



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 : 3498/KPT.W6-U/PW1.1.1/VII/2026
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Palembang, 28 Juli 2026

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 berikut:

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 **75,15** 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	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,50	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,60	22,20
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,25	11,85
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			72,85	75,15
Predikat			BB (SANGAT BAIK)	BB (SANGAT BAIK)

NO	CATATAN
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Pengadilan Negeri Pangkalan Balai telah menyusun dokumen Reviu Rencana Strategis 2025-2029 sebagai dokumen perencanaan jangka menengah, namun dokumen tersebut belum dilengkapi dengan SK Penetapan Reviu Rencana Strategis 2025-2029. Selain itu, Matriks Pendanaan yang seharusnya mencantumkan data pagu anggaran tahun 2025-2029 hanya mencantumkan data pagu anggaran tahun 2025.
2.	Dokumen Perencanaan Kinerja jangka pendek Pengadilan Negeri Pangkalan Balai telah tersedia dan diformalkan, namun kode penomoran pada dokumen Rencana Kinerja Tahunan belum sesuai dengan SK SEKMA Nomor 627/SEK/SK/VII/2023.
3.	Pengadilan Negeri Pangkalan Balai telah menyusun dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Kinerja dan dokumen Rencana Aksi Monitoring dan Evaluasi tahun 2025 beserta dokumen revisinya, namun Rencana Aksi Monitoring dan Evaluasi tersebut belum sesuai dengan format yang ditetapkan pada Lampiran SK SEKMA Nomor 878/SEK/SK/VII/2022.
4.	Pengadilan Negeri Pangkalan Balai telah menyusun Pohon Kinerja untuk menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, namun Pohon Kinerja yang dilampirkan belum secara lengkap menggambarkan pemetaan sasaran dan indikator kinerja seluruh jabatan di Pengadilan Negeri Pangkalan Balai, karena tidak mencantumkan sasaran dan indikator kinerja Panitera Pengganti dan Juru Sita/Juru Sita Pengganti. Sehingga, <i>cascading</i> dan <i>crosscutting</i> dari hubungan kinerja antar jabatan pada Pengadilan Negeri Pangkalan Balai belum tergambarkan sepenuhnya.
5.	Perencanaan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai tahun 2025 belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Karena meskipun Pengadilan Negeri Pangkalan Balai telah menyusun dokumen Monitoring dan Evaluasi atas Rencana Aksi Perjanjian Kinerja per Triwulan tahun 2025, masih terdapat beberapa indikator yang tidak dapat dicapai sesuai target, antara lain pada indikator "Persentase Penyelesaian Perkara Secara Tepat Waktu" . Selain itu, terdapat satu target indikator yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai tahun 2025 yang kurang menantang, yaitu pada indikator "Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (DIPA 01)." sehingga terjadi anomali pada capaian kinerja indikator tersebut (capaian kinerja lebih dari 110%).
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Telah terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja pada Pengadilan Negeri Pangkalan Balai, namun dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Negeri Pangkalan Balai belum dilengkapi dengan Surat Keputusan Penetapan IKU.
2.	Peran pimpinan sebagai pengambil keputusan dan keterlibatan seluruh pegawai dalam

