

**LAPORAN KINERJA, MONITORING, DAN EVALUASI INDIKATOR
KINERJA INDIVIDU PEGAWAI
PADA BAGIAN KEUANGAN
PERIODE : TRIWULAN II (APRIL – JUNI) TAHUN 2026**



Disusun oleh :

NAMA : Ratna Juwita, SKM, MM
NIP : 197008181991012001
JABATAN : Kepala Bagian 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 Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Pelaporan Kinerja Instansi;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 3 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan;

10. Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 23 Tahun 2020 tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas Rumah Sakit Ernaldi Bahar Provinsi Sumatera Selatan.

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 (dilihat dari E-kinerja)

C. Sasaran Monitoring

- Kasubbag pada Bagian Keuangan

BAB III

HASIL MONITORING HASIL KINERJA DAN PERILAKU KERJA

A. Bulan April

No	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	Sulastris, S.Kom.,M.Si	Kasubbag. Perbendaharaan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Christian Gomal MSPB, SE,Ak	Kasubbag. Akuntansi dan Pelaporan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

B. Bulan Mei 2026

No	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	Sulastris, S.Kom.,M.Si	Kasubbag. Perbendaharaan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Christian Gomal MSPB, SE,Ak	Kasubbag. Akuntansi dan Pelaporan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

C. Bulan Juni 2026

No	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	Sulastris, S.Kom.,M.Si	Kasubbag. Perbendaharaan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Christian Gomal MSPB, SE,Ak	Kasubbag. Akuntansi dan Pelaporan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

BAB IV EVALUASI

A. Evaluasi Capaian Kinerja dan Perilaku Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja dan perilaku kerja pegawai diatas diperoleh hasil rating **sesuai ekspektasi** dengan predikat **baik**.

Pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai target yang telah ditetapkan serta menunjukkan perilaku kerja yang profesional, disiplin, bertanggung jawab, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Diharapkan pegawai dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerja, kompetensi, kolaborasi, inovasi , serta integritas dalam pelaksanaan tugas pada triwulan berikutnya.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam proses penyusunan laporan kinerja individu pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Ernaldi Bahar, antara lain :

1. Keterbatasan SDM.
2. Beban kerja tinggi.
3. Keterlambatan data dari pihak lain.
4. Sarana kerja belum memadai.
5. Keterbatasan anggaran.

C. Analisis

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan kinerja individu pegawai pada bagian keuangan Rumah Sakit Ernaldi Bahar, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas penyusunan laporan kinerja individu.

1. Keterbatasan SDM.

Mengakibatkan pembagian tugas belum berjalan secara optimal sehingga sebagian pegawai harus menangani beberapa pekerjaan sekaligus. Kondisi berpengaruh terhadap ketepatan waktu penyusunan laporan serta kualitas monitoring dan evaluasi kinerja.

2. Beban Kerja yang Tinggi

Menyebabkan fokus pegawai lebih diarahkan pada penyelesaian tugas operasional harian dibandingkan kegiatan administrasi pelaporan. Akibatnya,

penyusunan laporan kinerja individu sering mengalami keterlambatan dan kurang optimal.

3. Keterlambatan Penyampaian Data dan Unit atau Pihak Lain

Menjadi kendala dalam proses pengumpulan, verifikasi dan pengolahan data kinerja. Hal ini menyebabkan proses monitoring dan evaluasi tidak dapat dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

4. Sarana dan Prasarana Kerja yang Belum Memadai

Seperti keterbatasan perangkat komputer, jaringan internet maupun aplikasi pendukung, menghambat efisiensi pengolahan data dan penyusunan laporan kinerja individu.

5. Keterbatasan Anggaran

Berdampak pada belum optimalnya pengembangan sistem informasi, penyediaan sarana kerja, serta peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang mendukung pelaksanaan monitoring evaluasi kinerja.

BAB V

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis terhadap permasalahan yang dihadapi dalam menyusun laporan Monitoring Evaluasi Kinerja Individu, maka direkomendasikan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia

Melalui penataan kembali pembagian tugas sesuai beban kerja, serta mengusulkan penambahan SDM apabila diperlukan agar pelaksanaan tugas lebih efektif dan efisien.

2. Melakukan pengaturan prioritas pekerjaan dan penyusunan jadwal pelaporan secara lebih terencana sehingga laporan kinerja dapat berjalan seimbang tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan.

3. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar unit kerja

Dengan menetapkan batas waktu penyampaian data yang jelas serta melakukan monitoring berkala terhadap ketepatan waktu penyampaian data dari unit terkait.

4. Meningkatkan sarana dan prasarana pendukung

Seperti penyediaan perangkat komputer yang memadai, peningkatan kualitas jaringan internet, pengembangan aplikasi atau sistem informasi yang terintegrasi untuk mendukung penyusunan, monitoring dan evaluasi kinerja individu

5. Mengoptimalkan dukungan anggaran

Untuk pengembangan sistem informasi, pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana kerja, serta peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan bimbingan teknis terkait pengelolaan kinerja

6. Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala

Terhadap pelaksanaan Indikator Kinerja Individu (IKI) untuk memastikan setiap kendala dapat diidentifikasi lebih awal dan segera ditindak lanjuti melalui langkah-langkah perbaikan yang tepat.

Dengan pelaksanaan rekomendasi tersebut, diharapkan proses penyusunan laporan kinerja individu, monitoring, dan evaluasi Indikator Kinerja Individu (IKI) pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Ernaldi Bahar dapat berjalan lebih efektif, efisien, tepat waktu, akurat, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

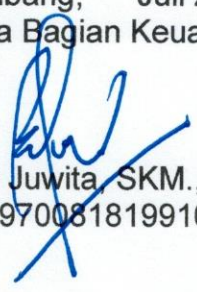
BAB VI

PENUTUP

Hasil monitoring dan evaluasi menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan kinerja individu telah berjalan dengan baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang perlu mendapat perhatian, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, tingginya beban kerja, keterlambatan penyampaian data, keterbatasan sarana dan prasarana, serta dukungan anggaran yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan komitmen seluruh pihak untuk melaksanakan rekomendasi perbaikan secara berkelanjutan guna meningkatkan efektifitas pelaksanaan monitoring evaluasi kinerja.

Dengan adanya laporan ini, diharapkan proses pengelolaan kinerja individu pada Bagian Keuangan Rumah Sakit Ernaldi Bahar dapat semakin efektif, efisien, transparan, akuntabel dan berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan serta penyampaian tujuan organisasi. Laporan ini juga diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai dan organisasi dimasa yang akan datang.

Palembang, Juli 2026
Kepala Bagian Keuangan



Ratna Juwita SKM.,MM
NIP. 197008181991012001