilai minimal 80%.</p>	<p>Laporan bidang</p>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	15 bab yang di survei semua bab mendapat nilai minimal 80%.	Paripurna	Target yang ditetapkan memperhatikan capaian tahun sebelumnya, tahun 2023 capaian Akreditasi Paripurna sehingga sebagai komitmen rumah sakit akan mempertahankan tingkat akreditasi paripurna tersebut.

Uraian Sasaran

PEMANFAATAN IT/ SIM-RS

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Pemanfaatan SIM RS di rumah Sakit dengan penerapan modul SIM RS. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 82 Tahun 2013 tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit
- 2) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Persentase modul yang terintegrasi dalam sim-rs sistem informasi manajemen rumah sakit (simrs) adalah sebuah sistem informasi yang terintegrasi yang disiapkan untuk menangani keseluruhan proses manajemen rumah sakit mulai dari pelayanan diagnosa dan tindakan untuk pasien, medical record, apotek, gudang farmasi, sim rs juga menangani sistem komputerisasi	Penerapan simrs dapat dimanfaatkan oleh pengguna informasi dengan istilah end user yaitu petugas operator komputer yang bertanggung jawab pada seluruh unit rumah sakit, dan petugas yang menggunakan output dari sistem ini baik pihak manajemen ataupun direksi, serta pasien rumah sakit.	Jumlah modul yang terintegrasi dengan sim RS dibagi dengan jumlah modul SIM RS	Laporan bidang

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Persentase modul yang terintegrasi dalam sim-rs	100 %	Target yang ditetapkan memperhatikan capaian tahun sebelumnya, tahun 2023 capaian 100 % sehingga sebagai komitmen rumah sakit akan mempertahankan tingkat capaian tersebut.



**PERJANJIAN KINERJA
BAGIAN ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
TAHUN 2024**

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

Nama : BASO SIMUN, SKM

Jabatan : KABAG ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN

berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami. Kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

Malili, 2 Januari 2024

Pihak Pertama,

KABAG ADMINISTRASI UMUM DAN
KEUANGAN RSUD I LAGALIGO

BASO SIMUN, SKM



**PERJANJIAN KINERJA
BAGIAN ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
TAHUN 2024**

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

Nama : BASO SIMUN, SKM
Jabatan : KABAG ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : dr. BENNY, M.Kes
Jabatan : DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama. Pihak Kedua akan melakukan supervisi dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Malili, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,
DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO

Pihak Pertama,
KABAG ADMINISTRASI UMUM DAN
KEUANGAN


dr. BENNY, M.Kes


BASO SIMUN, SKM

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
BAGIAN ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
TABEL KINERJA
TAHUN 2024**

No.	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1.	Kualitas Perencanaan OPD	Tingkat Keselarasan Perencanaan OPD	100%
2.	Kualitas Monitoring dan Evaluasi	Laporan Monev Tepat Waktu	100%
		Tindak Lanjut Hasil Monev	100%
3.	Tertib Administrasi Keuangan OPD	Laporan Keuangan Tepat Waktu	100%
4.	Kualitas Pengelolaan Aset OPD	Persentase Pengelolaan Aset yang Sesuai Standar	100%
5.	Kualitas SDM OPD	Persentase Kinerja ASN OPD Dengan Rata-Rata Kinerja Diatas 90%	100%
6.	Peningkatan Kualitas Pelayanan OPD	Indeks Kepuasan Pelayanan OPD	100%

Program/Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Rp.145,360,453,230,-	APBD+BLUD
- Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 59,520,000,-	APBD
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 39,783,253,230,-	APBD
- Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 12,725,000,-	APBD
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 10,136,355,000,-	APBD
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	Rp. 185,000,000,-	APBD
- Urusan Pemerintahan Daerah		
- Peningkatan Pelayanan BLUD	Rp. 95,183,600,000,-	BLUD

DIREKTUR UPT RSUD I LAGALIGO

KABAG ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN


dr. BENNY, M.Kes


BASO SIMUN, SKM

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
BAGIAN ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2024**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Kualitas Perencanaan OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Perencanaan adalah suatu yang dilakukan atau disusun untuk mencapai apa yang diinginkan pada masa yang akan datang dengan menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Dalam menyusun perencanaan di OPD harus memiliki kualitas yang baik agar rencana yang telah disusun dalam perencanaan tidak terjadi bias yang jauh dari tujuan yang akan di capai. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
- 3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 4) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 6) Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJMD, Serta Tata cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 7) Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit;
- 8) Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit;
- 9) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- 10) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keselarasan Perencanaan OPD 	<ul style="list-style-type: none"> Sistem perencanaan pembangunan yang diterapkan di Indonesia diatur melalui berbagai macam peraturan perundang-undangan beserta turunannya yang mengatur mulai tahap perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Tingkat keselarasan serta sinergitas dalam perencanaan dan penganggaran menjadi penting untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh OPD. 	Laporan Perencanaan Setiap Triwulan (4 Dok x 1 Tahun)	Subbag Perencanaan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Tingkat keselarasan Perencanaan OPD	100%	Tercapai Dokumen Laporan Perencanaan untuk melihat kemajuan target rencana yang ditetapkan

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Kualitas Monitoring dan Evaluasi

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Monitoring dan Evaluasi adalah merupakan bagian yang dilaksanakan untuk kemajuan pelaksanaan program atau kegiatan yang telah direncanakan. Kualitas monitoring penting untuk mengetahui hal-hal yang kemungkinan dapat menjadi penyebabnya kurang optimal progress pelaksanaan

program atau kegiatan OPD yang merupakan tujuan organisasi. Dengan adanya monev yang berkualitas hal-hal yang secara potensial dapat menghambat proses program atau kegiatan dapat diketahui secara dini. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 3) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- 8) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo;
- 9) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 31 Tahun 2022 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Laporan Monev Tepat Waktu	Laporan Monev tepat waktu adalah hal yang sangat penting karena dengan adanya laporan monev yang dilaksanakan dengan tepat waktu yang dikelola dengan baik akan memberikan informasi berupa progress atas program dan kegiatan serta informasi dini bila terdapat kendala yang secara potensial dapat menghambat pencapaian tujuan	Jumlah target tahun berjalan setiap triwulan 1 kali monev (4 triwulan x 1 kali)	- Subbag perencanaan - Subbag Kepegawaian - Subbag Keuangan
2	Tindak Lanjut Hasil Monev	Tindak lanjut hasil monev adalah bentuk memastikan hasil dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan untuk	Dokumen Rekomendasi Hasil Evaluasi Setiap	- Subbag perencanaan - Subbag Kepegawaian

		perbaiki OPD mencapai hasil atau capaian output yang lebih optimal.	Triwulan 1 kali monev (4 triwulan x 1 kali)	Subbag Keuangan
--	--	---	--	-----------------

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Laporan Monev Tepat Waktu	100%	Tercapai Monitoring dan Evaluasi tepat waktu dan hasil Tindak lanjut hasil monev yang dilaksanakan setiap triwulan 1 kali, sehingga ditargetkan 4 kali Monev
2	Tindak Lanjut Hasil Monev		

Penjelasan Kinerja 3

Uraian Sasaran

Tertib Administrasi Keuangan OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Pengelolaan keuangan terus dilakukan secara berkelanjutan sebagai amanat yang tertuang dalam pasal 3 (1) UU No 17 Tahun 2003 tentang keuangan negara yang mengharuskan keuangan negara dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, bertanggung jawab dengan rasa keadilan dan kepatuhan dapat semakin terwujud. Berdasarkan hal tersebut OPD dalam pengelolaan keuangan harus sesuai. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- 3) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung jawab Keuangan Negara;
- 4) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 5) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 6) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Perubahan Standar Akuntansi Pemerintahan;
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 9) Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua;
- 10) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;

- 11) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo;
 12) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 31 Tahun 2022 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Laporan Keuangan Tepat Waktu	Laporan keuangan tepat waktu merupakan cerminan bahwa informasi yang tersedia di dalam laporan keuangan merupakan informasi yang relevan, dikatakan relevan karena informasi tersebut terbaru dan tepat waktu, sehingga laporan keuangan memiliki manfaat untuk pembuatan keputusan ekonomi bagi OPD.	Laporan Keuangan Setiap Triwulan (4 Dok x 1 Tahun)	- Subbag Keuangan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Laporan Keuangan Tepat Waktu	100%	Tercapai dengan baik administrasi keuangan dalam bentuk pengelolaan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan setiap triwulan 1 kali sehingga menjadi 4 dokumen.

Penjelasan Kinerja 4

Uraian Sasaran

Kualitas Pengelolaan Aset OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Pengelolaan aset adalah hal yang mutlak dilakukan oleh OPD dengan baik dengan cara yang efektif. Karena dengan

memanfaatkan aset yang terkelola sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi atau OPD. Pengelolaan aset atau barang milik Daerah adalah merupakan suatu rangkaian yang merupakan Tindakan konkret Daerah berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah;
- 2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- 3) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 2 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Barang milik Daerah;

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Persentase Pengelolaan Aset yang Sesuai Standar	Pengelolaan aset yang sesuai standar Organisasi harus menentukan cara pengelolaan aset yang sesuai, termasuk cara perawatan dan pemeliharaan aset, serta cara mengukur dan mengevaluasi kinerja aset. Diharapkan OPD dapat meningkatkan pengelolaan aset yang sesuai standar.	Laporan Aset Setiap Semester (2 Dok x 1 Tahun)	- Bendahara Barang/ Pengelolaan Pemanfaatan Barang Milik Daerah

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Persentase Pengelolaan Aset yang Sesuai Standar	100%	Tercapai dengan baik Pengelolaan Aset RS dengan penyusunan Dokumen Laporan Aset 2 kali dalam 1 tahun sehingga menjadi 2 Dokumen.

Penjelasan Kinerja 5

Uraian Sasaran

Kualitas SDM OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Melalui SDM yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik maupun mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing namun juga sangat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dengan capaian pelayanan yang lebih optimal. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- 2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- 3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Persentase Kinerja ASN OPD Dengan Rata-Rata Kinerja Diatas 90%	Konsep batasan pengertian kinerja terdengar nyaring dikaitkan dengan keberadaan ASN yakni kinerja ASN yang diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.	Laporan Kinerja ASN setiap Bulan (12 kali x 1 Tahun)	- Subbag Kepegawaian

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Persentase Kinerja ASN OPD Dengan	100%	Tercapai kualitas SDM yang unggul, tangguh dan berkualitas baik sesuai dengan Target Kinerja ASN

	Rata-Rata Kinerja Diatas 90%		
--	------------------------------	--	--

Penjelasan Kinerja 6

Uraian Sasaran

Peningkatan Kualitas Pelayanan OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Peningkatan kualitas pelayanan adalah merupakan titik penting dalam pemenuhan harapan. OPD dalam pelayanannya harus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik;
- 3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;
- 4) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Akreditasi Rumah Sakit;
- 5) Peraturan Bupati Kabupaten Luwu Timur Nomor 34 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Indeks Kepuasan Pelayanan OPD	Indeks Kepuasan Pelayanan dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.	Dokumen Indeks Kepuasan setiap Triwulan (4 Dok x 1 Tahun)	- Subbag Perencanaan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Indeks Kepuasan Pelayanan OPD	100%	Kualitas pelayanan RS berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan target capaian.



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024

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

Nama : SUHELMI, S.Si., Apt., M.Kes

Jabatan : KABID PELAYANAN MEDIK DAN KEPERAWATAN

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : dr. BENNY, M.Kes

Jabatan : DIREKTUR RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR

selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,
DIREKTUR RSUD I LAGALIGO

Pihak Pertama,
KABID PELAYANAN MEDIK DAN
KEPERAWATAN


dr. BENNY, M. Kes


SUHELMI, S.Si., Apt., M.Kes

**PERJANJIAN KINERJA ESELON III TAHUN 2024
RSUD I LAGALIGO**

**BIDANG : PELAYANAN MEDIK DAN KEPERAWATAN
TAHUN ANGGARAN : 2024**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terlaksananya Pelayanan Kesehatan Rujukan	Persentase cakupan pelayanan kesehatan rujukan	25%
2.	Terlaksananya Pelayanan Pasien Rujukan di Rumah Sakit	Persentase pasien rujukan yang dilayani	98,4 %
3.	Tersedianya SDM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan sesuai kebutuhan	Persentase tingkat kecukupan SDM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	90 %
4.	Tercapainya Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Persentase capaian SPM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	85 %
5.	Tersedianya Alkes Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan Sesuai Kebutuhan	Persentase ketersediaan Alkes Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	65 %
6.	Tersusunnya dokumen laporan triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Jumlah dokumen laporan triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	4 Dokumen laporan triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan
7.	Tersedianya Laporan Capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Jumlah dokumen laporan capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	1 Dokumen laporan capaian standar pelayanan minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan

KETERANGAN

ANGGARAN

KEGIATAN/ SUB KEGIATAN

1	Penyediaan layanan Kesehatan untk UKM dan UKP Rujukan tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 4.280.864.000,-	APBD
	Operasional Pelayanan Rumah Sakit	Rp. 4.280.864.000,-	
2	Peningkatan Pelayanan BLUD	Rp. 3.183.267.202,-	BLUD
	Belanja Linen	Rp. 315.966.000	
	Belanja Jasa Tenaga Ahli	Rp. 2.290.000.000,-	
	Belanja Sewa Peralatan dan Mesin	Rp. 577.301.202,-	

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Pertama,

KABID PELAYANAN MEDIK DAN KEPERAWATAN



SUHELMI, S.Si., Apt., M.Kes

Pihak Kedua,

DIREKTUR RSUD I LAGALIGO



dr. BENNY, M. Kes

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

NO.	SASARAN	PENJELASAN
1.	Terlaksananya Pelayanan Kesehatan Rujukan	Rumah Sakit merupakan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Rujukan
2.	Terlaksananya Pelayanan Pasien Rujukan di Rumah Sakit	Rumah Sakit sebagai Fasilitas Pelayanan Kesehatan Rujukan melayani Pasien Rujukan dari Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama
3.	Tersedianya SDM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan sesuai kebutuhan	SDM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan adalah SDM yang bekerja di unit Pelayanan Medik dan Keperawatan
4.	Tercapainya Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan sesuai Peraturan Bupati No. 36 Tahun 2021
5.	Tersedianya Alkes Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan Sesuai Kebutuhan	Alkes Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan adalah alkes yang mendukung pelayanan pada unit pelayanan medik dan Keperawatan sesuai standar.
6.	Tersusunnya dokumen laporan triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Dokumen Laporan Triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan merupakan Laporan capaian program/ kegiatan per triwulan
7.	Tersedianya Laporan Capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Laporan Capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan yang terdiri atas 7 Unit/ Layanan.

NO.	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN
1.	Persentase cakupan pelayanan kesehatan rujukan	Cakupan Pelayanan Kesehatan Rujukan berdasarkan jumlah Kunjungan terhadap jumlah Penduduk
2.	Persentase pasien rujukan yang dilayani	Persentase Pasien Rujukan yang dilayani sesuai dengan kapasitas dan kemampuan RS
3.	Persentase tingkat kecukupan SDM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Persentase ketersediaan SDM terhadap kebutuhan SDM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan
4.	Persentase capaian SPM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Persentase Jumlah Indikator SPM yang tercapai sesuai target dibagi jumlah indikator SPM Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan
5.	Persentase ketersediaan Alkes Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Persentase Jumlah Alkes yang terpenuhi dibagi jumlah alkes sesuai standar pelayanan yang tersedia di RS
6.	Jumlah dokumen laporan triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Tersedia laporan capaian program/kegiatan per triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan
7.	Jumlah dokumen laporan capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Tersedia dokumen laporan capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan

NO.	TARGET	PENJELASAN
1.	25%	Persentase Jumlah Kunjungan Pasien di RS dibagi Jumlah Penduduk
2.	98,4%	Persentase Jumlah pasien yang dilayani di rs dibagi jumlah kunjungan pasien
3.	90 %	Persentase jumlah ketersediaan SDM dibagi jumlah kebutuhan SDM
4.	85%	Persentase jumlah indikator SPM tercapai sesuai target dibagi jumlah indikator SPM
5.	65 %	Persentase Jumlah Alkes yang terpenuhi dibagi jumlah alkes sesuai standar pelayanan yang tersedia di RS
7.	4 Dokumen laporan triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Tersedia laporan capaian program/kegiatan per triwulan Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan
8.	1 Dokumen laporan capaian standar pelayanan minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan	Tersedia dokumen laporan capaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan

DIREKTUR RSUD I LAGALIGO



dr. BENNY, M. Kes

KABID PELAYANAN MEDIK DAN KEPERAWATAN



SUHELMI, S.Si., Apt., M.Kes



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : UMI KULSUM, S.ST; M. Kes
Jabatan : KASUBAG PERENCANAAN UPT RSUD I LAGALIGO
KABUPATEN LUWU TIMUR

berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami. Kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

Wotu, 2 Januari 2024

KASUBAG. PERENCANAAN

UMI KULSUM, S.ST; M.Kes

NIP. 19740103 199302 2 005



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : UMI KULSUM, S.ST; M. Kes
Jabatan : KASUBAG PERENCANAAN RSUD I LAGALIGO
selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : BASO SIMUN, SKM
Jabatan : KABAG. ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama. Pihak Kedua akan melakukan supervisi dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,
KABAG.ADM.UMUM DAN KEUANGAN

