



PENGADILAN NEGERI PONTIANAK KELAS 1A

**LAPORAN TINDAK LANJUT
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2022**



KATA PENGANTAR



AKHMAD FIJARSYAH JOKO SUTRISNO
KETUA PN PONTIANAK KELAS 1A

Dengan memanjatkan Puji Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Penyusunan Laporan Tindak lanjut Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A. Dimana Laporan ini disusun sebagai bentuk tindak lanjut atas Surat Ketua Pengadilan Tinggi Pontinak yang telah melakukan penilaian atas SAKIP Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A dan dituangkan dalam Laporan Hasil evaluasi Nomor 2869/SEK.PT.W17-U/RA.1.1/XI/2023.

Bahwa Laporan Tindak lanjut Hasil evaluasi Kinerja Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A disusun berdasarkan langkah-langkah dan kegiatan yang telah dilakukan oleh Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A guna meningkatkan kualitas Akuntabilitas pada Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A. Adapun langkah-langkah dan kegiatan ini telah disesuaikan dengan Rekomendasi yang terdapat dalam Laporan Hasil Evaluasi yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Pontianak. Dengan penyusunan Laporan Tindak lanjut Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A ini diharapkan bermanfaat dan memacu peningkatan kinerja Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A untuk tahun-tahun yang akan datang.

Atas nama pimpinan kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangsih pikiran dalam menyusun Laporan Tindak lanjut Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan hidayahnya kepada kita semua, Amin.


Pontianak, 30 November 2023
KETUA PENGADILAN NEGERI PONTIANAK

AKHMAD FIJARSYAH JOKO SUTRISNO



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. DASAR PELAKSANAAN.....	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN	1
C. RUANG LINGKUP	1
D. SASARAN.....	1
BAB II.....	2
HASIL EVALUASI DAN REKOMENDASI	2
A. HASIL EVALUASI KINERJA INSTANSI	2
B. CAPAIAN PENILAIAN TINGKAT AKUNTABILITAS KINERJA PENGADILAN NEGERI PONTIANAK KELAS IA	3
BAB III	9
TINDAK LANJUT REKOMENDASI	9
BAB IV	16
PENUTUP	16
A. KESIMPULAN	16
B. SARAN	16





BAB I PENDAHULUAN

A. DASAR PELAKSANAAN

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
2. Instruksi Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
4. Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya
5. Surat Ketua Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor 2869/SEK.PT.W17-U/RA.1.1/XI/2023 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Menindaklanjuti rekomendasi penyelesaian atas hasil evaluasi Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A oleh Pengadilan Tinggi Pontianak untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A.

C. RUANG LINGKUP

Tindak lanjut dilakukan terhadap hasil evaluasi Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A Tahun 2022.



D. SASARAN

Sasaran tindak lanjut adalah SAKIP Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A.

BAB II

HASIL EVALUASI DAN REKOMENDASI

A. HASIL EVALUASI KINERJA INSTANSI

Hasil evaluasi yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pengadilan Tinggi Pontianak Tahun 2022 terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A Tahun 2022, dituangkan dalam bentuk nilai mulai dari 0 s.d 100. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat SAKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut :

Predikat	Interpretasi	Nilai
AA	Sangat Memuaskan	>90 – 100
A	Memuaskan	>80 – 90
BB	Sangat Baik	>70 – 80
B	Baik	>60 – 70
CC	Cukup (Memadai)	>50 – 60
C	Kurang	>30 – 50
D	Sangat Kurang	>0 – 30

Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A dimaksudkan untuk :

- Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
- Menilai tingkat implementasi SAKIP
- Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
- Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP
- Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

B. CAPAIAN PENILAIAN TINGKAT AKUNTABILITAS KINERJA PENGADILAN NEGERI PONTIANAK KELAS IA

Hasil evaluasi kinerja pada tahun 2022 Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A memperoleh nilai sebesar **74,00 (BB)** atau **Sangat Baik**. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut :

Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja		
		Tahun Sebelumnya	Tahun 2023	
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,50	24,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	23,10	20,10
3	Laporan Kinerja	15,00	10,50	10,65
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,25	19,25
Nilai Hasil Evaluasi			74,35	74,00
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			BB	BB



Dalam Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Pengadilan Negeri Pontianak 1A sesuai dengan surat Ketua Pengadilan Tinggi Pontianak, Nomor 2869/SEK.PT.W17-U/RA.1.1/XI/2023 tentang Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pengadilan Negeri Pontianak 1A, pada komponen Penilaian Laporan Evaluasi Kinerja tersebut, Penilaian Kinerja Pengadilan Negeri Pontianak 1A terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut :

- a. **Perencanaan Kinerja** = Bobot 30,00 nilai yang diperoleh **24,00**;
 1. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia, namun terdapat kondisi :
 - a. Belum ada dokumen analisis/penjelasan keterkaitan antara Renstra PN dengan dokumen rencana jangka Panjang MA RI (dari Blueprint)
 - b. Belum terdapat dokumen rencana aksi pengukuran kinerja baik Bagian Kepaniteraan maupun Kesekretariatan.
 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 :
 - a. Target kinerja yang telah disusun belum menunjukkan target yang menantang, hendaknya penyusunan target kinerja tahun-tahun berikutnya



- dinaikkan sedikit dari target tahun sebelumnya selama masih yakin bisa dijangkau dengan inovasi atau kerja keras.
- b. Belum terdapat reviu PKT dan dokumen Rencana Aksi Monev pengukuran kinerja bagian Kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan.
3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, namun terdapat kondisi :
- a. Belum melampirkan dokumen matrik pendanaan yang mendukung kinerja PN Pontianak
 - b. Belum terdapat dokumen Rencana Aksi Monev pengukuran kinerja bagian Kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan.
 - c. Belum melengkapi evidence dengan melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022, data dukung dokumen Rapat Dinas yang dilampirkan belum lengkap.
- b. **Pengukuran Kinerja** = Bobot 30,00 nilai yang diperoleh **20,10**;
1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan, namun terdapat kondisi :
 - a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan, namun belum terdapat petunjuk teknis terkait mekanisme pengumpulan data kinerja.
 2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun terdapat kondisi :
 - a. Belum melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022. Dokumen Rapat Dinas yang dilampirkan belum lengkap.
 - b. Belum melengkapi evidence keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan (program dan anggaran) serta pada saat penyusunan target Perjanjian Kinerja (PK).
 - c. Belum ada Dokumen Monev Pengukuran Kinerja Bagian Kesekretariatan dan Bagian Kepaniteraan
 - d. Belum melampirkan dokumen Rapat Berjenjang Tiap Bagian selama periode Tahun 2022
 - e. Belum melampirkan screenshot Pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja yang memanfaatkan Teknologi Informasi seperti SIPP dan MIS.



- 
- 
3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, namun terdapat kondisi :
 - a. Belum melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022. Dokumen Rapat Dinas yang dilampirkan belum lengkap.
 - b. Belum melampirkan dokumen Rapat Berjenjang Tiap Bagian selama periode Tahun 2022
 - c. **Pelaporan Kinerja** = Bobot 15,00 nilai yang diperoleh **10,65**;
 1. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Terdapat kondisi :
 - a. Nilai Rata-Rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis I yang dilampirkan pada Bagian Ringkasan belum sesuai / terdapat kekeliruan, karena penjumlahan setiap capaian indikator dibagi dengan jumlah indikator seharusnya berjumlah 200% (sebagaimana data yang dilampirkan pada Bab III).
 - b. Antara 'jumlah target' dan 'jumlah realisasi' pada indikator "Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi", perbandingan capaian kinerjanya terlalu bombastis.
 - c. Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis IV : "Peningkatan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan", belum sesuai dengan Standar, dimana nilai rata-rata Indikator Kinerja dari sasaran strategis tersebut harus mencapai 100%.
 - d. Informasi kinerja dalam laporan kinerja perlu untuk dibandingkan dengan realisasi kinerja (benchmark) di level nasional. (dapat membandingkan capaian kinerja dari satker lain sesuai dengan tingkatan kelas satkernya)
 2. Pelaporan Kinerja cukup memberikan dampak dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Terdapat kondisi :
 - a. Belum melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022. Dokumen Rapat Dinas yang dilampirkan belum lengkap.
 - b. Belum melampirkan Revisi DIPA Tahun 2022 sebagai bentuk penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja




d. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** = Bobot 25,00 nilai yang diperoleh **19,25**;

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi :
 - a. Belum ada dokumen SK Internal KPN terkait penerapan pedoman evaluasi Akuntabilitas Kinerja
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, namun terdapat kondisi :
 - a. Belum ada Dokumen Rencana Aksi Monev 2022 Bagian Kepaniteraan dan Bagian Kesekretariatan
 - b. Belum ada dokumen SK Tim Penyusun SAKIP PN Pontianak

Dan dalam Laporan Hasil Evaluasi Tersebut, Pengadilan Tinggi Pontianak memberikan Rekomendasi sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

1. Terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia, supaya segera menyusun dokumen analisis/penjelasan keterkaitan antara Renstra PN Pontianak dengan dokumen rencana jangka panjang MA RI (dari Blueprint), serta dokumen rencana aksi pengukuran kinerja baik Bagian Kepaniteraan maupun Kesekretariatan.
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*), serta agar :
 - a. Target kinerja yang disusun sebaiknya menunjukkan target yang menantang atau meningkat dari tahun ke tahun, selama masih yakin bisa dijangkau dengan inovasi atau kerja keras.
 - b. Supaya melampirkan dokumen rewiu PKT dan dokumen Rencana Aksi Monev pengukuran kinerja bagian Kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan;
3. Terhadap Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan, agar satuan kerja melampirkan dokumen matrik pendanaan yang mendukung kinerja PN Pontianak, melampirkan dokumen Rencana Aksi Monev pengukuran kinerja bagian Kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan, serta melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala atau dapat berupa Dokumen Rapat Dinas



Bulanan Tahun 2022 untuk memastikan semua unit/bagian/aparatur/pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja. Eviden rapat pelaksanaan monev dibuktikan melalui dokumen Undangan, Daftar Hadir, Notulensi (berisi informasi pembahasan yang terkait) dan foto kegiatan.

b. Pengukuran Kinerja


1. Terhadap catatan Pengukuran Kinerja telah dilakukan, agar segera menyusun dan menetapkan pedoman teknis/mechanisme pengumpulan data kinerja pada satuan kerja.
2. Terhadap Catatan atas Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, agar:
 - a. Melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022, serta dokumen evidence keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan (program dan anggaran) serta pada saat penyusunan target Perjanjian Kinerja (PK). Rapat Monev harus dihadiri oleh Pimpinan Satuan Kerja yang ditunjukkan melalui eviden pelaksanaan monev (Undangan, Daftar hadir, Notulensi dan Foto Kegiatan) yang mengindikasikan bahwa Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
 - b. Agar menyusun dan melampirkan Dokumen Monev Pengukuran Kinerja Bagian Kesekretariatan dan Bagian Kepaniteraan
 - c. Agar melampirkan dokumen Rapat Berjenjang Tiap Bagian selama periode Tahun 2022, untuk memastikan semua unit/bagian/aparatur/pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja.
 - d. Agar melampirkan screenshot Pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja yang memanfaatkan Teknologi Informasi seperti SIPP dan MIS.
3. Terhadap catatan aras Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, agar satuan kerja segera melakukan monev capaian kinerja secara berkala (Rapat Dinas Bulanan Tahun 2022 dan Rapat Berjenjang Tiap Bagian) dengan eviden pelaksanaan monev (Undangan, Daftar hadir, Notulensi dan Foto Kegiatan) atas tindak lanjut hasil pengukuran kinerja.



c. Pelaporan Kinerja

1. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, sehingga satuan kerja diharapkan agar :
 - a. Agar lebih cermat dalam menyusun dokumen Laporan Kinerja dan disesuaikan dengan Standar yang ditentukan, sehingga meminimalisir kekeliruan informasi data yang ditampilkan
 - b. Penentuan target pada indikator “Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi”, agar diperhatikan lebih cermat sehingga hasil Capaian Kinerja tidak terlalu bombastis.
 - c. Menyusun laporan kinerja yang dibandingkan dengan realisasi kinerja (benchmark) di level nasional. (dapat membandingkan capaian kinerja dari satker lain sesuai dengan tingkatan kelas satkernya)
2. Terhadap catatan atas Pelaporan Kinerja cukup memberikan dampak dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Terdapat kondisi, agar satuan kerja segera melengkapi dan melampirkan dokumen monev capaian kinerja secara berkala periode tahun 2022. Eviden rapat pelaksanaan monev dibuktikan melalui dokumen Undangan, Daftar Hadir, Notulensi (berisi informasi pembahasan yang terkait) dan foto kegiatan. Serta melampirkan Revisi DIPA Tahun 2022 sebagai bentuk penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Agar unit kerja segera menyusun dan melampirkan SK Pedoman Evaluasi AKIP serta SK Tim Penyusun SAKIP PN Pontianak.
- 

BAB III

TINDAK LANJUT REKOMENDASI

Berdasarkan Rekomendasi Hasil Evaluasi tersebut, Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A, mengambil langkah-langkah sebagai tindak lanjut dari Laporan Hasil Evaluasi Kinerja tersebut, hal ini dilakukan guna meningkatkan kualitas kinerja dan tingkat akuntabilitas pada Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A, sehingga semakin meningkatnya tingkat akuntabilitas kinerja pada Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A dapat juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A khususnya pada wilayah hukum Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A.

NO	KOMPONEN MANAJEMEN KINERJA	NILAI	EVALUASI	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
1	PERENCANAAN KINERJA	24,00	<p>Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia, namun terdapat kondisi:</p> <p>a. Belum ada dokumen analisis/penjelasan keterkaitan antara Renstra PN dengan dokumen rencana jangka panjang MA RI (dari Blueprint).</p> <p>b. Belum terdapat dokumen rencana aksi pengukuran kinerja baik Bagian Kepaniteraan maupun Kesekretariatan.</p>	<p>Terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia, supaya segera menyusun dokumen analisis/penjelasan keterkaitan antara Renstra PN Pontianak dengan dokumen rencana jangka panjang MA RI (dari Blueprint), serta dokumen rencana aksi pengukuran kinerja baik Bagian Kepaniteraan maupun Kesekretariatan.</p>	<p>Dokumen Analisis Keterkaitan antara Renstra PN Pontianak Kelas 1A dan Mahkamah Agung RI sudah dibuat dan dilampirkan pada aplikasi SEMAR folder perbaikan</p>
			<p>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</p>	<p>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), serta agar :</p>	<p>Dokumen Perjanjian Kinerja Individu Tahun 2022 PN Pontianak Kelas 1A dan dokumen Rencana Aksi Monev sudah dibuat dan dilampirkan pada aplikasi SEMAR folder perbaikan</p>

		<p>(crosscutting), namun terdapat kondisi :</p> <p>a. Target kinerja yang telah disusun belum menunjukkan target yang menantang, hendaknya penyusunan target kinerja tahun-tahun berikutnya dinaikkan sedikit dari target tahun sebelumnya selama masih yakin bisa dijangkau dengan inovasi atau kerja keras.</p> <p>b. Belum terdapat reviu PKT dan dokumen Rencana Aksi Monev pengukuran kinerja bagian Kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan.</p>	<p>a. Target kinerja yang disusun sebaiknya menunjukkan target yang menantang atau meningkat dari tahun ke tahun, selama masih yakin bisa dijangkau dengan inovasi atau kerja keras.</p> <p>b. Supaya melampirkan dokumen reviu PKT dan dokumen Rencana Aksi Monev pengukuran kinerja bagian Kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan;</p>	
		<p>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, namun terdapat kondisi :</p> <p>a. Belum melampirkan dokumen matrik pendanaan yang mendukung kinerja PN Pontianak</p> <p>b. Belum terdapat dokumen Rencana Aksi Monev pengukuran kinerja bagian Kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan.</p> <p>c. Belum melengkapi evidence dengan melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022, data dukung dokumen</p>	<p>Terhadap Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan, agar satuan kerja melampirkan dokumen matrik pendanaan yang mendukung kinerja PN Pontianak, melampirkan dokumen Rencana Aksi Monev pengukuran kinerja bagian Kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan, serta melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala atau dapat berupa Dokumen Rapat Dinas Bulanan Tahun 2022 untuk memastikan semua unit/bagian/aparatur/pega wai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja. Eviden rapat pelaksanaan monev dibuktikan melalui dokumen Undangan,</p>	<p>Pada dokumen Renstra PN Pontianak Kelas 1A sudah memuat dokumen matrik pendanaan yang mendukung kinerja PN Pontianak Kelas 1A. Dokumen monev capaian kinerja triwulan dan dokumen Notulen Rapat Dinas Bulanan Tahun 2022 juga sudah dibuat dan dilampirkan pada aplikasi SEMAR folder perbaikan</p>

			Rapat Dinas yang dilampirkan belum lengkap.	Daftar Hadir, Notulensi (berisi informasi pembahasan yang terkait) dan foto kegiatan.	
2	PENGUKURAN KINERJA	20,10	<p>Pengukuran Kinerja telah dilakukan, namun terdapat kondisi :</p> <p>a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan, namun belum terdapat petunjuk teknis terkait mekanisme pengumpulan data kinerja.</p>	<p>Terhadap catatan Pengukuran Kinerja telah dilakukan, agar segera menyusun dan menetapkan pedoman teknis/mechanisme pengumpulan data kinerja pada satuan kerja.</p>	<p>Telah dibuat teknis/mechanisme pengumpulan data kinerja berupa SOP Pengumpulan Data dan Penginputan Data Kinerja dan dilampirkan pada aplikasi SEMAR folder perbaikan</p>
			<p>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun terdapat kondisi :</p> <p>a. Belum melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022. Dokumen Rapat Dinas yang dilampirkan belum lengkap.</p> <p>b. Belum melengkapi evidence keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan (program dan anggaran) serta pada saat penyusunan target Perjanjian Kinerja (PK).</p> <p>c. Belum ada Dokumen Monev Pengukuran Kinerja Bagian</p>	<p>Terhadap Catatan atas Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, agar:</p> <p>a. Melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022, serta dokumen evidence keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan (program dan anggaran) serta pada saat penyusunan target Perjanjian Kinerja (PK). Rapat Monev harus dihadiri oleh Pimpinan Satuan Kerja yang ditunjukkan melalui eviden pelaksanaan monev (Undangan, Daftar hadir, Notulensi dan Foto Kegiatan) yang mengindikasikan bahwa Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.</p>	<p>Dokumen monev Rapat Dinas Bulanan periode Tahun 2022 sudah dibuat. Dokumen rapat berjenjang Kepaniteraan dan Kesekretariatan juga sudah dibuat, serta sudah melampirkan screenshot pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja dari aplikasi MIS dan EIS.</p>

			<p>Kesekretariatan dan Bagian Kepaniteraan</p> <p>d. Belum melampirkan dokumen Rapat Berjenjang Tiap Bagian selama periode Tahun 2022</p> <p>e. Belum melampirkan screenshot Pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja yang memanfaatkan Teknologi Informasi seperti SIPP dan MIS.</p>	<p>b. Agar menyusun dan melampirkan Dokumen Monev Pengukuran Kinerja Bagian Kesekretariatan dan Bagian Kepaniteraan</p> <p>c. Agar melampirkan dokumen Rapat Berjenjang Tiap Bagian selama periode Tahun 2022, untuk memastikan semua unit/bagian/aparatur/pe gawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja.</p> <p>d. Agar melampirkan screenshot Pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja yang memanfaatkan Teknologi Informasi seperti SIPP dan MIS.</p>	
			<p>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, namun terdapat kondisi :</p> <p>a. Belum melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022. Dokumen Rapat Dinas yang dilampirkan belum lengkap.</p> <p>b. Belum melampirkan dokumen Rapat Berjenjang Tiap Bagian selama periode Tahun 2022</p>	<p>Terhadap catatan aras Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, agar satuan kerja segera melakukan monev capaian kinerja secara berkala (Rapat Dinas Bulanan Tahun 2022 dan Rapat Berjenjang Tiap Bagian) dengan eviden pelaksanaan monev (Undangan, Daftar hadir, Notulensi dan Foto Kegiatan) atas tindak lanjut hasil pengukuran kinerja.</p>	<p>Sudah dibuat dan dilampirkan pada aplikasi SEMAR dokumen Rapat Dinas Bulanan Tahun 2022 dan Rapat Berjenjang Tiap Bagian</p>

3.	PELAPORAN KINERJA	10,65	<p>Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan. Terdapat kondisi :</p> <p>a. Nilai Rata-Rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis I yang dilampirkan pada Bagian Ringkasan belum sesuai / terdapat kekeliruan, karena penjumlahan setiap capaian indikator dibagi dengan jumlah indikator seharusnya berjumlah 200% (sebagaimana data yang dilampirkan pada Bab III).</p> <p>b. Antara 'jumlah target' dan 'jumlah realisasi' pada indikator "Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi", perbandingan capaian kinerjanya terlalu bombastis.</p> <p>c. Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis IV : "Peningkatan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan", belum sesuai dengan Standar, dimana nilai rata-rata Indikator Kinerja dari sasaran strategis tersebut</p>	<p>Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan, sehingga satuan kerja diharapkan agar :</p> <p>a. Agar lebih cermat dalam menyusun dokumen Laporan Kinerja dan disesuaikan dengan Standar yang ditentukan, sehingga meminimalisir kekeliruan informasi data yang ditampilkan</p> <p>b. Penentuan target pada indikator "Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi", agar diperhatikan lebih cermat sehingga hasil Capaian Kinerja tidak terlalu bombastis.</p> <p>c. Menyusun laporan kinerja yang dibandingkan dengan realisasi kinerja (benchmark) di level nasional. (dapat membandingkan capaian kinerja dari satker lain sesuai dengan tingkatan kelas satkernya)</p>	<p>Dalam penyusunan dokumen Laporan Kinerja selanjutnya, agar lebih memperhatikan pedoman dan teknis penyusunan Laporan Kinerja. Pada rapat penyusunan target IKU Tahun 2024 akan mempertimbangkan hasil capaian kinerja beberapa tahun ke belakang dan faktor pendukung maupun hambatan sehingga target yang ditentukan tidak terlalu bombastis. Telah dibuat dokumen perbandingan realisasi kinerja PN Pontianak Kelas 1A dengan realisasi satker yang sesuai tingkatan kelas satkernya dan dilampirkan pada aplikasi SEMAR folder perbaikan</p>
----	-------------------	-------	--	---	--

			<p>harus mencapai 100%.</p> <p>d. Informasi kinerja dalam laporan kinerja perlu untuk dibandingkan dengan realisasi kinerja (benchmark) di level nasional. (dapat membandingkan capaian kinerja dari satker lain sesuai dengan tingkatan kelas satkernya)</p>		
			<p>Pelaporan Kinerja cukup memberikan dampak dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Terdapat kondisi :</p> <p>a. Belum melampirkan Monev Rapat Dinas Bulanan selama periode Tahun 2022. Dokumen Rapat Dinas yang dilampirkan belum lengkap.</p> <p>b. Belum melampirkan Revisi DIPA Tahun 2022 sebagai bentuk penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja</p>	<p>Terhadap catatan atas Pelaporan Kinerja cukup memberikan dampak dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Terdapat kondisi, agar satuan kerja segera melengkapi dan melampirkan dokumen monev capaian kinerja secara berkala periode tahun 2022. Eviden rapat pelaksanaan monev dibuktikan melalui dokumen Undangan, Daftar Hadir, Notulensi (berisi informasi pembahasan yang terkait) dan foto kegiatan. Serta melampirkan Revisi DIPA Tahun 2022 sebagai bentuk penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja</p>	<p>Telah dibuat dokumen monev capaian kinerja secara berkala dan melampirkan dokumen revisi DIPA pada aplikasi SEMAR folder perbaikan</p>
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	19,25	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi :</p> <p>a. Belum ada dokumen SK Internal KPN terkait penerapan pedoman evaluasi Akuntabilitas Kinerja</p>	<p>Agar unit kerja segera menyusun dan melampirkan SK Pedoman Evaluasi AKIP serta SK Tim Penyusun SAKIP PN Pontianak.</p>	<p>Telah disusun dan dilampirkan SK Pedoman Evaluasi AKIP dan SK Tim Penyusun SAKIP PN Pontianak Kelas 1A pada aplikasi SEMAR folder perbaikan</p>



			<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, namun terdapat kondisi :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Belum ada Dokumen Rencana Aksi Monev 2022 Bagian Kepaniteraan dan Bagian Kesekretariatanb. Belum ada dokumen SK Tim Penyusun SAKIP PN Pontianak	
--	--	--	--	--





BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil laporan evaluasi dari Pengadilan Tinggi Pontianak, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja dan pelaporan kinerja pada Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal tersebut dilihat dari nilai evaluasi SAKIP Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A memperoleh nilai sebesar **74,00 (BB)** atau **Sangat Baik**. Pengadilan Negeri Pontianak Kelas 1A dapat mempertahankan predikat Sangat Baik dalam perolehan nilai evaluasi SAKIP dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pengadilan Negeri Pontianak Kelas IA telah menindaklanjuti Laporan Hasil Evaluasi Pengadilan Negeri dengan melakukan Langkah-langkah peningkatan kualitas SDM untuk memperbaiki Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sesuai dengan Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Kinerja yang telah dilakukan Pengadilan Tinggi Pontianak.

B. SARAN

Dalam penyusunan Laporan Kinerja selanjutnya agar lebih cermat dalam menyusun dokumen Laporan Kinerja dan disesuaikan dengan Standar yang ditentukan, sehingga meminimalisir kekeliruan informasi data yang ditampilkan.




SCAN ME

LAPORAN TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PENGADILAN NEGERI PONTIANAK KELAS 1A

 Jln. Sultan Abdurrahman No. 89, Pontianak

 (0561) 734 100, FAX (0561) 763 214, 763 196

 pengadilannegeriptk@gmail.com

 0813 5048 5634 (Layanan Pengaduan)

 0812 5775 8489 (INDI Whatsapp Bot)