



MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA BADAN PENGAWASAN

Jln. Jenderal Ahmad Yani Kav. 58
By Pass Cempaka Putih Timur - Jakarta Pusat 10510
Telp. 021-29079177, Fax. 021-29079274

Jakarta, 31 Oktober 2022

Nomor : ~~1183~~ /BP/OT.01.2/10/2022
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja

Yth.

Ketua Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta

Jalan Cikini Raya, No.117, Cikini,
Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat

Di -

DKI Jakarta

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 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan Kinerja Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta dimaksudkan untuk:
 - a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
3. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta memperoleh nilai sebesar **61,00** atau **B (Baik)**.
4. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	2021
1	Perencanaan Kinerja	30,00		19,50
2	Pengukuran Kinerja	30,00		18,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00		9,75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		13,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			68,91	61,00
			B (BAIK)	B (BAIK)

No	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	<p>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, namun terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Belum ada pedoman teknis perencanaan kinerja yang mencakup antara lain kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, penyusunan rencana aksi dan jadwal monitoring evaluasi kinerja; b. Belum ada penjelasan keterkaitan dan atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja;
2.	<p>Dokumen Perencanaan kinerja terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang dialokasikan belum disinkronkan dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), yakni pada indikator kinerja berupa indeks persepsi pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan belum dialokasikan program/kegiatannya, serta terhadap kegiatan pengawasan/pembinaan pada pengadilan tingkat pertama setiap tahunnya belum ditentukan indikator kinerjanya; b. Pada Renstra belum ada penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang MA dengan renstra Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta; c. Penjabaran kinerja pegawai telah ada dalam bentuk SKP, namun belum dijabarkan secara berjenjang hubungan yang berkesinambungan dan selaras dengan tujuan organisasi dengan kinerja individu (<i>Cascading</i>). d. Belum ada pohon kinerja yang menggambarkan perencanaan kinerja organisasi (sesuai dengan Permenpan RB No. 89 Tahun 2021) e. Terdapat indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, seperti pada indikator "persentase sisa perkara yang diselesaikan" tidak relevan sebagai indikator dalam pengukuran pencapaian sasaran, karena ukuran penyelesaian tidak terikat pada tahun berjalan (Tahun Anggaran) melainkan pada jangka waktu yang ditentukan. Pada indikator upaya hukum kasasi tidak <i>achievable</i> sebagai indikator kinerja karena tidak sepenuhnya indikator ini dalam kontrol unit kerja.
3	<p>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang dialokasikan belum sepenuhnya disinkronkan dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU); b. Belum ada penyajian laporan periodik atas pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan pelaksanaan rencana aksi yang telah disusun secara berkala. c. Belum terdapat data dukung bahwa setiap unit dan setiap pegawai

	memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	<p>Pengukuran Kinerja telah dilakukan, namun terdapat kondisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Belum terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. b. Definisi operasional atas IKU belum memadai, karena pada dokumen IKU belum sepenuhnya mendefinisikan indikator secara jelas, trend/polaritas indikator, periode pengambilan data, dan keterkaitan dengan indikator lain. c. Belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
2.	<p>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun terdapat kondisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Belum terdapat data dukung bahwa Pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja. b. Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang terhadap penilaian kinerja pegawai yang dilaporkan belum sepenuhnya berjalan. c. Pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi dan tidak terdapat data dukung telah dilakukan secara berkala.
3.	<p>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pengukuran kinerja secara formal sudah menjadi salah satu dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja namun belum optimal dalam pelaksanaannya. b. Hasil atas pengukuran kinerja telah digunakan dalam salah satu pertimbangan dalam penempatan (promosi/mutasi) bagi aparatur namun belum menjadi dasar dalam pertimbangan untuk penghapusan jabatan struktural maupun fungsional. c. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi. d. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja. e. Setiap unit dan pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja Dokumen Laporan Kinerja yang sudah disusun belum direviu.
2.	Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar

	<p>menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Laporan Kinerja belum memuat perbandingan realisasi kinerja dalam periode Renstra (jangka menengah), dan format pelaporan kinerja pada BAB III belum sepenuhnya sesuai format sesuai Permenpan RB No. 53 tahun 2014; b. Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum dibandingkan dengan realisasi kinerja (<i>benchmark</i>) di level nasional; c. Laporan kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
3.	<p>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas melalui reviu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja; b. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; c. Informasi dalam laporan kinerja belum menginformasikan perubahan budaya kinerja.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, namun:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Belum ada pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik; b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan secara berjenjang belum optimal.
2.	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, terdapat kondisi tim penyusun dan tim evaluasi SAKIP sebagian belum kompeten dikarenakan belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan SAKIP.</p>
3.	<p>Implementasi SAKIP telah meningkat, namun terdapat kondisi belum dilakukan evaluasi internal secara berkala yang dibuktikan dengan laporan hasil evaluasi internal beserta tindak lanjutnya. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.</p>

