

**LAPORAN KINERJA, MONITORING, DAN EVALUASI INDIKATOR
KINERJA INDIVIDU PEGAWAI
PADA SEKSI PELAYANAN MEDIK UMUM DAN KHUSUS
PERIODE : TRIWULAN II (APRIL – JUNI) TAHUN 2026**



DISUSUN OLEH :

NAMA : AFRIYANTI, S. Kep, M. Si

NIP : 197904251999032001

JABATAN : KEPALA SELEKSI PELAYANAN MEDIK UMUM DAN KHUSUS

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 Birokrasi Reformasi 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

- Seluruh pegawai pada Seksi Pelayanan Medik Umum dan Khusus

BAB III

HASIL MONITORING

A. Capaian Kinerja dan Perilaku Kerja Bulan April 2026

No	NIP	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	199706222025212039	Megawati	Pengadministrasi Perkantoran	-	-	-
2	198605052025211078	Zaini	Penata Layanan Operasional	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	198809132025042001	Veronica Yoseva	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	198803282025042001	Lilik Fitriana	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
5	199105072022032010	Avina Elisa Sandra	Dokter Gigi Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6	199205302022032009	Meitriana Putri Mifthahul Jannah	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7	199305192022032010	Atifatur Rachmania	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
8	198003182009011002	Andi Dharmawan	Penelaah Teknis Kebijakan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
9	199004172025212034	Fitri Afrianita	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
10	198903232025042001	Seiska Mega	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
11	199303102022032012	Kunni Mardhiyah	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12	199503252022032012	Siti Evi Marissa	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
13	198707102022032006	Sheilla Medina	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

B. Capaian Kinerja dan Perilaku Kerja Bulan Mei 2026

No	NIP	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	198003182009011002	Andi Dharmawan	Penelaah Teknis Kebijakan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	198605052025211078	Zaini	Penata Layanan Operasional	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	198707102022032006	Sheilla Medina	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	198803282025042001	Lilik Fitriana	Dokter Ahli Pertama	-	-	-
5	198809132025042001	Veronica Yoseva	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6	199303102022032012	Kunni Mardhiyah	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7	199305192022032010	Atifatur Rachmania	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
8	198903232025042001	Seiska Mega	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

9	199105072022032010	Avina Elisa Sandra	Dokter Gigi Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
10	199205302022032009	Meitriana Putri Mifthahul Jannah	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
11	199004172025212034	Fitri Afrianita	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12	199706222025212039	Megawati	Pengadministrasi Perkantoran	-	-	-
13	199503252022032012	Siti Evi Marissa	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

C. Capaian Kinerja dan Perilaku Kerja Bulan Juni 2026

No	NIP	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	199303102022032012	Kunni Mardhiyah	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	199503252022032012	Siti Evi Marissa	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	199205302022032009	Meitriana Putri Mifthahul Jannah	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	198003182009011002	Andi Dharmawan	Penelaah Teknis Kebijakan	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
5	198809132025042001	Veronica Yoseva	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6	199305192022032010	Atifatur Rachmania	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7	198605052025211078	Zaini	Penata Layanan Operasional	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
8	198903232025042001	Seiska Mega	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
9	199004172025212034	Fitri Afrianita	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
10	199706222025212039	Megawati	Pengadministrasi Perkantoran	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
11	198707102022032006	Sheilla Medina	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12	199105072022032010	Avina Elisa Sandra	Dokter Gigi Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
13	198803282025042001	Lilik Fitriana	Dokter Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

BAB IV

EVALUASI

A. Evaluasi Capaian Kinerja dan Perilaku Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil monitoring dan penilaian selama periode April –Juni 2026 :

- Semua pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan target capaian kinerja yang ditetapkan pada triwulan II tahun 2026 (April – Juni). Sebagian besar indikator kinerja individu berhasil dicapai. Penyelesaian pekerjaan dilakukan tepat waktu, kualitas hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan, serta mampu beradaptasi dengan perubahan prioritas pekerjaan.
- Semua pegawai menunjukkan perilaku kerja yang baik sesuai nilai dasar ASN (BerAKHLAK),

B. Permasalahan

Terdapat beberapa permasalahan dalam kondisi dan situasi kerja seperti :

- Keterlambatan penyampaian data dari unit terkait sehingga bisa mempengaruhi keterlambatan penyelesaian tugas disposisi atasan.
- Koordinasi internal dan eksternal (lintas sektor) dalam penyelesaian tugas yang memerlukan waktu singkat dan bersifat uregensi responsive.

C. Analisis

- Sebagian pekerjaan terkadang mengalami penyesuaian karena perubahan kebijakan.
- Beban kerja tidak sebanding dengan jumlah pegawai sehingga diperlukan redistribusi tugas.
- Pada situasi tertentu pegawai dikondisikan untuk melakukan tugas secara tumpang tindih demi menyelesaikan tugas sesuai target waktu

BAB V

REKOMENDASI

1. Mempertahankan capaian kinerja yang telah memenuhi atau melampaui target
2. Meningkatkan kompetensi teknis yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
3. Memperkuat koordinasi dan komunikasi dengan unit kerja terkait
4. Melakukan monitoring berkala terhadap progres pelaksanaan pekerjaan
5. Meningkatkan efektivitas perencanaan kerja dengan menyusun skala prioritas
6. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi atau aplikasi pendukung
7. Mempertahankan perilaku kerja yang positif sesuai nilai-nilai BerAKHLAK

BAB VI

PENUTUP

Laporan Monitoring dan Evaluasi Indikator Kinerja Individu ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pegawai pada Seksi Pelayanan Medik Umum dan Khusus RS Ernaldi Bahar Triwulan II Tahun 2026 serta sebagai bahan evaluasi terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai selama periode penilaian. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pada umumnya telah berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Melalui hasil monitoring dan evaluasi ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan rencana tindak lanjut, peningkatan kompetensi, serta perbaikan proses kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, setiap pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas serta memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian sasaran dan tujuan organisasi sesuai visi dan misi RS Ernaldi Bahar

Demikian laporan Monitoring dan Evaluasi Indikator Kinerja Individu ini disusun untuk digunakan sebagaimana mestinya. Semoga hasil evaluasi ini dapat menjadi acuan dalam upaya peningkatan kualitas kinerja individu pegawai pada Seksi Pelayanan Medik Umum dan Khusus dan mendukung terwujudnya kinerja RS Ernaldi Bahar sebagai organisasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

Palembang, 7 Juli 2026

Kepala Seksi Pelayanan Medik Umum dan Khusus



Afriyanti, S. Kep, M. Si

NIP. 197904251999032001

