

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**KEPALA PUSKESMAS BENDAN**



**DINAS KESEHATAN KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala UPT Puskesmas Bendan Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala UPT Puskesmas Bendan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala UPT Puskesmas Bendan melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Kepala UPT Puskesmas Bendan



dr. Aswina 'Azis Michroza  
Pembina Tingkat I  
NIP. 198108242009021001

---

## DAFTAR ISI

---

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	3
C Capaian Anggaran .....	4
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

---

---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 85 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat, Kepala Puskesmas mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan Puskesmas

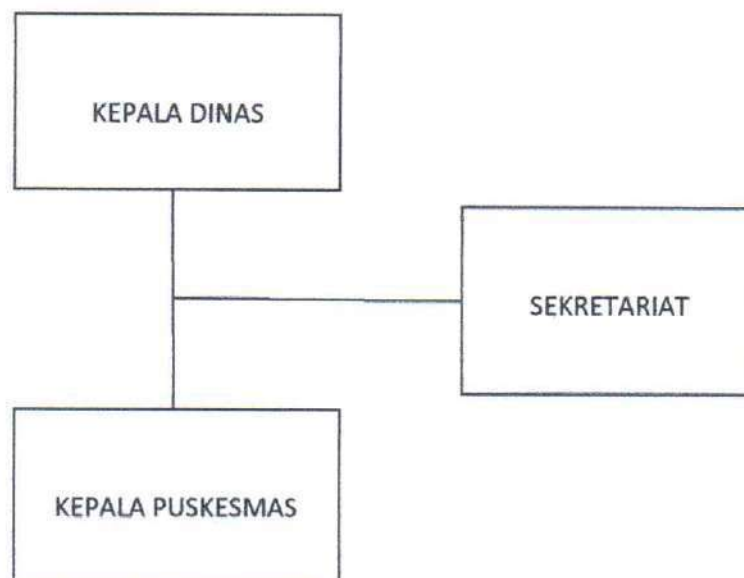
Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Kepala UPT Puskesmas menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana, program, dan anggaran;
- b. pengelolaan klaster;
- c. koordinasi jejaring Pelayanan Kesehatan primer di
- d. wilayah kerja Puskesmas;
- e. pengelolaan data dan sistem informasi;
- f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan Puskesmas; dan
- g. pelaksanaan urusan administrasi Puskesmas.

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Puskesmas, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Kepala UPT Puskesmas Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Kepala UPT Puskesmas  
Tahun 2025

No	Tujuan/Sasaran Strategis/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
<b>Kegiatan</b>				
1.	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase Ketercapaian Peningkatan Pelayanan BLUD	100%	a. Formulasi : Capaian Persentase Kegiatan Peningkatan Pelayanan BLUD b. Tipe capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik c. Sumber data : Puskesmas
2.	Tercapainya Penyediaan Layanan Kesehatan Untuk UKM Dan UKP Rujukan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Layanan Kesehatan Untuk Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) Tingkat Pertama	100%	a. Formulasi : Capaian Persentase Kegiatan Layanan UKM dan UKP b. Tipe capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik c. Sumber data : Puskesmas
<b>Sub Kegiatan</b>				
1.	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan	1 unit	a. Formulasi : Capaian Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan

		Penunjang Pelayanan		b. Tipe capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik c. Sumber data : Puskesmas
2.	Tersedianya Dokumen Operasional Pelayanan Puskesmas	Jumlah Dokumen Operasional Pelayanan Puskesmas	4 dokumen	a. Formulasi : Capaian Jumlah Dokumen Operasional Pelayanan Puskesmas b. Tipe capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik c. Sumber data : Puskesmas

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala UPT Puskesmas Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### 3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Kepala UPT Puskesmas Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Kepala UPT Puskesmas  
Triwulan II Tahun 2025

No	Tujuan/Sasaran Strategis/Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I	% Capaian
<b>Kegiatan</b>						
1	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Persentase Ketercapaian Peningkatan Pelayanan BLUD	100%	50%	50%	100%
2	Tercapainya Penyediaan Layanan Kesehatan Untuk UKM Dan UKP Rujukan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Layanan Kesehatan Untuk Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) Tingkat Pertama	100%	50%	50%	100%
<b>Sub kegiatan</b>						
1	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	1 unit	0	0	0
2	Tersedianya Dokumen Operasional Pelayanan Puskesmas	Jumlah Dokumen Operasional Pelayanan Puskesmas	4 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>						100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala UPT Puskesmas Bendan adalah sebesar 100 % dengan kategori sangat tinggi / sangat berhasil

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

- a. Tim organisasi yang kompak
- b. Perencanaan yang baik

Faktor Penghambat capaian kinerja pada Triwulan II ini adalah dapat diminimalisir dengan baik.

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

- a. Melakukan pengorganisasian yang baik pada masing – masing program.
- b. Melakukan komunikasi dan koordinasi agar bisa dilakukan perencanaan yang baik

### Capaian Anggaran

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

Tabel. 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2025

No	Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan II (Rp)	Realisasi s.d Triwulan II (Rp)	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Kegiatan</b>					
1.	Tercapainya Peningkatan Pelayanan BLUD	Rp. 2.650.000.000	Rp. 1.063.692.591	Rp. 1.063.692.591	100%
2.	Tercapainya Penyediaan Layanan Kesehatan Untuk UKM Dan UKP Rujukan Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 686.238.000	Rp. 230.227.808	Rp. 230.227.808	100%
<b>Sub Kegiatan</b>					
1.	Terwujudnya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Rp. 2.650.000.000	Rp. 1.063.692.591	Rp. 1.063.692.591	100%
2.	Tersedianya Dokumen Operasional Pelayanan Puskesmas	Rp. 686.238.000	Rp. 230.227.808	Rp. 230.227.808	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>					100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan II adalah sebesar 100%.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 100%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja Triwulan II sebesar 100 %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar =  $(100\% : 100\% ) - 1 \times 100\% = 0 \times 100\% = 0 \times 100\% = 0 \%$  .

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

- a. Kesesuaian antara perencanaan dengan realisasi
- b. Realisasi dilaksanakan dengan pertimbangan prioritas Puskesmas

## BAB III

### PENUTUP

---

#### Kesimpulan

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

#### Rekomendasi

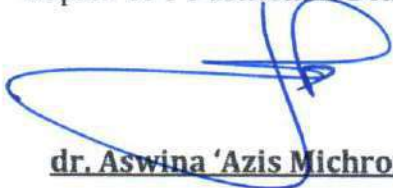
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan UPT Puskesmas Bendan Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- “ Melakukan pengorganisasian yang baik pada masing – masing program ”
- “ Melakukan komunikasi dan koordinasi agar bisa dilakukan perencanaan yang baik ”
- “ Melakukan penyesuaian antara perencanaan dengan realisasi ”
- “ Realisasi dilaksanakan dengan pertimbangan prioritas Puskesmas”

Pekalongan, 1 Juli 2025

---

Mengetahui  
Kepala Dinas Kesehatan,  
  
Dr. Slamet Budivanto, S.KM, SE, M.Kes  
NIP. 19710118 199303 1 005

Kepala UPT Puskesmas Bendan,  
  
dr. Aswina 'Azis Michroza  
NIP. 198108242009021001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**“DOKTER MADYA”**



**“UPT PUSKESMAS BENDAN”**  
**TAHUN 2025**

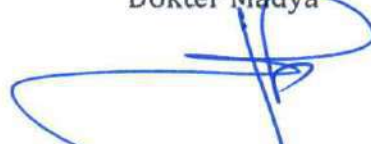
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Dokter Madya Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Dokter Madya mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Dokter Madya melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Dokter Madya



**dr. Aswina 'Azis Michroza**

(Dokter Madya)

NIP. 19810824 200902 1 001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

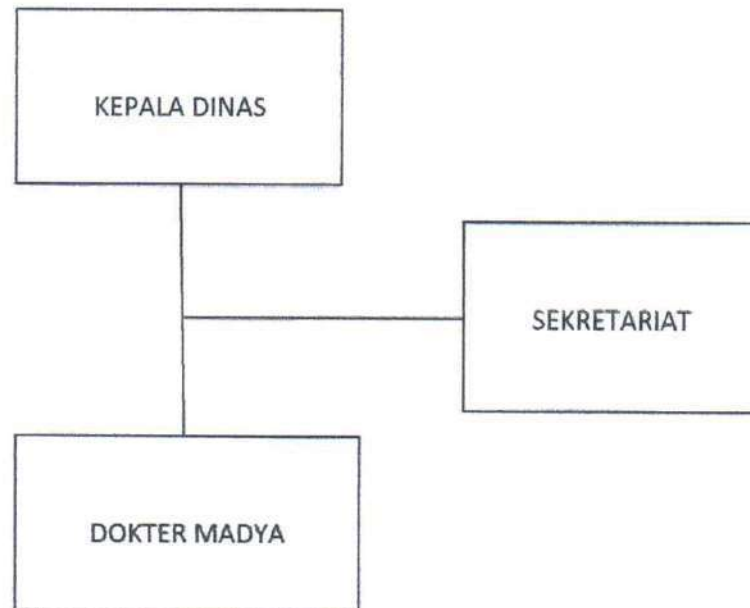
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 85 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 139/KEP/M.PAN/11/2003 Tentang jabatan Fungsional Dokter dan Angka Kreditnya, Dokter Madya mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang kesehatan dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Latihan (STTPL) atau sertifikat.
2. Melakukan tindakan khusus kompleks tingkat II oleh Dokter umum.
3. Melakukan pelayanan medik umum rawat jalan tk pertama.
4. melakukan tindakan darurat medik/P3K tingkat 1.
5. Melakukan kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap
6. Menganalisis data dalam rangka pengamatan epidemiologi penyakit
7. Melakukan penyuluhan medik
8. membuat catatan medik pasien rawat jalan
9. membuat catatan medik pasien rawat inap
10. melayani/menerima konsul dari luar /keluar
11. melayani/menerima konsul dari dalam
12. menguji kesehatan individu
13. Menjadi Tim Penguji Kesehatan
14. Melakukan visum et repertum tingkat sederhana
15. Melakukan tugas jaga panggilan/on call
16. Melakukan kaderisasi masyarakat dalam bidang kesehatan kompleks
17. Memimpin satuan unit kerja pelayanan kesehatan
18. Melaksanakan kegiatan penanggulangan bencana alam/wabah di lapangan
19. Mengamati penyakit/wabah di lapangan
20. Menjadi tim penanggulangan penyakit/wabah tertentu sebagai ketua
21. mengikuti seminar sebagai peserta
22. menjadi anggota organisasi profesi dokter sebagai pengurus

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "Dokter Muda", sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja “Dokter Muda” Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Dokter Madya  
Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Melaksanakan pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama	Jumlah pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama yang terlaksana	3000 pasien setiap tahun
2	Membuat catatan medik pasien rawat jalan tingkat pertama	Jumlah catatan medik umum rawat jalan tingkat pertama	3000 dokumen setiap tahun
3	Melaksanakan kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap	Jumlah kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap yang terlayani	300 pasien setiap tahun
4	Membuat catatan medik pasien inap	Jumlah catatan medik umum pasien rawat inap	300 dokumen setiap tahun
5	Melaksanakan penyuluhan medik	Jumlah penyuluhan medik yang terlayani	12 penyuluhan setiap tahun
6	Melakukan tindakan khusus kompleks tingkat II oleh Dokter Umum	Jumlah tindakan khusus oleh Dokter Umum dalam waktu 120 menit	12 tindakan tiap tahun
7	Melakukan tindakan darurat medik/P3K kompleks tingkat I	Jumlah tindakan darurat medik/P3K oleh Dokter Umum	12 tindakan tiap tahun
8	Menganalisa data dalam	Jumlah tindakan darurat	12 tindakan

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
	rangka pengamatan epidemiologi penyakit	medik/P3K oleh Dokter Umum	tiap tahun
9	Menganalisa data dalam rangka pengamatan epidemiologi penyakit	Laporan pelayanan medis pada pasien rujukan dari luar sarana kesehatan dan atau merujuk pasien ke luar sarana kesehatan	60 laporan tiap tahun
10	Melayani atau menerima konsultasi dari dalam	Laporan analisa data dalam rangka pengamatan epidemiologi terhadap penyakit potensial wabah	12 laporan tiap tahun
11	Melayani atau menerima konsultasi dari luar atau keluar	Laporan hasil skrining sesuai usia siklus hidup	3000 pasien setiap tahun
12	Menjadi Tim Penguji Kesehatan	Laporan pelayanan medis pada pasien rujukan dari luar sarana kesehatan dan atau merujuk pasien ke luar sarana kesehatan	60 laporan tiap tahun
13	Melayani atau menerima konsultasi dari dalam	Laporan pelayanan medis pada pasien rujukan dari dalam sarana kesehatan	60 laporan tiap tahun
14	Menguji kesehatan individu	Laporan hasil skrining sesuai usia siklus hidup	3000 pasien setiap tahun

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Dokter Muda Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Dokter Madya Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

### Pengukuran Kinerja Dokter Madya

#### Triwulan II Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Melaksanakan pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama	Jumlah pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama yang terlaksana	3000 pasien setiap tahun	1500 pasien	1500 pasien	100%
2	Membuat catatan medik pasien rawat jalan tingkat pertama	Jumlah catatan medik umum rawat jalan tingkat pertama	3000 dokumen setiap tahun	1500 dokumen	1500 dokumen	100%
3	Melaksanakan kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap	Jumlah kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap yang terlayani	300 pasien setiap tahun	150 visitasi pasien	150 visitasi pasien	100%
4	Membuat catatan medik pasien inap	Jumlah catatan medik umum pasien rawat inap	300 dokumen setiap tahun	150 dokumen	150 dokumen	100%
5	Melaksanakan penyuluhan medik	Jumlah penyuluhan medik yang	12 penyuluh an setiap	6 penyuluhan	6 penyuluhan	100%

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
		terlayani	tahun			
6	Melakukan tindakan khusus kompleks tingkat II oleh Dokter Umum	Jumlah tindakan khusus oleh Dokter Umum dalam waktu 120 menit	12 tindakan tiap tahun	6 tindakan	6 tindakan	100%
7	Melakukan tindakan darurat medik/P3K kompleks tingkat I	Jumlah tindakan darurat medik/P3K oleh Dokter Umum	12 tindakan tiap tahun	6 tindakan	6 tindakan	100 %
8	Menganalisa data dalam rangka pengamatan epidemiologi penyakit	Jumlah tindakan darurat medik/P3K oleh Dokter Umum	12 tindakan tiap tahun	6 tindakan	6 tindakan	100 %
9	Menganalisa data dalam rangka pengamatan epidemiologi penyakit	Laporan pelayanan medis pada pasien rujukan dari luar sarana kesehatan dan atau merujuk pasien ke luar sarana kesehatan	60 laporan tiap tahun	30 laporan	30 laporan	100 %
10	Melayani atau menerima konsultasi dari dalam	Laporan analisa data dalam rangka pengamatan epidemiologi terhadap penyakit potensial wabah	12 laporan tiap tahun	6 laporan	6 laporan	100 %
11	Melayani atau menerima konsultasi dari luar atau keluar	Laporan hasil skrining sesuai usia siklus hidup	3000 pasien setiap tahun	1500 pasien	1500 pasien	100 %
12	Menjadi Tim Penguji	Laporan	60	30 laporan	30 laporan	100 %

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Dokter Madya adalah sebesar 100 % dengan kategori “ Sangat Tinggi / Sangat Berhasil ”

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Dokter Madya Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan pelayanan medik dirawat jalan dan rawat inap .
2. Berkoordinasi dengan unit lain dalam Puskesmas untuk menerima layanan konsultasi dan intensif edukasi pasien masuk rawat inap .
3. Berkoordinasi dengan semua program untuk meningkatkan cakupan layanan dalam dan luar gedung.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui

Mengetahui  
PEJABAT ESELON II,



**Dr. Slamet Budiyo, SKM, SE, MKes**  
NIP. 19710118 199303 1 005

Dokter madya



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**"DOKTER-AHLI MADYA"**



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN**  
**DINAS KESEHATAN**  
**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**


## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "Dokter-Ahli Madya" Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "Dokter Madya" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja "Dokter-Ahli Madya" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

"Dokter-Ahli Madya"

  
**"dr RR Budi Wahyu Widowati"**

(Pembina TK 1/IVb)

NIP. 19700902 200212 2 004

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

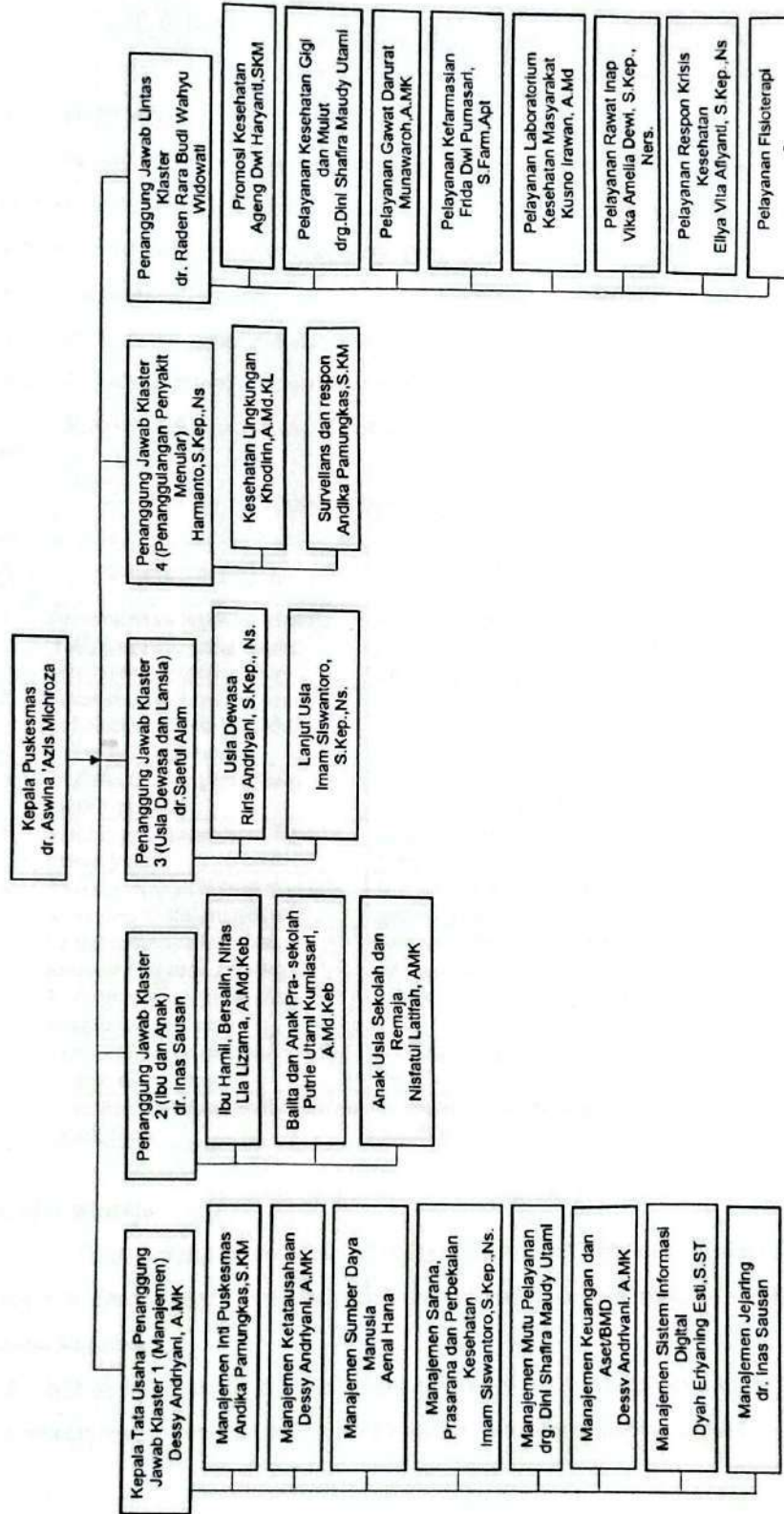
---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional "Dokter-Ahli Madya", "Dokter-Ahli Madya" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pelayanan medik umum tingkat pertama.
2. Melakukan penyuluhan kesehatan medik.
3. Membuat dan menganalisa catatan medis pasien rawat jalan dan rawat inap.
4. Melakukan pelayanan kesehatan lain seperti layanan konsultasi dan pengujian kesehatan.
5. Mengkoordinasi lintas program dan lintas unit.
6. Melakukan tindakan darurat medik.

STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "Dokter-Ahli Madya" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Dokter-Ahli Madya  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja (LKJ) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja (LKJ) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 laporan
2	Tersusunnya laporan kluster 5 di Lokakarya Mini (LokMin) bulanan Puskesmas	Jumlah laporan kluster 5 di Lokakarya Mini (LokMin) bulanan Puskesmas	12 laporan
3	Terlaksananya pelayanan medik umum	Jumlah pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama	4000 pasien
4	Terisinya catatan medik pada rawat jalan	Jumlah catatan medik rawat jalan yang diisi	4000 CM
5	Terlaksananya layanan konsulen di dalam gedung	Jumlah konsulen pasien dalam gedung yang dilayani	200 pasien
6	Terlaksananya layanan konsulen di luar gedung	Jumlah konsulen pasien dalam gedung yang dilayani	200 rujukan
7	Terlaksananya pelayanan kesehatan individu	Jumlah surat KIR yang dilayani	400 KIR
8	Terlaksananya pelayan visite pasien rawat inap	Jumlah pasien rawat inap yang di visite	60 pasien
9	Terisinya catatan medik pasien rawat inap	Jumlah catatan medik pasien rawat inap yang diisi	60 CM

### B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja "Dokter-Ahli Madya" Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

#### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja "Dokter-Ahli Madya" Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja "Dokter-Ahli Madya"  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja (LKJ) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja (LKJ) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 laporan	2	2	100%
2	Tersusunnya laporan kluster 5 di Lokakarya Mini (LokMin) bulanan Puskesmas	Jumlah laporan kluster 5 di Lokakarya Mini (LokMin) bulanan Puskesmas	12 laporan	6	6	100%
3	Terlaksananya pelayanan medik umum	Jumlah pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama	4000 pasien	2000	2071	103%
4	Terisinya catatan medik pada rawat jalan	Jumlah catatan medik rawat jalan yang diisi	4000 CM	2000	2071	103%
5	Terlaksananya layanan konsulen di dalam gedung	Jumlah konsulen pasien dalam gedung yang dilayani	200 pasien	100	79	79%
6	Terlaksananya layanan konsulen ke luar gedung	Jumlah konsulen pasien ke luar gedung yang di layani	200 rujukan	100	144	144%
7	Terlaksananya pelayanan kesehatan individu	Jumlah surat KIR yang dilayani	400 KIR	200	192	96%

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
8	Terlaksananya pelayan visite pasien rawat inap	Jumlah pasien rawat inap yang di visite	60 pasien	30	33	110%
9	Terisinya catatan medik pasien rawat inap	Jumlah catatan medik pasien rawat inap yang terisi	60 CM	30	33	110%
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>94,5%</b>

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

1. Tingginya jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Bendan.
2. Adanya dukungan dari manajemen puskesmas dan teman-teman lintas unit dan lintas program.

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

1. Mempertahankan kerjasama lintas unit dan lintas program yang sudah baik.

## BAB III PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja "Dokter-Ahli Madya" di Triwulan II Tahun 2025 adalah sebesar 94,5% dengan kategori "Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam "Dokter-Ahli Madya" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 1 Juli 2025

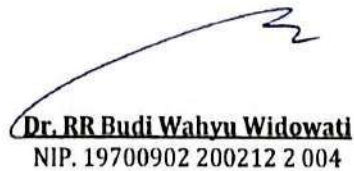
Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan



**Dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Dokter-Ahli Madya



**Dr. RR Budi Wahyu Widowati**  
NIP. 19700902 200212 2 004

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**DOKTER MUDA**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

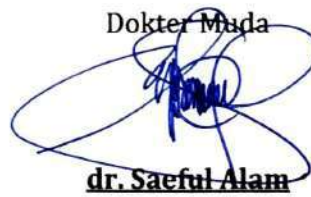
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Dokter Muda Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Dokter Muda mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Dokter Muda melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Juli 2025

Dokter Muda



dr. Saeful Alam

Penata Tk 1

NIP. 19890623 201502 1 001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A    Perjanjian Kinerja .....	2
B    Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A    Kesimpulan .....	5
B    Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

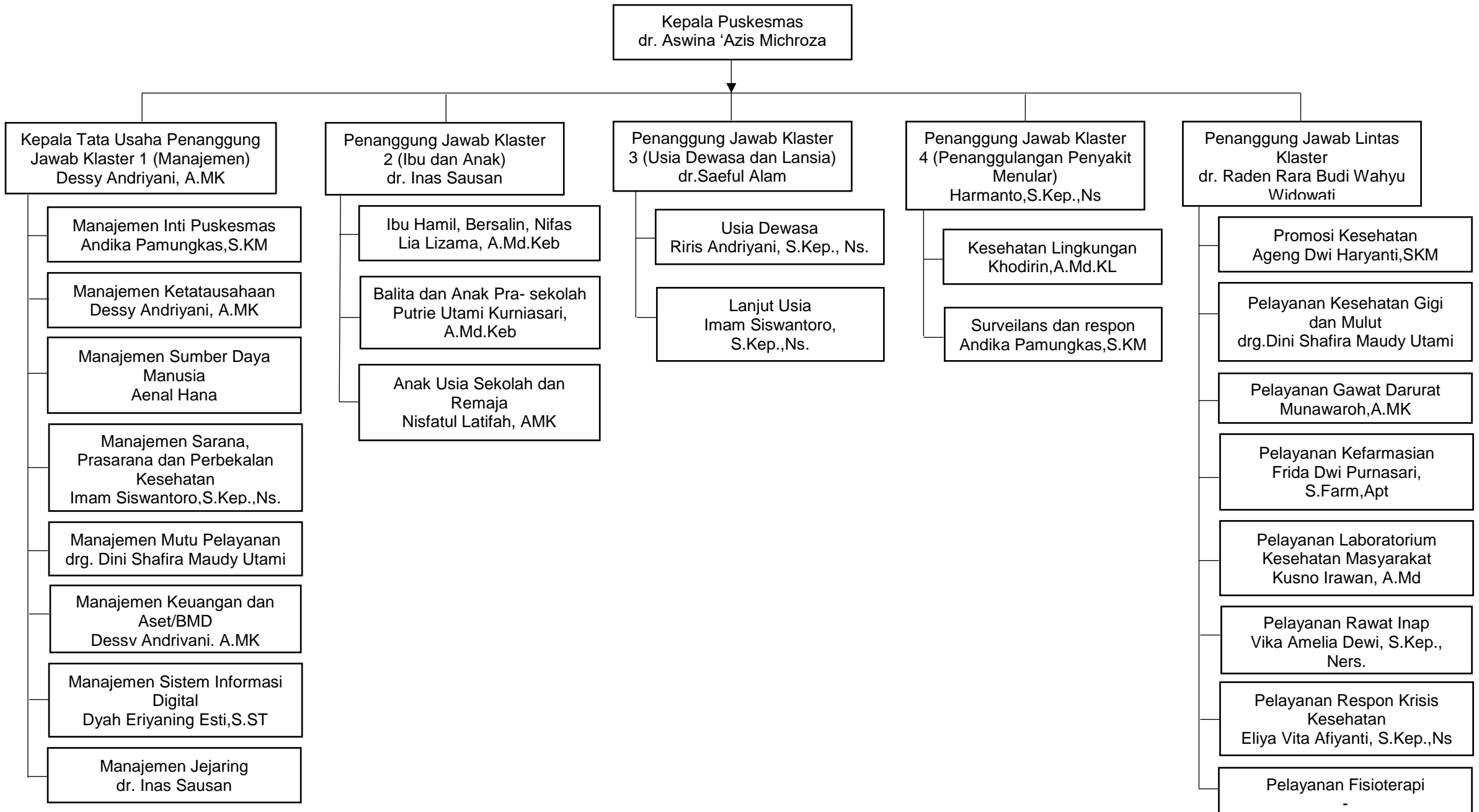
---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Dokter Muda. Dokter Muda mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tersusunnya laporan Penilaian Kinerja UKP Puskesmas yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
3. Terlaksananya koordinasi antar unit UKP dan UKM dalam lokmin bulanan
4. Terlaksananya kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap yang optimal
5. Tersedianya catatan medis pasien di Faskes Tingkat Pertama
6. Terlaksananya konsul pasien bidang kesehatan
7. Terlaksananya penyuluhan medik yang optimal
8. Terlaksananya pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama yang optimal

# STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Dokter Muda Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Dokter Muda  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan Penilaian Kinerja UKP Puskesmas yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan penilaian kinerja yang disusun	1 Dokumen
2	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan penilaian kinerja pegawai yang disusun	4 Dokumen
3	Terlaksananya koordinasi antar unit UKP dan UKM dalam lokmin bulanan	Jumlah koordinasi antar unit UKP dan UKM dalam lokmin bulanan	12 laporan
4	Terlaksananya kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap yang optimal	Jumlah kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap yang optimal	100 pasien
5	Tersedianya catatan medis pasien di Faskes Tingkat Pertama	Jumlah catatan medis pasien di Faskes Tingkat Pertama	3600 laporan
6	Terlaksananya konsul pasien bidang kesehatan	Jumlah pasien yang dilayani	100 pasien
7	Terlaksananya penyuluhan medik yang optimal	Jumlah penyuluhan medik yang optimal	4 Penyuluhan
8	Terlaksananya pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama yang optimal	Jumlah pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama yang optimal	3500 pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Dokter Muda Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Dokter Muda Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Dokter Muda  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan Penilaian Kinerja UKP Puskesmas yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan penilaian kinerja yang disusun	1 Dokumen	0 Dokumen	0 Dokumen	100
2	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat	Jumlah laporan penilaian kinerja pegawai yang	4 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	100

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	dipertanggungjawabkan	disusun				
3	Terlaksananya koordinasi antar unit UKP dan UKM dalam lokmin bulanan	Jumlah koordinasi antar unit UKP dan UKM dalam lokmin bulanan	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100
4	Terlaksananya kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap yang optimal	Jumlah kunjungan (visite) kepada pasien rawat inap yang optimal	100 pasien	50 pasien	48 pasien	96
5	Tersedianya catatan medis pasien di Faskes Tingkat Pertama	Jumlah catatan medis pasien di Faskes Tingkat Pertama	3600 laporan	1.800 laporan	1.764 laporan	98
6	Terlaksananya konsul pasien bidang kesehatan	Jumlah pasien yang dilayani	100 pasien	50 pasien	48 pasien	96
7	Terlaksananya penyuluhan medik yang optimal	Jumlah penyuluhan medik yang optimal	4 Penyuluhan	2 Penyuluhan	2 Penyuluhan	100
8	Terlaksananya pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama yang optimal	Jumlah pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama yang optimal	3500 pasien	1.750 pasien	1.715 pasien	98
			<b>Rata-rata Capaian</b>			98,5

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Dokter Muda adalah sebesar 98,5 % dengan kategori "sangat tinggi/sangat berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Dokter Muda Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 2 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Dokter Muda ,



**dr. Saeful Alam**  
NIP. 19890623 201502 1 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**" AHLI PERTAMA - DOKTER "**



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN**  
**DINAS KESEHATAN**  
**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "Ahli Pertama - Dokter" Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "Ahli Pertama - Dokter" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja "Ahli Pertama - Dokter" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Ahli Pertama - Dokter



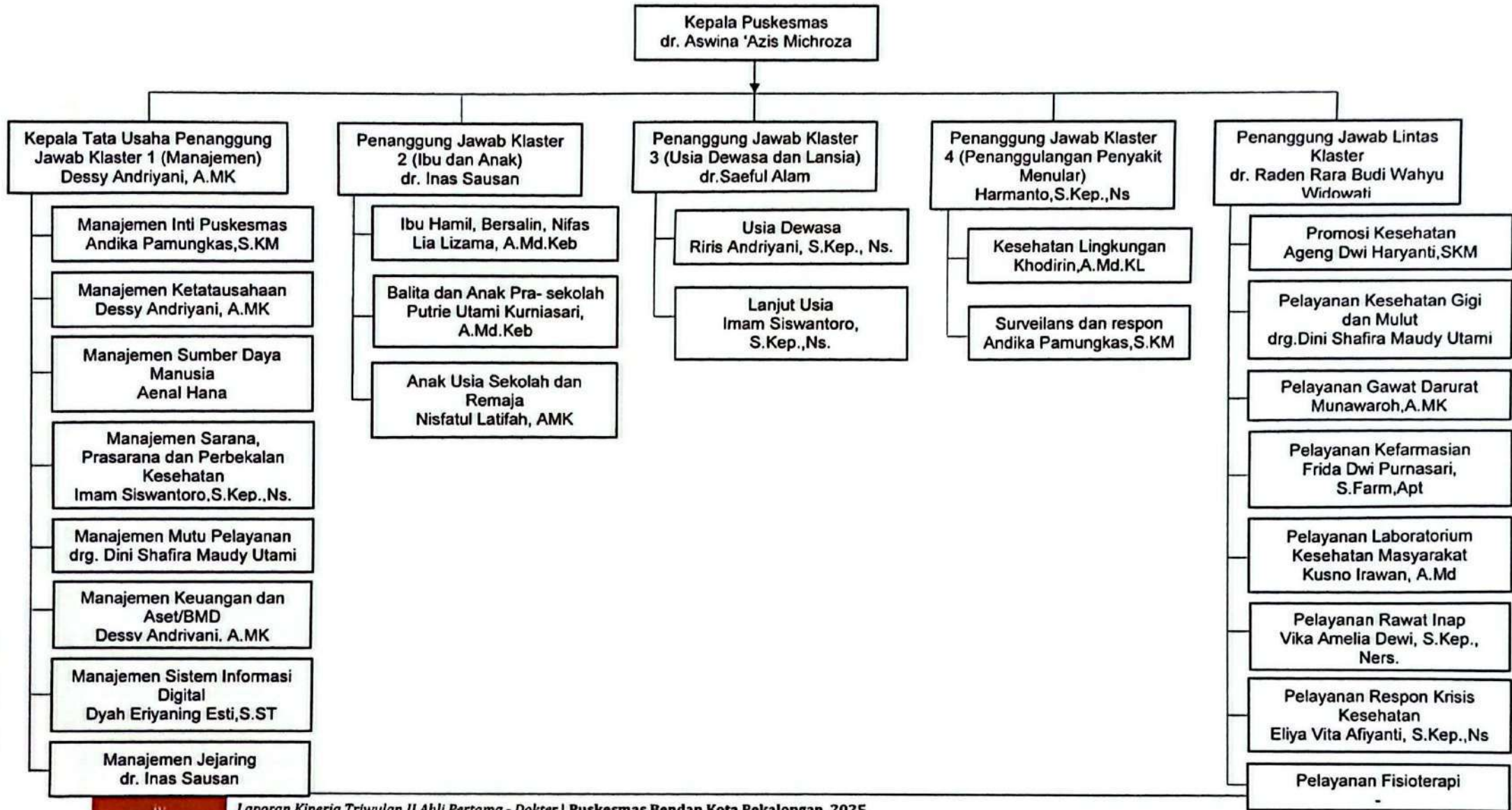
**dr. Inas Sausan**

(Penata Muda Tk 1 (III/b)  
NIP. 19940428 202203 2 015

## DAFTAR ISI

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

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Permenpan RB No 1 tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional "Ahli Pertama - Dokter", "Ahli Pertama - Dokter" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan upaya pelayanan kesehatan umum perseorangan dan masyarakat
2. Melakukan penyuluhan kesehatan pada pasien baik didalam gedung maupun luar gedung
3. Berkoordinasi antar unit pelayanan/ lintas program
4. Melaksanakan kegiatan/ program puskesmas sesuai dengan penugasan yang ditugaskan oleh kepala puskesmas
5. Memeriksa, menegakkan diagnosa dan menentukan terapi sesuai dengan diagnosa
6. Menandatangani KIR kesehatan
7. Menandatangani surat cuti/ perlop
8. Memberikan intruksi tindakan medis
9. Merujuk pasien secara internal dan eksternal

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "Ahli Pertama - Dokter", sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
(Terlampir)

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "Ahli Pertama - Dokter" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Ahli Pertama - Dokter Tahun 2025

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersedianya laporan penilaian sasaran keselamatan pasien	Jumlah laporan penilaian sasaran keselamatan pasien	12 laporan
2	Tersedianya laporan jejaring	Jumlah laporan jejaring	1 laporan
3	Tersedianya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja	4 laporan
4	Terlaksananya kegiatan penyuluhan medik	Jumlah penyuluhan medik	3 laporan
5	Tersedianya pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama	Jumlah pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama	3500 pasien
6	Tersedianya pelayanan dan menerima konsulan dari dalam	Jumlah pelayanan konsul dari dalam	180 pasien
7	Tersedianya pelayanan atau menerima konsulan dari luar atau keluar	Jumlah pelayanan konsul dari luar / ke luar	480 pasien
8	Terlaksananya kunjungan visit pada pasien rawat inap	Jumlah kunjungan visit pasien rawat inap	120 pasien
9	Terlaksananya pengujian kesehatan individu	Jumlah pelayanan pengujian kesehatan individu	120 pasien
10	Terlaksananya tindakan khusus tingkat sederhana	Jumlah tindakan khusus tingkat sederhana	120 pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja "Ahli Pertama - Dokter" Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja "Ahli Pertama - Dokter" Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja "Ahli Pertama - Dokter" Triwulan II Tahun 2025

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersedianya laporan penilaian sasaran keselamatan pasien	Jumlah laporan penilaian sasaran keselamatan pasien	12 laporan	6	6	100
2	Tersedianya laporan jejaring	Jumlah laporan jejaring	1 laporan	1	1	100
3	Tersedianya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja	4 laporan	2	2	100
4	Terlaksananya	Jumlah	3 laporan	1	1	100

	kegiatan penyuluhan medik	penyuluhan medik				
5	Tersedianya pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama	Jumlah pelayanan medik umum rawat jalan tingkat pertama	3500 pasien	1800	1800	100
6	Tersedianya pelayanan dan menerima konsulan dari dalam	Jumlah pelayanan konsul dari dalam	180 pasien	90	90	100
7	Tersedianya pelayanan atau menerima konsulan dari luar atau keluar	Jumlah pelayanan konsul dari luar / ke luar	480 pasien	240	240	100
8	Terlaksananya kunjungan visit pada pasien rawat inap	Jumlah kunjungan visit pasien rawat inap	120 pasien	60	60	100
9	Terlaksananya pengujian kesehatan individu	Jumlah pelayanan pengujian kesehatan individu	120 pasien	60	60	100
10	Terlaksananya tindakan khusus tingkat sederhana	Jumlah tindakan khusus tingkat sederhana	120 pasien	60	60	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100 %</b>

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

1. Banyaknya jumlah pasien yang datang untuk memeriksakan kesehatan
2. Support dan dukungan dari teman-teman serta lingkungan

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

1. Masih belum terlaksananya dari beberapa kegiatan

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

1. Membuat target kinerja yang lebih sesuai dengan keadaan lapangan
2. Melaksanakan kegiatan yang ada sesuai jadwal

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja "Ahli Pertama - Dokter" adalah sebesar 100% dengan kategori "sangat tinggi"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam "Ahli Pertama - Dokter" Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 1 Juli 2025


Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Ahli Pertama - Dokter,



**dr. Inas Sausan**  
NIP. 19940428 202203 2 015

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**DOKTER GIGI PERTAMA**



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN**  
**DINAS KESEHATAN**  
**UPT PUSKESMAS BENDAN**

**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Dokter Gigi Pertama Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Dokter Gigi Pertama mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Dokter Gigi Pertama melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Dokter Gigi Pertama



**drg. Dini Shafira Maudy Utami**

Penata Muda tk. I

NIP. 19950830 202203 2 015

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	III
DAFTAR TABEL .....	III
DAFTAR GAMBAR .....	III
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

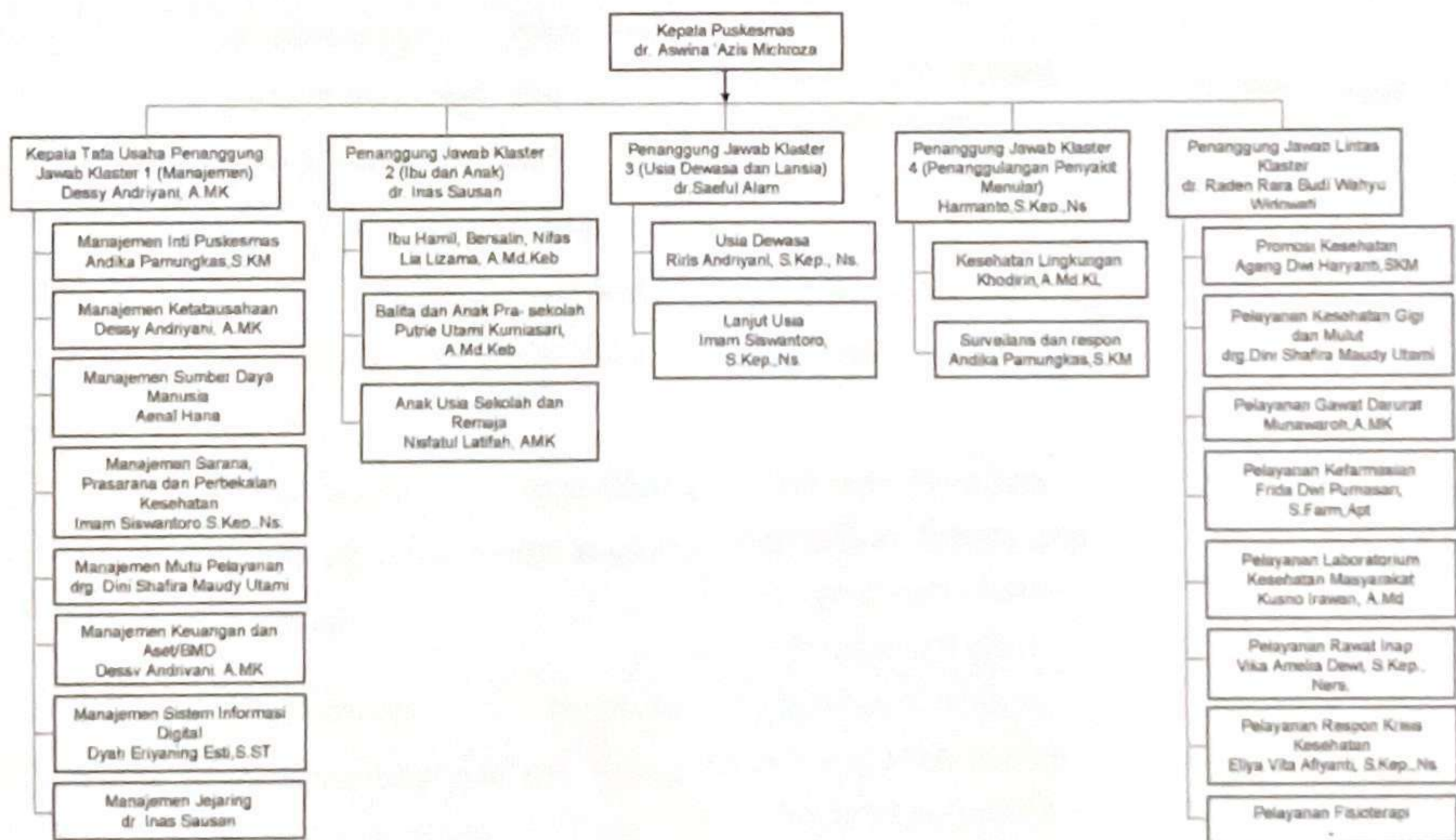
### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 dan Permenpan No. 141/KEP/M.PAN/11/2003 Tahun 2003 tentang Jabatan Fungsional Dokter Gigi Pertama, Dokter Gigi Pertama mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

1. Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas
3. Terlaksananya pelayanan pemeriksaan gigi dan mulut umum tingkat pertama
4. Terlaksananya tindakan khusus medik gigi dan mulut oleh Dokter Gigi umum tingkat sederhana
5. Terlaksananya pemulihan fungsi gigi dan mulut tingkat sederhana
6. Terlaksananya tindakan darurat medik gigi dan mulut tingkat sederhana
7. Tersedianya catatan medik gigi dan mulut pasien rawat jalan
8. Terlayannya pelayanan konsultasi dari luar atau keluar
9. Terlaksananya pelayanan konsultasi dari dalam
10. Terlayannya pelayanan pengujian kesehatan (KIR Kesehatan)

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Dokter Gigi Pertama, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

# BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Dokter Gigi Pertama Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Dokter Gigi Pertama  
Tahun 2025

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja triwulan	4 laporan
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah pelaksanaan kegiatan lokakarya mini puskesmas	12 kegiatan
3	Terlaksananya pelayanan pemeriksaan gigi dan mulut umum tingkat pertama	Jumlah pasien yang terlayani	1500 Pasien
4	Terlaksananya tindakan khusus medik gigi dan mulut oleh Dokter Gigi umum tingkat sederhana	Jumlah tindakan scaling pada pasien	500 Pasien
5	Terlaksananya pemulihan fungsi gigi dan mulut tingkat sederhana	Jumlah tindakan pemulihan fungsi gigi tingkat sederhana (tumpatan gigi)	300 Pasien
6	Terlaksananya tindakan darurat medik gigi dan mulut tingkat sederhana	Jumlah tindakan penanganan pasien darurat gigi pada diagnosa pulpitis	300 Pasien
7	Tersedianya catatan medik gigi dan mulut pasien rawat	Tersedianya catatan medis gigi pasien pada	1500 Pasien

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	jalan	rekam medis	
8	Terlayannya pelayanan konsultasi dari luar atau keluar	Jumlah rujukan pasien gigi	24 Pasien
9	Terlaksananya pelayanan konsultasi dari dalam	Jumlah konsultasi pasien dari dalam (Pemeriksaan K1 Ibu hamil)	60 Pasien
10	Terlayannya pelayanan pengujian kesehatan (KIR Kesehatan)	Jumlah pelayanan terhadap pemeriksaan surat keterangan sehat (KIR kesehatan)	60 Pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Dokter Gigi Pertama Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Dokter Gigi Pertama Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Dokter Gigi Pertama  
Triwulan II Tahun 2025

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja triwulan	4 laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah pelaksanaan kegiatan lokakarya mini puskesmas	12 kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100
3	Terlaksananya pelayanan pemeriksaan gigi dan mulut umum tingkat pertama	Jumlah pasien yang terlayani	1500 Pasien	750 Pasien	750 Pasien	100
4	Terlaksananya tindakan khusus medik gigi dan mulut oleh Dokter Gigi umum tingkat sederhana	Jumlah tindakan scaling pada pasien	500 Pasien	250 Pasien	220 Pasien	88
5	Terlaksananya pemulihan fungsi gigi dan mulut tingkat sederhana	Jumlah tindakan pemulihan fungsi gigi tingkat sederhana ( tumpatan gigi)	300 Pasien	150 Pasien	150 Pasien	100
6	Terlaksananya tindakan darurat medik gigi dan mulut tingkat sederhana	Jumlah tindakan penanganan pasien darurat gigi pada diagnosa pulpitis	300 Pasien	150 Pasien	150 Pasien	100
7	Tersedianya catatan medik gigi dan mulut pasien rawat jalan	Tersedianya catatan medis gigi pasien pada rekam medis	1500 Pasien	750 Pasien	750 Pasien	100

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
8	Terlayannya pelayanan konsultasi dari luar atau keluar	Jumlah rujukan pasien gigi	24 Pasien	12 Pasien	12 Pasien	100
9	Terlaksananya pelayanan konsultasi dari dalam	Jumlah konsultasi pasien dari dalam (Pemeriksaan K1 Ibu hamil)	60 Pasien	30 Pasien	25 Pasien	83
10	Terlayannya pelayanan pengujian kesehatan (KIR Kesehatan)	Jumlah pelayanan terhadap pemeriksaan surat keterangan sehat (KIR kesehatan)	60 Pasien	30 Pasien	30 Pasien	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						97%

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Dokter Gigi Pertama adalah sebesar 97% dengan predikat sedang dan kategori sangat berhasil.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Dokter Gigi Pertama Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
3. Dst.

Pekalongan, 01 Juli 2025


Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswira Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Dokter Gigi Pertama,



**drg. Dini Shafira Maudy Utami**  
NIP. 19950830 202203 2 015

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
PERAWAT PENYELIA**



**UPT PUSKESMAS BENDAN  
DINAS KESEHATAN KOTA PEKALONGAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) PERAWAT PENYELIA TRIWULAN II TAHUN 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa PERAWAT PENYELIA mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja PERAWAT PENYELIA melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Juli 2025

PERAWAT PENYELIA



**Titi Suniyati, AMK**

**Penata TK. I**

NIP. 19690410 198803 2 001

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

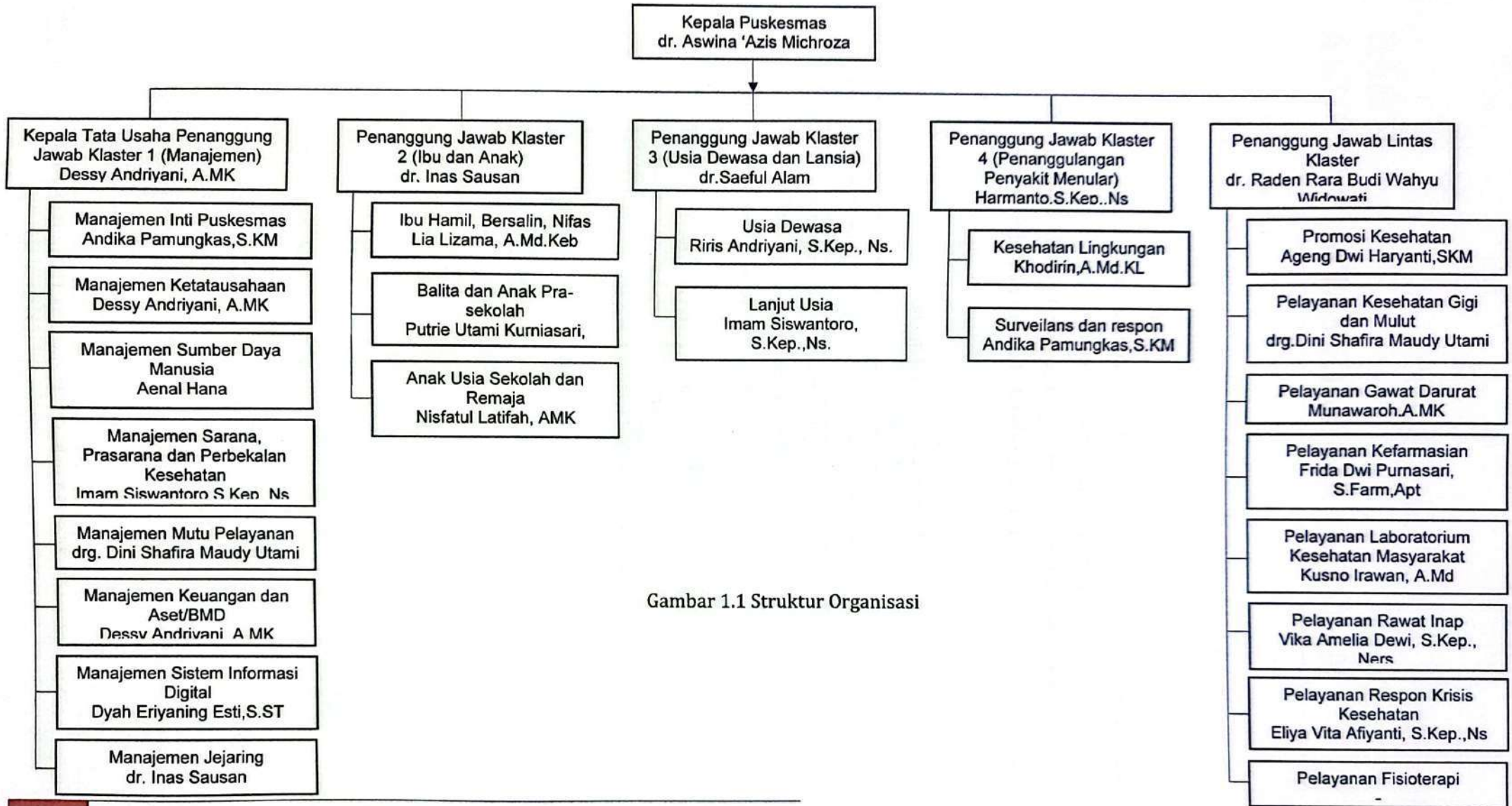
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional PERAWAT PENYELIA, PERAWAT PENYELIA mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun laporan kinerja pegawai yang dapat di pertanggungjawabkan
2. Melaksanakan kegiatan loka karya mini bulanan
3. Melaksanakan kegiatan kegiatan tata graha
4. Melaksanakan kunjungan rumah dalam rangka perkesmas
5. Melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien Poli
6. Mengenteri data pemeriksaan ke SIMPUS
7. Terlaksananya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan PERAWAT PENYELIA, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja PERAWAT PENYELIA Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja PERAWAT PENYELIA  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Menyusun Laporan Kinerja Pegawai yang dapat Dipertanggung jawabkan	Jumlah laporan penilaian Kinerja Puskesmas yang disusun	4 Dokumen dalam 12 Bulan
2	Melaksanakan Kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini Bulanan	12 Kali
3	Melaksanakan kegiatan kegiatan tata graha	Jumlah Kegiatan tata graha	12 Kali
4	Melaksanakan kunjungan rumah dalam rangka perkesmas	Jumlah kegiatan kunjungan rumah dalam rangka perkesmas	6 Orang
5	Melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien Poli	Jumlah Asuhan keperawatan pada pasien poli	1100 Paise
6	Mengentri data pemeriksaan ke SIMPUS	Jumlah data yang terentri ke simpus	1100 Pasien
7	Terlaksananya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	Jumlah kegiatan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	210 Kali

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja PERAWAT PENYELIA Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

#### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja PERAWAT PENYELIA TRIWULAN II TAHUN 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

#### Pengukuran Kinerja PERAWAT PENYELIA TRIWULAN II TAHUN 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Menyusun Laporan Kinerja Pegawai yang dapat Dipetanggung jawabkan	Jumlah laporan penilaian Kinerja Puskesmas yang di susun	4 Dokumen dalam 12 Bulan	2 Dokumen	2	100 %
2	Melaksanakan	Jumlah kegiatan	12 Kali	6	6	100%

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	Kegiatan lokakarya mini bulanan	lokakarya mini Bulanan				
3	Melaksanakan kegiatan kegiatan tata graha	Jumlah Kegiatan tata graha	12 Kali	6 kali	6	100 %
4	Melaksanakan kunjungan rumah dalam rangka perkesmas	Jumlah kegiatan kunjungan rumah dalam rangka perkesmas	6 Orang	3	3	100%
5	Melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien Poli	Jumlah Asuhan keperawatan pada pasien poli	1100 Paisen	550	495	90 %
6	Mengenteri data pemeriksaan ke SIMPUS	Jumlah data yang terenteri ke simpus	1100 Pasien	550	495	90 %
	Melaksanakan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	Jumlah kegiatan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	210 Kali	105	105	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>97 %</b>

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

1. Kerja tim yang solid, dan saling mendukung
2. Kunjungan pasien yang banyak setiap harinya

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

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

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

1. Melakukan evaluasi kinerja
2. Menuliskan target harian untuk setiap capaian
3. Melakukan perbaikan kinerja harian

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja PERAWAT PENYELIA adalah sebesar 97 % dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam PERAWAT PENYELIA TRIWULAN II TAHUN 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 02 Juli 2025

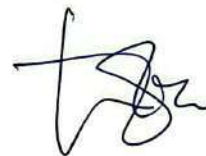
Mengetahui

ATASAN LANGSUNG KEPALA PUSKESMAS,



**Dr. Aswina Aziz Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

PERAWAT PENYELIA



**Titi Suniyati, AMK**  
NIP. 19690410 198803 2 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**“ PERAWAT AHLI MUDA ”**

**HARMANTO, S.Kep.,Ns**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) “Perawat Ahli Muda” TriWulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa “Perawat Ahli Muda” mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja “Perawat Ahli Muda” melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

“Perawat Ahli Muda”



**Harmanto, S.Kep.,Ns**

(Penata, III/c)

NIP. 19810220 201001 1 007

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	5
BAB III PENUTUP .....	11
A Kesimpulan .....	11
B Rekomendasi .....	11

# BAB I

## PENDAHULUAN

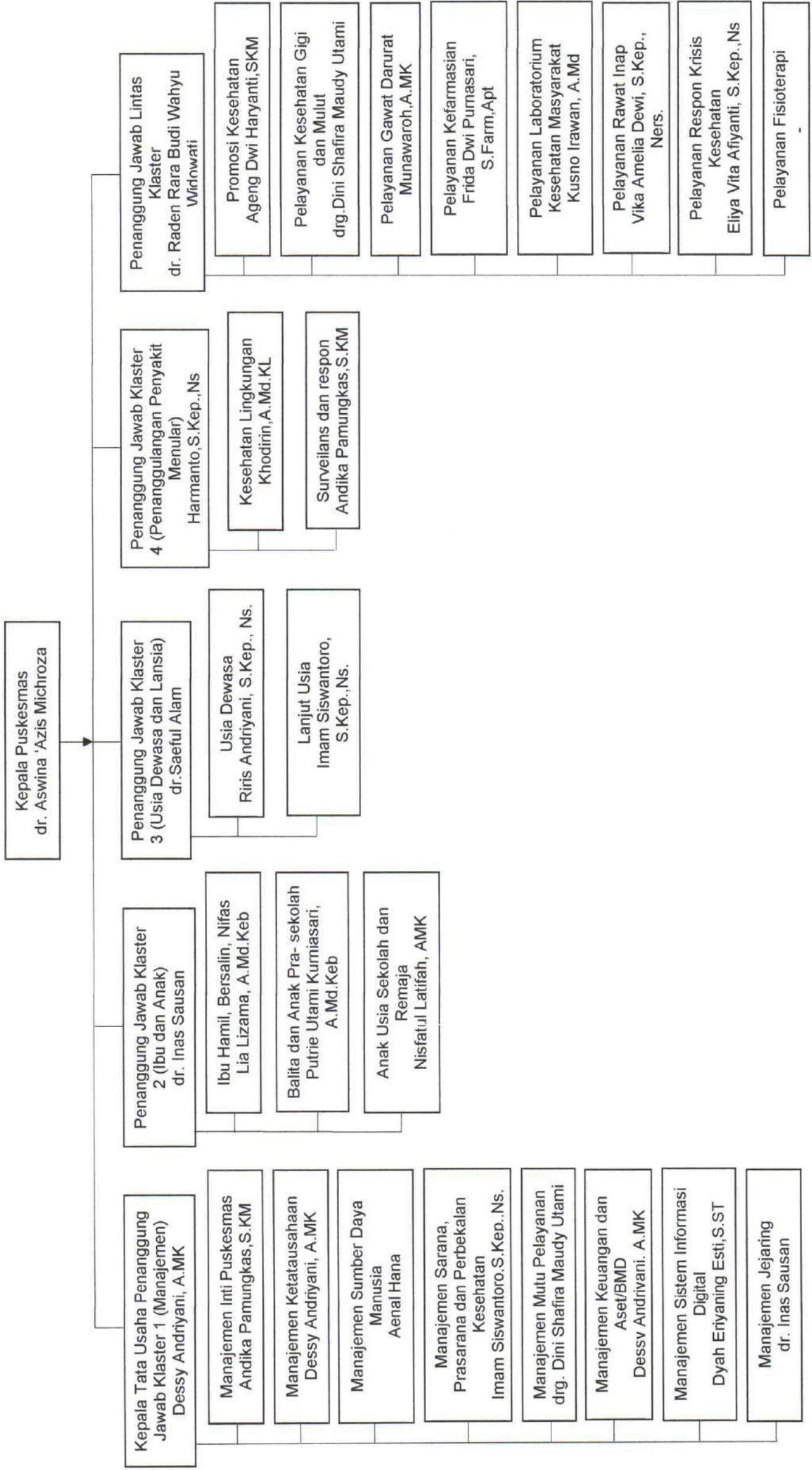
---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2025 tentang Jabatan Fungsional dan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 35 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Perawat, "Perawat Ahli Muda" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tersusunnya laporan kinerja (LKj) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Tersusunnya laporan P2 di lokakarya mini (lokmin) bulanan Puskesmas
3. Tersusunnya laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK P2 sesuai dengan POA
4. Tersusunnya laporan bulanan TB, Kusta, HIV, Diare, Ispa, AFP, Malaria, Campak, Typhoid, SST
5. Terlaksananya kegiatan memfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman serta bebas risiko penularan infeksi
6. Terlaksananya kegiatan skrining pada individu/kelompok
7. Terlaksananya kegiatan konsultasi keperawatan dan kolaborasi dengan dokter
8. Terlaksananya kegiatan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan
9. Terlaksananya kegiatan edukasi kesehatan pada individu pasien dalam rangka melakukan upaya preventif
10. Terlaksananya kegiatan pemantauan atau penilaian kondisi pasien selama dilakukan
11. Terlaksananya kegiatan evaluasi tindakan keperawatan pada keluarga
12. Terlaksananya kegiatan pendokumentasian tindakan keperawatan
13. Terlaksananya kegiatan memotivasi pelaksanaan program pencegahan masalah kesehatan pada masyarakat

# STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

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

Adapun perjanjian kinerja "Perawat Ahli Muda" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Perawat Ahli Muda  
Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja (LKj) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja (LKj) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Tersusunnya laporan P2 di lokakarya mini (lokmin) bulanan Puskesmas	Jumlah laporan P2 di lokakarya mini (lokmin) bulanan Puskesmas	12 Laporan
3	Tersusunnya laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK P2 sesuai dengan POA	Jumlah laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK P2 sesuai dengan POA	12 Laporan

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
4	Tersusunnya laporan bulanan TB, Kusta, HIV, Diare, Ispa, AFP, Malaria, Campak, Typhoid, SST	Jumlah laporan bulanan TB, Kusta, HIV, Diare, Ispa, AFP, Malaria, Typhoid, SST	12 Laporan
5	Terlaksananya kegiatan memfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman serta bebas risiko penularan infeksi	Jumlah kegiatan memfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman serta bebas risiko penularan infeksi	60 Laporan
6	Terlaksananya kegiatan skrining pada individu/kelompok	Jumlah kegiatan skrining pada individu/kelompok	300 Laporan
7	Terlaksananya kegiatan konsultasi keperawatan dan kolaborasi dengan dokter	Jumlah kegiatan konsultasi keperawatan dan kolaborasi dengan dokter	24 Laporan
8	Terlaksananya kegiatan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	Jumlah kegiatan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	60 Laporan
9	Terlaksananya kegiatan edukasi kesehatan pada individu pasien dalam rangka melakukan upaya preventif	Jumlah kegiatan edukasi kesehatan pada individu pasien dalam rangka melakukan upaya preventif	60 Laporan

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
10	Terlaksananya kegiatan pemantauan atau penilaian kondisi pasien selama dilakukan tindakan keperawatan spesifik sesuai kasus dan kondisi pasien	Jumlah kegiatan pemantauan atau penilaian kondisi pasien selama dilakukan tindakan keperawatan spesifik sesuai kasus dan kondisi pasien	40 Laporan
11	Terlaksananya kegiatan evaluasi tindakan keperawatan pada keluarga	Jumlah kegiatan evaluasi tindakan keperawatan pada keluarga	40 Laporan
12	Terlaksananya kegiatan pendokumentasian tindakan keperawatan	Jumlah kegiatan pendokumentasian tindakan keperawatan	120 Laporan
13	Terlaksananya kegiatan memotivasi pelaksanaan program pencegahan masalah kesehatan pada masyarakat	Jumlah kegiatan memotivasi pelaksanaan program pencegahan masalah kesehatan pada masyarakat	40 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja “Perawat Ahli Muda” TriWulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja “Perawat Ahli Muda” TriWulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja "Perawat Ahli Muda"

TriWulan II Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TriWulan II	Realisasi TriWulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja (LKj) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja (LKj) pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Tersusunnya laporan P2 di lokakarya mini (lokmin) bulanan Puskesmas	Jumlah laporan P2 di lokakarya mini (lokmin) bulanan Puskesmas	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Tersusunnya laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK P2 sesuai dengan POA	Jumlah laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK P2 sesuai dengan POA	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
4	Tersusunnya laporan bulanan TB, Kusta, HIV, Diare, Ispa, AFP, Malaria, Campak, Typhoid, SST	Jumlah laporan bulanan TB, Kusta, HIV, Diare, Ispa, AFP, Malaria, Typhoid, SST	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TriWulan II	Realisasi TriWulan II	% Capaian
5	Terlaksananya kegiatan memfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman serta bebas risiko penularan infeksi	Jumlah kegiatan memfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman serta bebas risiko penularan infeksi	60 Laporan	30 Laporan	30 Laporan	100
6	Terlaksananya kegiatan skrining pada individu/kelompok	Jumlah kegiatan skrining pada individu/kelompok	300 Laporan	150 Laporan	150 Laporan	100
7	Terlaksananya kegiatan konsultasi keperawatan dan kolaborasi dg dokter	Jumlah kegiatan konsultasi keperawatan dan kolaborasi dengan dokter	24 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100
8	Terlaksananya kegiatan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	Jumlah kegiatan komunikasi terapeutik dalam pemberian asuhan keperawatan	60 Laporan	30 Laporan	30 Laporan	100
9	Terlaksananya kegiatan edukasi kesehatan pada individu pasien dalam rangka	Jumlah kegiatan edukasi kesehatan pada individu pasien dalam rangka	60 Laporan	30 Laporan	30 Laporan	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TriWulan II	Realisasi TriWulan II	% Capaian
	melakukan upaya preventif	melakukan upaya preventif				
10	Terlaksananya kegiatan pemantauan atau penilaian kondisi pasien selama dilakukan tindakan keperawatan spesifik sesuai kasus dan kondisi pasien	Jumlah kegiatan pemantauan atau penilaian kondisi pasien selama dilakukan tindakan keperawatan spesifik sesuai kasus dan kondisi pasien	40 Laporan	20 Laporan	20 Laporan	100
11	Terlaksananya kegiatan evaluasi tindakan keperawatan pada keluarga	Jumlah kegiatan evaluasi tindakan keperawatan pada keluarga	40 Laporan	20 Laporan	20 Laporan	100
12	Terlaksananya kegiatan pendokumentasian tindakan keperawatan	Jumlah kegiatan pendokumentasian tindakan keperawatan	120 Laporan	60 Laporan	60 Laporan	100
13	Terlaksananya kegiatan memotivasi pelaksanaan program pencegahan masalah kesehatan pada masyarakat	Jumlah kegiatan memotivasi pelaksanaan program pencegahan masalah kesehatan pada masyarakat	40 Laporan	20 Laporan	20 Laporan	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TriWulan II	Realisasi TriWulan II	% Capaian
						<b>Rata-rata Capaian</b> <b>100</b>

Faktor Penghambat capaian kinerja pada TriWulan II ini adalah sebagai berikut :

1. Pencatatan / dokumentasi pelaporan pasien yg belum rapi
2. Koordinaasi lintas program & lintas seKtor yang belum maksimal

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

1. Berusaha merapikan pelaporan / dokumentasi kegiatan
2. Berkoordinasi dengan lintas program, unit lain serta jejaring dan lintas sektor .

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja “ Perawat Ahli Muda ” adalah sebesar **100 %** dengan kategori “ Sangat Tinggi / Sangat Berhasil ”

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam “ Perawat Ahli Muda ” TriWulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 1 Juli 2025


Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan  
Kota Pekalongan



**dr. ASWINA AZIZ MICHROZA**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Perawat Ahli Muda



**HARMANTO, S.Kep.,Ns**  
NIP. 19810220 201001 1 007

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**PERAWAT PENYELIA**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Perawat Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Perawat Penyelia mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Perawat Penyelia melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Perawat Penyelia



**Dessy Andriyani, AMK**

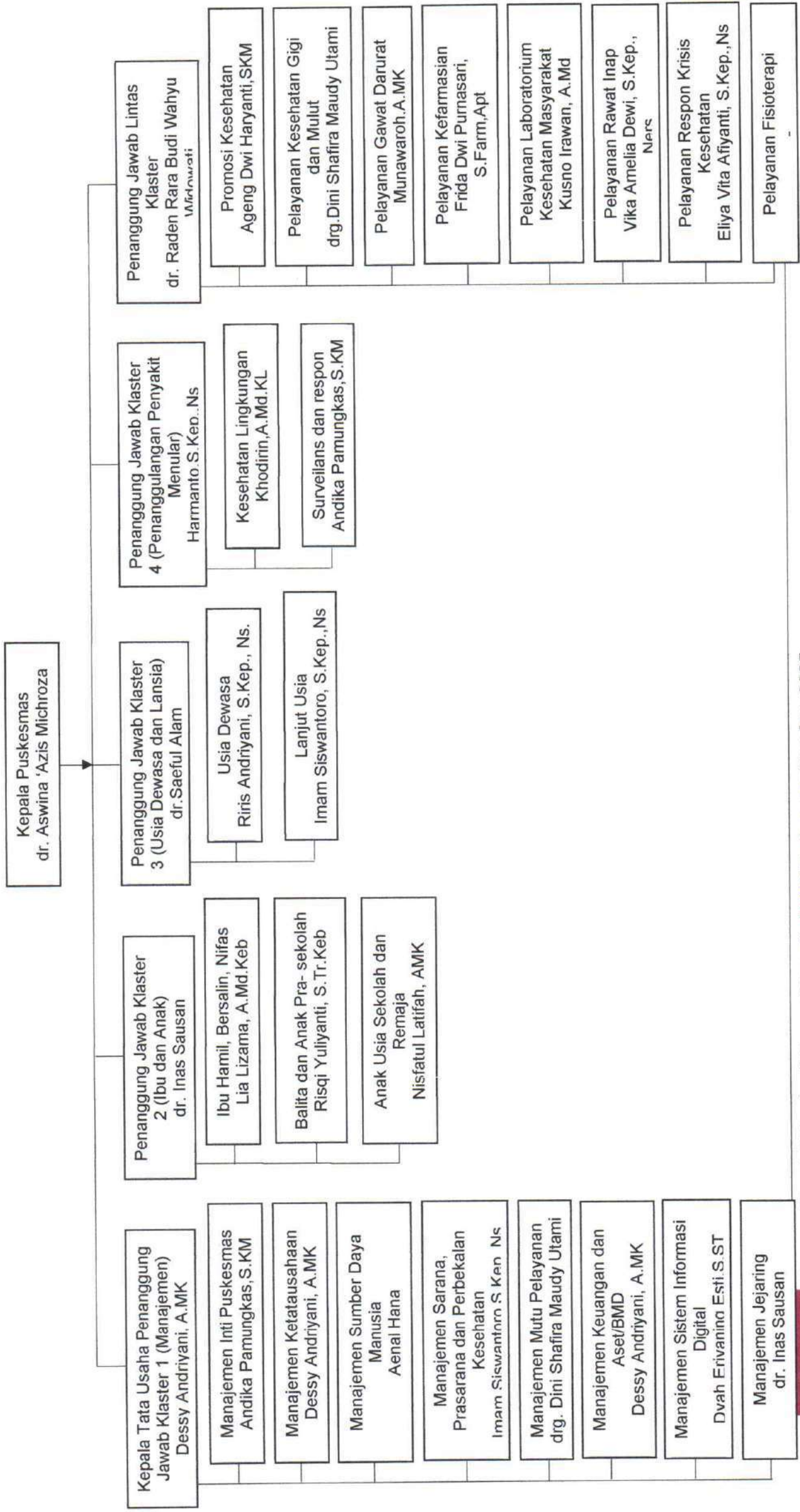
Penata Tk.I

NIP. 19861127 200902 2 001

## DAFTAR ISI

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

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Perawat, Perawat Penyelia mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tersusunnya laporan Penilaian Kinerja Puskesmas yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
3. Terlaksananya kegiatan Ketatausahaan dan kepegawaian
4. Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan
5. Terlaksananya kegiatan lintas sektor
6. Terlaksananya kegiatan Tinjauan Manajemen
7. Terlaksananya verifikasi SPJ BLUD dan BOK
8. Tersusunnya Laporan Buku Kas Gabungan
9. Tersusunnya Laporan Keuangan BLUD dan BOK
10. Terlaksananya Asuhan Keperawatan pada pasien rawat jalan
11. Terinputnya data Anamnesa, pemeriksaan dan asuhan keperawatan pasien di Aplikasi SIMPUS Puskesmas

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Perawat Penyelia, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
(terlampir di hal. iii)

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Perawat Penyelia Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Perawat Penyelia  
Tahun 2025

No.	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tersusunnya laporan Penilaian Kinerja Puskesmas yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan penilaian kinerja yang disusun	1 Dokumen
2	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
3	Terlaksananya kegiatan Ketatausahaan dan kepegawaian	Jumlah kegiatan ketatausahaan dan kepegawaian	120 Laporan
4	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 kali
5	Terlaksananya kegiatan lintas sektor	Jumlah kegiatan lintas sektor	4 kali
6	Terlaksananya kegiatan Tinjauan Manajemen	Jumlah kegiatan Tinjauan Manajemen	2 kali

No.	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
7	Terlaksananya verifikasi SPJ BLUD dan BOK	Jumlah SPJ BLUD dan BOK	12 Dokumen
8	Tersusunnya Laporan Buku Kas Gabungan	Jumlah laporan Buku Kas Gabungan yang disusun	12 Dokumen
9	Tersusunnya Laporan Keuangan BLUD dan BOK	Jumlah laporan keuangan yang disusun	12 Dokumen
10	Terlaksananya Asuhan Keperawatan pada pasien rawat jalan	Jumlah pasien yang dilakukan Asuhan Keperawatan	1500 Pasien
11	Terinputnya data Anamnesa, pemeriksaan dan asuhan keperawatan pasien di Aplikasi SIMPUS Puskesmas	Jumlah pasien yang diinput pada Aplikasi SIMPUS Puskesmas	1500 Pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Perawat Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Perawat Penyelia Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Perawat Penyelia  
Triwulan II Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan Penilaian Kinerja Puskesmas yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan penilaian kinerja yang disusun	1 Dokumen	0 Dokumen	0 Dokumen	100
2	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
3	Terlaksananya kegiatan Ketatausahaan dan kepegawaian	Jumlah kegiatan ketatausahaan dan kepegawaian	120 Laporan	60 Laporan	60 Laporan	100
4	Terlaksananya	Jumlah	12 kali	6 Kali	6 Kali	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	kegiatan lokakarya mini bulanan	kegiatan lokakarya mini bulanan				
5	Terlaksananya kegiatan lintas sektor	Jumlah kegiatan lintas sektor	4 kali	2 Kali	2 Kali	100
6	Terlaksananya kegiatan Tinjauan Manajemen	Jumlah kegiatan Tinjauan Manajemen	2 kali	0 Kali	0 Kali	100
7	Terlaksananya verifikasi SPJ BLUD dan BOK	Jumlah SPJ BLUD dan BOK	12 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	100
8	Tersusunnya Laporan Buku Kas Gabungan	Jumlah laporan Buku Kas Gabungan yang disusun	12 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	100
9	Tersusunnya Laporan Keuangan BLUD dan BOK	Jumlah laporan keuangan yang disusun	12 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	100
10	Terlaksananya Asuhan Keperawatan pada pasien rawat jalan	Jumlah pasien yang dilakukan Asuhan Keperawatan	1500 Pasien	750 Pasien	750 Pasien	100
11	Terinputnya data Anamnesa, pemeriksaan dan asuhan keperawatan pasien di Aplikasi SIMPUS Puskesmas	Jumlah pasien yang diinput pada Aplikasi SIMPUS Puskesmas	1500 Pasien	750 Pasien	750 Pasien	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						100

## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Perawat Penyelia adalah sebesar 100 % dengan kategori "sangat berhasil"

### B. Rekomendasi

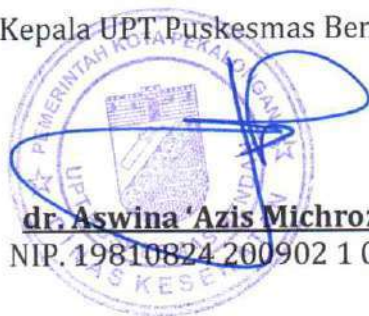
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Perawat Penyelia Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. Dst.

Pekalongan, 1 Juli 2025

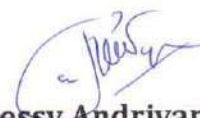
Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Perawat Penyelia,



**Dessy Andriyani, AMK**  
NIP. 19861127 200902 2 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULANAN**  
**JABATAN FUNGSIONAL**  
**PERAWAT PENYELIA**

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
PERAWAT PENYELIA**



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN  
DINAS KESEHATAN  
UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Perawat Pelaksana Lanjutan Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Perawat Pelaksana Lanjutan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Perawat Pelaksana Lanjutan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Perawat Penyelia



**Deni Herfiandani,AMK**

Penata (III/c)

NIP. 19820813 201001 2 016

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 35 Tahun 2019 mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

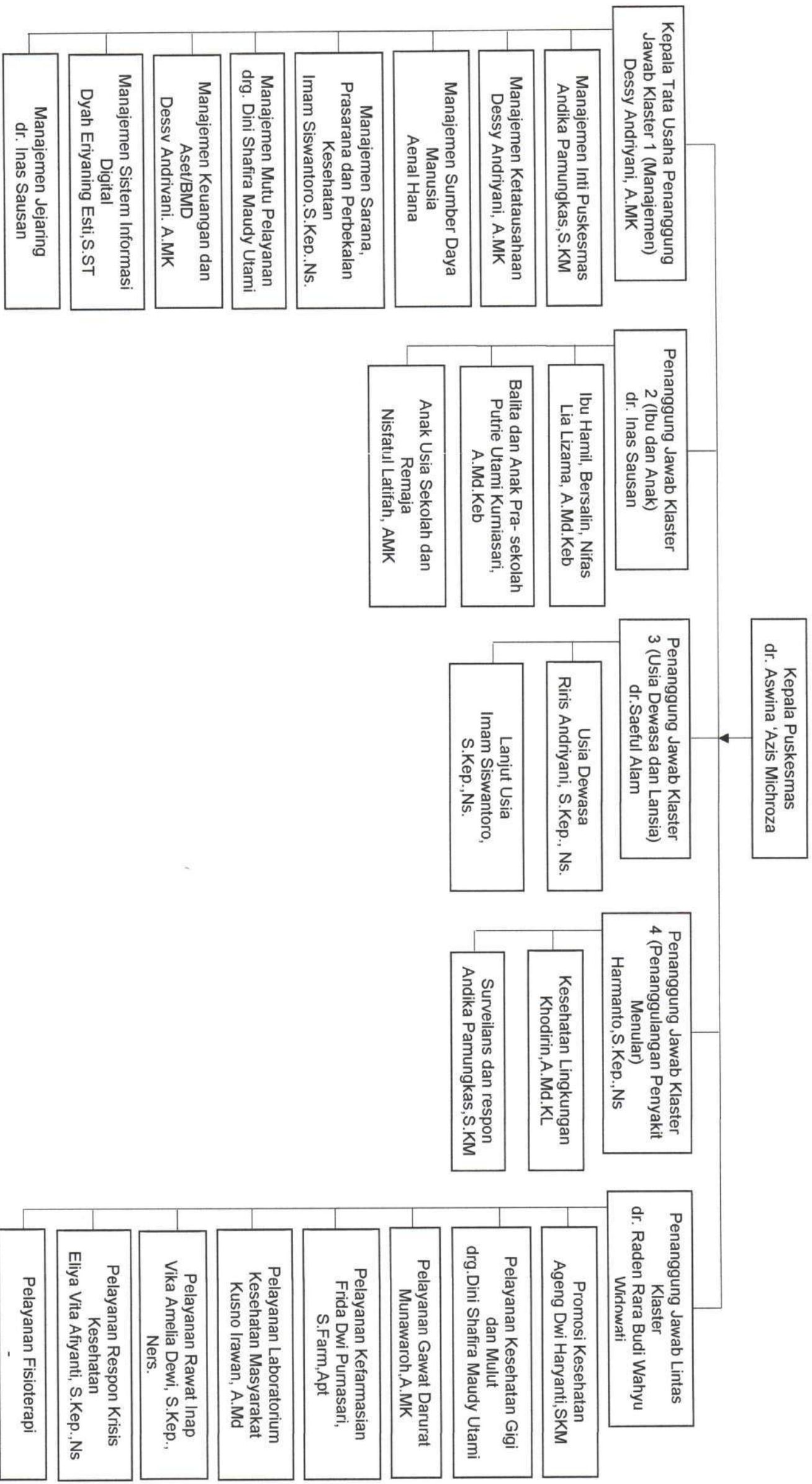
1. Tersedianya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Tersedianya laporan tiap bulan berdasarkan indikator kesehatan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan (Lokakarya Mini Puskesmas)
3. Tersedianya laporan kegiatan pelacakan dan pemantauan minum obat ODGJ Berat
4. Tersedianya laporan pelaksanaan skrining dan intervensi hasil skrining masalah kesehatan jiwa di UKBM/ Lembaga
5. Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat jalan
6. Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat jalan
7. Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat jalan
8. Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat jalan

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Perawat Pelaksana Lanjutan, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Perawat Penyelia Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Perawat Penyelia  
Tahun 2025

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersedianya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 laporan
2	Tersedianya laporan tiap bulan berdasarkan indikator kesehatan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan (Lokakarya Mini Puskesmas)	Jumlah laporan tiap bulan berdasarkan indikator kesehatan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan (Lokakarya Mini Puskesmas)	12 laporan
3	Tersedianya laporan kegiatan pelacakan dan pemantauan minum obat ODGJ berat	Jumlah laporan kegiatan pelacakan dan pemantauan minum obat ODGJ Berat	28 laporan
4	Tersedianya laporan pelaksanaan skrining dan intervensi hasil skrining masalah kesehatan jiwa di UKBM/ Lembaga	Jumlah laporan pelaksanaan skrining dan intervensi hasil skrining masalah kesehatan jiwa di UKBM/ Lembaga	60 laporan

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
5	Tersedianya pengkajian keperawatan pada pasien rawat jalan	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat jalan	500 laporan
6	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	500 laporan
7	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	500 laporan
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	500 laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Perawat Pelaksana Lanjutan Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Perawat Pelaksana Lanjutan Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Perawat Pelaksana Lanjutan  
Triwulan II Tahun 2025

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersedianya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 laporan	2 laporan	2 Laporan	100%
2	Tersedianya laporan tiap bulan berdasarkan indikator kesehatan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan (Lokakarya Mini Puskesmas)	Jumlah laporan tiap bulan berdasarkan indikator kesehatan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan (Lokakarya Mini Puskesmas)	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100%
3	Tersedianya laporan kegiatan pelacakan dan pemantauan minum obat ODGJ berat	Jumlah laporan keuangan BPJS klaim Non Kapitasi	28 laporan	14 laporan	14 laporan	100%
4	Tersedianya laporan pelaksanaan skrining dan intervensi hasil skrining masalah kesehatan jiwa di UKBM/ Lembaga	Jumlah laporan pelaksanaan skrining dan intervensi hasil skrining masalah kesehatan jiwa di UKBM/	60 laporan	30 laporan	30 laporan	100%

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
		Lembaga				
5	Tersedianya pengkajian keperawatan pada pasien rawat jalan	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat jalan	500 laporan	250 laporan	230 laporan	92%
6	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	500 laporan	250 laporan	230 laporan	92%
7	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	500 laporan	250 laporan	230 laporan	92%
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	500 laporan	250 laporan	230 laporan	92%
<b>Rata-rata Capaian</b>						96%

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan II ini adalah sebagai berikut

1. Laporan bulanan yang diperlukan dapat diselesaikan sesuai target waktu

Faktor Penghambat capaian kinerja pada Triwulan II ini adalah sebagai berikut

1. Jumlah pasien rawat jalan yang menurun

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

1. Melakukan uraian tugas sesuai uraian tugas jabatan perawat
2. Melakukan koordinasi dengan teman sejawat dan lintas profesi untuk mendukung pencapaian indikator kinerja

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Perawat Pelaksana Lanjutan adalah sebesar 96% dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Perawat Pelaksana Lanjutan Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

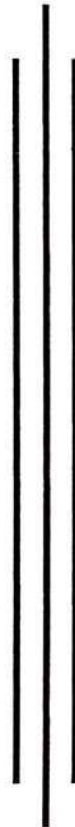
Perawat Pelaksana Lanjutan



**DENI HERFIANDANI,AMK**  
NIP. 19820813 201001 2 016

LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025

**“PERAWAT MAHIR”**



**“DINAS KESEHATAN KOTA PEKALONGAN”**

**“ UPT PUSKESMAS BENDAN”**

**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "Perawaat Mahir" Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "Perawaat Mahir" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja "Perawat Pelaksana Lanjutan" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

"Perawaat Mahir"



**"Sri Sumiati, AMK"**

(Penata Muda Tk I)

NIP. 19810906 201101 2 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	8
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 dan Permenpan RB Nomor 35 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional. "Perawaat Mahir" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

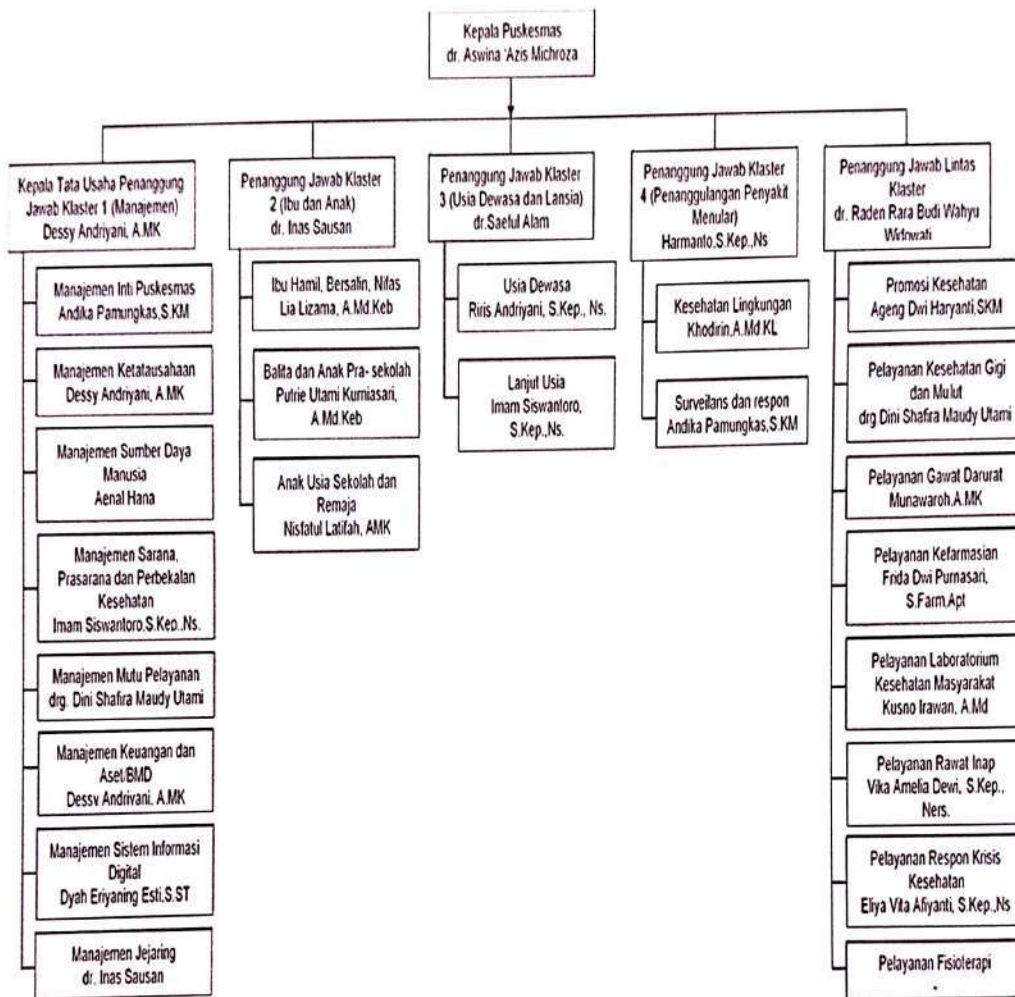
1. Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan
2. Tersedianya laporan kegiatan berdasarkan indikator kesehatan yang di tetapkan oleh Dinas Kesehatan ( Lokakarya Mini Puskesmas)
3. Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada Calon Jama'ah Haji
4. Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada anak sekolah
5. Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada Pegawai/Karyawan Puskesmas
6. Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada ASN
7. Terlaksananya kegiatan senam karyawan
8. Terlaksananya hasil pengkajian anamnesa asuhan keperawatan, intervensi, implementasi dan dokumentasi asuhan keperawatan pada individu pasien rawat jalan di poli umum
9. Terlaksananya Kegiatan pemeriksaan kesehatan anak usia sekolah diwilayah UPT Puskesmas Bendan

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "Perawaat Mahir", sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini : (Terlampir)

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN**



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "Perawat Mahir" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja "Perawat Mahir"  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan	ketepatan waktu laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 laporan
2	Tersedianya laporan kegiatan berdasarkan indikator kesehatan yang di tetapkan oleh Dinas Kesehatan ( Lokakarya Mini Puskesmas)	Jumlah Laporan tiap bulan berdasarkan indikator kesehatan yang di tetapkan oleh Dinas Kesehatan (Lokakarya Mini Puskesmas)	12 Laporan
3	Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada Calon Jama'ah Haji	Jumlah laporan hasil kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada Calon Jama'ah Haji	1 Laporan
4	Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada anak sekolah	Jumlah laporan hasil kegiatan kebugaran jasmani pada anak sekolah	6 Laporan
5	Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada Pegawai/Karyawan Puskesmas	Jumlah laporan hasil Pengukuran kebugaran jasmani pada Pegawai/Karyawan Puskesmas	2 Laporan
6	Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada ASN	Jumlah laporan hasil kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada ASN	3 Laporan
7	Terlaksananya kegiatan senam karyawan	Jumlah laporan hasil kegiatan senam karyawan	10 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
8	Terlaksananya hasil pengkajian anamnesa asuhan keperawatan, intervensi, implementasi dan dokumentasi asuhan keperawatan pada individu pasien rawat jalan di poli umum	Jumlah pasien yang di layani	1500 Pasien
9	Terlaksananya Kegiatan pemeriksaan kesehatan anak usia sekolah diwilayah UPT Puskesmas Bendan	Jumlah siswa yang mendapat pemeriksaan kesehatan anak usia sekolah diwilayah UPT Puskesmas Bendan	1000 Siswa

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja "Perawat Mahir" Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja "Perawaat Mahir" Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja "Perawaat Mahir"  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang disusun dan dapat di pertanggung jawabkan pada atasan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100 %
2	Tersedianya laporan kegiatan berdasarkan indikator kesehatan yang di tetapkan oleh Dinas Kesehatan ( Lokakarya Mini Puskesmas)	Jumlah Laporan tiap bulan berdasarkan indikator kesehatan yang di tetapkan oleh Dinas Kesehatan (Lokakarya Mini Puskesmas)	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100%
3	Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada Calon Jama'ah Haji	Jumlah laporan hasil kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada Calon Jama'ah Haji	1 Laporan	0 Laporan	1 Laporan	100%
4	Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada anak sekolah	Jumlah laporan hasil kegiatan kebugaran jasmani pada anak sekolah	6 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100%
5	Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada Pegawai/Karyawan Puskesmas	Jumlah laporan hasil Pengukuran kebugaran jasmani pada Pegawai/Karyawan Puskesmas	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%
6	Terlaksananya kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada ASN	Jumlah laporan hasil kegiatan Pengukuran kebugaran jasmani pada ASN	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	100%

7	Terlaksananya kegiatan senam karyawan	Jumlah laporan hasil kegiatan senam karyawan	10 Laporan	3 Laporan	5 Laporan	100%
8	Terlaksananya hasil pengkajian anamnesa asuhan keperawatan, intervensi, implementasi dan dokumentasi asuhan keperawatan pada individu pasien rawat jalan di poli umum	Jumlah pasien yang di layani	1500 Pasien	750 Pasien	800 Pasien	107%
9	Terlaksananya Kegiatan pemeriksaan kesehatan anak usia sekolah diwilayah UPT Puskesmas Bendan	Jumlah siswa yang mendapat pemeriksaan kesehatan anak usia sekolah diwilayah UPT Puskesmas Bendan	1000 Siswa	0 Siswa	550 Siswa	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>						100%

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

1. Jumlah tenaga yang sudah memadai baik Dokter dan Perawat dan petugas terkait
2. Jumlah sarana dan prasarana yang sudah memadai
3. Kegiatan sebagian sudah terlaksana sesuai dengan RAK dan jadwal pelaksanaan
4. Jumlah Kunjungan pasien rawat jalan yang banyak setiap harinya

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

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

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

1. Meningkatkan kinerja mutu pelayanan pada pasien sesuai Tupoksi
2. Melaksanakan kegiatan yang sudah direncanakan sesuai RAK
3. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas dengan mengikuti pelatihan,workshop/seminiar sesuai dengan kebutuhan

## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja " Perawaat Mahir " adalah sebesar 100 % dengan kategori " Sangat Tinggi / Sangat Berhasil "

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam "Perawaat Mahir" Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. Dst.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui

"Kepala Puskesmas"  
  
**Dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

"Perawaat Mahir"

  
**"Sri Sumiati, AMK"**  
NIP. 1810906 201101 2 002

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**AHLI PERTAMA PERAWAT**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Ahli Pertama Perawat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Ahli Pertama Perawat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Ahli Pertama - Perawat



**Vika Amelia Dewi, S.Kep., Ners**

Penata Muda tk. I

NIP. 19970713 202203 2 026

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Jabatan Fungsional Perawat mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

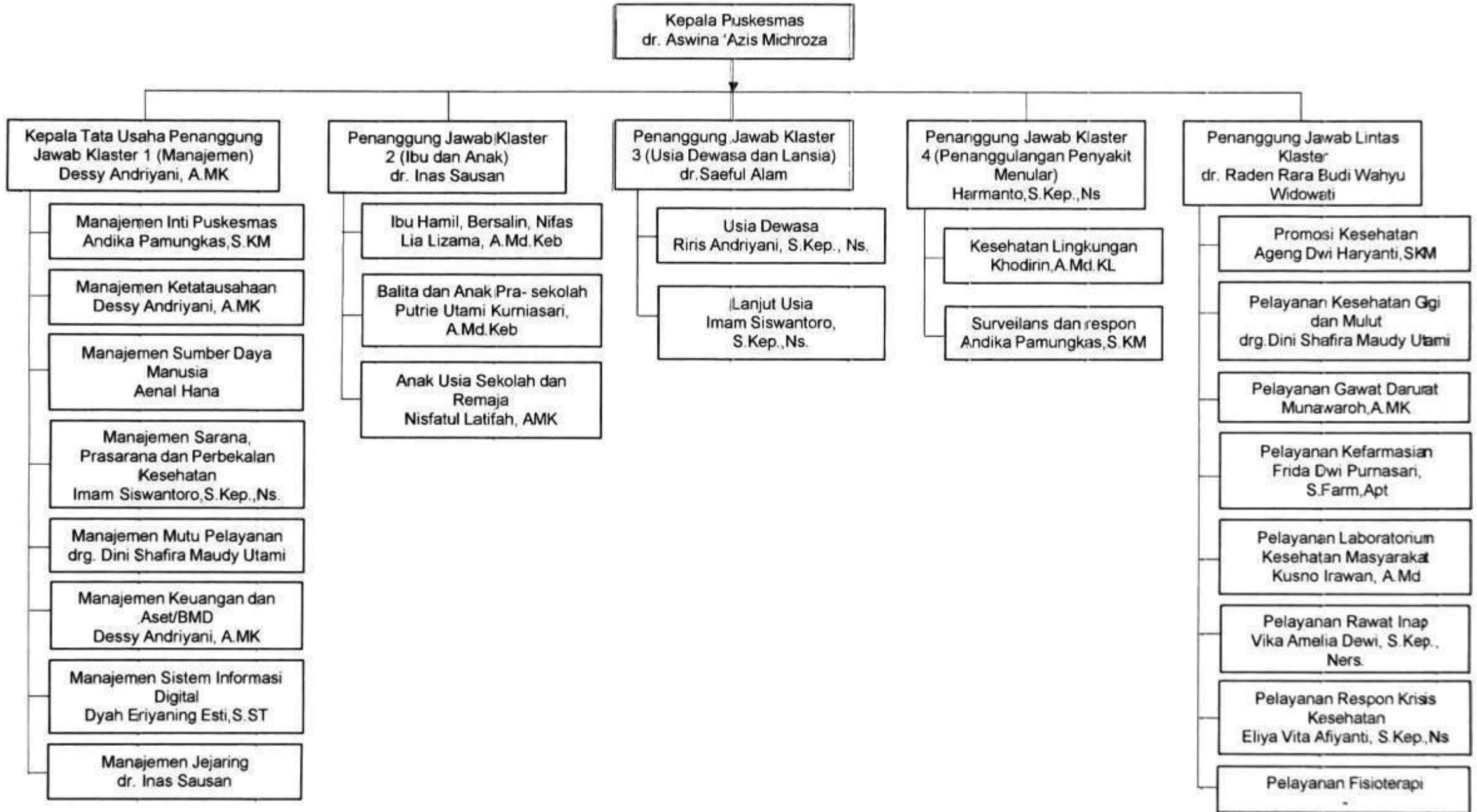
1. Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap
2. Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap
3. Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap
4. Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap
5. Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap
6. Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
7. Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat stetoskop
8. Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Ahli Pertama Perawat sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

# STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Ahli Pertama Perawat Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Ahli Pertama Perawat  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Tersedianya laporan keuangan BPJS Klain Non Kapitasi	Jumlah laporan keuangan BPJS Klaim Non Kapitasi	12 Laporan
3	Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat	240 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	rawat inap	inap	
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Ahli Pertama Perawat  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%
2	Tersedianya laporan keuangan BPJS Klaim Non Kapitasi	Jumlah laporan keuangan BPJS Klaim Non Kapitasi	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100%
3	Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	100%
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,5 %
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,5 %
6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,5 %
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,5 %
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,5 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>92,18%</b>

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

1. Pengisian laporan kinerja tepat pada waktunya dengan adanya akses digital yang memudahkan dalam mengisi Ekinerja
2. Adanya dukungan, kolaborasi/ Kerjasama antar teman sejawat

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

1. Jumlah pasien umum dan persalinan rawat inap tiap bulannya fluktuatif (naik-turunnya kondisi kesehatan seorang pasien dalam penyakit tertentu).
2. Pasien tidak selalu ditemukan pada saat jaga shift

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

1. Memaksimalkan dan meningkatkan performa dalam pemberian asuhan keperawatan

## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Ahli Pertama Perawat adalah sebesar 92,18% dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Ahli Pertama Perawat Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina Aziz Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Ahli Pertama Perawat,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Vika Amelia Dewi".

**Vika Amelia Dewi, S.Kep., Ners**  
NIP. 19970713 202203 2 026

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**“AHLI PERTAMA - PERAWAT”**



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN**  
**DINAS KESEHATAN**  
**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "Ahli Pertama - Perawat" Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKJ) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "Ahli Pertama - Perawat" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja "Ahli Pertama - Perawat" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Ahli Pertama - Perawat



**Riris Andriyani. S. Kep. Ns**  
(Penata Muda Tk 1 (III/b))  
NIP. 19940531 202203 2 017

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Permenpan RB No 1 tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional "Ahli Pertama - Perawat", "Ahli Pertama - Perawat" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

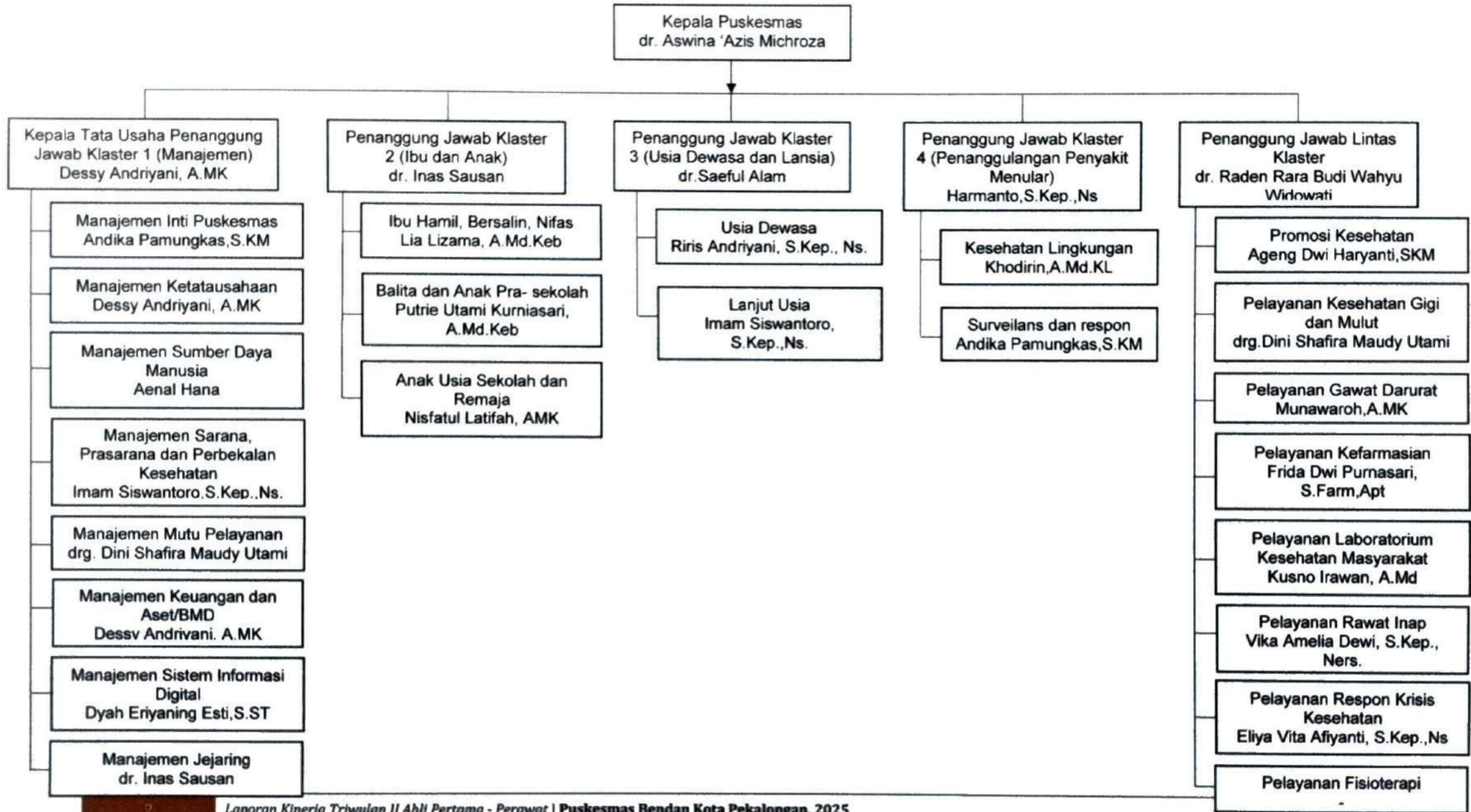
1. Melakukan upaya pelayanan kesehatan umum perseorangan dan masyarakat
2. Melakukan penyuluhan kesehatan pada pasien baik didalam gedung maupun luar gedung
3. Berkoordinasi antar unit pelayanan/ lintas program
4. Melaksanakan kegiatan/ program puskesmas sesuai dengan penugasan yang ditugaskan oleh kepala puskesmas

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "Ahli Pertama - Perawat", sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
(Terlampir)

STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "Ahli Pertama - Perawat" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Ahli Pertama - Perawat Tahun 2025

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan pada atasan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan pada atasan	4 laporan
2	Tersedianya laporan hasil kegiatan perkesmas di paparan loka karya mini puskesmas	Jumlah laporan hasil kegiatan perkesmas di paparan loka karya mini puskesmas	12 laporan
3	Tersedianya laporan keuangan pertanggung jawaban kegiatan yang di danai BOK Puskesmas	Jumlah laporan keuangan pertanggung jawaban kegiatan yang di danai BOK Puskesmas	11 laporan
4	Terlaksananya kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan Perkesmas	8 laporan
5	Terlaksananya kegiatan PTM	Jumlah laporan kegiatan PTM	12 laporan
6	Terlaksananya kegiatan asuhan keperawatan pada pasien rawat jalan dan tercatat diaplikasi SIMPUS	Jumlah laporan asuhan keperawatan pada pasien rawat jalan dan tercatat diaplikasi SIMPUS	1500 pasien
7	Terlaksananya pemeriksaan Berkala SD/MI se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah laporan pemeriksaan Berkala SD/MI se-wilayah Puskesmas Bendan	100 pasien
8	Terlaksananya pemeriksaan screening PTM pada siswa SMA se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah pemeriksaan screening PTM pada siswa SMA se-wilayah Puskesmas Bendan	200 pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja “Ahli Pertama - Perawat” Triwulan I Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja “Ahli Pertama - Perawat” Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja “Ahli Pertama - Perawat” Triwulan II Tahun 2025

No	Butir Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan I	Realisasi Triwulan I	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan pada atasan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan pada atasan	4 laporan	2	2	100%
2	Tersedianya laporan hasil kegiatan perkesmas di paparan loka karya mini puskesmas	Jumlah laporan hasil kegiatan perkesmas di paparan loka karya mini puskesmas	12 laporan	6	6	100%

3	Tersedianya laporan keuangan pertanggung jawaban kegiatan yang di danai BOK Puskesmas	Jumlah laporan keuangan pertanggung jawaban kegiatan yang di danai BOK Puskesmas	11 laporan	6	6	100%
4	Terlaksananya kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan Perkesmas	8 laporan	6	6	100%
5	Terlaksananya kegiatan PTM	Jumlah laporan kegiatan PTM	12 laporan	6	6	100%
6	Terlaksananya kegiatan asuhan keperawatan pada pasien rawat jalan dan tercatat diaplikasi SIMPUS	Jumlah laporan asuhan keperawatan pada pasien rawat jalan dan tercatat diaplikasi SIMPUS	1500 pasien	750	956	100%
7	Terlaksananya pemeriksaan Berkala SD/MI se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah laporan pemeriksaan Berkala SD/MI se-wilayah Puskesmas Bendan	100 pasien	120	120	100%
8	Terlaksananya pemeriksaan screening PTM pada siswa SMA se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah pemeriksaan screening PTM pada siswa SMA se-wilayah Puskesmas Bendan	200 pasien	200	164	82%
<b>Rata-rata Capaian</b>						97.75 %

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

1. Banyaknya kegiatan yang dilaksanakan baik dalam maupun luar gedung
2. Adanya program pemeriksaan gratis tambahan yang dilaksanakan

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

1. Jumlah peserta kegiatan tidak memenuhi jumlah sasaran

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

1. Membuat target kinerja yang lebih sesuai dengan keadaan lapangan
2. Melaksanakan kegiatan yang ada sesuai jadwal

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja “Ahli Pertama - Perawat” adalah sebesar 97,75% dengan kategori “Sangat Tinggi”

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam “Ahli Pertama - Perawat” Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**Dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Ahli Pertama - Perawat,



**Riris Andriyani. S. Kep. Ns**  
NIP. 19940531 202203 2 017

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**AHLI PERTAMA PERAWAT**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

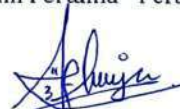
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Ahli Pertama Perawat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Ahli Pertama Perawat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Ahli Pertama - Perawat



**Eliya Vita Afianti, S.Kep., Ns**

Penata Muda tk. I

NIP. 19970421 202203 2 018

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A    Perjanjian Kinerja .....	2
B    Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A    Kesimpulan .....	5
B    Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Jabatan Fungsional Perawat mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap
2. Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap
3. Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap
4. Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap
5. Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap
6. Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
7. Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Ahli Pertama Perawat sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Ahli Pertama Perawat Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Ahli Pertama Perawat  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Tersedianya kelengkapan berkas dan laporan klaim JKN RITP	Jumlah laporan berkas klaim JKN RITP	12 Laporan
3	Tersedianya laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat Stetoskop	Jumlah laporan kegiatan pemeliharaan alat Stetoskop	12 Laporan
4	Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan
5	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
6	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	rawat inap		
7	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
8	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
9	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025

sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Ahli Pertama Perawat  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan I	Realisasi Triwulan I	% Capaian
1	Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Tersedianya kelengkapan berkas dan laporan klaim JKN RITP	Jumlah laporan berkas klaim JKN RITP	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Tersedianya laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat Stetoskop	Jumlah laporan kegiatan pemeliharaan alat Stetoskop	12 Laporan	6 laporan	6 Laporan	100
4	Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan	4 Laporan	4 Laporan	100
5	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,50

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan I	Realisasi Triwulan I	% Capaian
6	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,50
7	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,50
8	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,50
9	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	105 Laporan	87,50
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>93,05</b>

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

1. Adanya dukungan kolaborasi / kerjasama antara teman sejawat
2. Adanya sarana digital mempermudah untuk mendokumentasikan laporan yang disusun dan dapat mengisi ekinerja tepat pada waktunya

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

1. Jumlah pasien umum rawat inap tiap bulannya fluktuatif (naik-turunnya kondisi kesehatan seorang pasien dalam penyakit tertentu)
2. Pasien tidak selalu ditemukan pada saat jaga shift

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

1. Memaksimalkan dan meningkatkan performa dalam pemberian asuhan keperawatan

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Ahli Pertama Perawat adalah sebesar 93,05 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Ahli Pertama Perawat Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui  
Kepala UPT Puskesmas Bendan,



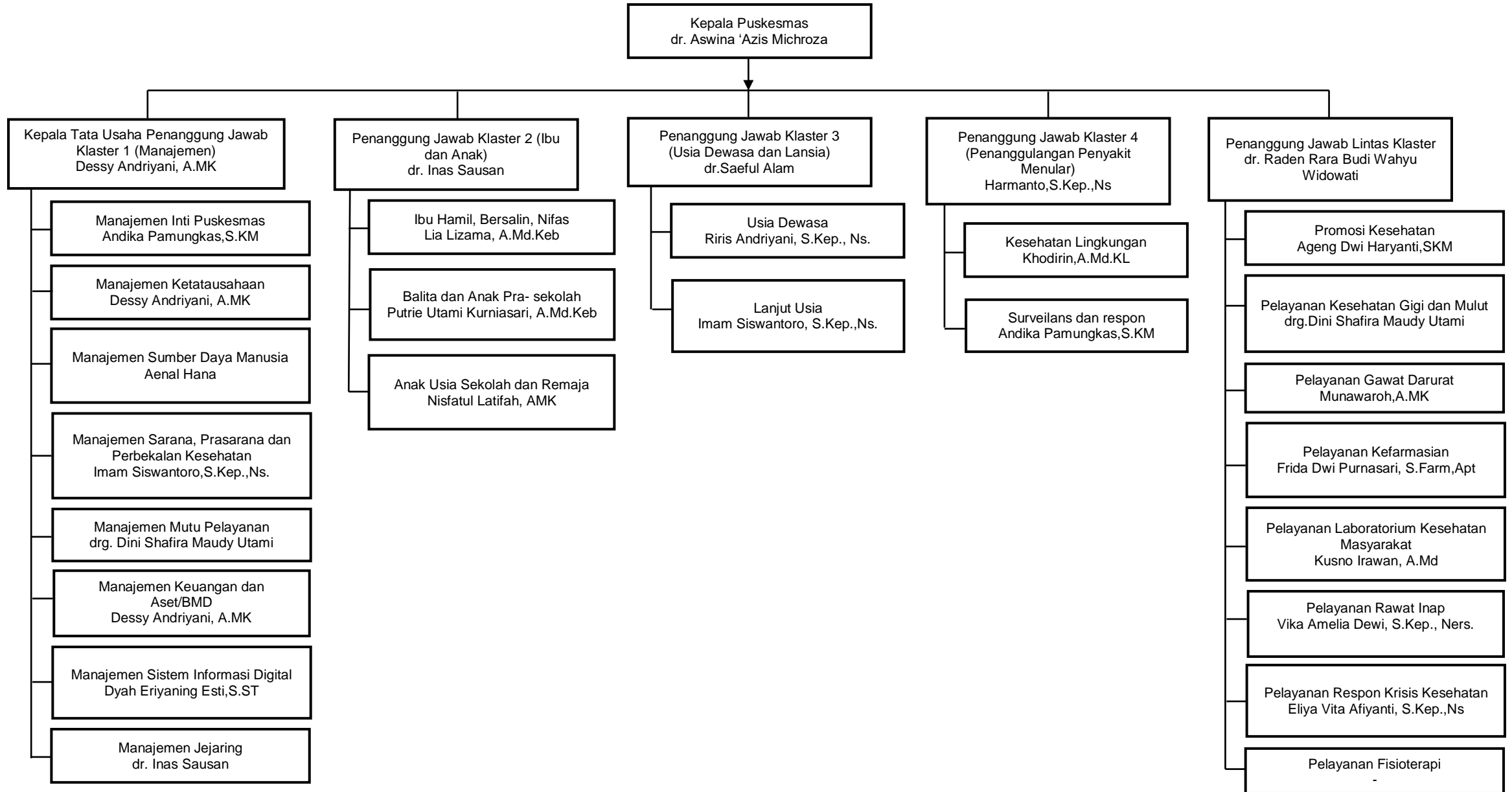
**dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Ahli Pertama Perawat,



**Eliya Vita Afyanti, S.Kep., Ns**  
NIP. 19970421 202203 2 018

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**“PERAWAT TERAMPIL”**



**“UPT PUSKESMAS BENDAN”**  
**DINAS KESEHATAN KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Perawat Terampil Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Perawat Terampil mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Perawat Terampil melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Perawat Terampil



**"Nisfatul Latifah, AMK"**

Pengatur

NIP. 19900523 202203 2 010

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Pokok .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	8
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 dan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 35 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional "Perawat Terampil", "Perawat Terampil" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

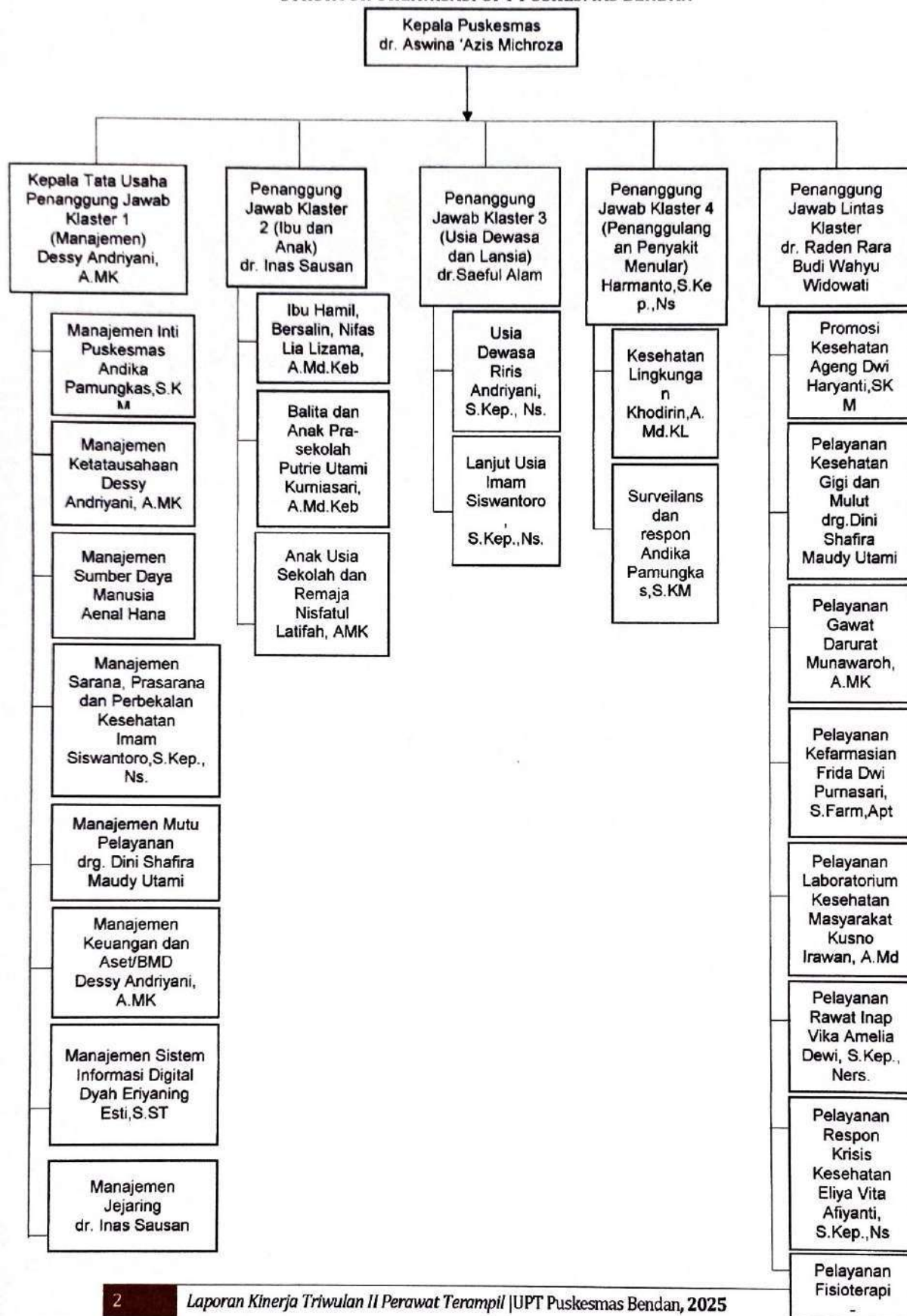
1. Tersusunnya laporan kinerja yang dapat di pertanggung jawabkan
2. Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan Puskesmas
3. Terlaksananya asuhan keperawatan pada individu di ruang imunisasi
4. Terentrinya data hasil pemeriksaan pasien rawat jalan pada aplikasi SIMPUS
5. Terlaksananya pemeriksaan kesehatan anak sekolah TK/RA, SD/MI, SMP/MTs dan SMK se-wilayah Puskesmas Bendan
6. Terlaksananya BIAS di SD/MI dan SMP/MTs se-wilayah Puskesmas Bendan
7. Terlaksananya pendampingan upaya Kesehatan bersumber daya masyarakat (LKBM) dalam kegiatan posyandu ILP
8. Terentrinya data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK
9. Terlaksananya kegiatan pencatatan stok opname vaksin dan logistik

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Perawat Terampil sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "Perawat Terampil" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Perawat Terampil  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat di pertanggung jawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat di pertanggung jawabkan	4 laporan
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 kegiatan
3	Terlaksananya asuhan keperawatan pada individu di ruang imunisasi	Jumlah pasien yang mendapatkan asuhan keperawatan di ruang imunisasi	1000 pasien
4	Terentrinya data hasil pemeriksaan pasien rawat jalan pada aplikasi SIMPUS	Jumlah data hasil pemeriksaan pasien rawat jalan pada aplikasi SIMPUS	1000 pasien
5	Terlaksananya pemeriksaan kesehatan anak sekolah TK/RA, SD/MI, SMP/MTs dan SMK se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah anak sekolah TK/RA, SD/MI, SMP/MTs dan SMK yang dilakukan pemeriksaan kesehatan	2000 siswa

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
6	Terlaksananya BIAS di SD/MI dan SMP/MTs se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah siswa yang mendapatkan BIAS	850 siswa
7	Terlaksananya pendampingan upaya Kesehatan bersumber daya masyarakat (LKBM) dalam kegiatan posyandu ILP	Jumlah kegiatan posyandu ILP	10 kali
8	Terentrinya data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK	Jumlah laporan data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK	12 laporan
9	Terlaksananya kegiatan pencatatan stok opname vaksin dan logistik	Jumlah kegiatan pencatatan stok opname vaksin dan logistik	12 kali

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Perawat Terampil Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Perawat Terampil Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Perawat Terampil  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat di pertanggung jawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat di pertanggung jawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100 %
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 kegiatan	6 kegiatan	6 kegiatan	100 %
3	Terlaksananya asuhan keperawatan pada individu di ruang imunisasi	Jumlah pasien yang mendapatkan asuhan keperawatan di ruang imunisasi	1000 pasien	500 pasien	380 pasien	76 %
4	Terentrinya data hasil pemeriksaan pasien rawat jalan	Jumlah data hasil pemeriksaan pasien rawat	1000 pasien	500 pasien	500 pasien	100 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	pada aplikasi SIMPUS	jalan pada aplikasi SIMPUS				
5	Terlaksananya pemeriksaan kesehatan anak sekolah TK/RA, SD/MI, SMP/MTs dan SMK se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah anak sekolah TK/RA, SD/MI, SMP/MTs dan SMK yang dilakukan pemeriksaan kesehatan	2000 siswa	1500 siswa	1500 siswa	100 %
6	Terlaksananya pendampingan upaya Kesehatan bersumber daya masyarakat (LKBM) dalam kegiatan posyandu ILP	Jumlah kegiatan posyandu ILP	10 kali	6 kali	6 kali	100 %
7	Terentrinya data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK	Jumlah laporan data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100 %
8	Terlaksananya kegiatan pencatatan stok opname vaksin dan logistik	Jumlah kegiatan pencatatan stok opname vaksin dan logistik	12 kali	6 kali	6 kali	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						97 %

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

1. Sudah adaptasi dengan lingkungan dan metode kerja
2. Adanya dukungan dari lingkungan kerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan

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

1. Bekerja sama dengan rekan kerja agar kegiatan berjalan lancar
2. Melaksanakan kegiatan yang ada sesuai jadwal

## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Perawat Terampil adalah sebesar 97 % dengan kategori Sangat Tinggi/Berhasil.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Perawat Terampil Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
3. Dst.

Pekalongan, 01 Juli 2025

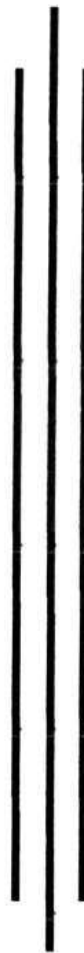
Mengetahui

"Kepala UPT Puskesmas Bendan"  
  
"dr. Aswina Azis Michroza"  
NIP. 19810824 200902 1 001

"Perawat Terampil",

  
"Nisfatul Latifah, AMK"  
NIP. 19900523 202203 2 010

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
PELAKSANA/TERAMPIL-PERAWAT**



**UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKJ) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Pelaksana Perawat komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Pelaksana Perawat



**Muhammad Badrudin. A.Md.Kep.**

Pengatur

NIP. 19980610 202203 1 011

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, Perawat mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

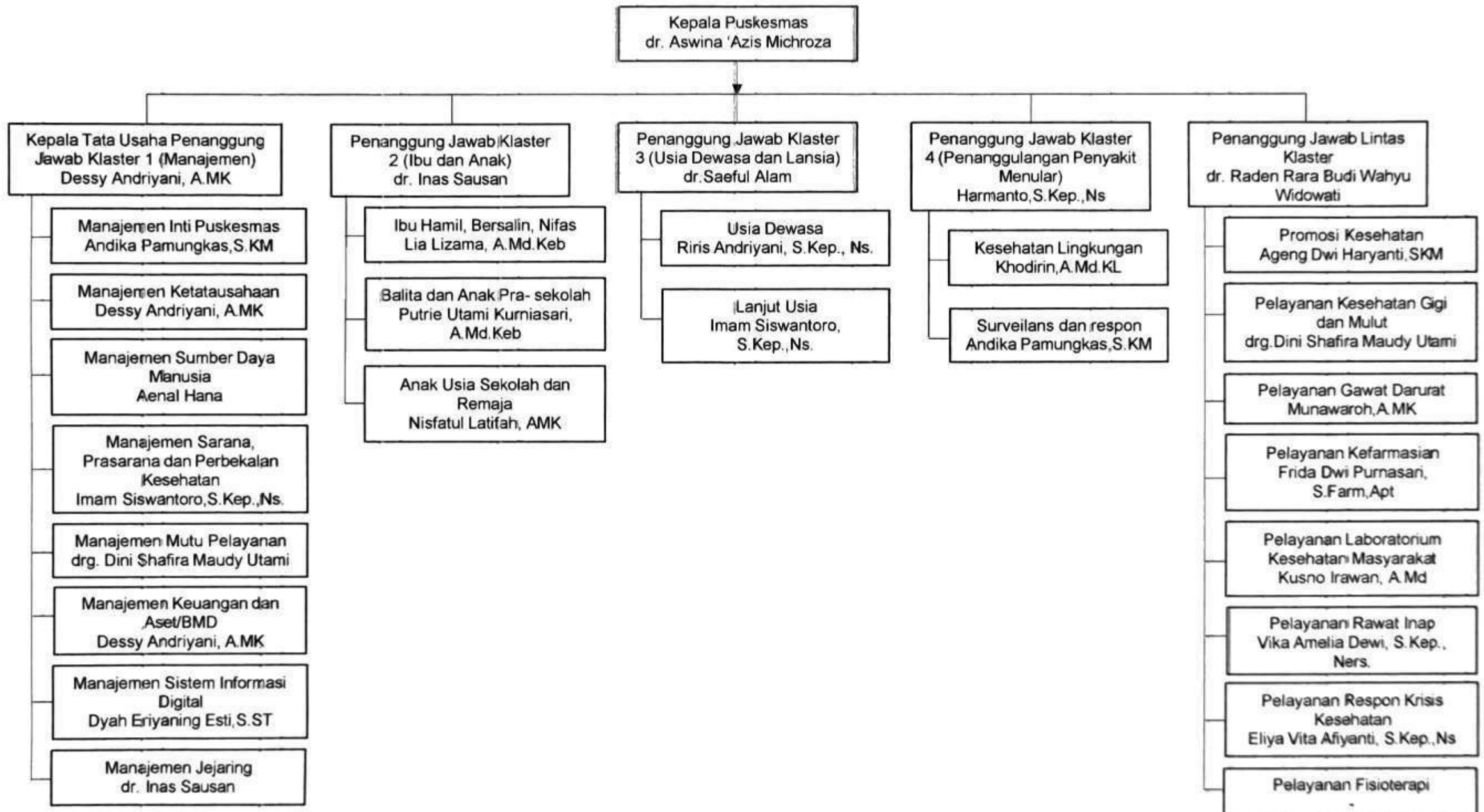
1. Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Manometer Tabung O2
3. Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas
4. Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap
5. Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap
6. Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap
7. Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap
8. Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pelaksana/Terampil-Perawat, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
(terlampir)

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Tahun 2024

No.	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Manometer Tabung O2	Jumlah laporan kegiatan pemeliharaan alat Manometer Tabung O2	12 Laporan
3	Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Manometer Tabung O2	Jumlah laporan kegiatan pemeliharaan alat Manometer Tabung O2	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan program Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan program Perkesmas	8 Laporan	4 Laporan	4 Laporan	100
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	101 Laporan	84,2
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	101 Laporan	84,2
6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	101 Laporan	84,2
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	101 Laporan	84,2
8	Terlaksananya dokumentasi	Jumlah dokumentasi	240	120	101 Laporan	84,2

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	keperawatan pada pasien rawat inap	keperawatan pada pasien rawat inap	Laporan	Laporan		
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>90,10</b>

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

1. Adanya dukungan, kolaborasi/ Kerjasama antar teman sejawat
2. Adanya sarana digital sebagai kemudahan untuk mendokumentasikan laporan yang disusun

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

1. Jumlah kunjungan pasien rawat yang fluktuatif

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

1. Mengoptimalkan kembali kinerja saat memberikan dan melakukan asuhan keperawatan kepada pasien

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat adalah sebesar 90,10 % dengan kategori "Tinggi/ Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :


- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. Dst.

