



PENGADILAN TINGGI BANDUNG

JALAN CIMUNCANG NO. 21D BANDUNG - 40125

TELP. (022)87832124 – 87832127, (022) 87832125

Website: www.pt-bandung.go.id, E-mail : info@pt-bandung.go.id

Nomor : W11.U/ 1079 /OT.01.1/2/2023

Bandung, 14 Februari 2023

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Kepada Yth.

KETUA PENGADILAN NEGERI MAJALENGKA

di-

Majalengka

Dalam rangka pelaksanaan peraturan Pemerintahan 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 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Majalengka dimaksud untuk;
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memeberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4(empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi AKuntabilitas Kinerja Internal.
3. Pengadilan Negeri Majalengka memperoleh nilai sebesar **70,9** atau **(BB) (Sangat Baik)**.
4. Nilai Tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

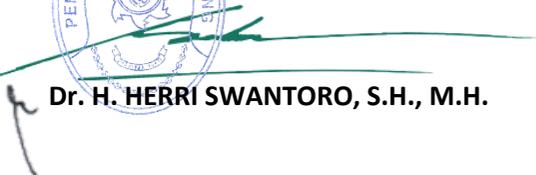
No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	2022
1.	Perencanaan Kinerja	30,00		21,6
2.	Pengukuran Kinerja	30,00		21
3.	Pelaporan Kinerja	15,00		10,8
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		17,5
Nilai Akuntabilitas Kinerja			73,70	70,9
			(BB) (Sangat Baik)	(BB) (Sangat Baik)

NO	CATATAN
A. Perencanaan Kinerja	
1	Pengadilan Negeri Majalengka belum menyusun Pohon Kinerja yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
2	Indikator Kinerja belum seluruhnya SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kriteria bidang lain (Crosscutting). Dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai melalui Pohon Kinerja
3	Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).
4.	Anggaran yang ditetapkan belum mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, terlihat dari adanya sasaran kerja yang tidak mendapatkan anggaran memadai.
5.	Belum adanya penyajian laporan periodic atas pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan pelaksanaan rencana aksi yang telah disusun
B. Pengukuran Kinerja	
1	Belum memiliki adanya pedoman teknis pengukuran kinerja
2	Pengumpulan data kinerja dalam pengukuran kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
3	Pengadilan Negeri belum mengukur efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
C. Pelaporan Kinerja	
1	Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memberikan informasi efisiensi atas penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja.
2	Laporan Kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1	Belum memiliki pedoman teknis evaluasi kinerja internal;
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang kompeten, terdapat kondisi tim penyusun SAKIP belum mempunyai sertifikasi dan mengikuti kegiatan pelatihan SAKIP secara berkala

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1	Agar disusun Pohon Kinerja yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
2	Terhadap indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, agar dilakukan usulan revisi IKU agar SMART dengan memperhatikan catatan dari Menpan RB sehingga IKU berorientasi hasil, terukur dan relevan
3	Agar dibuatkan penjelasan dan informasi yang menunjukkan hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antara bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
4	Agar anggaran yang ditetapkan mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai
5	Agar Rencana Aksi dapat disesuaikan dengan kondisi triwulanan yang berjalan, apabila tidak tercapai dapat dibuat rencana aksi perbaikannya
B. Pengukuran Kinerja	
1	Agar segera di susun pedoman teknis pengukuran kinerja
2	Agar dapat di buat aplikasi dalam pengumpulan data kinerja
3	Agar dapat di hitung efisiensi atas penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja
C. Pelaporan Kinerja	
1	Agar dokumen laporan menggambarkan kinerja dapat di lengkapi dengan informasi kualitatif dan Analisa kualitatif dan data dukung dokumen pernyataan pelaksanaan telah di review internal atau dokumen hasil pelaksanaan review, memastikan pengujian atas kendala data dan informasi yang disajikan dalam laporan kinerja.
2	Laporan Kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan
D Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Inaternal	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dilaksanakan agar menyusun Pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya ekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindaklanjut hasil evaluasi periodik;
2	Terhadap tim yang menyusun dan /atau mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat di usulkan untuk memperoleh pelatihan SAKIP secara berkala.

Demikian hasil evaluasi Pengadilan Negeri Majalengka Tahun 2021, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di Pengadilan Negeri Majalengka. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi pada tahun berikutnya, dan kepada Pengadilan Negeri Majalengka segera menyampaikan Laporan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP kepada Ketua Pengadilan Tinggi. Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian untuk diperhatikan dan dilaksanakan sebaik-baiknya.

 Ketua, 

Dr. H. HERRI SWANTORO, S.H., M.H.

Tembusan:

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