



PENGADILAN TINGGI AGAMA KALIMANTAN TIMUR

Jalan Letjen M.T. Haryono No. 24 Samarinda - Kalimantan Timur 75124

Telp. (0541) 733337 Fax. (0541) 746702

web: www.pta-samarinda.go.id e-mail: pta-samarinda@pta-samarinda.net

Nomor : W17-A/1668/OT.01.2/XI/2020 19 November 2020
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

Kepada
Yth. Ketua Pengadilan Agama Samarinda
Di –
Samarinda

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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, dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Agama Samarinda dimaksudkan untuk:
 - 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 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 2019, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil Evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai, mulai dari 0 s.d. 100.

Setiap jawaban "Ya" akan diberi 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 Agama Samarinda memperoleh nilai sebesar **75,75 (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 27,01%:**
 - 1) Dokumen Renstra 2020-2024 telah disusun dan telah memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja Sasaran, target tahunan, indikator Kinerja tujuan dan target jangka menengah dan telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU), serta target kinerja telah ditetapkan dengan baik.
 - 2) Dokumen Renstra belum sepenuhnya selaras dengan dokumen Renstra 2020-2024 Mahkamah Agung dan *Blue Print* Mahkamah Agung.
 - 3) Dokumen RKT telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan, namun sasaran belum seluruhnya berorientasi pada pada hasil, dan selaras dengan Rencana Kinerja Anggaran.
 - 4) Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek, serta target kinerja pada PK telah ditetapkan dengan baik.
 - 5) Dokumen PK belum dimonitor pencapaiannya secara berkala, belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, serta target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan satker.

b. Pengukuran Kinerja = Bobot 20% nilai yang diperoleh 14,37%

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

c. Pelaporan Kinerja = Bobot 15% nilai yang diperoleh 12,50%

- 1) LKjIP telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, dan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi pada *output/outcome*, serta telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
- 2) LKjIP telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan, serta LKjIP telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja sehingga informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan.
- 3) Informasi yang disajikan dalam LKjIP belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program kegiatan, serta untuk peningkatan dan penilaian kinerja satker.

d. Evaluasi Kinerja = Bobot 10%, nilai yang diperoleh 6,88%

Monitoring dan Evaluasi serta pemantauan terhadap kinerja/kegiatan belum dilaksanakan secara periodik, hasil rekomendasi terhadap monitoring dan evaluasi belum ditindaklanjuti secara menyeluruh untuk perbaikan ditahun berikutnya.

e. Pencapaian Kinerja = Bobot 20% nilai yang diperoleh 15,00%

Target kinerja *output/outcome* telah dapat dicapai, capaian kinerja *output* lebih baik dari tahun sebelumnya serta informasi mengenai kinerja *output* dapat diandalkan, namun informasi mengenai kinerja *outcome* belum sepenuhnya dapat diandalkan.

6. Rekomendasi

Berdasarkan hal di atas, direkomendasikan:

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Perumusan IKU disesuaikan dengan satuan pengukuran yang akan dihasilkan, misalkan pengukuran penyelesaian perkara yang cepat, maka satuan pengukuran yang dihasilkan adalah waktu.
- 2) Perumusan tujuan dan sasaran hendaknya berorientasi hasil
- 3) Dokumen RKT agar selaras dengan penyusunan anggaran (RKA).
- 4) Dokumen PK agar dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, serta target kinerja yang diperjanjikan agar digunakan untuk mengukur keberhasilan satker

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Menyempurnakan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan meningkatkan implementasi pengukuran kinerja agar dapat digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
- 2) Pengukuran kinerja agar dilakukan secara tertib dengan menginput data pada aplikasi Komdanas Mahkamah Agung.
- 3) Perencanaan kinerja yang tidak dibiayai oleh DIPA, juga dilakukan pengukuran dan pelaporan, baik berupa output dan outcomenya serta besaran biaya yang dikeluarkan.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Menyempurnakan penyajian informasi kinerja dalam LKjIP dengan analisis yang lebih mendalam, sehingga informasi kinerja lebih dapat diandalkan.
- 2) Menyempurnakan dan meningkatkan informasi yang disajikan dalam LKjIP, sehingga dapat digunakan untuk perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan, serta dapat digunakan untuk peningkatan dan penilaian kinerja satker.
- 3) Satuan Kerja yang dievaluasi, hendaknya mengirimkan data secara lengkap, terutama terkait dengan penyusunan LKjIP Tahun 2019.

d. Evaluasi Internal

Agar dilakukan monitoring dan evaluasi serta pemantauan terhadap terhadap kinerja/kegiatan secara berkala, dan hasil rekomendasi dari monitoring dan evaluasi tersebut ditindaklanjuti guna perbaikan kinerja di tahun berikutnya.

e. Pencapaian Kinerja

Dalam merumuskan sasaran dan indikator kinerja agar memperhatikan target yang telah ditetapkan, capaian kinerja satker serta kehandalan informasi dan keselarasan kinerja berdasarkan tugas dan fungsi pengadilan, sehingga pelaksanaan kegiatan dan proses yang telah dilakukan menggambarkan kinerja atau output/outcome yang memadai.