Pekalongan, 01 Juli 2025

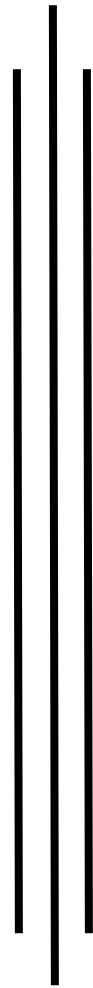
Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,  
  
**dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Perawat Pelaksana,

  
**Muhammad Badrudin, A.Md.Kep.**  
NIP. 19980610 202203 1 011

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**PELAKSANA/TERAMPIL-PERAWAT**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

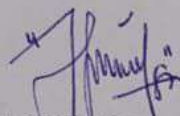
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKJ) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Pelaksana Perawat komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perencanaan Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Pelaksana Perawat



**Satya Wicaksono, AMK.**

Pengatur

NIP. 19890924 202203 1 007

# DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, Perawat mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

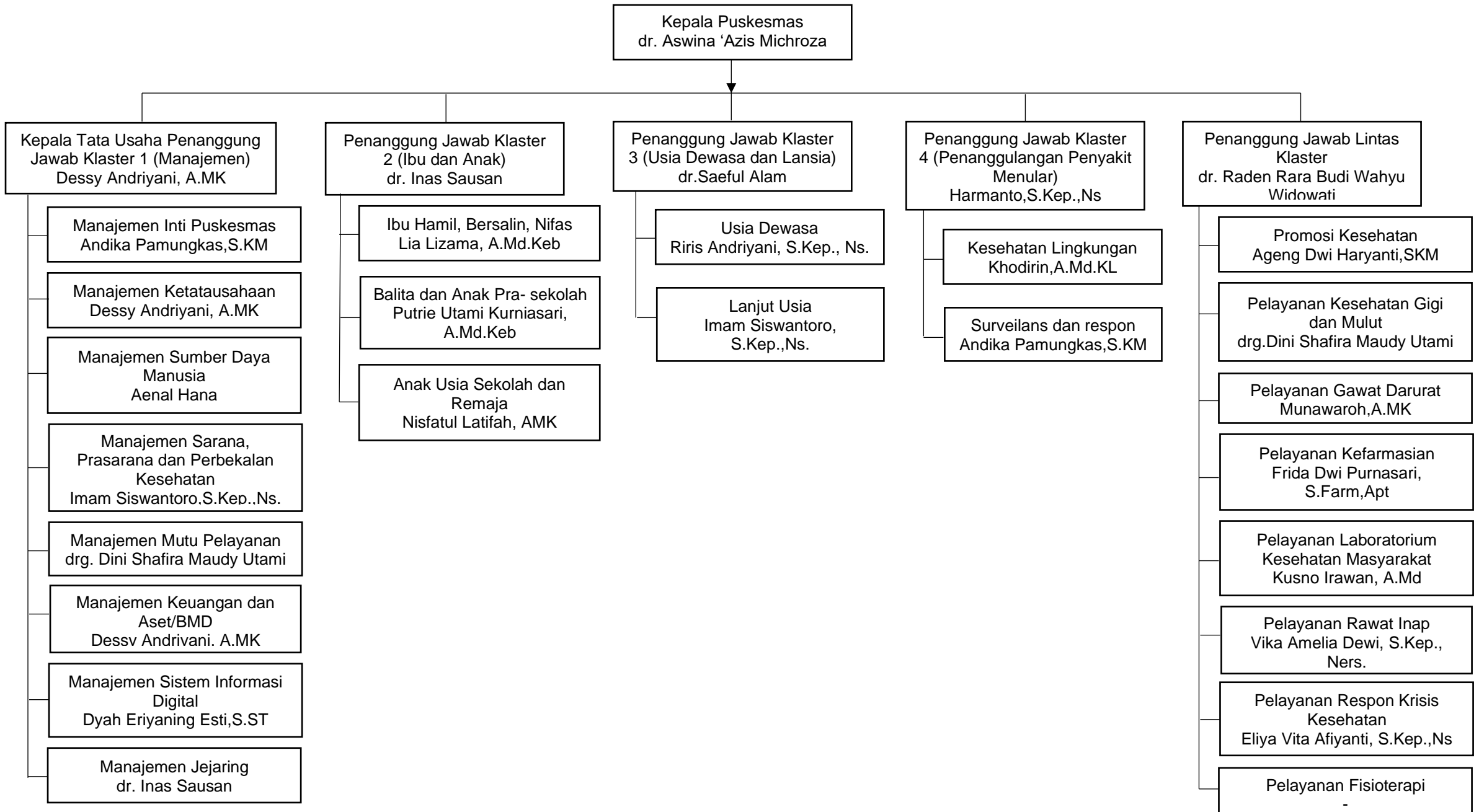
1. Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Manometer Tabung O2
3. Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas
4. Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap
5. Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap
6. Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap
7. Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap
8. Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pelaksana/Terampil-Perawat, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
(terlampir)

# STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Tahun 2025

No.	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Timbangan Badan, Mikrotoise, Lampu Periksa	Jumlah laporan kegiatan pemeliharaan alat Timbangan Badan, Mikrotoise, Lampu Periksa	12 Laporan
3	Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Timbangan Badan, Mikrotoise, Lampu Periksa	Jumlah laporan kegiatan pemeliharaan alat Timbangan Badan, Mikrotoise, Lampu Periksa	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan program Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan program Perkesmas	8 Laporan	4 Laporan	4 Laporan	100
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	120 Laporan	100
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	120 Laporan	100
6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	120 Laporan	100
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	120 Laporan	100

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	120 Laporan	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						100

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

1. Adanya dukungan, kolaborasi/ Kerjasama antar teman sejawat
2. Adanya sarana digital sebagai kemudahan untuk mendokumentasikan laporan yang disusun
3. Adanya komunikasi interpersonal yang baik
4. Adanya hubungan moral yang baik

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

1. Jumlah kunjungan pasien rawat yang fluktuatif
2. Jumlah tenaga kerja yang terbatas
3. Ada beberapa penulisan pelaporan yang masih manual
4. Diit makanan yang kurang tepat

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

1. Mengoptimalkan kembali kinerja saat memberikan dan melakukan asuhan keperawatan kepada pasien
2. Menjaga komunikasi interpersonal yang baik
3. Menjaga hubungan moral yang baik
4. Menjaga diit makanan yang sesuai saat jam kerja
5. Menjaga fisik yang sehat dengan olahraga fisik dan mental
6. Menjaga kebersihan di lingkungan tempat kerja
7. Menerapkan prinsip kerja yang aman dan selamat
8. Menerapkan sistim K3 yang benar pada tempat kerja
9. Menerapkan komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga pasien
10. Melaporkan ke atasan/pimpinan jika menemukan keadaan yang tidak aman
11. Tidak mengambil keputusan tanpa sepengetahuan atasan/pimpinan

## BAB III PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat adalah sebesar 100 % dengan kategori "Sangat Tinggi/Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. Dst.

Pekalongan, 1 Juli 2025


Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Perawat Pelaksana,



**Satya Wicaksono, AMK.**  
NIP. 19890924 202203 1 007

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**"BIDAN PENYELIA"**



**"UPT PUSKESMAS BENDAN"**  
**DINAS KESEHATAN KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidan Penyelia mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidan Penyelia melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Bidan Penyelia

  
**Sawitri, A.Md.Keb**

Penata Tk.1

NIP. 19701228 199103 2 005

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Pokok .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	8
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi republic Indonesia Nomor 36 tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Bidan Penyelia. Bidan Penyelia mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

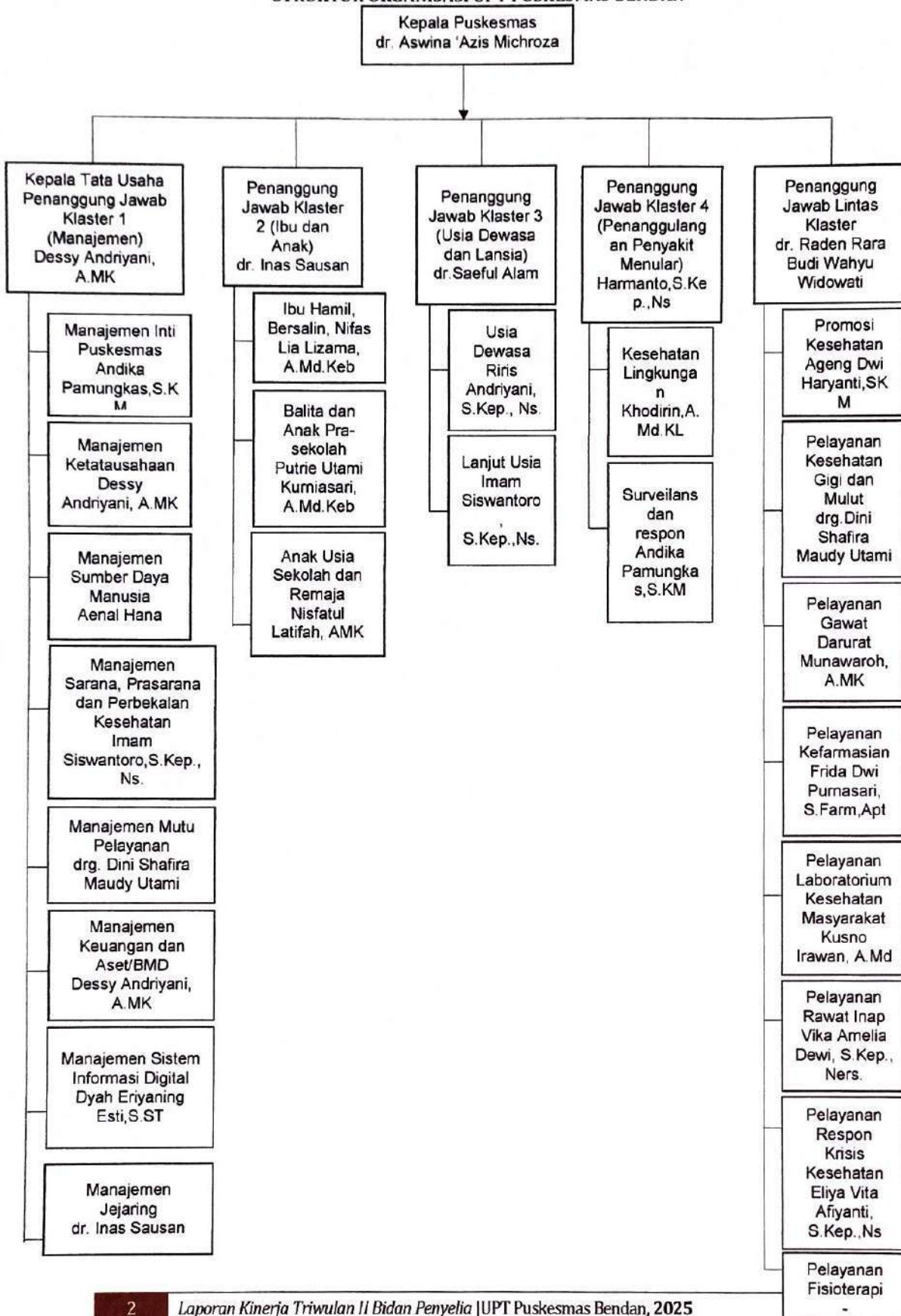
1. Tersusunnya laporan kinerja yang dapat di pertanggung jawabkan
2. Tersedianya laporan kegiatan imunisasi di paparan lokakarya mini bulanan
3. Tersedianya laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK imunisasi sesuai dengan POA
4. Terlaksananya pelayanan imunisasi TT pada calon pengantin
5. Terlaksananya pelayanan imunisasi dasar pada bayi dan baduta
6. Terlaksananya pemeriksaan ibu hamil di posyandu
7. Terlaksananya BIAS Campak (MR) di SD/MI se-wilayah Puskesmas Bendan
8. Terlaksananya BIAS HPV di SD/MI dan SMP/MTs se-wilayah Puskesmas Bendan
9. Terlaksananya BIAS DT/Td di SD/MI se-wilayah Puskesmas Bendan
10. Terlaksananya pendampingan upaya Kesehatan bersumber daya masyarakat (LKBM) dalam kegiatan posyandu ILP
11. Terentrinya data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Bidan Penyelia sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN**



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Bidan Penyelia Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Bidan Penyelia  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat di pertanggung jawabkan	Jumlah laporan kinerja	4 laporan
2	Tersedianya laporan kegiatan imunisasi di paparan lokakarya mini bulanan	Jumlah laporan kegiatan imunisasi di paparan lokakarya mini bulanan	12 laporan
3	Tersedianya laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK imunisasi sesuai dengan POA	Jumlah laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK imunisasi sesuai dengan POA	10 laporan
4	Terlaksananya pelayanan imunisasi TT calon pengantin	Jumlah calon pengantin yang mendapatkan imunisasi TT	100 pasien
5	Terlaksananya pelayanan imunisasi dasar pada bayi dan baduta	Jumlah bayi dan baduta yang mendapatkan imunisasi dasar tambahan	1000 pasien
6	Terlaksananya pemeriksaan ibu hamil di posyandu	Jumlah ibu hamil yang diperiksa di posyandu	120 Pasien

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
7	Terlaksananya BIAS Campak (MR) di SD/MI se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah murid yang mendapatkan BIAS Campak (MR)	150 siswa
8	Terlaksananya BIAS HPV di SD/MI dan SMP/MTs se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah murid yang mendapatkan BIAS HPV	250 siswa
9	Terlaksananya BIAS Dt Td di SD/MI se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah murid yang mendapatkan BIAS Dt Td	450 siswa
10	Terlaksananya pendampingan upaya Kesehatan bersumber daya masyarakat (LKBM) dalam kegiatan posyandu ILP	Jumlah kegiatan posyandu ILP	11 kali
11	Terentrinya data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK	Jumlah laporan data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK	12 laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Bidan Penyelia. Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

**Tabel 2.2**  
**Pengukuran dengan Skala Ordinal**

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

Adapun capaian kinerja Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Bidan Penyelia**  
**Triwulan II Tahun 2025**

<b>No</b>	<b>Sasaran Sub Kegiatan</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target Tahunan</b>	<b>Target Triwulan II</b>	<b>Realisasi Triwulan II</b>	<b>% Capaian</b>
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat di pertanggung jawabkan	Jumlah laporan kinerja	4 laporan	2 Laporan	2 Laporan	100%
2	Tersedianya laporan kegiatan imunisasi di paparan lokakarya mini bulanan	Jumlah laporan kegiatan imunisasi di paparan lokakarya mini bulanan	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100 %
3	Tersedianya laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK imunisasi sesuai dengan POA	Jumlah laporan pertanggungjawaban kegiatan BOK imunisasi sesuai dengan POA	10 laporan	4 laporan	4 laporan	100 %
4	Terlaksananya pelayanan imunisasi TT calon pengantin	Jumlah calon pengantin yang mendapatkan imunisasi TT	100 pasien	50 Pasien	50 Pasien	100 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
5	Terlaksananya pelayanan imunisasi dasar pada bayi dan baduta	Jumlah bayi dan baduta yang mendapatkan imunisasi dasar tambahan	1000 pasien	500 Pasien	380 Pasien	76 %
6	Terlaksananya pemeriksaan ibu hamil di posyandu	Jumlah ibu hamil yang diperiksa di posyandu	120 Pasien	60 pasien	56 pasien	93,3 %
7	Terlaksananya BIAS HPV di SD/MI dan SMP/MTs se-wilayah Puskesmas Bendan	Jumlah murid yang mendapatkan BIAS HPV	250 siswa	50 siswa	50 siswa	100 %
8	Terlaksananya pendampingan upaya Kesehatan bersumber daya masyarakat (LKBM) dalam kegiatan posyandu ILP	Jumlah kegiatan posyandu ILP	11 kali	6 kali	6 kali	100%
9	Terentrianya data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK	Jumlah laporan data hasil imunisasi pada aplikasi ASIK	12 laporan	6 kali	6 kali	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>						96,5 %

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

1. Sudah adaptasi dengan lingkungan dan metode kerja
2. Adanya dukungan dari lingkungan kerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan

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

1. Bekerja sama dengan rekan kerja agar kegiatan berjalan lancar
2. Melaksanakan kegiatan yang ada sesuai jadwal

## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Bidan Penyelia adalah sebesar 96,5 % dengan kategori Sangat Tinggi / Berhasil

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
3. Dst.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Bidan Penyelia



**Sawitri, A.Md.Keb**  
NIP. 19701228 199103 2 005

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**BIDAN PENYELIA**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKJ) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidan Penyelia mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidan Penyelia melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Bidan Penyelia



**Lia Lizama, A.Md.Keb**

Penata

NIP. 19870415 201001 2 007

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	4
A Perjanjian Kinerja .....	4
B Capaian Kinerja .....	5
BAB III PENUTUP .....	8
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perjanjian Kinerja Bidan	3
Tabel 2 Pengukuran dengan Skala Ordinal	5
Tabel 3 Pengukuran Kinerja Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025	5

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi

2

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB No.1 Tahun 2025 tentang Jabatan Fungsional, Bidan Penyelia mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan Pengkajian Ibu Hamil Patologis;
2. Memfasilitasi *Informed Choice* Dan/Atau *Informed Consent* Pada Kasus Dengan Penyulit/Patologis/Penyakit Penyerta;
3. Mengidentifikasi Kematian Janin Intra Uterin;
4. Melakukan Penanganan Kasus Kegawatdaruratan Maternal Dengan Kolaborasi;
5. Melakukan Komunikasi Informasi Dan Edukasi (KIE) Tentang Kesehatan Ibu Pada Kelompok/Masyarakat Sesuai Dengan Kebutuhan;
6. Melakukan Pengkajian Pada Ibu Bersalin Patologis;
7. Melakukan Asuhan Kala I Persalinan Dengan Penyulit/ Patologis/Penyakit Penyerta Secara Kolaborasi;
8. Melakukan Asuhan Kala II Persalinan Dengan Penyulit/ Patologis/Penyakit Penyerta Secara Kolaborasi;
9. Melakukan Asuhan Kala III Persalinan Dengan Penyulit/ Patologis/Penyakit Penyerta Secara Kolaborasi;
10. Melakukan Asuhan Kala IV Persalinan Dengan Penyulit/ Patologis/Penyakit Penyerta Secara Kolaborasi;
11. Melakukan Asuhan Masa Nifas Dengan Penyulit/Patologis/Penyakit Penyerta Secara Kolaborasi;
12. Melakukan Tindakan Bantuan Hidup Dasar Pada Kasus Kegawatdaruratan Nifas;
13. Melakukan Asuhan Kebidanan Pada Kasus Kebidanan Dengan Gangguan Psikiatri Sedang Secara Kolaborasi;
14. Melakukan Tindakan Penanganan Awal Dan Stabilisasi Pra Rujukan Terhadap Kasus Dengan Penyulit/ Komplikasi/Penyakit Secara Kolaborasi;
15. Melakukan Persiapan Tindakan Kasus Onkologi Obstetri Ginekologi Dengan Penyulit Secara Kolaborasi;
16. Melakukan Asuhan Kebidanan *Post Operation* Obstetri Ginekologi Dengan Secara Kolaborasi;
17. Melakukan Konseling Asi Pada Ibu Dengan Penyulit;

18. Melakukan Pemberian Pelayanan Lain Berdasarkan Penugasan Seperti Observasi Transfusi Darah, Observasi Intake Dan Output Cairan /Balance Cairan), Memasang Oksigenasi, Memasang Infus, Pemberian Obat Melalui Oral Injeksi, Pemasangan *Nasogastrik Tube* (Ngt), Pemberian Nutrisi Melalui Sonde Lambung;
19. Melakukan Resusitasi Bayi Baru Lahir Dengan Penyulit Secara Kolaborasi;
20. Melakukan Penanganan Awal Kegawatdaruratan Asfiksia Melalui Kompresi Jantung Secara Kolaborasi;
21. Melakukan Penanganan Awal Kegawatdaruratan Bayi Baru Lahir Dengan Infeksi Gonore (Go) Melalui Pembersihan Dan Pemberian Salep Mata;
22. Melakukan Asuhan Pelayanan Neonatal Pada 6 Jam - 48 Jam Pasca Kelahiran (Kn 1);
23. Melakukan Asuhan Pelayanan Neonatal Pada Hari Ke 3 - Hari Ke 7 Pasca Kelahiran (Kn 2)
24. Melakukan Asuhan Pelayanan Neonatal Pada Hari Ke 8 - Hari Ke 28 Pasca Kelahiran (Kn 3);
25. Melakukan Stimulasi Deteksi Dini Dan Intervensi Dini Penyimpangan Tumbuh Kembang Balita Dengan Menggunakan Kuesioner Pra Skrining Perkembangan (Kpsp);
26. Memberikan Komunikasi Informasi Dan Edukasi (Kie) Tentang Kesehatan Anak Pada Kelompok/Masyarakat Sesuai Kebutuhan;
27. Melakukan Evaluasi Cakupan Imunisasi;
28. Melakukan Evaluasi Pemantauan Tumbuh Kembang Bayi, Anak Balita, Dan Anak Prasekolah Melalui Kegiatan Penimbangan Berat Badan, Pengukuran Lingkar Kepala, Pengukuran Tinggi Badan, Stimulasi Deteksi Dini, Dan Intervensi Dini Penyimpangan Tumbuh Kembang Balita Dengan Menggunakan Kuesioner Pra Skrining Perkembangan (Kpsp);
29. Melakukan Pemasangan Dan Pelepasan Alat Kontrasepsi Bawah Kulit (Akbk) Secara Interval;
30. Melakukan Pemasangan Alat Kontrasepsi Dalam Rahim (AKDR) *Post Placenta*;
31. Melakukan Pemasangan/Pelepasan Alat Kontrasepsi Dalam Rahim (AKDR);
32. Melakukan Skrining Kanker Serviks;
33. Memberikan Komunikasi Informasi Dan Edukasi (KIE) Tentang Kesehatan Reproduksi Dan Keluarga Berencana (KB) Pada Kelompok/Masyarakat Sesuai Kebutuhan;
34. Menilai Tumbuh Kembang Remaja Dengan Menggunakan Log Tumbuh Kembang Remaja

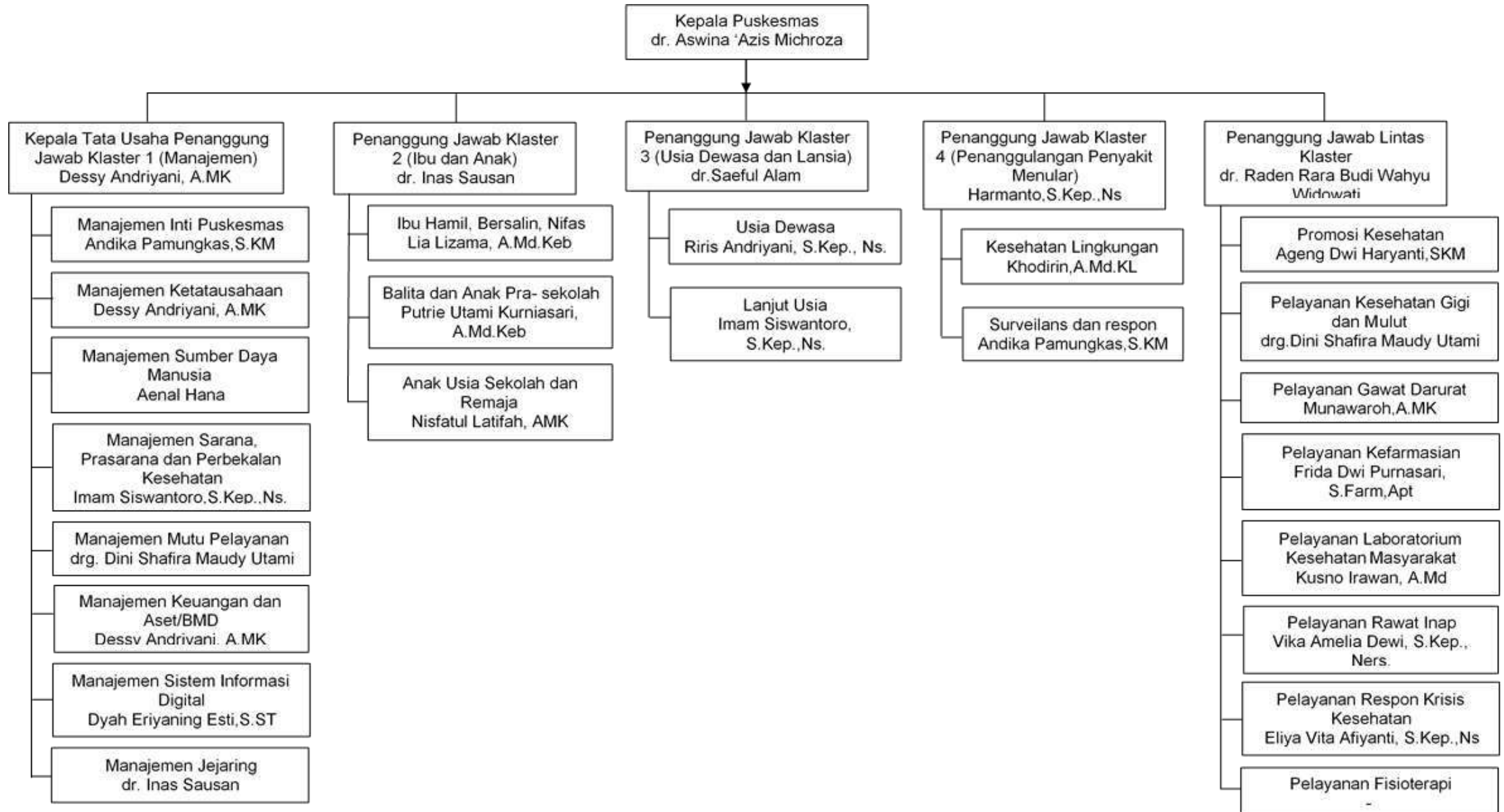
35. Melakukan Evaluasi Cakupan Pelayanan Kesehatan Ibu Anak (Kia) Dan Keluarga Berencana (Kb);
36. Erumuskan Rencana Intervensi Hasil Analisis Data Dan Sasaran Pada Individu (WUS/PUS/Keluarga Berencana/Ibu Hamil/Ibu Nifas/Ibu Menyusui/Bayi Dan Balita);
37. Melaksanakan Rencana Intervensi Hasil Analisis Data Dan Sasaran Pada Individu (Wus/Pus/Keluarga Berencana/Ibu Hamil/Ibu Nifas/Ibu Menyusui/Bayi Dan Balita);
38. Melakukan Pemberian Pelayanan Berdasarkan Penugasan Seperti Deteksi Dini, Dan Penyuluhan Terhadap Infeksi Menular Seksual (Ims), Pencegahan Penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif Lainnya (Napza);
39. Melakukan Evaluasi Pelayanan Kebidanan Di Posyandu, Posbindu Dan Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (Ukbn) Lainnya;
40. Melakukan Asuhan Kebidanan Dikamar Bedah;
41. Mengkoordinasikan Pelaksanaan Pelayanan Kebidanan Di Posyandu/Posbindu/Uks Dengan Pemangku Kepentingan Terkait;
42. Melakukan Pembinaan Dan Pengawasan Pelayanan Kebidanan Pada Jenjang Di Bawahnya;
43. Melakukan Pendokumentasian Pelayanan Kebidanan;
44. Menyelenggarakan Rapat Koordinasi Teknis Bidan

## **B. Struktur Jabatan**

Struktur organisasi jabatan Bidan Penyelia, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Bidan Penyelia Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Bidan Penyelia  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersedianya laporan bulanan cakupan pelayanan	Jumlah laporan bulanan cakupan pelayanan yang disusun	12 Laporan
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya mini Puskesmas yang diikuti	12 Kegiatan
3	Tersedianya laporan pertanggungjawaban kegiatan program yang didanai oleh BOK	Jumlah laporan pertanggungjawaban kegiatan program yang didanai oleh BOK yang disusun	12 Laporan
4	Tersedianya laporan klaim JKN non kapitasi pelayanan ANC, PNC, KB	Jumlah laporan klaim JKN non kapitasi pelayanan ANC, PNC, KB yang disusun	12 Laporan
5	Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
6	Terlaksananya kegiatan yang didanai oleh dana BOK	Jumlah kegiatan yang didanai oleh dana BOK yang terlaksana	25 Kegiatan
7	Terlaksananya kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan	Jumlah kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan yang terlaksana	12 Kegiatan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
8	Terlaksananya pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan yang dilayani	400 Kegiatan
9	Terlaksananya pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF) yang dilayani	75 Pasien
10	Terlaksananya pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir, bayi, balita, dan anak pra sekolah	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir, bayi, balita, dan anak pra sekolah yang dilayani	100 Pasien
11	Terlaksananya Pelayanan Keluarga Berencana (KB)	Jumlah pelayanan Keluarga Berencana (KB) yang dilayani	150 Pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

#### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Bidan Penyelia  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersedianya laporan bulanan cakupan pelayanan	Jumlah laporan bulanan cakupan pelayanan yang disusun	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100 %
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya mini Puskesmas yang diikuti	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100 %
3	Tersedianya laporan pertanggungjawaban kegiatan program yang didanai oleh BOK	Jumlah laporan pertanggungjawaban kegiatan program yang didanai oleh BOK yang disusun	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100 %
4	Tersedianya laporan klaim JKN non kapitasi pelayanan ANC, PNC, KB	Jumlah laporan klaim JKN non kapitasi pelayanan ANC, PNC, KB yang disusun	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100 %
5	Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100 %
6	Terlaksananya kegiatan yang didanai oleh dana BOK	Jumlah kegiatan yang didanai oleh dana BOK yang terlaksana	25 Kegiatan	13 Kegiatan	12 Kegiatan	92,3%
7	Terlaksananya kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan	Jumlah kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan yang terlaksana	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100 %
8	Terlaksananya pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan yang dilayani	400 Kegiatan	200 Kegiatan	190 Kegiatan	95 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
9	Terlaksananya pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF) yang dilayani	75 Pasien	38 Pasien	35 Pasien	92,10 %
10	Terlaksananya pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir, bayi, balita, dan anak pra sekolah	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir, bayi, balita, dan anak pra sekolah yang dilayani	100 Pasien	50 Pasien	45 Pasien	90 %
11	Terlaksananya Pelayanan Keluarga Berencana (KB)	Jumlah pelayanan Keluarga Berencana (KB) yang dilayani	150 Pasien	75 Pasien	60 Pasien	80 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						95,40 %

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan II ini adalah sebagai berikut **(Diisi Apabila Capaian Melebihi target yang telah ditetapkan)** :

1. -

Faktor Penghambat capaian kinerja pada Triwulan II ini adalah sebagai berikut **(Diisi Apabila Capaian Melebihi target yang telah ditetapkan)** :

1. Jumlah pasien yang berkunjung tidak sesuai target
2. Kegiatan luar gedung belum maksimal karena keterbatasan personil

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan selanjutnya adalah sebagai berikut **(Diisi Apabila Capaian tidak memenuhi target yang telah ditetapkan)** :

1. Pemberian informasi tentang pelayanan di puskesmas bendan
2. Mengatur jadwal pelayanan dalam dan luar gedung

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Bidan Penyelia adalah sebesar 95,40 % dengan kategori "Sangat Tinggi"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja Bidan Penyelia dalam Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui  
Kepala UPT Puskesmas Bendan



**dr. Aswina Azis Michroza**

NIP. 19810824 200902 1 001

Bidan Penyelia



**Lia Lizama. A.Md.Keb**

NIP. 19870415 201001 2 007

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**

**Bidan Penyelia**



**"UPT PUSKESMAS BENDAN"**

**TAHUN 2025**

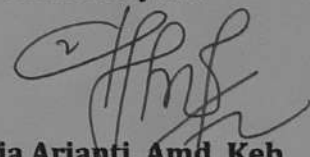
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Bidan Penyelia Triwulan I Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidan Penyelia mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidan Penyelia melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Bidan Penyelia



**Yulia Arianti, Amd. Keb**

Penata

NIP. 19850123 201001 2 012

# DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Bidan Penyelia mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

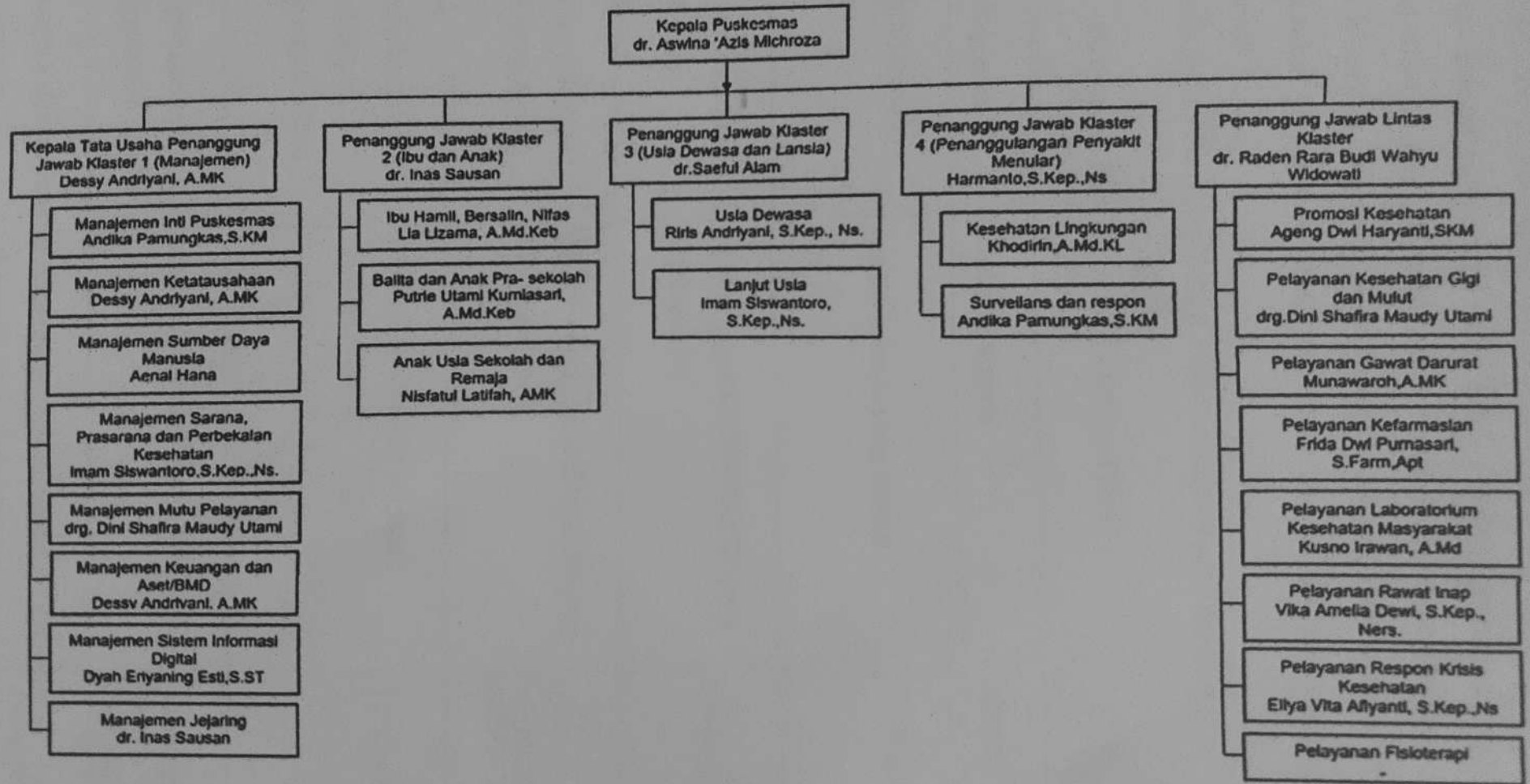
1. Terlaksananya Lokakarya Mini Bulanan
2. Terlaksananya kegiatan UKM KIA KB yang Dilaksanakan
3. Terlaksananya Pelayanan UKP KIA KB yang Dapat Dipertanggungjawabkan
4. Tersusunnya Laporan KIA KB yang Dapat Dipertanggungjawabkan (Lansia)
5. Tersusunnya Laporan Kinerja Pegawai TW 1,2,3,4
6. Terlaksananya Kegiatan yang Menunjang system Manajemen

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Bidan Penyelia, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
(terlampir)

### STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Bidan Penyelia Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Bidan Penyelia Tahun  
2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya Lokakarya Mini Bulanan	Jumlah Lokmin yang Diikuti	12 Kegiatan
2	Terlaksananya kegiatan UKM KIA KB yang Dilaksanakan	Jumlah Kegiatan UKM KIA KB yang Dilaksanakan	24 Kegiatan
3	Terlaksananya Pelayanan UKP KIA KB yang Sesuai Standar	Jumlah Pelayanan UKP KIA KB yang Dilaksanakan	1500 Pelayanan UKP KIA KB
4	Tersusunnya Laporan KIA KB yang Dapat Dipertanggungjawabkan (Lansia)	Jumlah Laporan KIA KB yang Disusun ( Lansia)	12 Laporan
5	Tersusunnya Laporan Kinerja Pegawai TW 1,2,3,4	Laporan Kinaerja Pegawai	4 Laporan Kinerja Pegawai
6	Terlaksananya Kegiatan yang Menunjang system Manajemen	Kegiatan yang Berhubungan dengan Jejaring dan Jaringan Puskesmas	2 Kegiatan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \text{QUOTE} \times 100\%$$

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

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \text{QUOTE} \times 100\%$$

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

#### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Badan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Badan Penyelia  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Terlaksananya Lokakarya Mini Bulanan	Jumlah Lokmin yang Diikuti	12 Kegiatan	6	6	100 %
2	Terlaksananya kegiatan UKM KIA KB yang Dilaksanakan	Jumlah Kegiatan UKM KIA KB yang Dilaksanakan	24 Kegiatan	12	12	100 %
3	Terlaksananya Pelayanan UKP KIA KB yang Sesuai Standar	Jumlah Pelayanan UKP KIA KB yang Dilaksanakan	1500 Pelayanan UKP KIA KB	750	675	90 %
4	Tersusunnya Laporan KIA KB yang Dapat Dipertanggungjawabkan (Lansia)	Jumlah Laporan KIA KB yang Disusun ( Lansia)	12 Laporan	6	6	100 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
5	Tersusunnya Laporan Kinerja Pegawai TW 1,2,3,4	Laporan Kinerja Pegawai	4 Laporan Kinerja Pegawai	2	2	100 %
6	Terlaksananya Kegiatan yang Menunjang system Manajemen	Kegiatan yang Berhubungan dengan Jejaring dan Jaringan Puskesmas	2 Kegiatan	1	1	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>98.3%</b>

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Bidan Penyelia adalah sebesar 96.6 % dengan kategori "Tinggi/Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Bidan Penyelia Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. LANJUTKAN KEGIATAN
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Bidan Penyelia



**Yulia Arianti, Amd. Keb**  
NIP. 19850123 2010 01 2 012

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**

**BIDAN AHLI PERTAMA**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**

**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Bidan Ahli Pertama Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidan Ahli Pertama mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidan Ahli Pertama melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025  
Bidan Ahli Pertama



**Diyah Trisnaning Tyas, S.Si.T**  
Penata Muda  
NIP. 19901010 202203 2 015

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional , Bidan Ahli Pertama mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat-alat kesehatan diruang rawat inap
3. Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan
4. Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan
5. Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir
6. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)
7. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)
8. Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal
9. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi
10. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Bidan Ahli Pertama sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Bidan Ahli Pertama Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Bidan Ahli Pertama  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat-alat kesehatan diruang rawat inap	Jumlah laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat-alat kesehatan diruang rawat inap	12 Laporan
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	72 Laporan
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	72 Laporan
6	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	108 Laporan
7	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	108 Laporan
8	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	36 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
9	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	48 Laporan
10	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	48 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Bidan Ahli Pertama Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Bidan Ahli Pertama Triwulan II Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Bidan Ahli Pertama  
Triwulan I Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat-alat kesehatan diruang rawat inap	Jumlah laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat-alat kesehatan diruang rawat inap	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan	18 Laporan	18 Laporan	100
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	72 Laporan	36 Laporan	36 Laporan	100
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	72 Laporan	36 Laporan	36 Laporan	100
6	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	108 Laporan	54 Laporan	53 Laporan	98,14
7	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	108 Laporan	54 Laporan	53 Laporan	98,14
8	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	36 Laporan	18 Laporan	18 Laporan	100

9	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	48 Laporan	24 Laporan	23 Laporan	95,83
10	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	48 Laporan	24 Laporan	22 Laporan	88
<b>Rata-rata Capaian</b>						97,98

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

1. Pengisian laporan kinerja tepat pada waktunya didukung dengan adanya akses digital yang memudahkan dalam mengisi Ekinerja

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

1. Jumlah pasien rawat inap persalinan yang tiap bulannya tidak menentu
2. Jumlah pasien rawat inap umum yang tiap bulannya naik turun

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

1. Memaksimalkan dan meningkatkan performa dan skill dalam pemberian asuhan kebidanan

## BAB IV

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Bidan Ahli Pertama adalah sebesar 97,98% dengan kategori "Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Bidan Ahli Pertama Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
- 3.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

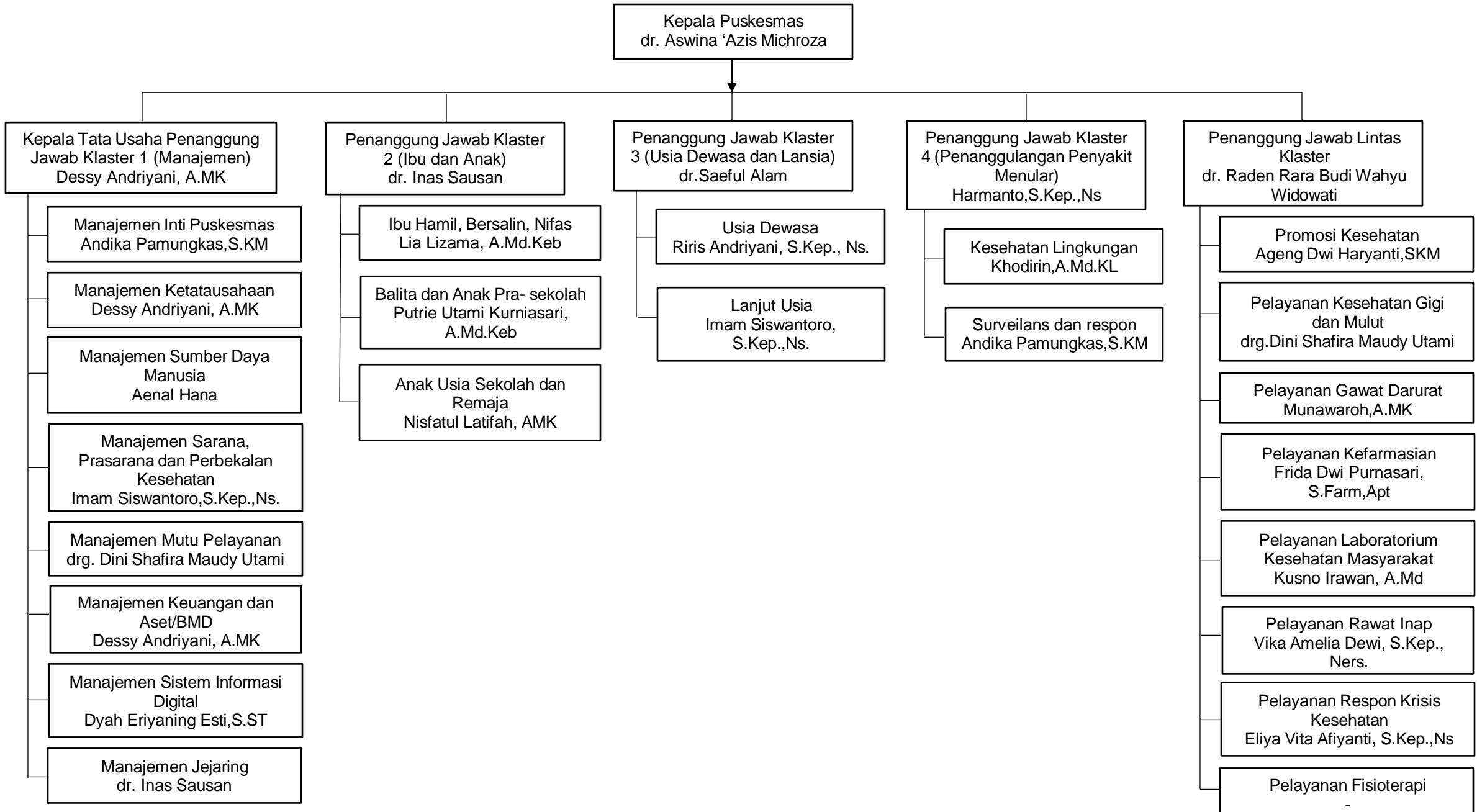


**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Bidan Ahli Pertama,

**Diyah Trisnaning Tyas, S.Si.T**  
NIP. 19901010 202203 2 015

# STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**Bidan Ahli Pertama**



**“UPT PUSKESMAS BENDAN”**  
**TAHUN 2025**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Bidan Ahli Pertama Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKJ) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidan Ahli Pertama mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidan Ahli Pertama melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Bidan Ahli Pertama



**Risqi Yuliyanti. S.Tr.Keb**

Penata Muda

NIP. 19980715 202203 2 023

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Bidan Ahli Pertama Bidan Ahli Pertama mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

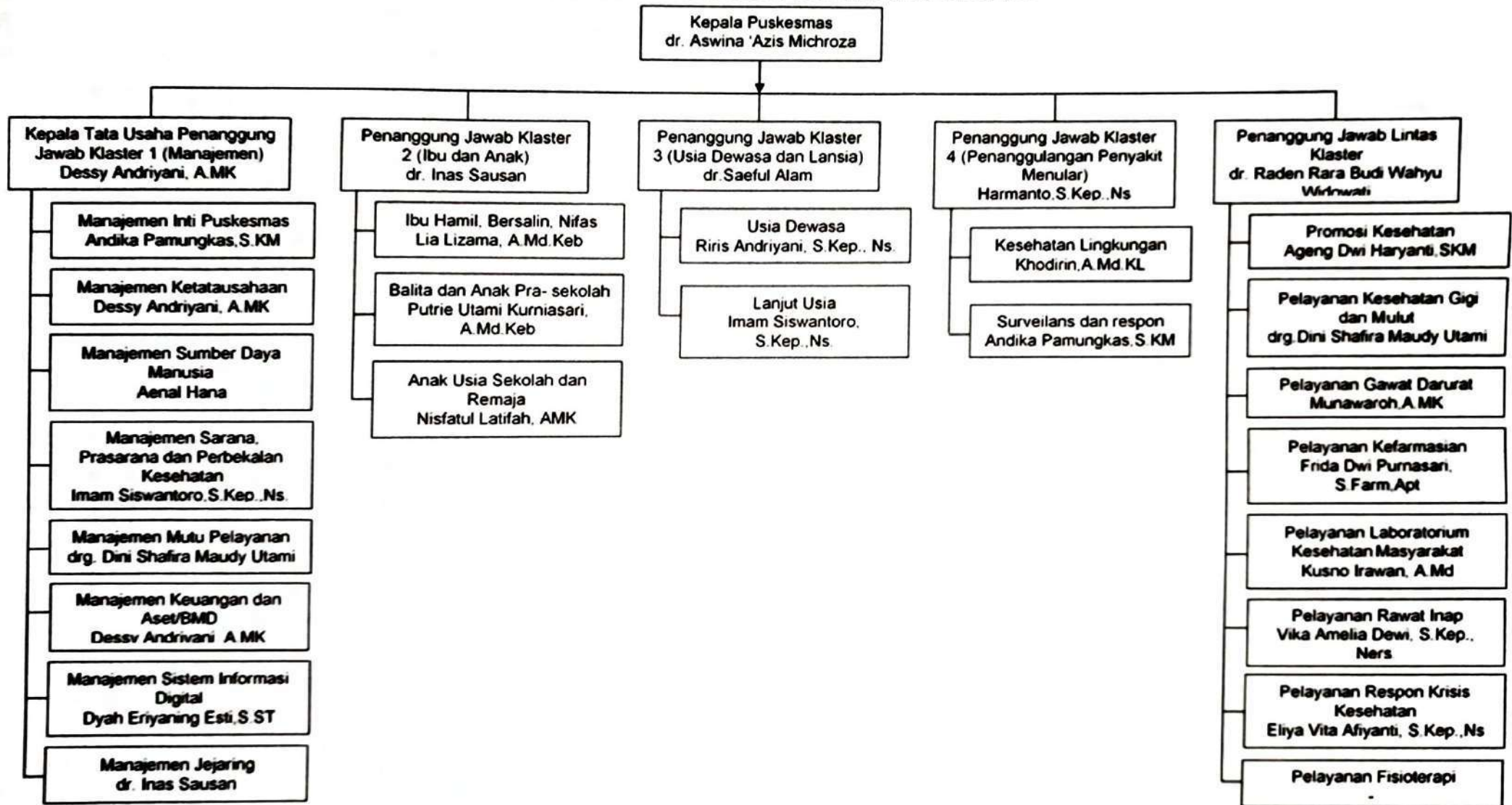
1. Tersedianya Laporan Kinerja Pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas
3. Tersedianya laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB
4. Tersedianya Laporan pertanggungjawaban kegiatan KIA yang di danai oleh BOK
5. Terlaksananya kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan
6. Terlaksananya pelayanan kebidanan pada ibu hamil
7. Terlaksananya pelayanan kesehatan pada bayi baru lahir/bayi/balita/anak pra sekolah
8. Terlaksananya pelayanan KB yang optimal
9. Terlaksananya screening pencegahan penularan HIV, sifilis, hepatitis B dari ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas
10. Terlaksananya pelayanan kepada ibu masa nifas (KF 2 dan KF 3) sesuai standar
11. Terlaksananya konseling dan pemberian imnisasi Difteri Tetanus (DT) pada calon pengantin

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Bidan Ahli Pertama, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
(terlampir)

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Bidan Ahli Pertama Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Bidan Ahli Pertama  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersedianya Laporan Kinerja Pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja Pegawai yang disusun	4 Laporan
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya mini Puskesmas yang diikuti	10 Kegiatan
3	Tersedianya laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB	Jumlah laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB	12 Dokumen
4	Tersedianya Laporan pertanggungjawaban kegiatan KIA yang di danai oleh BOK	Jumlah Laporan pertanggungjawaban kegiatan KIA yang didanai oleh BOK	12 Laporan
5	Terlaksananya kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan	Jumlah kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan yang terlaksana	12 Kegiatan
6	Terlaksananya pelayanan kebidanan pada ibu hamil	Jumlah ibu hamil yang dilakukan pemeriksaan	200 Pasien

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
7	Terlaksananya pelayanan kesehatan pada bayi baru lahir/bayi/balita/anak pra sekolah	Jumlah pasien bayi baru lahir/bayi/balita/anak pra sekolah yang dilayani	100 Pasien
8	Terlaksananya pelayanan KB yang optimal	Jumlah pasien KB yang dilayani	40 Pasien
9	Terlaksananya screening pencegahan penularan HIV, sifilis, hepatitis B dari ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas	Jumlah pasien yang dilakukan screening	75 Pasien
10	Terlaksananya pelayanan kepada ibu masa nifas (KF 2 dan KF 3) sesuai standar	Jumlah ibu nifas yang dilayani	10 Pasien
11	Terlaksananya konseling dan pemberian imnisasi Difteri Tetanus (DT) pada calon pengantin	Jumlah pasien calon pengantin yang dilakukan pemeriksaan	10 Pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Bidan Ahli Pertama Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Bidan Ahli Pertama Triwulan III Tahun 2024

sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Bidan Ahli Pertama  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersedianya Laporan Kinerja Pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja Pegawai yang disusun	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100 %
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya mini Puskesmas yang diikuti	10 Kegiatan	5 Kegiatan	5 Kegiatan	100 %
3	Tersedianya laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB	Jumlah laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB	12 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	100 %
4	Tersedianya Laporan pertanggungjawaban kegiatan KIA yang di	Jumlah Laporan pertanggungjawaban kegiatan	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	danai oleh BOK	KIA yang didanai oleh BOK				
5	Terlaksananya kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan	Jumlah kegiatan pelayanan kebidanan di Posyandu atau tempat lain sesuai penugasan yang terlaksana	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100 %
6	Terlaksananya pelayanan kebidanan pada ibu hamil	Jumlah ibu hamil yang dilakukan pemeriksaan	200 Pasien	100 Pasien	96 Pasien	96 %
7	Terlaksananya pelayanan kesehatan pada bayi baru lahir/bayi/balita/ anak pra sekolah	Jumlah pasien bayi baru lahir/bayi/balita /anak pra sekolah yang dilayani	100 Pasien	50 Pasien	50 Pasien	100%
8	Terlaksananya pelayanan KB yang optimal	Jumlah pasien KB yang dilayani	40 Pasien	20 Pasien	20 Pasien	100%
9	Terlaksananya screening pencegahan penularan HIV, sifilis, hepatitis B dari ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas	Jumlah pasien yang dilakukan screening	75 Pasien	38 Pasien	38 Pasien	100 %
10	Terlaksananya pelayanan kepada ibu masa nifas (KF 2 dan KF 3) sesuai standar	Jumlah ibu nifas yang dilayani	10 Pasien	5 Pasien	5 Pasien	100 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
11	Terlaksananya konseling dan pemberian imnisasi Difteri Tetanus (DT) pada calon pengantin	Jumlah pasien calon pengantin yang dilakukan pemeriksaan	10 Pasien	5 Pasien	5 Pasien	100 %
<b><i>Rata-rata Capaian</i></b>						99,6 %

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Bidan Ahli Pertama adalah sebesar 99,6 % dengan kategori "Sangat Tinggi/Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Bidan Ahli Pertama Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

Pekalongan, 01 juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Bidan Ahli Pertama



**Risqi Yuliyanti. S.Tr.Keb**  
NIP. 19980715 202203 2 023

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
TERAMPIL BIDAN**



**UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Terampil Bidan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Terampil Bidan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Terampil Bidan



**Riza Chidroni, A.Md.Keb**

Pengatur

NIP. 19911113 202203 2 013

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	I
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Bidan, Terampil Bidan mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat sterilisator
3. Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan
4. Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan
5. Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir
6. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)
7. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)
8. Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal
9. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi
10. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Terampil Bidan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Terampil Bidan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Terampil Bidan  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat sterilisator	Jumlah laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat sterilisator	12 Laporan
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	84 Laporan
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	84 Laporan
6	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	132 Laporan
7	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	132 Laporan
8	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal neonatal	36 Laporan
9	Memberikan pelayanan	Jumlah pelayanan kesehatan pada	96 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	kesehatan pada pasein perawatan umum secara kolaborasi	pasein perawatan umum secara kolaborasi	
10	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	48 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Terampil Bidan  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat sterilisator	Jumlah laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat sterilisator	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan	18 Laporan	16 Laporan	88,88
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	84 Laporan	42 Laporan	39 Laporan	92,85
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	84 Laporan	42 Laporan	39 Laporan	92,85
6	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	132 Laporan	66 Laporan	61 Laporan	92,42
7	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	132 Laporan	66 Laporan	60 Laporan	92,42
8	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	36 Laporan	18 Lapoan	14 Laporan	77,77
9	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien	Jumlah pelayanan kesehatan pada	96 Laporan	48 Laporan	44 Laporan	91,67

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	perawatan umum secara kolaborasi	pasien perawatan umum secara kolaborasi				
10	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	48 Laporan	24 Laporan	22 Laporan	91,67
<b>Rata-rata Capaian</b>						92,053

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

1. Pengisian laporan kinerja tepat pada waktunya didukung dengan adanya akses digital yang memudahkan dalam mengisi Ekinerja

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

1. Jumlah pasien rawat inap persalinan yang tiap bulannya tidak menentu
2. Jumlah pasien rawat inap umum yang tiap bulannya naik turun
3. Pasien tidak selalu ditemukan pada saat jaga shift
4. Pasien rawat inap persalinan yang dirujuk

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

1. Memaksimalkan dan meningkatkan performa dan skill dalam pemberian asuhan kebidanan

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Terampil Bidan adalah sebesar 92,053 % dengan kategori "Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencaghaan kinerja dalam Terampil Bidan Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

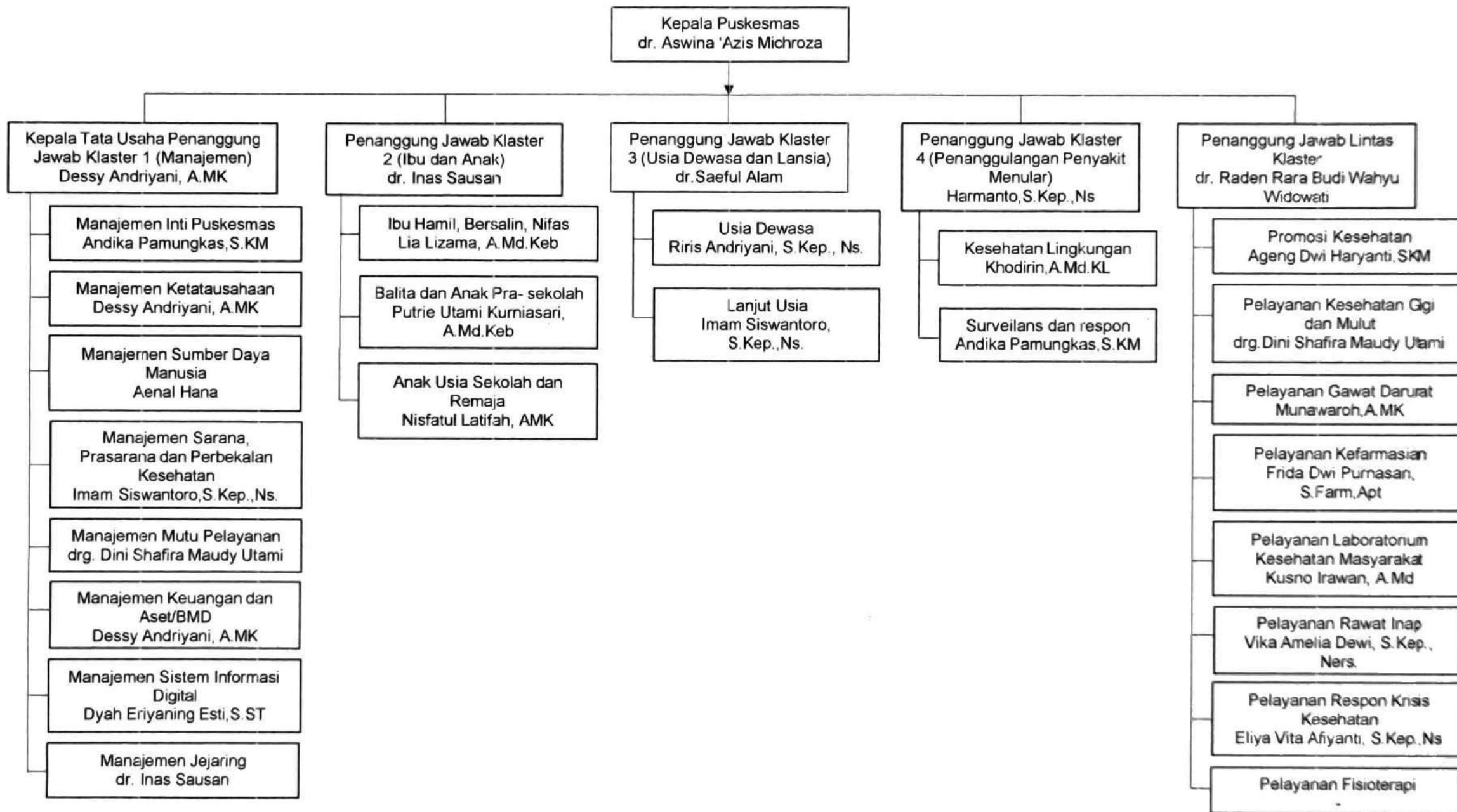
Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,  
  
**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Terampil Bidan,

  
**Riza Chidroni, A.Md.Keb**  
NIP. 19911113 202203 2 013

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
TERAMPIL BIDAN**



**UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Terampil Bidan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Terampil Bidan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Terampil Bidan



**Rina Astuti, A.Md.Keb**

Pengatur

NIP. 19920602 202203 2 016

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	I
DAFTAR ISI .....	li
DAFTAR TABEL .....	lii
DAFTAR GAMBAR .....	lii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Bidan, Terampil Bidan mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Membuat laporan dan kelengkapan berkas klaim non Kapitasi BPJS (pra rujukan dan ambulan)
3. Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan
4. Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan
5. Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir
6. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)
7. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)
8. Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal
9. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi
10. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Terampil Bidan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Terampil Bidan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Terampil Bidan  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Membuat laporan dan kelengkapan berkas klaim non Kapitasi BPJS (pra rujukan dan ambulan)	Jumlah laporan dan kelengkapan berkas klaim non Kapitasi BPJS (pra rujukan dan ambulan)	12 Laporan
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	84 Laporan
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	84 Laporan
6	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	132 Laporan
7	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	132 Laporan
8	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal neonatal	36 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
9	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	96 Laporan
10	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	18 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Terampil Bidan**  
**Triwulan II Tahun 2025**

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Membuat laporan dan kelengkapan berkas klaim non Kapitasi BPJS (prarujukan dan ambulan)	Jumlah laporan dan kelengkapan berkas klaim non Kapitasi BPJS (prarujukan dan ambulan)	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan	18 Laporan	16 Laporan	88,88
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	84 Laporan	42 Laporan	37 Laporan	88,09
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	84 Laporan	42 Laporan	37 Laporan	88,09
6	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	132 Laporan	66 Laporan	60 Laporan	90,9
7	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	132 Laporan	66 Laporan	60 Laporan	90,9
8	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	36 Laporan	18 Laporan	16 Laporan	88,88

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
9	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	96 Laporan	48 Laporan	45 Laporan	93,75
10	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	48 Laporan	24 Laporan	22 Laporan	91,67
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>92,11</b>

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

1. Pengisian laporan kinerja tepat pada waktunya didukung dengan adanya akses digital yang memudahkan dalam mengisi Ekinerja

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

1. Jumlah pasien rawat inap persalinan yang tiap bulannya tidak menentu
2. Jumlah pasien rawat inap umum yang tiap bulannya naik turun
3. Pasien tidak selalu ditemukan pada saat jaga shift
4. Pasien rawat inap persalinan yang dirujuk

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

1. Memaksimalkan dan meningkatkan performa dan skill dalam pemberian asuhan kebidanan

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Terampil Bidan adalah sebesar 92,11 % dengan kategori "Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencaghnaan kinerja dalam Terampil Bidan Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui



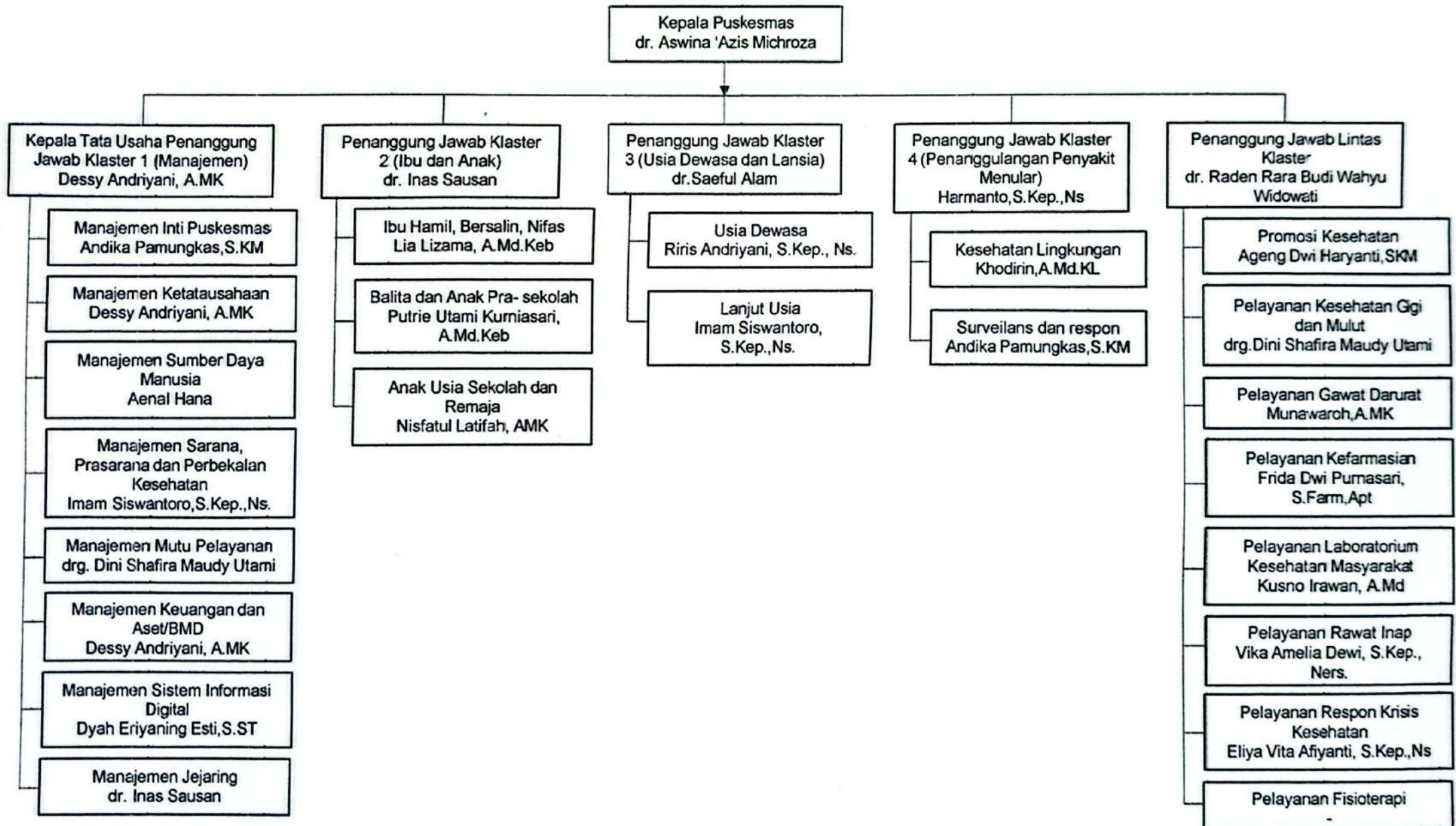
**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Terampil Bidan,



**Rina Astuti, A.Md.Keb**  
NIP. 19920602 202203 2 016

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**Bidan Terampil**



**“UPT PUSKESMAS BENDAN”**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Bidan Terampil Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidan Terampil mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidan Terampil melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Juli 2025

Bidan Terampil



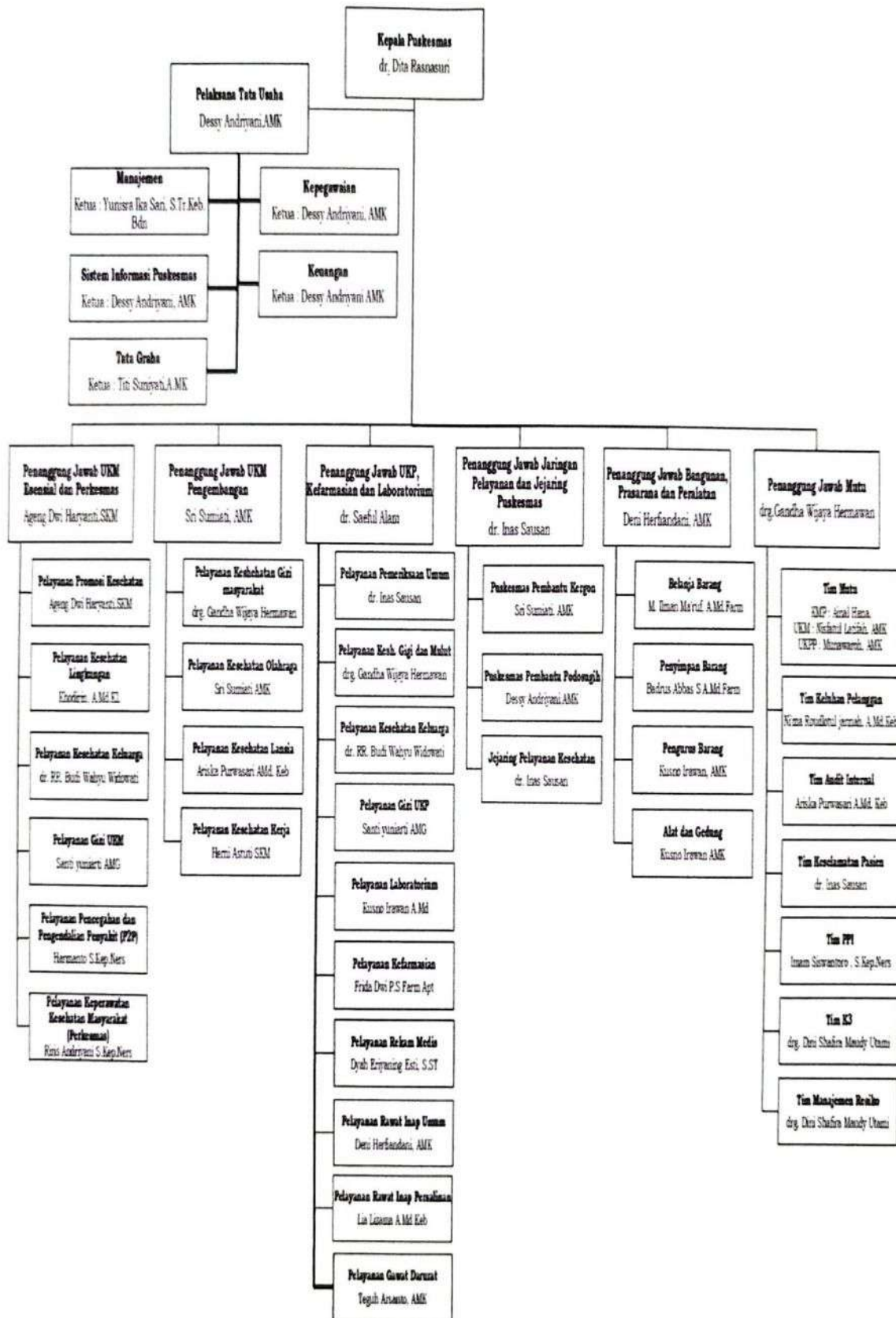
**Putrie Utami Kurniasari, A.Md.Keb**

II/c

NIP. 19950827 202203 2 016

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	3
BAB III PENUTUP .....	7
A Kesimpulan .....	7
B Rekomendasi .....	7



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2025 tentang Jabatan Fungsional Bidan Terampil Bidan Terampil mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tersedianya Laporan Kinerja Pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas
3. Tersedianya laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB
4. Terlaksananya pelayanan kepada ibu hamil
5. Terlaksananya pelayanan kesehatan pada bayi dan balita usia 0-59 bulan sesuai standar
6. Terlaksananya kegiatan posyandu lasia/remaja/balita
7. Terlaksananya screening pencegahan penularan HIV, sifilis, hepatitis B dari ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas
8. Terlaksananya pelayanan KB yang optimal
9. Terlaksananya pelayanan kepada ibu masa nifas (KF 2 dan KF 3) sesuai standar
10. Terlaksananya konseling dan pemberian imunisasi Difteri Tetanus (DT) pada calon pengantin
11. Terlaksananya kegiatan KIA yang di danai oleh BOK

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Bidan Terampil, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Bidan Terampil Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Bidan Terampil  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersedianya Laporan Kinerja Pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja Pegawai yang disusun	4 Laporan
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah Kegiatan lokakarya mini Puskesmas yang diikuti	12 Kegiatan
3	Tersedianya laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB	Jumlah laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB	12 Dokumen
4	Terlaksananya pelayanan kepada ibu hamil	Jumlah pasien ibu hamil yang dilayani	250 Pasien
5	Terlaksananya pelayanan kesehatan pada bayi dan balita usia 0-59 bulan sesuai standar	Jumlah bayi dan balita yang diberikan pelayanan	100 Pasien
6	Terlaksananya kegiatan posyandu lasia/remaja/balita	Jumlah kegiatan posyandu lansia/remaja/balita yang terlaksana	20 Kegiatan
7	Terlaksananya screening pencegahan penularan HIV,	Jumlah pasien yang dilakukan screening	100 Pasien

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	sifilis, hepatitis B dari ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas		
8	Terlaksananya pelayanan KB yang optimal	Jumlah pasien KB yang dilayani	40 Pasien
9	Terlaksananya pelayanan kepada ibu masa nifas (KF 2 dan KF 3) sesuai standar	Jumlah pasien nifas yang dilayani	10 Pasien
10	Terlaksananya konseling dan pemberian imunisasi Difteri Tetanus (DT) pada calon pengantin	Jumlah pasien calon pengantin yang dilakukan pemeriksaan	10 Pasien
11	Terlaksananya kegiatan KIA yang di danai oleh BOK	Jumlah Kegiatan KIA yang didanai BOK yang dilaksanakan	12 Dokumen

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Bidan Terampil Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

## Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Bidan Terampil Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Bidan Terampil  
 TRIWULAN II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersedianya Laporan Kinerja Pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja Pegawai yang disusun	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100 %
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah Kegiatan lokakarya mini Puskesmas yang diikuti	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100 %
3	Tersedianya laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB	Jumlah laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC, PNC dan KB	12 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	100 %
4	Terlaksananya pelayanan kepada ibu hamil	Jumlah pasien ibu hamil yang dilayani	250 Pasien	125 Pasien	125 Pasien	100 %
5	Terlaksananya pelayanan kesehatan pada	Jumlah bayi dan balita yang diberikan	100 Pasien	50 Pasien	50 Pasien	100 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	bayi dan balita usia 0-59 bulan sesuai standar	pelayanan				
6	Terlaksananya kegiatan posyandu lansia/remaja/balita	Jumlah kegiatan posyandu lansia/remaja/balita yang terlaksana	20 Kegiatan	10 Kegiatan	10 Kegiatan	100 %
7	Terlaksananya screening pencegahan penularan HIV, sifilis, hepatitis B dari ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas	Jumlah pasien yang dilakukan screening	100 Pasien	50 Pasien	50 Pasien	100 %
8	Terlaksananya pelayanan KB yang optimal	Jumlah pasien KB yang dilayani	40 Pasien	20 Pasien	20 Pasien	100 %
9	Terlaksananya pelayanan kepada ibu masa nifas (KF 2 dan KF 3) sesuai standar	Jumlah pasien nifas yang dilayani	10 Pasien	5 Pasien	5 Pasien	100 %
10	Terlaksananya konseling dan pemberian imunisasi Difteri Tetanus (DT) pada calon pengantin	Jumlah calon pengantin yang dilakukan pemeriksaan	10 Pasien	5 Pasien	5 Pasien	100 %
11	Terlaksananya kegiatan KIA yang	Jumlah Kegiatan KIA	12 Dokumen	6 Dokumen	5 Dokumen	67 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	di danai oleh BOK	yang didanai BOK yang dilaksanakan				
	<b>Rata-rata Capaian</b>					97 %

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Bidan Terampil adalah sebesar 97 % dengan kategori "Sangat Tinggi/Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Bidan Terampil Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

Pekalongan, 02 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Bidan Terampil



**Putrie Utami Kurniasari, A.Md.Keb**  
NIP. 19950827 202203 2 016

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**"BIDAN PELAKSANA"**



**UPT PUSKESMAS BENDAN KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Bidan Pelaksana Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidan Pelaksana mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Bidan Pelaksana melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Bidan Pelaksana



**Ayu Tungga Dewi, A.Md.Keb**

Pengatur Iic

NIP. 19990124 202203 2 012

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 .....	3
Tabel 2.2 .....	5
Tabel 2.3 .....	5

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi .....	2
--------------------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

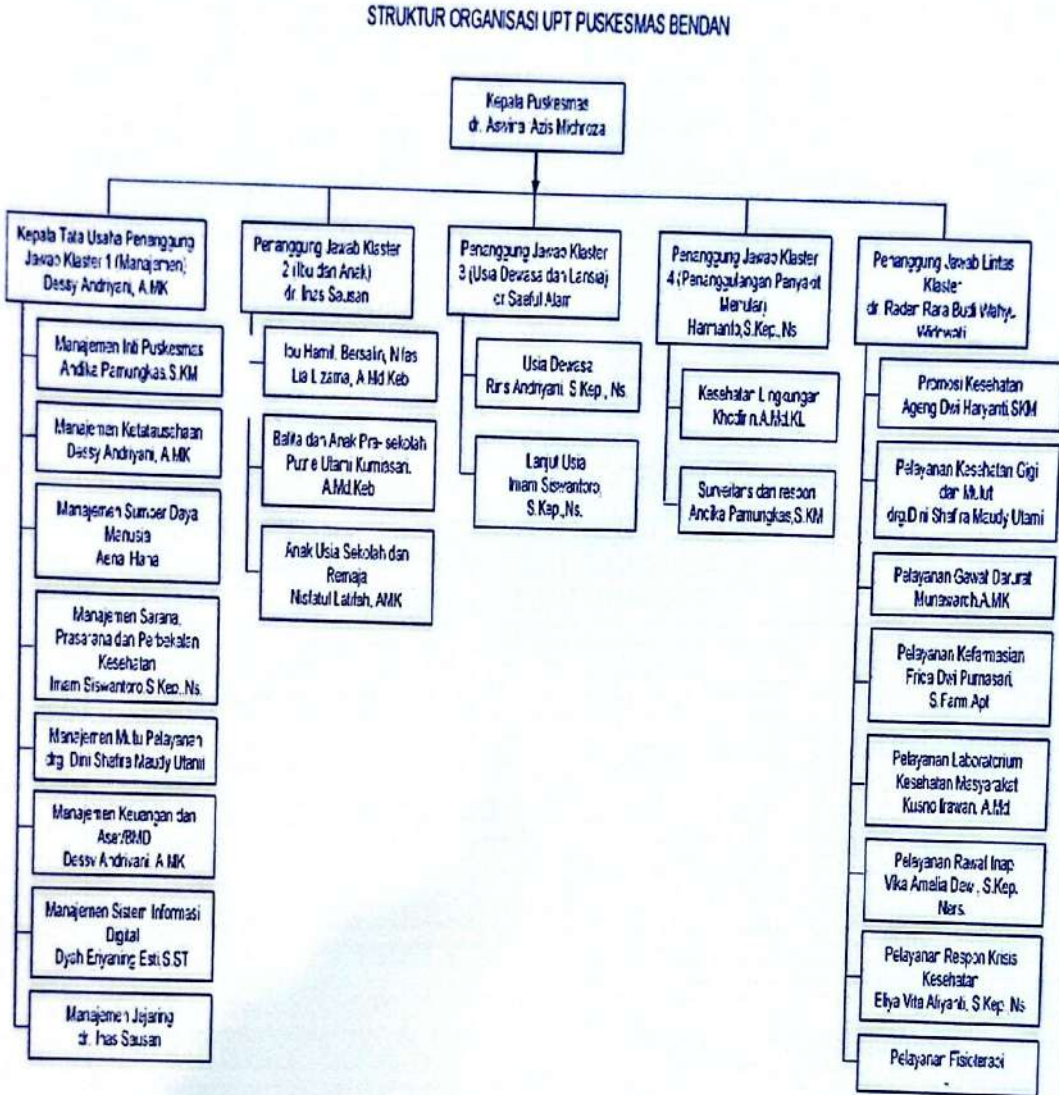
### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 74 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Pekalongan, Bidan Pelaksana mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Mengikuti kegiatan lokakarya mini Puskesmas
3. Melakukan pelayanan pada ibu hamil fisiologis
4. Menyusun laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC PNC dan KB
5. Melakukan pelayanan kesehatan pada bayi dan balita usia 0-59 bulan sesuai standar
6. Melakukan kegiatan posyandu balita/remaja/lansia
7. Melakukan skrining pencegahan penularan HIV, Sifilis, Hepatitis B dari Ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas
8. Melakukan pelayanan Keluarga Berencana (KB) yang optimal
9. Melakukan pelayanan ibu nifas (KF 2 dan 3) sesuai standar
10. Melakukan konseling dan pemberian imunisasi (DT) pada calon pengantin
11. Melakukan kegiatan KIA yang di danai oleh BOK

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Bidan Pelaksana, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Bidan Pelaksana Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Bidan Pelaksana  
Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan
1.	Tersedianya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja Pegawai yang disusun	4 Laporan
2.	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya mini Puskesmas yang diikuti	12 Kegiatan
3.	Terlaksananya pelayanan pada ibu hamil fisiologis	Jumlah pasien yang diperiksa	250 pasien
4.	Tersedianya laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC PNC dan KB	Jumlah Laporan Klaim JKN Non Kapitasi	12 Dokumen
5.	Terlaksananya pelayanan kesehatan pada bayi dan balita usia 0-59 bulan sesuai standar	Jumlah pasien yang diperiksa	100 pasien
6.	Terlaksananya kegiatan posyandu balita/remaja/lansia	Jumlah Kegiatan	20 Kegiatan
7.	Terlaksananya skrining pencegahan penularan HIV, Sifilis, Hepatitis B dari Ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas	Jumlah pasien yang diperiksa	100 Pasien
8.	Terlaksananya pelayanan KB yang optimal	Jumlah pasien yang diperiksa	40 Pasien
9.	Terlaksananya pelayanan ibu nifas (KF 2 dan 3) sesuai standar	Jumlah pasien yang diperiksa	10 Pasien
10.	Terlaksananya konseling dan pemberian imunisasi (DT) pada calon pengantin	Jumlah pasien yang diperiksa	10 Pasien
11.	Terlaksananya Terlaksananya kegiatan KIA yang di danaí oleh BOK	Jumlah kegiatan	12 Kegiatan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Bidan Pelaksana Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

**CAPAIAN INDIKATOR KINERJA**

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

Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Bidan Pelaksana Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Bidan Pelaksana  
Triwulan II Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1.	Tersedianya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja Pegawai yang disusun	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2.	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya mini Puskesmas yang diikuti	12 Kegiatan	6 Kegiatan	5 Kegiatan	83
3.	Terlaksananya pelayanan pada ibu hamil fisiologis	Jumlah pasien yang diperiksa	250 pasien	125 Pasien	125 Pasien	100
4.	Tersedianya laporan klaim JKN Non Kapitasi pelayanan ANC PNC dan KB	Jumlah Laporan Klaim JKN Non Kapitasi	12 Dokumen	6 Dokumen	5 dokumen	83
5.	Terlaksananya pelayanan kesehatan pada bayi dan balita usia 0-59 bulan sesuai standar	Jumlah pasien yang diperiksa	100 pasien	50 Pasien	50 pasien	100
6.	Terlaksananya kegiatan kegiatan posyandu balita/remaja/lan sia	Jumlah Kegiatan	20 Kegiatan	10 Kegiatan	6 Kegiatan	60

7.	Terlaksananya skrining pencegahan penularan HIV, Sifilis, Hepatitis B dari Ibu ke anak (PPIA) di Puskesmas	Jumlah pasien yang diperiksa	100 Pasien	50 Pasien	50 Pasien	100
8.	Terlaksananya pelayanan KB yang optimal	Jumlah pasien yang diperiksa	40 Pasien	20 Pasien	20 Pasien	100
9.	Terlaksananya pelayanan ibu nifas (KF 2 dan 3) sesuai standar	Jumlah pasien yang diperiksa	10 Pasien	5 Pasien	5 Pasien	100
10.	Terlaksananya konseling dan pemberian imunisasi (DT) pada calon pengantin	Jumlah pasien yang diperiksa	10 Pasien	5 Pasien	5 Pasien	100
11.	Terlaksananya kegiatan KIA yang di danai oleh BOK	Jumlah kegiatan	12 Kegiatan	6 Kegiatan	5 Kegiatan	83
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>91,72</b>

Faktor pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan II ini adalah :

1. Jumlah kunjungan pasien yang mencukupi

Faktor penghambat capaian kinerja pada Triwulan II ini adalah sebagai berikut :

1. Cuti melahirkan selama 1 bulan pada TW I

## BAB III PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Bidan Pelaksana adalah sebesar 91,72 dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Bidan Pelaksana Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

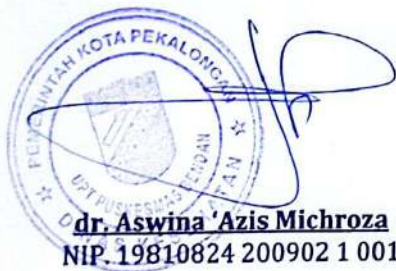
- 1.
- 2.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,

Bidan Pelaksana,



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001



**Ayu Tungga Dewi, A.Md.Keb**  
NIP. 19990124 202203 2 012

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**“PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN PENYELIA”**



**“UPT PUSKESMAS BENDAN”**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN PENYELIA" Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN PENYELIA" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja "PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN PENYELIA" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

"PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN  
PENYELIA"



**"KUSNO IRAWAN"**

Penata

NIP. 19780627 200604 1 005

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional “Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia”, mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. “Menyusun laporan kegiatan bulanan”
2. “Membuat laporan kinerja tribulan ”
3. “Melakukan rekonsiliasi Aset barang Puskesmas Bendan”
4. “Menyusun kartu Inventaris ruangan”
5. “Melakukan pemeliharaan ruangan di lingkungan Puskesmas Bendan”
6. “ Melakukan pemeliharaan pasa Prasarana di lingkungan Puskesmas Bendan “
7. “Melakukan pemeliharaan alat alat Kesehatan di lingkungan Puskesmas Bendan “
8. “Melakukan pemeriksaan HB pada ibu hamil “
9. “Melakukan pemeriksaan HB pada ibu pasca persalinan”
10. “Melakukan pemeriksaan pada pasien terduga Diabitus Militus “
11. “melakukan pemeriksaan specimen pada pada pasien terduga TBC“
12. “ Melakukan pemeriksaan specimen pada pasien terduga HIV”

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan “PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN PENYELIA”, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia" Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Menyusun laporan kegiatan bulanan	Tersusunnya laporan kegiatan pelayanan laboratorium sebagai bahan rapat bulanan	12 Laporan
2	Membuat laporan kinerja tribulan	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat di pertanggungjawabkan	4 Laporan
3	Melakukan rekonsiliasi aset barang puskesmas Bendan	Tersusun nya laporan asset milik daerah yang berada di lingkungan Upt Puskesmas bendan	2 laporan
4	Menyusun kartu inventaris ruangan	Tersusun nya Kartu Inventaris ruang dan barang yang disusun sesuai standar	22 ruangan
5	Melakukan pemeliharaan ruangan di lingkungan puskesmas bendan	Terlaksananya kegiatan pemeliharaan sarana yang di lingkungan Upt Puskesmas Bendan	2 ruangan
6	Melakukan pemeliharaan pada	Terlaksananya kegiatan pemeliharaan prasarana yang	4 alat

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	prasarana di lingkungan puskesmas bendan	di lingkungan Upt Puskesmas Bendan	
7	Melakukan pemeliharaan alat alat Kesehatan pada puskesmas bendan	Terlaksananya pemeliharaan alat alat kesehatan yg berada di lingkungan UPT puskesmas Bendan	40 alat
8	Melakukan pemeriksaan hb pada ibu hamil	Terlaksananya pemeriksaan HB pada ibu hamil	24 sampel
9	Melakukan pemeriksaan hb pada ibu pasca persalinan	Terlaksananya pemeriksaan HB pada ibu pasca persalinan	24 sampel
10	Melakukan pemeriksaan specimen pada pasien terduga	Terlaksananya pemeriksaan laboratorium pada penderita DM	150 penderita
11	Melakukan pemeriksaan specimen pada pasien terduga	Terlaksananya pemeriksaan laboratorium pada terduga terinfeksi TBC	18 orang
12	Melakukan pemeriksaan specimen pada pasien terduga	Terlaksananya pemeriksaan laboratorium pada terduga terinfeksi HIV	120 orang

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja "Pranata. Laboratorium Kesehatan Penyelia" Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja "Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia" Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

### Pengukuran Kinerja "Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia"

#### Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Menyusun laporan kegiatan bulanan	Tersusunnya laporan kegiatan pelayanan laboratorium sebagai bahan rapat bulanan	12	6	3	100
2	Membuat laporan kinerja tribulan	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat di pertanggungjawabkan	4	2	1	100
3	Melakukan rekonsiliasi asset barang puskesmas Bendan	Tersusun nya laporan asset milik daerah yang berada di lingkungan Upt Puskesmas bendan	2	1	1	100

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
4	Menyusun kartu inventaris ruangan	Tersusun nya Kartu Inventaris ruang dan barang yang disusun sesuai standar	22	11	11	100
5	Melakukan pemeliharaan ruangan di lingkungan puskesmas bendan	Terlaksananya kegiatan pemeliharaan sarana yang di lingkungan Upt Puskesmas Bendan	2 ruangan	1	1	100
6	Melakukan pemeliharaan pada prasarana di lingkungan puskesmas bendan	Terlaksananya kegiatan pemeliharaan prasarana yang di lingkungan Upt Puskesmas Bendan	4 alat	2	2	100
7	Melakukan pemeliharaan alat alat Kesehatan pada puskesmas bendan	Terlaksananya pemeliharaan alat alat kesehatan yg berada di lingkungan UPT puskesmas Bendan	40 alat	20	20	100
8	Melakukan pemeriksaan hb pada ibu hamil	Terlaksananya pemeriksaan HB pada ibu hamil	24 sampel	12	12	100
9	Melakukan pemeriksaan hb pada ibu pasca persalinan	Terlaksananya pemeriksaan HB pada ibu pasca persalinan	24 sampel	12	12	100

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
10	Melakukan pemeriksaan specimen pada pasien terduga DM	Terlaksananya pemeriksaan laboratorium pada penderita DM	150 penderita	75	75	100
11	Melakukan pemeriksaan specimen pada pasien terduga TBC	Terlaksananya pemeriksaan laboratorium pada terduga terinfeksi TBC	18 orang	9.	9	100
12	Melakukan pemeriksaan specimen pada pasien terduga HIV	Terlaksananya pemeriksaan laboratorium pada terduga terinfeksi HIV	120 orang	60	60	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						100 %

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

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

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

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

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

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

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja "Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia" adalah sebesar 100 % dengan kategori " sangat Tinggi / sangat Berhasil "

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam "Pranata Laboratorium Kesehatan Penyelia" Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan



**dr. ASWINA AZIS MICHROZA**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Pranata Laboratorium Kesehatan  
Penyelia

**KUSNO IRAWAN**  
NIP. 19780627 200604 1 005



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**AHLI PERTAMA- PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Ahli pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Ahli pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Ahli pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Ahli pertama- Pranata Laboratorium  
Kesehatan



**Masruroh, S.Tr.A.K**  
Penata Muda  
NIP. 19951009 202203 2 020

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR LAMPIRAN .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	3
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja “Ahli Pertama-Pranata Laboratorium Kesehatan” Tahun 2025.....	2
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	3
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja “Ahli Pertama-Pranata Laboratorium Kesehatan” Triwulan II Tahun 2025.....	3

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Bagan Struktur Organisasi.....	6
---	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, Ahli pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun laporan kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan
2. Melaksanakan kegiatan lokakarya mini bulanan
3. Melakukan pemeriksaan Hb pada ibu hamil sesuai standar
4. Melakukan pemeriksaan Hb pada ibu pasca persalinan sesuai standar
5. Melakukan pelayanan laboratorium pada orang terduga Tuberculosis sesuai standar
6. Melakukan pelayanan laboratorium pada orang terduga resiko terinfeksi HIV sesuai standar
7. Melakukan pelayanan laboratorium penderita Diabetes Mellitus (DM) sesuai standar

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Ahli Pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan, sebagaimana yang terdapat pada lampiran 1.1.

