



MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI JAMBI

Jalan Arief Rahman Hakim No. 55 Telanaipura Jambi
Telpn (0741) 63138 Fax (0741) 60440

Nomor : 1349/KPT/W5-U/RA1.3/VI/2024

Jambi, 3 Juni 2024

Lampiran : -

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja

Yth. Ketua Pengadilan Negeri Kuala Tungkal

Jl. Prof. DR. Sri Soedewi MS, SH., Kec. Bram Itam,
Kuala Tungkal, Jambi 36514

Di-

Kuala Tungkal

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, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, disampaikan hal hal sebagai berikut :

1. Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Kuala Tungkal dimaksudkan untuk :
 - a. Memperoleh Informasi tentang Implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan 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 Kuala Tungkal memperoleh Nilai sebesar **77,60** atau **BB (Sangat Baik)**.
4. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen kinerja dengan rincian sebagai berikut:

No.	Komponen/ Sub Komponen/ Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	Tahun 2023
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	24,00	23,10
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	24,00	22,50
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	10,80	12,00
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50	20,00
Nilai AKuntabilitas Kinerja			76,30	77,60
			Predikat	BB (SANGAT BAIK)

No.	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia, namun terdapat kondisi: a. Belum ada penjelasan keterkaitan dan atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja;
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Pengukuran kinerja telah dilakukan a. Telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja internal namun belum memberikan informasi yang jelas terkait mekanisme pengumpulan dan pengukuran kinerja, waktu pelaksanaan pengukuran kinerja, dan jadwal monev pengukuran kinerja b. Definisi operasional atas IKU belum memadai
2.	Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun terdapat kondisi: a. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja b. Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang terhadap penilaian kinerja pegawai yang dilaporkan belum berjalan c. Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).

3.	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien a. Pengukuran kinerja secara formal sudah menjadi salah satu dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja namun belum optimal dalam pelaksanaannya b. Tidak terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja c. Satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja d. Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
C. Pelaporan Kinerja	
1.	a. Telah dilakukan reviu untuk memastikan keandalan informasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja namun belum memadai
2.	Dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Terdapat kondisi: a. Laporan kinerja khususnya pada BAB III belum menyajikan informasi mengenai target kinerja yang tidak dicapai, termasuk kendala dan hambatan yang ada; b. Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum dibandingkan dengan realisasi kinerja (benchmark) di level nasional; c. Laporan kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan.
3.	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun terdapat kondisi: a. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas melalui reviu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja; b. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi: a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan secara berjenjang belum 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 (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja, namun terdapat kondisi : - Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja; - Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

No.	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Pada pengelolaan dokumen perencanaan kinerja: Pada dokumen Renstra perlu penjelasan keterkaitan dan atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja;
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Pada pelaksanaan pengukuran kinerja, agar: - Pedoman teknis pengukuran kinerja internal dapat memberikan informasi yang jelas terkait mekanisme pengumpulan dan pengukuran kinerja, waktu pelaksanaan pengukuran kinerja, dan jadwal monev pengukuran kinerja. - Menyusun definisi operasional atas IKU yang memadai - Menetapkan mekanisme yang jelas atas pengumpulan data kinerja
2.	Untuk mendukung pengukuran kinerja menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan agar: - Data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur capaian kinerja - Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang terhadap penilaian kinerja yang dilaporkan - Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja agar memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
3.	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien agar:

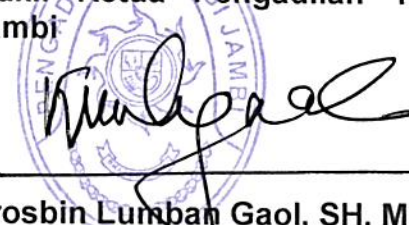
	a. Meningkatkan pelaksanaan pengukuran kinerja menjadi salah satu dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja b. Mengukur efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja c. Meningkatkan pemahaman dan kepedulian pegawai atas hasil pengukuran kinerja
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Agar revidi dokumen laporan yang menggambarkan kinerja dilakukan secara memadai yang dibuktikan dengan pernyataan bahwa laporan kinerja telah dilakukan revidi, dilengkapi dengan dokumen hasil atas pelaksanaan revidi seperti catatan hasil revidi (revidi sheet) yang memastikan keandalan informasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja.
2.	Pada dokumen laporan kinerja agar memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, yaitu: a. Informasi kinerja dalam laporan kinerja perlu dibandingkan dengan realisasi kinerja (benchmark) di level nasional; b. Laporan kinerja agar menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan.
3.	Dalam upaya pelaporan kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, agar: a. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas untuk mencapai kinerja b. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja c. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam pencapaian keberhasilan kinerja d. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Terhadap evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dilaksanakan, agar: a. Melakukan internalisasi pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, revidi berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik (dapat menggunakan surat keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI

	Nomor: 878/SEK/SK/VII/2022 dan 2049/SEK/SK/XII/2022 sebagai rujukan) b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang
2.	Terhadap hakim dan aparatur pengadilan Negeri Kuala Tungkal yang menyusun dan/atau mengevaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat diusulkan memperoleh pelatihan SAKIP agar penyusunan dan evaluasi AKIP sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas oleh sumber daya yang memadai dan kompeten.
3.	Agar segera dilakukan evaluasi internal secara berkala yang dibuktikan dengan laporan hasil evaluasi internal beserta tindak lanjutnya.

Demikian hasil evaluasi atas kinerja Pengadilan Negeri Kuala Tungkal tahun 2023, agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Negeri Kuala Tungkal. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi pada tahun berikutnya, dan kepada Pengadilan Negeri Kuala Tungkal segera menyampaikan Laporan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP kepada Ketua Pengadilan Tinggi Jambi selambat-lambatnya tanggal 3 Juli 2024. Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**Wakil Ketua Pengadilan Tinggi
Jambi**



Krosbin Lumban Gaol, SH. MH.

Tembusan Yth :

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