

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



Disusun oleh :

NAMA : THONEL ZOON, S.Kep, Ners, M.Si
NIP : 197005201991011001
JABATAN : KEPALA BIDANG KEPERAWATAN

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

- Seluruh pegawai pada Bidang Keperawatan sebanyak 24 (Dua Puluh Empat) Orang.

BAB III

HASIL MONITORING

A. Rekapitulasi Capaian Kinerja Bulan April

No	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	2	3	4	5	6
1	AMELIA OCTARINA	Kepala SEKSI KEPERAWATAN RAWAT INAP	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	DEDI SUWANDI	Plh. Kepala Seksi Keperawatan Rawat Jalan dan Rawat Khusus	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	SRI EKA PERTIWI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	YULIANA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
5	ELMA HENDA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6	SYAKBAN	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7	MAISAROH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
8	MARLINA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
9	YASMIN	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
10	VERAWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
11	YUNITA SAKDIAH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12	NERPIANA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
13	MURDIANSYAH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
14	WAHYU VERANOVITA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
15	ANIS SUSILAWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
16	AMILYA SUSANTI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
17	INDRA EDY KRISTANTA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
18	MERI KUSYANI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
19	FATMA JUWITA LUBIS	Bidan Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
20	MUHAMMAD RAIS	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
21	FAIZA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
22	JUNAIDI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
23	LILIK SULISTIYOWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
24	FATMAWATY	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

B. Rekapitulasi Capaian Kinerja Bulan Mei

No	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	2	3	4	5	6
1	AMELIA OCTARINA	Kepala SEKSI KEPERAWATAN RAWAT INAP	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	DEDI SUWANDI	Plh. Kepala Seksi Keperawatan Rawat Jalan dan Rawat Khusus	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	SRI EKA PERTIWI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	YULIANA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
5	ELMA HENDA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6	SYAKBAN	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7	MAISAROH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

No	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	2	3	4	5	6
8	MARLINA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
9	YASMIN	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
10	VERAWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
11	YUNITA SAKDIAH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12	NERPIANA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
13	MURDIANSYAH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
14	WAHYU VERANOVITA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
15	ANIS SUSILAWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
16	AMILYA SUSANTI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
17	INDRA EDY KRISTANTA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
18	MERI KUSYANI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
19	FATMA JUWITA LUBIS	Bidan Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
20	MUHAMMAD RAIS	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
21	FAIZA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
22	JUNAIDI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
23	LILIK SULISTIWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
24	FATMAWATY	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

C. Rekapitulasi Capaian Kinerja Bulan Juni

No	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	2	3	4	5	6
1	AMELIA OCTARINA	Kepala SEKSI KEPERAWATAN RAWAT INAP	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	DEDI SUWANDI	Plh. Kepala Seksi Keperawatan Rawat Jalan dan Rawat Khusus	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	SRI EKA PERTIWI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	YULIANA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
5	ELMA HENDA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6	SYAKBAN	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7	MAISAROH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
8	MARLINA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
9	YASMIN	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
10	VERAWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
11	YUNITA SAKDIAH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12	NERPIANA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
13	MURDIANSYAH	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
14	WAHYU VERANOVITA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
15	ANIS SUSILAWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
16	AMILYA SUSANTI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
17	INDRA EDY KRISTANTA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
18	MERI KUSYANI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
19	FATMA JUWITA LUBIS	Bidan Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
20	MUHAMMAD RAIS	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
21	FAIZA	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
22	JUNAIDI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
23	LILIK SULISTIWATI	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
24	FATMAWATY	Perawat Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

BAB IV

EVALUASI

A. Evaluasi Capaian Kinerja dan Perilaku Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil monitoring capaian kinerja seluruh pegawai sejumlah 24 orang terhadap dokumen SKP, laporan pekerjaan, wawancara, observasi, rekapitulasi kehadiran, serta data pada aplikasi E-Kinerja, secara umum pelaksanaan kinerja pegawai telah berjalan dengan baik. Sebagian besar target kinerja individu dapat dicapai sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dan selaras dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Hasil telaah menunjukkan bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai perencanaan, didukung dengan bukti pelaksanaan kegiatan dan laporan pekerjaan yang terdokumentasi. Dari hasil observasi, pelaksanaan tugas telah mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP), sedangkan hasil wawancara menunjukkan adanya komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dari aspek perilaku kerja, pegawai menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, berorientasi pada pelayanan, mampu bekerja sama dalam tim, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan pemanfaatan aplikasi digital, termasuk E-Kinerja.

