

1378

MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGAWASAN

Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 58, RT 1 RW 2, Cempaka Putih Timur, Kec. Cempaka Putih
Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta Kode Pos 10510
www.bawas.mahkamahagung.go.id, informasi.bawas@mahkamahagung.go.id

Nomor : 1506 /BP/PW1.1.1/IX/2023
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja pada Pengadilan Tinggi Tata
Usaha Negara Jakarta

Jakarta, 29 September 2023

Yth. Ketua Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta
Jl. Cikini Raya No.117, Cikini
Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat

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 Akuntabilitas Kinerja pada 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 **55,75** atau **CC (Cukup)**.
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	2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	19,50	18,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	18,00	18,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	9,75	7,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	13,75	13,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			61,00	57,55
			B (BAIK)	CC (CUKUP)

No	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	<p>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, namun terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia dan merujuk pada SK SEKMA 2049 tahun 2022 (sesuai mandat kebijakan nasional, namun belum genap 1 tahun penerapannya). Meskipun demikian, satuan kerja belum menyusun pedoman teknis pengumpulan dan perencanaan kinerja internal yang disetujui pimpinan satuan kerja. b. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) belum menyesuaikan dengan format RKT Lampiran I SK SEKMA 2049 tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan MA dan Badan Peradilan di Bawahnya.
2.	<p>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>), namun terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumen perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja (LKjIP) belum dipublikasikan di laman PTTUN Jakarta secara berkala; b. Pohon kinerja belum selaras (<i>cascading</i>) karena belum menyertakan visi, misi, dan tujuan Mahkamah Agung sebagai dasar penjenjangan kinerja satuan kerja di lingkungan Mahkamah Agung RI; c. PTTUN Jakarta belum menyertakan bukti keterkaitan/keselarasan tujuan organisasi dengan perencanaan kinerja pegawai; d. Terdapat Indikator kinerja yang tidak SMART yaitu "Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi" Indikator kinerja ini tidak SMART (tidak <i>achievable</i>) karena dasar pengukuran kinerja merupakan hal yang subjektif; e. Belum ada jadwal monitoring dan evaluasi berkala terhadap perencanaan kinerja satuan kerja.
3	<p>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, namun terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. SOP yang mendukung kinerja terhadap 6 (enam) indikator kinerja dari 2 (dua) sasaran strategis yang ingin dicapai belum tersedia/belum disusun. b. Laporan pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja belum disusun, PTTUN Jakarta hanya melampirkan tangkapan layar ke aplikasi Komdanas c. Dokumen reuiu RKT yang ditetapkan awal tahun 2022 tidak menjelaskan upaya perbaikan satuan kerja terhadap perencanaan kinerja berdasarkan hasil analisis perbaikan kinerja tahun sebelumnya. d. PTTUN Jakarta belum menunjukkan pemahaman dan kepedulian, serta komitmen untuk mencapai kinerja yang direncanakan
B. Pengukuran Kinerja	
1.	<p>Pengukuran Kinerja telah dilakukan, namun terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta belum menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang disetujui pimpinan pengadilan, sehingga

