



PENGADILAN TINGGI BANDUNG

JL. CIMUNCANG NO.21 D BANDUNG 40125

Telp. (022). 87832124 Fax (022). 87832125

Website: www.pt-bandung.go.id

Email: info@pt-bandung.go.id

Bandung, 11 Peabriari 2021

Nomor : W11.U/1354/OT.01.2/II/2021
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

Yth. Ketua Pengadilan Negeri Majalengka
di
Majalengka

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 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 28A/SEK/SK/IV/2011 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Mahkamah Agung RI dan Pengadilan Tingkat Banding seluruh lingkungan Peradilan disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Majalengka 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2020, 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 Negeri Majalengka memperoleh nilai sebesar **73,70 (BB)** Sangat Baik. Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

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

a. Perencanaan Kinerja= Bobot 35% nilai yang diperoleh 25,84%:

- 1) Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, namun belum memuat target jangka menengah dan belum direviu secara berkala.
- 2) Dokumen Renstra telah disusun dalam satu dokumen tersendiri yang merupakan suatu peningkatan di dalam penyusunan LKJIP Tahun 2020.
- 3) Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan, namun belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Renstra unit kerja serta dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.
- 4) Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun PK dan penyusunan RKT unit kerja, namun belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).
- 5) Dokumen Penetapan Kinerja (PK) sudah dibuat dan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, namun dokumen tersebut belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala dan belum dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan, serta target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan satker.

b. Pengukuran Kinerja= Bobot 20% nilai yang diperoleh 14,90%:

- 1) Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran.
- 2) Pada kualitas pengukuran sebagian besar IKU telah dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil dan relevan dengan kondisi yang akan diukur serta telah digunakan untuk mengukur kinerja dan realisasinya.
- 3) IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran serta untuk penilaian kinerja satker, namun IKU belum direviu secara berkala.

- 3) Menambah daya guna LKjIP sebagai sumber informasi dalam upaya perbaikan perencanaan, penilaian kinerja dan perbaikan pelaksanaan program sertapeningkatan kinerja periode selanjutnya.

d. Evaluasi Kinerja

Melakukan pemantauan terhadap kinerja/kegiatan dan mengoptimalkan monitoring dan evaluasi kinerja/kegiatan secara periodik serta menindaklanjuti hasil rekomendasi dari monitoring dan evaluasi tersebut.

e. Pencapaian Kinerja

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

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

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KETUA PENGADILAN TINGGI BANDUNG, *f*



H. ABDUL KADIR, S.H., MH.
NP.195407181981011008

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung R.I.
Di Jakarta
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung R.I.
Di Jakarta

KERTAS KERJA EVALUASI
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DILINGKUNGAN PENGADILAN TINGGI BANDUNG
SATUAN KERJA : PENGADILAN NEGERI MAJALENGKA
TAHUN 2020

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				25,84
I.	DOKUMEN RENSTRA (12.5%)			9,22
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	b	0,75	0,67
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	b	0,75	0,67
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	b	0,75	0,67
				4,69
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	b	0,75	0,70
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	c	0,5	0,47
13	Dokumen Renstra telah direview secara berkala	c	0,5	0,47
				2,34
II.	DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)			5,50
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	b	0,75	0,47
7	Indikator kinerja sasaran dan keglatan 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	b	0,75	0,47
				2,81
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)			
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	b	0,75	0,58
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja	c	0,5	0,38

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
				1,31
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)				11,13
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	c	0,5	0,50
				2,50
b. KUALITAS PK (7,5%)				
4	Sasaran telah berorientasi hasil	b	0,75	1,13
5	PK telah menyajikan IKU	b	0,75	1,13
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
				5,63
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	b	0,75	1,13
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	c	0,5	0,75
				3,00
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				14,90
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	b	0,75	0,63
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	b	0,75	0,63
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	b	0,75	0,63
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	b	0,75	0,63
				2,50
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 direview secara berkala	b	0,75	0,90
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	c	0,5	0,60
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	c	0,5	0,60
				3,90
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				11,50
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	b	0,75	0,75
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	c	0,5	0,50
10	Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan	c	0,5	0,50
				5,50
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%)				8,13
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	b	0,75	1,88
4	Rekomendasi monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti	b	0,75	1,88
				8,13
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				13,33
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	c	0,5	1,67
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	c	0,5	1,67
				5,83
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)				73,70

- 4) Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja, namun belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja= Bobot 15% nilai yang diperoleh 11,50%:

- 1) LKJIP yang disusun sudah menginformasikan capaian kinerja utama satuan kerja, tetapi belum menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja.
- 2) Informasi dalam LKJIP belum dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan, penilaian dan perbaikan program serta peningkatan kinerja dan penilaian kinerja satker.

d. Evaluasi Kinerja= Bobot 10% nilai yang diperoleh 8,13%:

Pemantauan terhadap kinerja/kegiatan serta monitoring dan evaluasi belum dilakukan secara periodik dan belum sepenuhnya ditindaklanjuti secara optimal.

e. Pencapaian Kinerja= Bobot 20% nilai yang diperoleh 13,33%:

Aspek ketepatan indikator-indikator, capaian target output/outcome, ketepatan target, kehandalan informasi kinerja dan keselarasan kinerja, menunjukkan bahwa secara umum capaian kinerja output cukup memuaskan, namun capaian kinerja outcome perlu ditingkatkan.

6. Rekomendasi

Berdasarkan hal diatas direkomendasikan:

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Dokumen Renstra agar digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Renstra unit kerja dibawahnya dan dalam menyusun RKA serta Renstra direviu secara berkala.
- 2) Agar dokumen RKT digunakan sebagai acuan untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).
- 3) Dokumen PK agar dimonitor pencapaiannya secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan serta target kinerja yang telah diperjanjikan digunakan untuk mengukur keberhasilan satker.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Pada pemenuhan pengukuran kinerja agar memperhatikan mekanisme pengumpulan data kinerja secara keseluruhan sehingga dapat menggambarkan keberhasilan entitas organisasi.
- 2) Pengukuran kinerja agar digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala dan IKU agar direviu secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Menyempurnakan informasi kinerja dalam LKJIP dengan analisis yang lebih mendalam dengan memperhatikan capaian target indikator kinerja setiap sasaran serta dilengkapi dengan berbagai perbandingan capaian kinerja.
- 2) Agar LKJIP memberikan informasi kinerja yang memadai dari tahun ke tahun sesuai periode Renstra dan menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja.