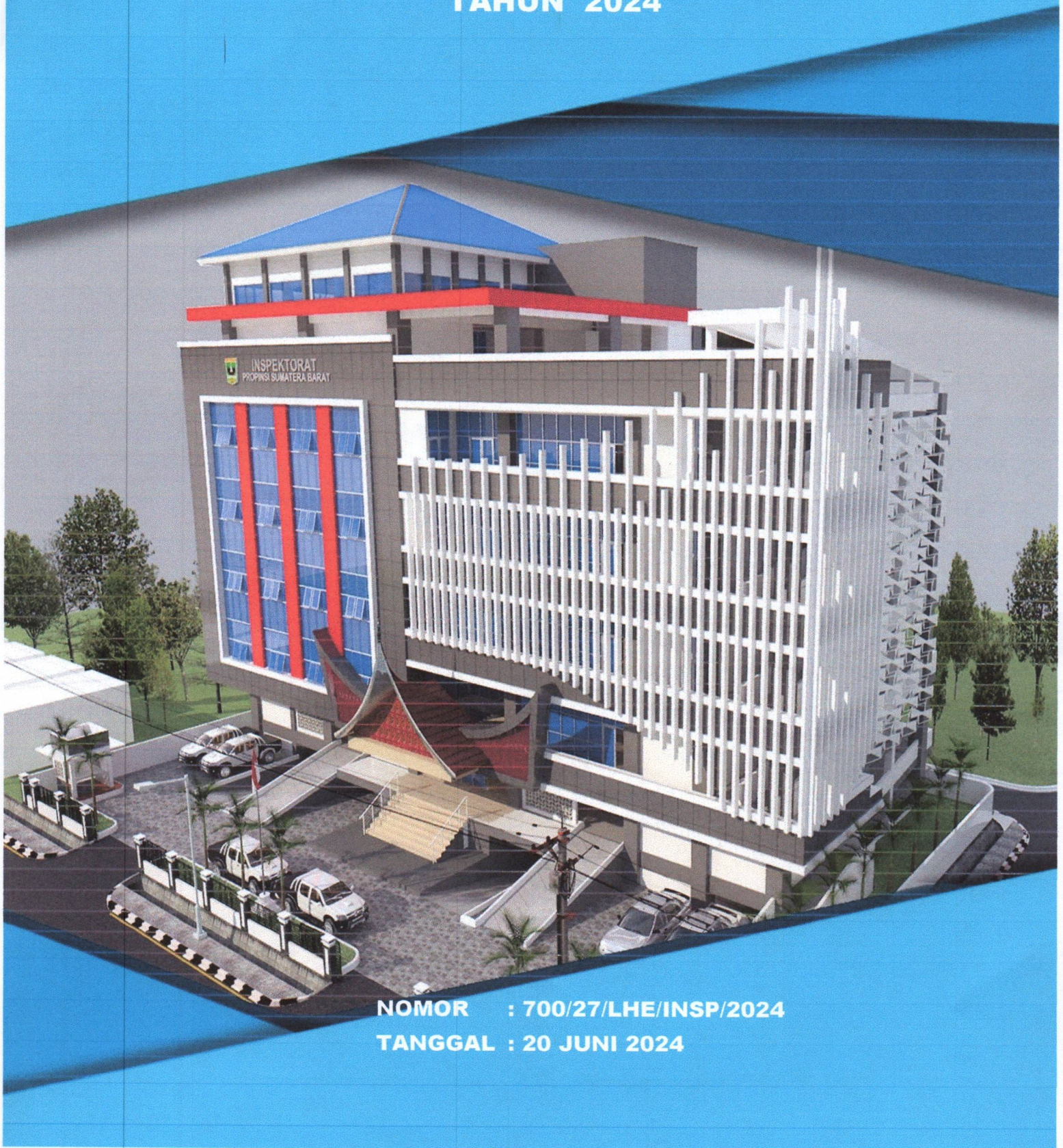




**INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA
RSUD Dr. ACHMAD MIUCHTAR BUKITTINGGI
TAHUN 2024**



**NOMOR : 700/27/LHE/INSP/2024
TANGGAL : 20 JUNI 2024**



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT INSPEKTORAT

Jln. Nipah No. 51 telp (0751) 31961 – 39263 Fax (0751) 31841
e-mail : itprovsumbar@gmail.com

HASIL EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PADA : PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
SATUAN/UNIT KERJA : RSUD Dr. ACHMAD MOCHTAR BUKITTINGGI
TAHUN : 2024

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
6. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 700-422-2024 tanggal 6 Juni 2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024.
8. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor ST-700/1126/INSP/2024 tanggal 26 April 2024

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;
- e. Penilaian capaian kinerja atas *output* dan *outcome* serta kinerja lainnya; dan
- f. Periode Evaluasi Tahun 2024.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Dari tanggal 29 April 2024 s.d 3 Juni 2024.

F. Susunan Tim Evaluasi

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Penanggung Jawab | : Delliyarti. SM |
| 2. Wakil Penanggung Jawab | : Rahmah Febri Yeni |
| 3. Pengendali Teknis | : Megah Vivyawati |
| 4. Ketua Tim | : 1) Elvita Darma
2) Sri Pusparani Oktavia
3) Dewi Selvie |
| 5. Anggota | : 1) Jelita Alamsyah
2) Faizati
3) Khairul
4) Gerhana Bulan Butet Lubis
5) Fakhru Rozi
6) Rahmi Izzati
7) Yanti Jasvia
8) Erlina
9) Ranita Jasman
10) Yunesvo Melya
11) Egi Kurniawan
12) Muthia Ramatri |

G. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dalam mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

H. Gambaran Umum Perangkat Daerah

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi yang dipimpin oleh seorang Direktur yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat.

2. Tugas Pokok dan Fungsi.

RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang yang menjadi kewenangan serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Provinsi.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi mempunyai fungsi:

- Pelayanan Medis dan Penunjang Medis
- Penyelenggaraan Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan
- Penyelenggaraan Pelayanan Kefarmasian
- Penyelenggaraan Pelayanan Penunjang
- Penyelenggaraan Pelayanan Rujukan
- Penyelenggaraan Administrasi Umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan: dan
- Penyelenggaraan Administrasi Perencanaan dan Keuangan;

I. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi :

No	Komponen Yang Dinilai	Sub Komponen			Total Bobot (%)
		Keberadaan (20 %)	Kualitas (30 %)	Pemanfaatan (50 %)	
1.	Perencanaan Kinerja	6	9	15	30,00
2.	Pengukuran Kinerja	6	9	15	30,00
3.	Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15,00
4.	Evaluasi Internal	5	2,5	12,5	25,00
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	20	30	50	100,00

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 –	Sangat Memuaskan

100)	Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024 pada RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi memperoleh **nilai 80,10** dengan **kategori A (Memuaskan)**, dengan nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	26,25
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	24,32
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	12,61
4.	Evaluasi Internal	25,00	16,92
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	80,10
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar **26,25** dengan uraian sebagai berikut :

- a. RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi telah menyusun Renstra, RKT, PK/SKP dan IKU/IKI di tingkat Eselon II sampai individu serta Rencana Aksi ditingkat eselon II, III tahun 2023 dan 2024.
- b. Renstra, RKT, PK dan IKU sudah diformalkan dan sudah dipublikasikan diwebsite <https://rsam-bkt.sumbaproprov.go.id>
- c. Tujuan/Sasaran, indikator tujuan/sasaran dan target telah memenuhi kriteria SMART (spesific, measurable, achievable, relevan dan terukur).
- d. Terdapat 2 target indikator kinerja RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi yang tidak tercapai tahun 2024 yaitu: IK : nilai akuntabilitas kinerja OPD dan IK : Tingkat Kemandirian Keuangan (TKK)
- e. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi untuk penyempurnaan Perencanaan Kinerja sebagai berikut:
 - 1) Dokumen perencanaan individu (SKP) terutama pada JFT belum seluruhnya selaras dengan PK eselon III dan cascading.
 - 2) Target aksi pada rencana aksi belum berupa target nyata dan jelas yang dapat diukur secara pasti.
 - 3) Pemantauan realisasi rencana aksi telah dilaksanakan ditingkat eselon II, III dan IV yang dilakukan pertriwulan dan namun bukti pemantauan atas realisasi rencana aksi berupa notulen yang telah memberikan alternatif perbaikan untuk pencapaian target yang ditetapkan baru sampai eselon II.
 - 4) Belum seluruh pegawai peduli dan memahami serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan, hal ini terlihat dari belum adanya realisasi rencana aksi Triwulan I tahun 2024 ditingkat eselon II, III. Untuk pengukuran SKP staf Triwulan I telah disampaikan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar **24,32** dengan uraian sebagai berikut :

- a. RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi telah menyusun SOP pengumpulan kinerja dan pengukuran data kinerja.