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Agama Samarinda Tahun 2019, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Agama Samarinda.

Atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.



Wassalam,
Ketua,

Drs. Sukiman BP, S.H., M.H.

NIP. 19541231 198203 1 028 ✓

Tembusan:

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

KERTAS KERJA EVALUASI
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2019
DI LINGKUNGAN PENGADILAN TINGGI AGAMA KALIMANTAN TIMUR
SATUAN KERJA : PENGADILAN AGAMA SAMARINDA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				27,01
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)				9,23
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)				
1	Dokumen Renstra telah ada	y	1	1,25
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	b	0,75	0,94
				2,19
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)				
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	b	0,75	0,67
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program	b	0,75	0,67
5	Renstra telah menyajikan IKU	a	1	0,89
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	b	0,75	0,67
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	b	0,75	0,67
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	c	0,5	0,45
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	c	0,5	0,45
				4,46
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)				
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	b	0,75	0,70
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	c	0,5	0,47
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	b	0,75	0,70
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	b	0,75	0,70
				2,58
II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)				6,16
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	b	0,75	0,47
6	RKT telah menyajikan IKU	b	0,75	0,47
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	b	0,75	0,47
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	b	0,75	0,47
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	a	1	0,63
				2,97
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)				
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	a	1	0,75

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja	b	0,75	0,56
12	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	c	0,5	0,38
				1,69
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)				11,63
a. PEMENUHAN PK (3%)				
1	Dokumen PK unit kerja telah ada	y	1	1,00
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y	1	1,00
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a	1	1,00
				3,00
b. KUALITAS PK (7.5%)				
4	Sasaran telah berorientasi hasil	b	0,75	1,13
5	PK telah menyajikan IKU	a	1	1,50
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	b	0,75	1,13
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	b	0,75	1,13
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	b	0,75	1,13
				6,00
c. IMPLEMENTASI PK (4.5%)				
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	b	0,75	1,13
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	c	0,5	0,75
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	c	0,5	0,75
				2,63
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				14,37
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y	1	2,00
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	b	0,75	1,50
				3,50
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	b	0,75	0,63
4	IKU telah menggambarkan hasil	b	0,75	0,63
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	b	0,75	0,63
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	b	0,75	0,63
7	IKU telah diukur realisasinya	b	0,75	0,63
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	c	0,5	0,42
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	c	0,5	0,42
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	b	0,75	0,63
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	b	0,75	0,63
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	b	0,75	0,63
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	c	0,5	0,42
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	c	0,5	0,42
				6,67
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)				
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	b	0,75	0,90
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	b	0,75	0,90
17	IKU telah direvlu secara berkala	b	0,75	0,90
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	b	0,75	0,90
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	c	0,5	0,60
				4,20

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				12,50
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 (8%)				
3	LKJIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a	1	1,00
4	LKJIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome	b	0,75	0,75
5	LKJIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	b	0,75	0,75
6	LKJIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	b	0,75	0,75
7	LKJIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	b	0,75	0,75
8	LKJIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	b	0,75	0,75
9	LKJIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	b	0,75	0,75
10	Informasi kinerja dalam LKJIP dapat diandalkan	b	0,75	0,75
				6,25
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)				
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a	1	1,00
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	b	0,75	0,75
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	b	0,75	0,75
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	b	0,75	0,75
				3,25
D. EVALUASI KINERJA (10%)				6,88
I. PEMENUHAN KUALITAS EVALUASI (10%)				
1	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi	y	1	2,50
2	Pemantauan terhadap kinerja/kegiatan telah dilakukan	b	0,75	1,88
3	Monitoring dan evaluasi telah dilakukan secara periodik	c	0,5	1,25
4	Rekomendasi monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti	c	0,5	1,25
				6,88
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				15,00
I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)				
1	Target dapat dicapai	b	0,75	2,50
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	b	0,75	2,50
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	b	0,75	2,50
				7,50
II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)				
4	Target dapat dicapai	b	0,75	2,50
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	b	0,75	2,50
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	b	0,75	2,50
				7,50
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)				75,75