



PENGADILAN TINGGI PALANGKARAYA

Jalan RTA Milono No. 09 Telp. (0536) 3221853 Fax 3221854

PALANGKA RAYA 73111

Website : pt-palangkaraya.go.id Email : pt_kalteng@yahoo.com

Palangka Raya, 19 April 2021

Nomor : W16-U/678/OT.01.2/4/2021

Lampiran : 1 (satu) dokumen

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

Yth.

Ketua Pengadilan Negeri Palangkaraya
di

Palangka Raya

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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 20A/SEK/SK/IV/2016 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Dibawahnya, maka disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Palangkaraya dimaksudkan untuk :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi.
 - c. Memberikan saranperbaikan untuk peningkatan kinerja danpenguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai mulai dari 0 s.d. 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. Pengadilan Negeri Palangkaraya memperoleh nilai sebesar **70,19 (BB)** atau **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 21,42%:
- 1) Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja menunjukkan bahwa sistem perencanaan kinerja cukup baik, namun tujuan dan sasaran belum sepenuhnya berorientasi pada hasil.
 - 2) Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, dan target jangka menengah, namun tidak memuat tentang indikator kinerja tujuan dan kerangka pendanaan.
 - 3) Dokumen Renstra belum sepenuhnya menjadi acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan, dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).
 - 4) Dalam Indikator Kinerja Utama masih terdapat indikator yang tidak selaras antara lain indikator penyelesaian sisa perkara.
 - 5) Dokumen RKT telah dievaluasi, namun perubahan dokumen tidak diberi keterangan revisi.
 - 6) Target kinerja belum sepenuhnya ditetapkan dengan baik, terdapat indikator kinerja yang persentase capaiannya terlalu tinggi. Hal tersebut dikarenakan target kinerja ditetapkan terlalu rendah sedangkan realisasi kinerjanya tinggi, sehingga selisihnya terlalu besar.
 - 7) PK telah ada namun belum ada mekanisme monitoring pencapaian secara berkala.
- b. **Pengukuran Kinerja** = Bobot 25% nilai yang diperoleh 18,49%
- 1) Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran dan data kinerja belum

- dapat diandalkan.
- 2) IKU yang disusun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja, dokumen perencanaan dan penganggaran.
 - 3) Pengukuran kinerja belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
- c. **Pelaporan Kinerja** = Bobot 15% nilai yang diperoleh 11,73%
- 1) LkjIP telah disusun dan menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU, dan telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja.
 - 2) LKjIP telah disusun dan disampaikan tepat waktu.
 - 3) LKjIP belum sepenuhnya menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
 - 4) Informasi kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, serta peningkatan dan penilaian kinerja.
- d. **Evaluasi Internal** = Bobot 10% nilai yang diperoleh 6,88%
- 1) Belum dilakukan pemantauan terhadap kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
 - 2) Hasil rekomendasi terhadap pemantauan dan evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan di tahun berikutnya.
- e. **Pencapaian Kinerja** = Bobot 20% nilai yang diperoleh 11,67%
- 1) Pencapaian sasaran/kinerja satker sudah baik. Namun terdapat target *output/outcome* yang tidak tercapai.
 - 2) Informasi *output/outcome* belum sepenuhnya dapat diandalkan.
6. Rekomendasi
- Berdasarkan hal di atas direkomendasikan:
- a. **Perencanaan Kinerja**
- 1) Menyempurnakan Renstra sehingga tujuan dan sasaran berorientasi pada hasil.
 - 2) Dokumen Renstra agar memuat indikator kinerja tujuan dan kerangka pendanaan.
 - 3) Dokumen Renstra dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan RKA serta direviu secara berkala.
 - 4) Mengevaluasi perumusan indikator kinerja agar selaras dengan dokumen Renstra atasannya.
 - 5) Perubahan pada dokumen RKT agar diberi keterangan revisi.
 - 6) Target kinerja agar ditetapkan dengan baik, melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja sebagai acuan dalam menetapkan target kinerja untuk tahun berikutnya.

- 7) Agar dilakukan kegiatan pemantauan dan evaluasi secara berkala atas pencapaian kinerja yang diperjanjikan secara khusus. Hasil pemantauan dan evaluasi tersebut agar dimanfaatkan sebagai dasar penilaian keberhasilan kinerja unit.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Mekanisme pengumpulan data kinerja seharusnya dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran, sehingga data kinerja dapat diandalkan.
- 2) IKU yang disusun seharusnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja, dokumen perencanaan dan penganggaran.
- 3) Pengukuran kinerja seharusnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala .

c. Pelaporan Kinerja

- 1) LKjIP seharusnya menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, selaras dengan dokumen PK.
- 2) LKjIP digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, serta peningkatan dan penilaian kinerja.

d. Evaluasi Internal

- 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja agar dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten serta dilakukan supervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan secara reguler dan bertahap.
- 2) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja agar ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja serta digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.

e. Pencapaian Kinerja

- 1) Dalam merumuskan sasaran dan indikator kinerja agar memperhatikan target yang telah ditetapkan dan keselarasan dokumennya, kehandalan informasi dan keselarasan kinerja berdasarkan tugas dan fungsi pengadilan, sehingga uraian pelaksanaan kegiatan dan proses yang telah dilakukan menggambarkan kinerja atau *output/outcome* yang memadai.
- 2) Pengukuran kinerja per bulan, per triwulan atau per semester agar termuat dalam LKjIP.

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Palangkaraya Tahun 2020, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Negeri Palangkaraya.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan:

1. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
2. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi, Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI.

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI
SATUAN KERJA : PENGADILAN NEGERI PALANGKARAYA
TAHUN : 2020

NO	KOMPONEN/SUB KOMPO NEN/BOBOT (%)	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
	A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			21,42
	I. RENCANA STRATEGIS (10%)			6,79
	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	a	1	0,71
6	Indikator kinerja tujuan (output/outcome) dan sasaran (output/outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	c	0,5	0,36
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	c	0,5	0,36
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	c	0,5	0,36
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	c	0,5	0,36
				3,04
	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	c	0,5	0,50
12	Dokumen Renstra telah direview secara berkala	b	0,75	0,75
				2,00
	II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)			5,44
	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	b	0,75	0,38
				1,38
	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	b	0,75	0,47
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	c	0,5	0,31
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	c	0,5	0,31
				2,66
	c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)			
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	b	0,75	0,84
11	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	c	0,5	0,56
				1,41

III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (12,5%)				9,20
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	
3 Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a	1	0,67	
				2,00
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	c	0,5	0,65	
8 Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	a	1	1,30	
				5,20
c. IMPLEMENTASI PK (4%)				
9 Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	c	0,5	0,67	
10 Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	c	0,5	0,67	
11 Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	c	0,5	0,67	
				2,00
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)				18,49
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	c	0,5	1,25	
				3,75
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	b	0,75	0,78	
7 IKU telah diukur realisasinya	a	1	1,04	
8 Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	b	0,75	0,78	
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 sasarannya	b	0,75	0,78	
12 Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	b	0,75	0,78	
13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	c	0,5	0,52	
14 Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanansemester)	c	0,5	0,52	
				9,11
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)				
15 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	c	0,5	0,75	
16 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a	1	1,50	
17 IKU telah direview secara berkala	a	1	1,50	
18 Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	b	0,75	1,13	
19 Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	c	0,5	0,75	
				5,63
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. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)				
3 LKjIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome	b	0,75	0,80	
4 LKjIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a	1	1,07	
5 LKjIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	c	0,5	0,54	

6	LKjIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	b	0,75	0,80
7	LKjIP menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan	b	0,75	0,80
8	LKjIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	b	0,75	0,80
9	Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan	c	0,5	0,54
				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%)				
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi	y	1	2,50
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	c	0,5	1,25
				3,75
II KUALITAS EVALUASI (5%)				
3	Monitoring dan evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	c	0,5	1,25
				1,25
III PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)				
4	Rekomendasi monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	b	0,75	1,88
				1,88
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)				
1	Target dapat dicapai	b	0,75	1,88
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	c	0,5	1,25
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	c	0,5	1,25
				4,38
II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)				
4	Target dapat dicapai	b	0,75	3,13
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	c	0,5	2,08
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	c	0,5	2,08
				7,29
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)				
				70,19