



# PENGADILAN TINGGI BENGKULU

JL. PEMBANGUNAN NO.21 PADANG HARAPAN TELP.(0736) 22231, FAX. (0736) 21585

WEBSITE : [www.pt-bengkulu.go.id](http://www.pt-bengkulu.go.id) E-MAIL : [pt\\_bengkulu@yahoo.co.id](mailto:pt_bengkulu@yahoo.co.id)

BENGKULU

Bengkulu, 30 Nopember 2022

Nomor : W8-U/2630/OT.01.10/11/2022  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Hal : **Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021**

Kepada Yth.  
Ketua Pengadilan Negeri Kepahiang  
Di -  
Bengkulu

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 Kinerja Pengadilan Negeri Kepahiang dimaksudkan untuk :
  - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
  - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
  - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
  - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
  - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
3. Pimpinan Pengadilan Negeri Kepahiang memperoleh nilai sebesar **70,30** atau **BB (Sangat Baik)**.
4. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut :

| No                          | Komponen/Sub-Komponen Kinerja           | Bobot | Nilai Akuntabilitas Kinerja |       |
|-----------------------------|---|-------|-----------------------------|-------|
|                             |   |       | Tahun Sebelumnya            | 2021  |
| 1                           | Perencanaan Kinerja                     | 30,00 | --                          | 21,00 |
| 2                           | Pengukuran Kinerja                      | 30,00 | --                          | 21,00 |
| 3                           | Pelaporan Kinerja                       | 15,00 | --                          | 10,80 |
| 4                           | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25,00 | --                          | 17,50 |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja |   |       | 69,61                       | 70,30 |
|                             |   |       | B                           | BB    |

| No | Catatan   |
|----|---|
| 1. | Perencanaan Kinerja   |
|    | <p>a. Dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya tersedia</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. PN Kepahiang belum menyusun pedoman teknis perencanaan kinerja internal, acuan pedoman teknis menggunakan pedoman yang dikeluarkan oleh Biro Perencanaan;</li> <li>2. Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang (<i>Blue Print</i>) belum sepenuhnya menjadi acuan dalam penyusunan dokumen jangka menengah dan jangka pendek. Belum ada keterkaitan antara dokumen-dokumen tersebut.</li> <li>3. Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Reviu Renstra 2020-2024) belum melampirkan reviu <i>sheet</i> serta pernyataan telah di reviu. SK Penetapan Reviu Renstra yang dilampirkan tidak menyebutkan reviu keberapa.</li> <li>4. PN Kepahiang belum menyusun dokumen rencana aksi monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja internal secara berkala</li> </ol> <p>b. Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum semua dokumen perencanaan kinerja PN Kepahiang diformalkan dengan baik</li> <li>2. Dokumen perencanaan kinerja tahun 2021 belum dipublikasikan di <i>website</i> PN Kepahiang tepat waktu</li> <li>3. Terdapat indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, seperti ; <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ pada indikator “persentase sisa perkara yang diselesaikan”. Hal tersebut tidak relevan karena penyelesaian perkara tidak terkait Tahun Anggaran (5 bulan untuk tingkat pertama sesuai Sema 2 Tahun 2014)</li> <li>✓ pada indikator “persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus”, belum ditetapkan kriteria yang jelas untuk perkara mana saja yang masuk kategori menarik perhatian masyarakat, padahal setiap perkara berpotensi menarik perhatian masyarakat</li> </ul> </li> <li>4. Informasi yang digambarkan dalam dokumen perencanaan kinerja belum memberikan gambaran hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>)</li> <li>5. Informasi yang digambarkan dalam dokumen perencanaan kinerja belum memberikan gambaran keterkaitan pola koordinasi dalam aktivitas kinerja pada masing-masing bagian/unit kerja dengan unit lain yang berkaitan (<i>crosscutting</i>)</li> </ol> <p>c. Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum dijelaskan secara memadai mengenai upaya perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dalam upaya mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik</li> </ol> |
| 2. | Pengukuran Kinerja  |
|    | <p>a. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dilakukan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum terdapat pedoman internal terkait teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja. Telah dilakukan pengumpulan data kinerja, namun proses nya masih secara manual dimintakan saat diperlukan</li> </ol>  |

|           |   |
|-----------|---|
|           | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Belum terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja</li> <li>3. Belum terdapat mekanisme yang jelas dalam pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan</li> </ol> <p>b. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan belum dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan pimpinan dalam sebagai pengambil keputusan dalam proses pengukuran capaian kinerja belum optimal</li> <li>2. Belum terdapat dokumen pengumpulan data kinerja yg relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan</li> <li>3. Belum terdapat Laporan Pengukuran Kinerja secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran)</li> <li>4. Pemantauan dan pengukuran capaian kinerja terhadap unit dibawahnya secara berjenjang belum optimal dilaksanakan</li> </ol> <p>c. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengukuran kinerja secara formal sudah menjadi salah satu dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja pegawai, namun belum optimal dalam pelaksanaannya</li> <li>2. Hasil atas pengukuran kinerja telah digunakan dalam salah satu pertimbangan dalam penempatan (promosi/mutasi) bagi aparatur.</li> <li>3. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (<i>refocusing</i>) organisasi</li> </ol>   |
| <b>3.</b> | <b>Pelaporan Kinerja</b>  |
|           | <p>a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, diformalkan, dipublikasikan pada website dan telah disampaikan tepat waktu</li> <li>2. Belum ada dokumen hasil pelaksanaan reuiu yang memastikan keandalan informasi dan data yang disajikan dalam Laporan Kinerja</li> </ol> <p>b. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum menjelaskan perbandingan realiasi kinerja dengan target jangka menengah</li> <li>2. Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum dibandingkan dengan realisasi kinerja di level nasional (<i>benchmark</i> kinerja)</li> <li>3. Laporan kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan</li> </ol> <p>c. Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas melalui reuiu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja</li> <li>2. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran</li> <li>3. Informasi dalam laporan kinerja belum menggambarkan adanya perubahan budaya kinerja antara lain adanya perubahan dalam pengukuran beberapa indikator kinerja</li> </ol> |
| <b>4.</b> | <b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>  |
|           | <p>a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum ada pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup</li> </ol>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, revidi berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik.</p> <p>2. Belum optimalnya pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang</p> <p>b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</p> <p>1. Evaluasi Akuntabilitas Internal belum dilaksanakan sesuai standar, belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai, belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai pada seluruh unit kerja</p> <p>c. Implementasi SAKIP belum meningkat secara signifikan karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, sehingga belum optimal memberikan kesan nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.</p> <p>1. Belum terdapat laporan yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.</p> <p>2. Belum terdapat peningkatan yang signifikan atas implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal</p> <p>3. Belum ada penjelasan memadai mengenai pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, pemanfaatan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta pemanfaatan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.</p> |
|--|---|

| No | Rekomendasi  |
|----|--|
| 1. | <b>Perencanaan Kinerja</b>   |
|    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun pedoman teknis perencanaan kinerja internal, acuan pedoman teknis menggunakan pedoman yang dikeluarkan oleh Biro Perencanaan</li> <li>2. Pada dokumen Rencana Strategis menambahkan penjelasan mengenai keterkaitan dan atau analisis keterkaitan dengan rencana jangka panjang satuan kerja</li> <li>3. Menyusun dokumen rencana aksi monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja internal secara berkala</li> <li>4. Agar semua dokumen perencanaan kinerja PN Kepahiang diformalkan dengan baik</li> <li>5. Melakukan revidi indikator kinerja yang belum SMART dan evaluasi dalam penetapan target kinerja</li> <li>6. Menyempurnakan pohon kinerja level unit dan dokumen perencanaan kinerja lainnya untuk menggambarkan keterkaitan pola koordinasi dalam aktivitas kinerja pada masing-masing bagian/unit kerja dengan tunjukkan unit lain yang berkaitan (<i>cascading dan crosscutting</i>)</li> <li>7. Agar unit kerja mendokumentasikan pelaporan secara periodik pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja untuk memantau permasalahan dan rekomendasi perbaikan yang dilakukan disetiap periode pelaporan periodik tersebut</li> </ol> |
| 2. | <b>Pengukuran Kinerja</b>  |
|    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kebijakan internal terkait teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang sekurang-kurangnya mencakup mekanisme pengumpulan dan pengukuran kinerja, jadwal/waktu pelaksanaan pengumpulan data kinerja dan pengukurannya</li> <li>2. Melakukan pemantauan dan pengukuran capaian kinerja terhadap unit dibawahnya secara berjenjang terhadap penilaian kinerja pegawai yang dilaporkan</li> </ol>   |

|    |   |
|----|---|
| 3. | <b>Pelaporan Kinerja</b>  |
|    | Agar informasi kualitatif dan analisa kualitatif pada Laporan Kinerja untuk pelaporan tahun berikutnya dapat disesuaikan dengan ketentuan penyusunan laporan kinerja  |
| 4. | <b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>  |
|    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kebijakan evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik.</li> <li>2. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang sesuai standar oleh SDM yang memadai dengan pendalaman yang memadai pada seluruh unit kerja</li> <li>3. Membuat laporan yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.</li> </ol> |

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Negeri Kepahiang Tahun 2021, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja dilingkungan Pengadilan Negeri Kepahiang dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi pada tahun berikutnya, dan kepada Pengadilan Negeri Kepahiang segera menyampaikan tindak lanjut hasil evaluasi kepada Ketua Pengadilan Tinggi Bengkulu selambat-lambatnya tanggal 31 Desember 2022.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

  
**PRAMODANA KUMARA KUSUMAH ATMADJA, S.H., M.Hum**

Tembusan Yth :

1. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI