

No	Catatan
PERENCANAAN KINERJA	
1	<p>Pohon kinerja sudah ada dan sudah membagi indikator kinerja pada PKT secara berjenjang namun masih terdapat ketidaksesuaian antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garis koordinasi dari Ketua Pengadilan ke Hakim belum terlihat, Indikator Kinerja Hakim yang terdapat pada Pohon Kinerja berbeda dengan Indikator Kinerja yang ada pada dokumen SKP yang dilampirkan; 2. Tujuan organisasi yang diturunkan kepada Panitera dan Sekretaris dari Ketua Pengadilan belum tepat, program dukungan manajemen yang seharusnya merupakan turunan dari tujuan terwujudnya dukungan pelaksanaan tugas justru diturunkan dari tujuan terwujudnya kepercayaan publik atas layanan pengadilan; 3. Masih terdapat perbedaan sasaran dan target antara Pohon Kinerja dengan dokumen SKP yang dilampirkan sehingga dapat disimpulkan bahwa Pohon Kinerja tidak dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan SKP.
2	<p>Analisa SMART yang dilampirkan kurang tepat dalam menjelaskan pemenuhan IKU terhadap kriteria SMART (Satuan kerja keliru dalam analisa kriteria <i>Achievable</i> dan <i>Relevant</i>, pada Indikator Banding dan Kasasi yang relevan terhadap <i>core business</i> Pengadilan dianggap tidak relevan)</p>
3	<p>Dokumen <i>crosscutting</i> yang dilampirkan belum sepenuhnya memberikan informasi tentang hubungan aktivitas antar bidang serta kinerja anggaran dengan tugas/fungsi yang berkaitan</p>
4	<p>Belum terdapat analisa terkait dasar penentuan target untuk masing-masing indikator kinerja</p>
5	<p>SOP yang dilampirkan belum menggambarkan seluruh aktivitas dalam pelaksanaan kegiatan, input yang digunakan serta output yang dihasilkan belum jelas terlihat, penanggungjawab kegiatan pada setiap aktivitas belum jelas pembagiannya dan masih terdapat kesalahan penggunaan <i>flowchart</i></p>
6	<p>Belum terdapat eviden yang menunjukkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja pertriwulan per pegawai sesuai dengan hasil penilaian terhadap RHK yang diperjanjikan melalui PK dan SKP telah dilaksanakan. Indikator pengukuran kinerja pada SKP pegawai tidak <i>up to date</i> (contoh: masih terdapat indikator kinerja pelaporan sinkronisasi akurasi data antara SAIBA dan SIMAK-BMN dimana aplikasi tersebut tidak lagi digunakan), aspek penilaian pada SKP (Kuantitas dan Kualitas) tidak terlihat perbedaannya karena sama-sama menilai persentase penyelesaian indikator (Kualitas) dan bukan jumlah dokumen/laporan (Kuantitas)</p>
PENGUKURAN KINERJA	
1	<p>Kegiatan monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang melibatkan pimpinan sudah dilaksanakan secara berkala namun pada laporan monev capaian kinerja informasi yang dilampirkan tidak berkesinambungan dengan periode monev sebelumnya, analisa yang dilakukan untuk indikator Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi masih menganalisa kasasi Pengadilan Tingkat Banding dan tidak menganalisa kasasi Pengadilan Tingkat Pertama, selain itu masih terdapat kesalahan perhitungan pada tabel di laporan monev (karena tabel <i>diconvert</i> dari excel sehingga banyak muncul kode <i>error</i>) yang mengakibatkan informasi pada laporan monev membingungkan</p>



2	Hasil monev dan reviu SOP yang dilampirkan belum menunjukkan adanya penyesuaian aktivitas terutama untuk aktivitas evaluasi kinerja internal
3	Excel yang dilampirkan sebagai eviden telah dimanfaatkan untuk pengumpulan data kinerja namun belum sepenuhnya digunakan untuk pengukuran capaian kinerja karena tidak ada informasi perbandingan capaian kinerja tahun pelaporan dengan tahun-tahun sebelumnya berdasarkan tahun renstra, selain itu tidak terdapat eviden yang menunjukkan data kinerja dikumpulkan secara berkala
4	Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang dan secara keseluruhan, belum ada eviden yang menunjukkan evaluasi kinerja perpegawai berdasarkan dengan <i>jobdesc</i> yang ditetapkan melalui SK Ketua Pengadilan

PELAPORAN KINERJA

1	Sistematika dan Substansi Laporan kinerja telah sesuai dengan Lamp. 2 Permenpan 53/2014 namun analisa keberhasilan dan kegagalan yang diberikan belum sepenuhnya disusun berdasarkan hasil monev capaian kinerja pertriwulan
2	Belum ada laporan interim yang menjelaskan tindaklanjut atas kegagalan dalam mencapai target dan evaluasi terhadap kinerja periode sebelumnya
3	Analisa yang diberikan untuk efisiensi sumberdaya tidak menjelaskan kaitan antara efisiensi yang dilakukan dan besarnya sumberdaya yang dimiliki dengan capaian kinerja
4	Belum terdapat eviden yang menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi adanya perubahan budaya kerja organisasi ke arah yang lebih baik

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

1	Satuan kerja belum memiliki SOP Evaluasi Kinerja Internal (SOP Evaluasi Internal yang didalamnya terdapat kegiatan evaluasi kinerja dan penilaian mandiri pada aplikasi seMAr)
2	Tindaklanjut terhadap hasil evaluasi SAKIP Tahun 2023 sudah dilaporkan tepat waktu namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti dengan baik diantaranya rekomendasi untuk penginputan eviden pada aplikasi seMAr, penyempurnaan SOP pengukuran kinerja dan pelaksanaan evaluasi kinerja internal secara mendalam
3	Hanya sebagian kecil SDM yang memiliki Sertifikat SAKIP yang dimasukkan kedalam SK Tim Evaluator, SK Tim Reviu IKU dan SK Tim Penyusun LKjIP
4	Tidak ada eviden yang menunjukkan bahwa evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai
5	Tidak ada eviden yang menunjukkan bahwa pengisian serta penilaian mandiri melalui aplikasi seMAr telah dilakukan oleh Tim Evaluator Internal
6	Masih terdapat target pada PK yang tidak berhasil dicapai 100% yakni Indikator Jumlah Putusan yang Menggunakan Pendekatan Keadilan Restoratif dan Indikator Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi)

No	Rekomendasi
PERENCANAAN KINERJA	
1	Agar pohon kinerja dapat disusun dengan mempertimbangkan kualitas rumusan hasil (Tujuan/Sasaran) yang dengan jelas menggambarkan kondisi kinerja yang





	akan dicapai dan disusun dengan membagi habis ke level terkecil yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>) sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk penyusunan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
2	Agar dalam melakukan analisa pemenuhan SMART pada IKU berpedoman pada Permenpan No. 20 Tahun 2008 terkait kriteria SMART yang dimaksud
3	Agar dalam perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, aktivitas antar bidang serta aktivitas pendanaan antar bagian (<i>Crosscutting</i>)
4	Agar melampirkan data dukung berupa analisis terkait dengan dasar penentuan target untuk masing-masing indikator kinerja sehingga dalam penetapan target kinerja memenuhi kaidah-kaidah atau kriteria SMART
5	Agar dapat dilakukan reviu dan monev SOP secara berkala untuk memastikan kesesuaian SOP dengan aktivitas yang dilakukan pada satuan kerja masing-masing. Dalam menyusun SOP berpedoman kepada SK Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 002 Tahun 2012
6	Agar dapat melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja secara berjenjang dimulai dengan monev capaian kinerja per pegawai per triwulan sesuai dengan RHK pada SKP yang diperjanjikan secara berkala
PENGUKURAN KINERJA	
1	Agar dalam menyusun laporan monev dapat memperhatikan apakah isi dan informasi yang disampaikan telah sesuai dengan hasil monev yang dilakukan (notulen rapat/BA monev). Kegiatan monev dan laporannya agar dapat disusun secara berkesinambungan sehingga terlihat hasil dari monev yang dilakukan apakah sudah bermanfaat terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja
2	Agar hasil pengukuran kinerja melalui monev berkala dapat dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi, kebijakan dan aktivitas kinerja guna mencapai target kinerja berjalan seperti penyesuaian aktivitas pada SOP yang dibuktikan dengan laporan monev dan SK Pemberlakuan Revisi SOP sebagai tindaklanjut dari monev yang dilaksanakan
3	Agar form excel pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang digunakan dapat disusun dengan sebenar-benarnya sehingga dapat dimanfaatkan dalam menyusun laporan monev maupun laporan capaian kinerja
4	Agar monev capaian kinerja berkala dan berjenjang dapat dilaksanakan dengan baik sehingga menghasilkan dokumen yang bermutu dan dapat dijadikan dasar dalam penyesuaian target, kebijakan, maupun aktivitas kinerja dalam mencapai target kinerja pada tahun berjalan
PELAPORAN KINERJA	
1	Agar substansi Laporan kinerja dapat memuat analisa penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan dan rekomendasi ke depan yang sesuai dengan penjelasan program dan kegiatan pada Renstra dan DIPA
2	Agar dapat disusun laporan interim yang memuat tindaklanjut atas kegagalan dan evaluasi periode sebelumnya agar capaian kinerja pada akhir tahun dapat terpenuhi
3	Agar informasi yang diberikan untuk efisiensi sumberdaya manusia dapat menjelaskan kaitan antara besarnya sumberdaya manusia yang dimiliki dengan capaian kinerja



