

# LAPORAN KINERJA (LKJ-IP) RUMAH SAKIT UMUM ARIFIN NU'MANG



## TAHUN 2021

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanyalah milik Allah SWT. Yang Menguasai kehidupan sekarang, kehidupan sebelumnya dan kehidupan yang akan datang. Alhamdulillah Laporan Kinerja instansi Pemerintah ( LKJ-IP ) satuan Kerja pemerintah Daerah SKPD Tahun 2021 dapat kami selesaikan. Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kita mendapatkan safaat Beliau dihari perhitungan.

LKJ-IP merupakan salah satu bahan acuan dalam penyusunan Laporan Keterangan pertanggungjawaban dalam (LKJ-IP) Bupati Sidenreng Rappang dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan kemasyarakatan. Selain itu LKJIP merupakan salah satu ujud Akuntabilitas SKPD dalam penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan prinsip-prinsip Good Governance.

Penyusunan LKJ-IP merupakan wujud pertanggungjawaban Pelaksanaan Tugas dan Fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya dan kebijaksanaan yang telah digariskan dan kebijaksanaan operasional di daerah dalam rangka pencapaian Visi dan Misi SKPD Rumah Sakit Umum Daerah ( RSUD ) Kabupaten Sidenreng Rappang serta sebagai alat umpan balik untuk melakukan perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan dimasa yang akan datang.

Kami berharap LKJIP ini sebagai tambahan masukan bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan kerja penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan prima kepada masyarakat. LKJ-IP ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan evaluasi yang objektif bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan ( stake holder ) dalam menilai kinerja dan pertanggungjawaban Direktur RSUD Arifin Nu'mang.

Rappang, 13 Januari 2022  
Direktur Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang  
  
**dr. H. Budi Santoso M.Si.**  
Pangkat : Pembina  
Nip : 10670509 2000031 005

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
Latar Belakang .....	1
Maksud dan Tujuan .....	4
Gambaran Umum Organisasi .....	5
Tugas Dan Fungsi .....	6
Isu Strategis .....	11
Struktur Organisasi .....	12
Komposisi SDM Rumah Sakit Arifin Nu'mang .....	13
Inovasi Dalam Reformasi Sistem AKIP dan Pengelolaan Kinerja .....	15
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	16
Perjanjian Kinerja Tahun 2021 .....	16
Indikator Kinerja Utama .....	17
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	20
A. Akuntabilitas Kinerja .....	20
B. Sasaran Strategis Rumah Sakit Arifin Nu'mang .....	20
C. Sasaran Strategis Pertama .....	20
D. Sasaran Strategis Kedua .....	24
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	29
A. Kesimpulan .....	29
4.1 Simpulan Umum Atas Capaian Kinerja .....	29
4.2 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Saran .....	29
<b>LAMPIRAN:</b>	
1. Perjanjian Kinerja Tahun 2021	
2. Realisasi Kemajuan Belanja Langsung & Belanja Tidak Langsung APBD Kab. Sidrap s/d Bulan Desember Tahun 2021	



## Daftar Tabel

Tabel 1.1	Komposisi SDM berdasarkan Gender .....	13
Tabel 1.2	Komposisi SDM berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	14
Tabel 1.3	Kepegawaian Rumah Sakit Arifin Nu'mang berdasarkan Jenis Kelamin tahun 2020.....	14
Tabel 1.4	Komposisi Jenis Kelamin Jabatan Struktural.....	15
Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Rumah Sakit Arifin Nu'mang Tahun 2020 .....	16
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Rumah Sakit Arifin Nu'mang Tahun 2020.	17
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Utama Rumah Sakit Arifin Nu'mang Tahun 2020.	18
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja Berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 .....	20
Tabel 3.2	Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja tahun 2020 .....	21
Tabel 3.3	Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2020 dengan tahun lalu .....	21
Tabel 3.4	Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2020 dengan target jangka menengah.....	22
Tabel 3.5	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	23
Tabel 3.6	Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja tahun 2020 .....	24
Tabel 3.7	Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2020 dengan tahun lalu .....	25
Tabel 3.8	Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2020 dengan target jangka menengah .....	26
Tabel 3.9	Efisiensi Penggunaan sumber daya .....	27

# BAB I

## PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG

Pembangunan bidang kesehatan merupakan cermin indikator utama keberhasilan pembangunan Indonesia, hal ini mengingat Human Development Index (HDI), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) serta Indeks Kemiskinan Manusia (IKM) sangat dipengaruhi oleh keberhasilan program kesehatan. Bahkan dalam skala global, pentingnya kesehatan masyarakat juga telah diangkat sebagai faktor utama dalam memenuhi hak dasar manusia di dunia, serta menjadi target utama dalam menjamin terwujudnya kesejahteraan pembangunan masyarakat dan bangsa yang dimuat dalam deklarasi Millenium Development Goals (MDG's). Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum dan tujuan nasional.

Oleh karena itu pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud. Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berdasarkan pada perikemanusiaan, pemberdayaan dan kemandirian, adil dan merata serta pengutamakan dan manfaat dengan perhatian khusus pada penduduk rentan, antara lain ibu, bayi, anak, lanjut usia (lansia) dan keluarga miskin (gakin).

Pembangunan kesehatan dilaksanakan melalui peningkatan : 1) Upaya kesehatan, 2) Pembiayaan kesehatan, 3) Sumber daya manusia (SDM), 4) Sediaan farmasi, alat kesehatan dan makanan, 5) Manajemen dan informasi kesehatan, dan 6) Pemberdayaan masyarakat. Upaya tersebut dilakukan dengan memperhatikan dinamika kependudukan, epidemiologi penyakit perubahan ekologi dan lingkungan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta globalisasi dan demokrasi dengan semangat kemitraan dan kerjasama lintas sektoral. Penekanan diberikan pada peningkatan perilaku dan kemandirian masyarakat serta upaya promotif dan

preventif.

Dalam rangka mewujudkan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujudnya derajat kesehatan masyarakat yang optimal dan setinggi-tingginya, maka Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang berupaya melaksanakan pembangunan kesehatan secara sistematis, berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme sehingga tercipta good governance sesuai dengan Undang- Undang Nomor 28 tahun 1999 sebagai tindak lanjut dari TAP MPR Nomor : XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas KKN. Perlu diperhatikan pula adanya mekanisme untuk meregulasi akuntabilitas pada setiap instansi pemerintah dan memperkuat peran dan kapasitas parlemen, serta tersedianya akses yang sama bagi masyarakat luas akan ketersediaan informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan maupun pembangunan. Konsep dasar akuntabilitas didasarkan pada klasifikasi tanggungjawab manajerial pada tiap lingkungan dalam organisasi yang bertujuan untuk pelaksanaan kegiatan pada tiap bagian. Masing-masing individu pada setiap jajaran aparatur bertanggung jawab atas kegiatan yang dilaksanakan pada bagiannya. Kegiatan yang terkendali merupakan kegiatan yang secara nyata dapat dikendalikan oleh seseorang atau suatu pihak. Ini berarti, kegiatan tersebut benar-benar direncanakan, dilaksanakan dan dinilai hasilnya oleh pihak yang berwenang. Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Dalam dunia birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban



instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan bentuk pelaporan kinerja kepada Presiden, sebagai perwujudan kewajiban suatu Instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik setiap akhir anggaran. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dibuat dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap Instansi Pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj-IP) merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKj-IP dilakukan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel

merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang.

Proses penyusunan LKj-IP dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap instansi untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah, yang dalam hal ini adalah Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang. LKj-IP menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan.

Mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015, LKj-IP tingkat SKPD disampaikan kepada Gubernur/Bupati/Walikota selambat-lambatnya dua bulan setelah tahun anggaran berakhir.

#### **MAKSUD DAN TUJUAN**

LKj-IP Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Rumah Sakit selama kurun waktu 1 (satu) tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan LKj-IP juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Selain itu, LKj-IP menjadi salah satu alat untuk mendapatkan masukan stakeholders demi perbaikan kinerja Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang, Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam LKj-IP, menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang. Dengan pendekatan ini, LKj-IP sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perbaikan yang berkelanjutan yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.



## **GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang adalah salah satu Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Sidenreng Rappang yang merupakan Rumah Sakit yang tertua di Kabupaten Sidenreng Rappang yang dibangun pada tahun 1938 diatas tanah seluas 1 Ha, yang terletak di kota Rappang kurang lebih 10 Km dari Ibukota Kabupaten.

Letak geografisnya yang strategis dan mudah dijangkau dibandingkan dengan Rumah Sakit lain yang berada di Ibukota Kabupaten adalah merupakan suatu peluang besar untuk terpilih sebagai Rumah Sakit rujukan dari Rumah Sakit/Puskesmas atau pelayanan kesehatan lainnya baik dalam wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang maupun yang berasal dari Daerah/Kabupaten lainnya.

Namun oleh karena terjadi pengembangan wilayah yang disesuaikan dengan rencana dan tata ruang yang ada, pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang telah membangun Rumah Sakit Umum Daerah pada tahun 1985 yang terletak di ibukota Kabupaten yaitu di Pangkajene, dimana Rumah Sakit tersebut mulai difungsikan pada tahun 1990 berdasarkan Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Sidenreng Rappang No.51/III/1994 tanggal 25 Maret 1994. Dan telah diresmikan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan pada tanggal 7 April 1994 dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang.

Sejalan dengan perubahan tersebut diatas, maka fungsi Rumah Sakit Umum Rappang mengalami perubahan menjadi Rumah Sakit Bersalin Daerah Rappang sesuai Keputusan Bupati Sidenreng Rappang No.KPTS.007/VIII/1995 tentang Pembentukan Organisasi Rumah Bersalin Daerah Rappang.

Selanjutnya pada tahun 2002 terjadi perubahan Kelembagaan sesuai Peraturan Daerah No.5 tahun 2002 menjadi Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang, kemudian terjadi perubahan yang sekaligus merupakan penyempurnaan kelembagaan sesuai Peraturan Pemerintah No.8 tahun 2004 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang mengalami perubahan nomenklatur menjadi Rumah Sakit Arifin Nu'mang yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang No. 29 tahun 2006, sebagai rumah sakit umum tipe D.

Sehubungan dengan semakin komplitnya tuntutan jenis pelayanan, setelah memenuhi semua persyaratan, maka pada tanggal 24 April 2018, Bupati Sidenreng Rappang mengeluarkan Surat Keputusan Bupati No.335/IV/2018 tentang Penetapan Klasifikasi Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang Propinsi Sulawesi Selatan dimana rumah sakit Arifin Nu'mang diklasifikasikan menjadi Rumah Sakit Umum Kelas C, dan berlaku sampai sekarang.

#### **TUGAS DAN FUNGSI**

Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan mengutamakan pengobatan dan pemulihan tanpa mengabaikan peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit yang dilaksanakan melalui penyediaan pelayanan rawat inap, rawat jalan, gawat darurat, tindakan medik, dan penunjang medik.

Adapun Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 4 Tahun 2008, tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah di Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai berikut :

Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bersifat Spesifik dibidang Pelayanan Kesehatan yang menjadi tanggung jawab berdasarkan kewenangannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan, dan melaksanakan upaya rujukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut di atas, Rumah Sakit Umum Arifin

Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan kesehatan;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pelayanan kesehatan;
- c. Pelaksanaan tugas dibidang pelayanan kesehatan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya, Direktur Rumah Sakit, Kepala Sub Bagian tata Usaha dan Kepala Seksi wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam satuan masing – masing maupun antar satuan kerja di lingkungan Pemerintah Daerah dengan Instansi lain di luar Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas masing – masing.

Direktur mempunyai tugas memimpin, menyusun kebijakan, menyelenggarakan, mengkoordinasikan, membina dan mengawasi serta mengendalikan pengelolaan Rumah Sakit sesuai ketentuan perundang-undangan

#### **(1) Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan**

Bagian administrasi umum dan keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur, mempunyai tugas Melaksanakan Administrasi umum dan keuangan, melakukan pembinaan organisasi dan tataaksana serta memimpin koordinasi dengan satuan organisasi dalam lingkup rumah sakit dalam rangka evaluasi kinerja rumah sakit.

Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan membawahi Tiga Sub Bagian yaitu :



a. Subag Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Administrasi umum dan keuangan, mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan melakukan kegiatan urusan umum dan kepegawaian.

b. Subag Keuangan dan Aset

Sub Bagian Keuangan dan Aset dipimpin Oleh Kepala Subbagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan, mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi keuangan dan aset.

c. Subag Program dan Evaluasi

Sub Bagian Program dan Evaluasi Kinerja dipimpin oleh Kepala Subbagian, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Admistrasi Umum dan Keuangan, mempunyai tugas mengumpulkan, menyusun perencanaan dalam bentuk program dan kegiatan, penyajian data dan menyusun laporan kinerja Rumah sakit.

**(2) Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Penunjang Medis**

Bidang pelayanan medis dan penunjang medis dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan medis dan pelayanan penunjang

medis.

Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Penunjang Medis membawahi 2 seksi yaitu :

a. Seksi Pelayanan Medis

Seksi Pelayanan Medis dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan medis dan Penunjang Medis, mempunyai tugas merencanakan, melakukan, mengkoordinir dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan medis.

b. Pelayanan Penunjang Medis

Seksi Penunjang Medis dipimpin oleh Kepala seksi, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Penunjang medis, mempunyai tugas merencanakan, melakukan, mengkoordinir dan mengevaluasi pelaksanaan penunjang medis.

**(3) Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan, Kebidanan dan Nonmedis**

Bidang Pelayanan Keperawatan, Kebidanan dan Nonmedis di pimpin oleh Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan keperawatan, kebidanan dan pelayanan non medis.

a. Seksi Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan

Seksi Pelayanan keperawatan dan kebidanan, dipimpin oleh Kepala

Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan, Kebidanan dan Nonmedis, mempunyai tugas merencanakan, melakukan, mengkoordinir dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan keperawatan dan/atau kebidanan.

**b. Seksi Pelayanan Nonmedis**

Seksi Pelayanan Nonmedis dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada dibawah yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan, Kebidanan dan Nonmedis, mempunyai tugas merencanakan, melakukan, mengkoordinir dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan nonmedis.

**(4) Kepala Bidang Pengembangan Pelayanan**

Bidang Pengembangan Pelayanan dipimpin oleh Kepala Bidang, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur, mempunyai tugas melaksanakan kajian dan pengembangan pelayanan rumah sakit.

Kepala bidang Pengembangan Pelayanan membawahi dua seksi yaitu

**a. Seksi Pengembangan Sistem Layanan**

Seksi Pengembangan Sistem Layanan, dipimpin oleh Kepala Seksi, berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Pelayanan, mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan sistem layanan rumah sakit dengan berkoordinasi



bersama Bidang/Seksi terkait dalam lingkup rumah sakit.

b. **Seksi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Seksi Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Seksi, berada dibawah yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Pelayanan, mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan standar kebutuhan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia, dan pengelolaan pendidikan dan pelatihan pegawai Rumah Sakit, serta mengawasi perizinan-perizinan terkait pelayanan Rumah Sakit.

### **ISU STRATEGIS**

Perumusan isu-isu strategis dilakukan dengan menganalisis berbagai fakta dan informasi yang telah diidentifikasi untuk dipilih menjadi isu strategis serta melakukan telaahan terhadap visi, misi dan program kepala daerah terpilih, Renstra Kementerian terkait dan Renstra Dinas terkait ditingkat Kabupaten serta hasil analisis terhadap KLHS sehingga rumusan isu yang dihasilkan selaras dengan cita-cita dan harapan masyarakat terhadap kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih serta kebijakan pemerintah dalam jangka menengah. Perencanaan pembangunan antara lain dimaksudkan agar layanan SKPD senantiasa mampu menyelaraskan diri dengan lingkungan dan aspirasi pengguna layanan. Oleh karena itu, perhatian pada aspirasi dari masyarakat dan lingkungan eksternalnya merupakan perencanaan dari luar ke dalam yang layak untuk mendapatkan perhatian serius dari para pihak.

Selanjutnya, dalam menentukan isu-isu strategis perlu juga dikemukakan mengenai analisis isu-isu strategis lainnya yang mempengaruhi atau berhubungan dengan permasalahan-permasalahan dari berbagai telaahan di atas. Isu-isu strategis lainnya yang dimaksud adalah dinamika-dinamika eksternal yang berkembang dalam lingkup global, nasional dan regional/lokal.

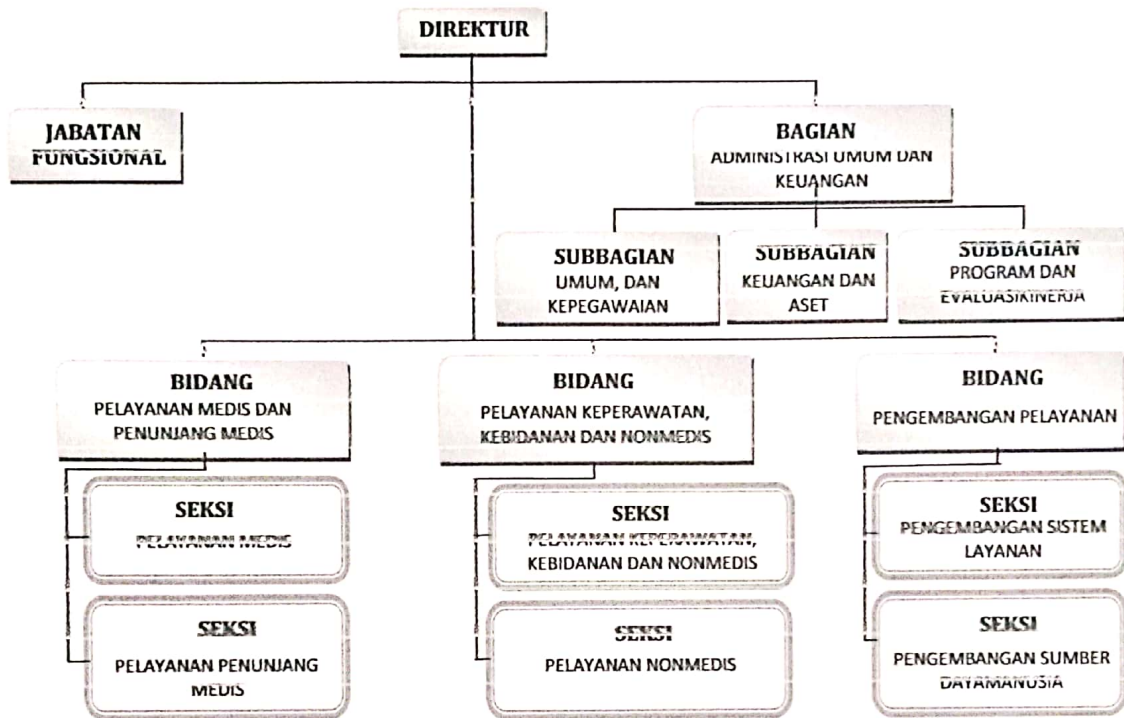
Maka dari itu Upt Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang menentukan isu-isu strategis yang merupakan gambaran dari penggalian data dan informasi dari berbagai sumber, dituangkan dalam renja tahun 2021 diuraikan sebagai berikut :

1. Peningkatan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat, sehingga rumah sakit diharapkan selalu memperbaiki prosedur dan administrasi dengan memberikan kemudahan akses mendapatkan semua pelayanan kesehatan bagi masyarakat sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit.
2. Pengembangan jenis layanan, ketersediaan sarana dan prasarana dan peralatan Kesehatan Rumah Sakit
3. Peningkatan kualitas penatakelolaan Rumah Sakit dengan, diharapkan adanya upaya peningkatan kualitas sistem keuangan, perbaikan manajemen pengelolaan barang perbekalan farmasi, dan manajemen logistik
4. Pemberian pelayanan kesehatan yang ramah, sopan dan santun dengan menerapkan prinsip 5 S

#### **STRUKTUR ORGANISASI**

Adapun bagan struktur organisasi Rumah Sakit Arifin Nu'mang kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebagai berikut :

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI UNIT PELAKSANA TEKNIS  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ARIFIN NU'MANG PADA DINAS KESEHATAN,  
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA**



**KOMPOSISI SDM RUMAH SAKIT ARIFIN NU'MANG**

Upt Rumah Sakit Arifin Nu'mang pada tahun 2021 didukung oleh sumber daya manusia yang cukup dengan status pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga Sukarela, Terdiri dari laki-laki dan perempuan dari berbagai jenis kualifikasi dan jenjang pendidikan, diantaranya kualifikasi tenaga Medis, Paramedis Keperawatan, Paramedis non Keperawatan, Kesehatan Masyarakat serta tenaga non Kesehatan.

**Komposisi SDM Berdasarkan Gender**

SDM yang bekerja di rumah Sakit Arifin Nu'mang merupakan tenagaprofesional di bidangnya masing masing, tidak memandang apakah laki-laki



atau perempuan semua mempunyai kesempatan yang sama meniti karier sesuai dengan kemampuan profesionalnya. Berikut ini adalah data SDM Rumah Sakit Arifin Nu'mang tahun 2018 berdasarkan Gender.

**Tabel 1.1. Komposisi SDM Berdasarkan Gender**

KATEGORI	PNS			SUKARELA			TOTAL
	L	P	JML	L	P	JML	
Medis	10	18	28	3	8	11	39
Paramedis Keperawatan	11	70	81	25	163	188	269
Paramedis non Keperawatan	17	59	75	13	52	52	127
Non kesehatan	10	7	17	21	74	74	91
Struktural	9	5	14	0	0	0	14
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>158</b>	<b>215</b>	<b>62</b>	<b>325</b>	<b>325</b>	<b>540</b>

Sumber data : Kepegawaian RSU Arifin Nu'mang Tahun 2021

#### Komposisi PNS Menurut Jenjang Pendidikan

Dalam rangka memberikan pelayanan publik yang bermutu, rumah sakit Arifin Nu'mang memiliki SDM dari berbagai kualifikasi dan jenjang pendidikan mulai dari jenjang pendidikan SD, SMP, SMA, D3, D4, S1, Profesi, S2, dan spesialis. Berikut adalah data SDM Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang tahun 2020 berdasarkan jenjang pendidikan.

**Tabel 1.2. Komposisi SDM Menurut Jenjang Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah
Spesialis	19
S2	13
Profesi	118
S1	96
D3	195
D4	32
SLTA	53
SLTP	5
SD	9
<b>Total</b>	<b>540</b>

Sumber data : Kepegawaian RSU Arifin Nu'mang Tahun 2021

#### Tabel 1.3. Kepegawaian Rumah Sakit Arifin Nu'mang berdasarkan

### Jenis Kelamin tahun 2020

Pendidikan	Laki Laki	Perempuan	Total
Spesialis	8	11	19
S2	10	3	13
Profesi	22	96	118
S1	19	77	96
D3	29	166	195
D4	7	25	32
SLTA	23	29	52
SLTP	1	4	5
SD	0	9	9
Total	119	420	539

Sumber data : Kepegawaian RSUD Arifin Nu'mang Tahun 2021

### Komposisi SDM Menurut Jenjang Eselon

Dalam rangka menjalankan fungsi kepemimpinan, Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang dipimpin oleh seorang Direktur yang dibantu oleh Kasubag Tata Usaha, Kasie Perencanaan dan pengembangan serta Kasie Pelayanan Medik dan Keperawatan. Direktur Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang merupakan jabatan struktural eselon III, sedangkan Kasubag TU, Kasie Perencanaan dan Pengembangan serta Kasie Pelayanan Medik dan Keperawatan merupakan jabatan struktural eselon IV

Tabel 1.4. Komposisi Jenis Kelamin Jabatan Struktural

Eselon	Laki-Laki	Perempuan	Total
Eselon III	6	2	8
Eselon IV	3	3	6
jumlah	9	5	14

Sumber data : Kepegawaian RSUD Arifin Nu'mang Tahun 2021

### INOVASI DALAM REFORMASI SISTEM AKIP DAN PENGELOLAAN KINERJA

Inovasi menjadi kunci dalam reformasi birokrasi dan perbaikan kinerja pelayanan publik. Karenanya, berbagai inovasi juga telah dikembangkan oleh Rumah Sakit Arifin Nu'mang.

