



# PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

## INSPEKTORAT

Jln. Nipah No. 51 telp (0751) 31961 – 39263 Fax (0751) 31841  
Email: [Inspektorat@sumbarprov.go.id](mailto:Inspektorat@sumbarprov.go.id)

---

### LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**PADA** : PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
**SATUAN/UNIT KERJA** : RSUD M. NATSIR  
**TAHUN EVALUASI** : 2021

---

#### I. PENDAHULUAN

##### A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tanggal 7 April 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tanggal 21 April 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tanggal 1 November 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah.
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 No.700-35-2021 tanggal 29 Januari 2021 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021.
8. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor 700/0068/Insp-SAU/2021 tanggal 02 Februari 2021.

##### B. JANGKA WAKTU EVALUASI

Pelaksanaan tanggal 03 s.d 19 Februari 2021, selama 12 (dua belas) hari kerja.

##### C. PERIODE YANG DIEVALUASI

Tahun 2020

#### **D. SUSUNAN TIM EVALUASI**

- |                      |   |                        |
|----------------------|---|------------------------|
| 1. Benni Warlis      | : | Penanggung Jawab       |
| 2. Monita            | : | Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Deddy Suhendi     | : | Pengendali Teknis      |
| 4. Rahmat Gandolisma | : | Ketua Tim              |
| 5. Yuliarman         | : | Anggota                |

#### **E. METODOLOGI EVALUASI**

Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan Reviu terhadap penerapan manajemen kinerja pada OPD yang dievaluasi, melalui penerapan dokumen-dokumen RPJMD, Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Laporan Kinerja.

#### **F. TUJUAN EVALUASI**

1. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

#### **G. ASPEK YANG DINILAI DALAM EVALUASI**

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

- |   |   |   |
|---|---|---|
| 1. Perencanaan Kinerja<br>(Bobot 30%)                       | : | a. Evaluasi terhadap Perencanaan Strategis (10%) meliputi Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), Implementasi Renstra (3%)<br>b. Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja Tahunan (20%) terdiri dari Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%) |
| 2. Pengukuran Kinerja<br>(Bobot 25%)                        | : | a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pengukuran (5%)<br>b. Evaluasi terhadap Kualitas Pengukuran (12.5%)<br>c. Evaluasi terhadap Implementasi Pengukuran (7.50%)  |
| 3. Pelaporan Kinerja<br>(Bobot 15%)                         | : | a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Pelaporan (3%)<br>b. Evaluasi terhadap Penyajian Informasi Kinerja (7,5%)<br>c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)   |
| 4. Evaluasi Internal<br>(Bobot 10%)                         | : | a. Evaluasi terhadap Pemenuhan Evaluasi (2%)<br>b. Evaluasi terhadap Kualitas Evaluasi (5%)<br>c. Evaluasi terhadap Pemanfaatan Evaluasi (3%)   |
| 5. Pencapaian Sasaran/<br>Kinerja Organisasi<br>(Bobot 20%) | : | a. Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan ( <i>outcome</i> ) (15%)<br>b. Kinerja lainnya (5%)  |

## H. KATEGORI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3.	BB	>70-80	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal
4.	B	>60-70	Baik, akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5.	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kerjanya sudah cukup memadai, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar
6.	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan monitor dan perbaikan yang mendasar
7.	D	0-30	Sangat Kurang, sistem tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar

### I. KETERBATASAN DALAM EVALUASI

Keterbatasan dalam mendapatkan data yang menunjang penyusunan laporan akuntabilitas sehingga belum dapat diandalkan.

### II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah RSUD M. Natsir Tahun 2020 memperoleh nilai **80,16** dengan kategori **A** dengan pengertian SAKIP RSUD M. Natsir sudah memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel. Tentunya capaian kinerja ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan ke level yang lebih tinggi.

Rincian Evaluasi sebagai berikut:

#### A. Perencanaan Kinerja dengan Nilai 26,80

RSUD M. Natsir telah menyusun Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Perencanaan Strategis dan Perencanaan Kinerja Tahunan, dan telah terpenuhi dengan baik, yaitu:

1. Dari aspek pemenuhan, kualitas dan implementasinya, Renstra telah mengacu pada RPJMD 2016-2021 dan tujuan telah dilengkapi indikator untuk mengukur keberhasilan yang ditetapkan selama 5 (lima) tahun. Renstra juga telah memuat: Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan, Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Penetapan Kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.
2. Renstra telah memuat target tahunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, dan telah dilakukan reviu secara berkala sesuai kebutuhan organisasi.
3. Renstra telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dijadikan acuan dalam menyusun program kegiatan penunjang untuk mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
4. Perencanaan Kinerja (PK) telah disusun dan ditetapkan setiap tahun, ditandatangani oleh pihak yang berkepentingan dan mengacu pada IKU.

5. Sasaran PK sudah berorientasi hasil dan dapat diukur mencakup kondisi yang ingin diwujudkan yang merupakan *Output* penting terkait isu strategis organisasi berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis untuk mewujudkan sasaran yang ditetapkan.
6. Kegiatan yang dilaksanakan terkait langsung dengan sasaran dan cukup untuk mewujudkan sasaran dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan selaras dengan Renstra dan RPJMD.
7. RSUD M. Natsir telah membuat Rencana Aksi atas kinerja dengan mencantumkan target secara periodik dalam rangka mencapai PK, telah dimonitor pencapaiannya secara berkala, dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan dan dalam penyusunan kinerja sampai kepada level individu/staf.
8. Dokumen Renstra, PK dan IKU sudah dipublikasikan sehingga *stakeholder* terkait dapat mengaksesnya.

## **B. Pengukuran Kinerja dengan nilai 22,50**

Pengukuran kinerja untuk aspek pemenuhan, kualitas dan implementasi telah terpenuhi dengan baik, yaitu:

1. IKU sebagai tolok ukur kinerja secara formal dan ukuran kinerja Eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasan.
2. Mekanisme pengumpulan data kinerja sudah memadai dengan adanya SOP.
3. IKU yang ditetapkan telah memenuhi kriteria indikator yang baik yaitu relevan, dapat diukur, cukup untuk mengukur kinerja organisasi, termasuk indikator kinerja eselon III dan IV yang terkait langsung dengan kinerja utama yang akan diukur.
4. Pengukuran kinerja atas rencana aksi berdasarkan sumber data yang memadai dan telah menggunakan Teknologi Informasi. Dengan beberapa aplikasi seperti: Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIM RS) yang mengatur mulai dari program perencanaan dan anggaran serta manajemen pengelolaan kegiatan BLUD. Sedangkan bentuk penerapan sistem IT RSUD M. Natsir dalam mengukur pencapaian indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:
  - Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan yang diberikan: aplikasi SPIDERMAN, Pelayanan Resep Elektronik (PARESEK), KIOS K untuk monitoring beberapa pelayanan (jumlah Tempat Tidur, jadwal dokter, informasi tarif dan sistem rujukan (Sisrute). Sedangkan Akreditasi Rumah Sakit yang diberikan oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) menggunakan aplikasi SISMADAK untuk pengumpulan data per unit secara terukur.
  - Untuk tata kelola Rumah Sakit yang diukur dengan nilai evaluasi internal SAKIP salah satunya adalah aplikasi absensi pegawai Rumah Sakit.
  - Tingkat Kemandirian Keuangan (TKK) diukur dengan menggunakan aplikasi pengelolaan aset, aplikasi farmasi dan aplikasi sistem perencanaan anggaran Rumah Sakit.
5. Target kinerja Eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya serta hasil pengukuran (capaian) kinerja tersebut telah dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*, seperti pembayaran Jasa Pelayanan untuk pegawai di lingkungan RSUD M. Natsir sesuai kinerja. Bagi yang melanggar ketentuan telah ditindaklanjuti dengan pengenaan hukuman disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dan tidak dapat menerima pembayaran sejumlah yang sama sebagai pemberlakuan *punishment*.

6. Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala melalui rapat mingguan, rapat bulanan, akhir semester dan evaluasi pada akhir tahun.

### **C. Pelaporan Kinerja dengan Nilai 12,68**

Pelaporan Kinerja untuk aspek pemenuhan, penyajian informasi dan pemanfaatan informasi kinerja telah terpenuhi dengan baik, yaitu:

1. Dalam hal penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja (LKj) secara tepat waktu kepada Gubernur melalui Biro Organisasi Setda Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 29 Januari 2021, dan telah di-*upload* ke website: <http://rsudmnatsir.sumbarprov.go.id>
2. LKj tersebut telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU, pencapaian sasaran yang berorientasi *outcome* dari kinerja yang diperjanjikan, evaluasi dan analisis capaian kinerja, menyajikan perbandingan data yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya beserta grafik dan tabel, analisis efisiensi penggunaan sumber daya, informasi keuangan dan data cukup andal.
3. Informasi kinerja tersebut telah dimanfaatkan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, dalam perbaikan perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan serta untuk peningkatan kinerja.

### **D. Evaluasi Internal dengan Nilai 6,35**

Evaluasi Internal yang dilaksanakan adalah untuk aspek pemenuhan, kualitas dan pemanfaatan, telah terpenuhi dengan baik, yaitu:

1. Sudah dilakukan pemantauan terhadap kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, evaluasi terhadap program, evaluasi terhadap Rencana Aksi, dan evaluasi akuntabilitas unit kerja secara berkala, serta hasil evaluasi tersebut disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan dengan mempedomani Pedoman/Juklak yang ditetapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
3. Telah dilakukan evaluasi terhadap program untuk menilai keberhasilan program serta rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja. Selain realisasi pelaksanaan program kegiatan dan serapan anggaran juga rekomendasi terhadap perbaikan perencanaan untuk peningkatan kinerja yang disertai dengan rencana aksi.
4. Hasil evaluasi akuntabilitas telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan, penerapan manajemen kinerja dan mengukur keberhasilan unit kerja.

### **E. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi dengan Nilai 11,83**

Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi yang dilaksanakan adalah untuk aspek pemenuhan, kualitas dan pemanfaatan, telah terpenuhi dengan baik, yaitu:

1. Pencapaian Kinerja RSUD M. Natsir dinilai dari aspek ketepatan indikator kinerja, ketepatan target, pencapaian target dan keandalan data kinerja.
2. Hasil evaluasi atas informasi kinerja yang disajikan dalam LKj menunjukkan bahwa target indikator kinerja *outcome* yang mengukur ke-3 pencapaian sasaran secara rata-rata mencapai 92,72% atau dengan predikat sangat baik.

3. Untuk penilaian kinerja lebih baik, secara umum persentase indikator kinerja adalah sebagai berikut:
  - untuk sasaran meningkatnya kualitas pelayanan dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tercapai sebesar 108,10%, jika dibandingkan terhadap capaian tahun sebelumnya yang mencapai 120,00% terjadi penurunan tingkat capaian.
  - untuk indikator sasaran meningkatnya tata kelola RS dengan indikator nilai evaluasi SAKIP, tingkat capaian nilai SAKIP naik dari nilai 107,17% ditahun 2018 menjadi 107,95 ditahun 2019.
  - untuk indikator sasaran meningkatnya kemandirian RS Tahun 2019 naik dari tingkat capaian 43% ditahun 2018 menjadi 63,10% ditahun 2019.
4. Dalam manajemen kinerja, RSUD M. Natsir telah mengembangkan 11 (sebelas) inovasi dan telah berjalan dengan baik di Tahun 2020 yaitu: Sistim Pendaftaran Elektronik Mandiri (SPIDERMAN), PARESEK, RAISA, MERTUA GESIT, BALADA, SEFATU PUCAT, INFO GENETIK, LASA, ADO, IDEKU CERDIK dan perilaku Cerdik Pandai melawan *Silent Killer*.
5. Adapun penghargaan yang diperoleh selama Tahun 2020 antara lain: Akreditasi Rumah Sakit dari KARS Lulus Tingkat Paripurna yang berlaku selama 3 (tiga) tahun (2019 s.d. 2021), Peringkat 3 SKPD Terinovatif bagi SKPD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020 serta dimanfaatkan juga sebagai Rumah Sakit Pendidikan Utama untuk Fakultas Kedokteran Baiturahmah Padang.

### **III. REKOMENDASI**

Terhadap hasil evaluasi atas Laporan Kinerja RSUD M. Natsir direkomendasikan sebagai berikut:

#### **A. Perencanaan Kinerja**

Meningkatkan kualitas perencanaan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

#### **B. Pengukuran Kinerja**

1. Meningkatkan pemanfaatan IKU dalam dokumen perencanaan dan penganggaran serta memonitor pencapaian target kinerja hingga level individu.
2. Memanfaatkan IKU individu untuk pengukuran kinerja atas rencana aksi.

#### **C. Pelaporan Kinerja**

Memanfaatkan informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dalam perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dalam pencapaian kinerja.

#### **D. Evaluasi Internal**

Dalam pelaksanaan evaluasi agar dilakukan oleh SDM yang kompeten (telah mengikuti pelatihan) dan melaksanakan supervisi dalam pencapaian target kinerja eselon III dan IV secara reguler dan bertahap serta didokumentasikan sebagai dasar penerapan *reward* dan *punishment*.

#### **E. Capaian Kinerja**

Hasil pengukuran terhadap capaian kinerja Tahun 2020 terdiri dari 3 (tiga) sasaran dan 4 (empat) Indikator Kinerja dengan capaian rata-rata 107,47% dengan capaian kinerja

terbaik adalah pada indikator sasaran Tingkat Kemandirian Rumah Sakit. Namun demikian diharapkan dapat meningkatkan realisasinya dari target yang telah ditetapkan.

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

**Plt. INSPEKTUR,**

**Ir. Benni Warlis, M.M.**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19621004 198903 1 005