



PENGADILAN TINGGI TATA USAHA NEGARA MEDAN

Jln. Peratun Komplek Medan Estate
Telp. (061) 6617552 - 6627855 Fax (061) 6617552

MEDAN - SUMATERA UTARA (20371)

Nomor : W1-TUN/1377/OT.01.2/6/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (Satu) exp.
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019

Medan 05 Juni 2020

Yth. Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkal Pinang
di Pangkal Pinang.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Tahun 2014 tentang system 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, disampaikan hal-hal :

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkal Pinang 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 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 Tata Usaha Negara Pangkal Pinang memperoleh nilai sebesar **79,33 (B)** atau **Sangat Baik**.

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

a. Perencanaan Kinerja= Bobot 35% nilai yang diperoleh 29,06%:

- 1) Dokumen Renstra telah memuat Visi, Misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah.
- 2) Dokumen Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA).
- 3) Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun Penetapan Kinerja (PK) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA).

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

- 1) Pemenuhan pengukuran kinerja sudah baik, terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang telah dilakukan secara berkala.
- 2) Indikator Kinerja Utama (IKU) dapat diukur secara objektif, dan menggambarkan hasil, serta relevan dengan kondisi yang akan diukur, dan telah digunakan untuk mengukur kinerja serta IKU telah diukur realisasinya, sehingga pengumpulan data kinerja dapat diandalkan.

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

- 1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2019 Pengadilan Tata Usaha Negara pangkal Pinang telah disusun dan disampaikan tepat waktu.
- 2) LKjIP telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi pada output/outcome, informasi mengenai pencapaian IKU dan menyajikan informasi mengenai kinerja yang diperjanjikan serta evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, sehingga informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan.

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

Monitoring dan evaluasi serta pemantauan terhadap kinerja / kegiatan telah dilakukan secara periodik, namun hasil rekomendasi terhadap monitoring dan evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti.

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

Pencapaian sasaran/kinerja satker sudah baik, target dapat dicapai dan informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.

6. Rekomendasi

Berdasarkan hal diatas direkomendasikan:

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Mereviu dokumen Renstra secara berkala, dan digunakan sepenuhnya sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan serta penyusunan dokumen Renstra unit kerja.
- 2) Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) agar digunakan sepenuhnya sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Mereviu IKU dan menyempurnakan indikator kinerja agar dapat digunakan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja selanjutnya.
- 2) Indikator kinerja pada Penetapan Kinerja (PK) agar diselaraskan dengan indikator kinerja pada IKU.

c. Pelaporan Kinerja

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.

d. Evaluasi Kinerja

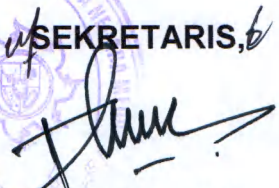
Agar dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, dan hasil rekomendasi dari monitoring dan evaluasi tersebut ditindaklanjuti guna perbaikan kinerja ditahun berikutnya.

e. Pencapaian Kinerja

Dalam merumuskan sasaran dan indikator agar memperhatikan target yang telah ditetapkan, 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 Tata Usaha Negara pangkal Pinang tahun 2019, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja dilingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara pangkal Pinang.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


SEKRETARIS,

FILIZAR, SH., MH
NIP. 196204151989031004

Tembusan Yth:

1. Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI.
2. Badan Urusan Administrasi c.q Biro Perencanaan dan Organisasi.

KERTAS KERJA EVALUASI
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DILINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI
SATUAN KERJA : PENGADILAN TATA USAHA NEGARA PANGKAL PINANG
TAHUN 2019

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/BOBOT (%)	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				29,06
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)				10,37
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 (output/outcome) dan sasaran (output/outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	b	0,75	0,67
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a	1	0,89
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
				5,13
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	b	0,75	0,70
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a	1	0,94
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	b	0,75	0,70
				3,05
II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)				6,31
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	a	1	0,63
6	RKT telah menyajikan IKU	a	1	0,63
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	b	0,75	0,47
				3,13
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)				
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	b	0,75	0,56
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja/satker dibawahnya	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)	b	0,75	0,56
				1,69

III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)				12,38
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	b	0,75		1,13
11 Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	b	0,75		1,13
				3,38
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				15,50
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
				7,50
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 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	b	0,75		0,90
				4,50
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				12,25
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
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	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%)				
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%)				
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
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)				79,93

Medan 05 Juni 2020
Ketua Tim Penilai

FILZAR, SH.,MH