



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN AGAMA**  
**PENGADILAN TINGGI AGAMA KUPANG**

Jl. Perintis Kemerdekaan – Kota Kupang, Telepon/Faksimile(0380) 827611  
E-mail : mail.ptakupang@gmail.com, Website : www.pta.kupang.go.id  
KUPANG – 85228

Nomor : 1466/KPTA.W23-A/PW1.1.1/IX/2024 Kupang, 27 September 2024  
Lampiran : -  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja pada Pengadilan Agama Bajawa Tahun 2023

Yth. Ketua Pengadilan Agama Bajawa  
Jl. Letjend R. Soeprpto, Ngada, Flores, Bajawa  
Di -  
Bajawa

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

- Evaluasi atas Laporan Kinerja Pengadilan Agama Bajawa dimaksudkan untuk :
  - Memperoleh informasi mengenai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
  - Menilai tingkat Implementasi SAKIP;
  - Menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja;
  - Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
  - Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
- Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Pengadilan Agama Bajawa memperoleh nilai sebesar **68.85** atau **B (Baik)**.
- Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen / Sub Komponen / Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Perencanaan Kinerja	30.00	21.00	21.00
2.	Pengukuran Kinerja	30.00	20.70	20.70
3.	Pelaporan Kinerja	15.00	9.60	9.15
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	25.00	17.50	18.00

Internal			
Nilai Akuntabilitas Kinerja		68.80	68.85
Predikat		B (Baik)	B (Baik)

No	Catatan
<b>1. Perencanaan Kinerja</b>	
1.	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja. Kriteria ini terpenuhi sebagian dikarenakan Dokumen Perjanjian Kinerja Sekretaris dan Kasubag Umum dan Keuangan indikator kinerjanya tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya. Indikator Kinerja pada target tersebut mengarah pada tugas dan fungsi kepaniteraan.
2.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah. Kriteria ini terpenuhi sebagian dikarenakan belum dilampirkan Dokumen Reviu Renstra 2020-2024 beserta Surat Keputusan penetapannya. Dalam tanggal penetapan pada Surat Keputusan Penetapan Renstra dan Dokumen Renstra harus sama.
3.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. Kriteria ini terpenuhi sebagian dikarenakan : 1. Dalam penjabaran capaian kinerja pada Dokumen LKJIP tahun 2023, target pada indikator kinerja yang ditetapkan tidak sama dengan target pada Dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja tahun 2023 sehingga laporan yang dibuat isinya tidak relevan antara dokumen SAKIP yang telah disusun. 2. Di dalam Dokumen LKJIP indikator kinerja Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi, Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan dan Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi) target yang ditetapkan terlalu tinggi sehingga capaian kinerjanya tidak 100%.
4.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading). Kriteria ini terpenuhi sebagian dikarenakan Dokumen Perjanjian Kinerja Sekretaris dan Kasubag Umum dan Keuangan indikator kinerjanya tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya. Indikator kinerja pada target tersebut mengarah pada tugas dan fungsi kepaniteraan.
5.	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). Kriteria ini terpenuhi sebagian dikarenakan dalam menjelaskan tentang Crosscutting Kinerja selain dilampirkan Surat Keputusan Pegawai ybs ditambah juga dengan Dokumen Perjanjian Kinerja Pegawai ybs.
6.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum dicapai dengan baik, atau setidaknya harus on the right track. Kriteria ini terpenuhi sebagian dikarenakan capaian kinerja untuk tahun 2022 lebih baik dari tahun 2023, dikarenakan target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja tidak dicapai dengan baik. Kedepan dalam menentukan target pada indikator kinerja harus melihat capaian-capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya agar capaian kinerja yg didapat pada tahun selanjutnya lebih baik.
<b>2. Pengukuran Kinerja</b>	
1.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. Dokumen LKJIP BAB III Akuntabilitas Kinerja harus ada penjabaran lebih detail tentang efisiensi penggunaan sumber daya dan anggaran.
2.	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

	Kriteria ini terpenuhi sebagian dikarenakan tindak lanjut atas rencana aksi yang dibuat belum dilampirkan. Baru dilakukan rapat pembahasan terkait tindak lanjut atas rencana aksi.
<b>3. Pelaporan Kinerja</b>	
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu. Kriteria terpenuhi, tetapi perlu dilakukan perbaikan Tanggal penetapan Berita Acara Reviu LKjIP yang ditandatangani sebelum tanggal pengesahan Dokumen LKjIP.
2.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan (dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja). Kriteria ini terpenuhi sebagian, dikarenakan : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam penjabaran capaian kinerja pada Dokumen LKjIP tahun 2023, target pada indikator kinerja yang ditetapkan tidak sama dengan target pada dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja tahun 2023 sehingga laporan yang dibuat isinya tidak relevan antara dokumen SAKIP yang telah disusun.</li> <li>2. Di dalam pembuatan dokumen LKjIP pada BAB III Akuntabilitas Kinerja, setiap pencapaian Kinerja harus melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan (Dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja) yang ditetapkan untuk masing-masing indikator kinerja pada tabel yang dibuat. Kedepannya isi Dokumen LKjIP yang dibuat akan banyak menginformasikan data capaian kinerja dari target-target yang telah ditetapkan pada masing-masing indikator kinerja oleh satuan kerja berupa narasi penjabarannya.</li> </ol>
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (Renstra). Kriteria ini terpenuhi sebagian. Target kinerja pada LKjIP pada BAB III Akuntabilitas Kinerja sudah sesuai dengan target kinerja pada Dokumen Renstra 2020-2024 Pengadilan Agama Bajawa yang dituangkan di dalam Dokumen LKjIP, namun dari hasil capaian kinerja pada BAB III ini didapatkan indikator kinerja Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi, Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan dan Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi) target yang ditetapkan terlalu tinggi sehingga capaian kerjanya tidak 100%. Kedepan dalam menentukan target perlu dianalisis mendalam agar target tersebut bisa tercapai.
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. Kriteria ini terpenuhi sebagian, dikarenakan pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja, Pencapaian kinerja tahun 2023 dengan beberapa tahun terakhir sudah dimuat di dalam tabel akan tetapi perlu dinarasikan dari tabel yang dibuat terkait capaian kinerja (peningkatan atau penurunan) yang didapat tahun 2023 dengan beberapa tahun terakhir.
5.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). Kriteria ini tidak terpenuhi, belum terdapat benchmarking atas capaian kinerja satker dengan kinerja secara nasional (satuan kerja wajib membuatnya) di dalam dokumen LKjIP.
6.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. Kriteria ini terpenuhi sebagian, dikarenakan pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja belum adanya penjelasan Analisis upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai target kinerja dan perbaikan ke depannya diuraikan dari masing-masing indikator kinerja yang ditetapkan.
7.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber

	daya dalam mencapai kinerja. Kriteria ini terpenuhi sebagian, dikarenakan pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja belum menjelaskan Efisiensi sumber daya anggaran maupun penggunaan SDM (pegawai) untuk masing-masing indikator kinerja yang ditetapkan.
8.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Analisis program atau kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja). Kriteria ini terpenuhi sebagian dikarenakan di dalam dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja harus memuat penjabaran analisis program atau kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja
9.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Kriteria ini terpenuhi sebagian, dikarenakan eviden tidak ada tentang Informasi dalam laporan kinerja yang mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
<b>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang, kriteria ini terpenuhi sebagian, dikarenakan belum adanya dokumen rapat dalam pembahasan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 Pengadilan Agama Bajawa yang diikuti oleh seluruh aparatur.
2.	Laporan evaluasi akuntabilitas kinerja belum dilakukan per masing-masing sub bagian dan belum berjenjang.

NO	REKOMENDASI
<b>1. Perencanaan Kinerja</b>	
1.	Agar dibuatkan Dokumen Perjanjian Kinerja Sekretaris dan Kasubag Umum dan Keuangan indikator kinerjanya sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2.	Agar dilampirkan Dokumen Reviu Renstra 2020-2024 beserta Surat Keputusan penetapannya. Dalam tanggal penetapan pada Surat Keputusan penetapan Renstra dan Dokumen Renstra harus sama.
3.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam penjabaran capaian kinerja pada Dokumen LKjIP tahun 2023, target pada indikator kinerja yang ditetapkan harus sama dengan target pada dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja tahun 2023 sehingga laporan yang dibuat isinya relevan/berkesinambungan/saling berkaitan antara dokumen SAKIP yang dibuat.</li> <li>2. Di dalam Dokumen LKjIP indikator kinerja Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi, Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan dan Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi) target yang ditetapkan terlalu tinggi sehingga capaian kinerjanya tidak 100%, kedepan dalam menentukan target perlu dianalisis dengan baik agar setiap target yang ditetapkan dapat tercapai.</li> </ol>
4.	Agar Dokumen Perjanjian Kinerja dapat menggambarkan hubungan berkesinambungan (Cascading), Dokumen Perjanjian Kinerja Sekretaris dan Kasubag Umum dan Keuangan indikator kinerjanya harus sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5.	Agar Dokumen Perjanjian Kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting), selain dilampirkan Surat Keputusan Pegawai ybs ditambah juga dengan Dokumen Perjanjian Kinerja Pegawai ybs.
6.	Capaian kinerja untuk tahun 2022 lebih baik dari tahun 2023, dikarenakan target

	yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja tidak dicapai dengan baik. Kedepan dalam menentukan target pada indikator kinerja harus melihat capaian-capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya agar capaian kinerja yg didapat pada tahun selanjutnya lebih baik.
<b>2. Pengukuran Kinerja</b>	
1.	Pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja harus ada penjabaran lebih detail tentang efisiensi penggunaan sumber daya dan anggaran.
2.	Agar dilampirkan Dokumen tindak lanjut atas rencana. Baru dilakukan rapat pembahasan terkait tindak lanjut atas Rencana Aksi.
<b>3. Pelaporan Kinerja</b>	
1.	Perlu dilakukan perbaikan Tanggal penetapan Berita Acara Reviu LKjIP yang ditandatangani sebelum tanggal pengesahan Dokumen LKjIP.
2.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam menjabarkan capaian kinerja pada Dokumen LKjIP tahun 2023, target pada indikator kinerja yang ditetapkan harus sama dengan target pada dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja tahun 2023 sehingga laporan yang dibuat isinya relevan/berkesinambungan/saling berkaitan antara dokumen SAKIP yang dibuat.</li> <li>2. Di dalam pembuatan Dokumen LKjIP pada BAB III Akuntabilitas Kinerja, setiap pencapaian Kinerja harus melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan (Dokumen Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja) yang ditetapkan untuk masing-masing indikator kinerja pada tabel yang dibuat. Dengan demikian, isi Dokumen LKjIP yang dibuat akan banyak menginformasikan data capaian kinerja dari target-target yang telah ditetapkan pada masing-masing indikator kinerja oleh satuan kerja dengan narasi penjabarannya dibawah tabel yang dibuat.</li> </ol>
3.	Target kinerja pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja sudah sesuai dengan target kinerja pada Dokumen Renstra 2020-2024 Pengadilan Agama Bajawa yang dituangkan di dalam Dokumen LKjIP, namun dari hasil capaian kinerja pada BAB III tersebut didapatkan indikator kinerja Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi, Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan dan Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi) target yang ditetapkan terlalu tinggi sehingga capaian kerjanya tidak 100%. Kedepan dalam menentukan target perlu dianalisis mendalam agar target tersebut bisa tercapai.
4.	Pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja, Pencapaian kinerja tahun 2023 dengan beberapa tahun terakhir sudah dimuat di dalam tabel, akan tetapi perlu dinarasikan lagi dari tabel yang dibuat terkait capaian kinerja (peningkatan atau penurunan) yang didapat tahun 2023 dengan beberapa tahun terakhir beserta dampaknya dari capaian kinerja yang didapat.
5.	Pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja, harus dimuat penjabaran terkait benchmarking atas capaian kinerja satker sejenis dan kinerja secara nasional (Mahkamah Agung) (satuan kerja wajib membuatnya).
6.	Pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja harus ada penjelasan Analisis upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai target kinerja dan perbaikan ke depannya diuraikan dari masing-masing indikator kinerja yang ditetapkan.
7.	Pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja harus menjelaskan Efisiensi sumber daya anggaran maupun penggunaan SDM (pegawai) untuk masing-masing indikator kinerja yang ditetapkan.
8.	Pada Dokumen LKjIP BAB III Akuntabilitas Kinerja harus memuat penjabaran

	analisis program atau kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja untuk masing-masing indikator kinerja yang ditetapkan.
9.	Pada Dokumen LKJIP BAB III Akuntabilitas Kinerja harus dijabarkan tentang Informasi Kinerja yang mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
<b>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	
1.	Agar laporan evaluasi dibuat masing-masing bagian/Sub Bagian sesuai mekanisme pengumpulan data kinerja SOP secara berjenjang (dari staf ke sub.bag → sekretaris → Pimpinan satker (dikompilasi subag PTIP)
2.	Agar dilampirkan dokumen rapat dalam pembahasan hasil evaluasi AKIP tahun 2022 Pengadilan Agama Bajawa yang diikuti oleh seluruh aparatur.

Demikian Hasil Evaluasi atas Kinerja Pengadilan Agama Bajawa Tahun 2023, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di Pengadilan Agama Bajawa. Adapun Tindaklanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023 disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum penyampaian Laporan Kinerja tahun berikutnya melalui Aplikasi SEMAR dengan tautan : <https://bawasmari.mahkamahagung.go.id/seMAr/auth>. Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti Hasil Evaluasi AKIP tahun 2023 dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
2. Kepala Badan Pengawasan MA RI;
3. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI;
4. Badan Urusan Administrasi MA RI, c.q Biro Perencanaan dan Organisasi;