



MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI PALEMBANG

Jl. Jenderal Sudirman Km. 3,5 Kel. Pahlawan Kec. Kemuning Palembang
Sumatera Selatan 30127, www.pt-palembang.go.id, info@pt-palembang.go.id

Nomor : 2476/KPT.W6-U/PW1.1.1/VII/2025
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Palembang, 31 Juli 2025

Yth. Ketua Pengadilan Negeri Pangkalan Balai
di –
Pangkalan Balai

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 (SAKIP) 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 Pangkalan Balai 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. Pengadilan Negeri Pangkalan Balai memperoleh nilai **72,85** atau **BB (Sangat Baik)**.
4. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	
			TAHUN SEBELUMNYA	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	18,60	22,50
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,00	21,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55	11,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50	17,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			71,65	72,85
Predikat			BB (SANGAT BAIK)	BB (SANGAT BAIK)

NO	CATATAN
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan tetapi belum dilengkapi dengan SK Penetapan Renstra.
2.	Terdapat 1 indikator yang targetnya kurang menantang, yaitu jumlah persentase putusan yang menggunakan pendekatan keadilan Restoratif, dimana capaiannya 0% sehingga target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis sepenuhnya.
3.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap LEVEL jabatan (<i>Cascading</i>)
4.	Dokumen yang dilampirkan satker belum menggambarkan bahwa perencanaan kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).
5.	Satker belum melampirkan dokumen matriks pendanaan sehingga belum dapat dipastikan bahwa terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Belum terlihat dengan jelas bukti keterlibatan pimpinan yang selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.
2.	Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
3.	Pengukuran kinerja belum dengan nyata mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
4.	Data dukung yang diberikan belum menggambarkan bahwa pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.
5.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, tetapi monitoring dan evaluasi SOP belum dilakukan secara rutin
6.	Dalam rapat bulanan yang telah dilaksanakan, belum terlihat bahwa rapat dinas bulanan dilaksanakan secara rutin setiap bulan serta tidak ada pembahasan mengenai hasil pengukuran kinerja sehingga tidak memperlihatkan bahwa setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Masih ada indikator kinerja yang tidak tercapai realisasinya terkait Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu belum ada upaya pemecahan masalahnya.
2.	Informasi kinerja dalam laporan kinerja belum dibandingkan dengan realisasi kinerja (<i>benchmark</i>) Pengadilan Tingkat Pertama lainnya di wilayah hukum PT Palembang.
3.	Rapat dinas rutin bulanan dan rapat berjenjang tidak dilaksanakan setiap bulan sehingga data yang memenuhi kriteria penyajian informasi dalam laporan kinerja

NO	CATATAN
	menjadi kepedulian seluruh pegawai tidak terpenuhi.
4.	Laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja
5.	Dari data dukung yang diunggah, tidak ditemukan informasi bahwa laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
2.	Masih terdapat tindaklanjut rekomendasi penilaian LKjIP PN Pangkalan Balai tahun 2023 yang belum ditindaklanjuti sebagai pertimbangan perencanaan kinerja tahun 2024 yang didasarkan hasil Monev capaian kinerja.
3.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum terlihat telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4.	Sudah ada upaya perbaikan, namun dalam perencanaan kinerja masih dirasa kurang maksimal sehingga masih terdapat capaian kinerja yang tidak mencapai 100%

NO	REKOMENDASI
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Tambahkan dokumen SK Penetapan Renstra.
2.	Terkait penetapan target kinerja tahun 2025 berdasarkan analisa target kinerja tahun 2024 harus dilakukan analisis kembali agar target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai, menantang dan realistis.
3.	Agar melampirkan Dokumen Analisa atas dokumen perencanaan kinerja yang menggambarkan cascading (contoh: dalam bentuk pohon kinerja).
4.	Agar satker melampirkan Dokumen Analisa atas dokumen perencanaan kinerja yang menggambarkan crosscutting (contoh: dalam bentuk pohon kinerja yang menggambarkan garis koordinasi antara Sasaran di Kepaniteraan dan di Kesekretariatan).
5.	Agar satker melampirkan dokumen matriks pendanaan sehingga dapat dipastikan bahwa terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Agar ke depannya dalam setiap rapat kedinasan rutin setiap bulan, pimpinan PN Pangkalan Balai dapat menyampaikan serta mengevaluasi capaian kinerja dan menekankan pada upaya pimpinan untuk mengatasi kendala capaian kinerja satuan kerja
2.	Sebaiknya satuan kerja dapat menganalisis kinerja sebagai dasar

