LAKIP

(LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH)

Revisi per 30 April 2014

RSUPN DR. CIPTO MANGUNKUSUMO

TAHUN 2013

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
KATA PENGANTAR	iv
IKHTISAR EKSEKUTIF	1
BAB I PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang	3
B. Maksud dan Tujuan	5
C. Tugas Pokok dan Fungsi	5
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	10
A. Perencanaan Kinerja	12
B. Perjanjian Kinerja	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	16
A. Pengukuran dan Analisis Pencapaian Kinerja	16
B. Sumber Daya	20
BAB IV KESIMPULAN	27

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Pernyataan Penetapan Kinerja 2013 (Dirjen BUK dengan Direktur Utama RSUPN-CM)
- Form Penetapan Kinerja 2013
- Kontrak Kinerja RSUPN-CM 2013 (Contoh : Revenue Center dan Cost Center)
- Form Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2013
- Form Pengukuran Kinerja (PK) 2013

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rencana Kerja Tahunan Unit Organisasi Eselon II RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun Anggaran 2013 13
Tabel 2. Formulir Penetapan Kinerja Unit Organisasi Eselon II: RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun Anggaran 2013 14
Tabel 3. Kinerja RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun Anggaran 2012-2013 17
Tabel 4. Daftar Pegawai Per Jabatan RSUPN-CM Per Tanggal 31 Desember 2013 21
Tabel 5. Realisasi Anggaran sesuai Program dan Kegiatan Tahun 2013 25
Tabel 6. Laporan Posisi Barang Milik Negara di Neraca Posisi Per Tanggal 31 Desember 2013 26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur organisasi RSUPN-CM 7
Gambar 2. *Voyage plan* RSUPN-CM 11

KATA PENGANTAR

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2013 disusun dalam rangka memenuhi Instruksi Presiden No. 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang dibangun dan dikembangkan atas pelaksanaan tugas sesuai visi dan misi dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan dan program / kegiatan yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah, salah satunya adalah RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo. LAKIP disusun sebagai sarana pengendalian dan penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih (*good governance and cleas givernment)* serta sebagai umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya.

LAKIP tahun 2013 mengacu pada Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 29 Tahun 2010 serta petunjuk Teknis dari Dirjen Bina Upaya Kesehatan Kementrian Kesehatan RI tahun 2012.

RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dalam menyusun Renstra berdasarkan 4 perspektif yaitu : 1) *Financial*, 2) *Customer* 3) *Internal Business Process* serta 4) *Learning & Growth*, dan pihak manajemen RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo juga telah menentukan langkah-langkah strategis dalam mempertimbangkan kepentingan segenap *stakeholder*, inisiatif-inisiatif program dan kegiatan yang disusun melalui suatu pendekatan yang sistimatik serta terintegrasi dimasing-masing Departemen/Unit Kerja sehingga dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja ini didasarkan atas hasil pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Rencana Kerja Tahunan (RKT) disusun melalui mekanisme top – down (rincian program berdasarkan kebijakan manajemen) dan bottom – up (rincian program berdasarkan kebutuhan dan pengembangan pelayanan, pendidikan dan penelitian dari Departemen Medik dan Unit Pelayanan Terpadu) mengacu pada *Key Performance Indikator* (KPI) atau Indikator Kinerja Korporat dengan Sasaran Strategis yang menggunakan metode *Balanced Score Card*
2. Pengukuran Pencapaian Sasaran dilakukan terhadap sasaran strategis di Renstra terkait dengan KPI melalui mekanisme rapat koordinasi dan rapat pimpinan rumah sakit.
3. Pengukuran kinerja sesuai *Key Performance Indickator* (KPI) atau Indikator Kinerja diterapkan di masing-masing Departemen/Unit Kerja akan merupakan bagian yang penting dalam mengubah budaya layanan rumah sakit, dimana sudah dilakukan Kontrak Kinerja untuk penilaian Indikator Kinerja Unit (IKU) dimasing-masing Departemen/Unit Kerja untuk pemberian sistem remunerasi.

Dengan proses penyusunan LAKIP yang telah diuraikan di atas, terlihat bahwa keterlibatan semua unit kerja di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo (72 Departemen /Unit Kerja) sangatlah intens. Hal ini memang yang dikehendaki oleh pihak manajemen, sehingga rumah sakit mampu menerapkan *learning organization* dalam implementasi pengukuran kinerja berbasis KPI yang sudah di buat KPI *Dashboard* dengan IT yang terintegrasi. Namun demikian, penyajian laporan masih perlu lebih disempurnakan lagi di masa-masa yang akan datang, baik dari segi isi maupun cara mengintegrasikan pencapaian kinerja antara Korporat, Direktorat dan Departemen/Unit Kerja.

Jakarta, 30 April 2014
RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo
Direktur Utama,

DR. Dr. C.H. Soejono. Sp.PD. K-Ger.
NIP. 196006121985121001

IKHTISAR EKSEKUTIF

LAKIP tahun 2013 ini merupakan laporan pencapaian kinerja dari seluruh program dan kegiatan yang telah direncanakan selama kurun waktu satu tahun yang mengacu *Key Performance Indikator* (KPI) atau Indikator Kinerja yang ada di Renstra, yang dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan serta Sasaran Strategis dalam mendukung terwujudnya Visi dan Misi RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo**.** Mekanisme dan tujuan penyusunan dan penyampaian penetapan kinerja diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang pencapaian pelaksanaan tugas dan fungsi dari RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dalam program pelayanan, pendidikan, penelitian dan pertanggung jawaban sumber daya yang ada, juga dapat memberikan informasi penting tentang laporan yang telah dicapai dan menggambarkan perkembangan kegiatan selama tahun 2013.

Pada tahun 2013, RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo (RSUPN-CM) telah meraih sertifikasi JCI. Dengan teraihnya sertifikasi JCI, RSUPN-CM masih terus bekerja dengan luar biasa agar yang telah diraihnya dapat dipertahankan. Sistem IT yang terintegrasi berbasis Web yang telah dijalankan sejak tahun 2012, yaitu KPI Dashboard selanjutnya digunakan sebagai monitoring dan evaluasi kinerja RSUPN-CM itu sendiri. Sedangkan JCI Dashboard yang telah lalu digunakan, kemudian digabungkan menjadi indikator kinerja RSUPN-CM yang dituangkan dalam KPI Dashboard.

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) di tahun 2013 merupakan proses penetapan sistematis dan berkesinambungan antara program dan kegiatan selama 1 tahun, dimana tercantum Sasaran Strategi, Program, Kegiatan, Target, serta Indikator kinerja berdasarkan KPI yang telah disesuaikan dengan Rencana Strategis RSUPN-CM. Sedangkan pengukuran kinerjanya dilakukan setiap 6 bulan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan tersebut sesuai dengan Target yang ditetapkan serta alokasi anggarannya. Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka program dan kegiatan yang terkait dengan KPI diarahkan pada target berdasarkan *Perspektif Balance Score Card* (BSC) yang mampu menjadi pemicu kinerja (*performance driver*) maupun hasil inti (*core outcomes*) yang diharapkan sehingga RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dapat mempertahankan Sertifikasi JCI dan WTP, serta dapat meraih sertifikasi ISO (9001:2008; 2200; 17025; dan 15189) pada semua Departemen/Unit Kerja di tahun 2014.

KPI atau Indikator Kinerja di tahun 2013 yang sudah disepakati pada Penetapan Kinerja Tahun 2013 antara Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan (BUK) dengan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo sudah sepenuhnya terealisasi, walau tidak semua mencapai target. Dari 23 KPI atau Indikator Kinerja yang ada di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo di Sistim IT yang terintegrasi berbasiskan Web ada 3 kategori warna, yaitu Hijau, Kuning dan Merah. Ada

KPI atau Indikator Kinerja sebanyak 22 yang sudah tercapai target / pelaksanaannya sehingga berwarna Hijau, dan yang tercapai sebagian ada 1 KPI atau Indikator Kinerja sehingga berwarna Kuning yaitu rerata nilai impact publikasi jurnal internasional. Dari dana yang dianggarkan untuk kegiatan di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo pada tahun 2013 adalah sebesar Rp. 1.358.179.021.000 (Pagu Usulan), dan Realisasinya Rp. 1.348.135.211.685 dengan tingkat capaian 99%.

SHU unit potensial pada tahun lalu yang tidak mencapai target, sudah teratasi tahun ini. Bila dilihat dari hasil indikator keuangan tahun 2013, Imbalan atas aktiva tetap dan imbalan ekuitas mendapat skor 0 (nol). Imbalan atas aktiva tetap mendapat skor 0, dikarenakan nilai investasi yang terlalu besar, sehingga tidak berimbang dengan pendapatan. imbalan ekuitas mendapat skor 0, dikarenakan tidak berimbangnya pendapatan dibandingkan dengan modal dan harta yang dimiliki. Modal dan harta yang dimiliki lebih besar dibandingkan pendapatan. Dengan permasalahan yang ada, maka pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut:

- Menambah dan mengoptimalkan layanan unggulan dan ruang rawat inap
- Meningkatkan efisiensi
- Memperluas segmen pasar

KPI "rerata nilai impact publikasi jurnal internasional" mendapat nilai kuning. Hal ini antara lain disebabkan oleh karena masih kurangnya kemampuan staf melakukan penelitian sesuai dengan standar internasional. Dengan hambatan tersebut, Bagian Penelitian melakukan usaha dengan memberikan informasi mengenai penelitian yang memberikan nilai impact berupa pelatihan dan memberikan tunjangan penelitian publikasi internasional.

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan pertanggungjawaban kinerja yang sudah disepakati pada Penetapan Kinerja Tahun 2013 antara Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan (BUK) dengan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo, KPI atau Indikator Kinerja tersebut telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis (Renstra) RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo 2011 – 2014 yang dilaporkan ke tingkat Kementerian Kesehatan dalam rangka peningkatan kinerja di masa yang akan datang yang dilakukan secara obyektif, efisien, dan efektif serta diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan pelayanan kesehatan secara prima dan penyelenggaraan Negara yang bersih bebas dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme.

Laporan Akuntabilitas Institusi Pemerintah (LAKIP) disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban secara tertulis atas pelaksanaan tugas-tugas RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo yang meliputi pengelolaan sumber daya, keuangan, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia. Ini merupakan rangkuman dari suatu proses dimana setiap departemen/unit kerja melakukan evaluasi kinerjanya masing-masing yang memuat keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai kinerja selama melaksanakan kegiatan tahun anggaran 2013 yang wajib dipertanggung jawabkan, sehingga bila terjadi kegagalan kedepannya dapat dijadikan acuan dalam melakukan perubahan serta langkah-langkah perbaikan baik dari sisi bisnis proses maupun manajemennya, dan bila perlu dilakukan analisis untuk mengidentifikasi faktor penghambatnya. Demikian juga bila suatu kinerja dikatakan baik apabila capaian kinerja setiap tahunnya meningkat / paling tidak sama dengan tahun sebelumnya dan perlu dicarikan strategi yang tepat untuk inovasi selanjutnya.

Rencana Kinerja Tahunan di tahun 2013 merupakan proses penetapan sistematis dan berkesinambungan antara program dan kegiatan selama 1 tahun, dimana tercantum sasaran strategi, program, kegiatan, target, serta Indikator kinerja berdasarkan KPI atau indikator kinerja yang telah disesuaikan dengan Rencana Strategis RSUPN-CM. Sedangkan pengukuran kinerjanya dilakukan setiap 6 bulan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan tersebut sesuai dengan Target yang ditetapkan dan alokasi anggarannya atau tidak.

Penyusunan LAKIP Tahun 2013 telah mengacu pada :

TAP MPR No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaran Negara yang Bersih dan bebas KKN

1. UU No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN
2. Inpres No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
3. Inpres No 5 Tahun 2004 tentang Pencepatan Pemberantasan Korupsi
4. PermenPAN dan RB No 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Tapja dan Pelaporan Akuntabilias Kinerja Instansi Pemerintah
5. PermenPAN dan RB No 35 Tahun 2011 tentang Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
6. Permenkes RI No 2416/MENKES/PER/XII/2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Kesehatan
7. Keputusan Direktur Jenderal BUK No. HK 02.04/1/1568/12 tanggal 28 Agustus 2012 Tentang Juknis Penyusunan TAPJA dan LAK UPT

Mekanisme penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2013 di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dilakukan melalui :

1. Rencana Kerja Tahunan (RKT) disusun dengan mekanisme top – down (rincian program berdasarkan kebijakan manajemen) dan bottom – up (rincian program berdasarkan kebutuhan dan pengembangan pelayanan, pendidikan dan penelitian dari Departemen Medik dan Unit Pelayanan Terpadu) mengacu pada *Key Performance Indikator* (KPI) atau Indikator Kinerja Korporat dengan Sasaran Strategis yang menggunakan metode *Balanced Score Card*
2. Pengukuran Pencapaian Sasaran dilakukan terhadap sasaran strategis di Renstra terkait dengan KPI melalui mekanisme rapat koordinasi dan rapat pimpinan rumah sakit.
3. Pengukuran kinerja sesuai *Key Performance Indickator* (KPI) atau Indikator Kinerja diterapkan di masing-masing Departemen/Unit Kerja akan merupakan bagian yang penting dalam mengubah budaya layanan rumah sakit, dimana sudah dilakukan Kontrak Kinerja untuk penilaian Indikator Kinerja Unit (IKU) dimasing-masing Departemen/Unit Kerja untuk pemberian sistem remunerasi.

RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo adalah rumah Sakit Vertikal yang merupakan Rumah Sakit Rujukan Tertier yang menangani kasus sulit yang dilaksanakan secara terintegrasi antara sub spesialis yang disebut Pelayanan Quarterner (Pusat Rujukan Nasional) dan juga merupakan Rumah Sakit Badan Layanan Umum (PPK-BLU) yang memiliki fleksibilitas dalam memanfaatkan pendapatan yang diperoleh dari pelayanan. DIPA Modal, DIPA Operasional dan DIPA Pendapatan / PNBP, merupakan sumber daya

anggaran yang dimanfaatkan untuk membiayai seluruh program operasional dan investasi dalam rangka mencapai Rencana Strategis serta Visi dan Misi di tahun 2014.

Mekanisme dan tujuan penyusunan dan penyampaian penetapan kinerja yang berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang berupa buku LAKIP diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang pencapaian pelaksanaan tugas dan fungsi dari RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dalam program pelayanan, pendidikan, penelitian dan pertanggung jawaban sumber daya yang ada, juga dapat memberikan informasi penting tentang laporan yang sudah dicapai dan menggambarkan perkembangan kegiatan selama tahun 2013 yang mengacu pada Renstra RSUPN-CM serta mewujudkan Visi dan Misi tahun 2014.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan Tujuan penyusunan LAKIP RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo tahun 2013 adalah:

1. Sebagai instrumen pengukuran (indikator) dan evaluasi kinerja pelaksanaan Misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategi yang telah ditetapkan serta mengacu pada Renstra.
2. Sebagai alat informasi pencapaian kinerja yang sudah disusun dan disampaikan secara sistematik untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja secara terus menerus dan berkesinambungan selama setahun *(sustainable and continuing improvement).*
3. Sebagai pemicu perbaikan kinerja atau dengan kata lain peningkatan kinerja Departemen/Unit Kerja di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.
4. Sebagai tolak ukur keberhasilan / kegagalan dari proses kinerja yang sudah dilaksanakan, sehingga dapat dilakukan analisis untuk mengidentifikasi faktor penghambat atau pendukung tercapainya kinerja serta tindakan perbaikan di masa datang.

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Dalam upaya mencapai tujuannya, RSUPN-CM menekankan pada:

a. Kegiatan peningkatan mutu pelayanan bertaraf internasional, baik dalam menunjang keseluruhan proses pendidikan, penelitian, dan pengembangan Iptek kedokteran dan kesehatan , maupun dalam menyelenggarakan perannya sebagai rujukan nasional

b. Kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan dan memantapkan otonomi pengelolaan dan yang menekankan pelayanan prima (Service excellent) untuk kepuasan pelanggan RSUPN-CM, baik pelanggan internal maupun eksternal
c. Desentralisasi dan pendelegasian (*decentralisation and delegation*) atau disebut juga otonomi yang merupakan suatu instrumen untuk melakukan alokasi atau pembagian pekerjaan yang meliputi kebijakan, tanggung jawab, dan pertanggungjawaban kepada tingkat manajemen yang lebih rendah.

Kegiatan pokok RSUPN-CM adalah :

a. Pelayanan kesehatan masyarakat baik dalam bentuk promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif secara paripurna
b. Pengembangan pelayanan, pendidikan, dan penelitian proyek-proyek unggulan kesehatan sesuai dengan fungsinya sebagai rumah sakit pemberi layanan tersier, pendidikan dan rujukan nasional
c. Pelayanan kesehatan lainnya
d. Pendidikan, penelitian dan usaha lain dalam bidang kesehatan.

Susunan organisasi RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo sejak tanggal 20 Desember 2012 adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Struktur organisasi RSUPN-CM

Sesuai dengan surat persetujuan Dirjen Bina Upaya Kesehatan tanggal 20 Desember 2012 RSUPN-CM menyempurnakan organisasi dan tata kerja dengan membentuk beberapa unit kerja non struktural, seperti Komite Mutu, Keselamatan dan Kinerja, Komite Pencegahan dan Pengendalian Infeksi, Komite Etik Penelitian Kesehatan, Unit Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Unit Pelayanan Terpadu Pengembangan Tekhnologi Kedokteran Sel Punca, Instalasi Pelatihan dan Simulasi Klinik, Departemen Orthopaedi dan Traumatologi, Departemen Medik dan Ilmu Gizi, Departemen Medik Mikrobiologi Klinik. Ini dimaksudkan untuk menyesuaikan tuntutan pelayanan kesehatan serta perkembangan beban tugas dan fungsi pada beberapa unit non struktural dan menyesuaikan dengan berbagai peraturan perundang-undangan dan. Hal ini juga sejalan dengan tuntutan standar akreditasi internasional; *Joint Commission International* (JCI).

Masih dalam rangka menjalankan Tupoksi utamanya sebagai BLU, pada tahun 2013 di RSUPN-CM, telah dilakukan beberapa penyempurnaan struktur organisasi dan pembentukan panitia persiapan pengembangan layanan unggulan yaitu:

1. Penyempurnaan Struktur Organisasi, terdiri dari :
   a. Penyempurnaan struktur organisasi Bagian Teknik Pemeliharaan Sarana dan Prasarana dengan Keputusan Direktur Utama Nomor : 3639/TU.K/34/III/2013
   b. Pembentukan Instalasi Administrasi Logistik dengan Keputusan Direktur Utama Nomor : 3682/TU.K/34/III/2013
   c. Perubahan struktur organisasi Bagian Administrasi Logistik dengan Keputusan Direktur Utama Nomor : 6083/TU.K/34/V/2013
   d. Perubahan struktur organisasi Unit Produksi Makanan dengan Keputusan Direktur Utama Nomor : 6084/TU.K/34/V/2013
   e. Perubahan struktur organisasi dan tata kerja Instalasi Farmasi dengan Keputusan Direktur Nomor : 6085/TU.K/34/V/2013

Unit Administrasi Logistik adalah unit fungsional dibawah Direktur umum operasional yang mengelola pelayanan logistik farmasi, bahan makanan, teknik, rumah tangga, dan perlengkapan, serta administrasi keuangan yang sebelumnya dikelola secara terpisah di unit-unit terkait.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan LAKIP ini adalah sebagai berikut:

Daftar isi

Kata pengantar

1. Ikhtisar eksekutif
2. Bab I pendahuluan
   A. Latar Belakang
   B. Maksud dan Tujuan
   C. Tugas Pokok dan Fungsi
   D. Sistematika Penulisan
4. Bab II perencanaan dan perjanjian kinerja
   A. Perencanaan Kinerja
   B. Perjanjian Kinerja
5. Bab III akuntabilitas kinerja
   A. Pengukuran dan Analisis Pencapaian Kinerja
   B. Sumber Daya
6. Bab IV simpulan

Lampiran-lampiran :

- Pernyataan Penetapan Kinerja
- Form Penetapan Kinerja
- Form Rencana Kinerja Tahunan (RKT)
- Form Pengukuran Kinerja (PK)
- Dapat dilampirkan juga gambar dan aspek pendukung

BAB II
PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Perencanaan dan Perjanjian Kinerja yang dilaporkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang pencapaian pelaksanaan tugas dan fungsi dari RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dalam indikator pelayanan, pendidikan, penelitian dan pertanggung jawaban sumber daya yang ada, sehingga memberikan informasi penting tentang laporan yang sudah dicapai dan menggambarkan perkembangan kegiatan selama tahun 2013 yang mengacu pada Renstra RSUPN-CM serta mewujudkan Visi dan Misi tahun 2014. Berdasarkan visi dan misinya RSUPN-CM, dalam tata kelola sistem manajemen mempunyai tujuan yang sejalan dengan salah satu misi Menteri Kesehatan yakni "Melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu, dan berkeadilan"

Visi RSUPN-CM adalah **"***Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dan Pusat Rujukan Nasional terkemuka di Asia Pasifik tahun 2014***."**

Adapun misinya adalah:

1. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna dan bermutu serta terjangkau oleh semua lapisan masyarakat
2. Menjadi tempat pendidikan dan penelitian tenaga kesehatan
3. Tempat penelitian dan pengembangan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui manajemen yang dinamis serta akuntabel.

Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran strategis diarahkan pada target berdasarkan *Key Performance Indikator* (KPI) yang mampu menjadi pemacu kinerja (*performance driver*) maupun hasil inti (*core outcomes*) yang diharapkan, sehingga RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo menjadi rumah sakit berkelas dunia. Adapun dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka Sasaran Strategis diarahkan kepada target berdasarkan 4 *Balance Score Card* (BSC) dengan 4 *Perspektif* yaitu : Keuangan, Pelanggan, Internal Proses Bisnis, serta Pertumbuhan dan Pembelajaran.

Adapun Sasaran Strategis yang termasuk dalam Perspektif Keuangan *(Financial)* adalah :

1. Menyediakan biaya pendidikan, penelitian, dan pengembangan
2. Memperluas segmen pelanggan privat
3. Memaksimalkan SHU

Sasaran Strategis yang termasuk dalam Perspektif Pelanggan *(Customer)* adalah :

1. Terwujudnya Kepuasan *stakeholder*
2. Terwujudnya *best teaching hospital*

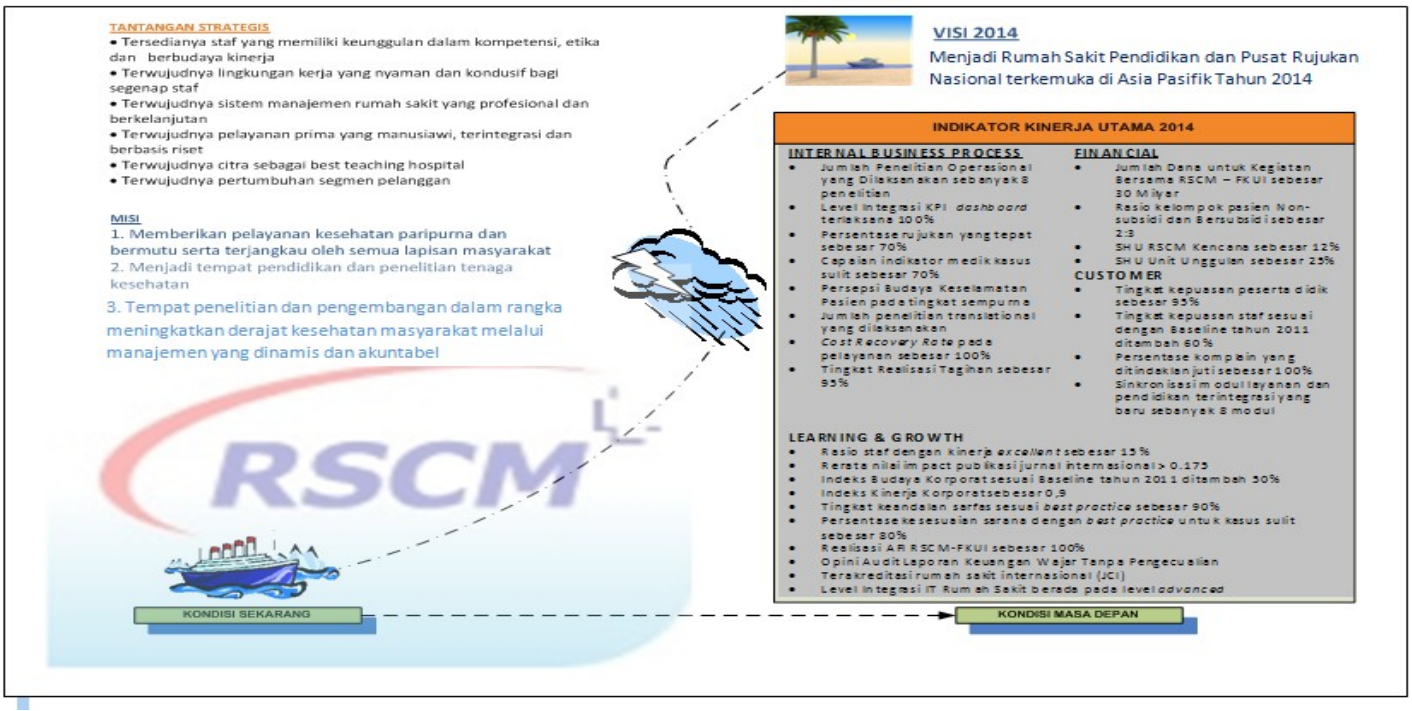
Sasaran Strategis yang termasuk dalam Perspektif Internal Proses Bisnis *(Internal Business Process)* adalah :

1. Terwujudnya *re-engineering* melalui riset operasional rumah sakit
2. Terwujudnya integrasi proses pendidikan, pelayanan dan riset berbasis IT
3. Terwujudnya sistem jaringan pelayanan dan pendidikan
4. Terwujudnya pelayanan prima yang manusiasi
5. Terwujudnya translational riset
6. Terwujudnya *cost effectiveness* dalam pendidikan, pelayanan dan riset
7. Terwujudnya layanan kesehatan yang paripurna

Sasaran Strategis yang termasuk dalam Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran (*Learning and Growth*) adalah :

1. Terwujudnya staf yan gmemiliki kompetensi komprehensif dan kinerja yang unggul
2. Terwujudnya budaya menolong dan berkinerja
3. Terwujudnya sarana, prasaraa dan teknologi sesuai best practice dalam lingkungan kerja yan gnyaman dan kondusif
4. Terwujudnya sistem manajemen rumah sakit sesuai best practice
5. Terwujudnya sistem informasi rumah sakit

Visi, misi, serta tantangan strategi yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dapat dilihat dalam voyage plan sebagai berikut:



Gambar 2. *Voyage plan* RSUPN-CM

A. RENCANA KERJA TAHUNAN 2013

Untuk mewujudkan Visi dan Misi RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo, maka pihak manajemen dalam mengarahkan dan memastikan langkah-langkah strateginya baik Korporat maupun Direktorat (Departemen dan Unit Kerja) mengacu pada *Key Performance Indikator* (KPI) atau Indikator Kinerja Renstra yang tertuang dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT),dimana sudah dilakukan Kontrak Kinerja oleh masing-masing Departemen atau Unit Kerja yang sudah terintegrasi dengan IT yaitu berupa KPI *Dashboard*, sehingga memudahkan dalam menginput data dan melakukan monitoring serta evaluasi.Kontrak Kinerja tahun 2013 yang telah dibuat antara masing-masing Departemen dan Unit Kerja dengan Direksi telah menghasilkan sekitar 1200 Indikator Kinerja, 90 Indikator Kinerja di tingkat Direktorat, dan 23 Indikator Kinerja di tingkat Korporat yang dijadikan Penetapan Kinerja antara Direktur Jendral Bina Upaya Kesehatan (BUK) dengan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2013

