



**HASIL EVALUASI MANDIRI
AKUNTABILITAS KINERJA
Fakultas Peternakan
UNIVERSITAS HASANUDDIN
TAHUN 2025**

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2025
1.	Perencanaan Kinerja	30%	27
2.	Pengukuran Kinerja	30%	27
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12.15
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	22.5
Nilai Akuntabilitas Kinerja		A	88.65

PERENCANAAN

No.	Catatan/Rekomendasi
1.	terdapat dokumen pedoman teknis dalam penyusunan perencanaan kinerja
2.	fakultas/sekolah memiliki Dokumen Perencanaan Kinerja jangka menengah/untuk periode 5 (lima) tahun.
3.	fakultas/sekolah memiliki Dokumen Perencanaan Kinerja jangka pendek untuk periode 1 (satu) tahun.
4.	fakultas/sekolah memiliki dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja
5.	fakultas/sekolah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja
6.	seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja telah ditandatangani/disahkan oleh Dekan fakultas/sekolah
7.	laman/website satker apakah seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja sudah dipublikasikan
8.	target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan suatu kinerja yang akan dicapai sesuai tusi dan selaras dengan rencana kinerja unit kerja diatasnya.
9.	tujuan dan sasaran yang terdapat dalam Renstra Fak./sekloah, berkualitas outcome/output penting,menggambarkan kondisi yang akan diwujudkan, terkait dengan isu strategis unit fak./sekolah
10.	rumusan indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART (spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan mengacu kurun waktu tertentu, cukup): Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound
11.	Tidak pernah ada perubahan dlam renstra
12.	target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (achievable), realistis, dan menantang
13.	penyusunan Renja dan PK- Indikator kinerja dalam PK telah selaras dengan individu (SKP) hubungan kausalitas
14.	kegiatan/ aktivitas hasil kerjasama yang dilakukan di unit kerja lain/pemangku kepentingan lain yang mendukung kinerja organisasi.
15.	setiap unit/ fakultas/sekolah telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
16.	setiap pegawai telah menyusun SKP sesuai dengan PP 30/2019 dan PermenPAN&RB No. 6 Tahun 2022 ttg Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN
17.	hasil evaluasi tahun sebelumnya dijadikan dasar perencanaan kinerja tahun berikutnya

18. rincian aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja yang terdapat dalam PK Dekan
19. target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau masih on the right track
20. hasil pengukuran tersebut menggambarkan dukungan atas kinerja yang ditetapkan
21. target dalam PK tahun berjalan ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya
22. fakultas/sekolah melakukan pemantauan kinerja secara berkala
23. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan

PENGUKURAN

No	Catatan/Rekomendasi
1.	satuan kerja telah memiliki POS Pengumpulan Data Kinerja yang up to date
2.	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja
3.	satker telah memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja yang memadai melalui aplikasi Universitas atau melalui mekanisme relevan lainnya yang dilaksanakan oleh Fakultas secara mandiri
4.	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja
5.	terdapat relevansi antara indikator kinerja dan aktivitas/kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian kinerja
6.	kegiatan-kegiatan yang dilakukan terindikasi mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
7.	fakultas telah melakukan pengukuran kinerja secara berkala (triwulan) dan tepat waktu sesuai dengan surat pemberitahuan pelaksanaan pengukuran kinerja
8.	Fakultas/Unit Kerja melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang
9.	pengumpulan data kinerja, dan pengukuran capaian kinerja di Fakultas/unit kerja telah memanfaatkan teknologi informasi/aplikasi
10.	pimpinan Fakultas telah memberikan Reward dan/atau Punishment kepada Pegawai di lingkungannya didasarkan pada pengukuran capaian Kinerja
11.	Pimpinan melakukan penataan pegawai di internal organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi
12.	pengukuran kinerja pada e-Kinerja/Simkeu apakah telah digunakan sebagai dasar (ditindaklanjuti) dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja
13.	hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar (ditindaklanjuti) untuk pengambilan keputusan atau penyesuaian kebijakan
14.	hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target yang ditetapkan
15.	hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar (ditindaklanjuti) dalam penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja
16.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja
17.	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
18.	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja

PELAPORAN

No	Catatan/Rekomendasi
1.	Fakultas telah menyusun Laporan Kinerja
2.	Fakultas telah menyusun laporan capaian Kinerja secara berkala (triwulanan)
3.	Laporan Kinerja telah diformalkan/ditandatangani oleh Dekan
4.	terdapat lembar surat pernyataan telah direviu dan ditandatangani oleh ketua tim reviu internal unit kerja
5.	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan
6.	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu

7. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar
8. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja
9. Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan
10. Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (target akhir renstra)
11. Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya
12. Laporan kinerja telah menyajikan evaluasi analisis capaian Indikator Kinerja sesuai PKnya uraian analisis menyajikan uraian Kegiatan, Permasalahan, Strategi
13. Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait efisiensi atas penggunaan anggaran Capaian kinerja melebihi target maksimal 120% ; Capaian kinerja sama dengan target kondisi refocusing anggaran
14. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)
15. penyusunan laporan kinerja terdapat keterlibatan pimpinan
16. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai
17. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja
18. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja
19. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja
20. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya
21. permasalahan pada laporan kinerja ditindaklanjuti pada pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya

EVALUASI

No	Catatan/Rekomendasi
1.	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh unit kerja
3.	Evaluasi AKIP internal telah mengacu pada PermenpanRB Nomor 88/2021 (KKE pada aplikasi telah berpedoman pada PermenpanRB Nomor 88/2021)
4.	Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh SDM yang telah mengikuti pelatihan/diklat SAKIP, atau penguatan SAKIP yang dilakukan oleh Unit Kerja secara mandiri
5.	data dukung yang disajikan sesuai dengan pertanyaan pada KKE, apakah ada pendampingan dari Universitas/lakukan wawancara dengan unit kerja untuk menyakinkan hasil penilaian mandiri
6.	evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah menggunakan teknologi informasi/aplikasi semua Unit Kerja melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal melalui aplikasi
11.	

Makassar, 11/19/2025

Dekan/Wakil Dekan,



Dr. Ir. A. Amidah Amrawaty, S.Pt., M.Si, IPM.
NIP. 19720830 200012 2 001