



PENGADILAN TINGGI PALEMBANG

JL.JENDERAL SUDIRMAN KM.3,5 TELP.(0711) 311666, 352900 FAX.(0711) 311666

Website : <http://pt-palembang.go.id> Email : renprog.ang.ptplg@gmail.com

PALEMBANG

Nomor : W6-U/ 4402 /OT.01.1/X/2020
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Palembang, 1 Oktober 2020

Kepada Yth.

Ketua Pengadilan Negeri Pangkalan Balai

Di –

Pangkalan Balai

Menindaklanjuti surat dari Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung – RI tanggal 9 Maret 2020 Nomor 116/BP/OT.01.2/03/2020 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2019 dan berdasarkan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Palembang tanggal 19 Mei 2020 Nomor: W6.U/1817/OT.01.2/V/2020 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pengadilan Tinggi Palembang dan dengan ini disampaikan hal – hal sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai adalah :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dan laporan kinerja instansi pemerintah
 - a. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.
 - b. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2019, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta beberapa dokumen terkait lainnya.
3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai mulai dari 0 sampai dengan 100.

Setiap jawaban “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” akan diberikan nilai 0, untuk jawaban a/b/c/d/e penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut :

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
B	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0.75
C	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0.50
D	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)	0.25
E	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari atau sama dengan 20 %)	0

4. **Nilai Pengadilan Negeri Pangkalan Balai** memperoleh nilai sebesar 78,87 atau BB (Sangat Baik).

5. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut :

A. Perencanaan Kinerja = Bobot 30%, nilai yang diperoleh 24,52%.

1. Dokumen Renstra

a. Kualitas Renstra

- Program/kegiatan baru sebagian merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program;
- Dokumen Renstra baru sebagian menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi).

b. Implementasi Renstra

- Dokumen Renstra telah direviu namun belum ada perbaikan yang signifikan.

2. Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (RKT)

a. Kualitas RKT

- Target kinerja dalam dokumen RKT baru sebagian yang berkriteria baik.

3. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK)

a. Implementasi PK

- Target yang diperjanjikan dalam dokumen PK baru sebagian yang digunakan untuk mengukur keberhasilan.

B. Pengukuran Kinerja = Bobot 25%, nilai yang diperoleh 21,17%.

1. Terdapat IKU sebagai ukuran kinerja secara formal;
2. IKU telah menggambarkan kualitas kinerja;
3. IKU telah digunakan dalam Renstra, RKT dan PK.

C. Pelaporan Kinerja = Bobot 15% nilai yang diperoleh 11,73%

1. Kualitas Pelaporan

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) baru sebagian menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja;
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) baru sebagian menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan.

D. Evaluasi Internal = Bobot 10% yang diperoleh 7,50%

1. Pemenuhan Evaluasi

Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi MENPAN dan RB, namun belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi serta belum sepenuhnya disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap.

E. Pencapaian Kinerja = Bobot 20% nilai yang diperoleh 13,96%

1. Kinerja yang Dilaporkan (*Outcome*)

- Informasi mengenai kinerja outcome baru sebagian dapat diandalkan.

6. Rekomendasi

Berdasarkan hal diatas direkomendasikan :

A. Perencanaan Kinerja

1. Dokumen Renstra

a. Kualitas Renstra

- Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program, karena antara program/kegiatan harus ada keselarasan dengan sasaran/tujuan yang akan dicapai terutama dengan indikator-indikator kegiatan.
- Dokumen Renstra menetapkan hal-hal yang seharusnya ada seperti: tujuan, sasaran, indikator, dan target kinerja harus mengacu pada kontrak kinerja, tugas dan fungsi, *core business*, praktik-praktik terbaik.

2. Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan

a. Kualitas RKT

- Target dalam dokumen RKT agar memiliki hubungan kausalitas dengan terwujudnya sasaran;

3. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK)

a. Implementasi PK

- Target yang diperjanjikan dalam dokumen PK agar digunakan untuk mengukur keberhasilan.

B. Pelaporan Kinerja

1. Kualitas Pelaporan

- LKjIP harus menguraikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. Evaluasi dan analisis dilengkapi dengan penjelasan faktor-faktor yang mendukung/menghambat tercapai/tidaknya target yang ditetapkan.
- LKjIP harus menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan seperti faktor apa yang membuat target tercapai atau target tidak tercapai atau capaian target sama dengan tahun yang lalu.

C. Evaluasi Internal

1. Pemenuhan Evaluasi

Agar evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi dengan melakukan supervisi melalui pembahasan-pembahasan reguler dan bertahap.

D. Pencapaian Kinerja

1. Kinerja Yang Dilaporkan (*Outcome*)

Informasi mengenai kinerja *outcome* dapat diandalkan, karena dalam penguraian mengenai pencapaian *outcome* harus secara jelas.

Demikianlah hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai tahun 2019, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Negeri Pangkalan Balai.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KETUA PENGADILAN TINGGI PALEMBANG



DR. H. KRESNA MENON, SH, M.Hum
NIP. 19570723 198303 1 003

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI di – Jakarta;
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung di- Jakarta;
3. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi BUA Mahkamah Agung RI di – Jakarta.

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PENGADILAN TINGGI PALEMBANG
SATUAN KERJA : PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BALAI
TAHUN : 2019

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/BOBOT (%)	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)				24.52
I. RENCANA STRATEGIS (10%)				7.57
a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)				
1	Dokumen Renstra telah ada	Y	1	1.00
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	B	0.75	0.75
				1.75
b. KUALITAS RENSTRA (5%)				
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	B	0.75	0.54
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program	C	0.5	0.36
5	Renstra telah menyajikan IKU	B	0.75	0.54
6	Indikator kinerja tujuan (output/outcome) dan sasaran (output/outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0.75	0.54
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A	1	0.71
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	B	0.75	0.54
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	C	0.5	0.36
				3.57
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)				
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	B	0.75	0.75
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	B	0.75	0.75
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	B	0.75	0.75
				2.25
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7,5%)				6.59
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1,5%)				
1	Dokumen RKT telah ada	Y	1	0.50
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	Y	1	0.50
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	A	1	0.50
				1.50
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3,75%)				
4	Sasaran telah berorientasi hasil	B	0.75	0.47
5	Target dalam dokumen RKT merupakan cara untuk mencapai sasaran	C	0.5	0.31
6	RKT telah menyajikan IKU	A	1	0.63
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0.75	0.47
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A	1	0.63
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	A	1	0.63
				3.13
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2,25%)				
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun perjanjian kinerja (PK)	A	1	1.13
11	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	B	0.75	0.84
				1.97
III. DOKUMEN PERJANJIAN KINERJA (12,5%)				10.35
a. PEMENUHAN PK (2%)				
1	Dokumen PK unit kerja telah ada	Y	1	0.67
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Y	1	0.67

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/BOBOT (%)	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	B	0.75	0.50
				1.83
	b. KUALITAS PK (6.5%)			
4	Sasaran telah berorientasi hasil	B	0.75	0.98
5	PK telah menyajikan IKU	A	1	1.30
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0.75	0.98
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A	1	1.30
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	A	1	1.30
				5.85
	c. IMPLEMENTASI PK (4%)			
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	B	0.75	1.00
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan	B	0.75	1.00
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	C	0.5	0.67
				2.67
	B. PENGUKURAN KINERJA (25%)			21.17
	I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Y	1	2.50
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	B	0.75	1.88
				4.38
	II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	B	0.75	0.78
4	IKU telah menggambarkan hasil	B	0.75	0.78
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	B	0.75	0.78
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	A	1	1.04
7	IKU telah diukur realisasinya	A	1	1.04
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	A	1	1.04
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	B	0.75	0.78
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	B	0.75	0.78
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	B	0.75	0.78
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	A	1	1.04
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	B	0.75	0.78
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	B	0.75	0.78
				10.42
	III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)			
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan anggaran	B	0.75	1.13
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	B	0.75	1.13
17	IKU telah direviu secara berkala	A	1	1.50
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	A	1	1.50
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	B	0.75	1.13
				6.38
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)			11.73
	I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LKJIP telah disusun	Y	1	1.50
2	LKJIP telah disampaikan tepat waktu	Y	1	1.50
				3.00
	II. KUALITAS PELAPORAN (7,5%)			
3	LKJIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome	B	0.75	0.80
4	LKJIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	B	0.75	0.80
5	LKJIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	B	0.75	0.80
6	LKJIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	C	0.5	0.54

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/BOBOT (%)	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
7	LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	C	0.5	0.54
8	LKjIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	A	1	1.07
9	Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan	B	0.75	0.80
				5.36
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
10	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	B	0.75	0.84
11	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	B	0.75	0.84
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	B	0.75	0.84
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	B	0.75	0.84
				3.38
	D. EVALUASI INTERNAL (10%)			7.50
	I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja	Y	1	1.00
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	C	0.5	0.50
				1.50
	II. KUALITAS EVALUASI (5%)			
3	Monitoring dan evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	B	0.75	3.75
				3.75
	III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)			
4	Rekomendasi monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	B	0.75	2.25
				2.25
	E. CAPAIAN KINERJA (20%)			13.96
	I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)			
1	Target dapat dicapai	B	0.75	1.88
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	B	0.75	1.88
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	B	0.75	1.88
				5.63
	II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)			
4	Target dapat dicapai	B	0.75	3.13
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	B	0.75	3.13
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	C	0.5	2.08
				8.33
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)			78.87