- b. Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal telah ditetapkan dengan Keputusan Direktur dan telah menyajikan definisi operasional jelas untuk mengukur target yang diperjanjikan.
- c. Terdapat 2 (dua) indikator kinerja yang capaiannya lebih rendah dari tahun sebelumnya yaitu indikator kinerja : Indeks Kepuasan Masyarakat dan indikator kinerja : Tingkat kemandirian keuangan (TKK).
- d. Pengukuran realisasi rencana aksi tahun 2023 dan Triwulan I tahun 2024 baru ditingkat eselon II sedangkan untuk eselon III belum dilaksanakan. Untuk Staf sudah dilakukan pengukuran SKP tahun 2023 dan Triwulan I tahun 2024.
- e. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi untuk penyempurnaan Pengukuran Kinerja sebagai berikut:
 - 1) Belum terdapat bukti yang terdokumentasi bahwa telah dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dan berjenjang tingkat eselon III sampai staf untuk kinerja tahun 2023.
 - 2) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja hal ini terlihat dengan tidak adanya perubahan aktivitas dari rencana aksi yang disampaikan.
 - 3) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar **12,61** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Laporan Kinerja sudah disusun, diformalkan, direviu dan dipublikasikan serta sudah disampaikan ke Biro Organisasi tanggal 31 Januari 2024.
- b. Laporan Kinerja sudah menginfokan pencapaian kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dan perbandingan secara nasional, perbandingan dengan tahun sebelumnya, menyajikan keberhasilan/kegagalan pencapaian target, efisiensi penggunaan sumber daya dan rekomendasi perbaikan kinerja.
- c. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi untuk penyempurnaan Pelaporan Kinerja sebagai berikut:
 - 1) Informasi pelaporan kinerja telah memberikan dampak perbaikan namun belum signifikan.
 - 2) Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, hal ini terlihat dari belum seluruh pegawai peduli terhadap penyajian informasi dalam laporan kinerja, belum ada bukti informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran evaluasi akuntabilitas kinerja Internal sebesar **16,92** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Telah terdapat SOP pemantauan capaian kinerja internal.
- b. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi untuk penyempurnaan Akuntabilitas Kinerja Internal sebagai berikut:
 - 1) Belum terdapat bukti yang terdokumentasi bahwa telah dilakukan evaluasi dan pemantauan kinerja pada seluruh bidang/unit kerja secara berjenjang dan berkala.
 - 2) Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi informasi yaitu dengan menggunakan aplikasi E-Sakip dan Dashboard Pembangunan, namun aplikasi tersebut perlu dikembangkan untuk pemantauan capaian kinerja sampai dengan level staf.
 - 3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang dilaksanakan oleh APIP belum seluruhnya ditindaklanjuti dan sepenuhnya digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja serta dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja

B. Rekomendasi Atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Mengoptimalkan pencapaian kinerja sesuai target yang ditetapkan.
- b. Menyelaraskan sasaran strategis dan indikator kinerja pada dokumen perencanaan dengan cascading .
- c. Target aksi pada rencana aksi berupa target nyata dan jelas yang dapat diukur secara pasti.
- d. Melakukan pengukuran dan pemantauan rencana aksi secara berkala dan berjenjang setiap bulanannya mulai eselon II sampai staf dan didokumentasikan dengan baik, apabila terdapat deviasi agar dilakukan analisis atas hambatan/kendala yang ditemukan serta dicarikan solusinya.

2. Pengukuran Kinerja.

- a. Meningkatkan kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.
- b. Pengukuran kinerja secara berkala dilaksanakan setiap bulannya mulai di tingkat eselon II, III, IV dan staf.
- c. Pemantauan kinerja dilakukan secara berjenjang mulai di tingkat eselon II, III, IV dan staf dan dilakukan setiap bulannya yang dapat memberikan alternatif perbaikan untuk pencapaian target yang ditetapkan, bukti pemantauan didokumentasikan dengan baik.
- d. Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam hal penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam rangka mencapai kinerja.
- e. Melakukan upaya efisiensi penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja
- f. Pengukuran kinerja dijadikan dasar pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
- g. Meningkatkan pemahaman dan kepedulian seluruh pegawai atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja.

- a. Informasi kinerja hendaknya dimanfaatkan dalam penilaian dan perbaikan pelaksanaan kinerja yang diperjanjikan dan memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
- b. Agar meningkatkan kepedulian pegawai terhadap informasi Laporan Kinerja

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Melakukan evaluasi dan pemantauan kinerja secara optimal mulai tingkat eselon II sampai staf secara berjenjang setiap bulannya dan mendokumentasikan bukti evaluasi dan pemantauan tersebut dan dilaksanakan oleh SDM dan pendalaman yang memadai. Bukti evaluasi memuat target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat, rekomendasi dan saran perbaikan untuk pencapaian target serta jelas penanggungjawabnya.
- b. Pemantauan capaian kinerja dilaksanakan secara optimal
- c. Berkoordinasi dengan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk pengembangan E-Sakip sampai level staf.
- d. Menindaklanjuti seluruh hasil evaluasi dan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.


INSPEKTUR

DELLIYARTI, SM,SE,Ak,CA,CFrA
Pembina Utama Madya
NIP.196412311993032001