Adapun Rencana Kerja Tahunan (RKT) tahun 2013 yang berupa Sasaran Strategis dan mengacu pada Indikator Kinerja di tingkat Korporat serta rencana target pencapaian adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Rencana Kerja Tahunan Unit Organisasi Eselon II RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun Anggaran 2013

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		Target 2013
Terwujudnya staf yang memiliki kompetensi komprehensif dan kinerja yang unggul	1	Rasio staf akademik klinik dengan kinerja *excellent*	44%
	2	Rerata nilai *impact* publikasi jurnal internasional	>0.6
Terwujudnya budaya menolong dan Berkinerja	3	Indeks budaya korporat	85%
	4	Indeks kinerja pegawai	0.88
Terwujudnya sarana, prasarana, dan teknologi sesuai best practice dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif	5	Tingkat keandalan sarfas sesuai *best practice*	80%
	6	Persentase Ketersediaan sarana pada kasus tersier	Baseline
Terwujudnya sistem manajemen rumah sakit sesuai best practice	7	Opini Audit Laporan Keuangan	WTP
Terwujudnya re-engineering melalui riset operasional rumah sakit	8	Jumlah penelitian operasional yang dilaksanakan	4
Terwujudnya sistem informasi rumah sakit	9	Level integrasi IT Rumah Sakit	Siloed 2
Terwujudnya sistem jaringan pelayanan dan pendidikan	10	Persentase rujukan yang tepat (atas dan bawah)	90%
Terwujudnya pelayanan prima yang manusiawi	11	Capaian indikator medik kasus sulit sesuai target medis	60%
Terwujudnya pelayanan prima yang manusiawi	12	Persepsi Keselamatan Budaya Pasien (*Patient safety)*	Sedang
Terwujudnya translational riset	13	Hasil penelitian translational yang diaplikasikan dalam standar pelayanan	2
Terwujudnya kepuasan stakeholder	14	Tingkat kepuasan peserta didik (metode DREEM)	80%
	15	Tingkat kepuasan staf	79%
	16	Persentase komplain yang ditindaklanjuti	100%
Terwujudnyacost efectiveness dalam pendidikan, pelayanan dan riset	17	*Cost recovery rate* pada pelayanan dan pendidikan di Klinik	85%
	18	Tingkat realisasi tagihan	90%
Terwujudnya *best teaching hospital*	19	Akreditasi RS Internasional (JCI)	Tersertifikasi
Terwujudnya layanan kesehatan yang paripurna	20	Sinkronisasi jumlah modul layanan dan pendidikan terintegrasi yang baru	5
Memperluas segmen pelanggan private	21	Rasio kelompok pasien non-subsisdi dan ber-subsidi	1:3
Memaksimalkan SHU	22	SHU RSUPN-CM kencana	Surplus 7%
	23	SHU Unit potensial	Surplus 25%

B. PENETAPAN KINERJA

Dokumen perjanjian Penetapan Kinerja yang telah disepakati antara Direktur Jenderal BUK dan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo selama tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Formulir Penetapan Kinerja Unit Organisasi Eselon II: RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun Anggaran 2013

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		Target 2013
Terwujudnya staf yang memiliki kompetensi komprehensif dan kinerja yang unggul	1	Rasio staf akademik klinik dengan kinerja *excellent*	44%
	2	Rerata nilai *impact* publikasi jurnal internasional	>0.6
Terwujudnya budaya menolong dan Berkinerja	3	Indeks budaya korporat	85%
	4	Indeks kinerja pegawai	0.88
Terwujudnya sarana, prasarana, dan teknologi sesuai best practice dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif	5	Tingkat keandalan sarfas sesuai *best practice*	80%
	6	Persentase Ketersediaan sarana pada kasus tersier	Baseline
Terwujudnya sistem manajemen rumah sakit sesuai best practice	7	Opini Audit Laporan Keuangan	WTP
Terwujudnya re-engineering melalui riset operasional rumah sakit	8	Jumlah penelitian operasional yang dilaksanakan	4
Terwujudnya sistem informasi rumah sakit	9	Level integrasi IT Rumah Sakit	Siloed 2
Terwujudnya sistem jaringan pelayanan dan pendidikan	10	Persentase rujukan yang tepat (atas dan bawah)	90%
Terwujudnya pelayanan prima yang manusiawi	11	Capaian indikator medik kasus sulit sesuai target medis	60%
Terwujudnya pelayanan prima yang manusiawi	12	Persepsi Keselamatan Budaya Pasien (*Patient safety)*	Sedang
Terwujudnya translational riset	13	Hasil penelitian translational yang diaplikasikan dalam standar pelayanan	2
Terwujudnya kepuasan stakeholder	14	Tingkat kepuasan peserta didik (metode DREEM)	80%
	15	Tingkat kepuasan staf	79%
	16	Persentase komplain yang ditindaklanjuti	100%
Terwujudnyacost efectiveness dalam pendidikan, pelayanan dan riset	17	*Cost recovery rate* pada pelayanan dan pendidikan di Klinik	85%
	18	Tingkat realisasi tagihan	90%
Terwujudnya *best teaching hospital*	19	Akreditasi RS Internasional (JCI)	Tersertifikasi
Terwujudnya layanan kesehatan yang paripurna	20	Sinkronisasi jumlah modul layanan dan pendidikan terintegrasi yang baru	5
Memperluas segmen pelanggan private	21	Rasio kelompok pasien non-subsisdi dan ber-subsidi	1:3
Memaksimalkan SHU	22	SHU RSUPN-CM kencana	Surplus 7%
	23	SHU Unit potensial	Surplus 25%

Pagu Anggaran untuk kegiatan di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo pada tahun 2013 adalah sebesar Rp. 1.358.179.021.000, sedangkan Realisasinya Rp. 1.348.135.211.685 dengan tingkat capaian 99%. Khusus untuk kegiatan penelitian, pengembangan, pendidikan dan pelatihan usulan tahun 2013 sebesar Rp. 8.314.266.540 dengan realisasi sebesar Rp. 8.305.870.409, dengan tingkat capaian 99%.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN DAN ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA

Pengukuran Kinerja dilakukan untuk membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan rencana tingkat capian (target) dengan menggunakan KPI atau Indikator Kinerja yang telah ditetapkan.Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana realisasi atau capaian kinerja yang berhasil dilakukan oleh RSUPN dr. Cipto Mangunkusumo (RSUPN-CM) dalam kurun waktu Januari sampai dengan Desember 2013.

Tahun 2013 merupakan tahun ketiga pelaksanaan Rencana Strategis RSUPN-CM Tahun 2011 – 2014. Adapun pengukuran kinerja yang dilakukan adalah dengan membandingkan realisasi capaian dengan rencana tingkat capaian (target) pada setiap indikator, sehingga diperoleh gambaran tingkat keberhasilan pencapaian masing–masing indikator.

Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut diperoleh informasi masing–masing indikator Kinerja (KPI), sehingga dapat ditindaklanjuti dalam perencanaan program/kegiatan di masa yang akan datang agar setiap program/kegiatan yang direncanakan dapat lebih berhasil dan berdaya guna. Pengukuran kinerja ini juga dimaksudkan untuk mengetahui kinerja RSUPN-CM khususnya dibandingkan dengan target di dalam Rencana Strategis. Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak – pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen *Key Performance Indikator* (KPI) atau Indikator Kinerja Bersama antara RSUPN-CM dengan Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI), Indikator Kinerja Korporat , Indikator Kinerja Direktorat serta Indikator Kinerja Departemen/Unit Kerja.

Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata oleh RSUPN-CM dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Dalam rangka mencapai Sasaran strategi, perlu ditinjau indikator-indikator dari masing-masing Sasaran Strategi yang telah ditetapkan oleh RSUPN-CM sebagai berikut :

1. Menyediakan biaya pendidikan, penelitian dan pengembangan
2. Memperluas segmen pelanggan private
3. Memaksimalkan Sisa Hasil Usaha (SHU)
4. Terwujudnya kepuasan stakeholder
5. Terwujudnya best teaching hospital
6. Terwujudnya re-engineering melalui riset operasional rumah sakit

7. Terwujudnya integrasi proses pendidikan,pelayanan dan riset berbasis Informasi Tekhnologi (IT)
8. Terwujudnya sistem jaringan pelayanan dan pendidikan
9. Terwujudnya pelayanan prima yang manusiawi
10. Terwujudnya translational reset
11. Terwujudnya cost efectiveness dalam pendidikan, pelayanan dan riset
12. Terujudnya layanan kesehatan yang paripurna
13. Terwujudnya staf yang memiliki kompetensi komprehensif dan kinerja yang unggul
14. Terwujudnya budaya menolong dan berkinerja
15. Terwujudnya sarana, prasarana dan teknologi sesuai best practice dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif
16. Terwujudnya sistem manajemen rumah sakir sesuai best practice
17. Terwujudnya sistem informasi rumah sakit.

Adapun sasaran strategi dan hasil pengukuran pencapaian Indikator Kinerja tahun 2013 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Kinerja RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun Anggaran 2012-2013

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Capaian 2012	Target 2013	Capaian 2013	Keterangan
Terwujudnya staf yang memiliki kompetensi komprehensif dan kinerja yang unggul	1	Rasio staf akademik klinik dengan kinerja *excellent*	39%	44%	47%	Penilaian kinerja medik menggunakan indikator penilaian kinerja medik yang meliputi 6 area *core* kompetensi sampai laporan dibuat belum ada hasil survey EDAKOP dari FKUI.
	2	Rerata nilai *impact* publikasi jurnal internasional	0.49	>0.6	0.47	Diukur tahunan, tiap bulan Januari tahun berikutnya, bersama-sama dengan FKUI **Pemecahan masalah:** Koordinasi yang intensif dengan FKUI
Terwujudnya budaya menolong dan Berkinerja	3	Indeks budaya korporat	82.7%	85%	Diukur tahun 2014	• Perencanaan survey berikutnya • pada tahun ini difokuskan pada program implementasinya
	4	Indeks kinerja pegawai	0.89	0.88	0.89	• Uji kompetensi pegawai • Pelaksanaan pelatihan sesuai dengan gap kompetentensi • Kerjasama dengan pihak lain untuk support pelaksanaan pelatihan
Terwujudnya sarana, prasarana, dan teknologi sesuai best practice	5	Tingkat keandalan sarfas sesuai *best practice*	75%	80%	88,1%	• Memprioritaskan pengadaan dan pemeliharaan Sarfas sesuai anggaran yang tersedia • KSO dengan pihak ketiga

dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif						untuk kegiatan pelaksanaan yang menguntungkan kedua belah pihak
	6	Persentase Ketersediaan sarana pada kasus tersier	KPI baru	Baseline	86.02%	• Memprioritaskan pengadaan dan pemeliharaan Sarfas sesuai anggaran yang tersedia • KSO dengan pihak ketiga untuk kegiatan pelaksanaan yang menguntungkan kedua belah pihak
Terwujudnya sistem manajemen rumah sakit sesuai best practice	7	Opini Audit Laporan Keuangan	WTP	WTP	WTP	• Peningkatan jumlah dan kompetensi SDM • Penyempurnaan proses administrasi keuangan termasuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap SPO dan IK • pembenahan manajemen utang • integrasi sistem IT
Terwujudnya re-engineering melalui riset operasional rumah sakit	8	Jumlah penelitian operasional yang dilaksanakan	4	4	19	• Melakukan supervisi terhadap penelitian yang sedang berjalan • Memberikan hibah untuk penelitian operasional
Terwujudnya sistem informasi rumah sakit	9	Level integrasi IT Rumah Sakit	Siloed 2	Siloed 2	Siloed 2	Pemecahan • Penambahan jumlah SDM
Terwujudnya sistem jaringan pelayanan dan pendidikan	10	Persentase rujukan yang tepat (atas dan bawah)	88%	90%	94,5%	• Mengoptimalkan implementasi rujukan berjenjang • Implenentasi kerjasama Urban health program dengan RSUD
Terwujudnya pelayanan prima yang manusiawi	11	Capaian indikator medik kasus sulit sesuai Target Medis	70,86%	60%	64,16%	Permasalahan: • Perubahan kamus KPI • Tidak semua departemen melaporkan Pemecahan: • Melakukan monev • Melakukan supervise
Terwujudnya pelayanan prima yang manusiawi	12	Persepsi Keselamatan Budaya Pasien (*Patient safety)*	Sedang	Sedang	Diukur tahun 2014	Melakukan monev
Terwujudnya translational riset	13	Hasil penelitian translational yang diaplikasikan dalam standar pelayanan	Ditunda, terkait FKUI	2	4	Melakukan monev
Terwujudnya kepuasan stakeholder	14	Tingkat kepuasan peserta didik (metode DREEM)	77%	80%	90,7%	Survei metode DREEM oleh FKUI sudah di ganti dengan EDAKOP akan tetapi pada tahun 2013 hanya dilakukan di 4 departemen. RSCM menggunakan kuesioner

						yang di buat oleh instalasi diklat untuk peserta didik S1, MOU madya serta PPDS. RSCM telah mengembangkan survey indeks kepuasaan peserta didik dilakukan pada peserta didik dengan metode baru yang disempurnakan, yang lebih komprehensif dengan menilai 10 dimensi metode kepuasan dan 1 dimensi kepuasan secara umum *yakni work condition, health and savety, police and prosedure, peer relationship, mentorship, job performance, non discrimination, training and development, value, and ethic, the job it self, over all satishfaction with residency*. Indeks yang digunakan 0-25 rendah, 26-75 sedang, 76-100 baik. Hasil skor survei pada PPDS FKUI RSCM 54,85 termasuk kepuasan sedang.
	15	Tingkat kepuasan staf	72.32%	79%	-	Dilakukan setiap 2 tahun
	16	Persentase komplain yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	• Sedang dikembangkan untuk definisi KPI nya, yaitu complain harus ditindak lanjuti sampai tuntas
Terwujudnya cost efectiveness dalam pendidikan, pelayanan dan riset	17	*Cost recovery rate* (CRR) pada pelayanan dan pendidikan di Klinik	86%	85%	87%	• Pengusulan tarif sesuai unit kost • Negosiasi dengan Askes untuk penetapan tarif yang menguntungkan kedua belah pihak • Meningkatkan efesiensi anggaran kegiatan • Kerjasama dengan pihak ketiga yang saling menguntungkan
	18	Tingkat realisasi tagihan	90%	90%	98%	Tingkat realisasi sudah sesuai target, meliputi Jaminan Dinkes DKI, Askes Sosial, PJKMU, Jamkesmas, Jamkesda, Perusahaan, Jamkesmen
Terwujudnya *best teaching hospital*	19	Akreditasi RS Internasional (JCI)	proses sertifikasi	Tersertifikasi	Tersertifikasi April 2013	Menjadikan standar JCI ke dalam KPI direktorat dan unit kerja
Terwujudnya layanan kesehatan yang paripurna	20	Sinkronisasi jumlah modul layanan dan pendidikan terintegrasi yang baru	2	5	8	Melakukan monev
Memperluas segmen pelanggan	21	Rasio kelompok pasien non-	KPI baru	1:3	1:2.6	Peningkatan kerjasama dengan berbagai perusahaan.

private		subsisdi dan ber-subsidi				
Memaksimalkan SHU	22	SHU RSUPN-CM kencana	7%	Surplus 7%	29%	• Menambah dan mengobtimalkan layanan unggulan dan ruang rawat inap • Meningkatkan efisiensi • Memperluas segmen pasar
	23	SHU Unit potensial	20%	Surplus 25%	30%	• Menambah dan mengobtimalkan layanan unggulan dan ruang rawat inap • Meningkatkan efisiensi • Memperluas segmen pasar

RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo mempunyai 23 KPI Korporat atau Indikator Kinerja di tahun 2013 dan sudah terintegrasi dengan Sistim IT yang berbasiskan Web atau KPI *Dashboard yang dapat* menampilkan 3 kategori warna yaitu : 1. Hijau (Target sudah tercapai), 2. Kuning (Target baru sebagian Terlaksana) dan 3. Merah (Target belum dilaksanakan/ditunda pelaksanaannya). Dari ke 23 Indikator Kinerja yang sudah tercapai targetnya dengan kategori warna Hijau sebanyak 22 Indikator (95,65 %) , Indikator Kinerja yang targetnya sebagian terlaksana dengan kategori warna kuning sebanyak 1 Indikator (4,35 %), dan tidak ada Indikator Kinerja yang targetnya belum dilaksanakan / ditunda pelaksanaannya dengan kategori warna merah.
Satu-satunya indikator kategori warna kuning adalah rerata nilai impact publikasi jurnal internasional (kuning).

Bila dilihat dari hasil indikator keuangan tahun 2013, imbalan atas aktiva tetap dan imbalan ekuitas, mendapat skor 0 (nol). Imbalan atas aktiva tetap mendapat skor 0, dikarenakan nilai investasi yang terlalu besar, sehingga tidak berimbang dengan pendapatan. Imbalan ekuitas mendapat skor 0, dikarenakan tidak berimbangnya pendapatan dibandingkan dengan modal dan harta yang dimiliki. Modal dan harta yang dimiliki lebih besar dibandingkan pendapatan. Dengan permasalahan yang ada, maka usulan pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut:

- Menambah dan mengoptimalkan layanan unggulan dan ruang rawat inap
- Meningkatkan efisiensi
- Memperluas segmen pasar

KPI "Rerata nilai impact publikasi jurnal internasional" mendapat nilai kuning. Hal ini disebabkan karena belum banyaknya kemampuan staf melakukan penelitian sesuai dengan standar internasional. Dengan hambatan tersebut, maka Bagian Penelitian bekerja sama dengan FKUI memberikan informasi dan pelatihan mengenai penelitian yang memberikan nilai impact dan memberikan Tunjangan Penelitian Publikasi Internasional.

B. SUMBER DAYA

1. Sumber Daya Manusia

Ketenagaan yang ada di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo terdiri dari tenaga PNS dan Non PNS yang terdiri dari golongan dan pendidikan serta jabatan dapat dilihat pada tabel sbb:

Tabel 4. Daftar Pegawai Per Jabatan RSUPN-CM Per Tanggal 31 Desember 2013

NO	STATUS KEPEGAWAIAN	JENIS TENAGA	JABATAN				JUMLAH
			Eselon II	Eselon III	Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	Jabatan Fungsional Umum (JFU)	
1	**PNS (RSCM)**		**6**	**13**	**1627**	**1457**	**3103**
		Medis	*6*	*2*	*256*	*67*	**331**
		Keperawatan	*0*	*0*	*1049*	*100*	**1149**
		Kefarmasian	*0*	*0*	*50*	*14*	**64**
		Kes. Masyarakat	*0*	*2*	*15*	*17*	**34**
		Gizi	*0*	*0*	*13*	*13*	**26**
		Keterapian Fisik	*0*	*0*	*28*	*4*	**32**
		Keteknisan Medik	*0*	*0*	*200*	*39*	**239**
		Non Kesehatan	*0*	*9*	*16*	*1203*	**1228**
2	**PNS (KEMENKES)**		**0**	**0**	**7**	**90**	**97**
		Medis	*0*	*0*	*3*	*25*	**28**
		Keperawatan	*0*	*0*	*4*	*56*	**60**
		Kefarmasian	*0*	*0*	*0*	*0*	**0**
		Kes. Masyarakat	*0*	*0*	*0*	*2*	**2**
		Gizi	*0*	*0*	*0*	*0*	**0**
		Keterapian Fisik	*0*	*0*	*0*	*0*	**0**
		Keteknisan Medik	*0*	*0*	*0*	*0*	**0**
		Non Kesehatan	*0*	*0*	*0*	*7*	**7**
3	**NON PNS**		**0**	**0**	**0**	**1614**	**1614**
		Medis	*0*	*0*	*0*	*69*	**69**
		Keperawatan	*0*	*0*	*0*	*645*	**645**
		Kefarmasian	*0*	*0*	*0*	*153*	**153**
		Kes. Masyarakat	*0*	*0*	*0*	*45*	**45**
		Gizi	*0*	*0*	*0*	*22*	**22**
		Keterapian Fisik	*0*	*0*	*0*	*9*	**9**
		Keteknisan Medik	*0*	*0*	*0*	*141*	**141**
		Non Kesehatan	*0*	*0*	*0*	*530*	**530**
4	**MAGANG**		**0**	**0**	**0**	**61**	**61**
		Medis	*0*	*0*	*0*	*0*	**0**
		Keperawatan	*0*	*0*	*0*	*45*	**45**
		Kefarmasian	*0*	*0*	*0*	*15*	**15**
		Kes. Masyarakat	*0*	*0*	*0*	*0*	**0**