BASO SIMUN, SKM

NIP. 19720407 199403 1 007

Pihak Pertama,
KASUBAG. PERENCANAAN

UMI KULSUM, S.ST; M.Kes

NIP. 19740103 199302 2 005

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
ESELON IV : SUB BAGIAN PERENCANAAN
UPT RSUD I LAGALIGO KAB. LUWU TIMUR**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	TERSUSUNNYA DOKUMEN PERENCANAAN SESUAI STANDAR	JUMLAH DOKUMEN PERENCANAAN OPD YANG DISUSUN	2 DOKUMEN
2.	TERSUSUNNYA DOKUMEN ANGGARAN SESUAI STANDAR	JUMLAH DOKUMEN ANGGARAN OPD YANG DISUSUN	6 DOKUMEN
3.	TERSEDINYA DATA LAPORAN TEPAT WAKTU	JUMLAH DOKUMEN LAPORAN BAGIAN DAN BIDANG	16 DOKUMEN
4.	TERLAKSANANYA KOORDINASI DATA DAN LAPORAN OPD	JUMLAH KOORDINASI YANG DILAKSANAKAN	4 KALI
5.	TERSUSUNNYA LAPORAN KINERJA OPD	JUMLAH DOKUMEN LAPORAN OPD YANG DISUSUN	5 DOKUMEN
6.	TERLAKSANANYA MONEV BERKALA OPD	JUMLAH MONEV KINERJA OPD YANG DILAKSANAKAN	4 KALI

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		ANGGARAN	KET
1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp	50.057.750	APBD
- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp	38.344.250	
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp	11.713.500	

KABAG ADMINISTRASI UMUM & KEUANGAN



BASO SIMUN, SKM

Pangkat : Pembina

NIP : 19720407 199403 1 007

KASUBAG PERENCANAAN



UMI KULSUM, S.ST, M.Kes

Pangkat : Pembina

NIP : 19740103 199302 2 005

**UPT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH I LAGALIGO
(KASUBAG PERENCANAAN)
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2024**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Tersusunnya Dokumen Perencanaan Sesuai Standar

Yang dimaksud dalam sasaran ini adalah dokumen perencanaan rencana kerja (renja) OPD yang digunakan sebagai acuan dalam menyusun dokumen anggaran OPD.

Sesuai tugas pokok kasubbag perencanaan, yaitu memimpin, mengoordinasikan dan melakukan penyiapan bahan serta mengelola penyusunan perencanaan, penyajian data dan penyusunan laporan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan uraian tugas antara lain :

1. Menyusun rencana kegiatan subbag perencanaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
2. Mengoordinasikan, menyiapkan bahan dan melakukan penyusunan perencanaan program kegiatan dan anggaran UPT RSUD I Lagaligo.
3. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan UPT RSUD I Lagaligo yang meliputi penyusunan rencana strategis, rencana kinerja tahunan dan rencana kinerja anggaran.

Maka kasubbag perencanaan menetapkan sasaran kinerja yang dianggap relevan dengan tupoksi yaitu tersusunnya dokumen perencanaan sesuai standar , dalam hal ini penyusunan dokumen perencanaan baik waktu penyusunan, tahapan penyusunan maupun proses penyusunan dokumen perencanaan harus mengikuti peraturan yang berlaku.

Dokumen perencanaan menjadi acuan dalam penyusunan anggaran dan pencapaian kinerja rumah sakit, sehingga dokumen yang disusun harus sesuai standar

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
- 3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 4) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;

- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 6) Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJMD, Serta Tata cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 7) Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit;
- 8) Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit;
- 9) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- 10) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/ kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Dokumen Perencanaan OPD yang disusun	Untuk mengukur tercapainya sasaran pada tersusunnya dokumen perencanaan OPD dibuktikan dengan dihasilkannya sejumlah Dokumen perencanaan.	Jumlah dokumen perencanaan yang ditargetkan pada tahun berkenaan	Subbag Perencanaan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Dokumen Perencanaan OPD yang disusun	2 Dokumen	Dokumen perencanaan bersumber APBD disusun setahun 2 kali yaitu di pokok dan di perubahan, sehingga target dokumen perencanaan (Renja OPD) ditargetkan 2 dokumen. Renja yang dihasilkan yaitu renja perubahan 2024 dan renja pokok 2025.

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Tersusunnya Dokumen Anggaran Sesuai Standar

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah tersusunnya dokumen anggaran berupa dokumen Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) rumah sakit. Sesuai tugas pokok kasubbag perencanaan, yaitu memimpin, mengoordinasikan dan melakukan penyiapan bahan serta mengelola penyusunan perencanaan, penyajian data dan penyusunan laporan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
- 3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 4) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 6) Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJMD, Serta Tata cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 7) Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit;
- 8) Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit;
- 9) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- 10) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Tersusunnya dokumen anggaran sesuai standar	Dokumen anggaran serbagai acuan pelaksanaan belanja dan disusun harus sesuai standar, kesesuaian standar biaya masukan, kesesuaian nomor rekening belanjanya, hal ini untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan belanja yang berdampak pada kesalahan penerapan peraturan perundangan – undangan dan akuntabilitas, efektif dan efesiensi dapat dilaksanakan.	Jumlah dokumen anggaran yang ditargetkan pada tahun berkenaan	Subbag Perencanaan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Dokumen Anggaran OPD yang disusun	6 Dokumen	Untuk mengukur tercapainya sasaran tersusunnya dokumen anggaran OPD ini dapat dilihat dari berapa jumlah dokumen anggaran yang dihasilkan yang menjadi acuan dalam pelaksanaan belanja kegiatan. Dokumen anggaran yang di susun setiap tahun adalah DPA, RBA, RKA baik pokok maupun perubahan sehingga ditargetkan 6 dokumen anggaran

Penjelasan Kinerja 3

Uraian Sasaran

Tersedianya data laporan tepat waktu

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah laporan yang dibuat oleh bagian dan bidang sebagai bentuk pertanggung jawaban atas anggaran serta kinerja sesuai

kewenangan bagian/ bidang (sesuai tupoksi) dan diterima tepat waktu sesuai kesepakatan setiap triwulannya. Ketepatan waktu tersedianya laporan ini sangat penting sebagai sumber data dalam penyusunan laporan OPD dan memudahkan perencanaan perbaikan untuk berikutnya.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 3) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 6) Peraturan pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- 8) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<p>Tersedianya data laporan tepat waktu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah dokumen laporan bagian dan bidang 	<p>Laporan yang dibuat dan diselesaikan tepat waktu akan berdampak pada kinerja penyelenggaraan OPD, dimana dalam melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan OPD bukan hanya ber asumsi tapi didasari oleh data</p>	<p>Jumlah dokumen laporan bagian dan bidang pertriwulan dikali 4 triwulan</p> <p>(jumlah bag/bid x 4 triwulan)</p>	Subbag Perencanaan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Dokumen Laporan Bagian dan Bidang	16 Dokumen	Jumlah Keluaran dari kegiatan yang dilaksanakan bidang/ bagian adalah dokumen laporan bidang yang dibuat tepat waktu Laporan bidang/ bagian dibuat setiap triwulan sehingga dalam 1 triwulan akan dimiliki dokumen laporan bidang sebanyak 4 dokumen, jadi dalam setahun akan memiliki 16 dokumen

Penjelasan Kinerja 4

Uraian Sasaran

Terlaksananya Koordinasi Data dan Laporan OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah OPD melakukan koordinasi data dan laporan dengan kabupaten (Bapelitbangda dan keuangan) terkait capaian RKPD yang dilaksanakan rumah sakit setiap triwulan. Setiap triwulan akan dilakukan Monev oleh Bapelitbangda dimana rumah sakit akan menjelaskan capaian dan kendala/ masalah yang dihadapi serta sinkronisasi laporan. Dengan ditetapkannya sasaran ini diharapkan pelaksanaan RKPD berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 3) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 6) Peraturan pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- 8) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Terlaksananya koordinasi data dan laporan OPD <ul style="list-style-type: none">Jumlah Koordinasi yang dilaksanakan	OPD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya merupakan bagian dari PEMDA, penyampaian data dan laporan ke tingkat kabupaten merupakan bentuk koordinasi atas kinerja pembangunan daerah selain itu koordinasi yang dilakukan adalah untuk memantau pelaksanaan RKPD agar tetap sesuai perencanaan yang telah ditetapkan.	Koordinasi dilakukan setiap triwulan (1 kali x 4 triwulan)	Subbag Perencanaan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Koordinasi yang dilaksanakan	4 kali	Jumlah Koordinasi adalah banyaknya kegiatan koordinasi yang dilaksanakan sebagai bentuk monev kab terhadap kegiatan yang dilaksanakan OPD Rapat koordinasi kabupaten dilaksanakan setiap triwulan sehingga dalam 1 tahun akan ada minimal 4 kali rapat koordinasi

Penjelasan Kinerja 5

Uraian Sasaran

Tersusunnya Laporan Kinerja OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah laporan kinerja direktur sebagai bentuk pertanggung jawaban atas pelaksanaan tupoksi OPD dan pertanggung jawaban atas anggaran yang dikelola.