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Ahli Pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Ahli Pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Menyusun laporan kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan	4 Laporan
2	Melaksanakan kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 laporan
3	Melakukan pemeriksaan Hb pada ibu hamil sesuai standar	Jumlah pemeriksaan Hb pada ibu hamil	24 Laporan
4	Melakukan pemeriksaan Hb pada ibu pasca persalinan sesuai standar	Jumlah pemeriksaan Hb pada ibu pasca persalinan	24 Laporan
5	Melakukan pelayanan laboratorium pada orang terduga Tuberculosis sesuai standar	Jumlah pemeriksaan laboratorium pada orang terduga Tuberculosis	18 Laporan
6	Melakukan pelayanan laboratorium pada orang terduga resiko terinfeksi HIV sesuai standar	Jumlah pemeriksaan laboratorium pada orang terduga resiko terinfeksi HIV sesuai standar	120 Laporan
7	Melakukan pelayanan laboratorium penderita Diabetes Mellitus (DM) sesuai standar	Jumlah pemeriksaan laboratorium penderita Diabetes Mellitus (DM) sesuai standar	150 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Ahli Pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Ahli Pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Ahli Pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Menyusun laporan kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100%
2	Melaksanakan kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 kegiatan	6 kegiatan	6 kegiatan	100%

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
3	Melakukan pemeriksaan Hb pada ibu hamil sesuai standar	Jumlah pemeriksaan Hb pada ibu hamil	24 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100%
4	Melakukan pemeriksaan Hb pada ibu pasca persalinan sesuai standar	Jumlah pemeriksaan Hb pada ibu pasca persalinan	24 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100%
5	Melakukan pelayanan laboratorium pada orang terduga Tuberculosis sesuai standar	Jumlah pemeriksaan laboratorium pada orang terduga Tuberculosis	18 Laporan	9 Laporan	9 Laporan	100%
6	Melakukan pelayanan laboratorium pada orang terduga resiko terinfeksi HIV sesuai standar	Jumlah pemeriksaan laboratorium pada orang terduga resiko terinfeksi HIV sesuai standar	120 Laporan	60 Laporan	60 Laporan	100%
7	Melakukan pelayanan laboratorium penderita Diabetes Mellitus (DM) sesuai standar	Jumlah pemeriksaan laboratorium penderita Diabetes Mellitus (DM) sesuai standar	150 Laporan	76 Laporan	76 Laporan	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100 %</b>

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

1. Akan meningkatkan capaian dibulan-bulan selanjutnya.

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Ahli Pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan adalah sebesar 100 % dengan kategori "Sangat Tinggi/Sangat Berhasil".

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Ahli Pertama- Pranata Laboratorium Kesehatan Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan ,



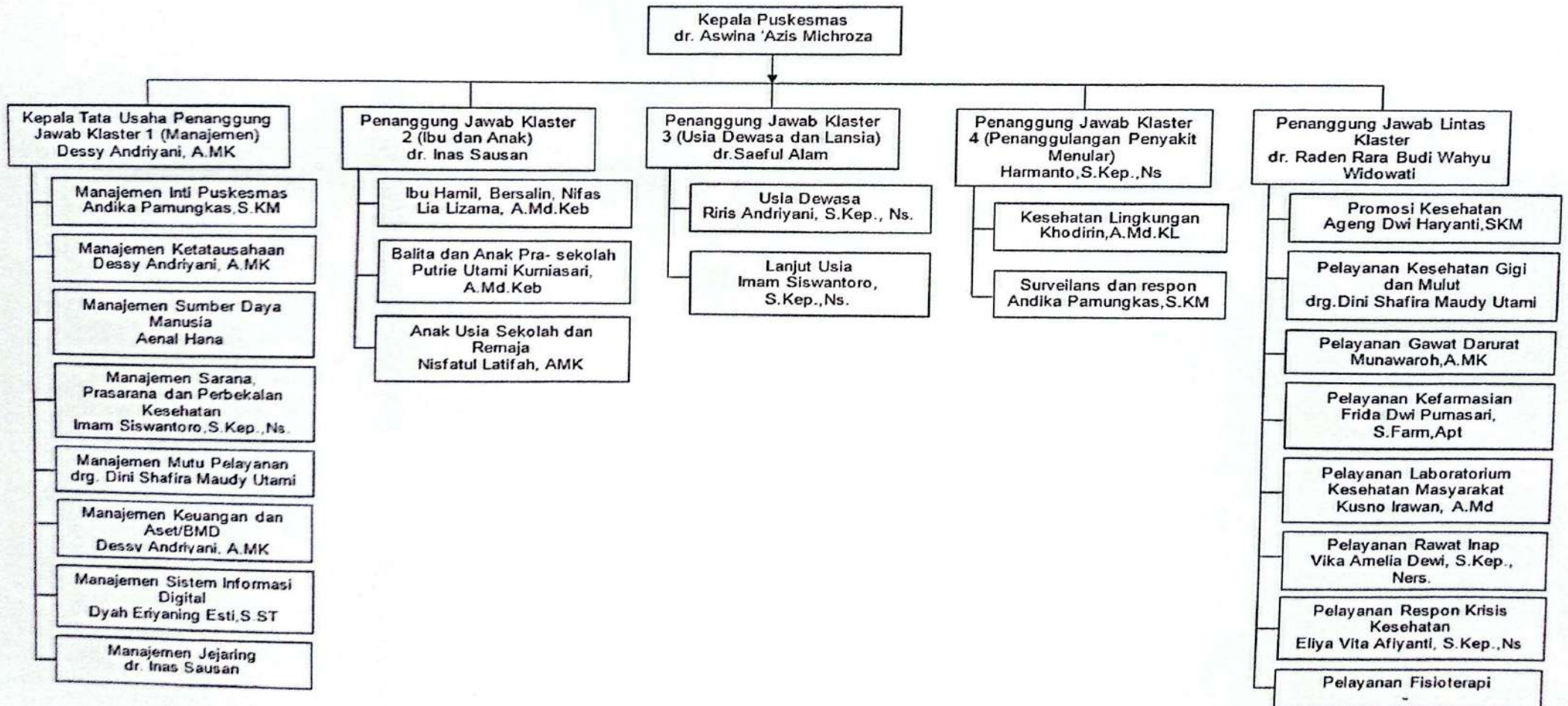
Dr. Aswina Azis Michroza  
NIP. 19810824 200902 1 001

Ahli Pertama- Pranata Laboratorium  
Kesehatan,

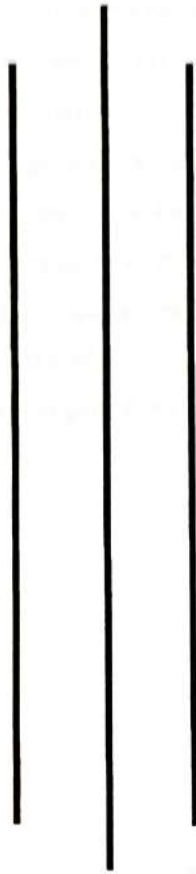


Masruroh, S.Tr.A.K  
NIP. 19951009 202203 2 020

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
***NUTRISIONIS PENYELIA***



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) *Nutrisi* Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa *Nutrisi* Penyelia mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja *Nutrisi* Penyelia melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

*Nutrisi* Penyelia



Santi Yuniarti, AMG  
(Penata, III/c)

NIP. 19790626 200902 2 001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

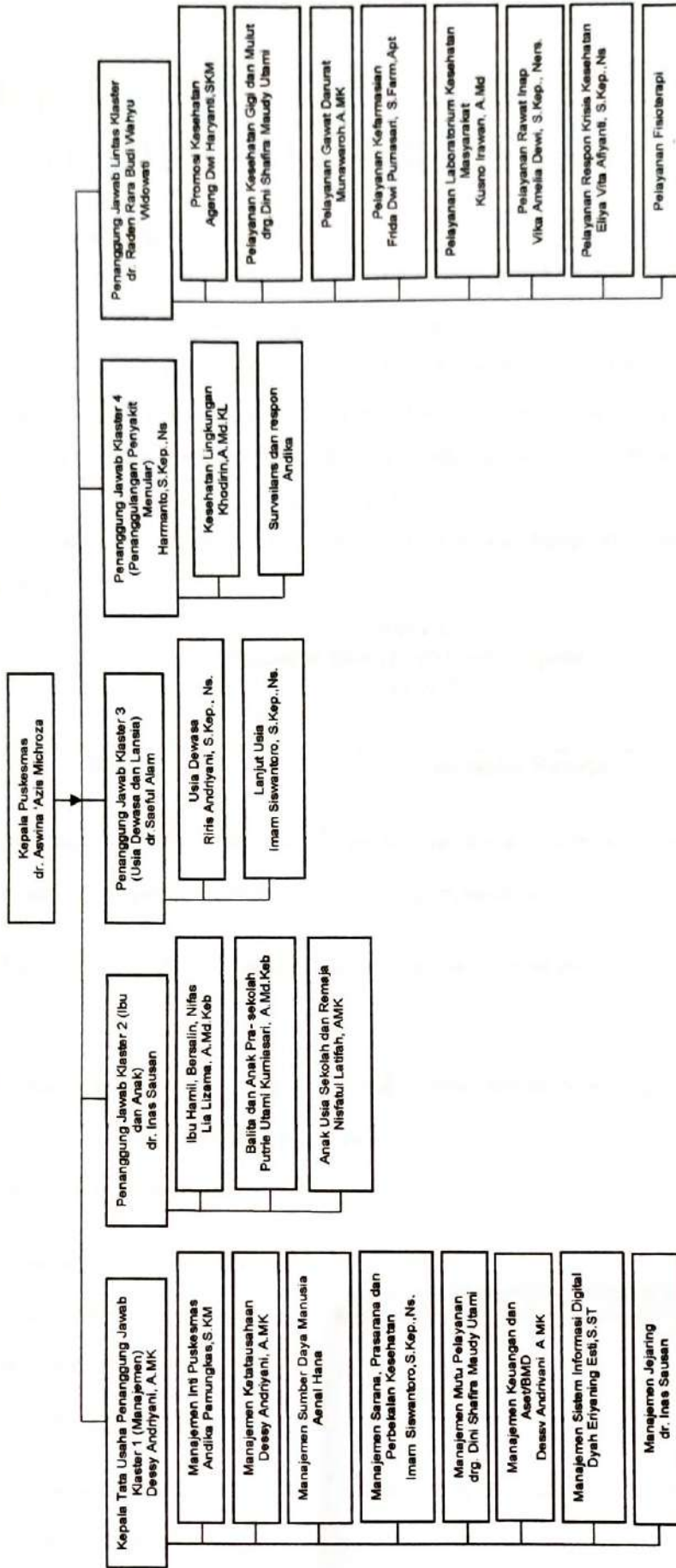
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 23 Tahun 2001 tentang Jabatan Fungsional *Nutrisionis* Dan Angka Kreditnya, *Nutrisionis Penyelia* mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. Tersusunnya laporan bulanan gizi.
3. Tersampainya laporan indikator kinerja gizi di Lokakarya Mini bulanan Puskesmas.
4. Tersusunnya laporan buku kas tunai bendahara pengeluaran pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan.
5. Tersusunnya laporan buku kas umum bendahara pengeluaran pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan.
6. Tersusunnya berita acara pemeriksaan kas bendahara pengeluaran pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan.
7. Terlaksananya konseling gizi dan asuhan gizi di puskesmas.

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan *Nutritionis Penyelia*, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

### STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



Gambar 1.1 Struktur Jabatan

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja *Nutrisionis Penyelia* Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja *Nutrisionis Penyelia*  
Tahun 2025

No.	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan.	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Tersusunnya laporan bulanan gizi	Jumlah laporan bulanan gizi	12 Laporan
3	Tersampainya laporan indikator kinerja gizi di Lokakarya Mini bulanan Puskesmas	Jumlah laporan indikator kinerja gizi yang disusun	12 Laporan
4	Tersusunnya laporan buku kas tunai bendahara pengeluaran pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan buku kas tunai bendahara pengeluaran pembantu yang disusun	12 Laporan
5	Tersusunnya laporan buku kas umum bendahara pengeluaran	Jumlah laporan buku kas umum bendahara pengeluaran pembantu yang	12 Laporan

	pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan	disusun	
6	Tersusunnya berita acara pemeriksaan kas bendahara pengeluaran pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah berita acara pemeriksaan kas bendahara pengeluaran pembantu yang disusun	12 Laporan
7	Terlaksananya konseling gizi dan asuhan gizi di puskesmas	Jumlah laporan konseling gizi dan asuhan gizi	500 Pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja *Nutrisionis Penyelia* Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

#### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja *Nutrisionis Penyelia* Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja *Nutrisionis Penyelia*  
Triwulan II Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan.	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	$(2/2)*100%$ =100%
2	Tersusunnya laporan bulanan gizi	Jumlah laporan bulanan gizi	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	$(6/6)*100%$ = 100%
3	Tersampainya laporan indikator kinerja gizi di Lokakarya Mini bulanan Puskesmas	Jumlah laporan indikator kinerja gizi yang disusun	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	$(6/6)*100%$ = 100%
4	Tersusunnya laporan buku kas tunai bendahara pengeluaran pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan buku kas tunai bendahara pengeluaran pembantu yang disusun	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	$(6/6)*100%$ =100%
5	Tersusunnya laporan buku kas umum bendahara pengeluaran pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan buku kas umum bendahara pengeluaran pembantu yang disusun	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	$(6/6)*100%$ =100%
6	Tersusunnya berita acara pemeriksaan kas bendahara pengeluaran pembantu yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah berita acara pemeriksaan kas bendahara pengeluaran pembantu yang disusun	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	$(6/6)* 100%$ = 100%

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
7	Terlaksananya konseling gizi dan asuhan gizi di puskesmas	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan	500 Pasien	250 Pasien	241 Pasien	$(241/250) \times 100\% = 96,4\%$
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>99,48%</b>

## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja *Nutrisionis Penyelia* adalah sebesar 99,48 % dengan kategori sangat tinggi

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam *Nutrisionis Penyelia* Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.

Pekalongan, 01 Juli 2025


Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



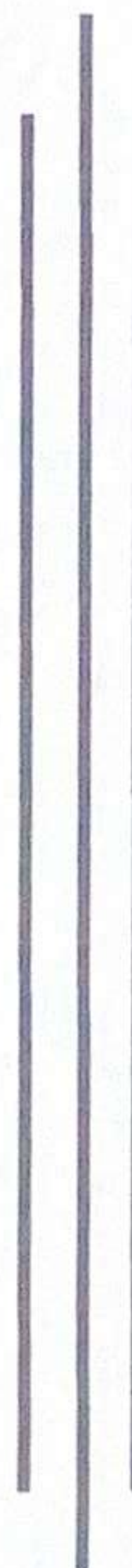
dr. Aswina Aziz Michroza  
NIP. 1981 0824 200901 1 001

*Nutrisionis Penyelia*



Santi Yuniarti AMG  
NIP. 19790626 200902 2 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**ASISTEN APOTEKER TERAMPIL**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Asisten Apoteker Terampil Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Asisten Apoteker Terampil mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Asisten Apoteker Terampil melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Asisten Apoteker Terampil



**Rani Vega, A.Md., Farm**

Pengatur / Ilc

NIP. 19981023 202203 2 012

## DAFTAR ISI

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Asisten Apoteker Terampil Tahun 2025.....	3
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal .....	4
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Asisten Apoteker Terampil .....	4

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi .....	2
------------	---------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Asisten Apoteker Terampil, Asisten Apoteker Terampil mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

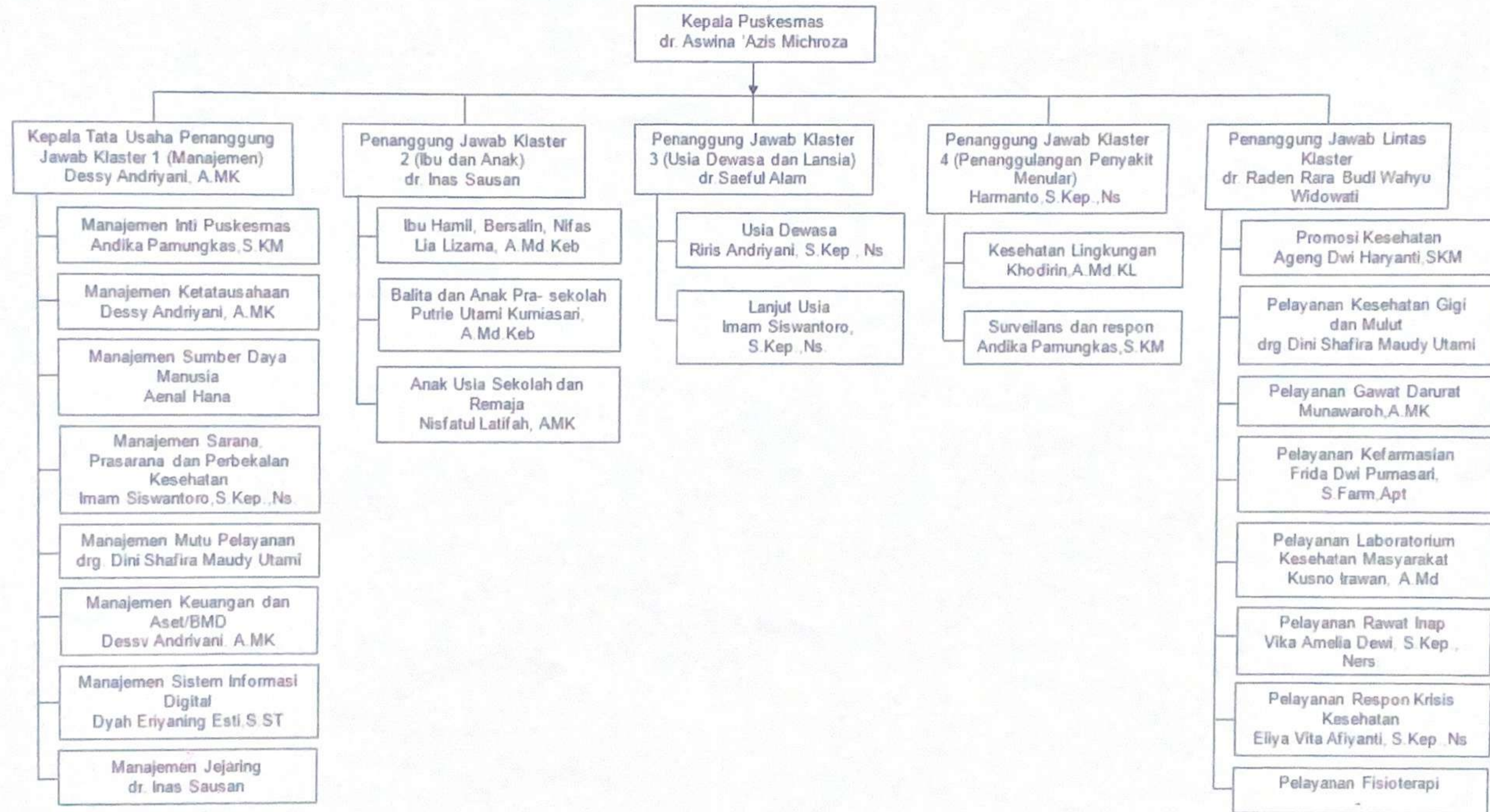
1. Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat diperanggungjawabkan
2. Terlaksananya kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas yang rutin dilaksanakan setiap bulan
3. Terlaksananya kegiatan permintaan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar
4. Terlaksananya kegiatan penyimpanan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar
5. Terlaksananya kegiatan pengendalian perbekalan kefarmasian sesuai standar
6. Terlaksananya kegiatan pemantauan waktu tunggu resep racikan dan non racikan
7. Terlaksananya kegiatan peracikan dan pengemasan obat sesuai standar
8. Terlaksananya kegiatan penyelenggaran kartu stok yang sesuai standar

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Asisten Apoteker Terampil, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini:

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA KABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Asisten Apoteker Terampil Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Perjanjian Kinerja Asisten Apoteker Terampil Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah penyusunan laporan kinerja triwulan	4 Laporan
2	Terlaksananya kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas yang rutin dilaksanakan setiap bulan	Jumlah kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas	12 Kegiatan
3	Terlaksananya kegiatan pemantauan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar	Jumlah kegiatan pemantauan perbekalan kefarmasian yang hampir kedaluwarsa	12 Kegiatan
4	Terlaksananya kegiatan pengelolaan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar	Jumlah kegiatan pengelolaan obat dan BMHP yang digunakan	12 Kegiatan
5	Terlaksananya kegiatan peracikan dan pengemasan obat sesuai standar	Jumlah resep yang dilayani	6600 Lembar Resep
6	Terlaksananya kegiatan penyelenggaraan stok opname yang sesuai standar	Jumlah kegiatan stok opname yang dilakukan setiap bulan	12 Kegiatan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Asisten Apoteker Terampil Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Asisten Apoteker Terampil Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Asisten Apoteker Terampil  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah penyusunan laporan kinerja triwulan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
2	Terlaksananya kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas yang rutin dilaksanakan setiap bulan	Jumlah kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100 %
3	Terlaksananya kegiatan pemantauan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar	Jumlah kegiatan pemantauan perbekalan kefarmasian yang hampir kedaluwarsa	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100 %
4	Terlaksananya kegiatan pengelolaan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar	Jumlah kegiatan pengelolaan obat dan BMHP yang digunakan	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100 %
5	Terlaksananya kegiatan peracikan dan pengemasan obat sesuai standar	Jumlah resep yang dilayani	6600 Lembar Resep	3300 Lembar Resep	3300 Lembar Resep	100 %
6	Terlaksananya kegiatan penyelenggaraan stok opname yang sesuai standar	Jumlah kegiatan stok opname yang dilakukan setiap bulan	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						100 %

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

1.

## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Asisten Apoteker Terampil adalah sebesar 100 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil".

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Asisten Apoteker Terampil Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,

Asisten Apoteker Terampil



Dr. Aswina 'Azis Michroza

NIP. 19810824 200902 1 001

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rani Vega".

Rani Vega, A.Md., Farm

NIP. 19981023 202203 2 012

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**ASISTEN APOTEKER TERAMPIL**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Asisten Apoteker Terampil Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Asisten Apoteker Terampil mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Asisten Apoteker Terampil melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli April 2025

Asisten Apoteker Terampil



**Zaky Khurilaini, A.md**

Pengatur

NIP. 19890106 202203 2 009

## DAFTAR ISI

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

## DAFTAR TABEL

Table 2.1	Perjanjian Kinerja Asisten Apoteker Terampil Tahun 2025.....	3
Table 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal .....	4
Table 2.3	Pengukuran Kinerja Asisten Apoteker Terampil .....	5

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi .....	1
------------	---------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Asisten Apoteker Terampil, Asisten Apoteker Terampil mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

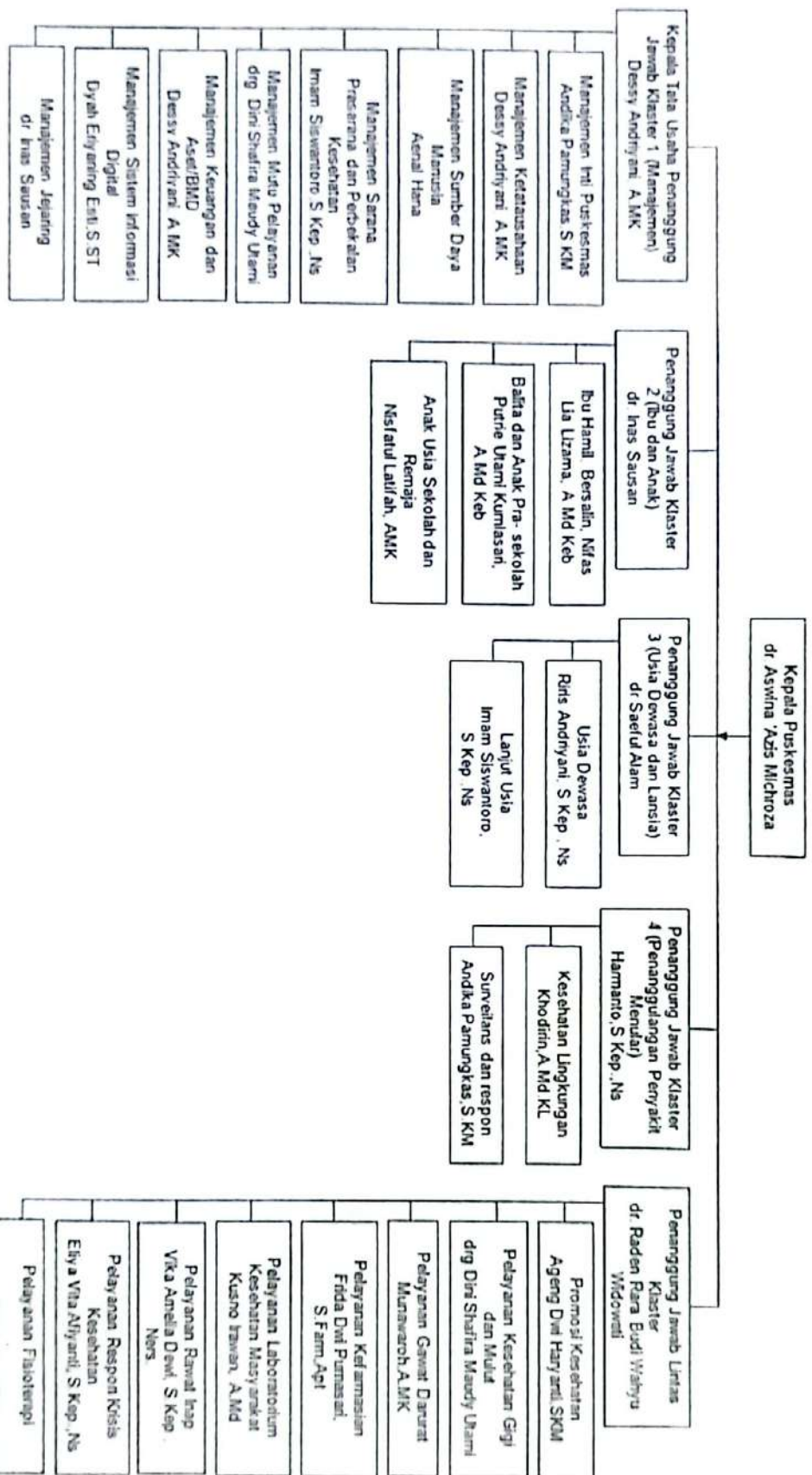
1. Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Terlaksananya kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas yang rutin dilaksanakan setiap bulan
3. Terlaksananya kegiatan pendistribusian perbekalan kefarmasian yang sesuai standar pada unit laboratorium, poli gigi dan mulut, dan KIA- KB- MTBS
4. Terlaksananya kegiatan pemantauan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar
5. Terlaksananya kegiatan peracikan dan pengemasan obat sesuai standar
6. Terlaksananya kegiatan penyelenggaraan stok opname yang sesuai standar

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Asisten Apoteker Terampil, sebagaimana yang terdapat pada gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Asisten Apoteker Terampil Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Asisten Apoteker Terampil Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah penyusunan laporan kinerja triwulan	4 Laporan
2	Terlaksananya kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas yang rutin dilaksanakan setiap bulan	Jumlah kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas	12 Kegiatan
3	Terlaksananya kegiatan pendistribusian perbekalan kefarmasian yang sesuai standar pada unit laboratorium, poli gigi dan mulut, dan KIA-KB-MTBS	Jumlah kegiatan pendistribusian perbekalan kefarmasian unit laboratorium, poli gigi dan mulut, dan KIA-KB-MTBS	12 Kegiatan
4	Terlaksananya kegiatan pemantauan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar	Jumlah laporan kegiatan pemantauan obat sesuai persepian	12 Laporan
5	Terlaksananya kegiatan peracikan dan	Jumlah resep yang dilayani	6600 Lembar resep

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	pengemasan obat sesuai standar		
6	Terlaksananya kegiatan penyelenggaraan stok opname yang sesuai standar	Jumlah kegiatan stok opname yang dilakukan setiap bulan	12 Kegiatan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Asisten Apoteker Terampil Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

#### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Asisten Apoteker Terampil Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

#### Pengukuran Kinerja Asisten Apoteker Terampil

Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah penyusunan laporan kinerja triwulan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Terlaksananya kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas yang rutin dilaksanakan setiap bulan	Jumlah kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100
3	Terlaksananya kegiatan pendistribusian perbekalan kefarmasian yang sesuai standar pada unit laboratorium, poli gigi dan mulut, dan KIA-KB-MTBS	Jumlah kegiatan pendistribusian perbekalan kefarmasian unit laboratorium, poli gigi dan mulut, KIA-KB-MTBS	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100
4	Terlaksananya kegiatan pemantauan perbekalan kefarmasian yang sesuai standar	Jumlah laporan kegiatan pemantauan obat sesuai peresepan	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100
5	Terlaksananya kegiatan peracikan dan pengemasan obat sesuai standar	Jumlah resep yang dilayani	6600 Lembar resep	3300 Lembar resep	3300 Lembar resep	100
6	Terlaksananya kegiatan penyelenggaraan stok opname yang sesuai standar	Jumlah kegiatan stok opname yang dilakukan setiap bulan	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						100

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

- 1.



# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Asisten Apoteker Terampil adalah sebesar 100 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Asisten Apoteker Terampil Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT PUSKESMAS BENDAN,

Asisten Apoteker Terampil,



**Dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

**Zaky Khurilaini, A.md**  
NIP. 19890106 202203 2 009

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**AGENG DWI HARYANTI, SKM**  
**“PENYULUH KESEHATAN MASYARAKAT”**



**“UPT PUSKESMAS BENDAN”**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "Penyuluh Kesehatan Masyarakat" TRIWULAN II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "Penyuluh Kesehatan Masyarakat" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja "Penyuluh Kesehatan Masyarakat" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Penyuluh Kesehatan Masyarakat



**Ageng Dwi Haryanti, SKM**

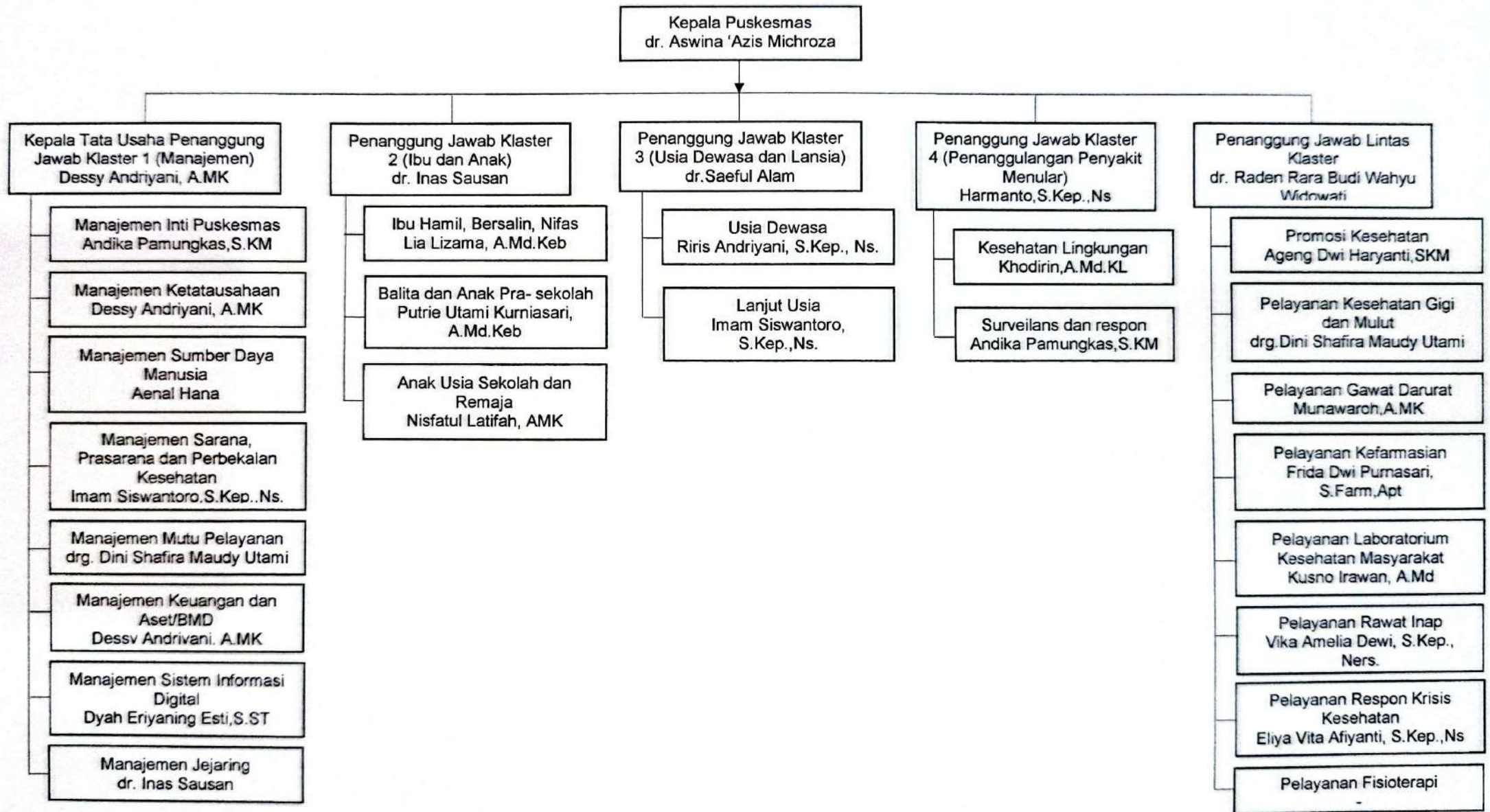
(Penata)

NIP. 19870511 201101 2 010

## DAFTAR ISI

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

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2025 tentang Jabatan Fungsional, Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 70 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional "Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, "Penyuluh kesehatan masyarakat" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. "Melaksanakan kegiatan pelayanan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat"
2. "Melaksanakan kegiatan pembinaan Posyandu di masyarakat"
3. "Melaksanakan pelayanan konseling berhenti merokok"
4. "Melakukan kegiatan pendampingan teknis kegiatan pemberdayaan masyarakat (pembinaan Forum Kelurahan Siaga Sehat atau FKSS) di wilayah kerja"
5. "Melaksanakan kegiatan peningkatan kapasitas kader melalui pertemuan kontak kader"
6. "Menyusun laporan kegiatan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat"
7. "Menyusun laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan"

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "Penyuluh Kesehatan Masyarakat", sebagaimana terlampir.

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "Penyuluh Kesehatan Masyarakat " Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Penyuluh Kesehatan Masyarakat  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Melaksanakan kegiatan pelayanan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	Jumlah kegiatan pelayanan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	12 kegiatan
2	Melaksanakan kegiatan pembinaan Posyandu di masyarakat	Jumlah kegiatan pembinaan kegiatan Posyandu di masyarakat	12 kegiatan
3	Melaksanakan pelayanan konseling berhenti merokok	Jumlah pelayanan konseling berhenti merokok	12 klien
4	Melakukan kegiatan pendampingan teknis kegiatan pemberdayaan masyarakat (pembinaan Forum Kelurahan Siaga Sehat atau FKSS) di wilayah kerja	Jumlah kegiatan pendampingan FKSS yang dilaksanakan	2 kegiatan
5	Melaksanakan kegiatan peningkatan kapasitas kader melalui pertemuan	Jumlah kegiatan kontak kader yang dilaksanakan	11 laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	kontak kader		
6	Menyusun laporan kegiatan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	Jumlah laporan kegiatan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	12 laporan
7	Menyusun laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai	4 dokumen

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja “Penyuluh Kesehatan Masyarakat ” TRIWULAN II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja “Penyuluh Kesehatan Masyarakat ” TRIWULAN II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja “Penyuluh Kesehatan Masyarakat”**  
**TRIWULAN II Tahun 2025**

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TRIWULAN II	Realisasi TRIWULAN II	% Capaian
1	Melaksanakan kegiatan pelayanan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	Jumlah kegiatan pelayanan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	12 kegiatan	6 kegiatan	6 kegiatan	100
2	Melaksanakan kegiatan pembinaan Posyandu di masyarakat	Jumlah kegiatan pembinaan kegiatan Posyandu di masyarakat	12 kegiatan	6 kegiatan	6 kegiatan	100
3	Melaksanakan pelayanan konseling berhenti merokok	Jumlah pelayanan konseling berhenti merokok	12 klien	6 klien	5 klien	83,33
4	Melakukan kegiatan pendampingan teknis kegiatan pemberdayaan masyarakat (pembinaan Forum Kelurahan Siaga Sehat atau FKSS) di wilayah kerja	Jumlah kegiatan pendampingan FKSS yang dilaksanakan	2 kegiatan	2 kegiatan	2 kegiatan	100

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TRIWULAN II	Realisasi TRIWULAN II	% Capaian
5	Melaksanakan kegiatan peningkatan kapasitas kader melalui pertemuan kontak kader	Jumlah kegiatan kontak kader yang dilaksanakan	11 laporan	6 laporan	6 laporan	100
6	Menyusun laporan kegiatan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	Jumlah laporan kegiatan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100
7	Menyusun laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai	4 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>97,62</b>

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada TRIWULAN II ini adalah sebagai berikut :

1. Tenaga Penyuluh Kesehatan Masyarakat di UPT Puskesmas Bendan lebih dari satu orang.
2. Koordinasi yang baik dengan lintas program dan lintas sektor (kader posyandu, FKSS dan Kelurahan).

Faktor Penghambat capaian kinerja pada TRIWULAN II ini adalah sebagai berikut :

1. Kunjungan pasien KBM kurang dari target

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada triwulan berikutnya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi yang baik dengan lintas program (poli umum, p2, KIA, poli gigi) untuk mengirimkan klien konseling berhenti merokok.

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja "Penyuluh Kesehatan Masyarakat " adalah sebesar 97,62 % dengan kategori "Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil".