NO	CATATAN
	pengukuran kinerja pada Pengadilan Negeri Pangkalan Balai belum tergambarkan sepenuhnya. Hal ini dikarenakan belum terdapat bukti rapat pembahasan pengukuran kinerja secara berkala yang dipimpin oleh pimpinan dan dihadiri oleh seluruh SDM pada Pengadilan Negeri Pangkalan Balai.
3.	Belum tergambarkan sepenuhnya bahwa Pengukuran Kinerja pada Pengadilan Negeri Pangkalan Balai telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan.
4.	Efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja pada Pengadilan Negeri Pangkalan Balai belum tergambarkan sepenuhnya.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai tahun 2025 belum sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dan menyajikan data yang dapat dipercaya. Hal ini tercermin dari: a. Berdasarkan data yang ditampilkan pada dokumen Laporan Kinerja Tahun 2025, masih terdapat empat indikator kinerja yang tidak tercapai sesuai target, namun terdapat beberapa kalimat ambigu dimana tercantum "Analisa penyebab kegagalan dan keberhasilan" serta "analisa penyebab keberhasilan" di beberapa indikator yang tidak mencapai target; b. Terdapat kesalahan redaksional pada Sasaran Strategis ke-3 Ringkasan Eksekutif, tercantum "Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan", dimana seharusnya Sasaran Strategis ke-3 adalah "Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional"; c. Terdapat kekeliruan data yang tercantum pada Tabel 3.30 halaman 102 mengenai realisasi kinerja IKPA DIPA 03 (seharusnya 93,13 tertulis 74,50) dan capaian Nilai IKPA DIPA 03 (seharusnya 105,83 tertulis 84,65).
2.	Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai belum sepenuhnya menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah pada setiap indikator.
3.	Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja satuan kerja Pengadilan Negeri di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Palembang (<i>benchmark</i> kinerja).
4.	Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai telah menginformasikan upaya yang dilakukan untuk mencapai target kinerja per indikator, namun belum menginformasikan hambatan yang dihadapi dalam proses pencapaian kinerja per indikator (terutama untuk indikator kinerja yang tidak tercapai).
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Pengadilan Negeri Pangkalan Balai belum sepenuhnya dilaksanakan secara berjenjang.
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang

NO	CATATAN
	bersertifikasi.

NO	REKOMENDASI
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Agar tim penyusun dokumen Perencanaan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai melengkapi dokumen Reviu Rencana Strategis 2025-2029 dengan SK Penetapan Reviu Rencana Strategis 2025-2029 dan memperbaiki Matriks Pendanaan dengan mencantumkan data pagu anggaran tahun 2025-2029.
2.	Agar tim penyusun dokumen perencanaan kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai memperbaiki kode penomoran pada dokumen Rencana Kinerja Tahunan sesuai dengan SK SEKMA Nomor 627/SEK/SK/VII/2023.
3.	Agar tim penyusun dokumen perencanaan kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai memperbaiki format dokumen Rencana Aksi Monitoring dan Evaluasi tahun 2025 beserta dokumen revisinya sesuai dengan format pada Lampiran SK SEKMA Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 lembar ke-51.
4.	Agar tim penyusun dokumen perencanaan kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai memperbaiki pohon kinerja dengan memetakan sasaran dan indikator kinerja seluruh jabatan di Pengadilan Negeri Pangkalan Balai mulai dari pimpinan hingga ke level staf untuk menggambarkan kontribusi setiap individu atas kinerja yang perlu dicapai, <i>cascading</i> , serta <i>crosscutting</i> kinerja yang terjadi.
5.	Agar dalam menetapkan target/reviu target kinerja ke depannya, dilakukan rapat bersama pimpinan dengan mempertimbangkan hasil capaian kinerja tahun sebelumnya, hasil capaian kinerja hingga periode monev berjalan, dan target kinerja Mahkamah Agung RI sebagai dasar reviu perencanaan kinerja satuan kerja (target kinerja satuan kerja idealnya tidak lebih kecil dari target kinerja Mahkamah Agung RI). Rapat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala juga perlu dilakukan untuk menjaga agar realisasi kinerja dapat tercapai sesuai target. Jika hasil monitoring dan evaluasi menunjukkan bahwa akan terjadi ketidaktercapaian kinerja ataupun anomali pada capaian kinerja, dapat dilakukan reviu target kinerja jika memungkinkan.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Agar Pengadilan Negeri Pangkalan Balai melengkapi dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2025-2029 dengan Surat Keputusan Penetapan IKU 2025-2029.
2.	Agar pada periode pengukuran kinerja tahun-tahun berikutnya, pimpinan Pengadilan Negeri Pangkalan Balai dapat menyelenggarakan dan memimpin rapat monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala yang dihadiri oleh seluruh hakim dan pegawai Pengadilan Negeri Pangkalan Balai. Pada rapat tersebut, pimpinan dapat menyampaikan serta mengevaluasi pengukuran capaian kinerja dan menekankan upaya pimpinan untuk mengatasi kendala capaian kinerja, terutama terhadap indikator-

