



# PENGADILAN TINGGI AGAMA BANTEN

Jl. Raya Pandeglang Km.7 Serang – Banten Telp. 0254-251485/ Fax. 0254-251484  
homepage : www.pta-banten.go.id / email : info@pta-banten.go.id

Nomor : W27-A/1169/ OT.01.2/08/2020  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) set  
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019

Serang, 3 Agustus 2020

Yth Ketua Pengadilan Agama Tangerang  
di,-

Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah jo. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan ini disampaikan uraian hasil evaluasi dan penilaian terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun anggaran 2019 di satuan kerja Saudara sebagai berikut :

1. Maksud dan Tujuan

Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Agama Tangerang dimaksudkan untuk:

- Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- Menilai akuntabilitas kinerja instansi;
- Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.

2. Ruang Lingkup

- Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 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. Kriteria penilaian

Hasil penilaian 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

- Pengadilan Agama Tangerang memperoleh nilai sebesar **75,97 (BB) Sangat Baik**, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
- Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

**A. Perencanaan Kinerja = Bobot 30% nilai yang diperoleh 24,32**

**I. Dokumen Renstra (10%)**

- a. Pemenuhan Renstra (2%)
  - 1) Dokumen Renstra telah ada = 1
  - 2) Telah memuat visi, misi, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah = 0.75
- b. Kualitas Renstra (5%)
  - 3) Tujuan dan sasaran yang berorientasi hasil sebesar 0.75
  - 4) Program/kegiatan yang selaras dengan tujuan/sasaran hasil program/hasil kegiatan sebesar 0.75
  - 5) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dapat untuk mengukur tujuan/sasaran dalam Renstra sebesar 1
  - 6) Indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra yang memenuhi kriteria SMART sebesar 0.75
  - 7) Target Kinerja ditetapkan dengan indikator yang SMART dan berdasarkan basis data yang memadai sebesar 0.75
  - 8) Sasaran, Indikator dan target kinerja dalam Renstra yang selaras dengan dokumen Renstra PTA Banten sebesar 0.75
  - 9) Tujuan, sasaran, dan indikator dan target kinerja dalam Renstra yang mengacu core business sebesar 0.75
- c. Implementasi Renstra (3%)
  - 10) Keselarasan sasaran RKT dengan Renstra sebesar 0,75
  - 11) Keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra sebesar 0.75
  - 12) Renstra telah direviu sebesar 0.75

**II. Perencanaan Kinerja Tahunan (7,5%)**

- a. Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (1,5%)
  - 1) Dokumen RKT telah ada sebesar 1
  - 2) RKT telah disusun sebelum mengajukan anggaran RKA K/L sebesar 1
  - 3) Program, Indikator Kinerja dan Target Kinerja Tahunan dalam RKT yang memenuhi kriteria SMART sebesar 0,75
- b. Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (3.75%)
  - 4) Sasaran dalam RKT yang berorientasi hasil sebesar 0.75
  - 5) Kegiatan dalam RKT yang selaras dengan sasaran sebesar 0.75
  - 6) Indikator dalam RKT yang memenuhi syarat sebagai IKU sebesar 1
  - 7) Indikator Kinerja, Sasaran dan Kegiatan dalam RKT yang memenuhi kriteria SMART sebesar 0.75
  - 8) Target Kinerja dalam RKT yang relevan dengan indikator dan berdasarkan basis data yang memadai sebesar 0.75
  - 9) Program, Sasaran, Indikator Kinerja dan Target Kinerja Tahunan dalam RKT yang mempunyai hubungan sebab akibat dan selaras dengan RKP dan RKT PTA Banten sebesar 0.75;
- c. Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (2.25%)
  - 10) Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun PKT sebesar 0,75
  - 11) Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun RKA sebesar 0.75

**III. Dokumen Perjanjian Kinerja = Bobot 12.5%**

- a. Pemenuhan PK (2%)
  - 1) Dokumen PK telah ada sebesar 1
  - 2) Dokumen PK telah disusun setelah anggaran disetujui sebesar 1
  - 3) Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja dan target jangka pendek dengan kriteria SMART sebesar 0,75
- b. Kualitas PK (6.5%)
  - 4) Sasaran dalam PK yang berorientasi sebesar 0.75
  - 5) Dokumen PK menyajikan IKU sebesar 1
  - 6) Indikator Kinerja pada PK yang memenuhi kriteria SMART sebesar 0.75
  - 7) Target Kinerja yang disusun berdasarkan Indikator yang SMART dan berdasarkan basis

data yang memadai sebesar 0.75

8) Sasaran yang ditetapkan dalam dokumen PK yang selaras dengan dokumen PK PTA Banten sebesar 1

c. Implementasi PK (4%)

9) Capaian sasaran dan target dalam PK yang telah dimonitor sebesar 0.75

10) Pemanfaatan dokumen PK dalam pengorganisasian kegiatan sebesar 0.75

11) Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan sebesar 0.75

**B. Pengukuran Kinerja = Bobot 25% nilai yang diperoleh 19,38**

**1) Pemenuhan Pengukuran (5%)**

1) Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal yang dapat dijadikan sebagai acuan pengukuran kinerja, nilai sebesar 1

2) Telah tersedia mekanisme pengumpulan data kinerja, nilai sebesar 0.75

**2) Kualitas Pengukuran (12.5%)**

3) Kualitas IKU, nilai sebesar 0.75

4) Kualitas IKU dalam menggambarkan hasil, nilai sebesar 0.75

5) Relevansi IKU dengan Sasaran strategis, nilai sebesar 0.75

6) Kemanfaatan IKU dalam mengukur kinerja, nilai sebesar 0.75

7) IKU yang telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam Lkjip, nilai sebesar 1

8) Persentase IKU yang dapat diukur secara obyektif, nilai sebesar = 0.75

9) Persentase kualitas IKU dalam menggambarkan hasil, nilai sebesar 0.75

10) Persentase relevansi IKU dengan sasaran yang diukur, nilai sebesar 0.75

11) Persentase kemanfaatan IKU untuk mengukur sasaran, nilai sebesar 0.75

12) Persentase IKU yang telah diukur realisasinya, nilai sebesar 0.75

13) Persentase kualitas data kinerja, nilai sebesar 0.75

14) Persentase identifikasi data kinerja, nilai sebesar 0.5

**3) Implementasi Pengukuran (7.5%)**

15) Persentase pemanfaatan IKU untuk perencanaan dan penganggaran, nilai sebesar 0.75

16) Persentase pemanfaatan IKU untuk penilaian kinerja, nilai sebesar 1

17) Persentase kualitas revidi terhadap IKU, nilai sebesar 0.75

18) Persentase pelaporan IKU dalam LkjIP, nilai sebesar 0.75

19) Persentase Pemanfaatan pengukuran kinerja untuk pengendalian dan pemantauan kinerja, nilai sebesar 0.5

**C. Pelaporan Kinerja = Bobot 15 % nilai yang diperoleh 12,82**

**I. Pemenuhan Pelaporan (3%)**

1) LKjIP telah disusun, nilai sebesar 1

2) LKjIP telah disampaikan tepat waktu, nilai sebesar 1

**II. Kualitas Pelaporan (7.5%)**

1) LKjIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome, nilai sebesar 0.75

2) LKjIP menyajikan pencapaian IKU, nilai sebesar 1

3) LKjIP menyajikan informasi kinerja yang diperjanjikan, nilai sebesar 1

4) LKjIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, nilai sebesar 1

5) LKjIP menyajikan perbandingan yang memadai Persentase penyajian laporan keuangan, nilai sebesar 0,75

6) LKjIP menyajikan informasi keuangan terkait pencapaian kinerja, nilai sebesar 0.5

7) Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan, nilai sebesar 0.75

**III. Pemanfaatan Informasi Kinerja (4.5 %)**

8) Informasi kinerja telah dimanfaatkan secara ekstensif namun belum menyeluruh dalam rangka perbaikan perencanaan, nilai sebesar 1

9) Informasi kinerja telah dimanfaatkan secara ekstensif namun belum menyeluruh dalam rangka perbaikan program dan kegiatan organisasi, nilai sebesar 0.75

10) Informasi kinerja telah dimanfaatkan secara ekstensif namun belum menyeluruh untuk peningkatan kinerja, nilai sebesar 0.75

11) Informasi kinerja telah dimanfaatkan secara ekstensif namun belum menyeluruh untuk

penilaian kinerja, nilai sebesar 0.75

**D. Evaluasi Internal** = Bobot 10% nilai yang diperoleh **5,50**

**I. Pemenuhan Evaluasi (2 %)**

- 1) Terdapat mekanisme monitoring kinerja, nilai sebesar 1
- 2) Terdapat pemantauan kinerja beserta hambatannya 0.5

**II. Kualitas Evaluasi**

- 3) Monitoring dan evaluasi telah memberikan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja, nilai sebesar 0.5

**III. Pemanfaatan Hasil Evaluasi**

- 1) Tindak lanjut atas rekomendasi-rekomendasi monitoring dan evaluasi, nilai sebesar 0.5

**E. Capaian Kinerja** = Bobot 20% nilai yang diperoleh **13,96**

**1) Kinerja yang dilaporkan (out put) (7.5%)**

- 1) Persentase capaian kinerja, nilai sebesar 0,75
- 2) Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya dengan capaian, nilai sebesar 0.5
- 3) Keandalan informasi kinerja dengan capaian, nilai sebesar 1

**2) Kinerja yang dilaporkan (out come) (12.5%)**

- 4) Persentase capaian kinerja, nilai sebesar 0,75
- 5) Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya dengan capaian, nilai sebesar 0.5
- 6) Keandalan informasi kinerja dengan capaian, nilai sebesar 0.75

6. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi dan penilaian atas Implementasi SAKIP pada satuan kerja PA Tangerang tersebut diatas, maka untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas terhadap program dan kegiatan pada tahun anggaran 2020 direkomendasikan saran-saran perbaikan sebagai berikut :

**A. Perencanaan Kinerja**

**Dokumen Renstra** : Untuk Renstra 2020-2024 harus berpedoman terhadap RPJMN IV (2020-2024) dan serta merujuk renstra Mahkamah Agung 2020-2024

1) Pada dokumen Renstra BAB I PENDAHULUAN hendaknya :

- kondisi umum dalam renstra satker menggambarkan mengenai pencapaian yang telah dilaksanakan dalam Renstra satker periode sebelumnya serta aspirasi Masyarakat terkait dengan pemenuhan kebutuhan barang publik, layanan publik, dan regulasi dalam lingkup kewenangan satker.
  - potensi dan permasalahan satker menjelaskan mengenai analisis permasalahan, potensi, kelemahan, peluang serta tantangan jangka menengah dalam lingkup satker maupun nasional yang akan dihadapi dalam rangka melaksanakan penugasan yang diamanatkan oleh RPJMN yang menjadi lingkup kewenangan satker serta untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi.
- 2) BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN ini hendaknya menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

Bab ini menjelaskan mengenai rumusan Visi, Misi, dan Tujuan satker. Visi dan Misi satker berpedoman kepada Visi dan Misi Mahkamah Agung. Visi yang terdapat di dalam Renstra satker merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang ingin dicapai oleh satker pada akhir periode perencanaan. Dalam mewujudkan visi tersebut dirumuskan Misi satker yang berupa rumusan umum upaya yang dilaksanakan untuk mewujudkan Visi. Tujuan merupakan penjabaran dari Visi yang dilengkapi dengan Sasaran Strategis sebagai ukuran kerjanya

Adapun dalam langkah teknis Penyusunan Visi Kementerian/Lembaga, perlu untuk mempertimbangkan kriteria sebagai berikut:

- a). Visi harus mendukung pencapaian Visi dan Misi Mahkamah Agung
- b). Visi harus dapat memberikan arah pandangan ke depan terkait dengan kinerja dan peranan satker;
- c). Visi harus dapat memberikan gambaran tentang kondisi masa depan yang ingin diwujudkan oleh satuan kerja;
- d). Visi harus ditetapkan secara rasional, realistis dan mudah dipahami;
- e). Visi harus dirumuskan secara singkat, padat dan mudah diingat;
- f). Visi harus dapat dilaksanakan secara konsisten dalam pencapaian; dan

- g). Visi harus selalu berlaku pada semua kemungkinan perubahan yang mungkin terjadi sehingga suatu Visi hendaknya mempunyai sifat fleksibel

Dalam penyusunan Misi, sama halnya dengan proses penyusunan Visi bahwa batasan operasional menjadi hal yang harus diperhatikan. Misi harus memberikan gambaran mengenai rumusan umum upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi.

Kriteria yang harus dijadikan acuan dalam penentuan Misi Kementerian/Lembaga sebagai berikut:

- a). Misi harus dapat menggambarkan penjabaran RPJMN serta tugas yang dibebankan oleh Undang-undang terkait;
- b). Misi harus sejalan dengan upaya pencapaian visi organisasi dan berlaku pada periode tertentu;
- c). Misi harus dapat menggambarkan tindakan disesuaikan dengan tugas dan fungsi organisasi satuan kerja atau bersifat unik terhadap organisasi Kementerian/Lembaga lainnya; dan
- d). Misi harus dapat menjembatani penjabaran Visi satuan kerja ke dalam tujuan satuan kerja

3) **BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**

Bab ini menjelaskan mengenai rumusan Arah Kebijakan dan Strategi Nasional, yang selanjutnya dijabarkan dalam Arah Kebijakan dan Strategi satker. Bab ini disusun sebagai pendekatan dalam memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (jangka menengah) serta memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian sasaran nasional serta sasaran strategis Mahkamah Agung.

- 1) Arah Kebijakan dan Strategi Nasional  
menjelaskan mengenai arah kebijakan dan strategi yang sesuai dengan RPJMN dan renstra Mahkamah Agung.
- 2) Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung
- 3) Kerangka Regulasi
- 4) Kerangka Kelembagaan

4) **BAB IV seharusnya berjudul Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan**

menjelaskan mengenai hasil dan satuan hasil yang akan dicapai dari setiap Indikator Kinerja, baik itu Indikator Kinerja Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Program, dan Indikator Kinerja Kegiatan.

Target kinerja ditetapkan setelah penyusunan indikator kinerja secara Specific, Measurable, Attainable, Relevant, dan Timely (SMART). Target kinerja menunjukkan tingkat Sasaran Kinerja spesifik yang akan dicapai oleh Kementerian/ Lembaga, Program, dan Kegiatan dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Dalam penyusunan Target kinerja, terdapat kriteria yang harus dipertimbangkan, antara lain:

- (a) Target harus menggambarkan angka kuantitatif dan satuan yang akan dicapai dari setiap Indikator Kinerja Sasaran; dan
- (b) penetapan Target harus relevan dengan indikator kinerjanya, logis, dan berdasarkan baseline data yang jelas

Kerangka Pendanaan menjelaskan mengenai kebutuhan pendanaan secara keseluruhan untuk mencapai target Sasaran Strategis satker, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan. Selain itu, dijabarkan juga pemenuhan kebutuhan pendanaan yang bersumber dari APBN baik yang bersumber dari Rupiah Murni, Pendapatan Nasional Bukan Pajak (PNBP), Pinjaman dan/atau Hibah Luar Negeri (PHLN) serta sumber/skema lainnya seperti Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha (KPBU) dan Corporate Social Responsibility (CSR).

5) **BAB, V seharusnya berjudul Penutup.** Bab ini menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

- Menjelaskan secara singkat tentang dokumen RENSTRA yang telah disusun, dan arahan pimpinan, sehingga dalam pelaksanaannya hasil capaiannya dapat diukur dan dapat dipergunakan sebagai acuan dalam penyusunan laporan kinerja tahunan pada satuan kerja;
- Menjelaskan tentang mekanisme evaluasi terhadap proses pelaksanaan perencanaan strategis

**B. Pengukuran Kinerja**

Mekanisme pengumpulan data kinerja hendaknya dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semesteran) sehingga dapat terpantau sasaran-sasaran yang tidak mencapai target sehingga dapat diantisipasi dan dicarikan solusi untuk meningkatkan capaian target dari sasaran strategis yang telah diperjanjikan

**C. Pelaporan Kinerja**

- Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
- Pengungkapan informasi pencapaian kinerja baik yang tercapai maupun tidak tercapai disertai analisisnya;

**D. Evaluasi Kinerja**

- 1) Agar dilakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja;
- 2) Agar dilakukan monitoring, evaluasi dan pemantauan terhadap capaian kinerja dilakukan secara periodik untuk mengetahui kemajuan (progress report) serta hambatan yang ditemukan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

**E. Pencapaian Kinerja**

Agar capaian kinerja di tahun yang akan datang hasil monev dan rekomendasi harus ditindaklanjuti sebagaimana tersebut pada huruf D angka 1 dan 2 di atas

Demikian hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Agama Tangerang tahun 2019, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**Ketua,**  
  
**Dr. H.A.Choiri, S.H., M.H**

Tembusan, Yth :

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
3. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi;
4. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI.