



PENGADILAN TINGGI JAMBI

Jalan Arief Rahman Hakim No. 55 Telanaipura Jambi
Telpon (0741) 63138 Fax (0741) 60440

Nomor : W5-U/ 1034/OT.01.2/IV/2022
Lampiran : 1 (Satu) Rangkap
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

Jambi, 14 April 2022

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Kuala Tungkal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 20A/SEK/SK/IV/2016 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan dibawahnya, disampaikan hal hal sebagai berikut :

1. Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Kuala Tungkal dimaksudkan untuk :
 - a. Memperoleh Informasi tentang Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
 - b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Intansi.
 - c. Memberikan cara perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. - Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, meliputi; Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun 2021, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (RENSTRA), dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT) dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.
- Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai mulai dari 0 (nol) s/d 100 (seratus)

Setiap jawaban “ YA ” akan diberikan nilai 1 (satu), sedangkan jawaban “ TIDAK ” akan diberikan nilai 0 (nol), untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian dilaksanakan pada *judgement evaluator*dengan kriteria sebagai berikut :

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80 % – 100 %)	1
B	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60 % - 80 %)	0,75
C	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40 % - 60 %)	0,50
D	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20 % - 40 %)	0,25
E	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari atau = 20 %)	0

1. Pengadilan Negeri Kuala Tungkal memperoleh nilai sebesar 76,91 (BB) Sangat Baik
2. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut :

a. **Perencanaan Kinerja** = Bobot 30% nilai yang diperoleh 25,04 %

1. Dokumen Renstra yang disusun telah memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja Sasaran, Target Tahunan, Indikator Kinerja Tujuan dan Target Jangka Menengah.
2. Pada kualitas Renstra tujuan dan sasaran telah berorientasi pada hasil dan RENSTRA telah menyajikan IKU serta target kinerja ditetapkan dengan baik.
3. Dokumen RENSTRA telah selaras dengan dokumen RPJMN serta telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan dalam kontrak kinerja sesuai tugas dan fungsi pengadilan.
4. Dokumen RENSTRA telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen tahunan dan dokumen RENSTRA unit kerja, namun RENSTRA belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta RENSTRA belum sepenuhnya direviu secara berkala.
5. Dokumen (RKT) telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun PK, namun belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan RKT unit kerja dan anggaran (RKA).
6. Dokumen PK belum dimonitor pencapaiannya secara berkala serta belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
7. Pada kualitas PK indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator yang baik secara PK telah selaras dengan dokumen RKT.

b. **Pengukuran Kinerja** = bobot 25 % nilai yang diperoleh 19,38 %

1. Telah terdapat indikator utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah dapat diukur secara objektif, menggambarkan hasil, relevan dengan kondisi yang akan diukur serta telah digunakan untuk mengukur kinerja dan realisasinya.
2. Pada kualitas pengukuran indikator kinerja sasaran telah dapat diukur secara objektif, menggambarkan hasil, relevan dengan sasaran yang akan diukur serta telah digunakan untuk mengukur sasaran dan realisasinya.
3. Indikator Kinerja Sasaran pada IKU telah dapat diukur secara objektif, relevan dengan kondisi yang akan diukur serta telah digunakan untuk mengukur kinerja dan realisasinya, namun belum sepenuhnya menggambarkan hasil.
4. IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran dan telah direviu, namun pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. **Pelaporan Kinerja** = Bobot 15 % nilai diperoleh 12,00 %

1. Laporan kinerja Instansi Pemerintah (LJKIP) telah disusun dan disampaikan tepat waktu.
2. Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LJKIP) telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan tahun realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan, namun belum sepenuhnya menyajikan informasi keuangan khususnya keuangan yang dibiayai oleh para pihak (perkara perdata) yang terkait dengan pencapaian kinerja satker.
3. Informasi yang disajikan dalam LJKIP telah digunakan untuk perbaikan perencanaan, namun belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, serta belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan dan penilaian kinerja satker.

d. **Evaluasi Kinerja** = Bobot 10 % nilai yang diperoleh 5,50 %

Pemantauan terhadap kinerja/kegiatan serta monitoring dan evaluasi telah dilaksanakan namun belum sepenuhnya dilakukan secara periodik serta hasil rekomendasi terhadap monitoring dan evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti.

- e. **Capaian Kinerja** = bobot 20 % nilai yang diperoleh **15,00 %**
Target kinerja *output/outcome* yang dilaporkan telah dapat dicapai dan pencapaian kerja *output/outcome* sudah baik, namun informasi mengenai kinerja *output/outcome* belum sepenuhnya dapat diandalkan.
3. **Rekomendasi**
Berdasarkan hal diatas direkomendasikan :
- a. **Perencanaan Kinerja**
 1. Agar meningkatkan dan mempertahankan kualitas RENSTRA dengan mereviu dokumen RENSTRA secara berkala, dan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan serta penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).
 2. Agar meningkatkan dan mempertahankan dokumen RKT.
 3. Agar meningkatkan kualitas dokumen PK dan memonitor pencapainnya secara berkala sehingga dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan satker.
 - b. **Pengukuran Kinerja**
 1. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas IKU dengan mereviu IKU dan menyempurnakan indikator kinerja agar dapat digunakan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja selanjutnya.
 2. Agar meningkatkan dan menyempurnakan sistem mekanisme pengumpulan data kinerja secara memadai sehingga pengumpulan data dapat diandalkan untuk pengukuran kinerja satker.
 3. Meningkatkan implementasi pengukuran agar IKU dapat dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran serta untuk penilaian kinerja.
 4. Menyempurnakan hasil pengukuran kinerja agar dapat digunakan untuk penyusunan laporan kinerja untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
 - c. **Pelaporan Kinerja**
 1. Menyempurnakan penyajian informasi kinerja dalam LKJIP dengan analisis yang lebih mendalam dan memperhatikan capaian target indikator kinerja setiap sasaran serta dilengkapi dengan berbagai perbandingan capaian kinerja.
 2. Meningkatkan informasi dalam LKJIP dengan menyajikan pencapaian sasaran yang berorientasi pada *output/outcome*, mengenai pencapaian IKU dan kinerja yang telah diperjanjikan serta mengenai keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja satker.
 3. Menyempurnakan informasi kinerja secara memadai sesuai periode RENSTRA sehingga menambah daya guna LKJIP sebagai sumber informasi dalam upaya perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan serta peningkatan dan penilaian kinerja satker.
 - d. **Evaluasi Kinerja**
Agar meningkatkan kualitas monitoring, evaluasi dan pemantauan terhadap kinerja/kegiatan secara berkala, serta hasil rekomendasi dari monitoring dan evaluasi tersebut ditindaklanjuti guna perbaikan kinerja di tahun berikutnya.
 - e. **Pencapaian Kinerja**
Dalam merumuskan sasaran dan indikator agar memperhatikan target yang telah ditetapkan, kehandalan informasi dan keselarasan kinerja berdasarkan tugas dan fungsi pengadilan sehingga uraian pelaksanaan kegiatan dan proses yang telah dilakukan menggambarkan kinerja/*outcome* yang memadai.

Demikian Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Kuala Tungkal Tahun 2021, untuk ditindaklanjuti dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi tahun berikutnya, dan kepada Pengadilan Negeri Kuala Tungkal untuk segera menyampaikan tindak lanjut hasil evaluasi kepada Pengadilan Tinggi Jambi selambat-lambatnya tanggal 15 Desember 2022.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan Yth :

1. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI
2. Badan Urusan Administrasi
c.q Biro Perencanaan dan Organisasi Mahkamah Agung RI