NO	REKOMENDASI
	indikator yang belum mencapai target.
3.	Agar satuan kerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai melakukan analisis kinerja sebagai dasar penempatan/penghapusan jabatan dengan menyusun Analisis Beban Kerja (ABK) atau matriks peran hasil, Dokumen Peta Jabatan, serta Rencana Pengembangan Pegawai.
4.	Agar satuan kerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai menyesuaikan dokumen Analisis Efisiensi sesuai dengan format Analisis Efisiensi pada Lampiran SK SEKMA Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 lembar ke-54.
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Agar pada periode pelaporan kinerja tahun-tahun berikutnya, tim penyusun Laporan Kinerja dapat lebih teliti dalam pencantuman dan perhitungan data kinerja.
2.	Agar pada periode pelaporan kinerja tahun-tahun berikutnya, tim penyusun Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah di setiap indikator. Perbandingan tersebut akan lebih baik jika disajikan dalam bentuk tabel.
3.	Agar pada periode pelaporan kinerja tahun-tahun berikutnya, tim penyusun Laporan Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja satuan kerja Pengadilan Negeri di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Palembang (<i>benchmark</i> kinerja).
4.	Apabila terdapat indikator yang belum tercapai pada periode pelaporan kinerja tahun-tahun berikutnya, agar dijelaskan hambatan yang dihadapi dalam proses pencapaian kinerja indikator tersebut.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Agar Pengadilan Negeri Pangkalan Balai membuat usulan kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) atau Bimbingan Teknis (Bimtek) terkait Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Apabila terdapat SDM lain yang telah mengikuti Diklat atau Bimtek terkait AKIP dan memiliki sertifikat keikutsertaan, agar satuan kerja menambahkan lampiran data dukung dengan sertifikat yang dimaksud.
2.	Agar Pengadilan Negeri Pangkalan Balai menyusun Formulir Pemantauan Kinerja per bagian (sesuai dengan format pada Lampiran SK SEKMA Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 lembar ke-53) untuk menggambarkan bahwa Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Negeri Pangkalan Balai Tahun 2025, 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.



**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 : 3506/KPT.W6-U/PW1.1.1/VII/2026
Lampiran : -
Perihal : Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan
Pengadilan Tinggi Palembang

Palembang, 28 Juli 2026

Yth. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI
di -
Jakarta

- Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Pengadilan Tinggi Palembang telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama;
- Pengadilan Tinggi Palembang telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama Tahun 2024 dengan metode evaluasi sebagaimana yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor. 878/SEK/SK/VII/2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Di Bawahnya. Laporan Hasil Evaluasi telah disampaikan ke masing-masing Pimpinan Pengadilan Tingkat Pertama (terlampir) dengan pemeringkatan dan rekapitulasi hasil evaluasi sebagai berikut:

NO	UNIT KERJA	NILAI PER KOMPONEN				NILAI	KATEGORI
		Perencanaan Kinerja (30)	Pengukuran Kinerja (30)	Pelaporan Kinerja (15)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (25)		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	PN Muara Enim	24,6	24,6	12,3	18,5	80	BB "Sangat Baik"
2.	PN Prabumulih	24	24,6	11,55	19,25	79,4	BB "Sangat Baik"
3.	PN Baturaja	23,4	24	12	20	79,4	BB "Sangat Baik"
4.	PN Sekayu	24	24	12	18,75	78,75	BB "Sangat Baik"