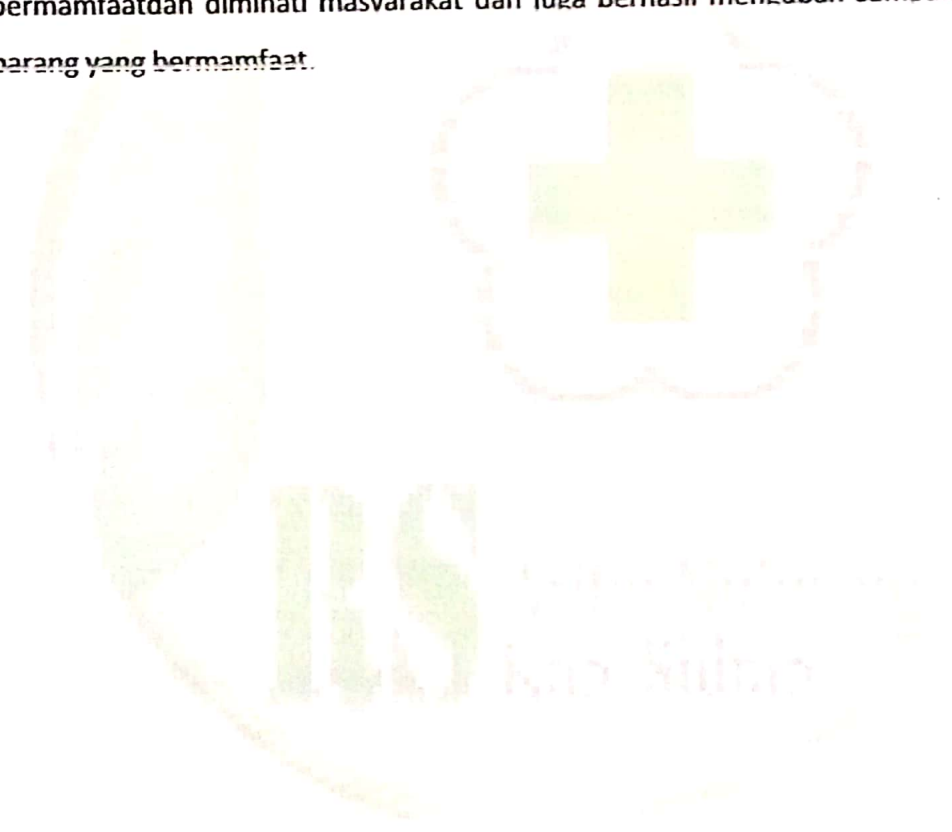
Salah satu inovasi yang dikembangkan adalah Mengolah Limbah Sisa Makanan

### Jadi Pupuk Organik (MBAH SIJAKA)

Salah satu sampah rumah sakit yang paling banyak berasal dari unit dapur di instalasi gizi. Produksi makanan pada penyelenggaraan makanan di instalasi gizi RSU Arifin Nu'mang dilaksanakan 3 kali sehari berdasarkan jadwal distribusi makanan pada pasien dan petugas, sehingga instalasi gizi merupakan salah satu tempat menghasilkan berbagai jenis sampah, salah satunya adalah sampah organik.

Instalasi Gizi rumah sakit Arifin Nu'mang berinisiatif untuk mengolah limbah sisa makanan tersebut menjadi pupuk organik cair.

Inovasi yang dibuat Rumah Sakit Arifin Nu'mang ternyata sangat bermamfaat dan diminati masyarakat dan juga berhasil mengubah sampah menjadi barang yang bermamfaat.





## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### 2.1 Perjanjian Kinerja Tahun 2020

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen pernyataan/kesepakatan antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja dan target. Penyusunan perjanjian kinerja tahun 2021 dilakukan dengan mengacu kepada RENSTRA, RENCANA KERJA (RENJA) 2021, IKU dan APBD. Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang telah menetapkan PK sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Perjanjian Kinerja Rumah Sakit Arifin Nu'mang**  
**Tahun 2021**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya kualitas kesehatan Masyarakat	Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar	89

Pada tabel 2.1 digambarkan bahwa perjanjian kinerja tahun 2021 dengan sasaran strategis yaitu Meningkatkan kualitas kesehatan Masyarakat dengan indikator kinerja Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar dengan target 89 persen

### 2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. Rumah Sakit Arifin Umum Nu'mang telah menetapkan IKU sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kinerja Utama Rumah Sakit Arifin Nu'mang**  
**Tahun 2021**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI PERHITUNGAN TARGET	SUMBER DATA
1	Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat	Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar	Jumlah indikator SPM rumah sakit yang tercapai per jumlah seluruh indikator SPM dikali seratus	Hasil monitoring dan evaluasi SPiM rumah sakit

Pada tabel 2.2 digambarkan bahwa indikator kinerja utama rumah sakit Arifin Nu'mang tahun 2021 dengan sasaran strategis yaitu Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan indikator kinerja Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar dengan formulasi perhitungan target yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah indikator SPM rumah sakit yang tercapai} \times 100}{\text{Jumlah seluruh indikator SPM}}$$

Dengan sumber data hasil monitoring dan evaluasi SPM rumah sakit sedangkan indeks kepuasan masyarakat dengan formulasi perhitungan target yaitu tingkat kepuasan masyarakat dengan sumber data survey kepuasan pelanggan rumah sakit.

**Tabel 2.3**  
**Indikator Kinerja Utama Rumah Sakit Arifin Nu'mang**  
**Tahun 2021**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET TAHUN 2021
1	Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat	Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar	Persen	89

Pada tabel 2.3 digambarkan bahwa indikator kinerja utama rumah sakit Arifin Nu'mang tahun 2021 dengan sasaran strategis yaitu Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan indikator kinerja utama Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar dengan target 89persen



## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### A. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/ pemberi amanah.

Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang selaku pengemban amanah masyarakat Kabupaten Sidenreng Rappang melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang terkandung dalam skala nilai peringkat kinerja berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Nilai Peringkat Kinerja Berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017**

NO	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1.	≥ 91%	Sangat Tinggi
2.	76% s.d 90%	Tinggi
3.	66% s.d 75%	Sedang
4.	51% s.d 65%	Rendah
5.	50%	Sangat Rendah

### B. Sasaran Strategis Rumah Sakit Arifin Nu'mang

Adapun sasaran strategis jangka menengah rumah sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat

### C. Sasaran Strategis

Adapun sasaran strategis rumah sakit Arifin Nu'mang yaitu Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat

a. Perbandingan antara target dengan realisasi tahun 2021

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel dibawahselanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2021. Pencapaian Indikator tahun 2021 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja tahun 2021

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	REALISASI	CAPAIAN
1	Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar	89	87,5	98,31

Berdasarkan tabel 3.2 bahwa indikator kinerja Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar dengan target kinerja 89 %, realisasi 87,5 % sehingga rata-rata capaian kinerja sasaran pertama yaitu 98,31 % atau tercapai dengan kriteria sangat tinggi.

b. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2021 dengan tahun sebelumnya

Adapun perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan tahun lalu dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2021 dengan tahun lalu

NO	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Kinerja 2020	Capaian Kinerja 2020	Realisasi Kinerja 2021	Capaian Kinerja 2021
1	Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar	86,45	97,13	87,5	98,31

Berdasarkan tabel 3.3 bahwa indikator kinerja Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standardengan realisasi kinerja tahun 2021 sebesar 87,5 % dan capaian kinerja tahun 2021 sebesar 98,31 % sedangkan realisasi kinerja tahun 2020 sebesar 86,45 % dan capaian kinerja tahun 2020 sebesar 97,13 %.

- c. **Perbandingan realisasikinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.**

**Tabel 3.4**  
**Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021**  
**dengan target jangka menengah**

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET JANGKA MENENGAH	KATA-KATA REALISASI SAMPAI DENGAN TAHUN 2021	CAPAIAN (%)
1	Persentase standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit yang memenuhi standar	89	87,5	98,31

Jika melihat perbandingan rata-rata realisasi indikator kinerja sampai dengan tahun 2021 terhadap target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam Renstra Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang, maka indikator telah mencapai target jangka menengah.

- d. **Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.**

Keberhasilan/peningkatan pencapaian beberapa indikator kinerja rumah sakit Arifin Nu'mang karena adanya dukungan dana anggaran dari APBD, DAK bidang kesehatan dan BLUD serta ketersediaan tenaga –tenaga profesional yang memadai di bidangnya masing masing sehingga program-program dan kegiatan



yang sudah direncanakan dapat terlaksana dengan.

Tahun 2021 Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang melaksanakan beberapa kegiatan untuk peningkatan kinerja rumah sakit sesuai anggaran yang tersedia, sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat

Namun dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit Arifin Nu'mang, diperlukan adanya pengembangan jenis layanan, sarana dan prasarana serta profesionalisme staf.

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

Anggaran yang ditetapkan pada APBD TA 2021 untuk mendukung pencapaian sasaran ini terdiri dari 1 program dan 2 kegiatan sebesar Rp. 7.918.108.091 dengan realisasi sebesar Rp 7.918.108.069 atau 100 %. Dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja pada sasaran ini sebesar 98,31 %, berarti tingkat efisiensi yang mendukung sasaran ini adalah sebesar 1,69 %.

**Tabel 3.5**  
Efisiensi Penggunaan sumber daya

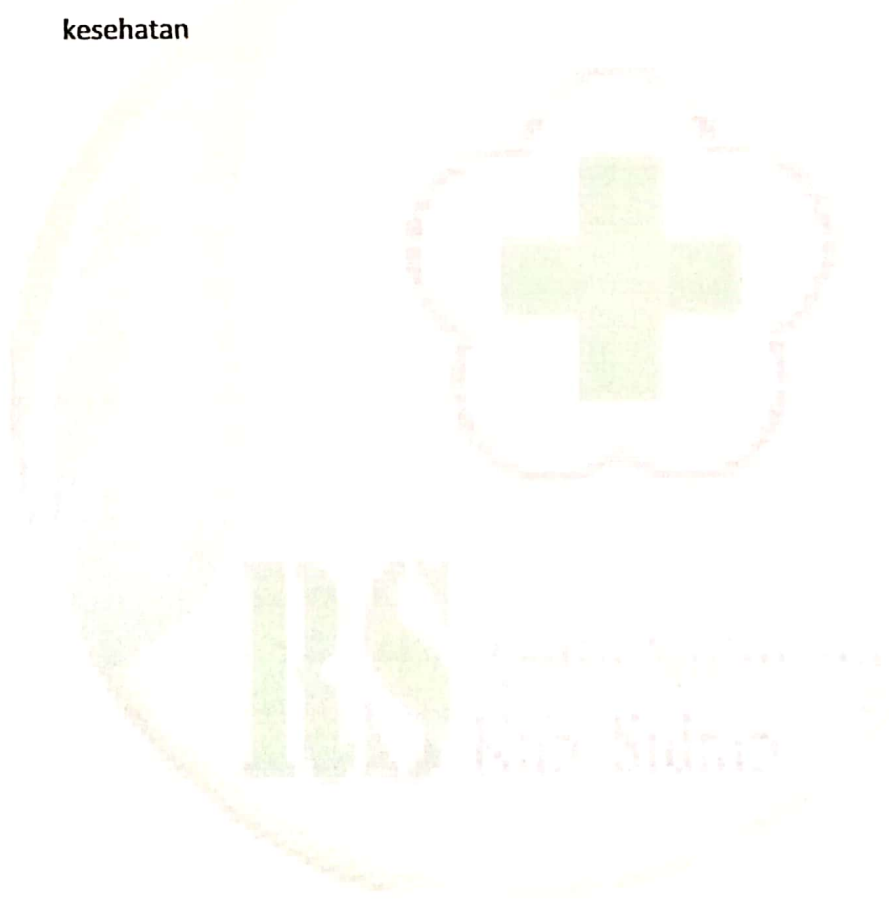
NO	KEGIATAN	ANGGARAN TAHUN 2021	REALISASI	PERSEN (%)
1	Pembangunan Rumah Sakit beserta sarana dan pendukungnya	336.600.000	336.600.000	100
2	Pengadaan alat kesehatan / alat penunjang medik fasilitas pelayanan kesehatan	7.581.508.091	7.581.508.069	100
	Jumlah	7.918.108.091	7.918.108.069	100

Sumber data : Laporan keuangan TA 2021

**f. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.**

Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian sasaran kinerja Rumah Sakit Arifin Nu'mang adalah sebanyak 1 program dan 2 kegiatan, yaitu: Program Penyediaan Fasilitas pelayanan kesehatan untuk ukm dan ukp kewenangan daerah kabupaten / kota, dengan 2 kegiatan :

- 1) Pembangunan rumah sakit beserta sarana dan prasarana pendukungnya
- 2) Pengadaan alat kesehatan / alat penunjang medik fasilitas pelayanan kesehatan



## BAB IV PENUTUP

### 4.1 Simpulan Umum Atas Capaian Kinerja

Secara umum simpulan pencapaian target kinerja sasaran strategis Rumah Sakit Arifin Nu'mang Tahun 2021 adalah Sangat Tinggi, sebagaimana tabel berikut :

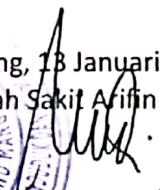
NO	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN	KRITERIA
1	Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat	98,31	Sangat Tinggi
Rata-Rata Capaian		98,31	Sangat Tinggi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat capaian kinerja sasaran strategis yang belum mampu mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan yaitu "meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat" 98,31 %. Meskipun demikian rata-rata capaian sasaran strategis masuk dalam kriteria **Sangat Tinggi**.

### 4.2 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi fokus dalam perbaikan kinerja Rumah Sakit Arifin Nu'mang kedepan. Meskipun ada indikator kinerja telah mencapai target, permasalahan yang terjadi di rumah sakit belum sepenuhnya bisa diatasi dengan baik. Dengan kondisi tersebut langkah-langkah peningkatan kinerja dimasa mendatang yang perlu segera dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Mendorong peningkatan aksesibilitas pelayanan kesehatan rumah sakit melalui perbaikan sarana, prasarana dan alat kesehatan rumah sakit.
2. Mendorong peningkatan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit melalui perbaikan standar pelayanan minimal dan survey kepuasan pasien.

Rappang, 18 Januari 2022  
Direktur Rumah Sakit Arifin Nu'mang  
  
dr. H. Budi Santoso, M.Si.  
NIP. : 10670509 2000031 005