Penyusunan laporan kinerja dilakukan setahun sekali, untuk laporan kinerja yang disusun tahun 2024 ini adalah laporan kinerja tahun 2023 di triwulan pertama tahun berjalan (2024). Laporan kinerja OPD ini merupakan gambaran capaian setahun atas Perjanjian Kinerja

Direktur selaku pimpinan OPD. Sasaran ini merupakan bentuk dukungan pada sasaran OPD pada kegiatan operasional yaitu sasaran Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah dengan indicator Nilai Sakip Hasil Evaluasi Internal Inspektorat.

Selain itu maksud dari sasaran ini adalah tersusunya laporan kinerja triwulan rumah sakit dalam hal ini adalah laporan triwulan direktur RSUD I Lagaligo. Jadi maksud dari sasaran ini adalah tersusunnya laporan kinerja OPD (LKJ/Lakip) dan laporan kinerja triwulan direktur

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 3) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 6) Peraturan pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- 8) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<p>Tersusunnya Laporan Kinerja OPD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah Dokumen Laporan OPD yang disusun 	<p>Rumah sakit sebagai OPD dalam melaksanakan tupoksi diwajibkan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tupoksinya baik secara kinerja maupun anggaran sebagai bentuk akuntabilitas, transparansi dan pertanggung jawaban atas kinerja yang diperjanjikan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Laporan kinerja tahunan / lakip OPD (1 dok x 1 tahun) dan - Lap kinerja 1 dokumen pertriwulan dikali 4 triwulan (1 kali x 4 triwulan) 	Subbag Perencanaan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Jumlah Dokumen Laporan OPD yang di susun	5 Dokumen	Untuk mengukur sasaran tersusunnya dokumen kinerja OPD dilihat dengan OPD memiliki dokumen laporan kinerja Laporan kinerja OPD disusun setelah tahun keag berakhir setahun sekali (penyusunan lapaoran kinerja /lakip tahun sebelumnya dilaksanakan pada triwulan pertama tahun berjalan) dan laporan kinerja pertriwulan untuk melihat kemajuan realisasi target yang ditetapkan.

Penjelasan Kinerja 6

Uraian Sasaran

Terlaksananya Monev Berkala OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan di OPD (rumah sakit). Monev ini sangat penting dilaksanakan sebagai bentuk koordinasi dan pemantauan atas capaian kinerja yang dicapai OPD. Dengan adanya monev sebagai bentuk kontroling diharapkan tujuan dan sasaran kinerja dan pelaksanaan program dapat berjalan dengan baik.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 3) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 6) Peraturan pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- 8) Surat Keputusan Bupati Luwu Timur Nomor 259/IX/Tahun 2013 tentang Penetapan PPK BLUD RSUD I Lagaligo.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Terlaksananya monev berkala OPD <ul style="list-style-type: none">Jumlah Monev kinerja OPD yang dilaksanakan	Untuk mengontrol, evaluasi dan melakukan perbaikan atas kegiatan yang dilaksanakan sangat dibutuhkan adanya monev. Dengan monev segala kendala yang dihadapi akan dicarikan solusi dan keberhasilan yang diperoleh dapat dijadikan contoh oleh bagian lain	- Jumlah target tahun berjalan, setiap triwulan 1 kali monev (1 kali x 4 triwulan)	Subbag Perencanaan

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Monev kinerja OPD yang dilaksanakan	4 kali	Untuk mengukur terlaksananya monev yang dilaksanakan adalah dengan berapa kali monev yang dilaksanakan Monev OPD yang dilaksanakan minimal setiap triwulan 1 kali, sehingga ditargetkan 4 kali monev



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : YANCE TOYANG, SKM, M.Tr. Adm.Kes
Jabatan : KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN UPT RSUD I LAGALIGO
KABUPATEN LUWU TIMUR

berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami. Kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Pertama,

KASUBAG KEUANGAN

YANCE TOYANG, SKM, M.Tr. Adm. Kes



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : YANCE TOYANG, SKM, M.Tr. Adm.Kes

Jabatan : KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN UPT RSUD I LAGALIGO
KABUPATEN LUWU TIMUR

selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : BASO SIMUN, SKM

Jabatan : KEPALA BAGIAN ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
UPT RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama. Pihak Kedua akan melakukan supervise dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil Tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,
KABAG. ADMINISTRASI UMUM
DAN KEUANGAN

Pihak Pertama,
KASUBAG KEUANGAN

BASO SIMUN, SKM

YANCE TOYANG, SKM, M.Tr. Adm. Kes

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TABEL KINERJA
TAHUN 2024**

No.	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1.	TERSUSUNNYA DOKUMEN LAPORAN KEUANGAN	JUMLAH KOORDINASI DOKUMEN LAPORAN KEUANGAN	2 DOKUMEN
2.	TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI KEUANGAN	JUMLAH KEGIATAN MONITORING DAN EVALUASI	4 KEGIATAN
3.	TERLAKSANANYA PEMBAYARAN GAJI DAN TUNJANGAN PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI YANG DIBAYARKAN	351 ORANG
4.	TERLAKSANANNYA KEGIATAN EVALUASI DAN PENILAIAN SASARAN KINERJA PEGAWAI	JUMLAH DOKUMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	6 DOKUMEN
5.	TERSUSUNNYA DOKUMEN LAPORAN KEUANGAN	JUMLAH DOKUMEN LAPORAN KEUANGAN	TERSUSUNNYA DOKUMEN LAPORAN KEUANGAN

Program

Anggaran

Keterangan

1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota

- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD Rp.16.970.000,-
- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN Rp. 39.766.283.230
- Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD
 - 1) Belanja Jasa Pelayanan Rp. 46.639.964.000
 - 2) Belanja Air Rp.80.918.800
 - 3) Belanja Listrik Rp.1.965.000.000
 - 4) Belanja Telepon Rp.17.704.384
 - 5) Belanja perjalanan Dinas Rp.936.400.000
 - 6) Belanja Bahan Dokumen dan Pustaka Rp.2.500.000
 - 7) Belanja Jasa Langganan Media Rp.26.775.000
 - 8) Belanja Jasa Konsultan/Tenaga Ahli/Narasumber/Instruktur Rp.350.000.000

KABAG. ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN



BASO SIMUN, SKM

KASUBAG KEUANGAN



YANCE TOYANG, SKM, M.Tr. Adm. Kes

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2024**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Tersusunnya Dokumen Laporan Keuangan

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah dokumen Laporan keuangan yang disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku dengan tujuan laporan yang disusun dapat menyediakan informasi mengenai kecukupan penerimaan periode berjalan untuk membiayai seluruh pengeluaran dan menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan entitas pelaporan serta hasil – hasil yang telah dicapai sehingga dalam penyusunan laporan perlu dilakukan koordinasi dan konsultasi pada bagian akuntansi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
9. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah

Indikator Kinerja 1

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi Laporan Keuangan <ul style="list-style-type: none">Dokumen pelaporan keuangan (Tiap Semester)	Agar terdapat kesamaan data dan angka antara OPD dengan BPKD.	- Realisasi Pendapatan dan belanja setiap semester	Bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran Daerah RSUD Lagaligo

Target Kinerja 1

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi Laporan Semester	2 Dokumen	Target penyusunan Dokumen pelaporan keuangan disusun dua kali dalam satu tahun anggaran (Persemester).

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Terlaksananya Koordinasi dan Monitoring

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah kegiatan monitoring dan evaluasi pada sub bagian keuangan yang dilaksanakan setiap triwulan dalam satu tahun anggaran untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap capaian realisasi pendapatan dan serapan belanja pada setiap triwulan

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 31 Tahun 2022 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Indikator Kinerja 2

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Kegiatan Monitoring dan evaluasi (4 triwulan)	Kegiatan ini membahas realisasi Pendapatan dan belanja baik dana bersumber APBD dan BLUD	<ul style="list-style-type: none">• Sub bagian keuangan• Bendahara penerimaan• Bendahara pengeluaran• PPK SKPD	Masing-masing bebdahara

Target Kinerja 2

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Kegiatan Monitoring dan evaluasi	4 kali	Target yang ditetapkan dalam kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan 4 kali dalam se-tahun, atau tiap triwulan pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.

Penjelasan Kinerja 3

Uraian Sasaran

Terlaksananya Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Kegiatan pembayaran gaji dan tunjangan Pegawai Kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam suatu pangkat menurut Peraturan Pemerintah, diberikan gaji pokok dan tunjangan berdasarkan pangkat dan golongan.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977

2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil

Indikator Kinerja 3

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Pegawai yang dibayarkan setiap bulan gaji dan tunjangan setiap bulan	Kegiatan ini dimulai dari pembuatan daftar rincian penerimaan gaji dan tunjangan per pegawai setiap bulan	<ul style="list-style-type: none"> • Daftar gaji • SPP • SPM • SP2D 	Sub Bagian Keuangan RSUD I Lagaligo

Target Kinerja 3

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah pegawai yang dibayarkan gaji dan tunjangan.	365 Pegawai	Target yang ditetapkan dalam Kegiatan berdasarkan jumlah pegawai ASN dan P3K

Penjelasan Kinerja 4

Uraian Sasaran

Terlaksanannya Penilaian dan Mendokumentasikan Kinerja Pegawai

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah penilaian dan mendokumentasikan kinerja pegawai pada sub bagian keuangan. Kegiatan tersebut selain untuk menjalankan kewajiban penyegaran tata kelola pengukuran kerja ASN secara berkesinambungan, juga demi terwujudnya sistem Manajemen Kinerja sesuai dengan sebagaimana diamatkan pada peraturan yang mutakhir.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Indikator Kinerja 4

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Pegawai yang dinilai setiap tahun	Agar setiap Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Penilai dapat menyusun Sasaran Kerja Pegawai sesuai dengan bidang tugas jabatan masing-masing, serta dapat mengetahui capaian Sasaran Kerja Pegawai.	<ul style="list-style-type: none">• Jelas• Dapat diukur• Relevan• Dapat dicapai• Memiliki Target Waktu	SKP Masing-Masing Pegawai

Penjelasan Kinerja 5

Uraian Sasaran

Terlaksanannya Penyusunan Dokumen Laporan Keuangan OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Penyusunan Dokumen Laporan Keuangan satu tahun anggaran yang disusun secara lengkap dengan maksud sebagai salah satu wujud transparansi dan akuntabilitas, sebagaimana diamanatkan dalam tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Sedangkan tujuan Catatan atas Laporan Keuangan adalah menyajikan informasi penjelasan pos-pos Laporan Keuangan selama satu periode pelaporan dalam rangka pengungkapan yang memadai.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- 3) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;

- 4) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 5) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 6) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan;
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- 9) Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua
- 10) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah
- 11) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 31 Tahun 2022 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Target Kinerja 5

Terlaksanannya Penyusunan Dokumen Laporan Keuangan OPD

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Dokumen Laporan Keuangan satu Tahun Anggaran	1 Laporan	Laporan Keuangan satu tahun anggaran disusun secara lengkap dengan maksud sebagai salah satu wujud transparansi dan akuntabilitas, sebagaimana diamanatkan dalam tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Sedangkan tujuan Catatan atas Laporan Keuangan adalah menyajikan informasi penjelasan pos-pos Laporan Keuangan selama satu periode pelaporan dalam rangka pengungkapan yang memadai.



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : MUSLIMIN, SKM, M.Tr. Adm.Kes
Jabatan : KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN UPT RSUD I
LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR

berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami. Kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Pertama,

KASUBAG. UMUM DAN KEPEGAWAIAN

MUSLIMIN, M.Tr. Adm. Kes



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : MUSLIMIN, SKM, M.Tr. Adm.Kes
Jabatan : KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN UPT RSUD I
LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR

selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : BASO SIMUN, SKM
Jabatan : KEPALA BAGIAN ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN
UPT RSUD I LAGALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama. Pihak Kedua akan melakukan supervise dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil Tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Wotu, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,
KABAG. ADMINISTRASI UMUM
DAN KEUANGAN

BASO SIMUN, SKM

Pihak Pertama,
KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN

MUSLIMIN, SKM, M.Tr. Adm. Kes

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TABEL KINERJA
TAHUN 2024**

No.	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1.	TERSUSUNNYA DOKUMEN ASET OPD	JUMLAH DOKUMEN PELAPORAN ASSET OPD	2 DOKUMEN
2.	TERLAKSANANYA KOORDINASI TENTANG PERSEDIAAN OPD	JUMLAH KEGIATAN KOORDINASI TENTANG PERSEDIAAN OPD	4 KEGIATAN
3.	TERLAKSANANYA PEMELIHARAAN RUTIN BERKALA PENUNJANG KANTOR	JUMLAH LAPORAN KEGIATAN PEMELIHARAAN RUTIN BERKALA PENUNJANG KANTOR	12 LAPORAN
4.	TERLAKSANANNYA PENATAAN ARSIP DINAMIS OPD	JUMLAH LAPORAN KEGIATAN PENATAAN ARSIP DINAMIS OPD	1 LAPORAN
5.	TERLAKSANANNYA JASA UMUM KANTOR	JUMLAH LAPORAN KEGIATAN JASA UMUM KANTOR	12 LAPORAN
6.	TERLAKSANANYA PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	JUMLAH LAPORAN KEGIATAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	4 LAPORAN
7.	TERLAKSANANNYA KEGIATAN EVALUASI DAN PENILAIAN SASARAN KINERJA PEGAWAI	JUMLAH DOKUMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	6 DOKUMEN

Program

Anggaran

Keterangan

1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Kabupaten/ Kota

- Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD Rp. 12.725.000,- APBD
- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor Rp. 10.136.355.000,- APBD
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, dll Rp. 185.000.000,- APBD

KABAG. ADMINISTRASI UMUM

KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN

DAN KEUANGAN



BASO SIMUN, SKM



MUSLIMIN, SKM, M.Tr. Adm. Kes

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2024**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Tersusunnya Dokumen Aset OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah penerapan manajemen aset pada instansi pemerintah melalui penyusunan laporan yang bermanfaat untuk mengurangi pengeluaran tak optimal dan meningkatkan pemasukan. Sementara itu, manfaat lain dari tersusunnya dokumen aset adalah untuk mempertahankan nilai aset Instansi pemerintah. Dengan perencanaan yang matang, Instansi pemerintah dapat mengurangi risiko kehilangan nilai asetnya karena rugi atau rusak. Oleh karena itu nilai aset Instansi pemerintah tetap tinggi serta bisa bertahan bahkan di situasi kurang menguntungkan, selanjutnya untuk menjaga aset agar tetap aman serta terhindar dari risiko hilang atau rusak. Adanya tim khusus yang bertugas untuk menanganinya membuat Instansi pemerintah tidak perlu khawatir karena aset telah terdata dan tersimpan dengan aman, memudahkan penyusunan anggaran Instansi pemerintah. Sistem informasi manajemen aset Instansi pemerintah memungkinkan Instansi pemerintah untuk mengetahui kondisi aset sehingga proses penyusunan anggaran lebih praktis dan fleksibel, mencegah pembelian aset berlebih. Berbekal data dari tim manajemen aset, Instansi pemerintah dapat menyusun anggaran berdasarkan prioritas serta menekan pengeluaran biaya dan memonitor penyusunan aset penyusutan aset adalah hal yang harus diwaspadai Instansi pemerintah. Jika digunakan terus menerus, aset akan menurun kualitasnya baik dari segi fungsi maupun nilai.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/ Daerah;
- 2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- 3) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 2 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Indikator Kinerja 1

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Dokumen Pelaporan Aset OPD <ul style="list-style-type: none">Dokumen pelaporan aset disusun dua kali dalam se taun (Tiap Semester)	Pelaporan aset memungkinkan Instansi pemerintah untuk mengetahui kondisi aset sehingga proses penyusunan anggaran lebih praktis dan fleksibel, mencegah pembelian aset berlebih.	- Hasil Laporan dari Bendahara Barang / Pengelolaan Pemanfaatan Barang Milik Daerah	Bendahara Barang / Pengelolaan Pemanfaatan Barang Milik Daerah RSUD Lagaligo

Target Kinerja 1

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Dokumen Pelaporan Aset OPD	2 Dokumen	Target penyusunan Dokumen pelaporan aset disusun dua kali dalam se taun (Tiap Semester).

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Terlaksananya Koordinasi Tentang Persediaan OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Kegiatan koordinasi persediaan adalah kegiatan rapat pertemuan untuk membahas kondisi dan pengendalian aset lancar atau persediaan dalam bentuk barang atau perlengkapan yang dimaksudkan untuk mendukung kegiatan operasional instansi, dan barang-barang yang dimaksudkan untuk dijadikan operasional kebutuhan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 2 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- 2) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 31 Tahun 2022 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Indikator Kinerja 2

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<p>Jumlah Kegiatan Koordinasi Persediaan OPD</p> <ul style="list-style-type: none">• Kegiatan Koordinasi tentang persediaan dilakukan 4 Kali dalam se tahun, atau tiap triwulan pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur	<p>Kegiatan ini membahas kondisi dan pengendalian aset lancar atau persediaan dalam bentuk barang atau perlengkapan yang dimaksudkan untuk mendukung kegiatan operasional instansi, dan barang-barang yang dimaksudkan untuk dijadikan operasional kebutuhan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat</p>	<p>Jumlah Kegiatan rapat Koordinasi Persediaan OPD</p>	<p>Bendahara Barang / Pengelolaan Pemanfaatan Barang Milik Daerah dan Satuan Pengawas Internal (SPI) RSUD I Lagaligo</p>

Target Kinerja 2

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Kegiatan Koordinasi Persediaan OPD	4 Kegiatan	Target yang ditetapkan dalam kegiatan koordinasi tentang persediaan dilakukan 4 kali dalam se-tahun, atau tiap triwulan pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.

Penjelasan Kinerja 3

Uraian Sasaran

Terlaksananya Pemeliharaan Rutin Berkala Penunjang Kantor

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Kegiatan pemeliharaan rutin berkala penunjang kantor adalah kegiatan perawatan dan perbaikan yang rencanakan dan dilaksanakan secara berkala pada kegiatan pemeliharaan rutin berkala kendaraan dinas operasional dan ambulance, kegiatan pemeliharaan rutin berkala gedung kantor dan rumah dinas, pemeliharaan rutin meubiler kantor dalam rangka menjamin kesiapan operasional untuk optimalisasi dan kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 2 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- 2) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 31 Tahun 2022 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- 3) Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) RSUD I Lagaligo Tahun Anggaran 2024

Indikator Kinerja 3

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Laporan Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Penunjang Kantor <ul style="list-style-type: none">• Kegiatan pemeliharaan rutin berkala kendaraan dinas operasional dan ambulance, kegiatan pemeliharaan rutin berkala gedung kantor dan rumah dinas, dan pemeliharaan rutin meubiler kantor pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.	Kegiatan ini berupa perawatan dan perbaikan yang rencanakan dan dilaksanakan secara berkala dalam rangka menjamin kesiapan operasional untuk Optimalisasi dan kelancaran kegiatan pelayanan	Jumlah Laporan Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Penunjang Kantor	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD I Lagaligo

Target Kinerja 3

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Laporan Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Penunjang Kantor	12 Laporan	Target yang ditetapkan dalam Kegiatan pemeliharaan rutin berkala kendaraan dinas operasional dan ambulance, kegiatan pemeliharaan rutin berkala gedung kantor dan rumah dinas, dan pemeliharaan rutin meubiler kantor pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur, yakni tersusunnya laporan bulanan.

Penjelasan Kinerja 4

Uraian Sasaran

Terlaksanannya Penataan Arsip Dinamis OPD

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah arsip yang digunakan secara langsung dalam kegiatan pencipta arsip dan disimpan selama jangka waktu tertentu, adapun Pengelolaan arsip dinamis dilaksanakan untuk menjamin ketersediaan arsip dalam penyelenggaraan kegiatan sebagai bahan akuntabilitas kinerja dan alat bukti yang sah, penyelenggaraan kearsipan bertujuan untuk menjamin terciptanya arsip, ketersediaan arsip autentik dan terpercaya, terwujudnya pengelolaan arsip yang andal, perlindungan kepentingan negara dan hak-hak keperdataan, keselamatan dan keamanan arsip, keselamatan aset nasional dan mendinamiskan penyelenggaraan kearsipan nasional, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang- undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan UU Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan;
- 3) Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Kearsipan.
- 4) Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) RSUD I Lagaligo Tahun Anggaran 2024

Indikator Kinerja 4

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Laporan Kegiatan Penataan Arsip Dinamis <ul style="list-style-type: none">• Dokumen pelaporan Penataan Arsip dinamis setiap tahun pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.	Kegiatan ini berupa penyelenggaraan kearsipan bertujuan untuk menjamin terciptanya arsip, ketersediaan arsip autentik dan terpercaya, terwujudnya pengelolaan arsip yang andal, perlindungan kepentingan negara dan hak-hak keperdataan, keselamatan	Jumlah Laporan Kegiatan Penataan Arsip Dinamis	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD I Lagaligo

		dan keamanan arsip, keselamatan aset nasional dan mendinamiskan penyelenggaraan kearsipan nasional, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik		
--	--	--	--	--

Target Kinerja 4

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Laporan Kegiatan Penataan Arsip Dinamis	1 Laporan	Target yang ditetapkan dalam Kegiatan Penataan Arsip Dinamis berupa pelaporan Penataan Arsip dinamis setiap tahun pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.

Penjelasan Kinerja 5

Uraian Sasaran

Terlaksanannya Jasa Umum Kantor

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah merupakan kegiatan penyediaan jasa yang memiliki peranan untuk menunjang operasional kantor dalam menjalankan kegiatan operasional kantor. Tujuannya adalah dalam rangka mewujudkan tercapainya pemenuhan kebutuhan tenaga dalam menjalankan tugas dan fungsi pada OPD RSUD I lagaligo, seperti tenaga upah jasa berupa tenaga kesehatan, tenaga ahli, tenaga teknisi, tenaga supir, tenaga juru masak, tenaga keamanan, dan jasa kebersihan, selain itu penyelenggaraan operasional kantor berupa pembayaran tagihan listrik dan belanja perjalanan dinas.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) RSUD I Lagaligo Tahun Anggaran 2024.

Indikator Kinerja 5

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Laporan Kegiatan Jasa Umum Kantor <ul style="list-style-type: none">• Dokumen pelaporan kegiatan jasa umum kantor setiap bulan pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.	Kegiatan ini berupa pemenuhan kebutuhan tenaga dalam menjalankan tugas dan fungsi pada OPD RSUD I lagaligo, seperti tenaga upah jasa berupa tenaga kesehatan, tenaga ahli, tenaga teknisi, tenaga supir, tenaga juru masak, tenaga keamanan, dan jasa kebersihan, selain itu penyelenggaraan operasional kantor berupa pembayaran tagihan listrik dan belanja perjalanan dinas.	Jumlah Laporan Kegiatan Jasa Umum Kantor	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD I Lagaligo

Target Kinerja 5

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Laporan Kegiatan Jasa Umum Kantor	12 Laporan	Target yang ditetapkan dalam Kegiatan Jasa Umum Kantor berupa pelaporan setiap bulan pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.

Penjelasan Kinerja 6

Uraian Sasaran

Terlaksananya Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah merupakan kegiatan layanan administrasi kepegawaian berupa Kegiatan rekrutmen PNS , Sistem penggajian PNS, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau penilaian kinerja, Pengangkatan dalam Pangkat dan Jabatan, pelayanan cuti, dan Pemberhentian dan Pensiun.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- 2) Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- 3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 4) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Displin PNS;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Indikator Kinerja 6

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Laporan Kegiatan Administrasi Kepegawaian • Kegiatan penyusunan laporan kinerja sub bagian umum dan kepegawaian dilakukan 4 Kali dalam se tahun, atau tiap triwulan pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.	Kegiatan ini Kegiatan rekrutmen PNS , Sistem penggajian PNS, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau penilaian kinerja, Pengangkatan dalam Pangkat dan Jabatan, pelayanan cuti, dan Pemberhentian dan Pensiun	Jumlah Laporan Kegiatan Administrasi Kepegawaian	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD I Lagaligo

Target Kinerja 6

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Laporan Kegiatan Administrasi Kepegawaian	4 Laporan	Target yang ditetapkan dalam Kegiatan Laporan Kinerja Sub bagian Umum dan Kepegawaian pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.

Penjelasan Kinerja 7

Uraian Sasaran

Terlaksanannya Kegiatan Evaluasi Dan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah merupakan Kegiatan Administrasi Kepegawaian merupakan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau penilaian kinerja seluruh pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian RSUD I Lagaligo.

Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- 2) Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- 3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 4) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Displin PNS;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Indikator Kinerja 7

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Jumlah Dokumen Penilaian Kinerja <ul style="list-style-type: none">• Kegiatan Administrasi Kepegawaian merupakan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau penilaian kinerja seluruh pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian RSUD I Lagaligo	Kegiatan ini dilakukan dengan cara menilai kinerja pegawai dibagian umum dan kepegawai sebagaimana uraian, indikator dan target perjanjian kinerja masing-masing pegawai sebagai bentuk evaluasi terhadap kinerja selama 1 tahun	Jumlah Dokumen Penilaian Kinerja berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD I Lagaligo

Target Kinerja 7

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Dokumen Penilaian Kinerja Pegawai	6 Dokumen	Target yang ditetapkan dalam penilaian kinerja pegawai pada Sub bagian Umum dan Kepegawaian pada OPD RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur, sebanyak 6 orang jabatan pelaksana yang masing-masing pegawai mengajukan SKP nya untu dinilai uraian, indikator dan target perjanjian kinerja selama 1 tahun.



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : Mashar, S.Si., Apt.

Jabatan : Kepala Seksi Pelayanan Penunjang Non Medik

berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami. Kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

Malili, 2 Januari 2024

Pihak Pertama,

Kepala Seksi Pelayanan Penunjang

Non Medik

Mashar, S.Si., Apt.



**PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TAHUN 2024**

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

Nama : Mashar, S.Si., Apt.

