



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE JAYA
INSPEKTORAT

Alamat : Komplek Perkantoran Cot Trieng Telp. (0653)51338 Fax. 51338 Kode Pos 24186 Meureudu



**LAPORAN HASIL EVALUASI
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KABUPATEN PIDIE JAYA**

NOMOR : 700 / 22 / LHE-INS / 2023

TANGGAL : 10 APRIL 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE JAYA

INSPEKTORAT

Alamat : Komplek Perkantoran Cot Trieng Telp/ Fax.(0653) 51338KodePos 24186 Meureudu

LAPORAN HASIL EVALUASI
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KABUPATEN PIDIE JAYA

NOMOR : 700 / 22 / LHE - INS / 2023
TANGGAL : 10 APRIL 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE JAYA
INSPEKTORAT

Alamat : Komplek Perkantoran Cot Trieng, Telp & Fax (0653) 51338 Kode Pos 24186 Meureudu

Nomor : 700/ /LHE-INS/2023
Lampiran : 1 Set
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi (LHE)
Laporan Kinerja Instansi
Pemerintah Tahun 2022-----**

Meureudu, 10 April 2023

Kepada Yth :
Direktur RSUD
Kabupaten Pidie Jaya
di-
Meureudu

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, berikut disampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pada RSUD Kabupaten Pidie Jaya Kabupaten Pidie Jaya Tahun 2022, adalah sebagai berikut:

1. Dasar Hukum Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan;

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah
- e. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pidie Jaya Nomor 090 / 13 / IPJ / 2023 Tanggal 9 Februari 2023, untuk melaksanakan Evaluasi Sakip OPD pada Wilayah Urban IV dalam SKPK Pidie Jaya.

2. Tujuan Evaluasi
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP
 - b. Memantau dan menilai akuntabilitas kinerja
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
3. Ruang Lingkup Evaluasi
 - a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja
 - b. Penilaian pengukuran kinerja
 - c. Penilaian pelaporan kinerja
 - d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja
4. Metodologi dan Teknik Evaluasi
 - a. Metodologi dalam evaluasi AKIP adalah komposisi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) serta kendala yang diternukan dalam evaluasi.
 - b. Teknik Evaluasi
 - 1) Pengumpulan data dan informasi, dilakukan dengan meminta kelengkapan dokumen SAKIP kepada masing - masing Perangkat Daerah.
 - 2) Tim evaluasi melakukan komunikasi melalui tanya jawab sederhana melalui media telekomunikasi.
 - 3) Tim evaluasi melakukan evaluasi sesuai dengan Lembar Kerja Evaluasi PERMENPAN RB Nomor 88 Tahun 2021.
5. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Sasaran/ Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

6. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran nilai **0** sampai dengan **100**.

dengan uraian sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai	Interprestasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan.
2.	A	>80–90	Memuaskan, memimpin perubahan berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.
3.	BB	>70–80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja Baik Memiliki sistem Kinerja Yang Handal.
4	B	>60–70	Baik, Akuntabilitas kinerja sdh baik, memeiliki sistem yg dpt digunakan utk management kinerja dan perlu sdkt perbaikan.
5.	CC	>50 –60	Cukup memadai, Akuntabilitas kinerja cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yg dpt digunakan utk memproduksi info kinerja utk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tdk mendasar.
6.	C	>30– 50	Kurang, sistem dan tataan kurang dpt diandalkan, memiliki sistem utk mngmnt kinerja tp perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yg mendasar.
7.	D	0 – 30	Sangat Kurang, Kurang, sistem dan tataan tidak dpt diandalkan, utk penerapan manajemen kinerja perlu byk perbaikan sebagian perubahan yg sngat mendasar.

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022, Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie Jaya, memperoleh nilai sebesar **66,36** dengan kategori **B (Baik)**.

7. Nilai yang diperoleh tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie Jaya, dengan rincian sebagai berikut:

No	Uraian	Bobot (%)	Nilai
A	Perencanaan Kinerja	30.00	21,60
B	Pengukuran Kinerja	30.00	18,00
C	Pelaporan Kinerja	15.00	10,50
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	16,25
	Jumlah	100	66,36

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah :

I. HASIL EVALUASI

A. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar 21,60 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00 atau 72,00%. Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

1. Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia
2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, namun belum mencerminkan pencapaian hasil kinerja sesuai yang diharapkan. belum menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta belum memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)
3. Perencanaan Kinerja belum dimanfaatkan untuk pencapaian hasil kinerja dan mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Dari hasil evaluasi perencanaan kinerja dengan kriteria yang telah ditetapkan serta memperhatikan nilai kualitas penerapan komponen manajemen kinerja pada LKE yang meliputi dokumen perencanaan kinerja, ukuran keberhasilan dan manfaat yang berkesinambungan, dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal, masih terdapat beberapa catatan yang perlu mendapatkan perhatian adalah sebagai berikut ;

1. Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.

2. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) belum terlalu jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
3. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
4. Crosscutting belum menggambarkan aktivitas antar bidang/dgn tugas y lain.
5. Anggaran yang ditetapkan belum dapat menggambarkan pada Kinerja yang ingin dicapai.
6. Aktivitas pada rencana aksi yang dilaksanakan belum secara jelas mendukung Kinerja pada perjanjian kinerja yang ingin dicapai karena sasaran nya belum kelihatan jelas dan target pencapaiannya tidak dijelaskan secara rinci per triwulan.
7. Dalam membuat Laporan Monev harus memuat program, kegiatan, sub kegiatan yang menunjukkan realisasi target setiap triwulan perlu dijabarkan kendala kinerja atau target yang tidak tercapai.

B. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 18,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00 atau 60,00%. Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

1. Pengukuran Kinerja belum dilakukan
2. Pengukuran Kinerja belum dijadikan sebagai kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan
3. Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

Dari hasil evaluasi perencanaan kinerja dengan kriteria yang telah ditetapkan serta memperhatikan nilai kualitas penerapan komponen manajemen kinerja pada LKE yang meliputi dokumen

pengukuran kinerja, ukuran keberhasilan efektif dan efisien serta pemberian reward dan punishment dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal, masih terdapat beberapa catatan yang perlu mendapatkan perhatian, adalah sebagai berikut :

1. Dalam melakukan pengukuran kinerja harus terdapat pedoman teknis dan mekanisme yang jelas terhadap pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2. Pengukuran kinerja melalui rencana aksi harus dilakukan secara periodik per triwulan guna memantau hambatan serta rekomendasi jika terdapat indikator kinerja yang tidak dapat dicapai sesuai target.
3. Dalam membuat Laporan monev pengukuran kinerja harus dilampirkan jadwal, berita acara ataupun notulensi dan dokumentasi kegiatan pengukuran kinerja secara triwulan.
4. Hasil pengukuran harus menjadi dasar menentukan strategi pencapaian kinerja dan efisiensi/penggunaan anggaran guna merumuskan tindak lanjut dan melaksanakan rekomendasi hasil pengukuran kinerja selanjutnya.

C. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 10,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 atau 70,00%. Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

1. Terdapat Dokumen Laporan namun belum menggambarkan Kinerja
2. Dokumen Laporan Kinerja belum menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya
3. Pelaporan Kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Dari hasil evaluasi pelaporan kinerja dengan kriteria yang telah ditetapkan serta memperhatikan nilai kualitas penerapan

komponen manajemen kinerja pada LKE yang meliputi dokumen pelaporan, laporan belum sepenuhnya memenuhi standar dan belum dapat memberikan dampak dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal, masih terdapat beberapa catatan yang perlu mendapatkan perhatian, adalah sebagai berikut :

1. Dokumen pelaporan kinerja harus disusun memenuhi standar PermenpanRB Nomor 53 Tahun 2014 agar menggambarkan menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.
2. Dokumen LKjIP dalam bentuk soft copy yang sudah diformalkan agar dipublikasikan dengan di unggah pada Website OPD atau esr.menpan.go.id dengan jelas menunjukkan lokasi file dan waktu unggah

D. Evaluasi Akuntabilitas

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja menunjukkan nilai sebesar 16,25 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00 atau 65%. Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh OPD.
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang dan berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai
3. Implementasi SAKIP belum meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan sehingga tidak dapat memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja

Dari hasil evaluasi internal kinerja dengan kriteria yang telah ditetapkan serta memperhatikan nilai kualitas penerapan komponen manajemen kinerja pada LKE yang meliputi dokumen Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang dan berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

dan Implementasi SAKIP belum meningkat, sehingga masih terdapat beberapa catatan yang perlu mendapatkan perhatian, adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi SAKIP belum dilaksanakan dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
2. Evaluasi tindak lanjut SAKIP Internal belum dilakukan sehingga hasil evaluasi SAKIP tidak dapat dimanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

II. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Direktur Rumah Sakit Umum Kabupaten Pidie Jaya, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan reviu dan evaluasi secara berkala terhadap Renstra, Renja, PK dan IKU serta Rencana Aksi dan memastikan keselarasan perumusan kinerja antar dokumen serta dalam penentuan kinerja harus memenuhi kriteria SMART;
- b. Laporan kinerja agar memberikan informasi analisa capaian dan perbandingan capaian dengan tahun sebelumnya sehingga dapat memberikan rekomendasi dalam penyusunan perencanaan tahun berikutnya;
- c. Dapat meningkatkan sumber daya manajemen supaya mendukung kelancaran penggunaan sistem aplikasi untuk mengurangi/memimalisir resiko dan terlambatnya dalam penyebaran informasi data dengan SKPK terkait;
- d. Melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah secara mandiri dan intern dengan melibatkan kepala SKPK urusan penunjang dan urusan wajib untuk mendapatkan data yang valid.
- e. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil.

- f. Menetapkan IKU Pemda dan SKPK dienkapi formulasi perhitungannya dan menjadikan IKU tersebut sebagai dasar penyusunan perencanaan kinerja.
- g. Menyampaikan perjanjian kinerja sampai level terkecil untuk memastikan penjabaran kinerja yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Demikian disampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja Rumah Sakit Umum Kabupaten Pidie Jaya Anggaran 2022, kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Unit Kerja yang saudara pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

INSPEKTUR,
KABUPATEN PIDIE JAYA



JAMIAN, M. Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19731229 199702 1 002

Tembusan:

1. Bupati Pidie Jaya;
2. Arsip.

LAMPIRAN

LEMBAR KERJA EVALUASI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN PIDIE JAYA
TAHUN 2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	21.6
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	4.8
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	6.3
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	10.5
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	18
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	3.6
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	5.4
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	9
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	10.5
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	2.1
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	3.15
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	5.25
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	16.25
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	3.5
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	5.25
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	7.5
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	66.36

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN PIDIE JAYA
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30.00	23.80	21.60
2	Pengukuran Kinerja	30.00	11.88	18.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	9.67	10.50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	21.09	16.25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			66.44	66.36
			B	B

No	Catatan
1	Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan tepat waktu
2	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) belum terlalu jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai
3	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)
4	Crosscutting belum menggambarkan aktivitas antar bidang/dgn tugas y lain
5	Dalam melakukan pengukuran kinerja harus terdapat pedoman teknis dan mekanisme yang jelas terhadap pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja
6	Hasil pengukuran harus menjadi dasar menentukan strategi pencapaian kinerja dan efisiensi/penggunaan anggaran guna merumuskan tindak lanjut dan melaksanakan rekomendasi hasil pengukuran kinerja selanjutnya.
7	Evaluasi tindak lanjut SAKIP Internal belum dilakukan sehingga hasil evaluasi SAKIP tidak dapat dimanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja

No	Rekomendasi
1	Melakukan revidu dan evaluasi secara berkala terhadap Renstra, Renja, PK dan IKU serta Rencana Aksi dan memastikan keselarasan perumusan kinerja antar dokumen serta dalam penentuan kinerja harus memenuhi kriteria SMART
2	Laporan kinerja agar memberikan informasi analisa capaian dan perbandingan capaian dengan tahun sebelumnya sehingga dapat memberikan rekomendasi dalam penyusunan perencanaan tahun berikutnya