NO	REKOMENDASI
	penempatan/penghapusan jabatan dengan menyusun Analisis Beban Kerja (ABK) atau matriks peran hasil, Dokumen Peta Jabatan, SKP, Rencana Pengembangan Pegawai, dan Surat Keputusan Penataan Pegawai.
3.	Dalam setiap rapat kedinasan rutin bulanan PN Pangkalan Balai kedepannya agar pimpinan dapat menyampaikan serta mengevaluasi capaian kinerja dan menekankan pada upaya Pimpinan untuk mengatasi kendala capaian kinerja satuan kerja pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
4.	Dalam setiap rapat kedinasan rutin bulanan PN Pangkalan Balai, sebaiknya pimpinan dapat menyampaikan serta mengevaluasi capaian kinerja dan menekankan pada upaya Ketua Pengadilan untuk penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.
5.	Sebaiknya monitoring dan evaluasi SOP dilakukan secara rutin setiap triwulan
6.	Agar semua bagian/unit dari PN Pangkalan Balai dapat menjadikan capaian kinerja organisasi menjadi bahan evaluasi kinerja masing-masing bagian yang dibuktikan dengan hasil monev setiap bagian/unit kerja di PN Pangkalan Balai untuk mengetahui permasalahan yang ada.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Agar dari setiap keberhasilan/kegagalan kinerja perlu diperjelas upaya dari satuan kerja untum memitigasi permasalahan tidak tercapainya kinerja tersebut
2.	Agar pada penyusunan LKjIP tahun-tahun selanjutnya dapat mencantumkan data perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja Pengadilan Tingkat Pertama lainnya di wilayah hukum PT Palembang.
3.	Agar kedepannya rapat dinas rutin bulanan dan rapat berjenjang setiap bidang dapat dilaksanakan setiap bulan dengan pembahasan terkait kinerja Penngadilan dan semua unit didalamnya.
4.	Ke depannya, agar satker menyertakan narasi yang menjelaskan bahwa informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja pada salah satu bagian dalam Laporan Kinerja
5.	Tambahkan dokumen Notula Rapat Penyusunan Dokumen SAKIP tahun 2024, Rapat Reviu RENSTRA dan Rapat Reviu Target dalam Perjanjian Kinerja.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Tambahkan data dukung berupa analisis atau narasi yang menggambarkan bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yan g memadai (misalnya dapat dijelaskan bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja internal didapat berdasarkan rapat/pemantauan kinerja per triwulan).
2.	Agar satuan kerja dapat menindaklanjuti rekomendasi kinerja tahun sebelumnya secara menyeluruh sehingga dapat memberikan perbaikan pada kinerja satuan kerja dan terlihat bahwa seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal ditindaklanjuti.

NO	REKOMENDASI
3.	Tambahkan dokumen analisa terhadap laporan tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi kinerja internal per triwulan tahun 2024.
4.	Agar satuan kerja dapat menindaklanjuti rekomendasi kinerja tahun sebelumnya secara menyeluruh sehingga dapat memberikan perbaikan pada kinerja satuan kerja sehingga tampak bahwa telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai Tahun 2024, agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Negeri Pangkalan Balai. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi pada tahun berikutnya melalui aplikasi seMAR (<https://bawasmari.mahkamahagung.go.id/seMAR>). Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

 KETUA

HERDI AGUSTEN

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI di – Jakarta;
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung di- Jakarta;
3. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi BUA Mahkamah Agung RI di – Jakarta.