



PEDOMAN PENGUKURAN, PELAPORAN DAN EVALUASI KINERJA



Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
2022

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT bahwa Pedoman pengukuran dan Evaluasi kinerja dalam lingkup Universitas Negeri Surabaya telah dapat diselesaikan dengan baik.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 249/PMK.02/2011 menyebutkan bahwa dalam rangka pelaksanaan fungsi akuntabilitas dan fungsi peningkatan kualitas dilakukan evaluasi kinerja. Dengan mengetahui capaian fisik kegiatan, maka akuntabilitas penggunaan anggaran dapat dibuktikan dan dipertanggungjawabkan dari waktu ke waktu seiring dengan penyerapan anggaran. Selain itu untuk mendapatkan informasi tentang faktor-faktor pendukung dan/atau kendala atas pelaksanaan RKA-K/L dalam upaya meningkatkan kinerja.

Panduan ini antara lain berisi tentang pemahaman kinerja yang harus dicapai dari target Indikator Kinerja Utama dari masing-masing Unit kerja dalam mewujudkan kontrak kinerja rektor dengan kementerian dan kegiatan evaluasi kerjanya serta cara penghitungan dari pencapaian output/suboutput .

Dengan adanya pedoman ini diharapkan penghitungan fisik kegiatan secara periodik dapat selalu tersedia.

Surabaya, Januari 2022

Tim Penyusun

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Gambar	iv
Keputusan Rektor.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan dan Manfaat	2
C. Ruang Lingkup.....	3
D. Dasar Hukum	4
BAB II JADWAL DAN MEKANISME PENGUKURAN	6
BAB III PELAPORAN KINERJA	7
BAB IV ASPEK EVALUASI KINERJA	9
BAB V PROSES EVALUASI KINERJA	10
BAB VI PENUTUP	12

Daftar Gambar

Gambar 1.1. Mekanisme Penentuan Target Kinerja di Unesa.....	2
Gambar 1.2. Kerangka Kerja Evaluasi atas Implementasi SAKIP.....	4

Keputusan Rektor



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
Kampus Lidah Wetan, Jl. Lidah Wetan, Surabaya 60213
Telepon : 031-99421834,99421835, Faksimil : 031-99424002
Laman : www.unesa.ac.id

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
NOMOR 088/UN38/HK/KL/2022

TENTANG

PENETAPAN PEDOMAN PENGUKURAN, PELAPORAN, DAN EVALUASI KINERJA
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA TAHUN 2022

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan di bidang perencanaan Universitas Negeri Surabaya, maka perlu dibentuk Pedoman Pengukuran, Pelaporan, dan Evaluasi Kinerja;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut pada huruf a, perlu ditetapkan Keputusan Rektor Universitas Negeri Surabaya tentang Penetapan Pedoman Pengukuran, Pelaporan, dan Evaluasi Kinerja Universitas Negeri Surabaya Tahun 2022;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
2. Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 92/PMK.05/2011 tentang Rencana Bisnis dan Anggaran Serta Pelaksanaan Anggaran Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 363);
3. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 79 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Negeri Surabaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1858);
4. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 50/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Negeri Surabaya Pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 461/M/KPT.KP/2018 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2018-2022;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
TENTANG PENETAPAN PEDOMAN PENGUKURAN, PELAPORAN,
DAN EVALUASI KINERJA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
TAHUN 2022.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Pengukuran, Pelaporan, dan Evaluasi
Kinerja Universitas Negeri Surabaya Tahun 2022.
- KEDUA : Keputusan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan
sampai dengan 31 Desember 2022.

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 17 Januari 2022
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
SURABAYA,

ttd

NURHASAN
NIP 196304291990021001



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan pembangunan Indonesia sangat ditentukan oleh laju pertumbuhan dari pendidikan masyarakatnya tentunya yang dimulai dari jenjang pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi. Oleh sebab itu Unesa memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kualitas lulusannya yang berdaya saing, kreatif, menguasai teknologi informasi dan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam masyarakat. Dalam mewujudkan hal tersebut maka diperlukan tata kelola layanan pendidikan Universitas Negeri Surabaya (Unesa) yang akuntabel, transparan dan kredibel dengan memberikan kualitas layanan yang optimal kepada stakeholdernya. Dengan demikian tata kelola pendidikan tersebut harus berbasis kinerja dari seluruh anggota organisasinya yang terlibat dalam proses bisnis pendidikan,

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Disamping itu “Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Salah satu indikator untuk mengetahui sejauh mana visi lembaga sudah tercapai maka diperlukan adanya pengukuran dari kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen/pimpinan untuk melakukan evaluasi terhadap performa organisasi dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai moitoring dan pelaporan program berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang diukur dapat ditekankan pada jenis atau level program yang dijalankan (proses), produk atau layanan langsung yang dihasilkan (output), maupun hasil ataupun dampak dari produk atau layanan (outcome). Penentuan kinerja Unesa harus mengacu pada Renstra Pendidikan Nasional

yang tertuang dalam renstra kemenristek dikti dengan ketentuan capaian indikator yang telah ditetapkan dari masing-masing sasaran kegiatan. Dalam era Merdeka Belajar Kampus Merdeka , kinerja perguruan tinggi harus mengacu pada 8 IKU perguruan tinggi .

Penentuan target kinerja di Unesa mekanisme dilakukan secara Top down seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1.1. Mekanisme Penentuan target kinerja di Unesa

Selanjutnya dari kinerja yang telah ditetapkan tersebut dilakukan pengukuran dengan membandingkan antara ketercapaian dan target yang telah ditetapkan.

B. Tujuan dan Manfaat

Tujuan pengukuran kinerja, diantaranya Untuk mengetahui :

1. Tingkat ketercapaian target organisasi yang sesuai dengan visi dan misi Unesa
2. Tingkat kepuasan penggunaan layanan perguruan tinggi/Unesa

3. Apakah proses bisnis yang diselenggarakan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan
4. Kekurangan dalam menentukan target kinerja
5. Dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang telah dilakukan

Manfaat Pengukuran Kinerja

1. Untuk meningkatkan kualitas layanan yang belum optimal serta penentuan reward dan punishment
2. Penetapan strategi yang sesuai dengan sasaran kinerja
3. Penentuan dan alokasi biaya yang tepat untuk mendukung program kegiatan
4. Sebagai umpan balik pada kemajuan sasaran, jika hasilnya berbeda dengan sasaran organisasi maka dapat melakukan analisis kesenjangan kinerja dan selanjutnya untuk membuat penyesuaiannya.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja, informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

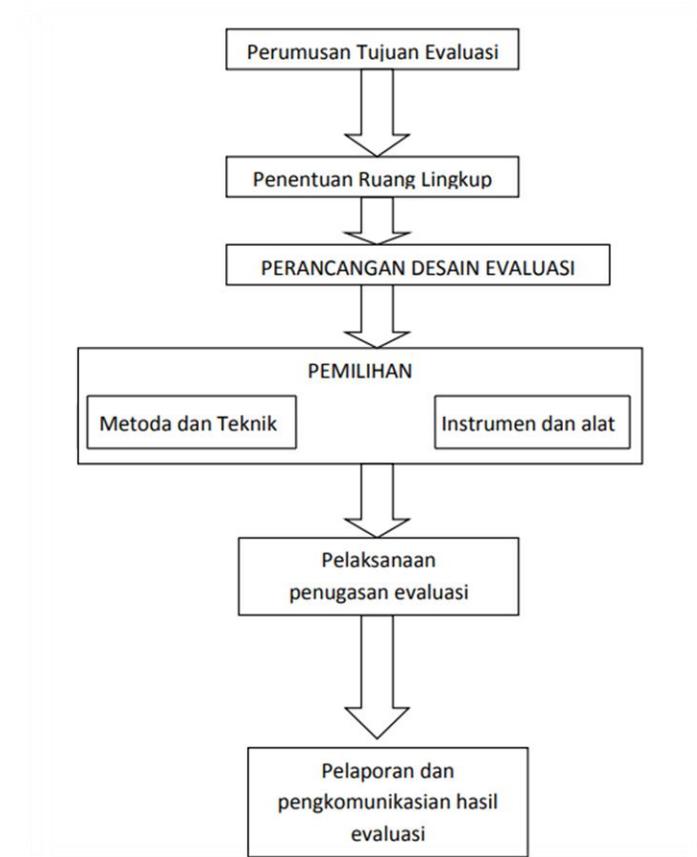
Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk didalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja;
2. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. evaluasi terhadap kebijakan Perangkat Daerah yang bersangkutan. Untuk keberhasilan pelaksanaan evaluasi, terlebih dahulu perlu didefinisikan kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi.

Informasi yang dihasilkan dari suatu evaluasi yang dapat diakses antara lain mencakup:

1. Informasi untuk mengetahui tingkat perkembangan (progress);
2. Informasi untuk membantu agar kegiatan tetap berada dalam alurnya; dan
3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi terhadap kebijakan, program atau kegiatan pemerintah adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan didukung oleh sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya. Kerangka kerja evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2. Kerangka Kerja Evaluasi atas Implementasi SAKIP

D. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga;

- c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- d. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 249/PMK.02/2011 tahun 2011 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/ lembaga;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah;
- f. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 / M / 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
- g. Peraturan Rektor Universitas Negeri Surabaya Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kesatu Atas Peraturan Rektor Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Bisnis Universitas Negeri Surabaya Tahun 2020-2024.

BAB II

JADWAL DAN MEKANISME PENGUKURAN

Sesuai dengan makna pengukuran kinerja yang merupakan suatu proses untuk menghasilkan informasi capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana kegiatan dari masing masing unit kerja yang yang di Unesa yang dituangkan dalam RBA yang diunggah dalam sistem informasi keuangan (Simkanesa). Jadwal pengukuran kinerja dilakukan setiap triwulan dengan mempersiapkan dokumen pendukung dan informasi capaian dari masing masing IKU.

Mekanisme pengukuran kinerja yang dilakukan di Unesa , dengan melibatkan :

1. Tim pelaksana terdiri dari tim perencanaan , tim keuangan , SPI dan PPM
2. Unsur unit kerja pelaksana kegiatan terdiri dari Fakultas, Program, Lembaga dan UPT
3. Dokumen RBA , yang memuat komponen tentang sasaran kegiatan dari 8 indikator kinerja utama , target , anggaran yang digunakan
4. Indikator dari setiap IKU harus memuat target yang harus dicapai yang selanjutnya dituangkan dalam program kegiatan
5. Program kegiatan memuat adanya penggunaan biaya yang sesuai dengan penggunaan mata anggaran
6. Setiap program kegiatan harus terukur hasil/ outputnya baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan diharapkan berorientasi pada outcome /kebermanfaatan
7. Realisasi dari setiap program kegiatan harus dijabarkan berbasis unit dan prosentase
8. Dari setiap realisasi diberi Penjelasan tentang kendala dan masalah yang dihadapi dan menentukan strategi yang telah dilakukan
9. Penentuan hasil review dan rekomendasi kedepan dengan memperhatikan peluang ketercapaian
10. Respon hasil review disampaikan secara oral dan tertulis
11. Proses revisi dilakukan dalam 2 hari , sebagai upaya perbaikan untuk triwulan yang akan datang
12. Penyusunan laporan pengukuran kinerja pada setiap periode , triwulan 1 sampai dengan

BAB III PELAPORAN KINERJA

Sebagai tindak lanjut dari hasil pengukuran kinerja di setiap unit yang ada di Unesa, maka harus dibuat dokumen pelaporan kinerja setiap semester dengan sistematika sebagai berikut, dan Dokumen laporan kinerja dibuat dalam bentuk softfile dan harus diunggah dalam SIREGINA maksimal minggu kedua semester berjalan

SISTEMATIKA LAPORAN KINERJA TA 2021

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

KATA PENGANTAR

IKHTISAR EKSEKUTIF, berisi:

1. Ringkasan tingkat pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja,
2. Ringkasan daya serap anggaran,
3. Hambatan/ kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pencapaiannya,
4. Langkah antisipatif untuk menanggulangi hambatan/ kendala dan permasalahan yang dihadapi.

BAB I PENDAHULUAN, berisi:

1. Gambaran umum (diuraikan gambaran umum organisasi, seperti kapan berdirinya organisasi, siapa pimpinannya, jumlah SDM, wilayah kerjanya, siapa unit kerja atasannya, dll),
2. Dasar Hukum,
3. Tugas dan Fungsi serta Struktur Organisasi (diuraikan tugas dan fungsi organisasi dan digambarkan struktur organisasi sesuai peraturan yang berlaku),
4. Isu Strategis (diuraikan permasalahan atau isu strategis yang dihadapi organisasi).

BAB II PERENCANAAN KINERJA, berisi:

Visi, Misi dan Tujuan Organisasi (Disajikan ringkasan/ ikhtisar perjanjian kinerja unit kerja, beserta target fisik dan anggaran yang bersumber dari dokumen output/ komponen yang ditetapkan dalam RKAKL/ DIPA awal dan hasil revisi terakhir)

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

1. Capaian dan Analisis Kinerja (analisis indikator kinerja layanan dan keuangan) :
 - capaian SS/SP/SK dalam PK sesuai hasil pengukuran kinerja masing-masing unit kerja

- capaian IKSS/IKP/IKK dalam PK sesuai hasil pengukuran kinerja masing-masing unit kerja, berisi :
 - ✓ perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini,
 - ✓ perbandingan capaian kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya,
 - ✓ perbandingan capaian kinerja tahun ini dengan target jangka menengah /target akhir periode renstra,
 - ✓ Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional/RPJMN/instansi sebanding/instansi sejenis yang setara dan,
 - ✓ Analisis penyebab kegagalan/keberhasilan atau peningkatan / penurunan kinerja serta solusi/langkah antisipasi yang telah/akan dilakukan.
2. Realisasi Anggaran, Efisiensi Anggaran

BAB IV PENUTUP, berisi:

1. Simpulan umum atas capaian kinerja unit kerja
2. Langkah strategis yang akan dilakukan di masa mendatang untuk meningkatkan kinerja.

LAMPIRAN, berisi:

1. PERJANJIAN KINERJA
2. PENGUKURAN KINERJA

NB: Laporan Kinerja (LAKIN)

Ilustratif , Menarik, dan Informatif



Upayakan mendapatkan foto yang merekam kegiatan bukan foto seremonial



Untuk memberikan penekanan dan insight atas capaian program/kegiatan tertentu



Menampilkan grafik yang menarik dalam bentuk infografik

BAB IV ASPEK EVALUASI KINERJA

Dengan mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 249 tahun 2011 dan Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah, maka dalam mengevaluasi kinerja Unesa memperhatikan pada 3 aspek yaitu aspek implementasi, manfaat dan konteks, yang secara konkrit dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi aspek implementasi dilakukan dalam rangka menghasilkan informasi kinerja mengenai pelaksanaan kegiatan dan pencapaian keluaran dengan indikator yang diukur meliputi penyerapan anggaran, konsistensi antara perencanaan dan implementasi, pencapaian keluaran dan efisiensi.
2. Evaluasi aspek manfaat dilakukan dalam rangka menghasilkan informasi mengenai perubahan yang terjadi dalam masyarakat dan/atau pemangku kepentingan sebagai penerima manfaat atas keluaran yang telah dicapai, dengan indikator yang diukur merupakan capaian indikator kinerja utama.
3. Evaluasi kinerja aspek konteks dilakukan dalam rangka menghasilkan informasi mengenai relevansi masukan, kegiatan, keluaran dan hasil dengan dinamika perkembangan keadaan termasuk kebijakan pemerintah.