Jabatan : Kepala Seksi Pelayanan Penunjang Non Medik

selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : Putu Gede Sudarsana, SKM, M.Kes

Jabatan : Kepala Bidang Pelayanan Penunjang Medik dan Non Medik

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan atau pun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama. Pihak Kedua akan melakukan supervise dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil Tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Malili, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pelayanan Penunjang
Medik dan Non Medik

Pihak Pertama,
Kepala Seksi Pelayanan Penunjang
Non Medik


Putu Gede Sudarsana, SKM, M.Kes


Mashar, S.Si., Apt.

LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
TABEL KINERJA
TAHUN 2024

No.	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1.	Pengadaan dan Kalibrasi Alkes	Jumlah Laporan Pengadaan dan Kalibrasi Alkes	1 Laporan
2.	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Lingkup bidang PPNM	Jumlah Sarana dan Prasarana yang terpelihara	5 jenis
3.	Pengadaan Obat dan BMHP sesuai Fornas dan Formularium RS	Jumlah Laporan pengadaan Obat dan BMHP sesuai Fornas dan Formularium RS	4 Laporan
4.	Monitoring dan evaluasi	Jumlah Dokumen hasil monitoring dan evaluasi	4 Laporan
5.	Evaluasi Ketersediaan dan kualifikasi SDM	Jumlah dokumen Evaluasi ketersediaan SDM Penunjang Non Medik	1 Dokumen

Sub Kegiatan

Anggaran

Keterangan

I. Peningkatan Pelayanan BLUD

1. Belanja Bahan Pelayanan Kesehatan	Rp. 29.201.668.071,-	BLUD
Belanja Bahan Pelayanan Kesehatan	Rp. 6.641.899.613,-	APBD
• Belanja obat-obatan	Rp. 13.160.222.139,-	BLUD
• Belanja obat-obatan	Rp. 1.307.766.487,-	APBD
• Belanja BMHP	Rp. 13.180.663.160.-	BLUD
• Belanja BMHP	Rp. 1.000.000.000.-	APBD
• Belanja Gas Medis	Rp. 2.310.557.525,-	APBD
• Belanja Bahan Kimia	Rp. 2.479.070.542,-	BLUD
• Belanja Bahan Kimia	Rp. 700.000.000,-	APBD
• Belanja Bahan Makanan Pasien	Rp. 381.712.230,-	BLUD
• Belanja Bahan Makanan Pasien	Rp. 2.023.575.601,-	APBD
2. Belanja Barang Pelayanan	Rp. 5.000.000,-	BLUD

• Belanja Pemulasaran Jenazah	Rp. 5.000.000,-	BLUD
3. Belanja Jasa	Rp. 30.279.000,-	BLUD
• Belanja jasa pemeriksaan (air, udara dan gas)	Rp. 30.279.000,-	BLUD
4. Pemeliharaan Peralatan, Mesin dan Bangunan	Rp. 3.174.715.615,-	BLUD
Pemeliharaan Peralatan, Mesin dan Bangunan	Rp. 1.100.115.000,-	APBD
◆ pemeliharaan peralatan dan perlengkapan rumah sakit	Rp. 378.174.866,-	BLUD
◆ pemeliharaan alat kesehatan	Rp. 831.540.749,-	BLUD
◆ pemeliharaan alat kesehatan	Rp. 600.000.000,-	APBD
◆ pemeliharaan gedung dan bangunan	Rp. 705.000.000,-	BLUD
◆ pemeliharaan pengelolaan limbah	Rp. 1.000.000.000,-	BLUD
◆ pemeliharaan IPL (Limbah Padat)	Rp. 500.115.000,-	APBD
◆ pemeliharaan instalasi/jaringan	Rp. 260.000.000,-	BLUD

Kepala Bidang Pelayanan
Penunjang Medik dan Non Medik



Putu Gede Sudarsana, SKM, M.Kes.

Kepala Seksi Pelayanan
Penunjang Non Medik



Mashar, S.Si., Apt.

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
UPT RSUD I LAGALIGO
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2024

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Pengadaan dan kalibrasi alat kesehatan. Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah Kondisi alat kesehatan dari waktu ke waktu mengalami penurunan kondisi dan fungsi apalagi adanya penambahan bangunan dan ruangan membutuhkan pengadaan alat kesehatan untuk menjamin layanan RS yang lebih optimal. Dalam rangka menjamin alat kesehatan yang ada di rumah sakit agar senantiasa terjamin kondisi dan fungsinya serta hasil pengukuran atau penggunaan alat kesehatan tersebut maka dilakukan kalibrasi alat Kesehatan.setahun sekali. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang perubahan atas Perpres nomor 16 tahun 2018 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 54 Tahun 2015 tentang pengujian dan kalibrasi alat Kesehatan;
- 4) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 530/Menkes/Per/IV/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan;
- 5) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Akreditasi Rumah Sakit;
- 6) Peraturan Bupati Kabupaten Luwu Timur Nomor 34 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Pengadaan dan kalibrasi alat kesehatan <ul style="list-style-type: none"> • Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasien sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan rumah sakit • Sebagai Upaya dalam memenuhi standar terhadap layanan rumah 	Pelayanan terhadap pasien yang bermutu/berkualitas merupakan salah satu tolak ukurnya adalah tercukupinya dan tersedianya alat Kesehatan serta penggunaan alat Kesehatan yang memenuhi persyaratan dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan pengadaan alat Kesehatan dan kalibrasi alat Kesehatan yang telah dilaksanakan disusun kemudian dibuatkan dalam bentuk laporan dengan kriteria : 	Hasil laporan PPTK dan PJ alkes

	sakit dan menjamin hasil pengukuran alat Kesehatan agar sesuai yang ditentukan.	hasil yang akurat dan terukur dengan pengisian kuesioner.	<ul style="list-style-type: none"> - Triwulan pertama 1 laporan - Triwulan kedua 1 laporan - Triwulan ketiga 1 laporan - Triwulan keempat 1 laporan 	
--	---	---	---	--

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Laporan Pengadaan dan Kalibrasi Alkes	1 laporan	Target pengadaan dan kalibrasi alat Kesehatan rumah sakit diharapkan mampu memberikan gambaran secara jelas utuh tentang kondisi alat Kesehatan rumah sakit dan berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatkan target capaian.

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Lingkup bidang PPNM

Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah seluruh rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan pemeliharaan di rumah sakit sehingga kondisi baik peralatan dan perlengkapan RS, alat kesehatan, bangunan dan gedung, pengelolaan limbah serta pemeliharaan instalasi/jaringan selalu dalam kondisi baik dan layak pakai.. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

- 1) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2022 tentang persyaratan teknis bangunan, prasarana dan peralatan kesehatan rumah sakit;
- 2) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2023 tentang pemeliharaan alat Kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan;
- 3) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 7 Tahun 2019 tentang Kesehatan lingkungan rumah sakit;
- 4) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2 Tahun 2023 tentang peraturan pelaksanaan PP nomor 66 tahun 2014 tentang Kesehatan lingkungan;
- 5) Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1204/Menkes/SK/X.2004 tentang persyaratan Kesehatan lingkungan rumah sakit;

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<p>Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Lingkup bidang PPNM</p> <ul style="list-style-type: none">Sarana prasarana yang bagus dan terpelihara dengan baik merupakan prasyarat terwujudnya pelayanan pasien rumah sakit yang handal dan	Ketersediaan sarana prasarana yang terpelihara dengan baik akan memberikan kenyamanan dan kepercayaan baik petugas rumah sakit maupun pasien	Sarana prasarana yang terpelihara dengan baik meliputi 5 jenis	Laporan Sistem Keluhan Online (SKO)

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Sarana dan Prasarana yang terpelihara	5 jenis	Target yang ditetapkan memperlihatkan bahwa pemeliharaan sarana prasana rumah sakit meliputi 5 jenis masing-masing pemeliharaan peralatan dan perlengkapan RS, alat Kesehatan, Gedung dan bangunan, pengelolaan limbah dan instalasi jaringan yang diharapkan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

Penjelasan Kinerja 3

Uraian Sasaran

Pengadaan obat dan BMHP sesuai formularium nasional dan rumah sakit Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah seluruh rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk menjamin ketersediaan obat dan BMHP di rumah sakit yang sesuai dengan formularium rumah sakit sehingga pelayanan rumah sakit selalu dalam kondisi baik dan optimal. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

1. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang perubahan atas Perpres nomor 16 tahun 2018 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah;
2. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.07/Menkes/2197/2023 tentang formularium nasional;
3. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 189/Menkes/SK/III/2006 tentang Kebijakan obat nasional;

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<p>Pengadaan obat dan BMHP sesuai formularium nasional dan rumah sakit</p> <ul style="list-style-type: none">• Obat dan BMHP merupakan hal mutlak yang harus tersedia di rumah sakit• Ketersediaannya harus selalu menjadi prioritas yang akan berdampak langsung pada pelayanan pasien di rumah sakit	<p>Pasien yang banyak dan terus bertambah akan berdampak pada penyediaan obat dan BMHP yang tercukupi sehingga penyediaan obat dan BMHP merupakan suatu keniscayaan.</p>	<p>Formularium rumah sakit merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari formulairum nasional menjadi dasar dalam penyediaan obat di rumah sakit</p>	<p>Laporan persediaan instalasi farmasi</p>