2) Sumber Daya Anggaran dan Realisasi Anggaran (DIPA) 2013

Tabel 5. Realisasi Anggaran sesuai Program dan Kegiatan Tahun 2013

Kode	Program / Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi	Persentase
024.04.07	**Program Pembinaan Upaya Kesehatan**	**1,358,179,021,000**	**1,348,135,211,685**	**99%**
2.090.998	**Gedung PKIA (Rupiah Murni/APBN)**	**225,500,087,000**	**220,453,437,635**	98%
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	34,000,000,000	29,933,621,395	88%
	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	191,500,087,000	190,519,816,240	99%
2.094.994	**Layanan Perkantoran Rupiah Murni/APBN**	**452,311,794,000**	**442,269,105,053**	**98%**
	Belanja Pegawai	167,648,272,000	167,339,031,340	100%
	Belanja Barang	59,163,435,000	54,476,636,078	92%
	Belanja Modal	225,500,087,000	220,453,437,635	98%
2.094.018	**Laporan Layanan Operasional RS BLU/PNBP**	**905,867,218,000**	**905,866,106,632**	**100%**
	Belanja Gaji Dan Tunjangan	212,472,697,000	212,472,695,620	100%
	Belanja Barang BLU - Operasional	34,377,235,000	34,377,228,306	100%
	Belanja Barang BLU - Makanan /Minuman	7,255,320,000	7,255,303,562	100%
	Belanja Barang BLU - BMHP	346,053,405,000	346,053,402,802	100%
	Belanja Jasa BLU	29,973,909,000	29,973,903,687	100%
	Belanja Pemeliharaan BLU	42,913,006,000	42,912,997,670	100%
	Belanja Perjalanan BLU	1,126,190,000	1,126,087,913	100%
	Belanja Penyedia Brg & Jasa BLU Lainnya	154,596,855,000	154,596,850,104	100%
	Belanja Penyedia Brg & Jasa BLU Lainnya-Litbang	6,167,256,000	6,167,251,703	100%
	Belanja Penyedia Brg & Jasa BLU Lainnya-SDM	3,581,355,000	3,581,354,085	100%
	Belanja Modal Alked Kesehatan & KB	31,569,416,000	31,568,551,651	100%
	Belanja Modal Sarana & Prasarana Kantor	15,080,544,000	15,080,541,312	100%
	Belanja Modal Gedung dan Bangunan BLU	17,279,860,000	17,279,779,829	100%
	Belanja Modal Perangkat Data & Komunikasi	3,420,170,000	3,420,158,388	100%

3) Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Sumber Daya Sarana dan Prasarana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 96/PMK.06/2007 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penggunaan, Pemanfaatan, Penghapusan dan Pemindahtanganan Barang Milik Negara serta pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 97/PMK.06/2007 tentang Penggolongan dan Kodefikasi Barang Milik Negara. Jumlah BMN BLU senilai 2,684,019,878,806.

Tabel 6. Laporan Posisi Barang Milik Negara di Neraca Posisi Per Tanggal 31 Desember 2013

AKUN NERACA		JUMLAH		
KODE	URAIAN	NILAI BMN	AKM. PENYUSUTAN	NILAI NETTO
1	2	3	4	5
117111	Barang Konsumsi	2,852,477,014	0	2,852,477,014
117113	Bahan untuk Pemeliharaan	745,271,602	0	745,271,602
117114	Suku Cadang	114,463,782	0	114,463,782
117128	Barang Persediaan Lainnya untuk Dijual/Diserahkan ke	0	0	0
117131	Bahan Baku	342,434,333	0	342,434,333
117191	Persediaan untuk tujuan strategis/berjaga – jaga	902,691,336	0	902,691,336
117199	Persediaan Lainnya	37,418,852,742	0	37,418,852,742
131111	Tanah	790,362,562,445	0	790,362,562,445
132111	Peralatan dan Mesin	772,790,020,135	514,311,111,604	258,478,908,531
133111	Gedung dan Bangunan	732,920,288,500	160,161,941,387	572,758,347,113
134111	Jalan dan Jembatan	8,742,197,315	1,186,474,316	7,555,722,999
134113	Jaringan	20,494,259,731	6,728,598,291	13,765,661,440
135121	Aset Tetap Lainnya	115,244,355	0	115,244,355
136111	Konstruksi Dalam pengerjaan	301,564,912,000	0	301,564,912,000
162151	Software	1,414,201,500	0	1,414,201,500
166112	Aset Tetap yang tidak digunakan dalam operasi pemerintahan	13,240,002,016	13,140,425,526	99,576,490
	J U M L A H	**2,684,019,878,806**	**695,528,551,124**	**1,988,491,327,682**

BAB IV
KESIMPULAN

Hasil Pengukuran Kinerja yang telah disepakati dalam Penetapan Kinerja antara Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan (BUK) dengan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo tahun 2013 yang tertuang pada penyusunan Buku Lakip ini, diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pencapaian pelaksanaan tugas dan fungsi dari RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo baik dalam program pelayanan, pendidikan, penelitian dan pertanggungjawaban sumber daya yang digunakan serta memberikan informasi penting tentang Pengukuran Pencapaian Kinerja tahun 2013, yang dijabarkan dalam bentuk Sasaran Strategi dan Indikator Kinerja Renstra di tahun 2013 atau selama 1 tahun sesuai Rencana Kerja Tahunan (RKT) dari masing-masing Departemen / Unit Kerja baik yang Revenue Center maupun yang Cost Center yang sudah ditetapkan melalui Kontrak Kinerja 2013 antara Direktur dengan masing-masing Kepala Departemen/Unit Kerja yang ada di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.

Kontrak Kinerja tahun 2013 yang telah dibuat antara masing-masing Departemen dan Unit Kerja dengan Direksi telah menghasilkan sekitar 1200 Indikator Kinerja, 90 Indikator Kinerja di tingkat Direktorat, dan 23 Indikator Kinerja di tingkat Korporat yang dijadikan Penetapan Kinerja antara Direktur Jendral Bina Upaya Kesehatan (BUK) dengan Direktur Utama RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2013 dan sudah terintegrasi dengan Sistim IT yang berbasiskan Web atau KPI *Dashboard yang dapat* menampilkan 3 kategori warna yaitu : 1. Hijau (Target sudah tercapai), 2. Kuning (Target baru sebagian Terlaksana) dan 3. Merah (Target belum dilaksanakan / ditunda pelaksanaannya).

Terdapat 1 indikator yang masih masuk kategori warna kuning yaitu rerata nilai impact publikasi jurnal internasional

Pagu yang diusulkan untuk kegiatan di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo pada tahun 2013 adalah sebesar Rp. 1.358.179.021.000, dan realisasinya Rp. 1.348.135.211.685 dengan tingkat capaian 99 %

LAKIP ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan alat komunikasi pertanggungjawaban serta peningkatan kinerja RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo juga Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementrian Kesehatan di masa yang akan datang.

LAMPIRAN-LAMPIRAN :

- Pernyataan Penetapan Kinerja 2013(Dirjen BUK dengan Dirut RSUPN-CM)
- Form Penetapan Kinerja 2013
- Kontrak Kinerja RSUPN-CM 2013 (contoh : Revenue Center dan Cost Center)
- Form Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2013
- Form Pengukuran Kinerja (PK) 2013