



PENGADILAN TINGGI AGAMA AMBON

Jln. Kebun Cengkeh Batu Merah Atas Telp 0911 – 341171 Fax. 355296

Ambon – 97128

Web : pta-ambon.go.id

E-mail : surat@pta-ambon.go.id

Nomor : W24-A/691/OT.01.2/5/2019

09 Mei 2019

Lamp. : -

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

Yth. Ketua Pengadilan Agama Tual
di

Tual

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2004 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal :

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Agama Tual 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 2018, 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 Agama Tual memperoleh nilai sebesar **71,80 (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 **21,38 %**:
 - 1) Dokumen Renstra sebagian besar telah memuat Visi, Misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah, namun Renstra belum direvisi secara berkala.
 - 2) Dokumen Renstra sebagian telah digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA), namun dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan dan penyusunan dokumen Renstra unit kerja.
 - 3) Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) sebagian besar telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun Penetapan Kinerja (PK) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA).
 - 4) Dokumen PK telah ada dan telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik
 - 5) Tujuan dan sasaran telah berorientasi pada hasil, namun indikator kinerja tujuan (output/outcome) dan sasaran (output/outcome) belum sepenuhnya memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
 - b. **Pengukuran Kinerja**= Bobot 25% nilai yang diperoleh **16,56 %**:
 - 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 **11,95 %**:
 - 1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pengadilan Agama Tual telah disusun dan disampaikan belum 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 Internal= Bobot 10% nilai yang diperoleh 4,46 %:

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 17,45%:

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 Internal

- 1) Agar pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dilakukan secara optimal.
- 2) Meningkatkan kinerja evaluasi dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM evaluator serta melakukan supervise melalui pembahasan-pembahasan yang regular dan bertahap.

e. Pencapaian Kinerja

Agar meningkatkan capaian kinerja *output/outcome* sehingga capaian kinerjanya lebih baik dari tahun sebelumnya serta meningkatkan keandalan informasi mengenai kinerja *ouput/outcome*

Demikian hasil evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Agama Tual tahun 2018, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja dilingkungan Pengadilan Agama Tual.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Pengadilan Tinggi Agama Ambon
Satgas SAKIP

Ketua

Drs. Hairil Anwar. M.H.

Tembusan Yth:

1. Kepala Badan Pengawasan MA RI;
2. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama MA RI;
3. Kepala Badan Urusan Administrasi c.q Biro Perencanaan dan Organisasi MA RI;
4. Ketua Pengadilan Tinggi Agama Ambon.