	satuan kerja belum memiliki mekanisme berupa SK maupun SOP dalam pengumpulan dan pengukuran kinerja.
2.	<p>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, ditemukan beberapa kondisi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pimpinan unit satuan kerja belum terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan pengukuran capaian kinerja Data pengukuran capaian kinerja secara berkala belum disertakan dari sumber penting untuk tercapainya capaian kinerja satuan organisasi. Satuan kerja belum maksimal dalam menatausahakan dan melaporkan data capaian kinerja ke dalam aplikasi pengolahan capaian kinerja seperti SIPP dan KOMDANAS.
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, ditemukan kondisi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Satuan kerja belum memahami dasar pemberian/pengurangan tunjangan kinerja serta penempatan/penghapusan jabatan; PTTUN Jakarta belum menjadikan hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian strategi, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja; PTTUN Jakarta belum mengimplementasikan upaya efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	<p>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja. Terdapat beberapa kondisi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> PTTUN Jakarta belum menyertakan hasil revidi laporan dan pernyataan bahwa laporan kinerja telah direvidi; PTTUN Jakarta belum menunjukkan upaya akuntabilitas dan transparansi laporan kinerja berkala yang dapat diakses Masyarakat umum.
2.	<p>Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Terdapat kondisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Dokumen LKjIP PTTUN Jakarta belum menyertakan dan menjelaskan data perbandingan antara capaian kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah; Dokumen LKjIP PTTUN Jakarta belum menyertakan dan menjelaskan data perbandingan antara capaian kinerja tahun 2022 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya; Dokumen LKjIP belum membandingkan capaian kinerja satuan kerja dengan realisasi capaian kinerja nasional; Dokumen LKjIP belum menginformasikan hambatan dan upaya/solusi untuk mencapai target kinerja.
3.	<p>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun terdapat kondisi:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta belum merencanakan jadwal Monev dan revidu capaian kinerja yang dilakukan secara berkala; b. PTTUN Jakarta belum menjelaskan hasil monev dan revidu capaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui upaya perbaikan untuk mewujudkan target kinerja; c. Dokumen laporan kinerja belum menjelaskan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktivitas melalui revidu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja; d. Informasi dalam laporan kinerja belum menginformasikan perubahan budaya kinerja hasil Monev dan revidu capaian kinerja.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta belum memiliki pedoman teknis evaluasi AKIP yang merujuk pada SK KMA terbaru; b. Satuan kerja tingkat banding belum memiliki bukti evaluasi Tindak Lanjut Hasil Evaluasi satuan kerja tingkat pertama yang berada di wilayah hukumnya sebagai bukti adanya evaluasi berjenjang.
2.	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai, terdapat kondisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tim evaluator AKIP PTTUN Jakarta belum memiliki sertifikasi keikutsertaan dalam diklat SAKIP; b. Tim evaluator AKIP yang belum menganalisis hasil Monev rekomendasi tim evaluator terhadap capaian kinerja satuan kerja tingkat pertama yang berada di wilayah hukumnya.
3.	<p>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, namun terdapat kondisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat tindak lanjut LHE yang belum dilaksanakan dan belum sesuai rekomendasi berdasarkan evaluasi AKIP tahun 2021. Hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti menyebabkan belum diketahuinya dampak terhadap upaya perbaikan kinerja satuan kerja.

No	Rekomendasi
a. Perencanaan Kinerja	
1.	<p>Pada pengelolaan dokumen perencanaan kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Agar menyusun pedoman teknis pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang memedomani pedoman teknis perencanaan kinerja pada SK SEKMA 2049 tahun 2022 sesuai dengan kebijakan nasional; b. PTTUN Jakarta dalam menyusun dokumen perencanaan kinerja berpedoman pada SK SEKMA 2049 tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan MA dan Badan Peradilan di Bawahnya.

2.	<p>Dokumen Perencanaan kinerja agar memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>) dengan demikian agar:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta perlu memublikasikan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja secara berkala di laman PTTUN Jakarta (Cetak Biru MA RI, Renstra, IKU, RKT, PKT, dan LKjIP); b. PTTUN Jakarta perlu menyusun pohon kinerja yang selaras dengan visi, misi, tujuan, sasaran Mahkamah Agung RI; c. PTTUN Jakarta menyelaraskan tujuan kinerja/Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ketua beserta jajaran dibawahnya dengan tujuan Mahkamah Agung; d. PTTUN Jakarta melakukan pengusulan revisi indikator kinerja "Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi" sehingga dapat memenuhi kriteria SMART; e. Pimpinan beserta seluruh jajaran pegawai PTTUN Jakarta menyusun dan merencanakan jadwal monitoring dan evaluasi berkala perencanaan kinerja.
3	<p>Dalam Perencanaan Kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, agar:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta menyusun/menyertakan SOP terkait pemenuhan target kinerja 6 (enam) sehingga terdapat kebijakan yang mendukung tercapainya kinerja satuan kerja; b. PTTUN Jakarta menyusun laporan pelaksanaan monev capaian kinerja secara berkala sesuai dengan jadwal monev yang telah disusun; c. PTTUN Jakarta dalam menyusun hasil reviu dokumen perencanaan kinerja (RKT) harap menyertakan penjelasan upaya perbaikan kinerja dari hasil analisis kinerja tahun sebelumnya; d. Pimpinan dan seluruh jajaran pegawai berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang direncanakan dengan menyertakan SKP dan PKP yang selaras.
b. Pengukuran Kinerja	
1.	<p>Pada pengukuran kinerja yang telah dilakukan, agar:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa SK atau SOP yang ditandatangani pimpinan satuan kerja.
2.	<p>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, agar:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pimpinan unit kerja PTTUN Jakarta harus terlibat langsung dalam pengambilan keputusan pengukuran capaian kinerja baik dalam proses pembahasan/rapat dan penetapan capaian kinerja; b. PTTUN Jakarta menyertakan sumber data pengukuran capaian kinerja yang mendukung tercapainya target yang telah direncanakan diantaranya dari SIPP, IKPA, LRA, Emonev Bappenas, dan Komdanas;

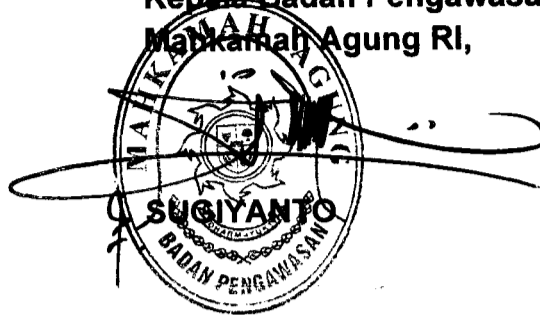
	<p>c. PTTUN Jakarta secara berkala menginput data capaian kinerja di aplikasi SIPP dan Komdanas. Hal tersebut penting karena data dari kedua aplikasi ini akan diolah dalam pengukuran kinerja satuan kerja.</p>
3.	<p>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien seperti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta agar memahami deskripsi dari dokumen Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) merupakan dasar pemberian/pengurangan tunjangan kinerja dan Kegiatan Baperjakat sebagai dasar penempatan/penghapusan jabatan; b. PTTUN Jakarta menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar penyesuaian/perbaikan strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja; c. PTTUN Jakarta perlu mengimplementasikan upaya efisiensi dan efektivitas sumber daya yang dimiliki dengan penjabaran di dokumen LRA, IKPA, serta dokumen revisi DIPA.
<p>c. Pelaporan Kinerja</p>	
1.	<p>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja, oleh karena itu PTTUN Jakarta perlu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Melakukan reviu terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang dibuktikan dengan surat pernyataan hasil reviu dan simpulan apa saja yang didapat dari reviu tersebut secara formal; b. Memublikasikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang telah selesai disusun di laman resmi satuan kerja sehingga Masyarakat umum dapat mengakses informasi yang terdapat di laporan tersebut.
2.	<p>Pada dokumen laporan Kinerja agar memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumen laporan LKjIP yang menjabarkan capaian kinerja agar membandingkan antara data capaian kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang tertera dalam Renstra tahun 2020-2024; b. Dokumen laporan LKjIP yang menjabarkan capaian kinerja agar membandingkan antara data capaian kinerja tahun 2022 dengan capaian kinerja tahun 2021 untuk mengetahui persentase kenaikan maupun penurunannya; c. Informasi kinerja dalam laporan kinerja perlu dibandingkan dengan realisasi kinerja (<i>benchmark</i>) di level nasional. Pembanding realisasi kinerja dapat menggunakan realisasi kinerja satuan kerja tingkat banding yang memiliki proses bisnis serupa dengan capaian kinerja baik; d. Laporan kinerja agar menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan. Informasi ini harus spesifik dengan masalah yang dihadapi satuan kerja terutama terkait capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.
3.	<p>Dalam upaya pelaporan kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, agar:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta membuat jadwal monev dan revaluasi capaian kinerja secara berkala; b. PTTUN Jakarta perlu memberikan penjelasan/laporan terkait hasil monev dan revaluasi capaian kinerja dalam rangka mengetahui upaya perbaikan untuk mewujudkan target kinerja; c. Melengkapi dengan penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktivitas melalui revaluasi/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja. d. Melengkapi informasi dalam laporan kinerja yang menginformasikan perubahan budaya kinerja dengan adanya Monev dan revaluasi capaian kinerja.
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	<p>Terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dilaksanakan, agar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta menyusun dokumen pedoman teknis evaluasi AKIP yang merujuk pada aturan terbaru; b. PTTUN Jakarta mengakomodasi/menatausahakan dokumen tindak lanjut hasil evaluasi kinerja satuan kerja tingkat pertama yang berada dalam wilayah hukumnya.
2.	<p>Terhadap tim evaluator AKIP agar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. PTTUN Jakarta menginisiasi personelnnya untuk mengikuti pelatihan SAKIP untuk meningkatkan kompetensinya; b. PTTUN Jakarta dalam hal ini tim evaluator AKIP melakukan analisis terhadap tindak lanjut hasil evaluasi AKIP satuan kerja tingkat pertama yang berada di wilayah hukumnya.
3.	<p>Terhadap implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, agar satuan kerja dapat:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menganalisis lebih dalam terkait rekomendasi tim evaluator Badan Pengawasan MA RI, sehingga dapat menindaklanjuti rekomendasi dengan benar dan dapat memberikan dampak terhadap capaian kinerja satuan kerja.

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta tahun 2022, agar rekomendasi 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 melalui SeMAr (<https://bawasmari.mahkamahagung.go.id/seMAr/auth>). 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,



Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
2. Kementerian PAN dan RB;
3. Direktur Jenderal Badan Peradilan Militer Dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI.