



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN AGAMA**  
**PENGADILAN TINGGI AGAMA SAMARINDA**

Jalan Letjen. M.T. Haryono Nomor 24, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124  
Telp. 0541-733337 Fax. 0541-746702, www.pta-samarinda.go.id, ptasamarinda@gmail.com

Nomor : 938/WKPTA.W17-A/OT1.6/V/2025

28 Mei 2025

Lampiran : 1 (satu) rangkap

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi

Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024

**Kepada**

**Yth. Ketua Pengadilan Agama Bontang**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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 Agama Bontang untuk:
  - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
  - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
  - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
  - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
  - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya;
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
3. Pengadilan Agama Bontang memperoleh nilai sebesar **75,60** atau **BB (Sangat Baik)**.
4. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Nilai Akuntabilitas Kinerja		
		Bobot	Tahun Sebelumnya	2024
1	Perencanaan Kinerja	30.00	23,10	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30.00	21,60	23,40
3	Pelaporan Kinerja	15.00	12,00	11,85
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	18,75	18,75
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>75,45</b>	<b>75,60</b>
<b>Predikat</b>			<b>BB (Sangat Baik)</b>	

No	Catatan
<b>A</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>
1.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja. Namun demikian, terdapat ketidaksesuaian antara Matriks Pendanaan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) unit kerja dengan Indikator Kinerja yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja (PK). Hal ini menunjukkan belum terjadinya integrasi yang efektif antara perencanaan strategis jangka menengah (Renstra) dengan perencanaan kinerja tahunan (PK). Renstra sejatinya merupakan dokumen strategis yang memuat arah kebijakan, tujuan, sasaran, program, dan indikator kinerja selama periode lima tahun. Oleh karena itu, matriks pendanaan dalam Renstra seharusnya mencerminkan kebutuhan sumber daya untuk mendukung seluruh indikator kinerja strategis yang dijabarkan lebih lanjut dalam PK tahunan satuan kerja. Ketidakhadiran korelasi antara PK dalam Renstra dengan PK tahunan menyebabkan perencanaan menjadi tidak sinkron secara vertikal (antara jangka menengah dan tahunan) maupun secara horizontal (antara perencanaan kinerja dan penganggaran).
2.	Pada tahun 2024, unit kerja telah melaksanakan Reviu Rencana Strategis (Renstra) sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas perencanaan strategis sebanyak 2 (dua) kali. Namun, hasil reviu tersebut belum sepenuhnya mengakomodir informasi perubahan perencanaan kinerja yang menjadi dasar dilakukannya reviu. Secara teknis, dokumen reviu Renstra seharusnya mencantumkan justifikasi atau latar belakang perubahan yang terjadi, baik dari aspek lingkungan strategis, prioritas nasional, kebijakan pimpinan, maupun hasil evaluasi kinerja sebelumnya. Selain itu, perubahan terhadap indikator kinerja, target, maupun strategi pencapaian semestinya turut didokumentasikan secara eksplisit dalam dokumen reviu.
3.	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja strategis yang harus dicapai oleh satuan kerja, dengan karakteristik yang berkelanjutan (sustainable) selama satu periode perencanaan strategis, serta memiliki target yang dirumuskan secara <i>achievable</i> , menantang, dan realistis. Namun demikian, ditemukan ketidakkonsistenan data antara informasi realisasi target pada indikator <i>Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)</i> yang diukur secara triwulanan dan tahunan. Satuan kerja tidak menyajikan informasi pendukung yang memadai terkait perolehan angka-angka realisasi tersebut. Selain itu, terdapat anomali capaian kinerja yang signifikan, di mana indikator tersebut menunjukkan angka realisasi yang mencapai ribuan persen selama tahun 2021 hingga 2023. Ketidaksesuaian dan keterbatasan informasi tersebut menimbulkan keraguan terhadap validitas penetapan target kinerja pada indikator dimaksud.
4.	Pohon kinerja telah ada namun belum sepenuhnya memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
<b>B</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>
1.	Pengukuran kinerja telah dilaksanakan, namun belum didukung oleh mekanisme yang terdokumentasi secara jelas dan andal dalam pengumpulan data kinerja. Meskipun telah tersedia SOP terkait

	Pengumpulan dan Pengukuran Data Kinerja, dokumen tersebut belum mengakomodir secara komprehensif informasi rinci mengenai jenis data yang dikumpulkan, sumber data yang digunakan, penanggung jawab pengumpulan data, serta mekanisme verifikasi dan koreksi apabila terjadi ketidaksesuaian atau kesalahan data. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakakuratan dalam proses pengukuran dan pelaporan kinerja.
2.	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien namun belum terdapat informasi yang memadai bahwa Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
<b>C PELAPORAN KINERJA</b>	
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, namun terdapat kondisi : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, namun satuan kerja belum mengakomodir informasi perhitungan kinerja organisasi berdasarkan Permenpan No 22 Tahun 2024.</li> <li>b. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.</li> <li>c. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).</li> </ul>
<b>D EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKIP) telah dilaksanakan dan telah tersedia SOP sebagai pedoman pelaksanaan. Namun demikian, SOP tersebut belum sepenuhnya menggambarkan mekanisme proses evaluasi yang akuntabel.
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKIP) oleh satuan kerja belum sepenuhnya diyakini telah dilaksanakan secara menyeluruh dan berjenjang dengan melibatkan seluruh unit atau bagian terkait. Proses evaluasi belum mencerminkan pendalaman substansi yang memadai terhadap capaian kinerja dan keterkaitannya dengan perencanaan strategis. Satuan kerja telah melakukan evaluasi mandiri melalui aplikasi SEMAR dengan memberikan penilaian paling sempurna (nilai 'AA') pada seluruh komponen. Namun, eviden atau bukti pendukung yang dilampirkan belum sepenuhnya memadai untuk mendukung penilaian tersebut, sehingga validitas dan objektivitas hasil evaluasi perlu ditinjau kembali.
3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, dimana Tim evaluasi AKIP pada unit kerja tidak ada yang pernah mengikuti diklat atau pelatihan yang berkaitan dengan SAKIP.

No	REKOMENDASI
<b>A PERENCANAAN KINERJA</b>	
1.	Agar unit kerja melakukan harmonisasi dan penyesuaian substansi antara dokumen Rencana Strategis (Renstra) dan Perjanjian Kinerja (PK) melalui reviu menyeluruh terhadap Matriks Pendanaan Renstra, sehingga seluruh Indikator Kinerja yang tercantum dalam PK tahunan telah terakomodir secara memadai.

2.	Unit kerja melakukan Reviu Rencana Strategis (Renstra) sebanyak dua kali dalam satu tahun. Agar kedepannya setiap proses reviu terdokumentasi secara sistematis dan disertai dengan penjelasan yang memadai mengenai alasan pelaksanaan reviu tersebut. Secara teknis, setiap reviu semestinya mencantumkan latar belakang dan urgensi perubahan, seperti ketidaksesuaian target kinerja atau faktor dilakukan reviu saat tahun berjalan. Jika tidak terdapat perubahan selama tahun berjalan, maka reviu renstra tidak perlu dilaksanakan.
3.	Untuk memastikan validitas dan reliabilitas capaian kinerja pada indikator <i>Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)</i> , kedepannya disarankan agar satuan kerja melakukan harmonisasi dan verifikasi silang antara data triwulanan dan tahunan secara sistematis serta menyusun <i>data trail</i> yang terdokumentasi dengan baik. Anomali angka capaian yang mencapai ribuan persen harus ditindaklanjuti dengan reviu terhadap perumusan target, untuk memastikan bahwa target disusun secara logis berdasarkan tren historis, kapasitas organisasi, dan kondisi lapangan yang terukur, guna menjaga kredibilitas sistem pengukuran kinerja secara keseluruhan.
4.	Agar satuan kerja dapat melakukan telaah kembali atas Pohon kinerja sehingga memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
<b>B</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>
1.	Disarankan agar satuan kerja melakukan reviu dan pemutakhiran terhadap SOP Pengumpulan dan Pengukuran Data Kinerja secara menyeluruh. Reviu tersebut perlu difokuskan pada penambahan elemen-elemen teknis yang saat ini belum terakomodir, sehingga SOP Pengumpulan dan Pengukuran Data Kinerja unit kerja memiliki mekanisme yang dapat diandalkan.
2.	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien agar kedepannya unit kerja dapat memberikan informasi memadai bahwa Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
<b>C</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, agar : a. Dokumen Laporan Kinerja mengakomodir informasi perhitungan kinerja organisasi berdasarkan Permenpan No 22 Tahun 2024. b. Dokumen Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah. c. Dokumen Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
2.	Agar dokumen monev triwulan yang dibuat secara berkala menginformasikan upaya perbaikan atau penyempurnaan ke depan (Rekomendasi Perbaikan Kinerja).
<b>D</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA</b>
1.	Agar unit kerja melakukan reviu kembali atas SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKIP) sehingga dapat memberikan mekanisme proses evaluasi yang akuntabel.
2.	Agar satuan kerja melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKIP) secara menyeluruh dan berjenjang dengan melibatkan

	seluruh unit atau bagian yang relevan, serta memastikan bahwa setiap hasil penilaian didukung oleh eviden yang memadai, valid, dan sesuai dengan substansi indikator yang dinilai. Selain itu, satuan kerja perlu melakukan reuiu secara berkala terhadap proses dan hasil evaluasi, guna menjaga objektivitas, kredibilitas hasil penilaian, dan menjadikannya dasar perbaikan kinerja yang berkelanjutan
3.	Unit kerja diharapkan secara proaktif meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) melalui berbagai upaya, seperti pembelajaran mandiri, Diklat Dalam Tempat Kerja (DDTK), maupun pelatihan-pelatihan yang relevan, guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Demikian hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Pengadilan Agama Bontang Tahun 2024, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja Pengadilan Agama Bontang. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum pelaksanaan evaluasi pada tahun berikut, dan kepada Pengadilan Agama Bontang segera menyampaikan Laporan Tindak Lanjut Evaluasi AKIP kepada Ketua Pengadilan Tinggi Agama Samarinda selambat-lambatnya tanggal 31 Desember 2025. Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
Wakil Ketua,



**MUHAYAH**

Tembusan:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
3. Dirjen Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI;
4. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi Mahkamah Agung RI;