



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 : 1246/WKPTA.W17-A/OT1.6/V/2026

29 Mei 2026

Lampiran : 1 (satu) rangkap

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Tahun 2025

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, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
3. Pengadilan Agama Bontang memperoleh nilai sebesar **73,25** 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	2025
1	Perencanaan Kinerja	30.00	21,60	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30.00	23,40	21,60
3	Pelaporan Kinerja	15.00	11,85	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	18,75	19,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			75,60	73,25
Predikat			BB (Sangat Baik)	

No	Catatan
A	PERENCANAAN KINERJA Pengadilan Agama Bontang telah menyusun dokumen perencanaan kinerja, Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja, antara lain sebagai berikut:
1.	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja Dokumen Rencana Aksi Kinerja Tahun 2025 belum sepenuhnya memadai. Hal ini terlihat dari belum adanya jadwal monitoring dan evaluasi serta PIC/penanggung jawab pada setiap kegiatan/aksi. Selain itu, Dokumen Rencana Aksi Kinerja Tahun 2025 belum sepenuhnya selaras dengan Perjanjian Kinerja awal. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan indikator yang dipantau dalam Rencana Aksi dengan indikator kinerja yang diperjanjikan dalam PK awal, sehingga pemantauan capaian kinerja belum sepenuhnya menggambarkan perkembangan kinerja sesuai target yang diperjanjikan.
2.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan. Dokumen PK dan RKT belum memiliki identifikasi dokumen yang jelas, sehingga tidak dapat dibedakan antara dokumen awal dan dokumen revisi karena menggunakan judul yang sama.
3.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. Satuan kerja telah melakukan reviu terhadap dokumen perencanaan kinerja. Namun, proses reviu belum didukung informasi yang memadai mengenai dasar perubahan, alasan penyesuaian, serta matriks perbandingan antara rumusan/perencanaan awal dengan hasil reviu yang ditetapkan. Kondisi tersebut menyebabkan kebutuhan penyesuaian kinerja belum tergambar secara utuh.
4.	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Kualitas rumusan hasil/sasaran belum sepenuhnya konsisten dalam menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan rumusan sasaran dan indikator kinerja antara Perjanjian Kinerja awal dengan Rancangan Renstra/Renstra dan RKT.
5.	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). Perencanaan kinerja belum sepenuhnya memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). Sebagai contoh pada evidence Pohon Kinerja, atas kinerja "Indeks Kepuasan Pengguna Layanan" belum tergambar dengan spesifik bentuk kolaborasi antara Kepaniteraan dan Kesekretariatan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja tersebut.
6.	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.

	Belum terdapat informasi yang memadai bahwa rencana Aksi Kinerja dapat berjalan berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
7.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. Belum terdapat informasi yang memadai bahwa terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
8.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. Belum terdapat informasi yang memadai bahwa terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
9.	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Belum terdapat informasi yang memadai bahwa setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
B	PENGUKURAN KINERJA Pengadilan Agama Bontang telah menetapkan Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pengumpulan Data Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun 2025 sebagai dasar pelaksanaan pengelolaan kinerja, dan capaian kinerja telah dilaporkan secara berkala dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui aplikasi Batara Mahkamah Agung RI. Selain itu, satuan kerja juga telah melaksanakan rapat evaluasi capaian kinerja secara triwulanan sebagai bentuk pemantauan terhadap pencapaian target kinerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:
1.	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya memadai untuk periode penilaian Tahun 2025. Satuan kerja telah memiliki pedoman teknis, namun SOP yang mengatur mekanisme operasional pengukuran dan pengumpulan data kinerja baru ditetapkan pada Tahun 2026.
2.	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. Unit kerja telah melakukan pengukuran kinerja secara berkala melalui laporan kinerja interim/pengukuran triwulanan. Namun, pengukuran tersebut belum sepenuhnya selaras dengan indikator kinerja yang berlaku, sehingga hasil pengukuran belum sepenuhnya menggambarkan capaian kinerja secara konsisten.
3.	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Satuan kerja telah melaksanakan pemantauan dan evaluasi capaian

	kinerja secara triwulanan. Namun, pelaksanaannya belum sepenuhnya menggambarkan pemantauan capaian kinerja secara berjenjang pada setiap level organisasi, karena belum terlihat secara memadai pembahasan capaian per bagian.
4.	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya memadai untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. Data kinerja dikatakan relevan apabila dapat mendukung pengukuran seluruh indikator kinerja yang telah ditetapkan. Namun, data dukung yang disajikan belum sepenuhnya menunjukkan keterkaitan langsung dengan masing-masing indikator. Sebagai contoh, pada indikator IKPA, data yang dikumpulkan seharusnya berkaitan dengan pelaksanaan anggaran dan capaian indikator kinerja pelaksanaan anggaran.
5.	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Pegawai telah dilibatkan dalam rapat monitoring dan evaluasi kinerja, namun belum tergambar secara memadai bahwa hasil pengukuran kinerja telah dipahami dan ditindaklanjuti oleh pegawai secara menyeluruh.
C	PELAPORAN KINERJA Pengadilan Agama Bontang telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2025 yang sesuai dengan standar Permenpan Nomor 53 Tahun 2014. Laporan kinerja telah direviu oleh Tim Reviu dan dipublikasikan di website resmi. Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dalam Pelaporan Kinerja, antara lain sebagai berikut:
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya a. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. b. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. LKjIP telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan berdasarkan Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Namun, karena Revisi Perjanjian Kinerja ditetapkan pada Triwulan IV/November 2025 dan berbeda dengan Perjanjian Kinerja awal, LKjIP seharusnya tetap menginformasikan PK awal serta menjelaskan perubahan target/indikator agar perbandingan realisasi dengan target tahunan dapat ditelusuri secara memadai. c. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). d. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

2.	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
	Belum terdapat informasi yang memadai bahwa informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
D	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
	Pengadilan Agama Bontang telah melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP pada unit kerja dengan berpedoman pada Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya. Pelaksanaan evaluasi dilakukan melalui Aplikasi e-Semar. Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, antara lain sebagai berikut:
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.
	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dapat diyakini telah dilaksanakan secara berjenjang.
2.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
	Belum terdapat informasi yang memadai bahwa Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

No	REKOMENDASI
A	PERENCANAAN KINERJA
1.	Agar ke depannya Dokumen Rencana Aksi Kinerja dilengkapi dengan jadwal monitoring dan evaluasi serta PIC/penanggung jawab pada setiap kegiatan/aksi, serta diselaraskan dengan indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja yang berlaku.
2.	Agar ke depannya setiap dokumen PK dan RKT diberi identifikasi yang jelas, termasuk keterangan dokumen awal/revisi, tanggal penetapan, dasar perubahan, dan riwayat perubahan dokumen.
3.	Agar ke depannya proses reviu dokumen perencanaan kinerja dilengkapi dengan dasar atau alasan perubahan yang jelas, termasuk matriks perbandingan antara dokumen awal dengan hasil reviu, sehingga setiap penyesuaian tujuan, sasaran, indikator, target, maupun strategi kinerja dapat ditelusuri dan menggambarkan kebutuhan kinerja yang sebenarnya.
4.	Agar ke depannya satuan kerja memastikan rumusan sasaran dan indikator kinerja pada PK, Rancangan Renstra/Renstra, dan RKT disusun secara selaras dan konsisten.
5.	Agar satuan kerja melakukan pemetaan pada indikator kinerja untuk melihat adanya potensi crosscutting kinerja dengan mengidentifikasi secara spesifik bentuk kolaborasi antar unit kerja dan pihak-pihak

	lain yang memiliki keterkaitan dalam mencapai kinerja yang kemudian dituangkan dalam pohon kinerja.
6.	Agar ke depannya pemantauan Rencana Aksi Kinerja dilakukan secara berkala.
7.	Agar ke depannya setiap perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja didasarkan pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan didukung eviden yang memadai.
8.	Agar ke depannya penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja diarahkan untuk mewujudkan kondisi/hasil kinerja yang lebih baik dan dijelaskan keterkaitannya dengan peningkatan kinerja.
9.	Agar ke depannya setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
B PENGUKURAN KINERJA	
1.	Agar ke depannya satuan kerja memastikan pedoman teknis/SOP pengukuran dan pengumpulan data kinerja memuat mekanisme operasional yang rinci, jelas, dan sesuai dengan periode penilaian.
2.	Agar ke depannya pengukuran kinerja berkala diselaraskan dengan indikator kinerja yang berlaku, sehingga hasil pengukuran menggambarkan capaian kinerja secara konsisten.
3.	Agar ke depannya pemantauan capaian kinerja dilakukan secara berjenjang pada setiap level organisasi dan memuat pembahasan capaian kinerja per bagian/unit kerja.
4.	Agar ke depannya satuan kerja memastikan data kinerja yang dikumpulkan relevan, valid, terukur, dan sesuai dengan indikator kinerja yang ditetapkan.
5.	Agar ke depannya satuan kerja memperkuat dokumentasi hasil rapat evaluasi kinerja dengan memuat pembahasan hasil pengukuran kinerja pada setiap unit kerja, termasuk capaian kinerja, kendala, tindak lanjut perbaikan, penanggung jawab, dan target waktu penyelesaian, sehingga pemahaman dan kepedulian unit kerja maupun pegawai terhadap hasil pengukuran kinerja dapat tergambar secara memadai.
C PELAPORAN KINERJA	
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan /penyempurnaannya, agar ke depannya : a. Dokumen Laporan Kinerja mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. b. Dokumen Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. c. Dokumen Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). d. Dokumen Laporan Kinerja menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

2.	Agar ke depannya informasi dalam laporan kinerja berkala digunakan sebagai dasar penyesuaian penggunaan anggaran dalam rangka mendukung pencapaian kinerja.
D EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA	
1.	Agar ke depannya Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang dan terdokumentasi dengan jelas pada setiap level/unit kerja.
2.	Agar ke depannya hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan, peningkatan efektivitas, dan efisiensi kinerja satuan kerja.

Demikian hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Pengadilan Agama Bontang Tahun 2025, 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 berikutnya, dan kepada Pengadilan Agama Bontang segera menyampaikan Laporan Tindak Lanjut Evaluasi AKIP kepada Ketua Pengadilan Tinggi Agama Samarinda selambat-lambatnya tanggal 31 Desember 2026. 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,



LILIK MULIANA/

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;