

## **HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA**

**Unit Kerja : Universitas Jember**

**Tahun 2020**

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja

**Universitas Jember**

masuk dalam Kategori : **A** dengan nilai **80,22**

Dengan interpretasi : **Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel**

Dengan rincian nilai sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja (30%)	:	<b>23,75 %</b>
2. Pengukuran Kinerja (25%)	:	<b>21,09 %</b>
3. Pelaporan Kinerja (15%)	:	<b>12,63 %</b>
4. Evaluasi Kinerja (10%)	:	<b>6,50 %</b>
5. Pencapaian Sasaran/kinerja organisasi (20%)	:	<b>16,25 %</b>

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut di atas, direkomendasikan:

### **A. PERENCANAAN KINERJA**

1. Sasaran dan Indikator yang ditetapkan dalam renstra agar berorientasi hasil serta sesuai dengan IKU yang telah ditetapkan dalam Kepmendikbud. Sasaran dan Indikator Kinerja lainnya yang bersifat proses atau output dijadikan sebagai pendukung/turunan dari IKU.
2. 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.
3. 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.

### **B. PENGUKURAN KINERJA**

1. Penyusunan Indikator kinerja individu (Perjanjian Kinerja Individu) agar mengacu pada Indikator kinerja satuan kerja/unit kerjanya (cascading/turunan dari Perjanjian Kinerja Kepala Satuan Kerja).
2. Pengukuran atas Rencana Aksi Perjanjian Kinerja agar dilakukan secara berkala (triwulan) dengan memanfaatkan aplikasi e-kinerja.

### **C. PELAPORAN KINERJA**

1. Laporan Kinerja agar menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (outcome) untuk setiap sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

**D. EVALUASI KINERJA**

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi kinerja (target PK) dan Evaluasi rencana aksi (kegiatan) agar dilakukan secara berkala (minimum triwulan) dengan memanfaatkan aplikasi e-kinerja. Hasil evaluasi berupa laporan evaluasi/notula rapat yang memuat rekomendasi Pimpinan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan/penanggungjawab kegiatan;
2. Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP agar ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan SAKIP di masa yang akan datang.

**E. 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.