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	<p>Jumlah Laporan pengadaan Obat dan BMHP sesuai Fornas dan Formularium RS</p>	<p>4 laporan</p>	<p>Target yang ditetapkan memperlihatkan bahwa penyediaan obat dan BMHP harus selalu terdokumentasi dengan baik dan dilaporkan secara berkala setiap 3 bulan (per triwulan).</p>

Penjelasan Kinerja 4

Uraian Sasaran

Monitoring dan evaluasi. Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah seluruh rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas di rumah sakit senantiasa berorientasi pada SPM. Pengelolaan dan penyempurnaan SPM lingkup bidang pelayanan Penunjang medik dan non medik harus selalu terkini. Kondisi ini harus diantisipasi melalui monitoring dan evaluasi agar layanan di rumah sakit sesuai standar yang telah ditetapkan.. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

1. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2016 tentang standar pelayanan minimal bidang kesehatan;
2. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2008 tentang standar pelayanan minimal rumah sakit;

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	<p>Monitoring dan evaluasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standar Pelayanan Minimal di rumah sakit yang selanjutnya disingkat SPM merupakan acuan bagi rumah sakit dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berhak diperoleh setiap pasien secara minimal. 	Rumah Sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu ketersediaan SPM Rumah Sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat;	Pelaksanaan Monev per triwulan Standar pelayanan minimal (SPM) dibatasi hanya pada seksi pelayanan penunjang non medik	Laporan instalasi terkait

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah Dokumen hasil monitoring dan evaluasi	4 laporan	Frekuensi monitoring dan evaluasi SPM dilaksanakan setiap 3 bulan untuk memastikan perkembangan SPM di instalasi/unit seksi penunjang non medik.

Penjelasan Kinerja 5

Uraian Sasaran

Evaluasi Ketersediaan dan kualifikasi SDM. Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah seluruh rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas dan prosedur yang dirancang untuk Ketersediaan SDM di rumah sakit khususnya SDM bidang penunjang medik dan non medik harus selalu terjamin dan terpenuhi sehingga layanan di rumah sakit semakin cepat dan bertanggung jawab. Dasar hukum dalam mencapai kinerja antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan;
2. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Akreditasi Rumah Sakit;

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan antara lain:

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1	Evaluasi Ketersediaan dan kualifikasi SDM <ul style="list-style-type: none">• Ketersediaan SDM di rumah sakit khususnya SDM bidang penunjang medik dan non medik harus selalu terjamin dan terpenuhi sehingga layanan di rumah sakit semakin cepat dan bertanggung jawab.	Sumber daya manusia di rumah sakit harus terpenuhi sesuai dengan jenis dan keahliannya sehingga layanan rumah sakit semakin profesional dan bertanggung jawab.	Dilakukan evaluasi terhadap ketersediaan dan kualifikasi SDM bidang penunjang medik dan non medik sekali setahun	Laporan instalasi/unit seksi PPNM dan bidang SDM

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut:

NO.	Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
1.	Jumlah dokumen Evaluasi ketersediaan SDM Penunjang Non Medik	1 dokumen	Target yang ditetapkan memperlihatkan Pelaporan evaluasi ketersediaan SDM lingkup penunjang non medik harus selalu diperbarui dan dikondisikan dengan regulasi yang ada dan dilakukan setiap bulan dan dilaporkan tahunan sebagai bentuk dokumen. Dokumen diharapkan mampu memuat perkembangan evaluasi ketersediaan dan kualifikasi SDM penunjang non medik



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : YOHANIS SIAHAYA, S.Kep, M. Tr. Adm. Kes

Jabatan : KASI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM LAYANAN

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : HAJAR NUR, S.Si, Apt, M.Kes

Jabatan : KABID PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Wotu, Januari 2024

Pihak Kedua,
KABID PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM

HAJAR NUR, S.Si, Apt, M.Kes

Pihak Pertama
KASI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN SISTEM LAYANAN

YOHANIS SIAHAYA, M.Tr.Adm.Kes

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
ESELON IV : KASI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM LAYANAN
RSUD I LAGALIGO KAB. LUWU TIMUR

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Pemeliharaan Sim-Rs	Jumlah Aplikasi dan Sarana Sim-Rs Yang Dipelihara	240 Pemeliharaan
2.	Pengembangan Sim-Rs	Jumlah Modul SIMRS yang dikembangkan	4 Modul
3.	Pelaksanaan Akreditasi Rs	Capaian Standar 16 Pokja Akreditasi	80% dan 100% khusus POKJA Progas
4.	Pelaksanaan Diklat	Jumlah Peserta Diklat pada RS	100 peserta
5.	Promosi Rs	Jumlah Layanan/Kegiatan yang Terpublikasi di Media Sosial dan Cetak	80 Postingan Media Sosial & 20 Item Cetakan

KEGIATAN/SUB KEGIATAN

ANGGARAN

KET

1. Peningkatan Pelayanan BLUD

BLUD

• Belanja Pemeliharaan IT	Rp. 139.610.000,-
• Belanja Jasa Promosi	Rp. 90.491.438,-
• Belanja Internet	Rp. 583.589.026,-
• Belanja Modal IT	Rp. 292.632,500,-
• Belanja Pengembangan SIMRS	Rp. -
• Akreditasi RS	Rp. -
• Diklat	Rp. -

JUMLAH

Rp. 1.106.322.964,-

BIDANG PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM



HAJAR NUR, S.Si, Apt, M.Kes
Pangkat : Pembina
NIP : 19790301 200502 2 007

SEKSI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN SISTEM



YOHANIS SIHAYA, M.Tr.Adm.Kes
Pangkat : Pembina
NIP : 19801216 200803 1 001

KINERJA TAHUN 2024
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

NO.	SASARAN	PENJELASAN
1.	PEMELIHARAAN SIM-RS	Pemeliharaan SIMRS mencakup Software/Aplikasi, Hardware dan Jaringan yang ada dalam lingkup RSUD I Lagaligo agar senantiasa dapat berfungsi normal
2.	PENGEMBANGAN SIM-RS	Pengembangan dari modul yang telah ada maupun pembuatan modul/aplikasi baru atau bridging dengan aplikasi lain
3.	PELAKSANAAN AKREDITASI RS	Mempertahankan standar kelulusan dari setiap Pokja Akreditasi
4.	PELAKSANAAN DIKLAT	Kegiatan Praktek klinik dari Institusi Pendidikan dan penelitian perorangan dimana RS menjadi lokus kegiatan
5.	PROMOSI RS	Upaya penyebarluasan informasi terkait layanan RS

NO.	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN
1.	JUMLAH APLIKASI DAN SARANA SIM-RS YANG DIPELIHARA	Aplikasi : 23 modul layanan, 1 Portal E-Klaim, 1 Website RS, SIDOKAR dan Antrian Online. Jaringan : 1500 meter LAN, 44 Swich LAN, 3 Provider Internet dan 3 Router Hardware : 3 Server, 139 PC, 76 Printer, 97 Stavolt dan 23 UPS
2.	PERSENTASE MODUL SIM-RS YANG DIKEMBANGKAN	Jumlah modul/aplikasi yang di kembangkan atau baru dibuat termasuk di bridgingkan dengan aplikasi lainnya
3.	PERSENTASE PEMENUHAN STANDAR AKREDITASI RUMAH SAKIT	Target skor minimal kelulusan 15 POKJA Akreditasi Min 80% dan 1 POKJA wajib 100%
4.	JUMLAH PESERTA DIKLAT	Jumlah peserta praktek klinik dan peneliti yang menjadikan RS sebagai lokus kegiatan praktek/penelitian.
5.	JUMLAH LAYANAN/KEGIATAN YANG TERPUBLIKASI/DI CETAK	Banyaknya publikasi terkait layanan RS baik di media cetak, media social dan Website

NO.	TARGET	PENJELASAN
1.	24 APLIKASI, HARDWARE & JARINGAN	Pemeliharaan full 1x24 jam
2.	4 MODUL	Sesuai urgensi kebutuhan yang menjadi prioritas pengembangan
3.	80%	Standar minimal Kelulusan dari setiap POKJA
4.	100 Peserta Diklat	Buku Panduan Praktek Klinik/Penelitian
5.	40 POSTINGAN & 20 ITEM CETAKAN	Sesuai dengan jumlah Publikasi Layanan RS pada Media Cetak, Media Sosial dan Website

BIDANG PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM



HAJAR NUR, S.Si, Apt, M.Kes
Pangkat : Pembina
NIP : 19790301 200502 2 007

SEKSI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN SISTEM



YOHANIS SIAHAYA, M.Tr.Adm.Kes
Pangkat : Pembina
NIP : 19801216 200803 1 001