



PENGADILAN TINGGI AGAMA SAMARINDA

Jalan Let.Jend. M.T. Haryono No. 24 Samarinda 75124

Telp./Fax. (0541) 733337/746702

web: pta-samarinda.go.id e-mai: pta-samarinda@pta-samarinda.net

Nomor : W 17-A/ *F18* /OT.01.2/V/2019 Samarinda, 15 Mei 2019
Lamp : 1 (satu) berkas -
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2018**

Kepada:

Yth. Ketua Pengadilan Agama Samarinda

Di –

Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011 jo. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan 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 Kinerja dan Capaian Kinerja.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2018, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain 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 Agama Samarinda memperoleh nilai sebesar **75,74%** dengan predikat **BB**.
5. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:
- a. Perencanaan Kinerja = Bobot 35% nilai yang diperoleh 27,25%:**
- 1) Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) telah ada dan memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah namun Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran
 - 2) Dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan dokumen Penetapan kinerja (PK) sudah dibuat dan telah ada keselarasan antara dokumen yang satu dengan dokumen yang lainnya.
 - 3) Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Renstra Unit Kerja.
 - 4) Dokumen RKT belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT Unit Kerja.
 - 5) Dokumen Penetapan Kinerja (PK) telah dimonitor secara berkala namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan serta target kinerja yang diperjanjikan belum 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) IKU telah dapat diukur secara obyektif dan telah menggambarkan hasil namun belum digunakan untuk mengukur kinerja satker.
 - 3) Indikator Kinerja sasaran belum sepenuhnya dapat diukur secara obyektif, belum menggambarkan hasil, belum relevan dengan sasaran yang akan diukur, serta belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur sasarnya.
 - 4) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja = Bobot 15% nilai yang diperoleh 12,25%:

- 1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2018 telah disusun dan disampaikan tepat waktu.
- 2) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) belum menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi pada output/outcome, belum sepenuhnya menyajikan kinerja yang telah diperjanjikan serta belum sepenuhnya menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
- 3) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan serta informasi kinerja dalam LKjIP belum sepenuhnya dapat diandalkan.
- 4) Informasi yang disajikan dalam LKjIP belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan dan belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
- 5) Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kerja.

d. Evaluasi Kinerja = Bobot 10% nilai yang diperoleh 6.88%:

Monitoring dan Evaluasi serta pemantauan terhadap kinerja/kegiatan sudah dilaksanakan namun belum sepenuhnya dilakukan secara periodik dan hasil rekomendasi terhadap monitoring dan evaluasi belum ditindaklanjuti secara menyeluruh untuk perbaikan di tahun berikutnya.

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

Capaian target output/outcome dapat diandalkan, namun capaian kinerja output/outcome belum sepenuhnya lebih baik dari tahun sebelumnya serta informasi kinerja dan keselarasan kinerja secara umum menunjukkan capaian kinerja output/outcome masih perlu ditingkatkan.

6. Rekomendasi

Berdasarkan hal di atas direkomendasikan:

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Dokumen Renstra agar digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Renstra Unit Kerja ;
- 2) Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) agar digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT Unit Kerja.
- 3) Dokumen Penetapan Kinerja (PK) agar dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan serta target kinerja yang diperjanjikan agar digunakan untuk mengukur keberhasilan satker.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Menyempurnakan Indikator Kinerja Utama IKU sehingga dapat diukur secara obyektif, relevan dengan kondisi yang akan diukur dan digunakan untuk mengukur kinerja satker.
- 2) Menyempurnakan Indikator Kinerja sasaran sehingga dapat diukur secara obyektif,

menggambarkan hasil, relevan dengan sasaran yang akan diukur, serta digunakan untuk mengukur sasarnya.

- 3) Pengukuran kinerja agar digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) agar menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi pada output/outcome, mengenai kinerja yang telah diperjanjikan, serta informasi evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
- 2) Menyempurnakan informasi kinerja dalam LKjIP dengan menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan sehingga informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan.
- 3) Informasi yang disajikan dalam LKjIP agar digunakan untuk perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, serta untuk peningkatan dan penilaian kinerja satker.

d. Evaluasi Kinerja

Agar dilakukan monitoring dan evaluasi serta pemantauan terhadap kinerja/kegiatan secara berkala, dan hasil rekomendasi dari monitoring dan evaluasi tersebut di tindaklanjuti 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 2018, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Agama Samarinda.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua
Pengadilan Tinggi Agama Samarinda,



Dr. H. A. Choiri, S.H., M.H.
NIP. 19560306 198603 1 004

Tembusan Yth:

1. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI
2. Kepala Badan Urusan Administrasi MA RI cq. Biro Perencanaan dan Organisasi

KERTAS KERJA EVALUASI
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2018
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%)				27,25
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)				9,46
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	a	1	0,94
				2,81
				-
				6,16
II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)				
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
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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
				11,63
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)				
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
				14,37
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	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 direviu 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
				12,25
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
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	b	0,75	0,75
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
				3,00
D. EVALUASI KINERJA (10%)				
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%)				
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%)				75,74