PENGADILAN TINGGI AGAMA SURABAYA

JL. MAYJEND SUNGKONO NO. 7 TELP. (031) 5681797 FAX. (031) 5680426
E-MAIL : ptasurabaya@gmail.com SURABAYA 60225

Nomor : W13-A/1609/OT.01.2/3/2020 Surabaya, 26 Maret 2020
Sifat : Penting
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)Tahun 2019

Kepada
Yth. Ketua Pengadilan Agama Gresik
Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 45
Gresik

Assalamualaikum Wr Wb

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 12 Tahun 2015 tentan Pedoman Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, disampaikan hal-hal :

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja **Pengadilan Agama Gresik** Tahun 2019 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 Internal dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) **Tahun 2019**, 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* 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 denga 20%)	0

4. Pengadilan Agama Gresik memperoleh nilai sebesar **76,62 (BB)** atau **Sangat Baik**.

5. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:
   a. **Perencanaan Kinerja** = Bobot 30% nilai yang diperoleh **23,25%:**
      1) Dokumen Renstra 2015-2019 telah disusun, dan telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah.
      2) Tujuan dan sasaran pada Renstra sudah berorientasi pada hasil, program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program, serta Renstra sudah menyajikan IKU.
      3) Indikator kinerja tujuan dan sasaran sudah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, serta target kinerja pada Renstra telah ditetapkan dengan baik.
      4) Dokumen Renstra sudah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya, serta telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi).
      5) Pada implementasi Renstra, dokumen Renstra sudah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan, penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, serta sudah direviu secara berkala.
      6) Dokumen RKT telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan, sasaran sudah berorientasi pada hasil, serta target dalam dokumen RKT telah digunakan sebagai cara untuk mencapai sasaran.
      7) RKT telah menyajikan IKU, indikator kinerja sasaran dan kegiatan sudah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, dan target kinerja sudah ditetapkan dengan baik.
      8) Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun perjanjian kinerja (PK), dan digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA).
      9) Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek, sasaran telah berorientasi pada hasil, indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik dan target kinerja sudah ditetapkan dengan baik.
      10) Dokumen PK belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala, belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, serta target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan.

   b. **Pengukuran Kinerja** = Bobot 25% nilai yang diperoleh **18,63%:**
      1) Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal.
      2) Pada kualitas pengukuran, IKU sudah dapat diukur secara objektif, menggambarkan hasil, relevan dengan kondisi yang akan diukur, cukup untuk mengukur kinerja, dan sudah dapat diukur realisasinya.
      3) Indikator kinerja sasaran sudah dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil, relevan dengan sasaran yang akan diukur, cukup untuk mengukur sasaranya, serta telah diukur realisasinya.
      4) Pengumpulan data kinerja sudah dapat diandalkan dan namun belum dilakukan setiap bulan.
      5) Pada implementasi pengukuran, IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.
      6) IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penilaian kinerja dan hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

   c. **Pelaporan Kinerja** = Bobot 15% nilai yang diperoleh **11,99 %:**
      1) LKjIP telah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi pada output/outcome, serta menyajikan evaluasi dan analisis mengenai pencapaian kinerja.
      2) LKjIP telah menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun

sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan, serta menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja, sehingga informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan

3) Informasi yang disajikan dalam LKjIP telah digunakan dalam perbaikan perencanaan serta untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, namun belum sepenuhnya digunakan untuk penilaian kinerja.

d. Evaluasi Internal = Bobot 10% nilai yang diperoleh **7,75 %:**

1) Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja, dan terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
2) Evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap, sehingga hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi.

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

Target output/outcome dapat dicapai, capaian kinerja output/outcome lebih baik dari tahun sebelumnya dan informasi mengenai kinerja output/outcome dapat diandalkan.

6. Rekomendasi

Berdasarkan hal diatas direkomendasikan:

a. Perencanaan Kinerja

1) Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen Rencana Kinerja Tahunan(RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK).
2) Dokumen PK agar dimonitor pencapaiannya secara berkala, dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, serta target kinerja yang diperjanjikan digunakan untuk mengukur keberhasilan.

b. Pengukuran Kinerja

3) Mereviu IKU dan menyempurnakan indikator kinerja agar dapat digunakan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja selanjutnya.
4) Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran).

c. Pelaporan Kinerja

Menyempurnakan informasi kinerja dalam LKjIP dengan analisis yang lebih mendalam dengan memperhatikan capaian target indikator kinerja setiap sasaran serta menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya , 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

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja agar ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja.

e. Capaian 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. Untuk melakukan reviu pada laporan LKjIP dibuktikan dengan pernyataan telah direviu oleh Tim.

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja **Pengadilan Agama Gresik** Tahun 2019, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja dilingkungan **Pengadilan Agama Gresik**.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb

Ketua

Drs. H. Bahrussam Yunus, S.H., M.H.
NIP. 19530422 197601 1 001

Tembusan Yth:

1. Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
2. Badan Urusan Administrasi Cq. Biro Perencanaan Dan Organisasi;
3. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI;