

Analisis terhadap **Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PT Riau 2026** dan membandingkannya dengan **Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas** berbasis PermenPAN RB No. 90 Tahun 2021.

Analisis LKE PT Riau 2026

1. Manajemen Perubahan

- **Kondisi:** Tim kerja ZI dibentuk berulang kali (SK Januari, Februari, Juli, November 2025, dan Januari 2026). Mekanisme pemilihan anggota jelas melalui SK Tim Seleksi. Rencana kerja disusun tiap tahun, dengan target prioritas (komitmen pimpinan, pelayanan publik, kinerja aparatur, program masyarakat, manajemen media). Sosialisasi dilakukan melalui rapat, media sosial, videotron, kampanye publik, dll. Monitoring dan evaluasi (monev) dilakukan bulanan, hasil ditindaklanjuti. Agen perubahan ditetapkan, budaya kerja dibangun melalui apel, upacara, kegiatan rohani, olahraga, pakta integritas, dll.
- **Kelemahan:**
 - Belum terlihat aspek *reform* yang menekankan **integrasi perubahan agen ke sistem manajemen**.
 - Dokumentasi tindak lanjut monev ada, tetapi belum jelas apakah sudah dihubungkan dengan indikator reformasi birokrasi.

2. Penataan Tatalaksana

- **Kondisi:** SOP mengacu pada peta proses bisnis Badilum, diterapkan, dan dievaluasi. SPBE digunakan (SIPP, SIKEP, KOMDANAS, E-BIMA, E-Kinerja, inovasi E-Performance, E-Vakip). Pelayanan publik berbasis TI (PPID+, PTSP). Keterbukaan informasi publik diterapkan dengan PPID dan e-PPID+.
- **Kelemahan:**
 - Eviden SOP Kepaniteraan dari Badilum tahun 2026 belum ada.
 - Beberapa eviden tahun 2025 hanya dipindahkan ke 2026 tanpa pembaruan.
 - Aspek *reform* (integrasi SPBE, penyederhanaan jabatan berbasis peta proses bisnis) belum tergambar jelas.

3. Manajemen SDM

- **Kondisi:** Analisis jabatan dan beban kerja (ABK/Anjab) sudah ada. Penempatan CPNS 2024 sesuai kebutuhan jabatan. Monev penempatan pegawai dilakukan 4 kali di 2025, hasil efektif. Mutasi internal dilakukan dengan memperhatikan kompetensi, ada monev triwulanan. Training Need Analysis (TNA) dibuat 2025, diklat dilaksanakan (PKP, Arsiparis, PKA, pelatihan bahasa isyarat, dll).
- **Kelemahan:**
 - TNA tahun 2026 belum ada.
 - Rencana pengembangan kompetensi 2026 belum ada.
 - Eviden pengumuman diklat dari penyelenggara belum tersedia.
 - Aspek *reform* berupa pengelolaan GAP kompetensi sesuai Perka BKN No. 17/2011 sudah ada, tetapi tindak lanjut pengembangan kompetensi belum lengkap.

Perbandingan dengan Pedoman PermenPAN RB 90/2021

Area	LKE PT Riau 2026	Pedoman KTI Ferri (PermenPAN RB 90/2021)	Gap / Catatan
Manajemen Perubahan	Tim kerja, rencana kerja, target prioritas, sosialisasi, monev, agen perubahan, budaya kerja	Harus ada bukti integrasi perubahan agen ke sistem manajemen, komitmen pimpinan dengan target reformasi jelas	LKE fokus pada pemenuhan, aspek reform belum tergambar
Penataan Tatalaksana	SOP mengacu peta proses bisnis, SPBE, keterbukaan informasi publik	Harus ada integrasi SPBE, penyederhanaan jabatan berbasis peta proses bisnis, tindak lanjut monev TI	Eviden 2026 kurang, reformasi TI belum jelas
Manajemen SDM	ABK/Anjab, penempatan CPNS, mutasi internal, TNA 2025, diklat, GAP kompetensi	Harus ada TNA berkelanjutan, rencana pengembangan kompetensi tiap tahun, tindak lanjut GAP kompetensi	Tahun 2026 belum ada TNA & rencana pengembangan, eviden diklat kurang

Kesimpulan & Rekomendasi

1. **Manajemen Perubahan:** Perlu memperkuat aspek *reform* dengan bukti integrasi program agen perubahan ke sistem manajemen, serta target capaian reformasi yang jelas dalam dokumen perencanaan.
2. **Penataan Tatalaksana:** Harus melengkapi eviden terbaru tahun 2026, khususnya SOP Kepaniteraan dari Badilum, serta menunjukkan integrasi SPBE yang mendorong pelayanan publik lebih cepat dan efisien.
3. **Manajemen SDM:** Segera menyusun TNA 2026, rencana pengembangan kompetensi berbasis hasil kinerja, dan melengkapi eviden pengumuman diklat resmi. GAP kompetensi harus ditindaklanjuti dengan program pengembangan yang terukur.

Dengan demikian, **LKE PT Riau 2026 sudah memenuhi aspek pemenuhan**, tetapi masih ada kekurangan pada aspek *reform* yang menjadi penekanan dalam **PermenPAN RB No. 90/2021**.

4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

- **Kondisi di LKE PT Riau 2026:**
 - Pengadilan Tinggi Riau sudah menggunakan aplikasi terpusat Mahkamah Agung (SIPP, EIS) dan aplikasi nasional (E-Kinerja) untuk pengukuran kinerja.
 - Inovasi lokal berupa aplikasi E-Performance dan E-Vakip.
 - Monitoring dan evaluasi SPBE dilakukan oleh Tim Monev SPBE, dengan laporan hasil monev tersedia.
- **Pedoman:**
 - Akuntabilitas kinerja harus ditunjukkan melalui keterkaitan dokumen perencanaan, indikator kinerja, dan tindak lanjut hasil monev.
 - Harus ada bukti bahwa hasil monev digunakan untuk perbaikan berkelanjutan.
- **Gap:**
 - LKE lebih menekankan pada penggunaan aplikasi, tetapi belum jelas keterkaitan langsung antara hasil monev dengan perbaikan kinerja organisasi.
 - Aspek *reform* berupa integrasi hasil monev ke dalam sistem manajemen kinerja belum tergambar.

5. Penguatan Pengawasan

- **Kondisi di LKE PT Riau 2026:**
 - Ada kebijakan keterbukaan informasi publik melalui PPID dan inovasi e-PPID+.
 - Monitoring dan evaluasi keterbukaan informasi publik dilakukan, dengan laporan tindak lanjut tersedia.
 - Stempel “Stop Gratifikasi” dan kampanye publik digunakan sebagai media pengawasan.
- **Pedoman:**
 - Pengawasan harus mencakup tindak lanjut hasil pengawasan APIP, kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN, serta mekanisme pencegahan KKN.
 - Harus ada bukti tindak lanjut hasil pengawasan yang mencapai 100%.
- **Gap:**
 - LKE belum menampilkan data kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN secara eksplisit.
 - Belum ada bukti keterhubungan langsung antara hasil pengawasan APIP dengan perbaikan sistem.
 - Aspek *reform* berupa integrasi pengawasan ke dalam budaya kerja anti-KKN belum tergambar penuh.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- **Kondisi di LKE PT Riau 2026:**
 - Pelayanan publik berbasis TI melalui aplikasi PTSP, PPID+, dan inovasi ruang pelayanan.
 - Sosialisasi dilakukan melalui media sosial, videotron, website, dan kampanye publik.
 - Ada kegiatan refleksi akhir tahun dan sidang pleno laporan tahunan sebagai bentuk akuntabilitas publik.
- **Pedoman:**

- o Pelayanan publik harus diukur melalui survei persepsi masyarakat (SPKP dan SPAK).
 - o Harus ada inovasi pelayanan yang menyentuh langsung masyarakat, serta tindak lanjut hasil survei.
- **Gap:**
 - o LKE menekankan pada media sosialisasi dan aplikasi, tetapi belum menampilkan hasil survei persepsi publik (SPKP/SPAK).
 - o Aspek *reform* berupa tindak lanjut hasil survei untuk perbaikan layanan belum tergambar.