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam "Penyuluh Kesehatan Masyarakat" TRIWULAN II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui

KEPALA UPT PUSKESMAS BENDAN

Penyuluh Kesehatan Masyarakat



**dr. ASWINA AZIS MICHROZA**  
NIP. 19810824 200902 1 001



**AGENG DWI HARYANTI SKM**  
NIP. 19870511 201101 2 010

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
***EPIDEMIOLOG KESEHATAN AHLI PERTAMA***



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Epidemiolog Kesehatan Ahli Pertama Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Epidemiolog Kesehatan Ahli Pertama mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Epidemiolog Kesehatan Ahli Pertama melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025  
Epidemiolog Kesehatan Ahli Pertama

  
**Andika Ramungkas. S.KM**  
Penata Muda  
NIP. 19920823 202403 1 004

---

## DAFTAR ISI

---

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A    Perjanjian Kinerja .....	3
B    Capaian Kinerja .....	3
C    Capaian Anggaran .....	4
BAB III PENUTUP .....	5
A    Kesimpulan .....	5
B    Rekomendasi .....	5

---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 69 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Epidemiolog Kesehatan Ahli Pertama mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

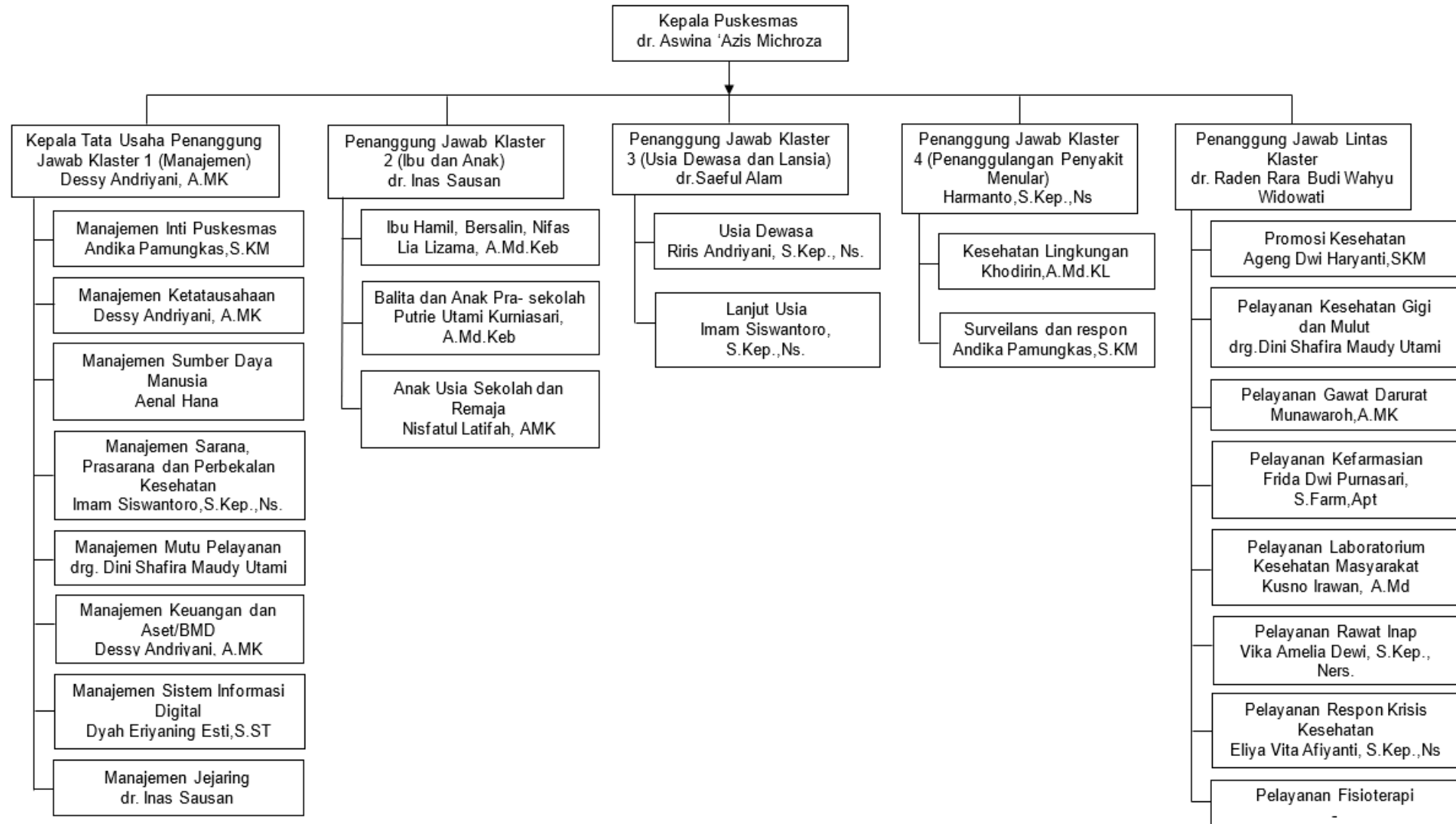
1. Menyusun rancangan epidemiologi manajerial wilayah terbatas
2. Melaksanakan epidemiologi manajerial wilayah terbatas di bawah bimbingan/supervisi
3. Menyusun dokumentasi diskusi kelompok para ahli dalam rangka epidemiologi manajerial
4. Merancang desain surveilans epidemiologi lingkup terbatas
5. Melaksanakan surveilans epidemiologi lingkup terbatas di bawah bimbingan/supervisi
6. Melaksanakan penyempurnaan hasil surveilans epidemiologi lingkup terbatas
7. Melaksanakan monitoring dan evaluasi mutu surveilans epidemiologi lingkup terbatas dan lokal
8. Melaksanakan evaluasi sistem surveilans epidemiologi
9. Menyusun materi pemberdayaan masyarakat dalam rangka deteksi dini penyakit dan masalah kesehatan tingkat kabupaten
10. Melaksanakan pemberdayaan kelompok masyarakat dalam rangka deteksi dini penyakit dan masalah kesehatan
11. Melaksanakan pemberdayaan tokoh masyarakat tingkat kabupaten/kota dalam rangka deteksi dini penyakit dan masalah kesehatan
12. Melaksanakan identifikasi potensi kejadian luar biasa penyakit dan masalah kesehatan lingkup terbatas
13. Menyusun materi pemberdayaan masyarakat dalam rangka kewaspadaan dini kejadian luar biasa penyakit dan masalah kesehatan tingkat kabupaten
14. Melaksanakan pemberdayaan kelompok masyarakat dalam rangka kewaspadaan dini kejadian luar biasa dan masalah kesehatan
15. Melaksanakan pemberdayaan tokoh masyarakat tingkat kabupaten/kota dalam rangka kewaspadaan dini kejadian luar biasa penyakit dan masalah kesehatan
16. Melaksanakan surveilans epidemiologi lingkup terbatas di bawah bimbingan/supervisi

17. Melaksanakan pemantauan mutu monitoring dan evaluasi program lingkup terbatas dan lokal
18. Melaksanakan Penyelidikan Epidemiologi Kejadian Luar Biasa dengan metode epidemiologi analitik
19. Melakukan penapisan faktor risiko pada periode Kejadian Luar Biasa
20. Menyusun materi pemberdayaan masyarakat pada periode Kejadian Luar Biasa
21. Melaksanakan pemberdayaan tokoh masyarakat pada periode Kejadian Luar Biasa
22. Melaksanakan penanggulangan wabah/Kejadian Luar Biasa berisiko rendah di bawah bimbingan/ supervisi
23. Menyusun rancangan pengumpulan dan pengolahan data kualitatif penyakit dan determinan
24. Menyusun rancangan pengumpulan dan pengolahan data referensi
25. Melakukan validasi data referensi
26. Melakukan validasi kualitas dan kuantitas data wawancara
27. Melakukan validasi kualitas dan kuantitas data observasi
28. Menyusun bahan laporan dan umpan balik tingkat kota/kabupaten
29. Melaksanakan kajian epidemiologi analitik di bawah bimbingan/ supervisi
30. Melaksanakan kajian epidemiologi kualitatif di bawah bimbingan/ supervisi
31. Melaksanakan kajian epidemiologi referensi di bawah bimbingan/ supervisi
32. Mempresentasikan hasil kerja epidemiologi tingkat kesulitan I
33. Menyusun bahan penyebarluasan hasil epidemiologi dan advokasi dan sosialisasi
34. Melakukan penyebarluasan hasil epidemiologi pada pemangku kepentingan tingkat kecamatan/puskesmas.

## **B. Struktur Jabatan**

Struktur organisasi jabatan Epidemiolog Kesehatan, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Epidemiolog Kesehatan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Epidemiolog Kesehatan  
Tahun 2025

No	Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja triwulan	4 Dokumen dalam 12 bulan
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 Kali dalam 12 bulan
3	Terlaksananya penyelidikan epidemiologi dan identifikasi potensi penyakit di masyarakat	Jumlah laporan penyelidikan epidemiologi dan identifikasi potensi penyakit di masyarakat	12 Laporan dalam 12 bulan
4	Terlaksananya pelaporan dan umpan balik W2 dan SKDR tingkat puskesmas	Jumlah pelaporan dan umpan balik W2 dan SKDR tingkat puskesmas	12 Laporan dalam 12 bulan
5	Terlaksananya input data SIHEPI PISP, SIARVI, SILANTOR, SIGIZI, dan Kontak Rate	Jumlah laporan input data SIHEPI PISP, SIARVI, SILANTOR, ESismal, SIGIZI, dan Kontak Rate	12 Laporan dalam 12 bulan
6	Terlaksananya input data PPU2P2	Jumlah laporan input data PPU2P2	12 Laporan dalam 12 bulan
7	Terlaksananya kegiatan pemberantasan jentik nyamuk di masyarakat	Jumlah laporan kegiatan pemberantasan jentik nyamuk di masyarakat	12 Laporan dalam 12 bulan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Epidemiolog Kesehatan Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Epidemiolog Kesehatan Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Epidemiolog Kesehatan  
Triwulan II Tahun 2025

No	Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan II	Realisasi s.d Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja triwulan	4 Dokumen dalam 12 bulan	100%	100%	100%

No	Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan II	Realisasi s.d Triwulan II	% Capaian
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 Kali dalam 12 bulan	100%	100%	100%
3	Terlaksananya penyelidikan epidemiologi dan identifikasi potensi penyakit di masyarakat	Jumlah laporan penyelidikan epidemiologi dan identifikasi potensi penyakit di masyarakat	12 Laporan dalam 12 bulan	100%	100%	100%
4	Terlaksananya pelaporan dan umpan balik W2 dan SKDR tingkat puskesmas	Jumlah pelaporan dan umpan balik W2 dan SKDR tingkat puskesmas	12 Laporan dalam 12 bulan	100%	100%	100%
5	Terlaksananya input data SIHEPI PISP, SIARVI, SILANTOR, SIGIZI, dan Kontak Rate	Jumlah laporan input data SIHEPI PISP, SIARVI, SILANTOR, ESismal, SIGIZI, dan Kontak Rate	12 Laporan dalam 12 bulan	100%	100%	100%
6	Terlaksananya input data PPU2P2	Jumlah laporan input data PPU2P2	12 Laporan dalam 12 bulan	100%	100%	100%
7	Terlaksananya kegiatan pemberantasan jentik nyamuk di masyarakat	Jumlah laporan kegiatan pemberantasan jentik nyamuk di masyarakat	12 Laporan dalam 12 bulan	100%	100%	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100%</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Epidemiolog Kesehatan adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Berhasil.

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

1. Ketersediaan data dan informasi yang memadai

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

1. ....

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

1. ....

# BAB III

---

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Epidemiolog Kesehatan adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Berhasil.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Epidemiolog Kesehatan Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Epidemiolog Kesehatan,

**Andika Pamungkas. S.KM**  
NIP. 19920823 202203 1 004

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**“PEREKAM MEDIS PENYELIA”**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Perekam Medis Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKJ) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Perekam Medis Penyelia mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Perekam Medis Penyelia melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Perekam Medis Penyelia



Syah Agung Hardiyanto, AMd.

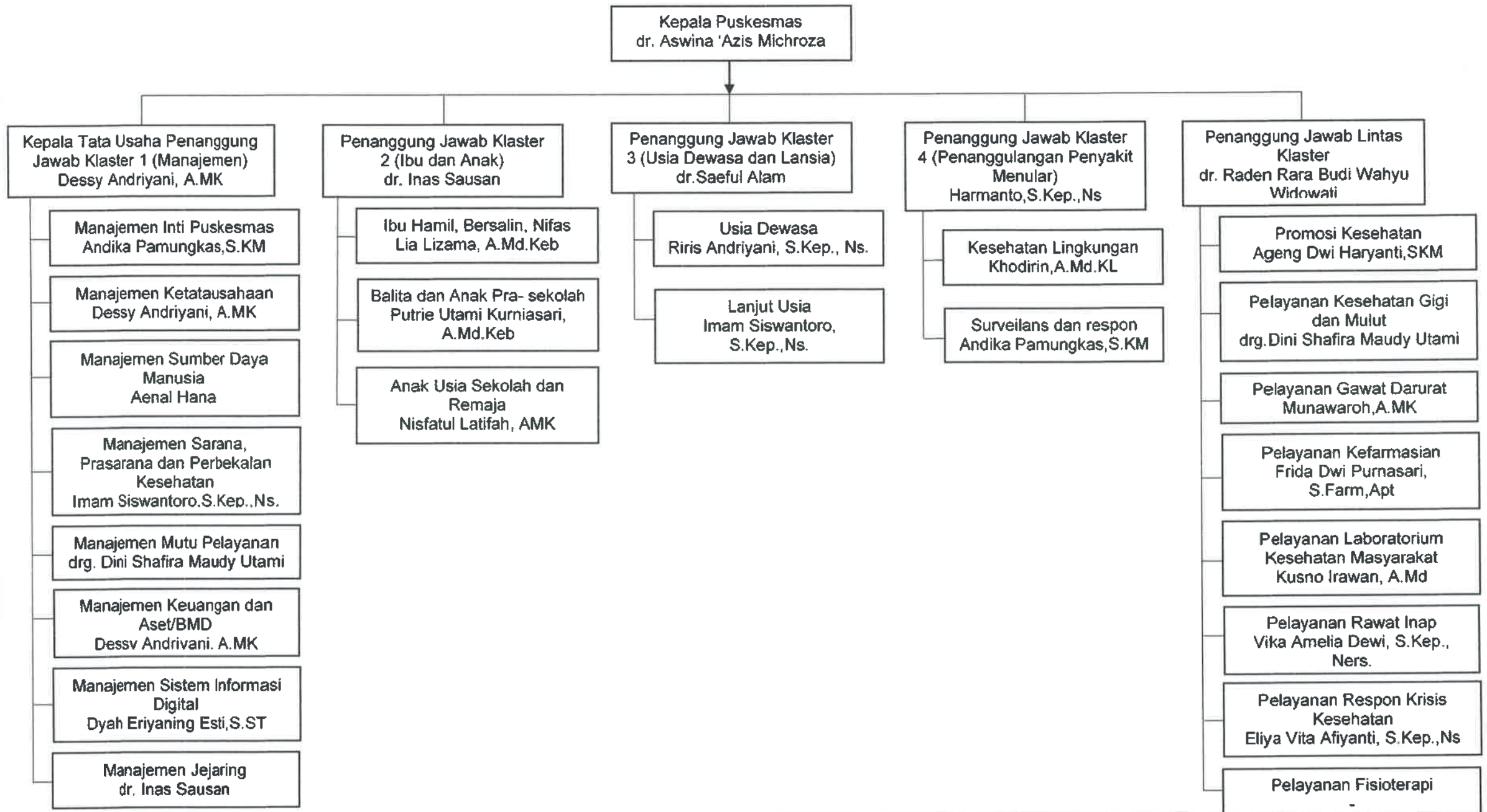
Penata (III/c)

NIP. 19810811 200902 1 001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Perekam Medis Penyelia mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan
3. Tersedianya laporan BKU dan BKT bendahara penerimaan BLUD UPT Puskesmas Bendan
4. Tersedianya laporan realisasi pendapatan BLUD UPT Puskesmas Bendan
5. Tercapainya validasi kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan serta membuat kartu pasien
6. Terlaksananya kegiatan Menyimpan rekam medis rawat inap dan menjaga agar penyimpanan rekam medis aman, rahasia, tidak dapat diakses oleh orang yang tidak berkepentingan
7. Terlaksananya kegiatan merekapitulasi data untuk penyusunan laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan
8. Tersedianya laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan/statistik RS

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Perekam Medis Penyelia, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi  
( terlampir )

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Perekam Medis Penyelia Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Perekam Medis Penyelia  
Tahun 2025

No.	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 kali pertahun
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 laporan
3	Tersedianya laporan BKU dan BKT bendahara penerimaan BLUD UPT Puskesmas Bendan	Jumlah laporan BKU dan BKT bendahara penerimaan BLUD UPT Puskesmas Bendan	12 laporan
4	Tersedianya laporan realisasi pendapatan BLUD UPT Puskesmas Bendan	Jumlah laporan realisasi pendapatan BLUD UPT Puskesmas Bendan	12 laporan
5	Tercapainya validasi kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan serta membuat kartu pasien	Jumlah kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan serta membuat kartu pasien yang di validasi	600 laporan
6	Terlaksananya kegiatan Menyimpan rekam medis rawat inap dan menjaga agar penyimpanan rekam medis aman, rahasia, tidak dapat diakses oleh orang yang tidak berkepentingan	Jumlah Rekam medis rawat inap yang disimpan dan dijaga agar penyimpanan rekam medis aman, rahasia, tidak dapat diakses oleh orang yang tidak berkepentingan	240 Dokumen
7	Terlaksananya kegiatan merekapitulasi data untuk penyusunan laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan	Jumlah data yang di rekap untuk penyusunan laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan	12 Laporan
8	Tersedianya Laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan/statistik RS	Jumlah laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan/statistik RS	12 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Perekam Medis Penyelia Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja “Perekam Medis Penyelia” Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja “Perekam Medis Penyelia”  
Triwulan II Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 kali pertahun	2 laporan	2 laporan	100
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
3	Tersedianya laporan BKU dan BKT bendahara penerimaan BLUD UPT Puskesmas Bendan	Jumlah laporan BKU dan BKT bendahara penerimaan BLUD UPT Puskesmas Bendan	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100
4	Tersedianya laporan realisasi pendapatan BLUD UPT Puskesmas Bendan	Jumlah laporan realisasi pendapatan BLUD UPT Puskesmas Bendan	12 laporan	6 laporan	6 laporan	100
5	Tercapainya validasi kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan serta membuat kartu pasien	Jumlah kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan serta membuat kartu pasien yang di validasi	600 laporan	300 Laporan	300 Laporan	100
6	Terlaksananya kegiatan Menyimpan rekam medis rawat inap dan menjaga agar penyimpanan rekam medis aman, rahasia, tidak dapat diakses oleh orang yang tidak berkepentingan	Jumlah Rekam medis rawat inap yang disimpan dan dijaga agar penyimpanan rekam medis aman, rahasia, tidak dapat diakses oleh orang yang tidak berkepentingan dan disiapkan	240 Dokumen	120 Dokumen	120 Dokumen	100
7	Terlaksananya kegiatan merekapitulasi data untuk penyusunan laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan	Jumlah data yang di rekap untuk penyusunan laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
8	Tersedianya Laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan/statistik RS	Jumlah laporan cakupan pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan/statistik RS	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100 %</b>

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

1. Tersedianya sarana prasarana yang memadai
2. Terlaksananya sistem kerja yang efektif dan efisien
3. Terciptanya kerjasama yang baik antara anggota tim kerja

## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Perekam Medis Penyelia adalah sebesar 100% dengan kategori "Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Perekam Medis Penyelia Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1.

2.

3.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui



Perekam Medis Penyelia



Syah Agung Hardiyanto, AMd  
NIP. 19810811 200902 1 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**"AHLI PERTAMA PEREKAM MEDIS"**



**"UPT PUSKESMAS BENDAN"**  
**TAHUN 2025**

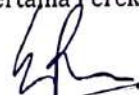
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "Ahli Pertama Perekam Medis" Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "Ahli Pertama Perekam Medis" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja "Ahli Pertama Perekam Medis" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

"Ahli Pertama Perekam Medis"



**"Dyah Eriyaning Esti, S.ST"**

(Penata Muda, III/a)

NIP. 19941122 202203 2 010

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 30 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional "Ahli Pertama Perekam Medis", "Ahli Pertama Perekam Medis" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

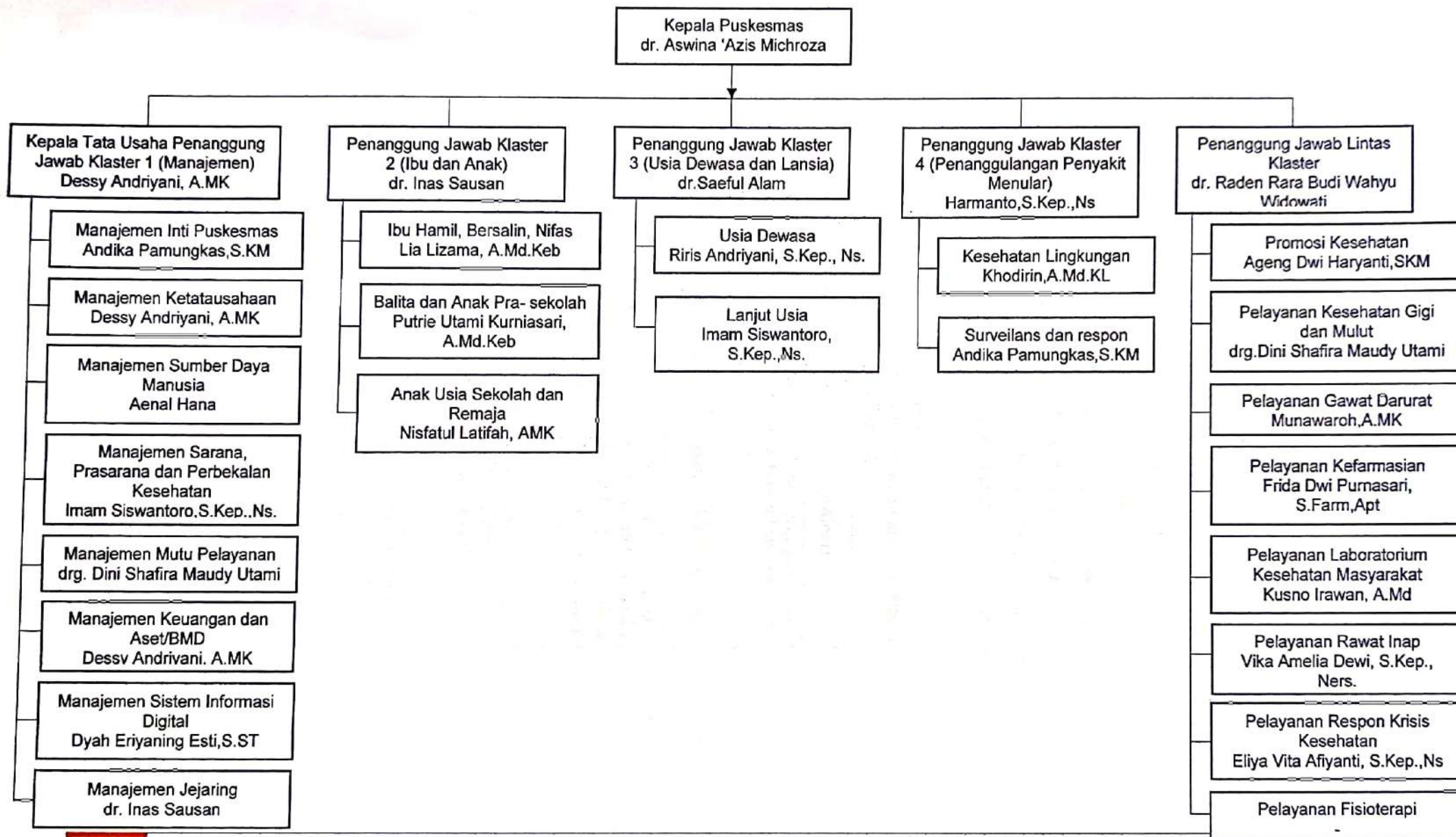
1. Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan (triwulan).
2. Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan.
3. Tercapainya validasi kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan yang sesuai standar.
4. Terlaksananya kegiatan pengumpulan data sebagai bahan penyusunan perencanaan tahunan.
5. Terlaksananya kegiatan input data kunjungan pasien yang melaksanakan pemeriksaan triple eliminasi pada aplikasi SIHA 2.1.
6. Terlaksananya kegiatan pengecekan kelengkapan ERM.
7. Terlaksananya kegiatan pengumpulan data surveilens kasus tertentu (penyakit menular/ tidak menular/ kronik/ KLB) sebagai bahan perencanaan.
8. Terlaksananya kegiatan bridging ERM pasien dengan SATUSEHAT (encounter, diagnosa, dan observasi).
9. Terlaksananya kegiatan identifikasi data tampilan analisis kuantitatif RMIK.

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "Ahli Pertama Perekam Medis", sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "Ahli Pertama Perekam Medis" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Ahli Pertama Perekam Medis  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan (triwulan)	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan (triwulan)	4 Laporan
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 Kegiatan
3	Tercapainya validasi kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan yang sesuai standar	Jumlah laporan validasi kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan yang sesuai dengan standar	2400 Laporan
4	Terlaksananya kegiatan pengumpulan data sebagai bahan penyusunan perencanaan tahunan	Jumlah laporan kegiatan pengumpulan data sebagai bahan perencanaan tahunan	1 Laporan
5	Terlaksananya kegiatan input data kunjungan pasien yang melaksanakan pemeriksaan triple eliminasi pada aplikasi SIHA 2.1	Jumlah input data kunjungan pasien yang melaksanakan pemeriksaan triple eliminasi pada aplikasi SIHA 2.1	300 Pasien
6	Terlaksananya kegiatan pengecekan kelengkapan ERM	Jumlah kegiatan pengecekan kelengkapan ERM	220 ERM
7	Terlaksananya kegiatan pengumpulan data	Jumlah kegiatan pengumpulan data surveilens kasus tertentu	12 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	surveilans kasus tertentu (penyakit menular/ tidak menular/ kronik/ KLB) sebagai bahan perencanaan	(penyakit menular, tidak menular, kronik, KLB) sebagai bahan perencanaan	
8	Terlaksananya kegiatan bridging ERM pasien dengan SATUSEHAT (encounter, diagnosa, dan observasi)	Jumlah kegiatan bridging ERM pasien dengan SATUSEHAT (encounter, diagnosa, dan observasi)	300 Kegiatan
9	Terlaksananya kegiatan identifikasi data tampilan analisis kuantitatif RMIK	Jumlah laporan analisis kuantitatif RMIK	12 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja "Ahli Pertama Perekam Medis" Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja "Ahli Pertama Perkam Medis" Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja "Ahli Pertama Perkam Medis"  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan (triwulan)	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan (triwulan)	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100%
2	Terlaksananya kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini bulanan	12 Kegiatan	6 Kegiatan	3 Kegiatan	50%
3	Tercapainya validasi kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan yang sesuai standar	Jumlah laporan validasi kebenaran data kelengkapan pengisian identitas pribadi data sosial pasien rawat jalan yang sesuai dengan standar	2400 Laporan	1200 Laporan	1269 Laporan	106%
4	Terlaksananya kegiatan pengumpulan data sebagai bahan penyusunan perencanaan tahunan	Jumlah laporan kegiatan pengumpulan data sebagai bahan perencanaan tahunan	1 Laporan	0 Laporan	0 Laporan	100%
5	Terlaksananya kegiatan input data kunjungan pasien yang melaksanakan pemeriksaan triple eliminasi pada aplikasi SIHA 2.1	Jumlah input data kunjungan pasien yang melaksanakan pemeriksaan triple eliminasi pada aplikasi SIHA 2.1	300 Pasien	150 Pasien	112 Pasien	75%
6	Terlaksananya kegiatan pengecekan kelengkapan ERM	Jumlah kegiatan pengecekan kelengkapan ERM	220 ERM	110 ERM	92 ERM	84%
7	Terlaksananya kegiatan pengumpulan data surveilens kasus tertentu (penyakit	Jumlah kegiatan pengumpulan data surveilens kasus tertentu	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100%

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	menular/ tidak menular/ kronik/ KLB) sebagai bahan perencanaan	(penyakit menular, tidak menular, kronik, KLB) sebagai bahan perencanaan				
8	Terlaksananya kegiatan bridging ERM pasien dengan SATUSEHAT (encounter, diagnosa, dan observasi)	Jumlah kegiatan bridging ERM pasien dengan SATUSEHAT (encounter, diagnosa, dan observasi)	300 Kegiatan	150 Kegiatan	180 Kegiatan	120%
9	Terlaksananya kegiatan identifikasi data tampilan analisis kuantitatif RMIK	Jumlah laporan analisis kuantitatif RMIK	12 Laporan	6 Laporan	3 Laporan	50%
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>87.2%</b>

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

1. Akan meningkatkan kinerja di bulan berikutnya.

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja "Ahli Pertama Perekam Medis" adalah sebesar 87.2% dengan kategori "Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Ahli Pertama Perekam Medis Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui



Ahli Pertama Perekam Medis,

"DYAH ERIYANING ESTI, S.ST"  
NIP. 19941121 202203 2 010

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II  
TAHUN 2025  
PERAWAT GIGI AHLI PERTAMA**



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN  
DINAS KESEHATAN  
UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**


## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "Perawat Gigi Ahli Pertama" TRIWULAN II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "Perawat Gigi Ahli Pertama" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektifitas dan efesiensi kinerja "Perawat Gigi Ahli Pertama" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Perawat Gigi Ahli Pertama



Salma Nura Amanda, S.Tr. Kes  
NIP. 19970612 202203 2 013



## DAFTAR ISI

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



## BAB I PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

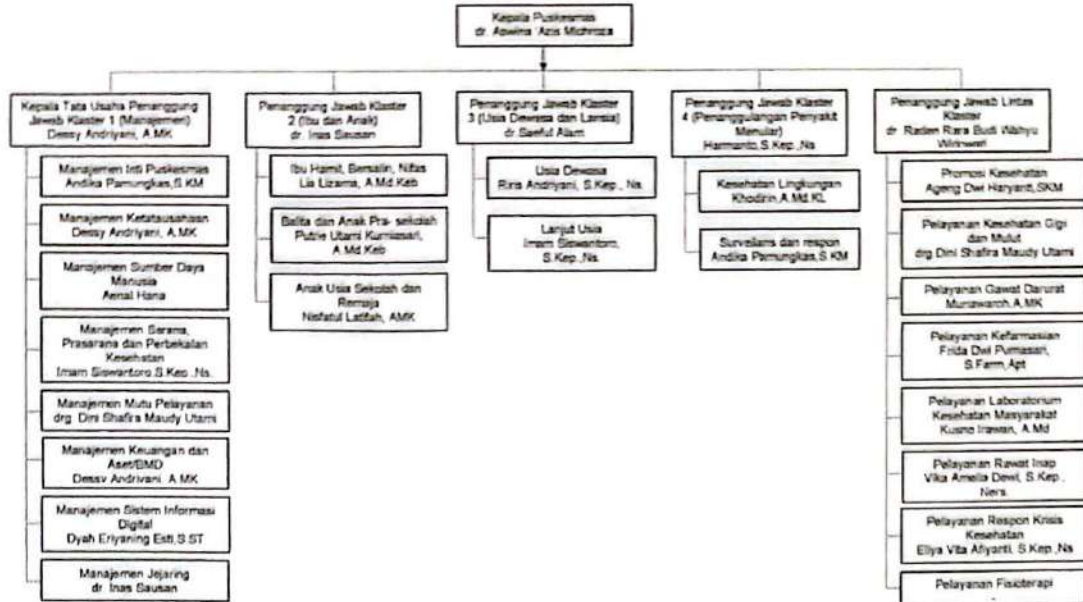
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 54.B Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Calon Pegawai Negeri Sipil pada UPT Puskesmas Jenggol Kota Pekalongan "Perawat Gigi Ahli Pertama" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tercapainya pelayanan menguji kesehatan(KIR,kesehatan)
2. Terlaksananya keperawatan gigi dan mulut yang sesuai standar
3. Terlaksananya pencatatan rekam medik gigi dan mulut
4. Tercapainya pelayanan ibu hamil yang mendapatkan pemeriksaan gigi dan mulut yang sesuai standar
5. Terlaksananya kegiatan Lokakarya Puskesmas
6. Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "Perawat Gigi Ahli Pertama", sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini : (terlampir)

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



**BAB II**  
**AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

**A. Perjanjian Kinerja**

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

Adapun perjanjian kinerja "Perawat Gigi Ahli Pertama" Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Perawat Gigi Ahli Pertama  
Tahun 2025

**B.**

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tercapainya pelayanan menguji kesehatan(KIR,kesehatan)	Jumlah pelayanan terhadap pemersiksaan surat keterangan sehat(KIR,kesehatan)	600 Pasien
2	Terlaksananya keperawatan gigi dan mulut yang sesuai standar	jumlah pasien yang diperiksa	1500 pasien
3	Terlaksananya pencatatan rekam medik gigi dan mulut	jumlah catatan rekam medik pasien	1500 pasien
4	Tercapainya pelayanan ibu hamil yang mendapatkan pemeriksaan gigi dan mulut yang sesuai standar	jumlah pasien ibu hamil yang di layani	200 pasien
5	Terlaksananya kegiatan Lokakarya Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya puskesmas	12 Kegiatan
6	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	jumlah laporan triwulan	4 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja "Perawat Gigi Ahli Pertama" TRIWULAN II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi Indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja "Perawat Gigi Ahli Pertama" TRIWULAN II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja "Perawat Gigi Ahli Pertama"**  
**TRIWULAN II Tahun 2025**

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TRIWULAN II	Realisasi TRIWULAN II	% Capaian
1	Tercapainya pelayanan menguji kesehatan(KIR,kesehatan)	Jumlah pelayanan terhadap pemersiksaan surat keterangan sehat (KIR,kesehatan)	600 Pasien	300 Pasien	275 Pasien	91
2	Terlaksananya keperawatan gigi dan mulut yang sesuai standar	jumlah pasien yang diperiksa	1500 pasien	750 pasien	750 Pasien	100
3	Terlaksananya pencatatan rekam medik gigi dan mulut	jumlah catatan rekam medik pasien	1500 pasien	750 Pasien	750 Pasien	100
4	Tercapainya pelayanan ibu hamil yang mendapatkan pemeriksaan gigi dan mulut yang sesuai standar	jumlah pasien ibu hamil yang di layani	200 pasien	100 pasien	95 pasien	95
5	Terlaksananya kegiatan Lokakarya Puskesmas	Jumlah kegiatan lokakarya puskesmas	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100
6	Tersusunnya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	jumlah laporan triwulan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
Rata-rata Pencapaian						97,6%

**BAB I  
PENUTUP**

---

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja "Perawat Gigi Ahli Pertama" adalah sebesar 97,6% dengan kategori "Sangat Berhasil"

**B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam "Perawat Gigi Ahli Pertama" TRIWULAN II Tahun 2025

adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
- 3.

Pekalongan, 01 Juli 2025


Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan  
Kota Pekalongan



dr. Arwina 'Azis Michroza  
NIP. 19810824 200902 1 001

Perawat Gigi Ahli Pertama



Salma Nura Amanda, S.Tr. Kes  
NIP. 19970612 202203 2 013

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**“TERAPIS GIGI DAN MULUT PELAKSANA”**



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN**  
**DINAS KESEHATAN**  
**UPT PUSKESMAS BENDAN**

**TAHUN 2025**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKJ) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025



Uswatun Khasanah, AMKg  
Pengatur (II/c)  
NIP. 19871210 202203 2 002

## DAFTAR ISI

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



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

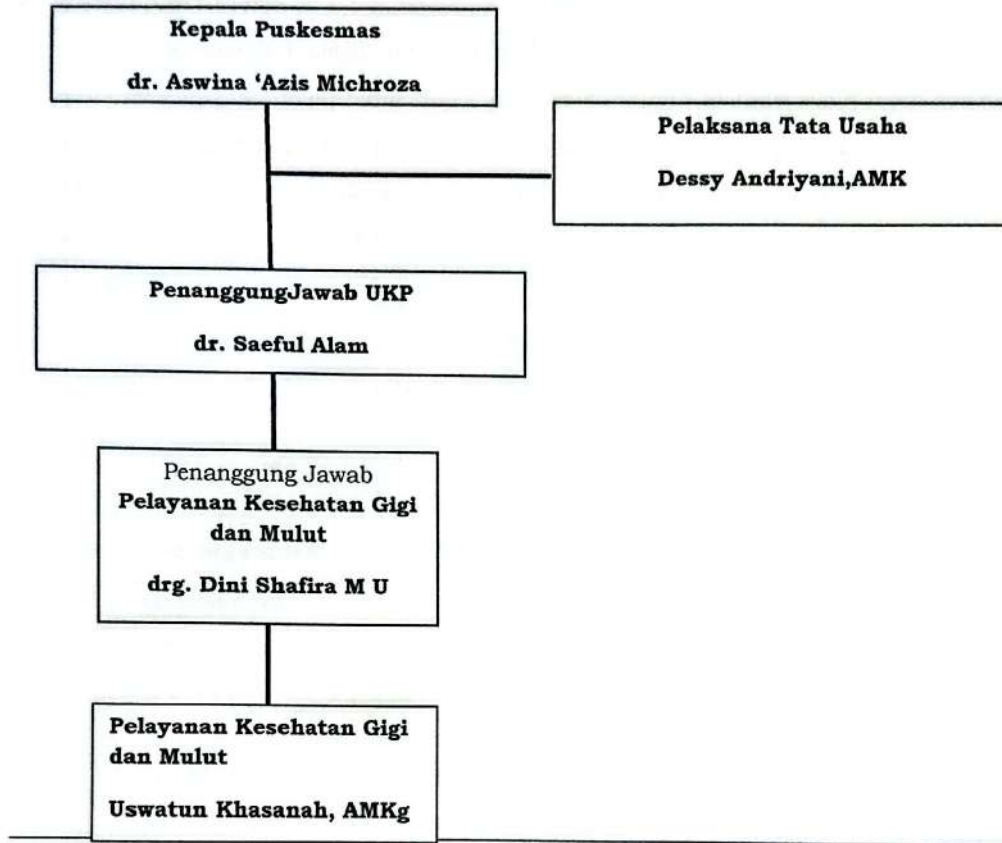
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 dan Permenpan Nomor 37 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tersusunnya Laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Terlaksananya Kegiatan Lokakarya Mini Bulanan
3. Terlaksananya pemeliharaan kesehatan gigi dan mulut pada anak usia pendidikan dasar dengan baik dan sesuai standar
4. Terlaksananya kegiatan kolaboratif kesehatan gigi dan mulut pada pelayanan medik dasar yang sesuai standar
5. Terlaksananya kegiatan sterilisasi alat dalam rangka pengendalian infeksi asuhan kesehatan gigi dan mulut
6. Tercapainya Pelayanan Menguji kesehatan (KIR Kesehatan)
7. Terlaksananya pencatatan rekam medik gigi dan mulut
8. Tercapainya pelayanan ibu hamil yang mendapatkan pemeriksaan kesehatan gigi yang sesuai standar

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya Laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan Triwulan	4 Laporan
2	Terlaksananya Kegiatan Lokakarya Mini Bulanan	Jumlah Kegiatan Lokakarya Mini Bulanan	12 Kegiatan
3	Terlaksananya pemeliharaan kesehatan gigi dan mulut pada anak usia pendidikan dasar dengan baik dan sesuai standar	Jumlah siswa yang discrening	300 Siswa
4	Terlaksananya kegiatan kolaboratif kesehatan gigi dan mulut pada pelayanan medik dasar yang sesuai standar	Jumlah pasien yang terlayani	1500 pasien
5	Terlaksananya kegiatan sterilisasi alat dalam rangka pengendalian	Jumlah laporan sterilisasi alat	12 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	infeksi asuhan kesehatan gigi dan mulut		
6	Tercapainya Pelayanan Menguji kesehatan (KIR Kesehatan)	Jumlah Pelayanan terhadap pemeriksaan surat keterangan sehat ( KIR Kesehatan)	600 Pasien
7	Terlaksananya pencatatan rekam medik gigi dan mulut	Jumlah catatan rekam medik gigi pasien	1500 Pasien
8	Tercapainya pelayanan ibu hamil yang mendapatkan pemeriksaan kesehatan gigi yang sesuai standar	Tingkat Capaian pelayanan ibu hamil yang dilayani	200 Pasien

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

**Tabel 2.2**  
**Pengukuran dengan Skala Ordinal**

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

Adapun capaian kinerja Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana Triwulan II Tahun 2025**

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya Laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan Triwulan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100%
2	Terlaksananya Kegiatan Lokakarya Mini Bulanan	Jumlah Kegiatan Lokakarya Mini Bulanan	12 Kegiatan	6 Kegiatan	6 Kegiatan	100%
3	Terlaksananya pemeliharaan kesehatan gigi dan mulut pada anak usia pendidikan dasar dengan baik dan sesuai standar	Jumlah siswa yang discrening	300 Siswa	300 Siswa	450 Siswa	150 %
4	Terlaksananya kegiatan kolaboratif kesehatan gigi dan mulut pada pelayanan medik dasar yang sesuai standar	Jumlah pasien yang terlayani	1500 Pasien	750 Pasien	858 pasien	114 %
5	Terlaksananya	Jumlah laporan	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100%

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	kegiatan sterilisasi alat dalam rangka pengendalian infeksi asuhan kesehatan gigi dan mulut	sterilisasi alat				
6	Tercapainya Pelayanan Menguji kesehatan (KIR Kesehatan)	Jumlah Pelayanan terhadap pemeriksaan surat keterangan sehat ( KIR Kesehatan)	600 Pasien	300 Pasien	222 Pasien	74%
7	Terlaksananya pencatatan rekam medik gigi dan mulut	Jumlah catatan rekam medis gigi pasien	1500 Pasien	750 Pasien	800 Pasien	106%
8	Tercapainya pelayanan ibu hamil yang mendapatkan pemeriksaan kesehatan gigi yang sesuai standar	Tingkat Capaian pelayanan ibu hamil yang dilayani	200 Pasien	98 Pasien	40 Pasien	40 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						98 %

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

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

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

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

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

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

# BAB III PENUTUP

---

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana adalah sebesar 98% dengan kategori "Sangat Tinggi/Sangat Berhasil"

## B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Terapis Gigi dan Mulut, Terapis Gigi dan Mulut Pelaksana Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :


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

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan  
Kota Pekalongan  
  
dr. Assima Azis Michroza  
Pembina Tk 1  
NIP. 19810824 200902 1 001

Terampil Gigi dan Mulut Pelaksana

  
Uswatun Khasanah, AMKg  
Terampil (II/c)  
NIP. 19871210 202203 2 002

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**AHLI PERTAMA PERAWAT**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Ahli Pertama Perawat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Ahli Pertama Perawat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Ahli Pertama - Perawat



**Sus Arti Saraswati, S.Kep., Ns**

Ahli Pertama Perawat

NIPPPK. 19800516 202221 2 001

# DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Jabatan Fungsional Perawat mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

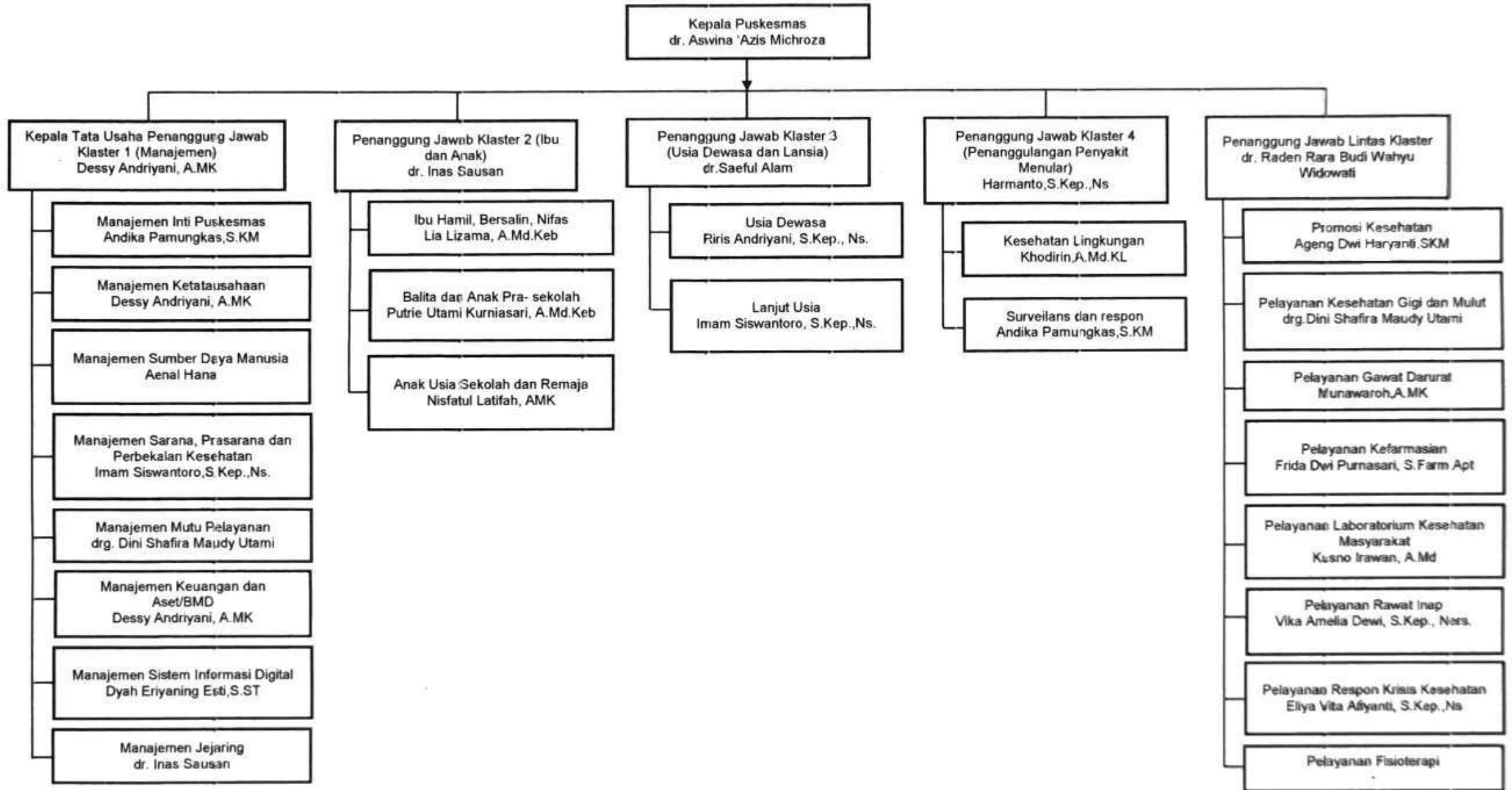
1. Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Nebulizer
3. Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas
4. Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap
5. Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap
6. Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap
7. Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap
8. Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Ahli Pertama Perawat sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Ahli Pertama Perawat Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Ahli Pertama Perawat  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Nebulizer	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat Nebulizer	12 Laporan
3	Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Tersedianya laporan kegiatan kunjungan dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

### Pengukuran Kinerja Ahli Pertama Perawat Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Terlaksananya laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2	2	100
2	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat stetoskop	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat stetoskop	12 Laporan	6	6	100
3	Tersedianya laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Tersedianya laporan kegiatan kunjungan dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan	4	4	100
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120	102	85
5	Terlaksananya	Jumlah intervensi	240	120	102	85

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	keperawatan pada pasien rawat inap	Laporan			
6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120	102	85
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120	102	85
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120	102	85
<b>Rata-rata Capaian</b>						90,62

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

1. Pengisian laporan kinerja tepat pada waktunya dengan adanya akses digital yang memudahkan dalam mengisi Ekinerja.
2. Terdapat fasilitas yang memadai untuk melakukan tindakan.

