



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM**  
**PENGADILAN TINGGI SURABAYA**

JALAN SUMATERA NO. 42 SURABAYA 60281  
TELP. (031) 5024408, 5033042, 5036995, [www.pt-surabaya.go.id](http://www.pt-surabaya.go.id)

Nomor : 7977.8/KPT.W14-U/PW1.1.1/10/2025  
Lampiran : -  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah Pengadilan  
Negeri Situbondo

Surabaya, 30 September 2025

Yth.

**Ketua Pengadilan Negeri Situbondo**

di-

SITUBONDO

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 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Situbondo dimaksudkan untuk:
  - Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
  - Menilai tingkat Implementasi SAKIP;
  - Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
  - Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
  - Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
- Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Pengadilan Negeri Situbondo memperoleh nilai sebesar **70,10** atau **BB (Sangat Baik)**.
- Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dengan rincian sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	21,60	21,60
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	21,60	21,00

3.	Pelaporan Kinerja	15,00	10,50	11,25
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50	16,25
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>71,20</b>	<b>70,10</b>
			<b>BB (Sangat Baik)</b>	<b>BB (Sangat Baik)</b>

No.	Catatan
<b>A. Perencanaan Kinerja</b>	
<p>Pengadilan Negeri Situbondo telah menyusun dokumen perencanaan kinerja mencakup Rencana Strategis periode 2020-2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 serta Rencana Aksi Kinerja Tahun 2024. Selain itu telah terdapat komitmen dari pimpinan dalam bentuk keterlibatan pimpinan dalam mencapai kinerja yang direncanakan. Namun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja diantaranya sebagai berikut :</p>	
1.	Belum terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja internal.
2.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah belum dilengkapi dengan surat pernyataan telah direviu dan lembar reviu sheet yang menguraikan perubahan apa saja yang terjadi
3.	Belum terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja
4.	Dokumen Perencanaan Kinerja (RKT, PKT, Renaksi) tahun 2024 belum diotorisasi dengan memberikan nomor dokumen.
5.	Rumusan setiap jenjang jabatan sudah tergambar dalam pohon kinerja, namun belum menggambarkan adanya penyelarasan kinerja dan target kinerja secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi (top manager) ke level unit/pegawai paling rendah (pegawai/pelaksana) ( <i>Cascading</i> ) serta belum menggambarkan hubungan kinerja strategi bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan ( <i>crosscutting</i> ).
6.	Belum terdapat dokumen yang menunjukkan bahwa Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
7.	Belum terdapat dokumen yang menunjukkan Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.
8.	Belum terdapat dokumen perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
9.	Belum terdapat dokumen perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
10.	Belum terdapat dokumen rapat capaian kinerja oleh pimpinan yang diikuti seluruh pegawai.

### **B. Pengukuran Kinerja**

Pengadilan Negeri Situbondo telah melakukan pengukuran kinerja. Data kinerja telah dikumpulkan dan dilaporkan secara berkala dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui e-Sakip pada Komdanas Mahkamah Agung RI. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut :

1.	Belum terdapat pedoman teknis pengumpulan data kinerja <b>internal</b> yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengumpulan data kinerja, jadwal/waktu pelaksanaan pengumpulan dan pengukuran data kinerja.
2.	Belum terdapat dokumen yang berisi bahwa pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mencapai kinerja
3.	Memastikan kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan secara berkala serta meningkatkan pemanfaatannya dengan mengidentifikasi factor kunci yang mempengaruhi keberhasilan masing-masing indikator kinerja dan menindaklanjutinya.
4.	Pengukuran Kinerja belum dilakukan secara berkala
5.	Belum ada analisa penjelasan bahwa pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, dan aktivitas dalam mencapai kinerja.
6.	Tidak ada penjelasan bahwa pengumpulan data kinerja menggunakan teknologi informasi;
7.	Belum terdapat dokumen yang berisi pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian anggaran.
8.	Belum terdapat dokumen yang berisi Revisi anggaran yang dilaksanakan belum memenuhi aspek efisiensi anggaran

### **C. Pelaporan Kinerja**

Pengadilan Negeri Blitar telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2024. Laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu dan telah di publikasikan di website resmi. Secara umum laporan kinerja tersebut telah menyajikan analisis terkait realisasi kinerja dan realisasi anggaran yang telah diperjanjikan sebelumnya. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut :

1.	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja, namun terdapat kondisi: a. Dokumen Laporan Kinerja terdapat kesalahan pada penulisan surat pernyataan reuiu dan belum ada catatan hasil reuiu.
2.	Dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya. Terdapat kondisi: a. Informasi kinerja dalam laporan kinerja sudah membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah namun redaksi isi penulisan perbandingan realisasi dengan target jangka menengah seharusnya 2020-2024 bukan 2015-2019.

	b. Laporan Kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
3.	<p>Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, namun terdapat kondisi:</p> <p>a. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktivitas melalui reviu/revisi SOP dan kaitannya dengan perbaikan kinerja;</p> <p>b. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran;</p> <p>c. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.</p> <p>d. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.</p> <p>e. Belum ada penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.</p>

***D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal***

1.	<p>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan, namun terdapat kondisi:</p> <p>a. Belum ada pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik;</p> <p>b. Laporan Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan masing-masing Bagian/Sub.Bagian sesuai mekanisme/SOP pengumpulan data kinerja secara berjenjang dan secara berkala belum optimal dan belum dilaksanakan oleh seluruh unit.</p>
2.	<p>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan Secara Berkualitas dengan Sumber Daya memadai, namun terdapat kondisi :</p> <p>Belum terdapat SK Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.</p>
3.	<p>Belum terdapat dokumen yang menginformasikan Evaluasi atas Akuntabilitas telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja</p>
4.	<p>Belum ada dokumen yang menginformasikan bahwa Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal</p>

No.	Rekomendasi
<b>A. Perencanaan Kinerja</b>	

1.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyajikan data dukung Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja Internal PN, Permenpan RB no 53 tahun 2014 dan SK Sekma Nomor 878 Tahun 2022.
2.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo membuat surat pernyataan telah direviu dan lembar reviu sheet yang menguraikan perubahan apa saja yang terjadi
3	Agar Pengadilan Negeri Situbondo melengkapi dokumen matriks pendanaan pada renstra dan dokumen RKAKL 2024
4.	Agar Dokumen Perencanaan Kinerja (RKT,PKT,Renaksi) Tahun 2024 Pengadilan Negeri Situbondo diformalkan dengan diberikan nomor dokumen.
5.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo meningkatkan kualitas dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja melalui penyempurnaan penjenjangan kinerja dan pohon kinerja dengan memperhatikan tahapan penjenjangan kinerja dan prinsip penyusunan pohon kinerja berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
6.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo melampirkan dokumen rapat penetapan kinerja yang dilengkapi dengan eviden monev, undangan, daftar hadir, notulen. kemudian tambahkan renaksi dan monev renaksi triwulanan tahun 2024 oleh pimpinan yang diikuti seluruh pegawai.
7.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyusun Monev renaksi per triwulan, dokumen RKT 2024 dan Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan tahun sebelumnya.
8.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyusun dokumen capaian kinerja yang membahas tentang kendala serta tindak lanjut yang akan diambil untuk perbaikan kinerja di periode berikutnya.
9.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyusun Laporan Monev Renaksi sesuai Lampiran surat sekretaris Mahkamah Agung nomor: 1282/SEK/SK/VII/2023 tentang tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022
10.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyusun analisa penjelasan apakah terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik
11.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo melampirkan dokumen rapat penyusunan perencanaan kinerja oleh pimpinan yang diikuti seluruh pegawai.
<b>B. Pengukuran Kinerja</b>	
1.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyempurnakan kebijakan/pedoman internal dalam pengukuran kinerja internal dengan mengatur setidaknya mekanisme dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran data kinerja serta penggunaan dokumen sumber dan metode pengolahan data untuk pengukuran kinerja, dengan output SOP

	Pengumpulan dan dan SOP Pengukuran Data Kinerja beserta Sk Penetapan Penggunaan SOP.
2.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyusun dokumen rapat yang melibatkan pimpinan terkait pengukuran capaian kinerja Tahun 2024
3.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo membuat dokumen yang menyajikan informasi tentang monev rencana aksi sesuai dengan SK Sekma No 1282/2023 dan dokumen pengukuran capaian kinerja secara bulanan sesuai SK Sekma No 2049/2022.
4.	Tambahkan dokumentasi rapat pengukuran kinerja (undangan, daftar hadir, notulen pengukuran kinerja, dokumentasi) Tahun 2024 yang didalamnya menguraikan penyesuaian strategi, kebijakan, dan aktivitas dalam mencapai kinerja.
5.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo membuat alur proses pengumpulan data kinerja dan SOP nya
6.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyusun dokumen yg menginformasikan bahwa pengukuran kinerja mempengaruhi revisi anggaran untuk mencapai kinerja.
7.	Agar Pengadilan Negeri Situbondo membuat analisa penjelasan bahwa revisi anggaran yang dilaksanakan terdapat efisiensi dalam pelaksanaannya dalam mencapai kinerja.
<b>C. Pelaporan Kinerja</b>	
1.	Agar PN Situbondo melengkapi dengan dokumen hasil pelaksanaan reuiu (Catatan hasil reuiu)
2.	Meningkatkan kualitas dalam penyusunan laporan kinerja dengan memperhatikan pemenuhan standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, yakni: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Informasi kinerja dalam laporan kinerja sudah membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah namun perhatikan kembali dan perbaiki kembali pada catatan hasil reuiu tentang redaksi isi penulisan perbandingan realisasi dengan target jangka menengah seharusnya 2020-2024 bukan 2015-2019;</li> <li>b. Laporan Kinerja harus menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) yang berkaitan dengan capaian kinerja pada Bab IV, khususnya capaian yang terlalu bombastis sampai dengan perlu untuk dilakukan monev capaian kinerja agar di akhir periode capaian masih terkendali;</li> </ol>
3.	Dalam upaya pelaporan kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, agar: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Melengkapi dengan penjelasan apakah informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktivitas melalui reuiu/revisi SOP dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja;</li> <li>b. Meningkatkan pemanfaatan atas informasi kinerja dengan mengidentifikasi capaian kinerja dalam penyesuaian anggaran.</li> </ol>

	<p>c. Sebagai evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja maka tambahkan dengan Laporan capaian kinerja yang disusun secara triwulanan.</p> <p>d. Sebagai bahan perencanaan yang akan datang tambahkan dokumen perencanaan kinerja berikutnya (RKT 2025) yang menggunakan laporan kinerja tahun sebelumnya sebagai analisa data (LKJIP 2024) serta berikan penjelasan dalam penyesuaian data target kinerja.</p> <p>e. Tambahkan sk reward and punishment serta Berikan penjelasan budaya kinerja yang diterapkan di PN Situbondo dan perubahan yang ditargetkan hasil pengaruh dari laporan kinerja</p>
<b>D. Evaluasi Kinerja</b>	
1.	<p>Terhadap evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dilaksanakan, agar:</p> <p>a. Menyusun pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja, reviu berjenjang dan evaluasi kinerja internal, monitoring kinerja berjenjang dan rekomendasi serta tindak lanjut hasil evaluasi periodik (dapat menggunakan Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 878/SEK/SK/VII/2022 sebagai rujukan);</p> <p>b. Menyusun Laporan Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan secara berjenjang pada seluruh unit / bagian. Menyusun data dukung LHE Evaluasi AKIP Internal yang dilakukan oleh Tim Evaluasi AKIP Internal dan alur proses evaluasi AKIP Internal Pengadilan Negeri Situbondo mulai dari penilaian mandiri, evaluasi output berupa LHE Akip Internal, rapat panel, dst.</p>
2.	<p>Agar Pengadilan Negeri Situbondo menyusun dokumen bukti Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan pendalaman yang memadai berupa LHE AKIP Internal dan SK Evaluator Akuntabilitas Kinerja Internal</p>
3.	<p>a. Tambahkan dengan dokumen Tindak lanjut Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun 2024.</p> <p>b. Pastikan setiap rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas internal telah ditindaklanjuti dengan membuat laporan sehingga dapat diketahui terdapat peningkatan atau penurunan SAKIP.</p> <p>c. Berikan uraian penjelasan bahwa masing-masing indikator kinerja mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2023)</p>

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Situbondo Tahun 2024, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Negeri Situbondo. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum penyampaian Laporan Kinerja tahun berikutnya melalui aplikasi SEMAR ([bawasmari.mahkamahagung.go.id/seMAR](http://bawasmari.mahkamahagung.go.id/seMAR)). Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-

undangan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Pengadilan Tinggi Surabaya,



Sujatmiko

Tembusan Yth.

1. Sekretaris Mahkamah Agung R.I.
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung R.I.
3. Arsip