Ringkasan Perbandingan

Area	LKE PT Riau 2026	Pedoman (PermenPAN RB 90/2021)	Gap / Catatan
Akuntabilitas Kinerja	Aplikasi kinerja & monev SPBE	Harus ada integrasi hasil monev ke perencanaan & perbaikan	Hasil monev belum jelas digunakan untuk perbaikan
Pengawasan	PPID, e-PPID+, kampanye anti gratifikasi	Harus ada kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN & tindak lanjut APIP	Data kepatuhan & tindak lanjut APIP belum tergambar
Pelayanan Publik	Aplikasi PTSP, PPID+, sosialisasi media	Harus ada survei SPKP/SPAK & tindak lanjut hasil survei	Survei publik & tindak lanjut belum ditampilkan

Kesimpulan Akhir

- **LKE PT Riau 2026** sudah kuat di aspek **pemenuhan** (dokumen, SK, aplikasi, sosialisasi, monev).
- Namun, dibandingkan dengan **Pedoman (PermenPAN RB 90/2021)**, masih ada kekurangan di aspek **reform**:
 - o Integrasi hasil monev ke sistem manajemen kinerja.
 - o Kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN dan tindak lanjut hasil pengawasan APIP.
 - o Survei persepsi publik (SPKP/SPAK) dan tindak lanjut hasilnya.

Konstruksi temuan pemeriksaan untuk 6 area pengungkit berdasarkan analisis LKE PT Riau 2026 dan Pedoman (PermenPAN RB No. 90/2021).

1. Manajemen Perubahan

- **Kondisi:** Tim kerja ZI dibentuk berulang kali, rencana kerja disusun tiap tahun, sosialisasi dilakukan melalui berbagai media, monev bulanan tersedia, agen perubahan ditetapkan, budaya kerja dibangun.
- **Kriteria:** PermenPAN RB No. 90/2021 menekankan integrasi perubahan agen ke sistem manajemen serta komitmen pimpinan dengan target reformasi yang jelas.
- **Sebab:** Fokus lebih pada pemenuhan dokumen dan kegiatan, belum diarahkan pada integrasi reformasi ke sistem manajemen.
- **Akibat:** Perubahan yang dilakukan berisiko tidak berkelanjutan dan belum terukur dampaknya terhadap reformasi birokrasi.
- **Rekomendasi:**
 - Integrasikan rencana aksi agen perubahan ke dalam sistem manajemen.
 - Tetapkan target capaian reformasi yang jelas dalam dokumen perencanaan.
 - Pastikan tindak lanjut monev dikaitkan dengan indikator reformasi birokrasi.

2. Penataan Tatalaksana

- **Kondisi:** SOP mengacu peta proses bisnis, diterapkan, dievaluasi; SPBE digunakan (SIPP, SIKEP, E-Kinerja, inovasi lokal); keterbukaan informasi publik melalui PPID dan e-PPID+.
- **Kriteria:** Pedoman menekankan integrasi SPBE, penyederhanaan jabatan berbasis peta proses bisnis, serta tindak lanjut monev TI.
- **Sebab:** Eviden tahun 2026 belum lengkap (SOP Kepaniteraan Badilum belum ada), beberapa eviden hanya dipindahkan dari 2025.
- **Akibat:** Risiko stagnasi inovasi dan kurangnya bukti reformasi nyata dalam tata laksana.
- **Rekomendasi:**
 - Lengkapi eviden terbaru tahun 2026, khususnya SOP Kepaniteraan.
 - Tunjukkan integrasi SPBE yang mendorong efisiensi pelayanan publik.
 - Dokumentasikan tindak lanjut hasil monev TI secara sistematis.

3. Manajemen SDM

- **Kondisi:** ABK/Anjab tersedia, penempatan CPNS sesuai kebutuhan, mutasi internal dilakukan dengan monev triwulanan, TNA 2025 ada, diklat dilaksanakan, GAP kompetensi diidentifikasi.
- **Kriteria:** Pedoman menekankan TNA berkelanjutan, rencana pengembangan kompetensi tiap tahun, tindak lanjut GAP kompetensi.
- **Sebab:** TNA dan rencana pengembangan kompetensi tahun 2026 belum ada, eviden pengumuman diklat kurang.
- **Akibat:** Risiko kesenjangan kompetensi tidak tertangani secara berkelanjutan, berdampak pada efektivitas kinerja.
- **Rekomendasi:**
 - Susun TNA dan rencana pengembangan kompetensi tahun 2026.
 - Lengkapi eviden pengumuman diklat resmi.
 - Tindak lanjuti GAP kompetensi dengan program pengembangan terukur.