Dalam melakukan Evaluasi kinerja atas aspek implementasi dan evaluasi kinerja atas aspek manfaat dilakukan minimal setiap semester dan setiap tahun. Evaluasi kinerja atas aspek konteks dilakukan dalam setiap triwulan dan atau sesuai kebutuhan dalam rangka menyesuaikan dengan perkembangan keadaan. Aspek evaluasi kinerja di setiap unit kerja yang ada di Unesa mencakup evaluasi terhadap capaian Indikator kegiatan utama sesuai Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja yang diwujudkan dalam bentuk kegiatan dan penganggaran. Oleh karena itu evaluasi kinerja diharapkan dapat menggambarkan dan mengukur capaian indikator kinerja berdasarkan kegiatan yang dilaksanakan.

BAB V PROSES EVALUASI KINERJA

Mekanisme evaluasi dapat dikelompokkan dalam beberapa tahapan yang terdiri dari , pendokumentasian data, analisis data , interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi AKIP, yang selanjutnya dilakukan pembahasan dan penyusunan rancangan LHE, review rancangan LHE, Pengendalian Evaluasi dan pemantauan secara berkelanjutan untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas.



Kegiatan pelaksanaan evaluasi meliputi beberapa tahap, yaitu:

a. Pengumpulan, analisis dan interpretasi data

Kegiatan utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya. Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP, yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh Perangkat Daerah telah memadai dan memberikan saran atau rekomendasi guna peningkatan akuntabilitas kinerja. Ketersediaan data sebagai bahan evaluasi sangat membantu evaluator dalam menjalankan tugas. Namun dalam kenyataannya dapat terjadi data yang diperlukan oleh evaluator tidak seluruhnya tersedia di Unit Kerja yang dievaluasi. Dengan kata lain, evaluator harus melakukan kerja ekstra untuk memperoleh data yang diperlukan. Apabila hal itu terjadi, evaluator harus pandai menggunakan waktu agar tidak terfokus pada satu kegiatan sehingga kegiatan yang lain yang diperlukan tidak dilaksanakan.

b. Penyusunan draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Penyusunan draft LHE biasanya dilakukan oleh ketua tim evaluasi. Sebelum menyusun draft LHE evaluator, pengendali teknis, pengendali mutu dan penanggung jawab evaluasi telah menyetujui permasalahan yang diperoleh tim.

c. Pembahasan dan reviu draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Meskipun sebelum penyusunan draft LHE telah diadakan pertemuan antara pihak yang terlibat dalam tim evaluasi dengan pihak yang dievaluasi, dalam penerapannya sering terjadi pembahasan draft LHE secara bersama. Draft LHE yang disusun oleh Ketua Tim evaluasi/APIP di Unesa termasuk Kertas Kerja Evaluasi direviu terlebih dahulu oleh pengendali teknis dan SPI sebelum ditandatangani dan disampaikan kepada Pimpinan Perguruan Tinggi yang dievaluasi dan tembusannya disampaikan kepada Wakil Rektor Bidang Perencanaan

d. Finalisasi Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Finalisasi LHE merupakan tahap akhir dalam penulisan laporan. Hal ini dilakukan setelah adanya reviu secara berjenjang terhadap draft LHE yang telah disusun sebelumnya.

e. Penyebaran dan pengkomunikasian Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Penyebaran LHE dilakukan secara langsung dengan mengkomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak. Untuk mendapatkan respon atau tindakan dari para pengambil keputusan pada Unit Kerja yang dievaluasi.

BAB VI PENUTUP

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen dari Universitas Negeri Surabaya. Dengan ditetapkannya Pedoman Pengukuran dan Evaluasi Kinerja, diharapkan menjadi acuan bagi pelaksana dan evaluator yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru dan mengembangkan secara terus menerus dalam melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP. Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja layanan Unesa dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya.

Daftar Pustaka

[PMK] Peraturan Menteri Keuangan. 2011. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 249/PMK.02/2011 tanggal 28 Desember 2011 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Kementerian Keuangan Republik Indonesia

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 17 Januari 2022
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI
SURABAYA,

ttd

NURHASAN
NIP 196304291990021001

