



## PENGADILAN TINGGI PALANGKARAYA

Jalan RTA Milono No. 09 Telp. (0536) 3221853 Fax 3221854

PALANGKA RAYA 73111

Website : pt-palangkaraya.go.id Email : pt\_kalteng@yahoo.com

Palangka Raya, 26 Februari 2018

Nomor : W16-U/302/OT.01/II/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Ucapan Terima Kasih

Yth.

Ketua Pengadilan Negeri Se-Kalimantan Tengah  
Di-  
Tempat

Kami menghargai upaya Saudara dalam menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Satuan Kerja yang Saudara pimpin, sesuai surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 1003A/SEK/OT.01.2/11/2017 tanggal 27 November 2017 tentang Penyampaian LKjIP Tahun 2017 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018.

Disampaikan ucapan terima kasih kepada Saudara yang telah mengirimkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2017, Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018 beserta dokumen SAKIP lainnya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KETUA PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA,



Dr. H. SYAHRIAL SIDIK, S.H., M.H.  
NIP. 19570503 198403 1 002

Tembusan :

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
2. Kepala Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI;
3. Biro Perencanaan dan Organisasi Mahkamah Agung RI.



# PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

Jalan RTA Milono No. 09 Telp. (0536) 3221853 Fax 3221854

PALANGKA RAYA 73111

Website : [pt-palangkaraya.go.id](http://pt-palangkaraya.go.id) Email : [pt\\_kalteng@yahoo.com](mailto:pt_kalteng@yahoo.com)

Palangka Raya, 26 Februari 2018

Nomor : W16-U/ 311 /OT.01.2/II/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah

Kepada Yth. :  
Ketua Pengadilan Negeri Pangkalan Bun  
Di-  
Pangkalan Bun

Memenuhi surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 80/SEK/OT.01.2/2/2018 tanggal 7 Februari 2018 perihal Inventarisir dan telaah SAKIP, bahwa dalam rangka pelaksanaan Pemerintah 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 20A/SEK/SK/IV/2016 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Dibawahnya, maka disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja **Pengadilan Negeri Pangkalan Bun** 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 yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen 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*



evaluatur 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 Pangkalan Bun** memperoleh nilai sebesar **67,56% (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 21,68%:
    - 1) Telah ada Dokumen Rencana Strategis (Renstra).
    - 2) Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja menunjukkan bahwa sistem perencanaan kinerja cukup baik, namun tujuan dan sasaran belum sepenuhnya berorientasi pada hasil.
    - 3) Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen Renstra atasannya, telah menetapkan sepenuhnya hal-hal yang seharusnya ditetapkan dalam kontrak kinerja sesuai tugas dan fungsi pengadilan, namun target kinerja belum sepenuhnya ditetapkan dengan baik.
    - 4) Dokumen Renstra belum sepenuhnya menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).
  - b. **Pengukuran Kinerja** = Bobot 25% nilai yang diperoleh 16,58%
    - 1) Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran dan data kinerja belum dapat diandalkan.
    - 2) IKU yang disusun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja, dokumen perencanaan dan penganggaran.
    - 3) Pengukuran kinerja belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala
  - c. **Pelaporan Kinerja** = Bobot 15% nilai yang diperoleh 10,34%
    - 1) LKjIP belum sepenuhnya menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai

antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan

2) Informasi kinerja belum termanfaatkan dengan baik.

d. **Evaluasi Internal** = Bobot 10% nilai yang diperoleh 6,25%

*Monitoring* dan evaluasi serta pemantauan terhadap kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara periodik, serta hasil rekomendasi terhadap *monitoring* dan evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan di tahun berikutnya.

e. **Pencapaian Kinerja** = Bobot 20% nilai yang diperoleh 12,71%

Pencapaian sasaran/kinerja satker cukup baik dan target *output/outcome* dapat dicapai. Namun pencapaian kinerja tidak dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena datanya tidak disajikan.

## 6. Rekomendasi

Berdasarkan hal di atas direkomendasikan:

### a. Perencanaan Kinerja

- 1) Menyempurnakan Renstra sehingga tujuan dan sasaran berorientasi pada hasil.
- 2) Dokumen Renstra dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta direviu secara berkala.
- 3) Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) berorientasi pada hasil.

### b. Pengukuran Kinerja

- 1) Mekanisme pengumpulan data kinerja seharusnya yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran dan data kinerja belum dapat diandalkan.
- 2) IKU yang disusun seharusnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja, dokumen perencanaan dan penganggaran.
- 3) Pengukuran kinerja seharusnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala

### c. Pelaporan Kinerja

- 1) LKjIP seharusnya menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan
- 2) LKjIP seharusnya menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.

### d. Evaluasi Internal

- 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja agar dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi serta dilakukan supervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan secara reguler dan bertahap.
- 2) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja agar ditindaklanjuti untuk perbaikan

penerapan manajemen kinerja serta digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja.

**e. Pencapaian Kinerja**

Dalam merumuskan sasaran dan indikator kinerja 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 *output/outcome* yang memadai.

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja **Pengadilan Negeri Pangkalan Bun** Tahun 2017, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan **Pengadilan Negeri Pangkalan Bun**.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KETUA PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA,**



**Dr. H. SYAHRIL SIDIK, S.H., M.H.**  
NIP. 19570503 198403 1 002



**KERTAS KERJA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI  
SATUAN KERJA : PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN  
TAHUN : 2017**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/BOBOT (%)	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>				<b>21,68</b>
<b>I. RENCANA STRATEGIS (10%)</b>				<b>7,07</b>
<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>				
1	Dokumen Renstra telah ada	Y	1	1,00
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	b	0,75	0,75
				<b>1,75</b>
<b>b. KUALITAS RENSTRA (5%)</b>				
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	b	0,75	0,54
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program	b	0,75	0,54
5	Renstra telah menyajikan IKU	a	1	0,71
6	Indikator kinerja tujuan (output/outcome) dan sasaran (output/outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	c	0,5	0,36
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	c	0,5	0,36
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a	1	0,71
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	c	0,5	0,36
				<b>3,57</b>
<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>				
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	c	0,5	0,50
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	c	0,5	0,50
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	b	0,75	0,75
				<b>1,75</b>
<b>II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)</b>				<b>5,56</b>
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1.5%)</b>				
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
				<b>1,50</b>
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3.75%)</b>				
4	Sasaran telah berorientasi hasil	b	0,75	0,47
5	Target dalam dokumen RKT merupakan cara untuk mencapai sasaran	b	0,75	0,47
6	RKT telah menyajikan IKU	a	1	0,63
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	c	0,5	0,31
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	c	0,5	0,31
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	b	0,75	0,47
				<b>2,66</b>
<b>c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)</b>				
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	b	0,75	0,84



11	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.I. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	c	0,5	0,56
				1,41
	<b>III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (12,5%)</b>			<b>9,04</b>
	<b>a. PEMENUHAN PK (2%)</b>			
1	Dokumen PK unit kerja telah ada	Y	1	0,67
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Y	1	0,67
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	b	0,75	0,50
				1,83
	<b>b. KUALITAS PK (6.5%)</b>			
4	Sasaran telah berorientasi hasil	b	0,75	0,98
5	PK telah menyajikan IKU	a	1	1,30
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	c	0,5	0,65
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	c	0,5	0,65
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	a	1	1,30
				4,88
	<b>c. IMPLEMENTASI PK (4%)</b>			
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	c	0,5	0,67
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	c	0,5	0,67
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	b	0,75	1,00
				2,33
	<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>			<b>16,58</b>
	<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>			
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Y	1	2,50
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	c	0,5	1,25
				3,75
	<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	b	0,75	0,78
4	IKU telah menggambarkan hasil	b	0,75	0,78
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	b	0,75	0,78
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	b	0,75	0,78
7	IKU telah diukur realisasinya	b	0,75	0,78
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	b	0,75	0,78
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	b	0,75	0,78
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	d	0,25	0,26
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	b	0,75	0,78
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	b	0,75	0,78
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	c	0,5	0,52
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	c	0,5	0,52
				8,33
	<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>			
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	c	0,5	0,75
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	c	0,5	0,75
17	IKU telah direviu secara berkala	b	0,75	1,13
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	b	0,75	1,13
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	c	0,5	0,75
				4,50



<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>			<b>10,34</b>
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>			
1	LKjIP telah disusun	Y	1,50
2	LKjIP telah disampaikan tepat waktu	Y	1,50
			<b>3,00</b>
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>			
3	LKjIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome	b	0,80
4	LKjIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	b	0,80
5	LKjIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	b	0,80
6	LKjIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	b	0,80
7	LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	d	0,27
8	LKjIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	b	0,80
9	Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan	b	0,80
			<b>5,09</b>
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>			
10	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	c	0,56
11	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	c	0,56
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	c	0,56
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	c	0,56
			<b>2,25</b>
<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>			<b>6,25</b>
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>			
1	Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi	Y	2,50
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya	c	1,25
			<b>3,75</b>
<b>II KUALITAS EVALUASI (5%)</b>			
3	Monitoring dan evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	c	1,25
			<b>1,25</b>
<b>III PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)</b>			
4	Rekomendasi monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	c	1,25
			<b>1,25</b>
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>			<b>12,71</b>
<b>I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>			
1	Target dapat dicapai	b	1,88
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	c	1,25
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	c	1,25
			<b>4,38</b>
<b>II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>			
4	Target dapat dicapai	b	3,13
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	c	2,08
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	b	3,13
			<b>8,33</b>
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>			<b>67,56</b>