|  |
| --- |
| **PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG** |
| Jl. By Pass Km 24 Anak Air, Batipuh Panjang, Koto Tangah  Telp.(0751) 7054806 fax (0751) 40537 |
| Website: [*www.pta-padang.go.id*](http://www.pta-padang.go.id)Email: *admin@pta-padang.go.id* |
| **PADANG 25171** |



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Nomor | : | W3-A/3531/OT.01.2/XI/2022 | Padang, 28 November 2022 |
| Lampiran | : | - |  |
| Hal | : | Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  Intansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 |  |

Yth. Ketua Pengadilan Agama Pariaman

Di

Pariaman

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

1. Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Agama Pariaman dimaksudkan untuk:
   1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
   2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
   3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
   4. Memberikan saran perbaikan untuk penigkatan AKIP; dan
   5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 komponen manajemen kinerja, meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
3. Pengadilan Agama Pariaman sebesar **75.6 atau BB (Sangat Baik).**
4. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Komponen/Sub Komponen/Kriteria** | **Nilai Akuntabilitas Kinerja** | |
| **Tahun**  **2020** | **Tahun**  **2021** |
| **1** | **Perencanaan Kinerja** |  | **24** |
| **2** | **Pengukuran Kinerja** |  | **21.3** |
| **3** | **Pelaporan Kinerja** |  | **11.55** |
| **4** | **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** |  | **18.75** |
| **Nilai Akuntabilitas Kinerja** | | **85** | **75.6** |
| **Predikat** | | **A (Memuaskan)** | **BB (Sangat Baik)** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | | **Catatan** |
| 1. **Perencanaan Kinerja** | | |
| 1 | | Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, namun terdapat kondisi:   * 1. Belum ada pedoman teknis perencanaan kinerja internal 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 perencanaan kinerja belum mengakomodir pengukuran kinerja atas pelaksanaan tusi pada kegiatan dukungan tugas dan fungsi pengadilan tingkat pertama.   3. Di dalam dokumen Renstra tidak disampaikan arah pembaharuan yang telah sesuai dengan *Blue Print* Mahkamah Agung RI. * Pembaharuan teknis * Pembaharuan peradilan |
| 2 | | Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), namun terdapat kondisi:   * 1. Dokumen PK belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai melalui pohon kinerja (bagi habis berjenjang) menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting).   2. Ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, masih terdapat ukuran indikator yang belum SMART, antara lain:      + indikator “persetanse sisa perkara yang diselesaikan” tidak relevan sebagai indikator dalam pengukuran pencapaian sasaran, karena ukuran penyelesaian tidak terikat pada tahun berjalan (Tahun Anggaran) melainkan pada jangka waktu yang ditentukan;      + indikator “persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu” atas perkara yang diputus pada tahun berjalan. Pada indikator upaya hukum kasasi dan tidak *achievable* sebagai indikator kinerja karena tidak sepenuhnya indikator ini dalam kontrol unit kerja.   3. Tidak terdapat dokumen SOP Pengumpulan Data Kinerja; Jadwal Monev; Monev kinerja; Laporan tindaklanjut dan semua aspek tentang perencanaan kinerja"   4. Terdapat indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, yakni:      + Indikator upaya hukum kasasi dan PK belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART (achievable dan measureable) karena tidak sepenuhnya indikator ini dalam kontrol unit kerja dan bukan merupakan kinerja langsung dari unit kerja Tingkat Pertama, tidak relevan dan realistis untuk diukur kinerjanya pada Pengadilan Tingkat Pertama.      + Indikator “putusan yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu satu hari sejak putus” dalam rumusannya pada kolom penjelasan merumuskan sebagai perbandingan amar putusan ekonomi syariah yang di upload dalam website dengan jumlah putusan perkara. Hal ini membuat indikator tersebut menjadi sulit diukur karena dalam setahun perkara tersebut belum tentu ada. Namun dalam LKjIP rumusan pada indikator berubah menjadi jumlah perkara dispensasi kawin yang diupload website dengan jumlah putusan perkara dispensasi kawin.      + Indikator Kinerja Utama belum cukup untuk mengukur kinerja dimanfaatkan dalam penilaian kinerja. Seperti pada indikator Perkara yang diselesaikan tepat waktu, rumusannya tidak sesuai dengan SEMA (tertulis perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan tahun berjalan per jumlah perkara yang ada).      + Rumusan IKU belum merujuk pada aturan terbaru seperti pada Indikator Index Responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan masih mempedomani aturan lama. |
| 3 | | 1. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan namun terdapat kondisi:  * Belum ada penyajian laporan periodik atas pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan pelaksanaan rencana aksi yang telah disusun secara berkala. Capaian kinerja baru diinformasikan dalam bentuk *screenshot* melalui e-sakip pada aplikasi komdanas.   b. Eviden yang dilampirkan satuan kerja pada link LKE 2021 sebagian besar merupakan eviden Tahun 2022 (contohnya PK 2022, RKT 2022, Monev 2022, Renaksi 2022, dll) sedangkan evalusi yang dilakukan adalah pada SAKIP Tahun 2021  c. Tidak adanya pohon kinerja (berjenjang) beserta penjelasannya |
| 1. **Pengukuran Kinerja** | | |
| 1 | | a. Belum ada pedoman teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme, waktu pelaksanaan, dan SOP perlu mengatur apabila terjadi kesalahan penginputan data, serta menyiapkan Jadwal Monev Pengukuran Kinerja sesuai Rencana Aksi.  b. Definisi operasional atas IKU belum jelas dan memadai, antara lain:   * Pada dokumen IKU belum sepenuhnya mendefinisikan indikator secara jelas, periode pengambilan data, dan keterkaitan dengan indikator lain; * Pada dokumen IKU belum mencantumkan dasar hukum atau aturan yang dijadikan rujukan. |
| 2 | | Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif, efisien, dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun terdapat kondisi:   1. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan mengukur capaian kinerja yang diharapkan; 2. Pemantauan atas hasil pengukuran kinerja belum secara berkala dilakukan. Belum lengkapnya jadwal monev, laporan monev yang mengacu pada data SIPP dan komdanas |
| 3 | | Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, namun terdapat kondisi:   1. Eviden yang disampaikan tidak ada dan tidak lengkap seperti rekap tukin 3 bulan terakhir dan dokumen PKP yang dilampirkan pada LKE 2021 merupakan PKP Tahun 2022; 2. Hasil atas pengukuran kinerja telah digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penempatan (promosi/mutasi) bagi aparatur namun belum menjadi dasar dalam pertimbangan untuk pengahapusan jabatan structural dan fungsional (belum berjalan); 3. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi. |
| 1. **Pelaporan Kinerja** | |
| 1 | | Terdapat pernyataan bahwa laporan kinerja telah dilakukan reviu, namun tidak terdapat dokumen hasil atas pelaksanaan reviu internal secara berjenjang yang memastikan keandalan infromasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja; |
| 2 | | Dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan. Terdapat kondisi:   1. Laporan kinerja belum memuat perbandingan realisasi kinerja dalam periode Renstra (jangka menengah), dan format pelaporan kinerja pada BAB III belum menyesuaikan format sesuai Permenpan RB No. 53 Tahun 2014; 2. Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum dibandingkan dengan realisasi kinerja (benchmark) di level nasional; 3. Laporan kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan |
| 3 | | Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya namun terdapat kondisi:   1. Laporan kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; 2. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas melalui reviu SOP dalam kaitannya dengan perbiakan kinerja; 3. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran; 4. Informasi dalam laporan kinerja belum menginformasikan perubahan budaya kinerja antara lain adanya perubahan dalam pengukuran beberapa indikator kinerja. 5. Hasil evaluasi dan analisis atas capaian kinerja yang disampaikan pada dokumen LKjIP masih terlalu umum dan lebih kepada aspek proses atau realisasi yang ditampilkan serta tidak menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output secara rinci. |
| 1. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** | | |
| 1 | | Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi:   1. Belum dilengkapi pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindaklanjut hasil evaluasi periodik; 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang belum optimal. |
| 2 | | Evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai, terdapat kondisi tim penyusun SAKIP sebagian besar belum kompeten dikarenakan belum pernah mengikuti pelatihan SAKIP. |
| **No** | | **Rekomendasi** |
| 1. **Perencanaan Kinerja** | | |
| 1 | | Pada pengelolaan dokumen perencanaan kinerja:   1. Agar segera disusun pedoman teknis perencanaan kinerja internal yang mencakup antara lain kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, penyusunan rencana aksi dan jadwal monitoring evaluasi kinerja; 2. Agar dokumen perencanaan kinerja mengakomodir pengukuran kinerja atas pelaksanaan tusi pada kegiatan dukungan tugas dan fungsi pengadilan tingkat pertama. 3. Agar di dalam dokumen Renstra disampaikan arah pembaharuan yang telah sesuai dengan *Blue Print* Mahkamah Agung RI.  * Pembaharuan teknis * Pembaharuan peradilan |
| 2 | | Dokumen Perencanaan Kinerja agar memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), agar:   1. Penetapan kinerja pegawai yang telah ada dalam bentuk SKP perlu dijabarkan secara berjenjang hubungan yang berkseinambungan dan selaras dengan tujuan organisasi dengan kinerja individu (cascading) dan membuat pohon kinerja yang menggambarkan perencanaan kinerja organisasi (sesuai dengan Permenpan RB No. 89 Tahun 2021); 2. Terhadap indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, agar dilakukan usulan revisi IKU agar SMART sehingga IKU berorientasi hasil, terukur, dan relevan; 3. Agar segera disusun dokumen SOP Pengumpulan Data Kinerja, Jadwal Monev, Monev Kinerja, Laporan Tindaklanjut dan semua aspek tentang perencanaan kinerja; 4. Agar target yang ditetapkan merupakan target ideal maka rumusan indikator harus SMART.  * Antara IKU dengan IKU di dalam LKjIP seharusnya sama * Memastikan peraturan uraian IKU telah sesuai dengan peraturan yang ada. |
| 3 | | Dalam perencanaan kinerja, agar:   1. Membuat laporan periodik atas pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan pelaksanaan rencana aksi yang telah disusun secara berkala. Capaian kinerja diinformasikan tidak sebatas dalam bentuk *screenshot* melalui e-sakip pada aplikasi komdanas tetapi perlu menginformasikan permasalahan dan rekomendasi perbaikan yang dilakukan disetiap periode pelaporan periodic tersebut; 2. Agar melampirkan eviden sesuai dengan periode evaluasi SAKIP; 3. Agar segera dibuat pohon kinerja (berjenjang) beserta penjelasannya. |
| 1. **Pengukuran Kinerja** | | |
| 1 | | Pada pengukuran kinerja yang telah dilakukan agar:   1. Segera menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme, waktu pelaksanaan, dan SOP perlu mengatur apabila terjadi kesalahan penginputan data, serta menyiapkan Jadwal Monev Pengukuran Kinerja sesuai Rencana Aksi; 2. Pada dokumen IKU mencantumkan dasar hukum atau aturan yang dijadikan rujukan. |
| 2 | | Agar pengukuran kinerja menjadi kebutuhan maka perlu dilakukan:   1. Penyelarasan indikator kinerja pada dokumen perencanaan kinerja dengan capaian kinerja yang diharapkan didukung dengan ukuran kinerja pada sistem infromasi yang telah berjalan; 2. Setiap atasan secara berjenjang melakukan penilaian dan pengukuran capaian kinerja pegawai (bawahannya) secara berkala. |
| 3 | | Agar pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, maka perlu dilakukan:   1. Menyampaikan eviden yang relevan dan lengkap seperti rekap tukin 3 bulan terakhir dan dokumen PKP sesuai tahun evaluasi; 2. Mengoptimalkan pengukuran kinerja secara formal selain menjadi dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja, juga sebagai dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*. 3. Mengoptimalkan hasil atas pengukuran kinerja digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penempatan (promosi/mutasi) bagi aparatur. |
| 1. **Pelaporan Kinerja** | | |
| 1 | | Agar melaksanakan dokumen reviu secara berjenjang yang memastikan keandalan dan data yang disajikan dalam laporan kinerja. |
| 2 | | Pada dokumen laporan kinerja agar memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, yakni:   1. Laporan kinerja memuat perbandingan realisasi kinerja dalam periode Renstra (jangka menengah). Format pelaporan kinerja pada BAB III agar disesuaikan dengan Permenpan RB No. 53 Tahun 2014. 2. Informasi kinerja dalam laporan kinerja perlu dibandingkan dengan realisasi kinerja (benchmark) di level nasional; 3. Laporan kinerja agar menginformasikan upaya perbaikan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan |
| 3 | | Dalam upaya Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, agar:   1. Laporan kinerja menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja (dapat menggunakan informasi pada Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran; 2. Melengkapi dengan penjelasan tentang informasi dalam laporan kinerja yang digunakan dalam penyesuaian aktifitas melalui reviu SOP, dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja; 3. Melengkapi dengan penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran; 4. Melengkapi informasi dalam laporan kinerja yang menginformasikan perubahan budaya kinerja antara lain adanya perubahan dalam pengukuran beberapa indikator kinerja. 5. Laporan Hasil Evaluasi dan analisis atas capaian kinerja yang disampaikan pada dokumen LKjIP untuk lebih dijelaskan kepada aspek proses atau realisasi yang ditampilkan serta menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output secara rinci. |
| 1. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** | | |
| 1 | | Terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, agar:   1. Menyusun pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindaklanjut hasil evaluasi periodik (dapat menggunakan Surat Keputusan SEKMA RI No. 878/SEK/SK/VII/2022 sebagai rujukan); 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang. |
| 2 | | Terhadap tim yang menyusun dan/atau mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat diusulkan memperoleh pelatihan SAKIP agar penyusunan dan evaluasi AKIP sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas oleh SDM yang memadai dan kompeten. |

Demikian hasil evaluasi atas kinerja Pengadilan Agama Pariaman tahun 2021, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Agama Pariaman. Adapun tindaklanjut hasil evaluasi disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi pada tahun berikutnya, dan kepada Pengadilan Agama Pariaman segera menyampaikan Laporan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP kepada Ketua Pengadilan Tinggi Agama Padang selambat-lambatnya tanggal **31 Desember 2022**. Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi dikenakan sanksi seusai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KETUA

PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

Dr. Drs. H. Pelmizar, M.H.I. NIP. 195611121981031009

Tembusan YTH:

1. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
2. Kepala Badan Urusan Administrasi c.q. Biro Perencanaan dan Organisasi