Berdasarkan rekapitulasi kehadiran, tingkat disiplin pegawai tergolong baik dengan persentase kehadiran yang tinggi dan tingkat keterlambatan yang relatif rendah. Data pada aplikasi E-Kinerja juga menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja individu telah mencapai target sesuai periode penilaian, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang memerlukan peningkatan optimalisasi pelaksanaan.

B. Permasalahan

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, masih ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Sering adanya keterlambatan data dari pihak lain sehingga realisasi data capaian kadang belum sepenuhnya mencerminkan pelaksanaan pekerjaan yang sebenarnya.

2. Dokumentasi pendukung pelaksanaan pekerjaan pada beberapa kegiatan masih belum lengkap atau belum tertata secara sistematis.
3. Terdapat beberapa target kinerja yang realisasinya belum optimal karena adanya perubahan prioritas program dan penambahan tugas kedinasan di luar rencana awal.
4. Koordinasi lintas unit pada beberapa kegiatan masih perlu ditingkatkan agar penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif.
5. Masih terdapat pegawai yang memerlukan peningkatan kompetensi dalam pemanfaatan aplikasi digital dan penyusunan laporan kinerja.

C. Analisis

Hasil monitoring menunjukkan bahwa secara umum pencapaian kinerja individu berada pada kategori baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa faktor yang memengaruhi optimalisasi pencapaian indikator kinerja, antara lain perubahan kebijakan organisasi, meningkatnya beban kerja, keterbatasan waktu dalam penyelesaian administrasi pelaporan, serta belum optimalnya pemanfaatan aplikasi E-Kinerja sebagai instrumen monitoring secara real time.

Dari sisi perilaku kerja, pegawai telah menunjukkan komitmen terhadap pelaksanaan tugas dan pelayanan publik. Akan tetapi, budaya dokumentasi kinerja dan pelaporan berbasis bukti masih perlu diperkuat agar seluruh capaian kinerja dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan terukur.

Selain itu, hasil evaluasi menunjukkan perlunya penguatan fungsi monitoring oleh atasan langsung melalui pembinaan, supervisi, dan umpan balik secara berkala sehingga setiap kendala yang muncul dapat segera ditindaklanjuti tanpa menunggu akhir periode penilaian.

BAB V

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil evaluasi, direkomendasikan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut:

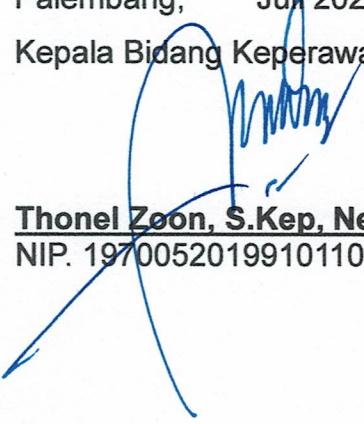
1. Melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian Indikator Kinerja Individu secara berkala setiap bulan melalui aplikasi E-Kinerja.
2. Meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melakukan penginputan realisasi kegiatan beserta bukti dukung secara tepat waktu.
3. Melaksanakan pembinaan dan coaching oleh atasan langsung terhadap pegawai yang capaian kinerjanya belum optimal.
4. Meningkatkan kualitas dokumentasi hasil pekerjaan sehingga seluruh capaian kinerja memiliki bukti yang lengkap dan terdokumentasi dengan baik.
5. Meningkatkan koordinasi antarunit kerja dalam pelaksanaan kegiatan untuk mendukung pencapaian target organisasi secara efektif.
6. Melakukan evaluasi berkala terhadap indikator kinerja individu agar tetap relevan dengan perubahan program, kebijakan, dan prioritas organisasi.
7. Memberikan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan capaian kinerja dan perilaku kerja sangat baik sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja berkelanjutan.

BAB VI

PENUTUP

Demikianlah Laporan hasil monitoring dan evaluasi indikator kinerja ini dibuat dengan sebenarnya dan kiranya dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk membuat kebijakan dari manajemen terkait peningkatan kinerja pegawai serta harapannya agar rekomendasi dapat ditindaklanjuti untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Palembang, Juli 2026
Kepala Bidang Keperawatan,



Thonel Zoon, S.Kep, Ners, M.Si
NIP. 197005201991011001