



**HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP  
UNIVERSITAS TADULAKO  
TAHUN 2021**

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja **UNIVERSITAS TADULAKO** masuk dalam kategori : **BB** dengan nilai : **71.33** 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%	<b>26.36%</b>
2.	Pengukuran Kinerja	25%	<b>22.66%</b>
3.	Pelaporan Kinerja	15%	<b>11.34%</b>
4.	Evaluasi Kinerja	10%	<b>7.73%</b>
5.	Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi	20%	<b>3.25%</b>

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

**Perencanaan Kinerja :**

1. Tujuan agar disertai target keberhasilan. Rumusan target keberhasilan dapat mengacu kepada target akhir IKSS pada pada akhir periode Renstra pada unit kerja di atasnya
2. Rumusan Tujuan yang ditetapkan agar berorientasi hasil (menggambarkan kondisi yang akan diwujudkan sesuai dengan tugas dan fungsi unit kerja)
3. Penyusunan Indikator kinerja individu (SKP Pegawai) agar mengacu ke PK Pimpinan unit kerja yang dicascading sampai ke tingkat individu pegawai sesuai PP No. 30 Tahun 2019

**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 disampaikan tepat waktu paling lambat tanggal 31 Januari tahun berikutnya
2. Laporan Kinerja agar menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (outcome) untuk setiap sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja
3. Laporan Kinerja agar menyajikan perbandingan target dan realisasi tahun berjalan dengan target akhir Renstra untuk masing-masing indikator kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja setiap Pimpinan Satker
4. Informasi pada Laporan Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan Satker/Unit Kerja untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan program/kegiatan serta peningkatan kinerja, yang antara lain dapat diwujudkan dalam bentuk Evaluasi Kinerja Akhir Tahun atau Awal Tahun serta didokumentasikan.

**Evaluasi Kinerja :**

1. Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya agar ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan SAKIP di masa yang akan datang diantaranya:
  - a) Perjanjian Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan
  - b) Penyusunan Indikator kinerja individu (Perjanjian Kinerja Individu) agar mengacu pada Indikator kinerja satuan kerja/unit kerjanya
  - c) Laporan Kinerja agar menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (outcome)

**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**