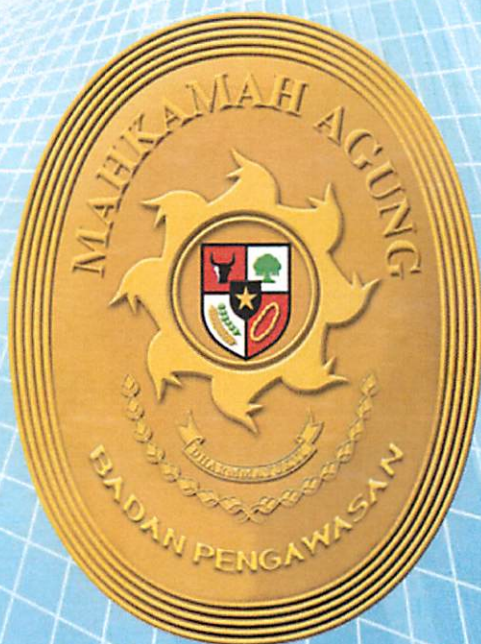


**PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI DAN  
BADAN PERADILAN DI BAWAHNYA**



**BADAN PENGAWASAN  
MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**



**SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG  
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG RI  
NOMOR : 20A/SEK/SK/IV/2016**

**TENTANG  
PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI DAN  
BADAN PERADILAN DI BAWAHNYA**

**SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme menuju tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara negara yang dilaporkan pada setiap periode dalam suatu laporan kinerja instansi pemerintah;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas, responsibilitas dan kinerja instansi pemerintah serta kualitas penerapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perlu dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan dibawahnya;
- c. bahwa 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 perlu dilakukan penyesuaian dengan peraturan terkait;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, dan huruf c, perlu menetapkan Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3316), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4359), sebagaimana telah diubah lagi dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4958);

2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3327) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 158);
3. Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3344), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 35, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4380), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 51 tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1989 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3400) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4611), Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 159, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5078);
5. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1997 tentang Peradilan Militer (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3713);
6. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
8. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2005, tentang Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia;
10. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2005, tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia;
11. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: KMA/018/SK/III/2006 tentang Organisasi dan Ketatalaksanaan Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia;

12. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor: MA/SEK/07/SK/III/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia;
13. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.
15. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

## **MEMUTUSKAN**

Menetapkan : **KEPUTUSAN SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG RI TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI DAN BADAN PERADILAN DI BAWAHNYA**

## **BAB I KETENTUAN UMUM**

### Pasal 1

Dalam Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI ini yang dimaksud dengan:

1. Laporan kinerja instansi pemerintah yang selanjutnya disingkat LKjIP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.
2. Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja adalah panduan dalam pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas kinerja di lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya.
3. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
4. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya.

6. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan yang menyajikan simpulan atas implementasi SAKIP dan rekomendasi yang perlu ditindaklanjuti.

## **BAB II**

### **PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA**

#### Pasal 2

- (1) Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI menyelenggarakan evaluasi akuntabilitas kinerja unit Eselon I di lingkungan Mahkamah Agung RI dan Pengadilan Tingkat Banding yang dilaksanakan oleh Tim Evaluator yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI.
- (2) Pengadilan Tingkat Banding menyelenggarakan evaluasi akuntabilitas kinerja Pengadilan Tingkat Pertama pada wilayah hukum masing-masing yang dilaksanakan oleh Tim Evaluator yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Banding.
- (3) Evaluasi akuntabilitas kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilaksanakan satu kali dalam setahun.
- (4) Pelaksanaan evaluasi mengacu pada kertas kerja evaluasi.
- (5) Hasil Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dituangkan dalam bentuk LHE yang ditandatangani oleh penanggung jawab evaluasi.
- (6) Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI menyerahkan Laporan Hasil Evaluasi unit kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding kepada Sekretaris Mahkamah Agung RI dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selambat-lambatnya bulan Desember pada setiap periode evaluasi.
- (7) Pengadilan Tingkat Banding menyerahkan Laporan Hasil Evaluasi Pengadilan Tingkat Pertama kepada Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI dan Sekretaris Mahkamah Agung RI selambat-lambatnya bulan September pada setiap periode evaluasi.
- (8) Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI melakukan pemantauan dan supervisi atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja.

## **BAB III**

### **PEDOMAN EVALUASI**

#### Pasal 3

Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya, merupakan panduan bagi evaluator terhadap:

- a. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. penetapan langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding, Pengadilan Tingkat Pertama dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan data.

#### Pasal 4

Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

#### Pasal 5

Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja meliputi:

- a. maksud dan tujuan;
- b. metodologi evaluasi;
- c. teknik evaluasi;
- d. materi evaluasi;
- e. kertas kerja evaluasi;
- f. penilaian dan penyimpulan; dan
- g. pelaporan hasil evaluasi.

#### Pasal 6

Materi evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d meliputi:

- a. perencanaan kinerja;
- b. pengukuran kinerja;
- c. pelaporan kinerja;
- d. evaluasi internal; dan
- e. pencapaian sasaran/kinerja organisasi.

### **BAB IV TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI**

#### Pasal 7

- (1) Semua Unit Kerja wajib menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi pada tahun berikutnya.
- (2) Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI memantau tindak lanjut hasil evaluasi Unit Kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding.
- (3) Pengadilan Tingkat Banding memantau tindak lanjut hasil evaluasi Pengadilan Tingkat Pertama, dan melaporkan kepada Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI dan Sekretariat Mahkamah Agung RI secara periodik 1 (satu) tahun sekali.
- (4) Unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**BAB V**  
**KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 8

Pada saat Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI ini berlaku, maka 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, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 9

Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada :

1. Ketua Mahkamah Agung RI.
2. Wakil Ketua Mahkamah Agung Bidang Yudisial.
3. Wakil Ketua Mahkamah Agung Bidang Non Yudisial.
4. Para Ketua Kamar Mahkamah Agung RI.
5. Panitera Mahkamah Agung RI.
6. Para Eselon I di lingkungan Mahkamah Agung RI.
7. Arsip.

Ditetapkan di Jakarta  
Pada tanggal 13 April 2016

**SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG**  
**REPUBLIK INDONESIA**



  
**NURHADI**

LAMPIRAN 1 : KEPUTUSAN SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG RI  
NOMOR :20A/SEK/SK/IV/2016  
TANGGAL :13 April 2016

**PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI DAN  
BADAN PERADILAN DI BAWAHNYA**

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**A. Pengertian**

Dalam Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI yang dimaksud dengan:

1. Akuntabilitas adalah penyampaian pertanggungjawaban untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.
2. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
3. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah suatu proses penyelenggaraan pertanggungjawaban Unit Organisasi yang saling berkaitan satu sama lain yang pada pokoknya terdiri dari kegiatan penyusunan Rencana Strategis, penyusunan Rencana Kinerja Kegiatan (RKK), pemantauan dan pengamatan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi, pengukuran pencapaian kinerja dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk mendorong terciptanya akuntabilitas instansi pemerintah sebagai salah satu syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.
4. Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.
5. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah.

Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan



kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam rencana strategis.

6. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian Kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN/APBD).
7. Pelaporan Kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran strategis instansi.
8. Evaluasi Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan jalan melakukan analisis-analisis yang berkaitan dengan pencapaian kinerja tahun berjalan dengan menilai keberhasilan pelaksanaan tugas secara keseluruhan, pemberian peringkat (rating) dan perbandingan pencapaian antara rencana tingkat capaian (target) dengan realisasinya.
9. Pemantauan Kinerja adalah serangkaian kegiatan pengamatan perkembangan kinerja pelaksanaan kegiatan atau program dengan menggunakan informasi hasil pengukuran kinerja dan identifikasi analisis serta antisipasi masalah yang timbul dan/atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin.
10. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) adalah dokumen yang berisi penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA), yang akan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan serta berisi mengenai tingkat atau target kinerja berupa output dan/atau outcome yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi pada satu tahun tertentu.
11. Rencana Kinerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKAK/L) adalah dokumen rencana keuangan tahunan Kementerian/Lembaga yang disusun menurut Bagian Anggaran Kementerian/Lembaga.
12. Dokumen Penetapan Kinerja (PK) adalah suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.
13. Perjanjian Kinerja (PK) adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan Program/Kegiatan yang disertai dengan Indikator Kinerja.
14. Visi adalah suatu kondisi ideal tentang masa depan yang realistis, dapat dipercaya, meyakinkan serta mengandung daya tarik yang ingin diwujudkan instansi pemerintah.
15. Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan.
16. Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahunan.
17. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu Kegiatan.
18. Indikator tujuan adalah ukuran tingkat keberhasilan pencapaian tujuan pada akhir periode perencanaan jangka menengah (Renstra).

19. Indikator sasaran adalah ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk diwujudkan pada tahun yang bersangkutan.
20. Strategi adalah cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan kedalam kebijakan dan program.
21. Kebijakan adalah ketentuan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagai pedoman atau petunjuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
22. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi 1 (satu) atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran sebagian atau seluruhnya dari APBN dan/atau APBD
23. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja pada kementerian negara/lembaga atau unit kerja pada SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengalokasian sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa.
24. Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.
25. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) adalah ukuran atas keluaran (*output*) dari suatu Kegiatan yang terkait secara logis dengan Indikator Kinerja Program.
26. Target kinerja adalah nilai atau capaian IKU atau IKK yang ditargetkan akan dicapai oleh Unit Kerja dalam kurun waktu 1 (satu) tahun yang tertuang dalam dokumen Penetapan Kinerja.
27. Capaian kinerja adalah nilai atau capaian IKU atau IKK yang berhasil dicapai oleh Unit Kerja dalam kurun waktu tertentu.
28. Masukan (*Input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, missal sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi, dan sebagainya.
29. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
30. Hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.
31. Manfaat (*benefit*) adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung oleh masyarakat.
32. Dampak (*impact*) adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.
33. Efisien adalah derajat hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan melalui suatu program/kegiatan dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan barang dan jasa tersebut yang diukur dengan biaya per unit keluaran (*output*).

34. Efektifitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program/kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan.
35. Kemanfaatan adalah kondisi yang diharapkan akan dicapai bila keluaran (*output*) dapat diselesaikan tepat waktu, tepat lokasi, dan tepat sasaran serta berfungsi dengan optimal.
36. Indikator Kinerja *Input* (Masukan) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan.
37. Indikator Kinerja *Output* (Keluaran) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.
39. Indikator Kinerja Outcomes (Hasil) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
39. Indikator Kinerja *Benefit* (Manfaat) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
40. Indikator Kinerja *Impact* (dampak) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.
41. Evaluator adalah pegawai yang diberi tugas/kewenangan dan tanggungjawab untuk melakukan penilaian Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan pengawasan Mahkamah Agung RI atau Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Banding.
42. LHE adalah Dokumen Laporan Hasil Penilaian dari Evaluator atas Akuntabilitas Kinerja.

## **B. Latar Belakang**

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di bawahnya, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai RPJMN.

Pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP ini, disusun sebagai pelaksanaan dari Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP dan saran perbaikan dalam meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan dibawahnya sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan

bagian yang inherent dengan SAKIP harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, untuk melaksanakannya diperlukan adanya Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya.

### **C. Maksud Dan Tujuan**

Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya dimaksudkan sebagai panduan dalam rangka pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja.

Evaluasi akuntabilitas kinerja adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya.

Tujuan evaluasi adalah sebagai berikut:

- a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
- b. menilai laporan akuntabilitas kinerja unit kerja Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya.
- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan kelembagaan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya.

Evaluasi akuntabilitas kinerja meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran capaian kinerja serta pelaporan kinerja yang digunakan dalam SAKIP.

### **D. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan instansi.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

Informasi yang dihasilkan dari suatu evaluasi yang dapat diakses antara lain mencakup:

1. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (progres);
2. Informasi untuk membantu agar kegiatan tetap berada dalam alurnya; dan
3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi terhadap kebijakan, program, atau kegiatan pemerintah adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan didukung oleh sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya.

## **E. Pelaksanaan Evaluasi**

1. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI melalui Tim Evaluator yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI.
2. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama dilaksanakan oleh Pengadilan Tingkat Banding melalui Tim Evaluator yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Banding.

## **F. Sistematika**

Sistematika Pedoman Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding, dan Pengadilan Tingkat Pertama di lingkungan Mahkamah Agung RI terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : PELAKSANAAN EVALUASI

BAB III : EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT KERJA ESELON I, PENGADILAN TINGKAT BANDING, DAN PENGADILAN TINGKAT PERTAMA

BAB IV : PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V : KETENTUAN PENUTUP

## **BAB II**

### **PELAKSANAAN EVALUASI**

#### **A. Strategi Evaluasi**

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama, difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dalam rangka mewujudkan Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan, menggunakan prinsip:
  - a. Partisipasi dan *co-evaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi;
  - b. Proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh Evaluator dalam melakukan Evaluasi adalah mengumpulkan informasi mengenai berbagai saran atau rekomendasi yang diberikan oleh Evaluator tahun sebelumnya. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya.

#### **B. Tahapan Evaluasi**

Tahapan evaluasi meliputi:

1. Evaluasi Unit Kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
2. Penyusunan peringkat hasil evaluasi untuk Unit Kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding;
3. Evaluasi Pengadilan Tingkat Pertama yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tingkat Banding dan penyusunan peringkat hasil evaluasi;
4. Pelaporan hasil evaluasi Pengadilan Tingkat Pertama yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tingkat Banding disampaikan kepada Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI, dengan tembusan sesuai kebutuhan;
5. Pelaporan hasil evaluasi gabungan/ikhtisar Unit Kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI disampaikan kepada Sekretaris Mahkamah Agung RI, dengan tembusan (sesuai kebutuhan);

#### **C. Metodologi Evaluasi**

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi adalah dengan teknik "*criteria referenced survey*" yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi tertuang dalam lembar kriteria evaluasi (KKE) dengan didasarkan pada:

1. kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan LKjIP;
2. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
3. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan
4. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi atau unit kerja telah memenuhi kriteria harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional judgement* dari para evaluator dan supervisor. Lembar kriteria evaluasi dimaksud terlampir dalam Surat Keputusan ini.

#### **D. Teknik Evaluasi**

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi atau kombinasi di antara cara tersebut.

*Questionnaire* merupakan teknik pengumpulan data atau informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang akan diisi oleh instansi atau unit kerja secara mandiri. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam angket dapat bersifat terbuka maupun tertutup, pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan, sehingga responden secara mandiri mengisi jawabannya. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung. Sebelum melakukan wawancara harus dipersiapkan dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan, selain itu juga harus memperhatikan sikap, penampilan dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama dengan calon responden. Untuk itu seseorang yang melakukan wawancara harus dapat bersikap netral dan tidak berusaha untuk mengarahkan jawaban atau tanggapan yang akan dikeluarkan oleh responden.

Observasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan suatu organisasi, observasi dalam pengertian sempit merupakan suatu pengamatan dengan menggunakan alat indera. Dalam konteks audit misalnya diminta untuk mengunjungi pabrik dalam rangka mengamati proses dan jalannya kegiatan produksi.

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada instansi atau unit kerja dan organisasi yang dievaluasi, dokumen yang digunakan dalam tahapan survei dapat berupa catatan, laporan maupun informasi lain yang berkaitan dengan instansi atau unit kerja yang dievaluasi.

Sedangkan teknik analisis data antara lain adalah telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi namun pada akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi ini.

## **E. Materi Evaluasi**

Evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya, dan isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP, adalah sebagai berikut:

1. Unit kerja dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
2. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
3. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
4. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
5. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
6. Capaian kinerja utama dari masing-masing unit kerja;
7. Tingkat implementasi SAKIP instansi pemerintah/unit kerja;
8. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Evaluasi atas implementasi SAKIP, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.

Kriteria yang ditetapkan dalam rangka evaluasi AKIP ini dituangkan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). KKE ini menyajikan komponen, bobot, sub-komponen dan butir-butir penilaian. KKE ini juga dilengkapi dengan seperangkat kriteria penilaian untuk setiap butir penilaian.

## **F. Kertas Kerja Evaluasi**

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).

Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan diskripsi fakta ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi) sampai pada saat simpulan.



**BAB III**  
**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT KERJA ESELON I,**  
**PENGADILAN TINGKAT BANDING DAN PENGADILAN TINGKAT PERTAMA**

**A. Umum**

Langkah kerja yang berkaitan dengan Evaluasi LAKIP Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama yang tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi, terdiri dari:

1. Evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan
2. Penilaian dan Kesimpulan.

**B. Evaluasi Atas Komponen Sistem AKIP**

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama difokuskan pada kriteria sesuai dengan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun sebelumnya dan hal penting yang diungkap dalam Evaluasi AKIP adalah sebagai berikut:
  - a. Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama dalam menyusun perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
  - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
  - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LKjIP;
  - d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama;
  - e. Keterkaitan seluruh komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian, serta pelaporannya;
  - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama; dan
  - g. Tingkat akuntabilitas kinerja Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama.
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian sasaran organisasi.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) serta Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi, tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam Dokumen LKjIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan Penjelasannya, untuk evaluasi Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama sesuai formulir sebagaimana yang tertuang dalam Bab IV Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung ini.

### C. Penilaian dan Penyimpulan

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif Instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam KKE. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:

1. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen; (ii) sub-komponen; dan (iii) kriteria.
2. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (7,5%), meliputi Pemenuhan RKT (1.5%), Kualitas RKT (3,75%) dan Implementasi RKT (2,25%). c. Dokumen Perjanjian Kinerja (12,5%), meliputi Pemenuhan PK (2%), Kualitas PK (6,5%), dan Implementasi PK (4%)
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%) c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (5%)
	Total 100%	100%	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan Sistem AKIP pada instansi pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja maupun dalam dokumen lainnya. Penilaian atas butir 5a, b dan c didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

3. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawaban **ya/tidak** atau **a/b/c/d/e**. Jawabab **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgements*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu.

4. Setiap jawaban "ya" akan diberi nilai 1, sedangkan jawaban "tidak" diberi nilai 0.
5. Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan *judgement* evaluator. Kriteria sebagaimana tertera dalam penjelasan template, merupakan acuan dalam menentukan jawaban a/b/c/d/e, yaitu:

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

6. Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub-kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban "ya" atau "tidak" pada masing-masing sub kriteria tersebut. (Misalnya untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian "ya" atau "tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).
7. Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", selain mengacu pada kriteria yang ada, evaluator juga harus menggunakan professional judgements-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
8. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
  - a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Misalnya: sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban "ya" maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $[3/10] \times 10 = 3$ ;
  - b. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
  - c. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d 100.

9. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen.
  - Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	<b>Sangat Memuaskan</b>
2	A	>80 – 90	<b>Memuaskan</b> , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3	BB	>70 – 80	<b>Sangat Baik</b> , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 - 70	<b>Baik</b> , Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 – 60	<b>Cukup</b> (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 – 50	<b>Kurang</b> , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 - 30	<b>Sangat Kurang</b> , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

10. Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
  - Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

## **BAB IV**

### **PELAPORAN HASIL EVALUASI**

#### **A. Umum**

1. Setiap pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.
2. Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam KKE. Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.
3. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi atau unit kerja yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi atau unit kerja yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya. Laporan hasil evaluasi terdiri dari laporan bentuk surat dan laporan bentuk bab.
4. Hasil evaluasi disampaikan secara formal sekaligus pemberitahuan dan klarifikasi kepada pihak yang dievaluasi tentang hasil evaluasi dan rekomendasinya disertai dengan pemeringkatan (rating) hasil evaluasi. Tujuannya secara manajerial adalah untuk memotivasi agar terus melakukan perbaikan dan bisa dijadikan contoh bagi yang lainnya (pembelajaran). Mekanisme penilaian seperti ini dilakukan dan disosialisasikan di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Tingkat Banding, yang tujuannya adalah untuk melakukan perbaikan-perbaikan.
5. Penulisan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) harus mengikuti kaidah umum penulisan Laporan yang baik, antara lain:
  - a. Menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan dan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data; dan
  - b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

**B. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**

1. Bentuk dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI atas Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding, disusun dalam bentuk surat Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI kepada Pimpinan Unit Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding, dengan contoh sebagai berikut:

KOP SURAT

....., .....-..... 20....

Nomor : .....  
Lampiran : .....  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah

Yth. (Pimpinan Unit Kerja Es 1/ Pengadilan Tingkat Banding)

Di

.....

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 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi atas Laporan Kinerja (Unit Kerja Es 1/ Pengadilan Tingkat Banding) 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, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kerja 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. (Unit Kerja Es 1/ Pengadilan Tingkat Banding) memperoleh nilai sebesar (angka) atau (kategori).

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

a. **Perencanaan Kinerja** = Bobot 30% nilai yang diperoleh .....%:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

b. **Pengukuran Kinerja** = Bobot 25% nilai yang diperoleh .....% :

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

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

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

d. **Evaluasi Internal**= Bobot 10% nilai yang diperoleh .....%:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

e. **Pencapaian Kinerja**= Bobot 20% nilai yang diperoleh .....%:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

6. Rekomendasi

Berdasarkan hal diatas direkomendasikan:

a. **Perencanaan Kinerja**

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

b. **Pengukuran Kinerja**

- 1) .....
- 2) .....

3) .....

**c. Pelaporan Kinerja**

1) .....

2) .....

3) .....

**d. Evaluasi Internal**

1) .....

2) .....

3) .....

**e. Pencapaian Kinerja**

1) .....

2) .....

3) .....

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja (Unit Kerja Es 1/ Pengadilan Tingkat Banding) tahun ....., dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja dilingkungan (Unit Kerja Es 1/ Pengadilan Tingkat Banding).

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. **Sesuai Kebutuhan**



2. Bentuk dari Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding, disusun dalam bentuk surat Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI kepada Sekretaris Mahkamah Agung RI, dengan contoh sebagai berikut:

**KOP SURAT**

....., .....-..... 20....

Nomor : .....  
 Lampiran : .....  
 Hal : Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi  
 Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Eselon I  
 dan Pengadilan Tingkat Banding

Yth. Sekretaris Mahkamah Agung RI  
 Di

.....

1. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) mempunyai tugas untuk melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI.
2. Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding di lingkungan Mahkamah Agung RI Tahun ...., dengan metode evaluasi sebagaimana yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: ..... tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya. Laporan hasil Evaluasi telah disampaikan ke masing-masing Pimpinan Unit Kerja Eselon I dan Pengadilan Tingkat Banding terkait (terlampir) dengan pemeringkatan dan rekapitulasi hasil evaluasi sebagai berikut.

No.	UNIT KERJA	NILAI PER KOMPONEN					Nilai (%)	Kategori
		Perencanaan Kinerja (30%)	Pengukuran Kinerja (25%)	Pelaporan Kinerja (15%)	Evaluasi Internal (10%)	Capaian Kinerja (20%)		
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								

8.								
9.								
10.								
dst								

3. Berdasarkan hasil capaian kinerja masing-masing unit kerja tersebut, direkomendasikan untuk:
  - a. ....
  - b. ....
  - c. ....
  - d. dst
  
4. Demikian laporan ini kami sampaikan, atas perkenaan Bapak diucapkan terima kasih.

**Kepala Badan Pengawasan  
Mahkamah Agung RI**

.....

Tembusan Yth:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. **Sesuai Kebutuhan**

- Bentuk dari Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tingkat Banding atas Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja Pengadilan Tingkat Pertama, disusun dalam bentuk surat Pimpinan Pengadilan Tingkat Banding kepada Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI, dengan contoh sebagai berikut:

**KOP SURAT**

....., .....-..... 20....

Nomor : .....  
 Lampiran : .....  
 Hal : Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi  
 Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat  
 Pertama di lingkungan  
 (PT/PTA/PTTUN/DILMILT)

Yth. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI  
 Di

.....

- Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (PT/PTA/PTTUN/DILMILT) telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama.
- (PT/PTA/PTTUN/DILMILT) telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama Tahun ...., dengan metode evaluasi sebagaimana yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: ..... tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya. Laporan hasil Evaluasi telah disampaikan ke masing-masing Pimpinan Pengadilan Tingkat Pertama (terlampir) dengan pemeringkatan dan rekapitulasi hasil evaluasi sebagai berikut.

No.	UNIT KERJA	NILAI PER KOMPONEN					Nilai (%)	Kategori
		Perencanaan Kinerja (30%)	Pengukuran Kinerja (25%)	Pelaporan Kinerja (15%)	Evaluasi Internal (10%)	Capaian Kinerja (20%)		
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								

9.								
10.								
dst								

3. Berdasarkan hasil capaian kinerja masing-masing unit kerja tersebut, direkomendasikan untuk:
  - a. ....
  - b. ....
  - c. ....
  - d. dst
  
4. Demikian laporan ini kami sampaikan, atas perkenaan Bapak diucapkan terima kasih.

**Ketua/Kepala (PT/PTA/PTTUN/DILMILTI)**

.....

Tembusan Yth:

1. Dirjen terkait
2. Sesuai Kebutuhan

## **BAB V PENUTUP**

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen instansi atau unit kerja, dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada dibawahnya, diharapkan pelaksana evaluasi mempunyai acuan atau pedoman yang sama dalam melaksanakan evaluasi.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya.

**SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG  
REPUBLIK INDONESIA**



**NURHADI**

**KERTAS KERJA EVALUASI**  
**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**  
**DILINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI**  
**SATUAN KERJA : ESELON I/PT/PTA/PT-TUN/DILMILTI/DILMILTAMA**  
**TAHUN : .....**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/BOBOT (%)	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>				
<b>I. RENCANA STRATEGIS (10%)</b>				
<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>				
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t		
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e		
<b>b. KUALITAS RENSTRA (5%)</b>				
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program	a/b/c/d/e		
5	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e		
6	Indikator kinerja tujuan (output/outcome) dan sasaran (output/outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e		
<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>				
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja/satker dibawahnya	a/b/c/d/e		
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e		
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e		
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7,5%)</b>				
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1,5%)</b>				
1	Dokumen RKT telah ada	y/t		
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	y/t		
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e		
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3,75%)</b>				
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		
5	Target dalam dokumen RKT merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e		
6	RKT telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e		
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e		
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	a/b/c/d/e		
<b>c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2,25%)</b>				
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun perjanjian kinerja (PK)	a/b/c/d/e		
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja/satker dibawahnya	a/b/c/d/e		
12	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	a/b/c/d/e		

<b>III. DOKUMEN PERJANIAN KINERJA (12,5%)</b>				
<b>a. PEMENUHAN PK (2%)</b>				
1 Dokumen PK unit kerja telah ada	y/t			
2 Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t			
3 Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e			
<b>b. KUALITAS PK (6.5%)</b>				
4 Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			
5 PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
6 Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			
7 Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
8 Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	a/b/c/d/e			
<b>c. IMPLEMENTASI PK (4%)</b>				
9 Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e			
10 Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e			
11 Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e			
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>				
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>				
1 Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t			
2 Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e			
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>				
3 IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			
4 IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			
5 IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e			
6 IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e			
7 IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			
8 Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			
9 Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			
10 Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e			
11 Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e			
12 Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			
13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
14 Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	a/b/c/d/e			
<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>				
15 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e			
16 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
17 IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e			
18 Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a/b/c/d/e			
19 Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e			
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>				
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>				
1 LKjIP telah disusun	y/t			
2 LKjIP telah disampaikan tepat waktu	y/t			
<b>II. KUALITAS PELAPORAN (7,5%)</b>				
3 LKjIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	y/t			
4 LKjIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome	a/b/c/d/e			
5 LKjIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e			
6 LKjIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e			

7	LKjIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e		
8	LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e		
9	LKjIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e		
10	Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>				
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e		
<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>				
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>				
1	Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja	y/t		
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e		
3	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja dibawahnya telah dilakukan	a/b/c/d/e		
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t		
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>				
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	a/b/c/d/e		
6	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/d/e		
7	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e		
8	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	a/b/c/d/e		
9	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	a/b/c/d/e		
10	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e		
<b>III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)</b>				
11	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e		
12	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e		
<b>E. CAPAIAN KINERJA (20%)</b>				
<b>I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>				
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
<b>II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>				
4	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e		
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>				



**KERTAS KERJA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DILINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG RI  
SATUAN KERJA : PN/PA/PTUN/DILMIL  
TAHUN : .....**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/BOBOT (%)	UNIT KERJA		TOTAL
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>				
<b>I. RENCANA STRATEGIS (10%)</b>				
<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>				
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t		
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e		
<b>b. KUALITAS RENSTRA (5%)</b>				
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program	a/b/c/d/e		
5	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e		
6	Indikator kinerja tujuan (output/outcome) dan sasaran (output/outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e		
<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>				
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e		
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e		
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7,5%)</b>				
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1,5%)</b>				
1	Dokumen RKT telah ada	y/t		
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	y/t		
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e		
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3,75%)</b>				
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		
5	Target dalam dokumen RKT merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e		
6	RKT telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e		
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e		
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	a/b/c/d/e		
<b>c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2,25%)</b>				
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun perjanjian kinerja (PK)	a/b/c/d/e		
11	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	a/b/c/d/e		

<b>III. DOKUMEN PERJANJIAN KINERJA (12,5%)</b>			
<b>a. PEMENUHAN PK (2%)</b>			
1 Dokumen PK unit kerja telah ada	y/t		
2 Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t		
3 Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e		
<b>b. KUALITAS PK (6.5%)</b>			
4 Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		
5 PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e		
6 Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		
7 Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e		
8 Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	a/b/c/d/e		
<b>c. IMPLEMENTASI PK (4%)</b>			
9 Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e		
10 Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e		
11 Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e		
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>			
1 Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t		
2 Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e		
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>			
3 IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e		
4 IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e		
5 IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e		
6 IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e		
7 IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e		
8 Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e		
9 Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e		
10 Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e		
11 Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e		
12 Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e		
13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
14 Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	a/b/c/d/e		
<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>			
15 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e		
16 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e		
17 IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e		
18 Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a/b/c/d/e		
19 Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e		
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>			
1 LKjIP telah disusun	y/t		
2 LKjIP telah disampaikan tepat waktu	y/t		
<b>II. KUALITAS PELAPORAN (7,5%)</b>			
3 LKjIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome	a/b/c/d/e		

4	LKjIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e		
5	LKjIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e		
6	LKjIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e		
7	LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e		
8	LKjIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e		
9	Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>				
10	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e		
11	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e		
<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>				
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>				
1	Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja	y/t		
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e		
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>				
3	Monitoring dan evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e		
<b>III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)</b>				
4	Rekomendasi monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e		
<b>E. CAPAIAN KINERJA (20%)</b>				
<b>I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>				
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
<b>II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>				
4	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e		
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>				

**LEMBAR KRITERIA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>			
<b>I. DOKUMEN RENSTRA (10%)</b>			
<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>			
1	Dokumen Renstra telah ada	Ya, apabila ada dokumen Renstra	Ya, apabila ada dokumen Renstra
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b, apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, kecuali target tahunan; c, apabila Renstra tidak dilengkapi target jangka menengah yang terukur; d, Renstra tidak dilengkapi indikator kinerja e, Renstra tidak memuat tujuan, sasaran, indikator dan target	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
<b>b. KUALITAS RENSTRA (5%)</b>			
3	Tujuan dan sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>	a, apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila $60% < \text{berorientasi hasil} \leq 80\%$ ; c, apabila $40% < \text{berorientasi hasil} \leq 60\%$ ; d, apabila $20% < \text{berorientasi hasil} \leq 40\%$ e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan			
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran; b, apabila $60% < \text{keselarasan} \leq 80\%$ ; c, apabila $40% < \text{keselarasan} \leq 60\%$ ; d, apabila $20% < \text{keselarasan} \leq 40\%$ e, apabila keselarasannya $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
Merupakan cara untuk mencapai, artinya: - Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra			
5	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam Renstra; b, apabila $60% < \text{pemanfaatan IKU} \leq 80\%$ ; c, apabila $40% < \text{pemanfaatan IKU} \leq 60\%$ ; d, apabila $20% < \text{pemanfaatan IKU} \leq 40\%$ e, apabila pemanfaatan IKU dalam Renstra $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART; b, apabila $60% < \text{Indikator SMART} \leq 80\%$ ; c, apabila $40% < \text{Indikator SMART} \leq 60\%$ ; d, apabila $20% < \text{Indikator SMART} \leq 40\%$ e, apabila indikator yang SMART $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan berkriteria baik; b, apabila $60% < \text{Target yg baik} \leq 80\%$ ; c, apabila $40% < \text{Target yg baik} \leq 60\%$ ; d, apabila $20% < \text{Target yg baik} \leq 40\%$ e, apabila Target yg baik $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
		<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selaras dengan RPJMN/Renstra;</li> <li>- Berdasarkan indikator yg SMART;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> </ul>	
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	<p>a, apabila &gt; 80% sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Sasaran yg selaras ≤ 40%</p> <p>e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Selaras artinya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah relevan dengan RPJMN/Renstra atasannya.</p>	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontrak kinerja</li> <li>- tugas dan fungsi</li> <li>- core business</li> <li>- praktik-praktik terbaik</li> </ul>	
	<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>	<p>Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra</p>	
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b, apabila 60% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan</li> <li>- Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja/satker dibawahnya	<p>a, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam Renstra K/L telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja;</p> <p>b, apabila <math>60\% \leq</math> keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt;</math> keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja <math>\leq 40\%</math></p> <p>e, apabila keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja <math>\leq 20\%</math></p> <p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Renstra unit kerja</li> <li>- Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra unit kerja</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra K/L</li> </ul>	Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b, apabila <math>60\% &lt;</math> keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt;</math> keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra <math>\leq 40\%</math></p> <p>e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra <math>\leq 20\%</math></p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA</li> <li>- Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA</li> </ul>	
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p>a, apabila Renstra telah <b>direvisi</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi)</b> ;</p> <p>b, apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d, apabila Renstra telah direviu</p> <p>e, Tidak ada reviu</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
II.	<b>PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7,5%)</b>		
a.	<b>PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1,5%)</b>		
1	Dokumen RKT telah ada	Ya, apabila ada dokumen rencana kinerja tahunan	Ya, apabila ada dokumen rencana kinerja tahunan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	Ya, apabila RKT disusun sebelum anggaran (RKA) tahunan diajukan	Ya, apabila RKT disusun sebelum anggaran (RKA) tahunan diajukan
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila RKT tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila RKT tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
b.	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3,75%)</b>		
4	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	a, apabila lebih dari 80% sasaran telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 80%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 60%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
5	Target dalam dokumen RKT merupakan cara untuk mencapai sasaran	a, apabila lebih dari 80% kegiatan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran; b, apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup $\leq$ 80%; c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup $\leq$ 60%; d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup $\leq$ 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran	
6	RKT telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% indikator di RKT adalah IKU; b, apabila 60% < indikator di RKT adalah IKU $\leq$ 80%; c, apabila 40% < indikator di RKT adalah IKU $\leq$ 60%; d apabila 20% < indikator di RKT adalah IKU $\leq$ 40% e, apabila indikator di RKT adalah IKU $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator di RKT memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART $\leq$ 80%; c, apabila 40% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART $\leq$ 60%; d apabila 20% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART $\leq$ 40% e, apabila indikator di RKT memenuhi kriteria SMART $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan ber kriteria baik;</p> <p>b, apabila <math>60% &lt; \text{Target yg baik} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40% &lt; \text{Target yg baik} \leq 60\%</math>;</p> <p>d, apabila <math>20% &lt; \text{Target yg baik} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila Target yg baik <math>\leq 20\%</math></p> <p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selaras dengan Renstra;</li> <li>- Relevan dengan indikatornya;</li> <li>- Berdasarkan indikator yg SMART;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> </ul>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra dan dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam RKT telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP;</p> <p>b, apabila <math>60\% \leq \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP <math>\leq 20\%</math></p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di RKT merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> <li>- Target2 kinerja RKT merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP</li> </ul>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN</b>	Jawaban tentang Implemetasi RKT harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RKT	
	<b>c. KINERJA TAHUNAN (2,25%)</b>		
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK;</p> <p>b, apabila <math>60\% &lt; \text{sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila sasaran dan indikator di RKT yg telah ditetapkan dalam PK <math>\leq 20\%</math></p> <p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam PK</li> <li>- Target2 kinerja dalam RKT dijadikan acuan dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam PK</li> <li>- Sasaran dan indikator yang diperjanjikan dalam PK didasarkan (mengacu) kepada sasaran dan indikator yang ada di RKT</li> </ul>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja/satker dibawahnya	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam RKT telah selaras dengan sasaran RKT unit kerja;</p> <p>b, apabila <math>60\% \leq \text{keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT unit kerja} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT unit kerja} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT unit kerja} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT unit kerja <math>\leq 20\%</math></p>	<p>Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama</p>



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
		<p>dijadikan acuan atau selaras :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja tahunan dalam RKT telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKT unit kerja</li> <li>- Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RKT unit kerja</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya sasaran2 yang ada di RKT</li> </ul>	
12	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA;  b, apabila 60% &lt; indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 80%;  c, apabila 40% &lt; indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 60%;  d apabila 20% &lt; indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 40%  e, apabila Indikator dan target kinerja di RKT yang telah digunakan dalam RKA ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>dijadikan acuan atau selaras :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 (hasil2 program) yang akan diwujudkan dalam RKA</li> <li>- Target2 kinerja tahunan dalam RKT telah diusulkan menjadi target2 kinerja tahunan dalam RKA</li> <li>- Hasil2 program, indikator dan target yang diusulkan dalam RKA dilandasi oleh sasaran, indikator dan target2 yang ada di RKT</li> </ul>	
III.	<b>DOKUMEN PERJANJIAN KINERJA (12,5%)</b>		
a.	<b>PEMENUHAN PK (2%)</b>		
1	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<p>a, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut;  b, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan &gt; 60% indikator dan target yang SMART;  c, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan &gt; 40% indikator dan target yang SMART;  d, apabila PK tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran  e, apabila PK tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
<b>b. KUALITAS PK (6.5%)</b>			
4	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran telah berorientasi hasil;</p> <p>b, apabila 60% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</p> <p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas outcome atau output penting</li> <li>- bukan proses/kegiatan</li> <li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
5	PK telah menyajikan IKU	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator di PK adalah IKU;</p> <p>b, apabila 60% &lt; indikator di PK adalah IKU ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; indikator di PK adalah IKU ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; indikator di PK adalah IKU ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator di PK adalah IKU ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator di PK memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b, apabila 60% &lt; indikator di PK memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; indikator di PK memenuhi kriteria SMART ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; indikator di PK memenuhi kriteria SMART ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator di PK memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan ber kriteria baik;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Target yg baik ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p> <p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selaras dengan Renstra, RKT dan RKA;</li> <li>- Relevan dengan indikatornya;</li> <li>- Berdasarkan indikator yg SMART;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RKT	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam Kontrak Kinerja/Renstra/RKP;</p> <p>b, apabila 60% ≤ keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/Renstra/RKP ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/Renstra/RKP ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/Renstra/RKP ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/Renstra/RKP ≤ 20%</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja PK merupakan uraian lebih lanjut (breakdown) dari target2 kinerja dalam Kontrak Kinerja/Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Kontrak Kinerja/Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Kontrak Kinerja/Renstra/RKP</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
<b>c. IMPLEMENTASI PK (4%)</b>		<i>Jawaban tentang Implementasi PK harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas PK</i>	
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian sasaran di PK telah dimonitor;</p> <p>b, apabila 60% &lt; monitoring capaian sasaran PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; monitoring capaian sasaran PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; monitoring capaian sasaran PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila monitoring capaian sasaran PK ≤ 20%</p>	<p><i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i></p>
		<p><i>Monitoring pencapaian sasaran:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian sasaran dalam PK secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</li> <li>- Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</li> <li>- Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)</li> </ul>	
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dan target dalam PK dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 20%</p>	<p><i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i></p>
		<p><i>Pemanfaatan PK dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</li> <li>- Target2 kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan;</li> <li>- Target2 kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan</li> <li>- Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</li> </ul>	
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; pemanfaatan target kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; pemanfaatan target kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; pemanfaatan target kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila pemanfaatan target kinerja ≤ 20%</p>	<p><i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i></p>
		<p><i>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</li> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</li> <li>- (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</li> </ul>	
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	<p>Ya, apabila telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007</p>	<p>Ya, apabila telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi;</p> <p>b, apabila 60% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila pemenuhan kriteria yang memadai <math>\leq</math> 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>- Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>- Jelas waktu deliverynya;</li> <li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul>	
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (measurable);</p> <p>b, apabila 60% &lt; iIKU dapat diukur (measurable) <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKU dapat diukur (measurable) <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; iIKU dapat diukur (measurable) <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila iIKU dapat diukur (measurable) <math>\leq</math> 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil</p> <p>b, apabila 60% &lt; IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil <math>\leq</math> 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas outcome atau output penting</li> <li>- bukan proses/kegiatan</li> <li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li> </ul>	
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; IKU yang relevan <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKU yang relevan <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; IKU yang relevan <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila IKU yang relevan <math>\leq</math> 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur</li> <li>- Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan</li> </ul>	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila IKU yang cukup <math>\leq</math> 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
		<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.9)</li> <li>- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama</li> </ul>	
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LKjIP;</p> <p>b, apabila 60% &lt; IKU telah diukur &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKU telah diukur &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; IKU telah diukur &lt; 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah diukur &lt; 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran dapat diukur (measurable);</p> <p>b, apabila 60% &lt; Indikator yang dapat diukur ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Indikator yang dapat diukur ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Indikator yang dapat diukur ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas outcome atau output penting</li> <li>- bukan proses/kegiatan</li> <li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li> </ul>	
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator sasaran yang terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur</li> <li>- Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; indikator yang cukup <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; indikator yang cukup <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; indikator yang cukup <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila indikator yang cukup <math>\leq</math> 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur sasaran</li> <li>- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran</li> </ul>	
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LKJIP;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya &lt; 40%</p> <p>e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya &lt; 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</li> <li>- Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan);</li> <li>- Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</li> <li>- Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</li> </ul>	
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	<p>a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja teridentifikasi secara berkala;</p> <p>b, apabila 60% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala <math>\leq</math> 20%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
III.	<b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b, apabila 60% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, RKT dan PK</li> <li>- dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</li> </ul>	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja;</p> <p>b, apabila 60% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</li> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment</li> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</li> </ul>	
17	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	<p>a, apabila IKU telah <b>direvisi</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif)</b> ;</p> <p>b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d, apabila IKU telah direviu</p> <p>e. Tidak ada reviu</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU dan indikator kinerja lain yang ditetapkan telah diukur dan dilaporkan dalam laporan kinerja;</p> <p>b, apabila 60% &lt; pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LKjIP &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LKjIP &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LKjIP &lt; 40%</p> <p>e, apabila pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LKjIP &lt; 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</p> <p>digunakan untuk pengendalian dan pemantauan artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</li> <li>- Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</li> <li>- Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</li> </ul>	
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>			
1	LKjIP telah disusun	Ya, apabila LKjIP telah disusun	Ya, apabila LKjIP telah disusun
2	LKjIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LKjIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	Waktu penyampaian LKjIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010
<b>II. KUALITAS PELAPORAN (7,5%)</b>			
3	LKjIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	<p>e, apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LKjIP merupakan kompilasi dari unit kerja;</p> <p>d, apabila 60% &lt; Sasaran dan target dalam LKjIP merupakan kompilasi dari unit kerja &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Sasaran dan target dalam LKjIP merupakan kompilasi dari unit kerja &lt; 60%;</p> <p>b apabila 20% &lt; Sasaran dan target dalam LKjIP merupakan kompilasi dari unit kerja &lt; 40%</p> <p>a, apabila Sasaran dan target dalam LKjIP merupakan kompilasi dari unit kerja &lt; 20%</p>	Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama
4	LKjIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi output/outcome	<p>a, apabila lebih dari 80% informasi yang disampaikan dalam LKjIP berorientasi output/outcome;</p> <p>b, apabila 60% &lt; informasi output/outcome dalam LKjIP &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; informasi output/outcome dalam LKjIP &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; informasi output/outcome dalam LKjIP &lt; 40%</p> <p>e, apabila informasi output/outcome dalam LKjIP &lt; 20%</p> <p>Informasi LKjIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi yang disajikan dalam LKjIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini</li> <li>- LKjIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs</li> <li>- LKjIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</li> </ul>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
5	LKjIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b, apabila 60% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
6	LKjIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK;</p> <p>b, apabila 60% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
7	LKjIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a, apabila LKjIP menyajikan lebih dari 80% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b, apabila 60% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja &lt; 40%</p> <p>e, apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja &lt; 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		<p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LKjIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</li> </ul>	
8	LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>a, apabila LKjIP menyajikan perbandingan lebih dari 80% data kinerja (capaian sasaran) ;</p> <p>b, apabila 60% &lt; perbandingan data kinerja (capaian sasaran) &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; perbandingan data kinerja (capaian sasaran) &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; perbandingan data kinerja (capaian sasaran) &lt; 40%</p> <p>e, apabila perbandingan data kinerja (capaian sasaran) &lt; 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		<p>Perbandingan yang memadai, minimal mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target vs Realisasi</li> <li>- Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya</li> <li>- Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah</li> </ul>	
9	LKjIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p>a, apabila LKjIP menyajikan informasi keuangan lebih dari 80% capaian sasaran (kinerja);</p> <p>b, apabila 60% &lt; informasi keuangan sasaran &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; informasi keuangan sasaran &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; informasi keuangan sasaran &lt; 40%</p> <p>e, apabila informasi keuangan sasaran &lt; 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
10	Informasi kinerja dalam LKjIP dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
		<p>Dapat diandalkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- datanya valid</li> <li>- dapat ditelusuri kesumber datanya</li> <li>- diperoleh dari sumber yang kompeten</li> <li>- konsisten</li> </ul>	
III.	<b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>	<p>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</p>	
11	Informasi yang disajikan telah <b>digunakan dalam perbaikan perencanaan</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>d, apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>e, apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ul> <p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LKjIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>	
12	Informasi yang disajikan telah <b>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>d, apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>e, apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ul> <p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LKjIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>	
13	Informasi yang disajikan telah <b>digunakan untuk peningkatan kinerja</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>d, apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>e, apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ul> <p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LKjIP ( termasuk LKjIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>d, apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>e, apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ul> <p>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LKjIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</p>	
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>			
1	Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja	Ya, apabila terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja	Ya, apabila terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja
2	Terdapat <b>pemantauan mengenai kemajuan</b> pencapaian kinerja beserta hambatannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya;</li> <li>b, apabila 60% &lt; Target kinerja yang terpantau ≤ 80%;</li> <li>c, apabila 40% &lt; Target kinerja yang terpantau ≤ 60%;</li> <li>d apabila 20% &lt; target kinerja yang terpantau ≤ 40%</li> <li>e, apabila target kinerja yang terpantau ≤ 20%</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
		<p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</li> <li>- dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</li> <li>- mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</li> <li>- melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan</li> </ul>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
3	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja dibawahnya telah dilakukan	<p>a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah dievaluasi  b, apabila 60% &lt; unit kerja yang dievaluasi ≤ 80%;  c, apabila 40% &lt; unit kerja yang dievaluasi ≤ 60%;  d apabila 20% &lt; unit kerja yang dievaluasi ≤ 40%  e, apabila unit kerja yang dievaluasi ≤ 20%</p>	<p>Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama</p>
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<p>Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan)</p>	<p>Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama</p>
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>			
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	<p>a, apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan &amp; RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan;  b, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan &amp; RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan;  c, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan &amp; RB  d, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan &amp; RB  e, apabila evaluasi dilaksanakan dengan tidak menggunakan pedoman evaluasi</p>	<p>Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama</p>
6	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	<p>a. apabila &gt; 80% penugasan evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasilnya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal  b, apabila 60% &lt; penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 80%;  c, apabila 40% &lt; penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 60%;  d apabila 20% &lt; penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 40%  e, apabila penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 20%</p>	<p>Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
7	Pelaksanaan evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<p>a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur)</p> <p>b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi</p> <p>c. terdapat supervisi namun tidak reguler</p> <p>d. supervisi sangat minimal</p> <p>e. tdk disupervisi</p>	Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama
8	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	<p>a. apabila hasil evaluasi benar-benar menggambarkan dan menyimpulkan akuntabilitas kinerja (outcome atau output penting) yang sesungguhnya, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan semata), dan lebih dari 80% simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external</p> <p>b. idem, dengan tingkat kesepakatan &gt; 60% s/d 80%</p> <p>c. idem, dengan tingkat kesepakatan &gt; 40% s/d 60%</p> <p>d. idem, dengan tingkat kesepakatan &gt; 20% s/d 40%</p> <p>e. hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya, tingkat kesepakatan &lt; 20%.</p>	Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama
9	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	<p>a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya</p> <p>b, apabila 60% &lt; unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 40%</p> <p>e, apabila unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama
10	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b, apabila 60% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 40%</p> <p>e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi	
11	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	<p>a. Jika &gt; 80% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 60% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>c. Jika 40% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 60%</p> <p>d. Jika 20% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
12	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	<p>a. Jika &gt; 80% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&amp;punishment)</p> <p>b. Jika 60% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 80%</p> <p>c. Jika 40% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 60%</p> <p>d. Jika 20% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40%</p>	Tidak berlaku untuk Pengadilan Tingkat Pertama
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>			
	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>		
1	Target dapat dicapai	<p>a, apabila capaian kinerja lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% &lt; capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; capaian kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; capaian kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian kinerja ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 60% &lt; capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 60% &lt; informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>- Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>- Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>- up to date</li> </ul>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA
	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>		
4	Target dapat dicapai	<p>a, apabila capaian kinerja &gt; 100%;</p> <p>b, apabila capaian kinerja = 100%;</p> <p>c, apabila 80% &lt; capaian kinerja &lt; 100%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ capaian kinerja ≤ 80%</p> <p>e, apabila capaian kinerja &lt; 50%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		ESELON I / PENGADILAN TK BANDING	PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
1	2	3	4
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila capaian kinerja tahun berjalan &gt; 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 120% &lt; peningkatan kinerja ≤ 150% ;</p> <p>c, apabila 80% &lt; peningkatan kinerja ≤ 120%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ peningkatan kinerja ≤ 80%</p> <p>e, apabila peningkatan kinerja &lt; 50%</p>	<p><i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i></p>
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila capaian outcome yang andal lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% &lt; capaian outcome yang andal ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; capaian outcome yang andal ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; capaian outcome yang andal ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian outcome yang andal ≤ 20%</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>- Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>- Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>- up to date</li> </ul>	<p><i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i></p>