



PENGADILAN TINGGI TATA USAHA NEGARA PALEMBANG

Jl. OPI Raya - Jakabaring, Palembang - Sumatera Selatan 30257

Website : pttun-palembang.go.id

Email : ptsp@pttun-palembang.go.id

Palembang, 24 Juli 2023

Nomor : W5-TUN/813/OT.01.2/7/2023
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Tahun 2022

Yth. Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang
Di-
Tempat

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 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal:

- Evaluasi atas Laporan Kinerja Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang dimaksudkan untuk:
 - memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
- Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang memperoleh nilai sebesar **87,85** atau **A (Memuaskan)**.
- Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen / Sub Komponen Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun 2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,2	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	27	27,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	13,05	12,60
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	22,5	21,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			87,75	87,85
			A (MEMUASKAN)	A (MEMUASKAN)

No	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	<p>Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, namun terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Belum ada dokumen terkait reuiu RKT yang menunjukkan kesesuaian antara target pada RKT dengan LKjIP maupun Renstra ; Belum ada penjelasan keterkaitan dan atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja;
2.	<p>Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standart yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), namun terdapat kondisi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Dokumen perencanaan kinerja belum selaras dengan dokumen perencanaan kinerja lembaga, belum ada penjelasan keterkaitan. Pada Reuiu Renstra belum ada kesesuaian dengan RKT;
B. Pengukuran Kinerja	
1.	<p>Pengukuran Kinerja telah dilakukan ;</p> <ol style="list-style-type: none"> Mekanisme pengumpulan dan pengukuran kinerja, tetapi belum ada jadwal/waktu pelaksanaan pengumpulan dan pengukuran data kinerja serta menyiapkan Jadwal Monev pengukuran kinerja sesuai Rencana Aksi; Belum terdapat mekanisme yang jelas atas pengumpulan data kinerja.
2.	<p>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun terdapat kondisi dimana data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.</p>
C. Pelaporan Kinerja	
1.	<p>Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaanya, terdapat kondisi Laporan Kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan.</p>
2.	<p>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Laporan Kinerja belum menginformasikan analisa atas perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan; Laporan Kinerja belum menginformasikan analisa atas perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah. Laporan Kinerja belum menginformasikan analisa atas perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya. Laporan Kinerja belum menginformasikan analisa atas perbandingan realisasi kinerja dengan target nasional; Laporan Kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; Laporan Kinerja belum menginformasikan Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja; Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas melalui reuiu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja;

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi ; a. Belum dilaksanakannya evaluasi kinerja internal yang mencakup mekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring evaluasi periodik; b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal.
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, terdapat kondisi tim penyusun SAKIP sebagian besar belum kompeten dikarenakan belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan SAKIP.
3.	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, namun terdapat kondisi belum dilakukan evaluasi internal secara berkala yang dibuktikan dengan laporan hasil evaluasi internal beserta tindak lanjutnya.

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Pada pengelolaan dokumen perencanaan kinerja : a. Agar melengkapi dokumen yang terkait dengan reviu renstra, RKT, PKT, serta membuat jadwal monitoring evaluasi kinerja; b. Agar pada dokumen Renstra perlu penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja; c. Menyempurnakan kualitas target kinerja dengan memberikan penjelasan komprehensif yang memuat apa dan mengapa besaran target kinerja tersebut ditetapkan.
B. Pengukuran Kinerja	
	Pada pengukuran kinerja yang telah dilakukan, agar : a. Menyusun matrik evaluasi SAKIP, jadwal pengukuran kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. b. Laporan kinerja agar menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan. c. Agar melakukan monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja terkait IKU secara rutin dan berkala.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Dalam upaya pelaporan kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, agar : a. Laporan Kinerja menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja (dapat menggunakan informasi pada IKPA omspan). b. Laporan Kinerja menginformasikan analisa terhadap capaian kinerja pada Bab III sesuai dengan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014. c. Melengkapi dengan penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran. d. Agar lebih memperhatikan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 dalam membuat Laporan Kinerja.
2.	Setelah tim penyusun LKjIP menyusun Laporan LKjIP, agar segera dilakukan reviu oleh tim reviu LKjIP sesuai pedoman Sekma, jika sudah disetujui ada bukti evidence rapat, dokumentasi dan ceklist kelengkapan reviu.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1.	Terdapat Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dilaksanakan, agar : a. Menyusun pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup mekanisme pengelolaan data kinerja, revidi berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik (dapat melihat dan menyesuaikan Surat Keputusan Sekretaris MA RI No. 878/SEK/SK/VII/2022 sebagai rujukan); b. Agar dilakukan monitoring dan evaluasi serta pemantauan kinerja/kegiatan secara berkala, dan rekomendasi hasil dari monitoring dan evaluasi tersebut ditindaklanjuti guna perbaikan kinerja di tahun berikutnya;
2.	Terhadap Hakim dan Aparatur yang menyusun dan/atau mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat diusulkan memperoleh pelatihan SAKIP agar penyusunan AKIP sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas oleh SDM yang memadai dan kompeten atau dapat diusulkan melalui surat ke pusat.

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang Tahun 2022, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti paling lambat tanggal 18 Agustus 2023 oleh Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua,

A. SYAIFULLAH, S.H.
NIP. 19590109 198612 1 001

Tembusan Yth:

1. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
2. Direktur Jenderal Badan Peradilan Militer dan Peradilan TUN;
3. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi MA RI;
4. Arsip