



**HASIL EVALUASI MANDIRI
AKUNTABILITAS KINERJA
Fakultas Kesehatan Masyarakat
UNIVERSITAS HASANUDDIN
TAHUN 2025**

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2025
1.	Perencanaan Kinerja	30%	30
2.	Pengukuran Kinerja	30%	30
3.	Pelaporan Kinerja	15%	15
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	24.25
Nilai Akuntabilitas Kinerja		AA	99.25

PERENCANAAN

No.	Catatan/Rekomendasi
1.	Ya, dokumen pedoman teknis dalam penyusunan perencanaan kinerja tersedia dan telah dimanfaatkan
2.	Ya, dokumen Perencanaan Kinerja jangka menengah/untuk periode 5 (lima) tahun. tersedia dan telah dimanfaatkan
3.	Ya, dokumen Perencanaan Kinerja jangka pendek untuk periode 1 (satu) tahun. tersedia dan telah dimanfaatkan
4.	Ya, dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja tersedia dan telah dimanfaatkan
5.	Ya, dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja tersedia dan telah dimanfaatkan
6.	Ya, dokumen Perencanaan Kinerja telah ditandatangani/disahkan oleh Kepala Satker tersedia dan telah dimanfaatkan
7.	Ya, dokumen Dokumen Perencanaan Kinerja sudah dipublikasikan. tersedia dan telah dimanfaatkan
8.	Ya, dokumen dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan suatu kinerja yang akan dicapai sesuai tusi dan selaras dengan rencana kinerja unit kerja diatasnya. tersedia dan telah dimanfaatkan
9.	Ya, dokumen tersedia dan telah diperiksa
10.	Ya, dokumen tersedia dan telah diperiksa
11.	Ya, dokumen tersedia dan telah dimanfaatkan dan diperiksa
12.	Ya, dokumen Renstra dan PK tersedia dan telah dilakukan analisis dan mencapai target
13.	Ya, Renstra dijadikan dasar dalam penyusunan Renja dan PK - IK dalam PK Kepala Satker telah selaras dengan IK dibawahnya (individu); - Sasaran, indikator dan target kinerja dibawahnya (individu) memiliki hubungan kausalitas terwujudnya kinerja organisasi.
14.	Ya, hasil kerjasama yang dilakukan di unit kerja lain/pemangku kepentingan lain yang mendukung kinerja organisasi.
15.	Ya, unit/satker telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.dokumen tersedia dan telah dimanfaatkan.

16. Ya, setiap pegawai telah menyusun SKP sesuai dengan PP 30/2019 dan PermenPAN&RB No. 6 Tahun 2022 ttg Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. dokumen tersedia dan telah dimanfaatkan.
17. Ya, hasil evaluasi tahun sebelumnya dijadikan dasar perencanaan kinerja tahun berikutnya.
18. Ya, ada rincian aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja yang terdapat dalam PK Kepala Satker.
19. Ya, dokumen tersedia dan telah dimanfaatkan.
20. Ya, Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik dokumen tersedia dan telah dimanfaatkan.
21. Ya, target dalam PK tahun berjalan ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya.
22. Ya, satker melakukan pemantauan kinerja secara berkala.
23. Ya, dokumen telah diperiksa dan telah dilakukan wawancara terkait Rencana SKP yang mewakili seluruh jabatan dalam satuan kerja.

PENGUKURAN

No	Catatan/Rekomendasi
1.	Ya, pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2.	Ya, telah diperiksa terdapat Definisi Operasional Indikator Kinerja pada Renstra/Rencana Strategis Bisnis (RSB) PTN BLU.
3.	Ya, dokumen tersedia
4.	Ya, telah dilakukan wawancara pada Pimpinan dan tendik.
5.	Ya, Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
6.	Ya, Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
7.	Ya, pimpinan satker telah melakukan pengukuran kinerja secara berkala (triwulan) dan tepat waktu sesuai dengan surat pemberitahuan pelaksanaan pengukuran kinerja.
8.	Ya, Fakultas telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang.
9.	Ya, Pengukuran data kinerja dilakukan menggunakan aplikasi SImkeu, Kinerja V2, Sister, Dikbudher. https://skp.sdm.kemdikbud.go.id
10.	Ya, pemberian reward diberikan berdasarkan pencapaian kinerja.
11.	Ya, Pimpinan melakukan penataan pegawai di internal organisasi dan senantiasa mengedepankan Zona Integritas, tanggung jawab, kedisiplinan serta pelayanan prima.
12.	Ya, pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar (ditindaklanjuti) dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
13.	Ya, hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar (ditindaklanjuti) untuk pengambilan keputusan atau penyesuaian kebijakan.
14.	Ya, hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target yang ditetapkan .
15.	Ya, hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar (ditindaklanjuti) dalam penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
16.	Ya, efisiensi atas penggunaan anggaran dilakukan untuk mencapai kinerja.
17.	Ya, hasil pengukuran yang telah diinputkan dalam aplikasi apakah telah menyajikan informasi yang memadai.
18.	Ya, Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

PELAPORAN

No	Catatan/Rekomendasi
1.	Ya, Fakultas telah menyusun Laporan Kinerja.
2.	Ya, Fakultas telah menyusun Laporan Kinerja secara berkala.
3.	Ya, setiap laporan kinerja telah ditanda tangani oleh Pimpinan.
4.	Ya, setiap laporan kinerja telah direviu oleh Pimpinan dan Gugus Penjaminan Mutu dan peningkatan Reputasi Fakultas.

5. Ya, dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan di web.
6. Ya, laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.
7. Ya, Laporan Kinerja yang telah disusun mengacu pada PermenRB no 53/2014 dan Permendikbudristek 40/2022
8. Ya, Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran dan indikator sesuai PK satker.
9. Ya, Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
10. Ya, Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (target akhir renstra).
11. Ya, Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
12. Ya, Laporan kinerja telah menyajikan evaluasi analisis capaian masing-masing IK sesuai PKnya .
13. Ya, Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait efisiensi atas penggunaan anggaran.
14. Ya, laporan kinerja apakah terdapat upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
15. Ya, dalam penyusunan laporan kinerja terdapat keterlibatan pimpinan.
16. Ya, dalam menyusun laporan kinerja telah melibatkan partisipasi dari seluruh pegawai sesuai dengan tanggungjawab dan tusi dari masing-masing pegawai. Bila diperlukan dapat dilakukan wawancara dengan pegawai.
17. Ya, laporan kinerja berkala (triwulanan) telah digunakan dalam penyesuaian aktifitas untuk mencapai kinerja.
18. Ya, laporan kinerja berkala (triwulanan) telah digunakan dalam penyesuaian aktifitas untuk mencapai kinerja.
19. Ya, laporan kinerja ditindaklanjuti pada pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya, dengan membandingkan informasi pada laporan kinerja dengan dokumen program dan kegiatan tahun berjalan.
20. Ya, laporan kinerja ditindaklanjuti pada pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya, dengan membandingkan informasi pada laporan kinerja dengan dokumen program dan kegiatan tahun berjalan.
21. Ya, laporan kinerja ditindaklanjuti pada pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya, dengan membandingkan informasi pada laporan kinerja dengan dokumen program dan kegiatan tahun berjalan. Dalam perubahan apa yang dilakukan untuk mendukung kinerja

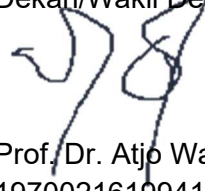
EVALUASI

No	Catatan/Rekomendasi
1.	Ya, terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal (disusun oleh Biro Perencanaan).
2.	Ya, hasil evaluasi mandiri unit kerja berdasarkan audit internal dan audit eksternal serta AMI (audit mutu internal).
3.	Ya, Evaluasi AKIP internal telah mengacu pada PermenpanRB Nomor 88/2021 (KKE pada aplikasi SPASIKITA telah berpedoman pada PermenpanRB Nomor 88/2021).
4.	Ya, Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh SDM yang telah mengikuti pelatihan/diklat SAKIP, atau penguatan SAKIP yang telah dilakukan oleh Unit Kerja secara mandiri.
5.	Ya, data dukung yang disajikan sesuai dengan pertanyaan pada KKE.
6.	evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah menggunakan teknologi informasi/aplikasi.
7.	Ya, telah dianalisis tindak lanjut atau rekomendasi LHE AKIP tahun sebelumnya.
8.	Ya, hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal tahun sebelumnya berpengaruh atas peningkatan implementasi SAKIP di satker.
9.	Ya, LHE AKIP telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan penyelenggaraan SAKIP tahun berikutnya.

10. Ya, hasil evaluasi Unit Kerja melakukan inovasi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja.
11. Ya, terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan LHE AKIP.

Makassar, 11/21/2025

Dekan/Wakil Dekan,



Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes

197002161994121001