4	Agar Satker dapat menyertakan narasi perubahan budaya kinerjanya ke arah yang lebih baik pada salah satu bagian dalam Lakin tahunannya. Namun, sebelumnya, Satker harus menentukan dulu variabel budaya kinerja yang diinginkan, dapat berasal dari internal (misal: 5S, 3S, dan budaya lainnya yang telah ditentukan) atau budaya kinerja yang berlaku umum (contoh: BerAKHLAK). Contoh narasi tersebut: Misal budaya yang dipilih adalah "Kolaboratif" (dalam core value BerAKHLAK). Satker mengangkat adanya kondisi budaya kinerja yang masih silo (terpisah-pisah) dan penyebab kendala kinerja kemudian diidentifikasi dan ditetapkan rencana aksi (action plan). Pada akhirnya, Satker juga menyertakan narasi tentang hasil tindaklanjut atas rencana aksi perubahan budaya silo tersebut.
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	
1	Agar dapat disusun SOP Evaluasi Kinerja Internal terkait evaluasi dan pengisian penilaian mandiri pada aplikasi seMAR
2	Agar seluruh rekomendasi dalam LHE dapat ditindaklanjuti setiap tahunnya sebelum penilaian periode berikutnya dimulai
3	Agar dapat dilakukan sosialisasi internal/DDTK terkait penyusunan SAKIP dan evaluasi LKJIP oleh SDM yang memiliki sertifikat SAKIP
4	Agar tim Evaluator Internal dapat menyusun laporan hasil evaluasi internal serta tindaklanjut hasil evaluasi internal dengan mengacu pada hasil rapat tim evaluasi (kesesuaian antara notulen dan isi laporan) serta Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI No. 878/SEK/SK/VII/2022 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan MA RI dan Badan peradilan di Bawahnya
5	Agar tim Evaluator Internal yang telah disusun dapat melakukan evaluasi dan pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Mandiri pada aplikasi seMAR (eviden melampirkan dokumentasi rapat, notulen, BA kegiatan serta catatan hasil evaluasi yang tertuang pada aplikasi seMAR)
6	Agar hasil evaluasi kinerja internal yang telah dilaksanakan dapat dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja sehingga diharapkan seluruh target yang telah ditetapkan dapat tercapai

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Negeri Banda Aceh tahun 2024, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Negeri Banda Aceh.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

	<p>Ditandatangani Secara Elektronik Oleh Ketua Pengadilan Tinggi Banda Aceh</p> <p>NURSYAM</p>	
---	---	---

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI ;
2. Direktur Jendral Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI;
3. Plt. Kepala Badan pengawasan Mahkamah Agung RI;
4. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI.

