



**HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
TAHUN 2021**

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja **UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT** masuk dalam kategori : **BB** dengan nilai : **78.95** dengan interpretasi : **Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal**

Dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Sakip	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30%	21.29%
2.	Pengukuran Kinerja	25%	19.53%
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12.77%
4.	Evaluasi Kinerja	10%	7.86%
5.	Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi	20%	17.50%

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut di atas, Beberapa catatan yang perlu di tindak lanjuti adalah sebagai berikut:

Perencanaan Kinerja :

1. Tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra agar dilengkapi Indikator Tujuan dan Target Keberhasilan. Rumusan Indikator Tujuan dapat mengacu pada Indikator Kinerja (IKSS/IKP) unit kerja di atasnya atau IKU sesuai Kepmendikbud No 3 Tahun 2021, dan rumusan target keberhasilan dapat mengacu kepada target akhir IKSS pada akhir periode Renstra pada unit kerja di atasnya
2. Renstra agar diselaraskan dengan IKU yang telah ditetapkan dalam Keputusan Mendikbud No. 3/M/2021
3. Renstra agar direviu secara berkala (minimal setahun sekali) untuk memastikan: (1) keselarasan rumusan tujuan/sasaran/indikator dengan tugas dan fungsi Unit Kerja, (2) untuk mengetahui tingkat capaian/realisasi dari target yang telah ditetapkan sampai dengan tahun berjalan dan target akhir Renstra. Hasil reviu dapat berupa laporan hasil evaluasi atas capaian target Renstra, kendala, permasalahan dan rencana tindak lanjut tahun berikutnya.
4. Target jangka menengah dalam renstra agar dimonitor pencapaiannya sampai tahun berjalan(Laporan Kinerja BAB 3 agar menyajikan perbandingan dan analisis capaian kinerja tahun berjalan dengan target akhir Renstra)
5. Perjanjian Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan yang antara lain dapat diwujudkan melalui sosialisasi Perjanjian Kinerja oleh Pimpinan kepada seluruh pegawai dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan, serta dijadikan acuan dalam penyusunan PK Individu dan didokumentasikan dengan baik.

Pengukuran Kinerja :

1. Penyusunan Indikator kinerja individu (SKP Pegawai) agar mengacu ke PK Pimpinan unit kerja dan penyusunannya berdasarkan PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan PermenpanRB 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pelaporan Kinerja :

1. Laporan Kinerja agar menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (outcome) untuk setiap sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja
2. Laporan Kinerja agar menyajikan perbandingan target dan realisasi tahun berjalan dengan target akhir Renstra
3. Laporan Kinerja agar menyajikan realisasi anggaran dari masing-masing sasaran/indikator kinerja
4. Laporan Kinerja agar menyajikan analisis terkait efisiensi penggunaan sumber anggaran, hasil efisiensi dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja yang dapat dikuantifikasikan.

Evaluasi Kinerja :

1. Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya agar ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan SAKIP di masa yang akan datang yaitu tujuan dalam Renstra agar dilengkapi indikator tujuan dan target keberhasilan

Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi :

1. Unit kerja agar secara terus menerus melakukan strategi dan inovasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan agar pencapaian target kinerja dapat melebihi target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja.

Jakarta, 15 Desember 2021

Kepala Biro Perencanaan



M. Samsuri