

BAB I

PENDAHULUAN

A. UMUM

Sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (outcome) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "self assesment" oleh masing-masing instansi pemerintah, ini berarti instansi pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Walikota selaku pemimpin tertinggi di pemerintahan perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi perangkat daerah (OPD), sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sebagai bagian yang inherent dengan Sistem AKIP.

B. LATAR BELAKANG

Dalam rangka terselenggaranya good governance diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan sah sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Sesuai (Inpres No 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-

masing, lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada walikota selaku kepala pemerintahan di daerah. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi (SAKIP), yang dilengkapi dengan penetapan kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

C. LANDASAN PELAKSANAAN EVALUASI

1. Perpres No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
2. Permenpan No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi (SAKIP).
3. Permendagri No. 61 Tahun 2019 tentang Perencanaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2020.
4. Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kota Sawahlunto Tahun 2020.
5. Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Sawahlunto No. 700/40.Evaluasi SAKIP/ST/ITKO-SWL/2020 Tanggal 1 April 2020.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan tujuan dilaksanakannya evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ini adalah :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP pada OPD.
2. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.
4. Monitoring tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode tahun sebelumnya.

PELAKSANAAN EVALUASI

A. RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) dan pencapaian kinerja OPD.
2. Capaian skor dan kategori nilai SAKIP Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto Tahun 2019.

B. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi dengan menggunakan teknik “criteria referenced survey”, dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (step by step assessment) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (overall assessment) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi, sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, ditentukan dengan berdasarkan kepada :

1. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP.
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada best practice baik di Indonesia maupun di luar negeri.
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan professional judgement dari para evaluator dan pengendali teknis/supervisor.

EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

A. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2019 adalah sebagai berikut :
 - a. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam SAKIP.
 - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah.
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen perjanjian kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LKjIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.

B. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN EVALUASI

1. Penilaian dan penyimpulan evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : **Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal** dan **Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
2. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
3. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30 %	a. Rencana Strategis 10%, meliputi : Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan 20%, meliputi : Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
2	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan pengukuran 5%, b. Kualitas pengukuran 12,5% c. Implementasi pengukuran 7,5%.
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%, b. Penyajian informasi kinerja 7,5%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 4,5%.
4	Evaluasi Internal Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi 2%,

			b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5	Capaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 5%. b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10%; c. Kinerja Lainnya 5%
	Total	100 %	

Data OPD yang di Evaluasi :

- 1. Nama Instansi : **Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto**
- 2. Alamat : Jln. RA.Kartini No. 18 Kelurahan Aur Mulyo
Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto

Adapun hasil evaluasi yang disusun dalam laporan SAKIP ini meliputi :

1. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi tahun 2018

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto belum optimal dalam menindaklanjuti hasil evaluasi SAKIP Inspektorat Kota Sawahlunto tahun 2018, hal ini terlihat dari :

- a. Belum dilengkapi dengan bukti pendukung reviu dan monitoring Renstra terhadap pencapaian targetnya secara berkala berupa notulen rapat dan daftar hadir peserta reviu.
- b. Belum lengkapnya bukti administrasi pendukung bahwa Rencana Aksi terhadap pencapaian targetnya secara berkala (triwulan/semesteran) berupa notulen rapat dan daftar hadir peserta monitoring Rencana Aksi.
- c. Belum tergambar keabsahan bukti pendukung capaian kinerja yang telah diperjanjikan dalam dokumen laporan kinerja berupa data valid capaian target kinerja setiap bidangnya.
- d. Inovasi dalam manajemen kinerja belum membuahkan hasil berupa penghargaan atau pengakuan dari pihak/lembaga nasional.

2. Hasil Evaluasi tahun 2019

Dari hasil evaluasi yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s/d 100, maka Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto memperoleh nilai sebesar **72,10** dengan kategori nilai **BB (sangat baik)** dengan rincian sebagai berikut :

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	2018	2019
1.	Perencanaan Kinerja	30	23,83	24,69
2.	Pengukuran Kinerja	25	18,85	18,44
3.	Pelaporan Kinerja	15	10,78	10,97
4.	Evaluasi Internal	10	7,09	6,50
5.	Capaian Kinerja	20	11,25	11,50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	71,82	72,10

- b. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dilingkungan

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto dengan rincian sebagai berikut :

1) PERENCANAAN KINERJA BOBOT (30%) terdiri dari :

a) PERENCANAAN STRATEGIS (10%) berupa :

(1) PEMENUHAN RENSTRA (2%)

- Telah disusunnya Dokumen Renstra 2018–2023 yang memuat tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target tahunan.
- Renstra telah menyajikan Definisi Operasional (instrument pengukuran).
- Renstra disusun berdasarkan Cascading Kinerja dan telah dilampirkan pada bagian akhir renstra/terpisah dari Renstra.
- Renstra telah menyajikan IKU.
- Renstra telah dipublikasikan kedalam website Sawahlunto Kota (<https://ppid.sawahluntokota.go.id>)
- Secara keseluruhan Rumah Sakit Umum Daerah telah mengimplementasikan standar penyusunan Renstra sesuai dengan Permendagri No. 86 tahun 2017.

(2) KUALITAS RENSTRA (5%)

- Dokumen Renstra Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto merupakan penjabaran/turunan dari RPJMD sehingga telah selaras dgn RPJMD 2018-2023.
- Sasaran RPJMD dijadikan tujuan OPD dan OPD telah menjabarkan dalam sasaran-sasaran OPD.
- Tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra telah berorientasi hasil.
- Program dan kegiatan yang ditetapkan dalam dokumen Renstra telah relevan untuk mencapai tujuan/sasaran.

(3) IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)

- Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto telah menggunakan Dokumen Renstra sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.

- Program dan Kegiatan telah dilaporkan perkembangannya per tri wulan ke BARENLITBANGDA/Instansi perencanaan umum, sedangkan ketercapaian kinerja secara berkala belum dilakukan pengukurannya.
- Target jangka menengah dalam dokumen Renstra belum direviu pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.

b) PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%) berupa :

(1) PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)

- Telah disusunnya dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan dan dokumen Perjanjian Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto serta telah menyajikan target capaian Indikator Kinerja Utama (IKU).
- Rencana Kinerja Tahunan (RKT) telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja.
- Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dipublikasikan kedalam website Sawahlunto Kota (<https://ppid.sawahluntokota.go.id>)

(2) KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)

- Sasaran dalam RKT telah berorientasi hasil dan Program/kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung dengan anggaran yang memadai.
- Dokumen Perjanjian Kinerja telah selaras dengan dokumen Renstra dan telah memuat Indikator Kinerja Utama (IKU).
- Sasaran kinerja OPD telah dijabarkan sampai dengan tingkat individu/staf.
- Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik dan telah mencantumkan kegiatan rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.

(3) IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)

- RSUD telah memanfaatkan Rencana Kinerja Tahunan dalam penyusunan anggaran dan target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.

- Rencana Aksi telah dimonitor pencapaian targetnya secara berkala, namun belum dilengkapi dengan bukti pendukung seperti daftar hadir dan notulen rapat hasil monitoring Rencana Aksi untuk pengarahan kegiatan.
- Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV berdasarkan pohon kinerja/cascading yang telah diperbaharui.

2) PENGUKURAN KINERJA BOBOT (25%) terdiri dari :

a) PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)

- RSUD telah membuat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV dibuat sebagai turunan kinerja atasannya.
- Telah terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja, namun belum terintegrasi dalam SOP yang khusus diperuntukkan dalam penyediaan data dukung capaian kinerja.
- IKU telah ditetapkan secara formal dengan Keputusan Kepala OPD dan telah dipublikasikan kedalam website Sawahlunto Kota (<https://ppid.sawahluntokota.go.id>).

b) KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)

- Setiap indikator kinerja sampai eselon IV telah dirumuskan Definisi Operasionalnya secara kuantitatif agar terukur.
- Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya.
- Pengukuran kinerja konsisten dengan Definisi Operasional yang telah diperjanjikan dan didukung dengan data kinerja yang akurat dan handal.
- Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang sesuai yang diperjanjikan ke instansi/pejabat di bawahnya.
- Pengukuran kinerja telah menggunakan komputer, namun belum memanfaatkan teknologi informasi berbasis web/online.

c) IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)

- RSUD telah memanfaatkan Indikator Kinerja Utama dalam menyusun dokumen perencanaan dan penganggaran.

- Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward & punishment kepada pejabatnya.
- IKU telah diperbaharui berdasarkan capaian pengukuran kinerja periode sebelumnya baik dalam periode tahunan (RKT) maupun berkala (rencana aksi).
- Pengukuran Kinerja atas Rencana Aksi belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala sehingga resiko tidak tercapainya sasaran tidak terdeteksi secara dini.

3) PELAPORAN KINERJA BOBOT (15%) terdiri dari :

a) PEMENUHAN PELAPORAN (3%)

- RSUD telah menyusun Laporan Kinerja dan telah disampaikan ke Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
- Laporan Kinerja telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.
- LKjIP telah dipublikasikan kedalam website Sawahlunto Kota (<https://ppid.sawahluntokota.go.id>).

b) PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)

- Laporan Kinerja RSUD telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome.
- Telah dibuat prosedur pengumpulan informasi kinerja dalam laporan kinerja berupa SOP penyusunan LKjIP.
- Laporan kinerja RSUD telah memenuhi sistematika pelaporan kinerja sesuai dengan Permenpan No. 53 Tahun 2014.
- Informasi kinerja dalam LKjIP telah dapat diandalkan meskipun belum ditelusuri sampai ke sumber data dan belum diverifikasi karena informasi capaian kinerja telah berdasarkan fakta yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan.

c) PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)

- Informasi yang disajikan dalam dokumen kinerja telah digunakan dalam perbaikan perencanaan.
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja.

4) EVALUASI INTERNAL BOBOT (10%)terdiridari :

a) PEMENUHAN EVALUASI (2%)

- Evaluasi telah dilakukan dan telah disampaikan atau dikomunikasikan dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
- Evaluasi kinerja yang dilakukan terhadap RSUD Kota Sawahlunto mempedomai Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2015.
- Evaluasi terhadap rencana aksi telah menunjukkan perbaikan setiap triwulan, namun belum ditunjukkan dengan adanya monitoring dari setiap bidang terhadap kinerja mereka.

b) KUALITAS EVALUASI (5%)

- Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilakukan dan disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap serta hasil evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan oleh RSUD.
- Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode.

c) PEMANFAATAN EVALUASI (3%)

- Kualitas implementasi sapkik SKPD telah mengalami peningkatan.

5) PENCAPAIAN SASARAN/KINERJAORGANISASI (20%)

a) KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)

- Target dapat dicapai
- Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya

b) KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)

- Target dapat dicapai
- Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya

c) KINERJA LAINNYA (5%)

- Inovasi dalam manajemen kinerja belum ada.
- Penghargaan-penghargaan kinerja belum ada.

3. Saran/Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada RSUD Kota Sawahlunto agar dilakukan perbaikan sebagaiberikut :

a. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)

Target jangka menengah dalam Renstra yang telah dimonitor dan di reuiu pencapaiannya dalam tahun berjalan setiap semesteran namun belum melampirkan bukti notulen rapat daftar hadir hasil monitoring, dan reuiu agar dilaksanakan secara berkelanjutan.

b. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)

Rencana Aksi yng telah dimonitor pencapaian targetnya secara berkala, dan dilengkapi dengan bukti pendukung seperti daftar hadir dan notulen rapat hasil monitoring Rencana Aksi untuk pengarahannya kegiatan agar terus dilaksanakan berkelanjutan.

c. PENGUKURAN KINERJA (25%)

- SOP pengumpulan data kinerja yang telah dibuat agar dipedomani dalam melaksanakan pengumpulan data kinerja.
- Pengukuran kinerja agar dilakukan secara berjenjang mulai dari eselon IV sampai eselon II.
- Dalam pengukuran kinerja agar ada terobosan/dikembangkan menggunakan teknologi informasi, berbasis web secara online.
- Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas agar dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward & punishment kepada pejabatnya.
- IKU agar direuiu secara berkala setiap tahun berjalan dengan dilengkapi bukti hasil reuiu dan daftar hadir hasil reuiu IKU.
- Pengukuran Kinerja atas rencana Aksi untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala yang telah dilaksanakan agar terus dilaksanakan dengan melengkapi bukti-bukti pendukung.

d. PELAPORAN KINERJA (15%)

- Laporan Kinerja agar menyajikan pengukuran sesuai DO dengan data dukung yang lebih akurat, handal, dan terpercaya.
- Laporan Kinerja agar bersifat informative perlu disajikan bukti dokumentasi visual yang relevan.
- Laporan kinerja RSUD agar di informasikan kepada publik/masyarakat luas melalui website Pemerintah Kota Sawahlunto alat <https://ppid.sawahluntokota.go.id>.

e. EVALUASI INTERNAL(10%)

- Evaluasi terhadap rencana aksi agar dilengkapi dengan laporan realisasi yang diperjanjikan secara berkala yang minimal memuat data realisasi, data dukung, faktor penghambat dan perkiraan ketercapaian kinerja.
- Evaluasi kinerja Direktur RSUD terhadap kinerja bawahannya agar dilaksanakan dengan melengkapi data hasil evaluasi Direktur RSUD.

f. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)

- Capaian kinerja output tahun 2018 sedikit meningkat dari tahun sebelumnya, agar dilakukan evaluasi di setiap bidang untuk peningkatan kinerja di tahun pertama renstra.
- Capaian kinerja outcome tahun 2018 sudah lebih baik dari tahun sebelumnya, agar dibuktikan dengan data yang valid dilengkapi dengan data hasil penelusuran sampai ke sumber data (masyarakat) dan dari sumber yang berkompeten.
- Inovasi dalam manajemen kinerja agar diciptakan untuk memperoleh penghargaan atau pengakuan dari pihak atau lembaga nasional.

**BAB V
PENUTUP**

Demikian disampaikan kepada Bapak hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) RSUD Kota Sawahlunto Tahun 2019 untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

INSPEKTUR KOTA SAWAHLUNTO



ISNEDI, SE

Pembina Tk.I NIP. 19641215 199003 1 003