

**LAPORAN KINERJA, MONITORING, DAN EVALUASI INDIKATOR
KINERJA INDIVIDU PEGAWAI
PADA WAKIL DIREKTUR UMUM DAN KEUANGAN
PERIODE : TRIWULAN II TAHUN 2026**



Disusun oleh :

NAMA : dr. HERLENNI EVI SESTY, M.K.M
NIP : 197502262002122005
JABATAN : WAKIL DIREKTUR UMUM DAN KEUANGAN

RUMAH SAKIT ERNALDI BAHAR PROVINSI SUMATERA SELATAN

Jalan Gubernur H. Muhammad Ali Amin RT 20 RW 04 No. 02

Alang-Alang Lebar KM 12, Palembang

2026

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, akuntabel, efektif, efisien, serta berorientasi pada hasil. Peningkatan kualitas kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis, memberikan pelayanan publik yang berkualitas, serta mendukung pencapaian target pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Monitoring dan evaluasi kinerja pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses manajemen kinerja ASN. Kegiatan ini dilaksanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan target kinerja yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, monitoring dan evaluasi juga berfungsi sebagai instrumen pengendalian, pembinaan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui identifikasi capaian, kendala, dan kebutuhan perbaikan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelaksanaan monitoring dilakukan secara berkala dengan membandingkan target kinerja terhadap realisasi yang dicapai, baik dari aspek kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian pekerjaan, maupun perilaku kerja pegawai. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan tugas, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, serta menyusun rekomendasi sebagai upaya peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi.

Melalui penyusunan Laporan Kinerja, Monitoring dan Evaluasi Indikator Kinerja Individu Pegawai ini diharapkan diperoleh gambaran yang objektif mengenai tingkat pencapaian kinerja pegawai selama periode pelaksanaan evaluasi. Laporan ini juga menjadi dasar bagi pimpinan dalam melakukan pembinaan, pengambilan keputusan, penyempurnaan proses kerja, serta perencanaan program peningkatan kompetensi pegawai sehingga kinerja organisasi dapat terus meningkat secara

berkelanjutan dan mendukung terwujudnya pelayanan publik yang profesional, transparan, dan akuntabel.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah,
6. Rencana Strategis (Renstra) Rumah Sakit Ernaldi Bahar Tahun 2025–2029

C. Tujuan

- Mengukur capaian kinerja pegawai.
- Mengetahui kendala pelaksanaan tugas.
- Menyusun rekomendasi perbaikan.
- Meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

BAB II

PELAKSANAAN MONITORING

A. Waktu Pelaksanaan

Periode monitoring : Triwulan II Tahun 2026
Tanggal pelaksanaan : 1 – 3 Juli 2026
Lokasi : RS Ernaldi Bahar Provinsi Sumatera Selatan

B. Metode Monitoring

- Telaah dokumen SKP
- Pemeriksaan laporan pekerjaan
- Wawancara
- Observasi pelaksanaan tugas
- Rekapitulasi kehadiran
- Evaluasi capaian indikator kinerja

C. Sasaran Monitoring

- Seluruh pegawai pada Wakil Direktur Umum dan Keuangan.

BAB III

HASIL MONITORING HASIL KINERJA DAN PERILAKU KERJA

A. Bulan April

N o	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	Eva Marlini	Kabag. Umum dan SDM	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Ratna Juwita	Kabag. Keuangan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	Titin Elfitriany	Kabag. Perencanaan, Program dan Pelaporan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

B. Bulan Mei 2026

N o	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	Eva Marlini	Kabag. Umum dan SDM	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Ratna Juwita	Kabag. Keuangan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	Titin Elfitriany	Kabag. Perencanaan, Program dan Pelaporan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

C. Bulan Juni 2026

N o	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	Eva Marlini	Kabag. Umum dan SDM	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Ratna Juwita	Kabag. Keuangan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	Titin Elfitriany	Kabag. Perencanaan, Program dan Pelaporan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

BAB IV

EVALUASI

A. Keberhasilan

- Seluruh pegawai telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memenuhi ekspektasi terhadap kinerja pada Triwulan II tahun 2026.
- Target pekerjaan tercapai sesuai jadwal.
- Administrasi tertib.
- Koordinasi antar bagian berjalan baik.

B. Permasalahan

- Adanya perubahan regulasi yaitu dengan hadirnya Permenkes Nomor 6 Tahun 2026 Tentang Rumah Sakit yang menyebabkan perubahan tata kelola Rumah Sakit terutama perubahan rumah sakit khusus jiwa menjadi rumah sakit umum. Hal ini menyebabkan perlunya penyesuaian terhadap SDM, sarana prasarana, dan anggaran.

C. Analisis

- Target telah tercapai dengan baik.
- Perlunya pembagian tugas yang spesifik, sehingga bawahan menjalankan peran dan kontribusinya bagi organisasi dengan baik.

BAB V

REKOMENDASI

1. Meningkatkan koordinasi antar individu dan antarbidang
2. Melaksanakan monitoring secara berkala setiap bulan.
3. Mendorong pegawai untuk meningkatkan kecepatan dan keakuratan dalam bekerja, sehingga dapat mencapai target kinerja dengan baik
4. Mengoptimalkan penggunaan aplikasi kinerja.
5. Mendorong peningkatan kompetensi melalui diklat atau bimbingan teknis.
6. Melakukan evaluasi indikator kinerja agar lebih terukur.

BAB VI

PENUTUP

Laporan Kinerja, Monitoring dan Evaluasi Indikator Kinerja Individu Pegawai pada Wakil Direktur Umum dan Keuangan RS Ernaldi Bahar Triwulan II Tahun 2026 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai selama periode April sampai dengan Juni 2026. Melalui kegiatan monitoring dan evaluasi ini diperoleh gambaran mengenai tingkat pencapaian indikator kinerja individu, keberhasilan pelaksanaan tugas, serta berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil monitoring dan evaluasi diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan dalam melakukan pembinaan, pengambilan keputusan, serta penyusunan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan tugas pada periode berikutnya. Selain itu, laporan ini juga diharapkan dapat mendukung penerapan manajemen kinerja ASN yang objektif, terukur, akuntabel, dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis Rumah Sakit Ernaldi Bahar.

Disadari bahwa penyusunan laporan ini masih memiliki keterbatasan, sehingga saran dan masukan yang konstruktif sangat diharapkan sebagai bahan penyempurnaan pada pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja di masa mendatang. Dengan adanya komitmen bersama untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan, diharapkan kinerja pegawai pada Wakil Direktur Umum dan Keuangan semakin optimal serta mampu mendukung peningkatan mutu tata kelola organisasi dan pelayanan Rumah Sakit Ernaldi Bahar kepada masyarakat.

Palembang, 6 Juli 2026

Wakil Direktur Umum dan Keuangan



dr. Herlenni Evi Sesty, M.K.M

NIP. 197502262002122005