



PENGADILAN TINGGI RIAU

Jalan Jenderal Sudirman No. 315 Pekanbaru 28131
Telp. 0761-21523, Fax. 0761-21523
Website : <http://pt-pekanbaru.go.id> Email: admin@pt-pekanbaru.go.id

Pekanbaru, 18 November 2022

Nomor : W4.U/ 5645 /OT.01.2/11/2022
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Yth. Ketua Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian
Jl. Keadilan No 6 Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal:

- Evaluasi atas Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian dimaksudkan untuk:
 - memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
- Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Pengadilan Negeri Pasir Pengaraian memperoleh nilai sebesar 79,40 atau BB (Sangat Baik).
- Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	2021
1	Perencanaan Kinerja	30,00		23,40
2	Pengukuran Kinerja	30,00		25,20
3	Pelaporan Kinerja	15,00		11,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		19,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			76,68	79,40
Predikat			BB	BB

No	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Belum terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja dan perencanaan anggaran yang mencakup antara lain kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, penyusunan rencana aksi dan jadwal monitoring evaluasi kinerja.
2.	Dokumen rencana aksi masih terbatas pada jadwal pelaksanaan, belum memuat jadwal pengukuran dan pemantauan (monev) berkala.

3.	Dokumen Perencanaan belum menggambarkan pohon kinerja yang menjelaskan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>) dan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>) untuk mencapai tujuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
4.	Terdapat indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART dari sisi <i>Achievable</i> (dapat dicapai), seperti pada indikator <i>Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)</i> tidak mencapai target tahunan.
5	Dokumen Perencanaan (Dokumen Reviu Renstra) belum dilengkapi dengan Surat Keputusan Penetapan Reviu yang memuat perubahan reviu.
6	Tujuan Strategis pada Dokumen Renstra sudah selaras dengan Tujuan Strategis Mahkamah Agung RI namun belum memiliki indikator tujuan.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Pimpinan tidak terlibat secara langsung dalam pengukuran kinerja, keterlibatan pimpinan saat ini pada pengesahan dokumen evaluasi triwulanan yang disusun oleh tim yang ditunjuk serta rapat evaluasi bulanan yang dihadiri unit kerja tertentu.
2.	Mekanisme pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja belum ada.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum menjelaskan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (periode akhir renstra).
2.	Belum terdapat analisis perbandingan realisasi kinerja di level nasional (<i>benchmark</i>) pada dokumen laporan kinerja.
3.	Belum terdapat penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas melalui reviu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja
4.	Belum terdapat penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja penggunaan anggaran yang mendukung indikator yang sudah ditetapkan.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Belum terdapat pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang memuat tindak lanjut hasil evaluasi berkala.
2.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang belum dimanfaatkan secara optimal karena terdapat satu indikator yakni <i>Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)</i> yang tidak mencapai target tahunan.

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Agar menyusun pedoman teknis perencanaan kinerja internal yang sekurang-kurangnya mencakup kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja internal, penyusunan rencana aksi dan jadwal monitoring evaluasi kinerja.
2.	Agar dalam langkah rencana aksi perlu memuat jadwal kegiatan pemantauan (monev)

	berkala baik bulanan/triwulan/semester terhadap capaian kinerja dan kendala yang mengakibatkan kinerja sulit atau tidak tercapai.
3.	Dokumen perencanaan kinerja agar dilengkapi dengan pohon kinerja yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>) dan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>) tujuan yang akan dicapai organisasi.
4.	Agar dalam menetapkan indikator kinerja memperhatikan ketercapaian target dan hasil evaluasi atau pengukuran kinerja berjalan maupun tahun sebelumnya. Misalnya menetapkan angka tertentu sebagai target memperhatikan angka pembentuknya apakah murni dari jangka internal yang bisa dikendalikan atau murni dari luar yang tidak bisa dikendalikan, berapa capaiannya dari beberapa periode terakhir, apakah dalam menetapkan target tersebut menantang sehingga perlu langkah dan perbaikan berkesinambungan dari instansi dan seterusnya. Namun, selain hal tersebut yang menjadi pertimbangan banyak hal yang lain dipandang perlu di perhatikan misalnya ekspektasi dari <i>stakeholders</i> seperti kinerja instansi pemerintah yang diharapkan terus tumbuh yang dapat dilihat pada penetapan target jangka menengah (renstra) antara periode awal dan akhir cenderung meningkat (<i>growth</i>).
5	Agar Dokumen Perencanaan (Dokumen Reviu Renstra) dilengkapi dengan Surat Keputusan Penetapan Reviu yang memuat perubahan reviu.
6	Agar indikator tujuan pada Tujuan Strategis di Dokumen Renstra dibuat.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Agar pimpinan terlibat langsung dalam pengukuran kinerja triwulanan atau bulanan melalui rapat yang sebelumnya dilakukan oleh tim yang ditunjuk. Hal tersebut perlu dilakukan untuk memastikan capaian kinerja disusun menggunakan data yang valid dan menentukan langkah – langkah strategis untuk mencapai target kinerja tahun berjalan.
2.	Agar membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja secara berkala dan dibuatkan atau dibangun sebuah <i>tools</i> atau <i>system</i> yang dapat membantu dalam pengukuran kinerja secara jelas dan memenuhi kriteria SMART.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Agar dalam Laporan Kinerja perlu menjelaskan target jangka menengah (periode akhir renstra).
2.	Agar dalam Laporan Kinerja perlu untuk memuat analisis perbandingan (<i>benchmark</i>) nasional, khususnya di lingkungan peradilan umum.
3.	Agar dalam Laporan Kinerja perlu menjelaskan informasi tentang apakah terdapat penyesuaian aktifitas yang dilengkapi dengan melalui reviu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

4.	Sebaiknya terdapat penjelasan mengenai informasi dalam laporan kinerja terkait penggunaan anggaran yang mendukung indikator yang sudah ditetapkan.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Agar dapat menyempurnakan kebijakan evaluasi kinerja internal yang ada dengan menambahkan pengaturan atas tindak lanjut hasil evaluasi berkala.
2.	Agar dapat memanfaatkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal sebagai sarana perbaikan aktivitas atau cara kerja dalam mencapai kinerja organisasi. Pemanfaatan tersebut dapat dilakukan misalnya dari hasil pengukuran bulanan atau triwulanan ditemukan indikator dengan capaiannya masih rendah sehingga dilakukan analisis dan ditentukan langkah-langkah strategis untuk mengatasi capaian kinerja yang masih rendah tersebut sehingga dapat meminimalisir tidak tercapainya target akhir tahun.

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

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.


Plh. Ketua Pengadilan Tinggi Riau
PRANTNO IMAN SANTOSA

Tembusan Kepada:

1. Yth. Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia;
2. Yth. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung Republik Indonesia.