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1.	<p>Pada pengelolaan dokumen perencanaan kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Agar segera disusun pedoman teknis perencanaan kinerja internal yang mencakup antara lain kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, penyusunan rencana aksi dan jadwal monitoring evaluasi kinerja; b. Pada dokumen Renstra perlu penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja;
2.	<p>Dokumen Perencanaan kinerja agar memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>), serta agar:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. setiap anggaran yang dialokasikan dapat disinkronkan dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), yakni pada indikator kinerja berupa indeks persepsi pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan dapat dialokasikan program/kegiatannya, serta terhadap kegiatan pengawasan/pembinaan pada pengadilan tingkat pertama setiap tahunnya dapat ditentukan indikator kerjanya (dapat diuraikan dalam bentuk kertas kerja); b. dokumen Renstra perlu menguraikan penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang MA dengan renstra Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta; c. penjabaran kinerja pegawai yang telah ada dalam bentuk SKP perlu dijabarkan secara berjenjang hubungan yang berkesinambungan dan selaras dengan tujuan organisasi dengan kinerja individu (<i>Cascading</i>). d. Segera dibuat pohon kinerja yang menggambarkan perencanaan kinerja organisasi (sesuai dengan Permenpan RB No. 89 Tahun 2021), sehingga informasi yang digambarkan dalam dokumen perencanaan kinerja unit kerja melalui pohon kinerja dapat memberikan gambaran keterkaitan kinerja unit kerja dengan unit lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>); e. Terhadap indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, agar dilakukan usulan revisi IKU agar SMART dengan memperhatikan catatan dari Menpan RB sehingga IKU berorientasi hasil, terukur dan relevan.
3	<p>Dalam Perencanaan Kinerja, agar:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Setiap Anggaran yang dialokasikan dapat disinkronkan dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), yakni pada indikator kinerja berupa indeks persepsi pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan dapat dialokasikan

	<p>program/kegiatannya, serta terhadap kegiatan pengawasan/pembinaan pada pengadilan tingkat pertama setiap tahunnya dapat ditentukan indikator kinerjanya (dapat diuraikan dalam bentuk kertas kerja);</p> <p>b. Segera menyiapkan laporan periodik atas pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan pelaksanaan rencana aksi yang telah disusun secara berkala. Capaian kinerja diinformasikan tidak sebatas dalam bentuk <i>screenshot</i> melalui e-sakip pada aplikasi komdanas tetapi perlu menginformasikan permasalahan dan rekomendasi perbaikan yang dilakukan disetiap periode pelaporan periodik tersebut.</p> <p>c. Memastikan bahwa setiap unit dan setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.</p>
B. Pengukuran Kinerja	
1.	<p>a. Agar membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.</p> <p>b. Pada pengukuran kinerja yang telah dilakukan, agar melengkapi definisi operasional atas IKU yang belum memadai, antara lain mendefinisikan indikator secara jelas, trend/polaritas indikator, periode pengambilan data, dan keterkaitan dengan indikator lain.</p> <p>c. Agar membuat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.</p>
2.	<p>a. Agar Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja dan didokumentasikan dengan baik.</p> <p>b. Pengukuran Kinerja didukung dengan data kinerja yang diperoleh dari data sumber seperti SIPP dan MIS dengan mekanisme pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang, sehingga sinkron dengan pengukuran penilaian kinerja pegawai yang dilaporkan secara berkala (bulanan).</p> <p>c. Agar pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja memanfaatkan Teknologi Informasi dan dilakukan secara berkala.</p>
3.	<p>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien seperti:</p> <p>a. Optimalisasi pengukuran kinerja secara formal selain menjadi dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja, juga dalam pemberian <i>reward/punishment</i> lainnya seperti pengukuran kinerja menjadi dasar dalam pertimbangan untuk penghapusan jabatan struktural maupun fungsional.</p> <p>b. Pengukuran kinerja diarahkan untuk mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi.</p> <p>c. Agar pengukuran Kinerja digunakan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja.</p> <p>d. Memastikan setiap unit dan pegawai memahami dan peduli atas</p>

	hasil pengukuran kinerja.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Agar dokumen laporan yang menggambarkan Kinerja dilengkapi dengan dokumen hasil atas pelaksanaan reviu seperti catatan hasil reviu (<i>review sheet</i>) yang memastikan keandalan informasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja.
2.	Pada dokumen laporan Kinerja agar memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, yakni: <ol style="list-style-type: none"> Laporan Kinerja memuat perbandingan realisasi kinerja dalam periode Renstra (jangka menengah), dan format pelaporan kinerja pada BAB III agar menyesuaikan format sesuai Permenpan RB No. 53 tahun 2014; Informasi kinerja dalam laporan kinerja perlu dibandingkan dengan realisasi kinerja (<i>benchmark</i>) di level nasional; Laporan kinerja agar menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan.
3.	Dalam upaya pelaporan kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, agar: <ol style="list-style-type: none"> Laporan Kinerja menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja (dapat menggunakan informasi pada Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran). Melengkapi dengan penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas melalui reviu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja. Melengkapi dengan penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran. Melengkapi informasi dalam laporan kinerja yang menginformasikan perubahan budaya kinerja antara lain adanya perubahan dalam pengukuran beberapa indikator kinerja.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dilaksanakan, agar: <ol style="list-style-type: none"> Menyusun pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik (dapat menggunakan Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 878/SEK/SK/VII/2022 sebagai rujukan); Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang.

2.	Terhadap Hakim dan Aparatur Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta yang menyusun dan/atau mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat diusulkan memperoleh pelatihan SAKIP agar penyusunan dan evaluasi AKIP sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas oleh Sumber Daya yang memadai dan kompeten.
3.	Agar segera dilakukan evaluasi internal secara berkala yang dibuktikan dengan laporan hasil evaluasi internal beserta tindak lanjutnya (Hasil evaluasi AKIP pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta dan Pengadilan Tata Usaha Negara di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta).

Demikian hasil evaluasi atas Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta tahun 2021, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi pada tahun berikutnya, dan kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta segera menyampaikan Laporan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP kepada Kepala Badan Pengawasan selambat-lambatnya tanggal 31 Desember 2022. Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KEPALA BADAN PENGAWASAN
MAHKAMAH AGUNG RI**



SUGIYANTO

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
2. Kementerian PAN dan RB.