NO	UNIT KERJA	NILAI PER KOMPONEN				NILAI	KATEGORI
		Perencanaan Kinerja (30)	Pengukuran Kinerja (30)	Pelaporan Kinerja (15)	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (25)		
1	2	3	4	5	6	7	8
5.	PN Palembang	22,2	23,1	11,85	20	77,15	BB "Sangat Baik"
6.	PN Lahat	22,5	24,6	11,1	18,5	76,7	BB "Sangat Baik"
7.	PN Lubuk Linggau	22,2	23,7	11,85	18,75	76,5	BB "Sangat Baik"
8.	PN Pangkalan Balai	23,1	22,2	11,85	18	75,15	BB "Sangat Baik"
9.	PN Pagar Alam	21,6	23,1	11,1	18,75	74,55	BB "Sangat Baik"
10.	PN Kayu Agung	21,6	22,2	11,55	18,75	74,1	BB "Sangat Baik"

3. Berdasarkan hasil capaian kinerja masing-masing unit kerja tersebut, direkomendasikan untuk:
 - a. Menyelaraskan target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) antara dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK) dan Matriks Rencana Strategis (RENSTRA).
 - b. Memanfaatkan dokumen monitoring dan evaluasi untuk melakukan reviu atas perencanaan kinerja sehingga dapat mengantisipasi capaian kinerja yang tidak tercapai 100%. Analisa dokumen reviu perencanaan kinerja dapat dilakukan setelah melihat tren capaian kinerja pada awal triwulan ke - 4 (empat);
 - c. Penetapan kinerja pegawai yang telah ada dalam bentuk SKP perlu dijabarkan secara berjenjang hubungan yang berkesinambungan dan selaras dengan tujuan organisasi dengan kinerja individu (*cascading*) dan membuat pohon kinerja yang menggambarkan perencanaan kinerja organisasi (sesuai dengan Permenpan RB No. 89 Tahun 2021);
 - d. Dalam menetapkan target/reviu target kinerja ke depannya, dilakukan rapat bersama pimpinan dengan mempertimbangkan hasil capaian kinerja tahun sebelumnya, hasil capaian kinerja hingga periode monev berjalan, dan target kinerja Mahkamah Agung RI sebagai dasar reviu perencanaan kinerja satuan kerja (target kinerja satuan kerja idealnya tidak lebih kecil dari target kinerja Mahkamah Agung RI). Rapat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala juga perlu dilakukan untuk menjaga agar realisasi kinerja dapat tercapai sesuai target. Jika hasil monitoring dan evaluasi menunjukkan bahwa akan terjadi ketidaktercapaian kinerja ataupun anomali pada capaian kinerja, dapat dilakukan reviu target kinerja jika memungkinkan.

- e. Seluruh bagian/unit kerja menjadikan capaian kinerja organisasi sebagai bahan evaluasi kinerja masing-masing unit, yang dibuktikan dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) secara berkala di setiap unit kerja. Hasil monev tersebut digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan, menyusun langkah perbaikan dan memastikan capaian kinerja yang belum tercapai dapat dioptimalkan pada periode berikutnya;
 - f. Pada pelaporan kinerja, setiap indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja tahun berjalan dibandingkan realisasi kinerjanya dengan target jangka menengah Renstra, dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, realisasi kinerja Pengadilan Negeri Se-Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Palembang;
 - g. Menyertakan narasi perubahan budaya kinerjanya ke arah yang lebih baik pada salah satu bagian dalam Laporan Kinerjanya;
 - h. Menyusun penjelasan pada pelaporan kinerja tahun berikutnya mengenai upaya yang dilakukan dalam mengantisipasi target yang tidak tercapai di tahun berjalan tidak berulang di tahun berikutnya;
 - i. Menyusun dokumen: 1) analisa evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang sudah dilaksanakan sesuai standar; 2) dokumen analisis hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
 - j. Aparatur yang menyusun dan/atau mengevaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat diusulkan memperoleh pelatihan SAKIP agar penyusunan dan evaluasi AKIP sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas oleh Sumber Daya yang memadai dan kompeten.
4. Demikian laporan ini disampaikan, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Ketua



Herdi Agusten

Tembusan Yth:

- 1. Sekretaris Mahkamah Agung RI di – Jakarta;
- 2. Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum di - Jakarta;
- 3. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi BUA Mahkamah Agung RI di – Jakarta;
- 4. Ketua Pengadilan Negeri Se-Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Palembang di - Tempat.