



PENGADILAN TINGGI AMBON

Jln. Raya Upua Baguala Samping SPBU Passo - Ambon

Website: www.pt-ambon.go.id, e-mail: pt_ambon@yahoo.co.id

A M B O N - M A L U K U - 9 7 1 1 7

Ambon, 25 Februari 2020

Nomor : W27-U/347 /OT.01.2/III/2020
Lampiran : 1 (satu) Eksemplar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Instansi
Pemerintah (LKjIP)

Yth. Ketua Pengadilan Negeri Hunipopu
di

Piru.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan presiden No 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 (SAKIP) disampaikan hal-hal :

1. Evaluasi atas Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Dataran Hunipopu 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 2019, 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 mulaidari 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 di dasarkan 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 Dataran Hunipopu memperoleh nilai sebesar **63,52 (B)** atau **Baik**.
5. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. **Perencanaan Kinerja** = Bobot 30% nilai yang diperoleh **22,52%**:
 1. Dokumen Renstra 2015-2019 tidak ada, yang ada hanya Rancangan Renstra 2020-2024.
 2. Renstra belum memuat indikator tahunan dan program kegiatan.
 3. Tujuan dan sasaran telah berorientasi pada hasil evaluasi atas perencanaan kinerja menunjukkan bahwa sistem perencanaan kinerja cukup baik dan masih perlu penyempurnaan data karena renstra tidak memuat keseluruhan sustansi seperti: target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah.
 4. Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja menunjukkan bahwa sistem perencanaan kinerja cukup baik dan masih perlu perbaikan beberapa dokumen perencanaan.
 5. Target kinerja masih belum ditetapkan dengan baik karena belum ada perhitungan pengukuran yang jelas.
 6. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) telah ada.
 7. Dokumen PK telah ada dan telah memuat sasaran program/ kegiatan, indikator kinerja, dan target.
 - b. **Pengukuran Kinerja** = Bobot 25% nilai yang diperoleh **14,86%**:
 1. Pemenuhan pengukuran kinerja baik, terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal.

2. Pengukuran kinerja belum dapat di tentukan secara akuntabel karena tidak terdapat data valid yang ditampilkan tetapi hanya dinyatakan dalam persentase.
 3. Reviu indikator kinerja belum selaras dengan indikator kinerja eselon 1.
 4. Indikator kinerja masih belum memenuhi syarat indikator kinerja utama yang baik.
- c. Pelaporan Kinerja = Bobot 15% nilai yang diperoleh 10,63%:**
1. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pengadilan Negeri Hunipopu telah disusun tepat waktu.
 2. LKjIP tidak menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi hasil.
 3. Informasi yang terdapat dalam LKjIP tidak dapat diandalkan karena tidak terdapat data yang valid yang ditampilkan dalam LKjIP.
 4. LKjIP tidak menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, karena baru dibuat tahun ini.
 5. LKjIP belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dan realisasi tahun sebelumnya, karena baru pertama kali menyusun.
 6. Informasi yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan dan belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi serta belum ada peningkatan dan penilaian kinerja satker.
- d. Evaluasi Internal = Bobot 10% nilai yang diperoleh 5,50%:**
Monitoring dan evaluasi serta pemantauan terhadap kinerja/ kegiatan belum dilakukan secara periodik, dan hasil rekomendasi terhadap monitoring dan evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti.
- e. Capaian Kinerja = Bobot 20% nilai yang diperoleh 10%:**
Pencapaian sasaran/kinerja satker cukup baik, pencapaian target tidak diuraikan dan belum dapat diandalkan.
6. Rekomendasi
Berdasarkan hal diatas di rekomendasikan:
- a. Perencanaan Kinerja**
- 1) Dokumen Renstra untuk ke depannya harus lebih baik lagi.
 - 2) Renstra harus memuat Visi, misi, tujuan/sasaran, program/kegiatan, IKU dan matriks renstra untuk perencanaan jangka menengah.

- 3) Arah kebijakan dan strategi dalam renstra harus mengacu pada IKU yang telah ditetapkan.
- 4) Tujuan dan sasaran telah berorientasi pada hasil evaluasi atas perencanaan kinerja menunjukkan bahwa sistem perencanaan kinerja cukup baik dan masih perlu penyempurnaan data karena renstra tidak memuat keseluruhan sustansi seperti: target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah.
- 5) Pada Implementasi renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan, tetapi belum adanya kondisi yang lebih baik (inovasi) pada dokumen renstra.
- 6) Target kinerja masih belum ditetapkan dengan baik karena belum ada perhitungan pengukuran yang jelas.
- 7) Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) agar digunakan sepenuhnya sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) IKU dibuat selaras dengan IKU yang ditetapkan Mahkamah Agung
- 2) IKU harus ada dalam LKjIP baik di pembahasan maupun di lampiran dan harus juga disusun dalam berkas terpisah.
- 3) Indikator kinerja pada Penetapan Kinerja (PK) agar diselaraskan dengan indikator kinerja pada IKU.
- 4) IKU harus bisa obyektif, dapat diukur dan menggambarkan hasil yang akan dicapai.
- 5) IKU harus diimplementasikan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, penilaian kinerja, penyusunan laporan kinerja serta untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pengadilan Negeri Ambon telah disusun tepat waktu.
- 2) 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, agar memperoleh informasi kinerja yang memadai sesuai periode Renstra sehingga menambah daya guna LKjIP sebagai sumber informasi dalam upaya perbaikan pelaksanaan program dan pencapaian kinerja periode selanjutnya serta menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja.
- 3) LKjIP harus menjelaskan capaian kinerja pada tahun pelaporan dengan data-data pendukung yang ada.

d. Evaluasi Internal

- 1) Agar dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, dan hasil rekomendasi dari monitoring dan evaluasi tersebut ditindaklanjuti guna perbaikan kinerja ditahun berikutnya.
- 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja agar dilaksanakn oleh SDM yang berkompetensi serta dilakukan supervise dengan baik melalui pembahasan-pembahasan secara regular dan bertahap.

e. Capaian Kinerja

Dalam merumuskan sasaran dan indikator agar memperhatikan target yang telah ditetapkan, keandalan 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 Kinerja Pengadilan Negeri Dataran Hunipopu tahun 2019, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja dilingkungan Pengadilan Negeri Dataran Hunipopu..

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tim Evaluasi
Ketua Pengadilan Tinggi Ambon

Dr. H. ZAINUDDIN, S.H., M.Hum
NIP. 19551005 198503 1 002

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI
2. Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI
3. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi Mahkamah Agung RI
4. Arsip.