



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman No.01 Telp. 0541-748410

SAMARINDA

**HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2022**

PADA

**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ABDUL WAHAB SJAHRANIE
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**



NOMOR : 700.1.2.1/2397/ITPROV-V

TANGGAL : 17 JULI 2023



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman No. 1 Telp 733333 – 231 – 202
SAMARINDA

Samarinda, 17 Juli 2023

Nomor : 700.1.2.1/2397/ltprov-V
Sifat : Penting
Lampiran : 1(satu) berkas
Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022

Kepada
Yth. Direktur RSUD Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kaltim di- Samarinda

Kami telah melakukan evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana perihal tersebut di atas.

Evaluasi berdasarkan standar pemeriksaan yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), dengan hasil sebagai berikut :

1. Dasar Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Surat Keputusan Inspektur Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor:700/060/INT/ITPROV/II/2017 tanggal 22 Februari 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur;

2. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor: 800.1.11.1/417/Itprov-IV Tanggal 12 Juni 2023 dengan Tujuan Evaluasi sebagai berikut:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP OPD;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Latar Belakang
 - a. Tujuan dan sasaran dalam dokumen Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada umumnya belum berfokus/berorientasi hasil;
 - b. Perjanjian Kinerja OPD belum memperlihatkan ukuran kinerja yang baik;
 - c. Laporan kinerja belum dapat menghubungkan antara kinerja dan hasil dengan sumber daya yang dimiliki.

4. Ruang Lingkup dan Metodologi Evaluasi
 - a. Ruang lingkup evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; dan Capaian Akuntabilitas Kinerja;
 - b. Metodologi evaluasi dengan teknik "*criteria referenced survey*", menilai secara bertahap setiap komponen dengan kriteria evaluasi yang tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi.

5. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 dan predikat D, C, CC, B, BB, A, AA dengan rincian sebagai berikut :

- a. Nilai 0 s.d. 30, predikat penilaian "D" (Sangat Kurang)
- b. Nilai >30 s.d. 50, predikat penilaian "C" (Kurang)
- c. Nilai > 50 s.d. 60, predikat penilaian "CC" (Cukup/Memadai)
- d. Nilai >60 s.d. 70, predikat penilaian "B" (Baik)
- e. Nilai >70 s.d. 80, predikat penilaian "BB" (Sangat Baik)
- f. Nilai >80 s.d. 90, predikat penilaian "A" (Memuaskan)
- g. Nilai >90 s.d. 100, predikat penilaian "AA" (Sangat Memuaskan)

6. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

RSUD Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur telah menindaklanjuti beberapa hasil evaluasi tahun sebelumnya berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yaitu :

- a. Rekomendasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja RSUD Abdul Wahab Sjahranie Tahun 2021 yaitu Direktur Rumah Sakit Umum Abdul Wahab Sjahranie agar lebih meningkatkan lagi capaian output dan outcome supaya pencapaian sasaran/kinerja organisasi tercapai secara optimal untuk akan datang;
- b. Tindak Lanjut yang dilakukan yaitu dengan melakukan evaluasi internal untuk menilai kemampuan unit layanan, melakukan evaluasi mandiri terhadap manajemen kinerja utamanya. Evaluasi yang rutin dilakukan adalah :
 - 1) Evaluasi kinerja rencana aksi kegiatan (RAK) per triwulan;
 - 2) Evaluasi Kinerja capaian standar pelayanan minimal;
 - 3) Evaluasi kinerja pelaksanaan standar pelayanan publik (SPP) dengan melakukan survei kepuasan masyarakat;

- 4) Evaluasi Indikator Kinerja Utama;
 - 5) Evaluasi Kinerja perjanjian kinerja;
 - 6) Evaluasi capaian kinerja dari rencana strategis;
 - 7) Evaluasi penyerapan anggaran;
 - 8) Evaluasi PMPRB dan Zona Integritas;
 - 9) Evaluasi Pelaksanaan Peta Proses Bisnis;
 - 10) Evaluasi IKI/SKP.
- c. Rencana Aksi yang dilakukan yaitu:
- 1) Membuat format evaluasi yang seragam dan membuat jadwal penyampaian laporan triwulan;
 - 2) Melakukan koordinasi dengan bagian/bidang terkait untuk pelaksanaan monev program/kegiatan;
 - 3) Meningkatkan lagi komunikasi dan koordinasi yang intens dengan semua bidang/bagian/instansi terkait;
 - 4) Menyampaikan laporan kepada pimpinan dan meminta rekomendasi atas capaian kinerja;
 - 5) Menyampaikan kembali kepada kepala bidang/bagian jika ada rekomendasi dari pimpinan untuk ditindaklanjuti.

7. Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada RSUD Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur tahun 2022 memperoleh nilai sebesar 81.40 (delapan puluh satu koma empat nol) atau dengan predikat penilaian "A" (Memuaskan), sebagaimana tabel berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2021	Bobot	Nilai 2022
1.	Perencanaan Kinerja	30%	24.74	30%	27.00
2.	Pengukuran Kinerja	25 %	20.00	20%	15.40
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	12.68	10%	7.40
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10%	7.64	20%	14.00
5.	Capaian Akuntabilitas Kinerja	20%	11.31	20%	17.60
	Nilai Akuntabilitas Kinerja		76.38		81.40
			BB		A

Adapun uraian hasil penilaian evaluasi implementasi SAKIP terhadap masing-masing komponen yang dinilai pada RSUD Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur tahun 2022 yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja dengan Bobot Penilaian sebesar 30.00 memperoleh nilai atau skor 27.00 dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia memperoleh nilai 6.00 dari nilai maksimal 6.00 yang terdiri dari :
 - a) Pedoman teknis perencanaan kinerja telah disusun;
 - b) Pedoman perencanaan kinerja jangka panjang telah disusun;
 - c) Pedoman perencanaan kinerja jangka menengah telah disusun;
 - d) Pedoman perencanaan kinerja jangka pendek telah disusun;
 - e) Dokumen perencanaan aktifitas/kegiatan yang mendukung kinerja telah disusun;
 - f) Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja telah disusun.
- 2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) memperoleh nilai sebesar 9 dari nilai maksimal 9,00 terdiri dari:
 - a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan;
 - b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan;

- c) Dokumen Perencanaan Kinerja telah memuat sasaran, indikator sasaran dan target kinerja;
 - d) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
 - e) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART;
 - f) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable-tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis);
 - g) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis;
 - h) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading);
 - i) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);
 - j) Setiap Kepala Bidang/Kepala UPTD/Sub Bidang (Pejabat Eselon III & IV) merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja/IKI;
 - k) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja dan IKI.
- 3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 12,00 dari nilai maksimal 15,00 yang terdiri dari:
- a) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;

- b) Aktivitas / kegiatan yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
- c) Target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
- d) Rencana aksi kinerja selalu dipantau secara berkala;
- e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- f) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- g) Setiap Bidang/Sub Bidang kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- h) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Dokumen perencanaan kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30,00 di tahun 2022 mendapatkan nilai 27,00. Nilai yang diperoleh tersebut tidak maksimal disebabkan Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja tahun 2022 memperoleh nilai sebesar 15,40 dari total nilai 20,00 sebagai berikut:

- 1) Pengukuran Kinerja telah dilakukan memperoleh nilai 4,00 dari nilai maksimal sebesar 4,00 dengan rincian:
 - a) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;

- b) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
 - c) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan memperoleh nilai 5.40 dari nilai maksimal sebesar 6,00 dengan rincian:
- a) Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja;
 - b) Data Kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
 - c) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
 - d) Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara berkala;
 - e) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
 - f) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).
- 3) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 10,00 dari nilai maksimal sebesar 6,00.

Dokumen pengukuran kinerja dengan bobot penilaian sebesar 20,00 di tahun 2022 mendapatkan nilai yang belum optimal yaitu sebesar 15,40 yang disebabkan Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta belum sepenuhnya dilakukan penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

c. Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 7.40 dari nilai maksimal sebesar 10,00 dengan rincian penjelasan sebagai berikut:

1. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja memperoleh nilai 2.00 dari nilai maksimal sebesar 2,00 dengan penjelasan bahwa dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, diformalkan, direviu, dipublikasikan, dan disampaikan tepat waktu;
2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, komponen ini memperoleh nilai 2,40 dari nilai maksimal sebesar 3,00. Karena dokumen laporan kinerja yang telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, namun untuk kriteria komponen yang lain belum mendapatkan nilai sempurna;
3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 3,00 dari nilai maksimal 5,00. Hal tersebut karena untuk komponen ini belum seluruh kriteria dapat terpenuhi dengan nilai maksimal. Karena kriteria yang tersaji untuk komponen ini hanya sebagian saja yang dilakukan.

Dokumen Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 7.40 dari nilai maksimal sebesar 10,00 yang disebabkan hal sebagai berikut:

1. Dokumen laporan kinerja belum seluruhnya menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level provinsi;
2. Informasi dalam laporan kinerja belum seluruhnya dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan memperoleh nilai 14,00 dari nilai maksimal 20,00 dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan memperoleh nilai sebesar 3,20 dari nilai maksimal sebesar 4,00. Hal tersebut karena adanya pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 4,80 dari nilai maksimal 6,00 dengan penjelasan sebagai berikut:
 - a. Pedoman/SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan telah dibuat;
 - b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi).
- 3) Implementasi SAKIP belum seluruhnya meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 6,00 dari nilai maksimal 10,00.

Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 14,00 dari nilai maksimal sebesar 20,00 yang disebabkan hal sebagai berikut:

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum seluruhnya dilaksanakan pada seluruh Bidang/Sub Bidang/Staf namun dalam jangka waktu triwulanan;
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum seluruhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai;

3. Implementasi SAKIP belum seluruhnya meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja;

e. Capaian Akuntabilitas Kinerja

Capaian Akuntabilitas Kinerja tahun 2022 mendapat nilai 17,60 dari nilai maksimal sebesar 20,00 dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Capaian Kinerja Sasaran memperoleh nilai 9,60 dari nilai maksimal sebesar 12,00, yang mana target kinerja telah dicapai;
- 2) Capaian Kinerja Lainnya memperoleh nilai 8,00 dari nilai maksimal sebesar 8,00. Yang mana terdapat penghargaan yang pada level Nasional yaitu Rumah Sakit Umum yang telah memenuhi Persyaratan Kesehatan Lingkungan dengan Predikat "Baik" dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang akhirnya bisa mendapatkan nilai sempurna untuk sub capaian kinerja lainnya.

Dokumen capaian akuntabilitas kinerja dengan bobot penilaian sebesar 20,00 di tahun 2022 mendapatkan nilai 17,60. Nilai tersebut belum optimal disebabkan karena laporan capaian sasaran belum membuat informasi kinerja yang dapat diandalkan.

8. Rekomendasi

Terhadap kondisi permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Saudara beserta seluruh jajaran agar melakukan perbaikan sebagai berikut :

a. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Melakukan pemanfaatan perencanaan Kinerja secara maksimal untuk dapat mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Agar Pengukuran Kinerja bisa di jadikan dasar sepenuhnya dalam melakukan Reward dan Punishment;
- 2) Agar melakukan penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Agar Dokumen Laporan Kinerja dapat menginformasikan secara menyeluruh perbandingan realisasi Kinerja dengan realisasi kinerja di level provinsi;
- 2) Agar Laporan Kinerja secara menyeluruh dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- 1) Melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada seluruh Bidang/Sub Bidang/Staf setiap bulan;
- 2) Melakukan Evaluasi Kinerja Internal secara menyeluruh serta berkualitas dengan sumberdaya yang memadai;
- 3) Melakukan Implementasi secara menyeluruh agar dapat memeberikan dampak nyata dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

e. Capaian Akuntabilitas Kinerja

- 1) Mengupayakan peningkatan capaian kinerja tahun berjalan agar dapat melebihi capaian tahun sebelumnya serta membuat laporan capaian kinerja sasaran yang dapat diandalkan;
- 2) Dapat mempertahankan penghargaan level Provinsi/level Nasional untuk tahun-tahun yang akan datang.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja RSUD Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan RSUD Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR,

Dr. H.M. Irfan Prananta, SE, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19740818 199703 1 006



Tembusan:

1. Gubernur Kalimantan Timur di Samarinda;
2. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda;
3. Biro Organisasi Setda Provinsi Kaltim di Samarinda;
4. Arsip.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja RSUD Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan RSUD Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.



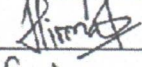
INSPEKTUR,



Dr. H.M. Irfan Prananta, SE, MM
Pembina Utama Madya
NIP 19740818 199703 1 006

Tembusan:

1. Gubernur Kalimantan Timur di Samarinda;
2. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda;
3. Biro Organisasi Setda Provinsi Kaltim di Samarinda;
4. Arsip.

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	M. Usman, S.Hut	Dalnis	
2.	Henny Vera Waty, S.Sos, M.AP	Ketua Tim	
3.	Harahap Ima Oktarini, SE	Anggota Tim	
4.	Cindy Astarian Ratnasari, SE	Anggota Tim	

Pembantu Penanggung Jawab
Irbn Kesra

H. Irawan Aliwardhana, AK, M.Si
NIP. 19690319 198903 1 002

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		27
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	AA	6
	Kriteria:		100.00%	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y	1.00
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		Y	1.00
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Y	1.00
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Y	1.00
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas/kegiatan yang mendukung kinerja.		Y	1.00
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1.00
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	AA	9
	Kriteria:		100.00%	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		Y	1.00
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan		Y	1.00
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memuat sasaran, indikator sasaran dan target kinerja		A	1.00
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	1.00
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		A	1.00
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		A	1.00
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		A	1.00
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		A	1.00

9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		A	1.00
10	Setiap Kepala Bidang/Kepala UPTD/Sub Bidang (Pejabat Eselon III & IV) merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja/IKI.		A	1.00
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja dan IKI.		A	1.00
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	BB	12
Kriteria:			80.25%	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		A	1.00
2	Aktivitas / kegiatan yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		A	1.00
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .		B	0.75
4	Rencana aksi kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0.75
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		B	0.75
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		B	0.67
7	Setiap Bidang/Sub Bidang kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0.75
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0.75
2	PENGUKURAN KINERJA	20.00		15.4
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	4.00	AA	4
Kriteria			100.00%	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Y	1.00
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	1.00
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandaikan.		Y	1.00
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	6.00	A	5.4
Kriteria			91.71%	
1	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		Y	1.00
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		A	1.00

3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		A	1.00
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		B	0.67
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		B	0.75
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1.00
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1.00
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	10.00	CC	6
	Kriteria		67.50%	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam -pemberian reward dan punishment		B	0.75
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		B	0.75
3	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar pengusulan penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		B	0.75
4	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar untuk penyesuaian Strategi /langkah-langkah dalam mencapai kinerja.		B	0.75
5	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar untuk penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0.50
6	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar untuk penyesuaian Aktivitas /kegiatan dalam mencapai kinerja.		B	0.50
7	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0.50
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0.75
9	SetiapBidang/Sub Bidang/level program/kegiatan- memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0.75
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0.75
3	PELAPORAN KINERJA	10.00		7.4
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	2.00	AA	2
	Kriteria		100.00%	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1.00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		A	1.00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1.00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Y	1.00
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1.00
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1.00
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penvempurnaannya	3.00	BB	2.4
	Kriteria		83.33%	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1.00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	1.00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	1.00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0.75

5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	0.75
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level -provinsi		C	0.50
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		A	1.00
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		B	0.75
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		B	0.75
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	5.00	CC	3
	Kriteria		70.29%	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		B	0.67
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0.75
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0.75
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0.75
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0.75
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		B	0.75
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		C	0.50
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	20.00		14
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	4.00	BB	3.2
	Kriteria		83.33%	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan.		Y	1.00
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh Bidang/Sub Bidang/Staf		B	0.75
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal/capaian sasaran/program/kegiatan telah dilaksanakan secara berjenjang.		B	0.75
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	6.00	BB	4.8
	Kriteria		95.00%	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan telah dilaksanakan sesuai standar. (Pedoman/SOP yang telah dibuat)		Y	1.00

2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan dilaksanakan untuk menilai keberhasilan capaian sasaran/program/kegiatan.		B	0.75
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/sasaran/program/kegiatan telah memberikan rekomendasi perbaikan.		B	0.75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/sasaran/program/kegiatan yang dilaksanakan telah menunjukkan perbaikan setiap periode		B	0.75
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1.00
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	10.00	CC	6
	Kriteria		75.00%	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	0.75
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		B	0.75
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0.75
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0.75
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	0.75
5	CAPAIAN AKUNTABILITAS KINERJA	20.00		17.6
5.a	Capaian Kinerja Sasaran	12.00	BB	9.6
	Kriteria		83.33%	
1	Target kinerja dapat dicapai		A	1.00
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		B	0.75
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		B	0.75
5.b	Capaian Kinerja Lainnya	8.00	AA	8
	Kriteria		100.00%	
1	Penghargaan yang diterima oleh perangkat daerah yang berkaitan dengan kinerjanya		A	1.00
		100.00		81.40



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman No. 1 TELP. 733333 – 231 – 202
SAMARINDA

Samarinda, 27 Juli 2023

Kepada


Yth. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah
Abdul Wahab Sjahranie Provinsi
Kalimantan Timur
di -
Samarinda

SURAT PENGANTAR

No. 700.1.2.1/2479/ltprov-I

No	Jenis yang dikirim	Banyaknya	Keterangan
1	Hasil Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Provinsi Kalimantan Timur Nomor : 700.1.2.1/2397/ltprov-V tanggal 17 Juli 2023.	1(satu) buku	Disampaikan dengan hormat untuk ditindak lanjuti dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. INSPEKTUR
SEKRETARIS


HERY NORDI, SE.
Penata Tingkat I

NIP. 19690116 199003 1 005

Tembusan :

1. Gubernur Kalimantan Timur di Samarinda
2. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda
3. Kepala Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda

**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
RUMAH SAKIT UMUM A. WAHAB SJAHRANIE**

Jl. Palang Merah Indonesia Telp. (0541) 742055 - 742056 - 742793 - 742695
SAMARINDA

LEMBARAN DISPOSISI

SURAT DARI : <i>Inspektora</i>	DITERIMA TANGGAL <i>28/7/23</i>
TANGGAL SURAT : <i>27/7/23</i>	NOMOR AGENDA <i>02-7/5768/15</i>
NOMOR SURAT : <i>7001-21/2479/11/2023</i>	
PERIHAL : <i>Surat pengantar</i>	DITERUSKAN KEPADA 1. Direktur 2. <u>Wadir</u> 3. Kabib 4. Kasie 5. Unit / Instalasi

SIFAT SURAT

Biasa Segera Darurat

DISPOSISI :

1. Diproses Sesuai Aturan
2. Ditelaah
3. Dipelajari /disosialisasikan
- 4.

Kary perancah
- dipelajari & evaluasi keput
abit print ya tura 28/7/23

Samarinda, _____
Tanda tangan/Paraf

[Signature]