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

1. Jumlah pasien umum dan persalinan rawat inap tiap bulannya fluktuatif (naik-turunnya kondisi kesehatan seorang pasien dalam penyakit tertentu).
2. Pasien tidak selalu ditemukan pada saat jaga shift.

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

1. Memaksimalkan dan meningkatkan performa dalam pemberian asuhan keperawatan .
2. Melakukan koordinasi dengan teman seprofesi maupun lintas profesi untuk mendukung pencapaian indicator kerja.

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Ahli Pertama Perawat adalah sebesar 90,62 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Ahli Pertama Perawat Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui  
Kepala UPT Puskesmas Bendan,



**dr. Aswina 'Aziz Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Ahli Pertama Perawat,



**Sus Arti Saraswati. S.Kep., Ns**  
NIPPPK. 19800516 202221 2 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025**  
**"PERAWAT AHLI PERTAMA"**



**UPT PUSKESMAS BENDAN**  
**DINAS KESEHATAN KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "PERAWAT AHLI PERTAMA" Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa "PERAWAT AHLI PERTAMA" mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja "PERAWAT AHLI PERTAMA" melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Juli 2025

PERAWAT AHLI PERTAMA



**Imam Siswanto, S. Kep. Ns**

Magister Linier

NIPPPK. 19850205 202221 1 001

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

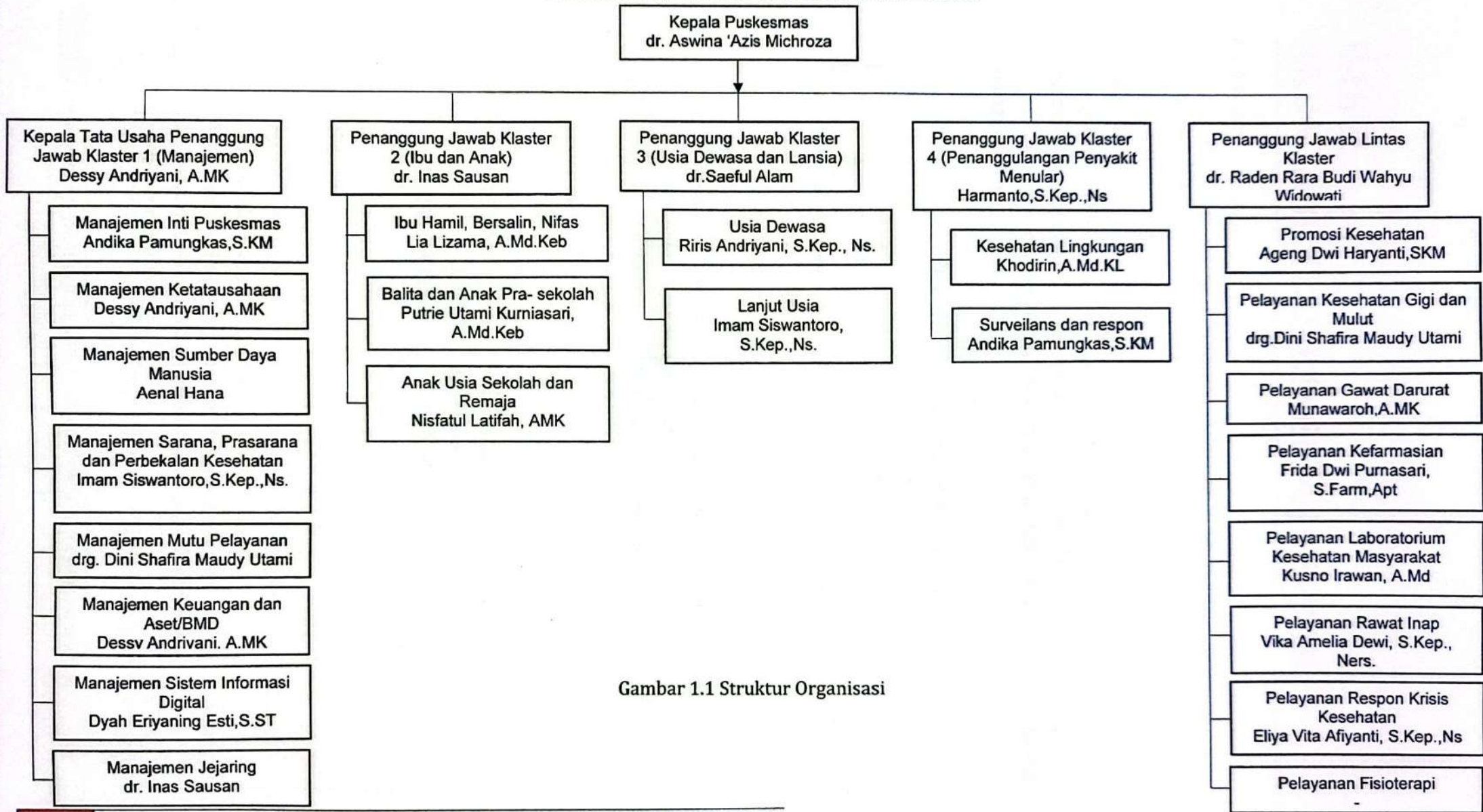
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional "PERAWAT AHLI PERTAMA", "PERAWAT AHLI PERTAMA" mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun Laporan Kinerja Pegawai yang dapat Dipetanggung jawabkan
2. Melaksanakan Kegiatan lokakarya mini bulanan
3. Menginput data hasil anamesa, pemeriksaan dan asuhan keperawatan pada pasien di aplikasi SIMPUS Puskesmas
4. Melaksanakan Program Senam dan Pendidikan kesehatan Peserta Prolanis
5. Melakukan asuhan Keperawatan pada pasien rawat jalan di poli
6. Melakukan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)
7. Melaksanakan kegiatan Kunjungan rumah dalam rangka Perkesmas

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "PERAWAT AHLI PERTAMA", sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja "PERAWAT AHLI PERTAMA" Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja "Perawat Ahli Pertama"  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Menyusun Laporan Kinerja Pegawai yang dapat Dipetanggung jawabkan	Jumlah laporan penilaian Kinerja Puskesmas yang di susun	4 Dokumen dalam 12 Bulan
2	Melaksanakan Kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini Bulanan	12 Kali
3	Mengimput data hasil anamesa, pemeriksaan dan asuhan keperawatan pada pasien di aplikasi SIMPUS Puskesmas	Jumlah Pasien Yang dilayani	1950 Pasien
4	Melaksanakan Program Senam dan Pendidikan kesehatana Peserta Prolanis	Jumlah laporan Kegiatan Senam dan Pendidikan Kesehatan Peserta Prolanis	12 kali
5	Melakukan asuhan Keperawatan pada pasien rawat jalan di poli	Jumlah Pasien yang di layani	1950 Pasien
6	Melakukan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	Jumlah kegiatan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	220 kali
7	Melaksanakan kegiatan Kunjungan rumah dalam rangka Perkesmas	Jumlah Kegiatan Kunjungan Rumah dalam rangka Perkesmas	6 Kali

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja "PERAWAT AHLI PERTAMA" Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja "PERAWAT AHLI PERTAMA" Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja "PERAWAT AHLI PERTAMA"  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Menyusun Laporan Kinerja Pegawai yang dapat Dipetanggung jawabkan	Jumlah laporan penilaian Kinerja Puskesmas yang di susun	4 Dokumen dalam 12 Bulan	2 Dokumen	2	100 %
2	Melaksanakan Kegiatan lokakarya mini bulanan	Jumlah kegiatan lokakarya mini Bulanan	12 Kali	6 kali	6	100 %

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
3	Mengimput data hasil anamesa, pemeriksaan dan asuhan keperawatan pada pasien di aplikasi SIMPUS Puskesmas	Jumlah Pasien Yang dilayani	1950 Pasien	975	970	90%
4	Melaksanakan Program Senam dan Pendidikan kesehatan Peserta Prolanis	Jumlah laporan Kegiatan Senam dan Pendidikan Kesehatan Peserta Prolanis	11 kali	6 kali	5	83 %
5	Melakukan asuhan Keperawatan pada pasien rawat jalan di poli	Jumlah Pasien yang di layani	1950 Pasien	975	970	99%
6	Melakukan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	Jumlah kegiatan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	220 kali	110	110	100%
7	Melaksanakan kegiatan Kunjungan rumah dalam rangka Perkesmas	Jumlah Kegiatan Kunjungan Rumah dalam rangka Perkesmas	6 Kali	3	3	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>97%</b>

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

1. Kerja tim yang solid, dan saling mendukung
2. Kunjungan pasien yang banyak setiap harinya

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

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

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

1. Melakukan evaluasi kinerja
2. Menuliskan target harian untuk setiap capaian
3. Melakukan perbaikan kinerja harian

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Perawat Ahli Pertama adalah sebesar 97 % dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Perawat Ahli Pertama Triwulan II Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 02 Juli 2025

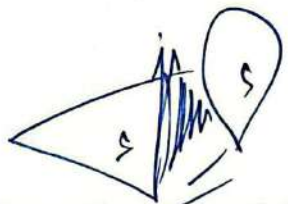
Mengetahui

ATASAN LANGSUNG KEPALA PUSKESMAS,



**Dr. Aswina Aziz Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Perawat Ahli Pertama



**Imam Siswanto, S. Kep. Ns**  
NIPPPK. 19850205 202221 1 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
TERAMPIL BIDAN**



**UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Terampil Bidan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Terampil Bidan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Terampil Bidan



**Umi Laela A.Md.Keb**

NIPPPK. 19900802 2022212 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Bidan, Terampil Bidan mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

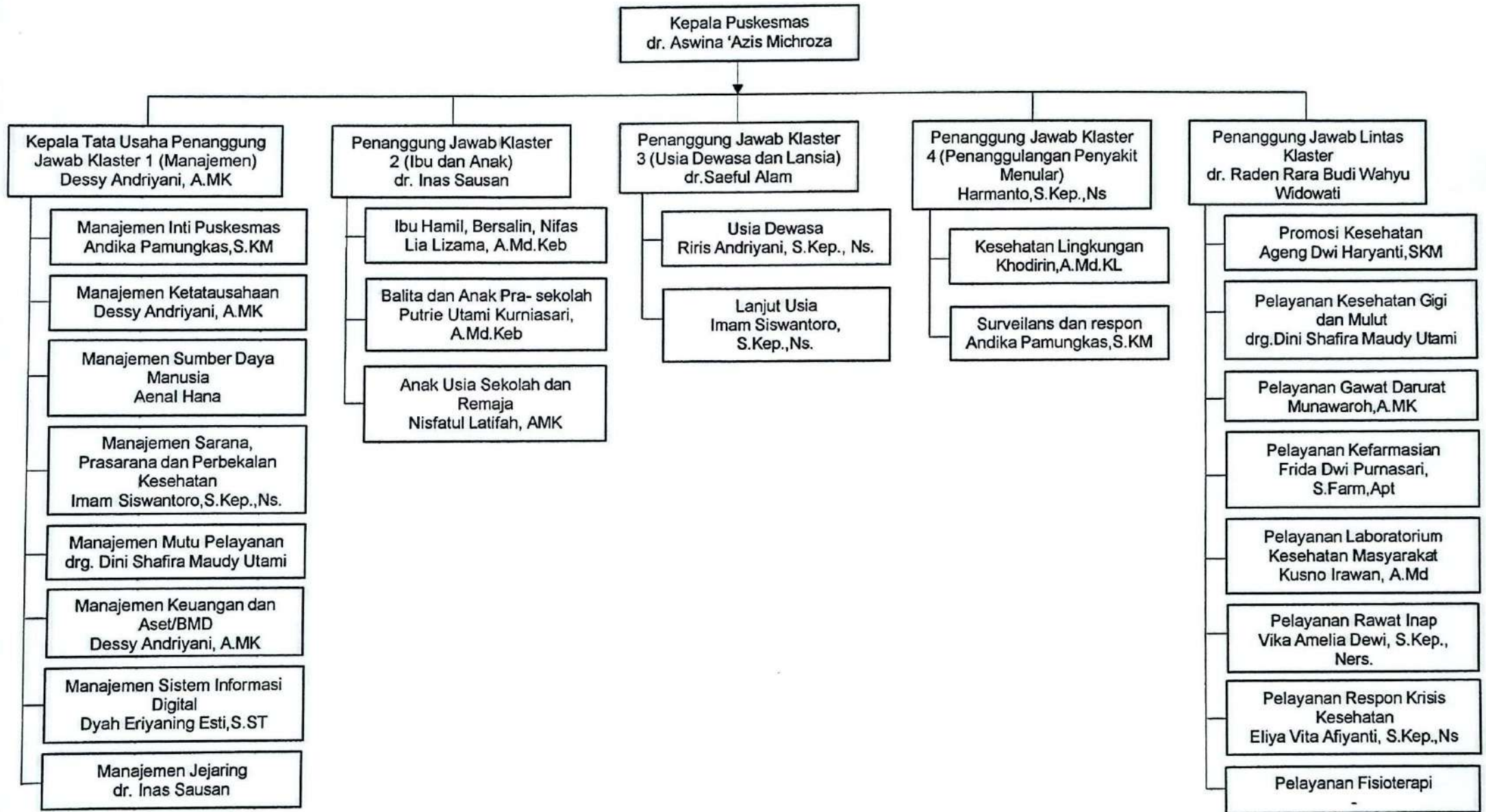
1. Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat Infant Warmer
3. Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan
4. Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan
5. Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir
6. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)
7. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)
8. Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal
9. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi
10. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Terampil Bidan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

# STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Terampil Bidan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Terampil Bidan  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan
2	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	60 Laporan
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	60 Laporan
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	120 Laporan
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	120 Laporan
6	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal neonatal	48 Laporan
7	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasein perawatan umum secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasein perawatan umum secara kolaborasi	60 Laporan
8	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	36 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	secara kolaborasi		
9	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
10	Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat tensimeter	Jumlah laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat tensimeter	12 Laporan
11	Membuat laporan dan kelengkapan berkas klaim JKN Persalinan dan PNC	Jumlah laporan dan kelengkapan berkas klaim dan JKN Persalinan dan PNC	12 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

#### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Terampil Bidan**  
**Triwulan II Tahun 2025**

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan	18 Laporan	18 Laporan	100
2	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	60 Laporan	30 Laporan	28 Laporan	93,33
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	60 Laporan	30 Laporan	28 Laporan	93,33
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	120 Laporan	60 Laporan	55 Laporan	91,66
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	120 Laporan	60 Laporan	55 Laporan	91,66
6	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	48 Laporan	24 Laporan	24 Laporan	100
7	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi	60 Laporan	30 Laporan	24 Laporan	80
8	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	36 Laporan	18 Laporan	18 Laporan	100
9	Membuat laporan	Jumlah laporan	4	2	2	100

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Laporan	Laporan	Laporan	
10	Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat tensimeter	Jumlah laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat tensimeter	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
11	Membuat laporan dan kelengkapan berkas klaim JKN Persalinan dan PNC	Jumlah laporan dan kelengkapan berkas klaim JKN Persalinan dan PNC	12 Laporan	12 Laporan	6 Laporan	100
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>95,45</b>

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

1. Pengisian laporan kinerja tepat pada waktunya didukung dengan adanya akses digital yang memudahkan dalam mengisi Ekinerja

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

1. Jumlah pasien rawat inap persalinan yang tiap bulannya tidak menentu
2. Jumlah pasien rawat inap umum yang tiap bulannya naik turun
3. Pasien tidak selalu ditemukan pada saat jaga shift
4. Pasien rawat inap persalinan yang dirujuk

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

1. Memaksimalkan dan meningkatkan performa dan skill dalam pemberian asuhan kebidanan

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Terampil Bidan adalah sebesar 95,45 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Terampil Bidan Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan,



dr. Aswina Azis Michroza  
NIP. 19810824 200902 1 001

Terampil Bidan,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Umi Laela".

Umi Laela. A.Md.Keb  
NIPPPK. 19900802 202221 2 002

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
TERAMPIL BIDAN**



**UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Terampil Bidan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Terampil Bidan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Terampil Bidan



**Dyah Retno Sukmaningrum, A.Md.Keb**

NIP. 19801020 202221 2 001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A Perjanjian Kinerja .....	2
B Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Bidan, Terampil Bidan mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

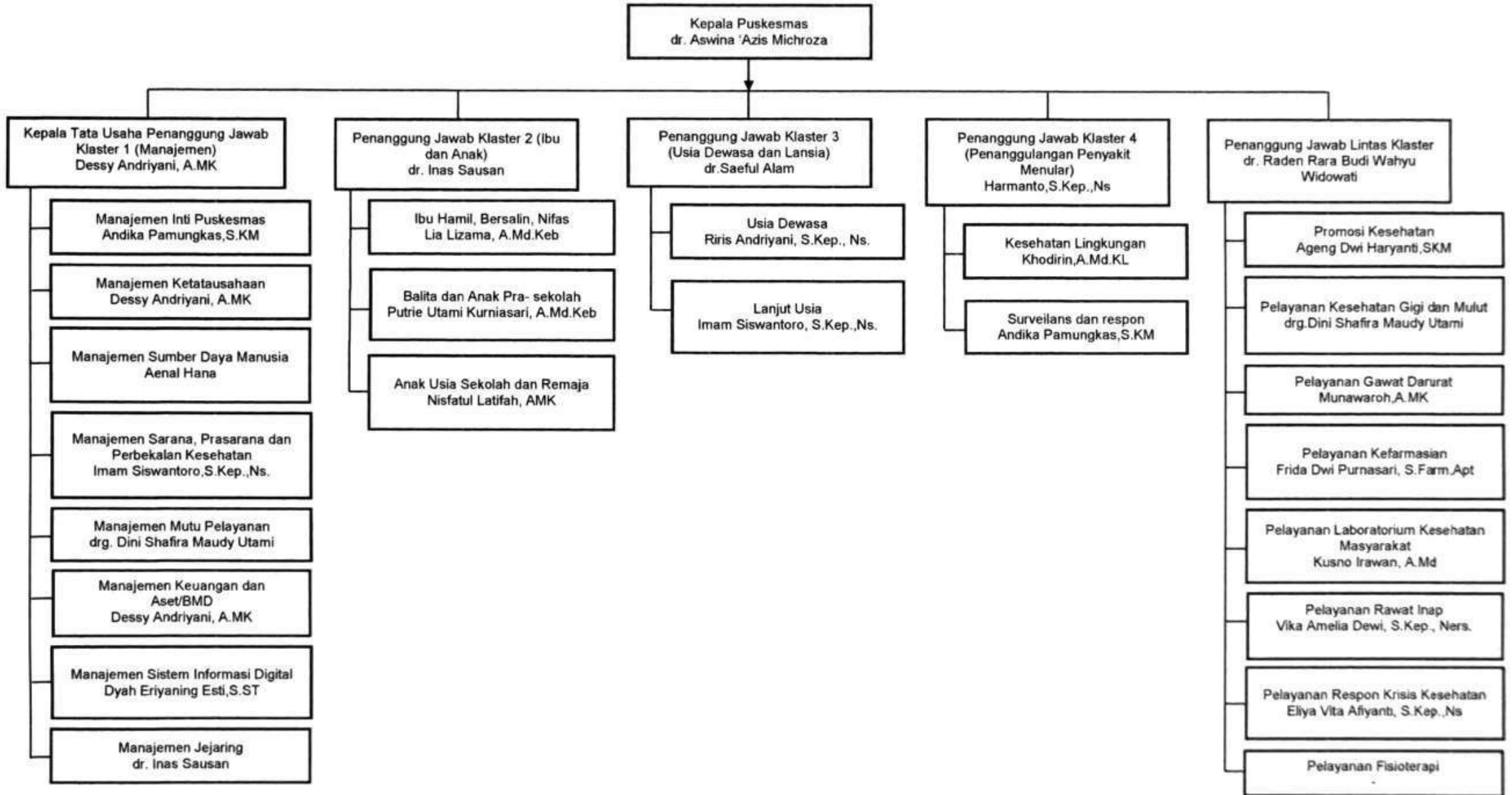
1. Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat Infant Warmer
3. Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan
4. Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan
5. Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir
6. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)
7. Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)
8. Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal
9. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien perawatan umum secara kolaborasi
10. Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Terampil Bidan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Terampil Bidan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Terampil Bidan  
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat Infant Warmer	Jumlah laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat Infant Warmer	12 Laporan
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	60 Laporan
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	60 Laporan
6	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	120 Laporan
7	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	120 Laporan
8	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal neonatal	48 Laporan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
9	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasein perawatan umum secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasein perawatan umum secara kolaborasi	60 Laporan
10	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	36 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Terampil Bidan Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Terampil Bidan  
Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Membuat laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Membuat laporan kegiatan monitoring pemeliharaan alat Infant Warmer	Jumlah laporan kegiatan monitoring pemeliharaan Infant Warmer	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Memberikan pelayanan kebidanan pada kehamilan	Jumlah pelayanan kebidanan pada kehamilan	36 Laporan	18 Laporan	17 Laporan	94,4
4	Memberikan pelayanan kebidanan pada persalinan	Jumlah pelayanan kebidanan pada persalinan	60 Laporan	30 Laporan	26 Laporan	86,6
5	Memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	Jumlah pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir	60 Laporan	30 Laporan	26 Laporan	86,6
6	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa nifas (KF)	120 Laporan	60 Laporan	54 Laporan	90
7	Memberikan pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	Jumlah pelayanan kebidanan pada masa neonatal (KN)	120 Laporan	60 Laporan	54 Laporan	90
8	Memberikan pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	Jumlah pelayanan kebidanan penanganan kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal	48 Laporan	24 Laporan	22 Laporan	91,6
9	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien	Jumlah pelayanan kesehatan pada	60 Laporan	30 Laporan	26 Laporan	86,6

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	perawatan umum secara kolaborasi	pasien perawatan umum secara kolaborasi				
10	Memberikan pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	Jumlah pelayanan kesehatan pada pasien gawat darurat di unit pelayanan gawat darurat secara kolaborasi	36 Laporan	18 Laporan	15 Laporan	83,3
<b>Rata-rata Capaian</b>						90,91

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

1. Pengisian laporan kinerja tepat pada waktunya didukung dengan adanya akses digital yang memudahkan dalam mengisi Ekinerja

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

1. Jumlah pasien rawat inap persalinan yang tiap bulannya tidak menentu
2. Jumlah pasien rawat inap umum yang tiap bulannya naik turun
3. Pasien tidak selalu ditemukan pada saat jaga shift
4. Pasien rawat inap persalinan yang dirujuk

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

1. Memaksimalkan dan meningkatkan performa dan skill dalam pemberian asuhan kebidanan

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Terampil Bidan adalah sebesar 90,91 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Terampil Bidan Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui



**dr. Aswina 'Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Terampil Bidan,



**Dyah Retno Sumaningrum, A.Md.Keb**  
NIP. 19801020 202221 2 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
PELAKSANA/TERAMPIL-PERAWAT**



**UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKJ) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Pelaksana Perawat komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Pelaksana Perawat



**Munawaroh,AMK**

Terampil Perawat

NIPPPK. 19780530 202221 2 001

## DAFTAR ISI

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, Perawat mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan
2. Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat EKG
3. Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas
4. Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap
5. Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap
6. Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap
7. Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap
8. Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pelaksana/Terampil-Perawat, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
(terlampir)

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Tahun 2024

No.	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan
2	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat EKG	Jumlah laporan kegiatan pemeliharaan alat EKG	12 Laporan
3	Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan kegiatan Perkesmas	8 Laporan
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah dokumentasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

## INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan II Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat**  
**Triwulan II Tahun 2025**

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersedianya laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah laporan kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100
2	Tersedianya laporan kegiatan pemeliharaan alat EKG	Jumlah laporan kegiatan pemeliharaan alat EKG	12 Laporan	6 Laporan	6 Laporan	100
3	Tersediaanya kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan program Perkesmas	Jumlah laporan kegiatan kunjungan rumah dalam rangka pelaksanaan program Perkesmas	8 Laporan	4 Laporan	4 Laporan	100
4	Terlaksananya pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah pengkajian keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	102 Laporan	85
5	Terlaksananya intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah intervensi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	102 Laporan	85
6	Terlaksananya implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah implementasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	102 Laporan	85
7	Terlaksananya evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	Jumlah evaluasi keperawatan pada pasien rawat inap	240 Laporan	120 Laporan	102 Laporan	85
8	Terlaksananya dokumentasi keperawatan	Jumlah dokumentasi keperawatan	240 Laporan	120 Laporan	100 Laporan	83,3

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
	pada pasien rawat inap	pada pasien rawat inap				
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>90,62</b>

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

1. Adanya dukungan, kolaborasi/ Kerjasama antar teman sejawat
2. Adanya sarana digital sebagai kemudahan untuk mendokumentasikan laporan yang disusun

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

1. Jumlah kunjungan pasien rawat yang fluktuatif

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

1. Mengoptimalkan kembali kinerja saat memberikan dan melakukan asuhan keperawatan kepada pasien

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Pelaksana/Terampil-Perawat adalah sebesar 90,62 % dengan kategori "Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil"

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pelaksana/Terampil-Perawat Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. Dst.

Pekalongan, 1 Juli 2025

Mengetahui

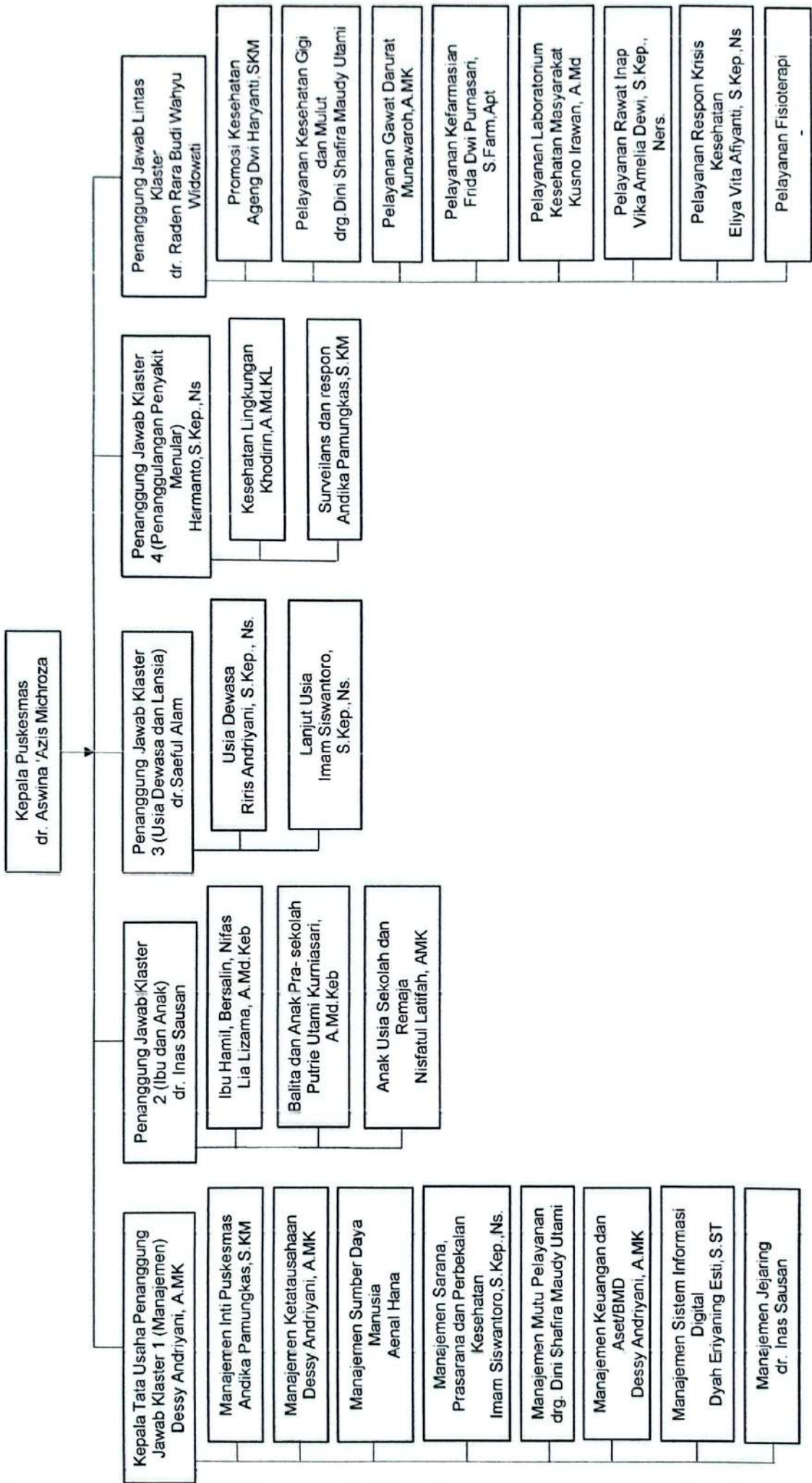


**dr. Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Perawat Pelaksana,

**Munawaroh,AMK**  
NIPPPK. 19780530 20221 2 001

# STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2025  
APOTEKER AHLI PERTAMA**



**DINAS KESEHATAN KOTA PEKALONGAN  
UPT PUSKESMAS BENDAN  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) **Apoteker Ahli Pertama** Triwulan II Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa **Apoteker Ahli Pertama** mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja **Apoteker Ahli Pertama** melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 01 Juli 2025

Apoteker Ahli Pertama



**Frida Dwi Purmasari, S.Farm., Apt.**

NIPPPK. 19910809 202321 2 001

## DAFTAR ISI

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



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Ahli Pertama Apoteker Tahun 2025.....	3
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	4
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Ahli Pertama-Apoteker Triwulan II Tahun 2025.....	5

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi .....	2
--------------------------------------	---



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 13 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Apoteker, **Apoteker Ahli Pertama** mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

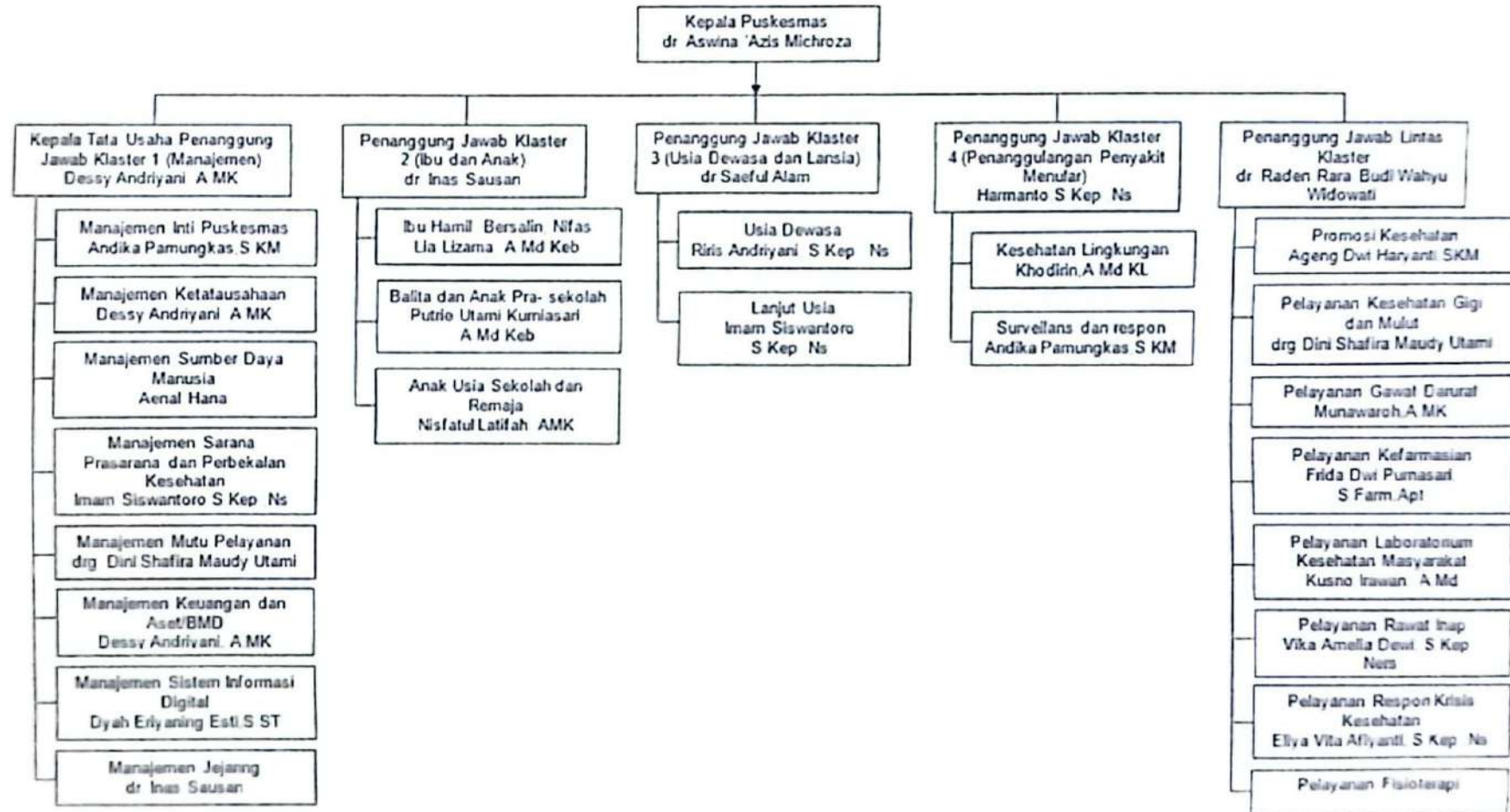
- (a) Tugas Pokok Dan Fungsi Apoteker Ahli Pertama dalam Pelayanan Kefarmasian
- 1) Menyusun rencana praktik kefarmasian
  - 2) Menyusun rencana kebutuhan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP
  - 3) Mengesahkan berita acara penerimaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP
  - 4) Melakukan stock opname
  - 5) Mengkaji permintaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP.
  - 6) Menyusun usulan penghapusan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP.
  - 7) Melakukan telaah resep
  - 8) Melakukan pemeriksaan dan penyerahan obat disertai pemberian informasi
  - 9) Melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi baik secara aktif maupun pasif kepada tenaga kesehatan lain/pasien/keluarga pasien/ masyarakat terkait sediaan farmasi, alat kesehatan dan BMHP
  - 10) Melakukan konseling penggunaan obat.
  - 11) Mengidentifikasi kejadian efek samping sediaan farmasi.
- (b) Tugas Pokok diluar Pelayanan Kefarmasian
- 1) Melaksanakan kegiatan monitoring dan pembinaan jaringan dan jejaring di wilayah puskesmas secara optimal (tugas sebagai penanggung jawab jaringan dan jejaring)
  - 2) Melaksanakan kegiatan verifikasi dan koreksi dokumen-dokumen kegiatan yang akan dimintakan tanda-tangan kepada Pejabat Pengguna Anggaran (tugas sebagai PPTK)

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Ahli Pertama Apoteker, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :



## STRUKTUR ORGANISASI UPT PUSKESMAS BENDAN



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

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

Adapun perjanjian kinerja **Apoteker Ahli Pertama Tahun 2025** adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Ahli Pertama Apoteker Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah penyusunan laporan kinerja triwulan	4 Laporan
2	Terlaksananya kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas yang rutin dilaksanakan setiap bulan	Jumlah kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas	12 kegiatan
3	Terlaksananya perencanaan kebutuhan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP secara akuntabel dan tepat waktu	Jumlah rencana kebutuhan sediaan farmasi, alat kesehatan dan BMHP yang disusun	1 Laporan
4	Terlaksananya kegiatan Stok Opname secara akuntabel dan tepat waktu	Jumlah dokumen bukti pelaksanaan stok opname	12 Dokumen
5	Terlaksananya kegiatan pengkajian permintaan sediaan farmasi alat kesehatan BMHP secara cepat dan tepat waktu	Jumlah dokumen permintaan sediaan farmasi alat kesehatan dan BMHP yang dibuat	12 Dokumen
6	Terlaksananya kegiatan pemeriksaan dan penyerahan obat disertai pemberian informasi dengan prosedur yang benar	Jumlah resep yang diperiksa dan diserahkan ke pasien	7000 Resep

### B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja **Apoteker Ahli Pertama** Triwulan II Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

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

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

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

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

#### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

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

Tabel 2.2

#### Pengukuran dengan Skala Ordinal

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

Adapun capaian kinerja **Apoteker Ahli Pertama** Triwulan I Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

#### Pengukuran Kinerja A hli Pertama-Apoteker Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
1	Tersusunnya laporan kinerja triwulan yang dapat dipertanggungjawabkan	Jumlah penyusunan laporan kinerja triwulan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100%

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan II	Realisasi Triwulan II	% Capaian
2	Terlaksananya kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas yang rutin dilaksanakan setiap bulan	Jumlah kegiatan Lokakarya Mini Puskesmas	12 kegiatan	6 kegiatan	6 Kegiatan	100%
3	Terlaksananya perencanaan kebutuhan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan BMHP secara akuntabel dan tepat waktu	Jumlah rencana kebutuhan sediaan farmasi, alat kesehatan dan BMHP yang disusun	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%
4	Terlaksananya kegiatan Stok Opname secara akuntabel dan tepat waktu	Jumlah dokumen bukti pelaksanaan stok opname	12 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	100%
5	Terlaksananya kegiatan pengkajian permintaan sediaan farmasi alat kesehatan BMHP secara cepat dan tepat waktu	Jumlah dokumen permintaan sediaan farmasi alat kesehatan dan BMHP yang dibuat	12 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	100%
6	Terlaksananya kegiatan pemeriksaan dan penyerahan obat disertai pemberian informasi dengan prosedur yang benar	Jumlah resep yang diperiksa dan diserahkan ke pasien	7000 Resep	3500 Resep	3500 Resep	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100 %</b>

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

1. Sarana dan prasarana yang mendukung
2. Jumlah pasien yang terlayani tercapai

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

- 1.

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Apoteker Ahli Pertama adalah sebesar 100 % dengan kategori Sangat Tinggi / Sangat Berhasil

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Asisten Apoteker Terampil Triwulan III Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Pekalongan, 01 Juli 2025

Mengetahui

Kepala UPT Puskesmas Bendan



**Aswina Azis Michroza**  
NIP. 19810824 200902 1 001

Ahli Pertama Apoteker

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Frida Dwi Purnasari'.

**Frida Dwi Purnasari, S.Farm., Apt.**  
NIPPPK. 19910809 202321 2 001