4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

- **Kondisi:** Aplikasi kinerja digunakan (SIPP, EIS, E-Kinerja, E-Performance, E-Vakip), monev SPBE dilakukan.
- **Kriteria:** Pedoman menekankan keterkaitan dokumen perencanaan, indikator kinerja, dan tindak lanjut hasil monev.
- **Sebab:** Hasil monev belum jelas digunakan untuk perbaikan kinerja organisasi.
- **Akibat:** Risiko akuntabilitas kinerja tidak optimal, perbaikan berkelanjutan tidak terukur.

- **Rekomendasi:**
 - Integrasikan hasil monev ke dalam perencanaan kinerja.
 - Dokumentasikan tindak lanjut monev sebagai bukti perbaikan berkelanjutan.

5. Penguatan Pengawasan

- **Kondisi:** Kebijakan keterbukaan informasi publik diterapkan, PPID dan e-PPID+ tersedia, kampanye anti gratifikasi dilakukan.
- **Kriteria:** Pedoman menekankan kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN 100% dan tindak lanjut hasil pengawasan APIP.
- **Sebab:** Data kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN belum ditampilkan, tindak lanjut hasil pengawasan APIP belum tergambar.
- **Akibat:** Risiko lemahnya bukti kepatuhan dan tindak lanjut pengawasan, berpotensi menurunkan kepercayaan publik.
- **Rekomendasi:**
 - Lengkapi data kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN.
 - Dokumentasikan tindak lanjut hasil pengawasan APIP.
 - Integrasikan pengawasan ke dalam budaya kerja anti-KKN.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- **Kondisi:** Pelayanan publik berbasis TI (PTSP, PPID+), sosialisasi melalui media, refleksi akhir tahun dan sidang pleno laporan tahunan dilakukan.
- **Kriteria:** Pedoman menekankan survei persepsi publik (SPKP/SPAK) dan tindak lanjut hasil survei.
- **Sebab:** Survei persepsi publik belum ditampilkan, tindak lanjut hasil survei belum ada.
- **Akibat:** Risiko kualitas pelayanan publik tidak terukur dari perspektif masyarakat.
- **Rekomendasi:**
 - Laksanakan survei SPKP/SPAK secara berkala.
 - Dokumentasikan tindak lanjut hasil survei untuk perbaikan layanan.
 - Pastikan inovasi pelayanan menyentuh langsung kebutuhan masyarakat.

Kesimpulan Umum

- **LKE PT Riau 2026** sudah memenuhi aspek **pemenuhan** (dokumen, SK, aplikasi, sosialisasi, monev).
- Namun, dibandingkan dengan **Pedoman (PermenPAN RB No. 90/2021)**, masih ada kekurangan pada aspek **reform** di semua area.
- Rekomendasi utama: **lengkapi eviden terbaru, integrasikan hasil monev ke sistem manajemen, tindak lanjuti GAP kompetensi, pastikan kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN, dan lakukan survei publik dengan tindak lanjut nyata.**

Komponen Hasil PT Riau 2026

1. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel

- **Bobot:** 20
- **Nilai:** 21,25 (94,44%)
- **Indikator:**
 - **Nilai Survei Persepsi Korupsi (SPAK):**
 - Triwulan I 2026 → **4,00** (kategori *bebas dari korupsi*).
 - Pekan Survei ZI (6–24 April 2026) → **4,00** (kategori *sangat baik*).
 - Eviden: Laporan SPAK Triwulan I & Pekan Survei ZI.
 - **Capaian Kinerja:**
 - Tahun 2025 rata-rata capaian kinerja **103,2%** (lebih tinggi dari 2024 yang 101,4%).
 - Ada perubahan IKU sesuai Renstra MA 2025–2029.
 - Eviden: Laporan capaian kinerja 2024–2025.

2. Pelayanan Publik yang Prima

- **Bobot:** 20
- **Nilai:** 17,5 (100%)

- **Indikator:**
 - **Nilai Survei Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP):**
 - Triwulan I 2026 → **4,00** (kategori *sangat baik*).
 - Pekan Survei ZI (6–24 April 2026) → **4,00** (kategori *sangat baik*).
 - Eviden: Laporan SPKP Triwulan I & Pekan Survei ZI.

Kesimpulan

- **Nilai SPAK = 4,00 dan SPKP = 4,00** → keduanya > **3,6**, sehingga **memenuhi syarat hasil untuk WBBM**.
- **Capaian kinerja meningkat** dari tahun sebelumnya, menunjukkan konsistensi akuntabilitas.
- Dengan skor hasil **38,75 dari 40 (96,88%)**, PT Riau sudah sangat kuat di komponen hasil.

Rekomendasi

1. **Pertahankan nilai survei SPAK & SPKP $\geq 4,00$** dengan konsistensi tiap triwulan.
2. **Dokumentasikan tindak lanjut hasil survei** agar terlihat perbaikan nyata dari masukan masyarakat.
3. **Integrasikan capaian kinerja dengan penguatan pengungkit** (SDM, SOP, SPBE) agar hasil tidak hanya tinggi di angka, tetapi juga berkelanjutan.

Dari sisi komponen hasil, PT Riau 2026 sudah memenuhi syarat WBBM.

Matriks temuan untuk **6 area pengungkit** dan **2 area hasil** berdasarkan LKE PT Riau 2026 serta Pedoman (PermenPAN RB No. 90/2021).

Matriks Temuan Evaluasi LKE PT Riau 2026

Area	Kondisi	Kriteria (PermenPAN RB 90/2021)	Sebab	Akibat	Rekomendasi
Manajemen Perubahan	Tim kerja dibentuk berulang kali, rencana kerja & target prioritas ada, sosialisasi luas, monev bulanan, agen perubahan ditetapkan, budaya kerja dibangun.	Harus ada integrasi aksi agen perubahan ke sistem manajemen, komitmen pimpinan dengan target reformasi jelas.	Fokus pada pemenuhan dokumen, belum diarahkan ke integrasi reformasi.	Perubahan berisiko tidak berkelanjutan.	Integrasikan aksi agen perubahan ke sistem manajemen, tetapkan target reformasi dalam dokumen perencanaan, kaitkan tindak lanjut monev dengan indikator RB.
Penataan Tatalaksana	SOP mengacu peta proses bisnis, diterapkan, dievaluasi; SPBE digunakan; keterbukaan informasi publik melalui PPID/e-PPID+.	Harus ada integrasi SPBE, penyederhanaan jabatan berbasis peta proses bisnis, tindak lanjut monev TI.	Eviden 2026 belum lengkap (SOP Kepaniteraan), beberapa eviden dipindahkan dari 2025.	Risiko stagnasi inovasi, bukti reformasi belum nyata.	Lengkapi eviden terbaru 2026, tunjukkan integrasi SPBE, dokumentasikan tindak lanjut monev TI.
Manajemen SDM	ABK/Anjab tersedia, penempatan CPNS sesuai kebutuhan, mutasi internal dengan monev triwulanan, TNA 2025 ada, diklat dilaksanakan, GAP kompetensi diidentifikasi.	Harus ada TNA berkelanjutan, rencana pengembangan kompetensi tiap tahun, tindak lanjut GAP kompetensi.	TNA & rencana pengembangan 2026 belum ada, eviden pengumuman diklat kurang.	Risiko kesenjangan kompetensi tidak tertangani berkelanjutan.	Susun TNA & rencana pengembangan 2026, lengkapi eviden pengumuman diklat, tindak lanjuti GAP kompetensi dengan program terukur.
Akuntabilitas Kinerja	Aplikasi kinerja digunakan (SIPP, EIS, E-Kinerja, E-Performance, E-Vakip), monev SPBE dilakukan.	Harus ada keterkaitan dokumen perencanaan, indikator kinerja, tindak lanjut hasil monev.	Hasil monev belum jelas digunakan untuk perbaikan kinerja.	Risiko akuntabilitas tidak optimal, perbaikan tidak terukur.	Integrasikan hasil monev ke perencanaan kinerja, dokumentasikan tindak lanjut monev sebagai bukti perbaikan berkelanjutan.

Pengawasan	Kebijakan keterbukaan informasi publik diterapkan, PPID/e-PPID+, kampanye anti gratifikasi dilakukan.	Harus ada kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN 100% dan tindak lanjut hasil pengawasan APIP.	Data kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN & tindak lanjut APIP belum ditampilkan.	Risiko lemahnya bukti kepatuhan & tindak lanjut pengawasan.	Lengkapi data kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN, dokumentasikan tindak lanjut APIP, integrasikan pengawasan ke budaya kerja anti-KKN.
Pelayanan Publik	Pelayanan berbasis TI (PTSP, PPID+), sosialisasi media, refleksi akhir tahun, sidang pleno laporan tahunan.	Harus ada survei SPKP & tindak lanjut hasil survei.	Survei SPKP belum ditampilkan di pengungkit, tindak lanjut belum ada.	Risiko kualitas layanan tidak terukur dari perspektif masyarakat.	Laksanakan survei SPKP berkala, dokumentasikan tindak lanjut hasil survei, pastikan inovasi menyentuh kebutuhan masyarakat.
Hasil – SPAK (Persepsi Korupsi)	Nilai survei Triwulan I 2026 = 4,00 ; Pekan Survei ZI April 2026 = 4,00 (kategori sangat baik).	Minimal 3,5 untuk WBK, ≥ 3,6 untuk WBBM.	Survei sudah dilakukan, nilai tinggi.	Persepsi publik sangat baik, mendukung WBBM.	Pertahankan nilai ≥ 4,00, dokumentasikan tindak lanjut hasil survei.
Hasil – SPKP (Pelayanan Publik)	Nilai survei Triwulan I 2026 = 4,00 ; Pekan Survei ZI April 2026 = 4,00 (kategori sangat baik).	Minimal 3,5 untuk WBK, ≥ 3,6 untuk WBBM.	Survei sudah dilakukan, nilai tinggi.	Persepsi publik sangat baik, mendukung WBBM.	Pertahankan nilai ≥ 4,00, gunakan hasil survei untuk inovasi layanan.

Kesimpulan Akhir

- **Komponen pengungkit:** Sudah kuat, tetapi masih ada gap di aspek *reform* (integrasi monev, TNA 2026, tindak lanjut APIP, kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN).
 - **Komponen hasil:** Nilai **SPAK = 4,00** dan **SPKP = 4,00** → **memenuhi syarat WBBM**.
 - **Total hasil:** 38,75 dari 40 (96,88%) → sangat tinggi.
- Dengan melengkapi gap di pengungkit, **PT Riau layak diusulkan WBBM tahun 2026**.

Rekomendasi Evaluasi LKE PT Riau 2026

1. Pendahuluan

Evaluasi atas Lembar Kerja Elektronik (LKE) Zona Integritas Pengadilan Tinggi Riau Tahun 2026 menunjukkan capaian yang signifikan baik pada aspek pengungkit maupun hasil. Secara keseluruhan, nilai pengungkit mencapai **58,88 dari 60 (98,13%)**, sedangkan nilai hasil mencapai **38,75 dari 40 (96,88%)**. Hal ini menandakan komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh aparatur dalam menjaga integritas serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2. Temuan Utama

