



# PENGADILAN TINGGI MEDAN

JL. NGUMBAN SURBAKTI NO.38 A – TELP. (061) 88360055, FAX. (061) 88360056  
MEDAN (20132)

691

Medan, 26 April 2022

Nomor : W2.U/ <sup>4098</sup> /RPA.01.10/4/2022  
Lampiran : 1 (satu) exp  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah

Yth. Ketua Pengadilan Negeri Sibolga  
Di  
SIBOLGA

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 28A/SEK/SK/IV/2011 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Mahkamah Agung RI dan Pengadilan Tingkat Banding seluruh lingkungan Peradilan disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Sibolga 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKjIP) tahun 2021, 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 Negeri Sibolga memperoleh nilai sebesar **72.98** atau **Nilai BB (SANGAT BAIK)**

5. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

**a. Perencanaan Kinerja = Bobot 35% nilai yang diperoleh : 27.31 %**

- 1) Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) telah direviu dan memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, dan target jangka menengah, indikator kinerja tujuan. Dokumen Renstra sudah sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran
- 2) Rencana Kinerja Tahunan (RKT) telah ada memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, target kinerja tahunan dan menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU) serta selaras dengan Renstra, dan sepenuhnya digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA).
- 3) Dokumen Penetapan Kinerja (PK) telah ada, disusun segera setelah anggaran disetujui dan PK telah menyajikan IKU serta selaras dengan RKT, dokumen PK sepenuhnya sudah dimonitor pencapaiannya secara berkala dan sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.

**b. Pengukuran Kinerja = Bobot 20% nilai yang diperoleh : 15.50 %**

- 1) Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan penilaian kinerja untuk dipergunakan dalam penyusunan laporan kinerja.
- 2) Indikator Kinerja Utama IKU sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran serta aktivitas pengendalian dan pemantauan kinerja dilakukan secara berkala.

**c. Pelaporan Kinerja = Bobot 15% nilai yang diperoleh : 12.25 %**

- 1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 telah disusun dan disampaikan tepat waktu serta bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya.

- 2) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU dan kinerja yang telah diperjanjikan serta perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
- 3) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja.

**d. Evaluasi Kinerja = Bobot 10% nilai yang diperoleh : 6.25 %**  
Monitoring dan Evaluasi sudah dilaksanakan namun hasil pemantauan terhadap kinerja/kegiatan belum sepenuhnya ditindaklanjuti secara periodik dan menyeluruh.

**e. Pencapaian Kinerja = Bobot 20% nilai yang diperoleh : 11,67 %**  
1) Penetapan dan capaian target output/outcome sebagian besar dapat diandalkan.  
2) Informasi kinerja dan keselarasan kinerja secara umum menunjukkan capaian kinerja output/outcome masih perlu ditingkatkan.

## 6. Rekomendasi

Berdasarkan hal di atas direkomendasikan:

### a. Perencanaan Kinerja

- 1) Agar Rencana Kinerja Tahunan (RKT) sepenuhnya digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA).
- 2) Agar Dokumen Penetapan Kinerja (PK) dimonitor pencapaiannya secara berkala dan dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.

### b. Pengukuran Kinerja

Agar Indikator Kinerja Utama IKU dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran serta dipergunakan sebagai pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

### c. Pelaporan Kinerja

- 1) Agar lebih menyempurnakan informasi kinerja dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dengan analisis yang lebih mendalam dan memperhatikan capaian target indikator kinerja setiap sasaran serta dilengkapi dengan berbagai perbandingan capaian kinerja, agar memperoleh informasi kinerja yang memadai sesuai periode Renstra.
- 2) Menambah dayaguna LKjIP sebagai sumber informasi dalam upaya perbaikan pelaksanaan program, perbaikan perencanaan, peningkatan kinerja, penilaian kinerja dan pencapaian kinerja periode selanjutnya.
- 3) Agar informasi keuangan dalam LKjIP menyajikan yang terkait dengan pencapaian kinerja.

### d. Evaluasi Kinerja

Agar dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap Perjanjian Kinerja, dan hasil dari monitoring dan evaluasi tersebut ditindaklanjuti guna perbaikan kinerja di tahun berikutnya.

**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 Sibolga Tahun 2021, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Negeri Sibolga.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

  
**KETUA PENGADILAN TINGGI MEDAN**  
D. ROBINSON TARIGAN, S.H., M.H.

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI
2. Kepala Badan Urusan Administrasi
3. Arsip.