###### PTA Padang

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

NOMOR : W3-A/0000/OT.01.2/II/2023

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA

DI LINGKUNGAN PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

### KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG,

Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kualitas manajemen kinerja dan akuntabilitas kinerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang diperlukan adanya pedoman Sistern Akuntabilitas Kinerja lnstansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang;

 b. bahwa sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri 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 maka Kementerian/Lembaga perlu melakukan penyelarasan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pengendalian dan pelaporan kinerja, serta evaluasi dan tindak lanjut atas hasil evaluasi, berupa perbaikan kinerja secara berkelanjutan;

 c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama Padang tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2005, tentang Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia;
4. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2005, tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 123 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2005, tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
7. Peraturan Menteri 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;
8. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan Kelima Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan;
9. Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga Tahun 2020-2024;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 2049/SEK/SK/XII/2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya;

## MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG;

KESATU : Menetapkan Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Menetapkan sistematika dan format penyusunan dokumen terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Padang

pada tanggal 17 Februari 2023

KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG,

Dr. Drs. H. PELMIZAR, M.H.I.

NIP. 195611121981031009

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;

4. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI;

5. Ketua Pengadilan Agama se-Sumatera Barat.

LAMPIRAN I KEPUTUSAN KETUA

PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

NOMOR : W3-A/0000/OT.01.2/II/2023

TANGGAL : 17 FEBRUARI 2023

PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA

DI LINGKUNGAN PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

BAB I

KETENTUAN UMUM

Dalam Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung ini yang dimaksud dengan:

1. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengk!asifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
2. Akuntabilitas Kinerja 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 berdasarkan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan.
3. Entitas Akuntabilitas Kinerja adalah unit kerja yang melaksanakan pencatatan, pengolahan, pengukuran, pengikhtisaran, pelaporan dan pe antauan data kinerja berdasarkan tingkat unit kerjanya.
4. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
5. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian tujuan dari sasaran kegiatan.
6. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.
7. Sasaran Strategis adalah kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh Kementerian/Lembaga yang mencerminkan pengaruh dari hasil pelaksanaan suatu program atau beberapa program.
8. Program adalah penjabaran kebijakan Kementerian/Lembaga dalam bentuk upaya yang berisi satu atau beberapa kegiatan, yang dilaksanakan oleh Unit Eselon I dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi Kementerian/Lembaga.
9. Sasaran Program adalah hasil yang akan dicapai dari suatu Program dalam rangka pencapaian Sasaran Strategis Kementerian/Lembaga.
10. Kegiatan adalah aktivitas yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja setingkat Unit Eselon II sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu Program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (SDM), 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 dan jasa.
11. Sasaran Kegiatan adalah keluaran yang akan dicapai dari suatu Kegiatan dalam rangka pencapaian Sasaran Program.
12. Target Kinerja adalah hasil dan satuan hasil yang direncanakan akan dicapai dari setiap indikator kinerja.
13. Penjenjangan Kinerja adalah proses penjabaran dan penyelerasan Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, dan Target Kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai.
14. Pohon Kinerja adalah alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan outcome yang diinginkan.
15. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari Kinerja Program dan Kegiatan yang telah direncanakan.
16. Indikator Kinerja mengindikasikan Sasaran Strategis adalah alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis Kementerian/Lembaga.
17. Indikator Kinerja Program adalah alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian Hasil (*outcome*) dari suatu Program.
18. Indikator Kinerja Kegiatan adalah alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian Keluaran (*output*) dari suatu Kegiatan.
19. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan Kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban.
20. Indikator Kinerja Lainnya adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja instansi pemerintah selain Indikator Kinerja Utama.
21. Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra adalah merupakan dokumen perencanaan di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang dan Pengadilan Agama yang berada di bawahnya untuk jangka waktu selama 5 (lima) tahun.
22. Rencana Kinerja Tahunan adalah merupakan dokumen perencanaan kinerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang dan Pengadilan Agama yang berada di bawahnya untukjangka waktu 1 (satu) tahun.
23. Perjanjian Kinerja 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.
24. Pengukuran Kinerja adalah merupakan upaya membandingkan antara Target Kinerja yang diharapkan dengan realisasi dan dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester/tahun).
25. Laporan Kinerja 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 (APBN).
26. Reviu adalah penelaahan atas Laporan Kinerja untuk memastikan bahwa Laporan Kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas.
27. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan Kinerja instansi pemerintah.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

1. Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang dimaksudkan untuk dipergunakan sebagai acuan bagi satuan kerja di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang dalam menyusun dokumen SAKIP.
2. Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang bertujuan untuk mendorong peningkatan pencapaian Kinerja di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang melalui penganggaran berbasis Kinerja.

BAB III

PENYELENGGARAAN SAKIP

1. Penyelenggaraan SAKIP pada Mahkamah Agung dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja secara berjenjang dengan tingkatan sebagai berikut:
2. Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian/Lembaga yaitu Mahkamah Agung;
3. Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi yaitu Unit Eselon I; dan
4. Entitas Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja yaitu Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama.
5. Peniyelenggaraan SAKIP pada Pengadilan Tinggi Agama Padang terdiri atas:
6. Perencanaan Kinerja;
7. Pengukuran dan pengelolaan data Kinerja;
8. Pelaporan Kinerja; dan
9. Reviu dan evaluasi Kinerja.

BAB IV

PERENCANAAN KINERJA

Pengadilan Tinggi Agama Padang menyusun dokumen perencanaan Kinerja yang terdiri atas:

1. Rencana Strategis;
2. Rencana Kinerja Tahunan; dan
3. Perjanjian Kinerja.

Bagian Kesatu

Rencana Strategis

1. Renstra disusun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul.
2. Renstra sebagaimana dimaksud pada angka 1 memuat:
3. pendahuluan;
4. visi, misi, tujuan dan sasaran strategis;
5. arah kebijakan dan strategi;
6. target kinerja dan kerangka pendanaan;
7. penutup; dan
8. lampiran.

yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan rencana Kinerja dan anggaran, Rencana Kinerja Tahunan dan penetapan Kinerja.

1. Renstra sebagaimana dimaksud pada angka 1 ditetapkan oleh Ketua Pengadilan Tinggi Agama Padang untuk masa 5 (lima) tahun.
2. Unit Kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama menyusun Renstra untuk masa 5 (lima) tahun dengan mengacu pada Renstra Mahkamah Agung.
3. Format Renstra Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.
4. Setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja perlu membentuk tim penyusunan dokumen Renstra.
5. Ketentuan mengenai penyusunan dokumen Renstra memperhatikan Peraturan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
6. Dalam menyusun dokumen Renstra harus berdasarkan dokumen Penjenjangan Kinerja.
7. Penjenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 8 terdiri atas 5 (lima) tahapan, yaitu:
8. Menentukan Hasil (*outcome*) yang akan dijabarkan dalam Penjenjangan Kinerja;
9. Menentukan faktor kunci keberhasilan (*critical success factor*);
10. Menguraikan faktor kunci keberhasilan (*critical success factor*) kepada kondisi antara sampai kondisi paling operasional;
11. Merumuskan Indikator Kinerja; dan
12. Menerjemahkan Pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja jabatan.
13. Renstra pada masing-masing entitas menjadi acuan dalam menentukan Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Lainnya yang relevan ditetapkan dengan surat keputusan.
14. Reviu terhadap Renstra Pengadilan Tinggi Agama Padang dan Pengadilan Agama yang Berada di Bawahnya dapat dilaksanakan apabila terdapat perubahan pada:
15. Kebijakan pemerintah yang dituangkan di dalam undangundang, peraturan pemerintah pengganti undang-undang, peraturan pemerintah, dan/atau peraturan presiden yang berdampak pada perubahan tugas dan fungsi dan/atau perubahan sasaran dan Indikator Kinerja secara signifikan.
16. Struktur organisasi dan tata kerja Kementerian/Lembaga yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden, sepanjang berdampak pada perubahan tugas dan fungsi dan/ atau perubahan sasaran dan Indikator Kinerja secara signifikan.
17. Kebijakan nasional terkait perencanaan penganggaran yang dikeluarkan oleh kementerian yang berwenang dalam urusan pemerintahan perencanaan dan/atau penganggaran, sepanjang perubahan sasaran dan Indikator Kinerja secara signifikan.
18. Indikator Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 10 harus memenuhi kriteria sebagai berikut:
19. Spesifik (specific);
20. Dapat terukur (measurable);
21. Dapat dicapai (attainable);
22. Relevan (relevant); dan
23. Berjangka waktu tertentu (time bound).
24. Format surat keputusan penetapan Indikator Kinerja Utama pada masing-masing entitas tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

Bagian Kedua

Rencana Kinerja Tahunan

1. Pengadilan Tinggi Agama Padang Pengadilan Agama yang Berada di Bawahnya menyusun Rencana Kinerja Tahunan sebagai dokumen perencanaan Kinerja untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
2. Rencana Kinerja Tahunan Pengadilan Tinggi Agama Padang disusun dengan berpedoman pada Renstra Pengadilan Tinggi Agama Padang.
3. Rencana Kinerja Tahunan menjadi dasar penyusunan rencana kerja anggaran.
4. Rencana Kinerja Tahunan memuat sasaran, Indikator Kinerja, dan Target Kinerja.
5. Format Rencana Kinerja Tahunan pada masing-masing entitas tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

Bagian Ketiga

Perjanjian Kinerja

1. Pernyataan Kinerja antara atasan dengan bawahan dilaksanakan melalui Perjanjian Kinerja.
2. Pihak yang menyusun Perjanjian Kinerja:
3. Pimpinan Pengadilan Tingkat Banding

Perjanjian Kinerja Pengadilan Tingkat Banding ditandatangani oleh pejabat yang bersangkutan dan disetujui oleh Direktur Jenderal Badan Peradilan.

1. Pimpinan Pengadilan Tingkat Pertarma

Perjanjian Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama ditandatangani oleh pejabat yang bersangkutan dan disetujui oleh Pimpinan Pengadilan Tingkat Banding.

1. Masing-masing entitas menyusun dokumen Perjanjian Kinerja dengan mencantumkan Indikator Kinerja dan Target Kinerja.
2. Perjanjian Kinerja disusun setelah menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat 1 (satu) bulan setelah dokumen anggaran disahkan.
3. Dokumen Perjanjian Kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan Sasaran Strategis/Program/Kegiatan, Indikator Kinerja, Target Kinerja, Program/Kegiatan dan anggaran.
4. Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:
5. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat/pimpinan unit.
6. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan Program, Kegiatan dan alokasi).
7. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.
8. Setiap entitas akuntabilitas menyusun rencana aksi sebagai tindak Ianjut terhadap Perjanjian Kinerja yang disetujui dan ditandatangani oleh masing-masing pimpinan.
9. Format Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi pada masing-masing entitas tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

BAB V

PENGUKURAN DAN PENGELOLAAN DATA KINERJA

Bagian Kesatu

Pengukuran Kinerja

1. Pengukuran Kinerja dilaksanakan oleh semua Entitas Akuntabilitas Kinerja dengan menggunakan sasaran dan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.
2. Pengukuran Kinerja dilakukan dengan membandingkan antara Target Kinerja dan realisasi Kinerja.
3. Pengukuran Kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester/ tahun).
4. Pengukuran Kinerja menggunakan data sumber yang valid dan andal sesuai dengan formulasi yang ditetapkan.
5. Setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja melakukan Pengukuran Kinerja dan diinput ke dalam aplikasi e-SAKIP.
6. Hasil dari Pengukuran Kinerja yang diinput dalam aplikasi e-SAKIP berdasarkan formulir Pengukuran Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

Bagian Kedua

Pengelolaan Data Kinerja

1. Setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja melakukan pengelolaan data kinerja.
2. Pengelolaan data kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan dengan cara mencatat, mengolah, dan melaporkan data Kinerja.
3. Pengelolaan data kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 1 mencakup:
4. penetapan data dasar (*baseline data*);
5. penyediaan instrumen perolehan data berupa pencatatan dan registrasi;
6. penatausahaan dan penyimpanan data; dan
7. pengkompilasian dan perangkuman.
8. Hasil pengukuran dan pengelolaan data Kinerja dijadikan dasar dalam penyusunan Laporan Kinerja.

BAB VI

PELAPORAN KINERJA

1. Setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja interim dan Laporan Kinerja tahunan.
2. Laporan Kinerja interim sebagaimana dimaksud pada angka 1 berupa Laporan Kinerja triwulan yang didapatkan melalui aplikasi e-SAKIP.
3. Laporan Kinerja tahunan sebagaimana dimaksud pada angka 1 berisi ringkasan tentang keluaran dari Kegiatan dan hasil yang dicapai dari Program paling sedikit menyajikan informasi tentang:
4. Membandingkan antara target dan realisasi Kinerja tahun ini;
5. Membandingkan antara realisasi Kinerja serta capaian Kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
6. Membandingkan realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
7. Membandingkan realisasi Kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
8. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan Kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
9. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
10. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan Kinerja.
11. Laporan Kinerja tahunan disampaikan dengan ketentuan:
12. Laporan Kinerja Tahunan Pengadilan Tinggi Agama Padang disampaikan oleh Pengadilan Tinggi Agama Padang kepada Sekretaris Mahkamah Agung;
13. Laporan Kinerja tahunan Pengadilan Tingkat Pertama disampaikan oleh Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama kepada Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Banding.
14. Laporan Kinerja Tahunan diunggah kedalam aplikasi e-SAKIP.
15. Laporan Kinerja Tahunan disampaikan selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.
16. Format Laporan Kinerja tahunan tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.

BAB VII

REVIU DAN EVALUASI KINERJA

Bagian Kesatu

Reviu atas Laporan Kinerja

1. Tim Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) melaksanakan Reviu atas Laporan Kinerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan oleh Pengadilan Tinggi Agama Padang kepada Sekretaris Mahkamah Agung.
2. Reviu dilaksanakan sesuai dengan pedoman Reviu Laporan Kinerja.
3. Reviu dilaksanakan secara paralel pada saat penyusunan Laporan Kinerja Tahunan Pengadilan Tinggi Agama Padang.
4. Hasil Reviu sebagaimana dimaksud pada angka 1 dituangkan dalam pernyataan telah direviu yang ditandatangani oleh Ketua Tim Reviu LKjIP Pengadilan Tinggi Agama Padang.
5. Formulir pernyataan telah direviu tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini.

Bagian Kedua

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

1. Evaluasi AKIP pada Pengadilan Tinggi Agama Padang dilaksanakan oleh Tim Penilai yang dibentuk oleh Kepala Badan Pengawas Mahkamah Agung RI.
2. Evaluasi AKIP pada Pengadilan Tingkat Pertama dilaksanakan Tim Penilai yang dibentuk oleh Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Banding.
3. Evaluasi meliputi Kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan Kinerja baik perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah dan perencanaan jangka pendek, termasuk penerapan anggaran berbasis Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan monitoring pengelolaan data Kinerja, sampai dengan pelaporan Kinerja, serta evaluasi atas pencapaian Kinerja.
4. Laporan hasil evaluasi Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 2 disampaikan kepada unit kerja yang dievaluasi.
5. Laporan hasil evaluasi Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 2 dan diunggah ke dalam aplikasi e-SAKIP oleh unit kerja yang dievaluasi.
6. Rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP ditindaklanjuti oleh unit kerja yang dievaluasi.
7. Ikhtisar keseluruhan dari laporan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada angka 2 disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Sekretaris Mahkamah Agung.
8. Ikhtisar keseluruhan dari laporan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada angka 2 disampaikan kepada Sekretaris Mahkamah Agung melalui Kepala Badan Pengawasan.
9. Pedoman lebih lanjut terkait evaluasi sebagaimana dimaksud pada angka 2 ditetapkan melalui Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung.

-9-

26. Reviu adalah penelaahan atas Laporan Kinerja untuk memastikan bahwa Laporan Kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas.

27. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan Kinerja instansi pemerintah.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

1. Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang dimaksudkan untuk dipergunakan sebagai acuan bagi satuan kerja di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang dalam menyusun dokumen SAKIP.

2. Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan

Pengadilan Tinggi Agama Padang bertujuan untuk mendorong peningkatan pencapaian Kinerja di Lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang melalui penganggaran berbasis Kinerja.