- **Pengungkit (60%)**
 - *Manajemen Perubahan:* Tim kerja dibentuk konsisten, rencana kerja dan target prioritas tersedia, sosialisasi luas, monev bulanan berjalan. Namun, aspek reform berupa integrasi aksi agen perubahan ke sistem manajemen belum tergambar penuh.
 - *Penataan Tatalaksana:* SOP mengacu peta proses bisnis, SPBE digunakan, keterbukaan informasi publik diterapkan. Kekurangan terdapat pada eviden terbaru tahun 2026 (SOP Kepaniteraan Badilum belum tersedia).
 - *Manajemen SDM:* ABK/Anjab tersedia, penempatan CPNS sesuai kebutuhan, mutasi internal dilakukan dengan monev triwulanan. Namun, TNA dan rencana pengembangan kompetensi tahun 2026 belum ada.
 - *Akuntabilitas Kinerja:* Aplikasi kinerja digunakan (SIPP, EIS, E-Kinerja, E-Performance, E-Vakip), monev SPBE dilakukan. Kelemahan terdapat pada dokumentasi tindak lanjut hasil monev terhadap perbaikan kinerja.
 - *Pengawasan:* Kebijakan keterbukaan informasi publik diterapkan, PPID/e-PPID+ tersedia, kampanye anti gratifikasi dilakukan. Namun, data kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN dan tindak lanjut hasil pengawasan APIP belum ditampilkan.
 - *Pelayanan Publik:* Pelayanan berbasis TI (PTSP, PPID+), sosialisasi media, refleksi akhir tahun, sidang pleno laporan tahunan dilakukan. Survei SPKP sudah ada di komponen hasil, tetapi tindak lanjut hasil survei belum tergambar di pengungkit.
- **Hasil (40%)**
 - *Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel:* Nilai Survei Persepsi Anti Korupsi (SPAK) Triwulan I 2026 dan Pekan Survei ZI April 2026 sebesar **4,00 (kategori sangat baik)**. Capaian kinerja meningkat dari 101,4% (2024) menjadi 103,2% (2025).
 - *Pelayanan Publik yang Prima:* Nilai Survei Persepsi Kualitas Pelayanan Publik (SPKP) Triwulan I 2026 dan Pekan Survei ZI April 2026 sebesar **4,00 (kategori sangat baik)**.

3. Analisis

- **Kekuatan:**
 - Komitmen pimpinan dan aparatur tinggi.
 - Nilai SPAK dan SPKP > 3,6, memenuhi syarat WBBM.
 - Capaian kinerja meningkat dan konsisten di atas 100%.
- **Kelemahan:**
 - Aspek reform belum tergambar penuh di pengungkit.
 - Eviden terbaru tahun 2026 belum lengkap (SOP, TNA, rencana pengembangan kompetensi).
 - Data kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN dan tindak lanjut APIP belum ditampilkan.
 - Tindak lanjut hasil survei publik belum terdokumentasi.

4. Rekomendasi

1. **Manajemen Perubahan:** Integrasikan aksi agen perubahan ke sistem manajemen, tetapkan target reformasi dalam dokumen perencanaan, dan kaitkan tindak lanjut monev dengan indikator RB.
2. **Penataan Tatalaksana:** Lengkapi eviden terbaru tahun 2026, khususnya SOP Kepaniteraan, serta dokumentasikan tindak lanjut monev TI.

3. **Manajemen SDM:** Susun TNA dan rencana pengembangan kompetensi tahun 2026, lengkapi eviden pengumuman diklat, dan tindak lanjuti GAP kompetensi dengan program terukur.
4. **Akuntabilitas Kinerja:** Integrasikan hasil monev ke dalam perencanaan kinerja, dokumentasikan tindak lanjut monev sebagai bukti perbaikan berkelanjutan.
5. **Pengawasan:** Lengkapi data kepatuhan LHKPN/SPT TAHUNAN, dokumentasikan tindak lanjut hasil pengawasan APIP, dan integrasikan pengawasan ke budaya kerja anti-KKN.
6. **Pelayanan Publik:** Laksanakan survei SPKP secara berkala, dokumentasikan tindak lanjut hasil survei, dan pastikan inovasi pelayanan menyentuh langsung kebutuhan masyarakat.
7. **Komponen Hasil:** Pertahankan nilai SPAK dan SPKP $\geq 4,00$, gunakan hasil survei untuk inovasi layanan dan penguatan budaya integritas.

5. Kesimpulan

Dengan capaian pengungkit **98,13%** dan hasil **96,88%**, serta nilai SPAK dan SPKP **4,00 (kategori sangat baik)**, **Pengadilan Tinggi Riau layak diusulkan memperoleh predikat WBBM tahun 2026**. Namun, untuk memperkuat validitas dan keberlanjutan, perlu segera dilengkapi eviden terbaru, tindak lanjut hasil pengawasan, serta dokumentasi tindak lanjut survei publik.

MOHON SEGERA DIPINDAHKAN INFORMASI LKE DALAM FORMAT PMPZI MAHKAMAH AGUNG KE FORMAT LKE MANUAL KEMENPAN RB