



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

Jalan Tantular Barat Nomor 1, Kelurahan Dangin, Puri Kelod, Kecamatan Denpasar Timur  
Kota Denpasar, Bali 80234, www.pt-denpasar.go.id, ptdpsbali@gmail.com

Denpasar, 15 November 2023

Nomor : 2335/KPT.W24-U/PW1.1.1/XI/2023  
Lampiran : -  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022

Yth. Ketua Pengadilan Negeri Semarang

di -

Semarang

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 Negeri Semarang dimaksudkan untuk:
  - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
  - b. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
  - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja instansi.
  - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
  - 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. Pimpinan Unit Kerja Pengadilan Negeri Semarang memperoleh nilai sebesar **67,15 atau 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 2021	Tahun 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21	19,5
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21	19,2
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,03	10,95
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20	17,5
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>74,03</b>	<b>67,15</b>
			<b>Predikat : Sangat Baik</b>	<b>Predikat : Baik</b>

No	Catatan
<b>Perencanaan Kinerja</b>	
<b>1.a</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia</b>
1.a.1	Tambahkan pula SK SEKMA No:173/SEK/SK/I/2022 tentang Penetapan IKU pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung
1.a.3	Pada dokumen renstra perlu penjelasan keterkaitan dan/atau analisa keterkaitan rencana jangka panjang lembaga dengan renstra unit kerja;
1.a.4	Agar dilampirkan Perjanjian Kinerja berjenjang yang mencantumkan target tahunan b. RKT belum mengacu pada SK SEKMA No:173/SEK/SK/I/2022 tentang Penetapan IKU pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung, sehingga perlu dipisahkan antara target corebisnis sesuai SK SEKMA dengan target kesekretariatan dalam 3 PKT yang berbeda.
1.a.5	Agar rencana aksi Tahun 2022, mencantumkan rencana kerja sesuai dengan penetapan IKU satker
<b>1.b</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)</b>
1.b.1	Tidak ada tanggal pengesahan pada Reviu Renstra.



1.b.3	Agar melampirkan Pohon Kinerja. (refferensi : Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.)
1.b.5	Belum tergambarkan dengan jelas sisi SMART yang terdapat pada IKU. Sebaiknya ditampilkan kolom IKU kemudian dibawahnya diberikan penjelasan SMART nya
1.b.6	a. IKU belum mengacu dengan SK SEKMA Nomor 173 Tahun 2022 b. Agar ditampilkan berapa kali dilaksanakan revisi IKU
1.b.7	1. Agar menampilkan data 3 (tiga) tahun terakhir untuk dilihat dari sisi realistis nya dalam menetapkan target. 2. Agar dilakukan analisis IKU tentang penetapan target tersebut apakah memenuhi unsur dari pertanyaan
1.b.8	Agar ditampilkan Pohon Kinerja secara keseluruhan lalu dituangkan dalam analisis Cascading (refferensi : Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.)
1.b.9	Agar ditampilkan Pohon Kinerja secara keseluruhan lalu dituangkan dalam analisis Crosscutting
1.b.10	Agar Perjanjian Kinerja melibatkan unsur : 1. Ketua Pengadilan Negeri dengan Ketua Pengadilan Tkt Banding 2. Panitera dengan Ketua Pengadilan Negeri 3. Sekretaris dengan Ketua Pengadilan Negeri
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>
1.c.1	Agar analisis dibuat lebih spesifik dengan mengkaitkan masing - masing IKU dengan KRO/RO beserta dengan pagu anggarannya.
1.c.3	Agar dibuatkan analisis Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.
1.c.4	Belum terdapat rapat yang lebih spesifik membahas ketercapaian realisasi dari masing - masing IKU, pembahasan kendalanya serta rekomendasi untuk menunjang keberhasilan dari masing - masing IKU tersebut.
1.c.7	Belum terdapat rapat unit/satuan kerja yang lebih spesifik membahas ketercapaian realisasi dari masing - masing IKU, pembahasan kendalanya serta rekomendasi untuk menunjang keberhasilan dari masing - masing IKU tersebut.
1.c.8	Belum terdapat rapat yang lebih spesifik membahas ketercapaian realisasi dari masing - masing IKU, pembahasan kendalanya serta rekomendasi untuk



	menunjang keberhasilan dari masing - masing IKU tersebut, melibatkan unsur pegawai.
<b>Pengukuran Kinerja</b>	
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>
2.a.1	Agar SOP dibedakan menjadi : SOP Pengukuran SOP Pengumpulan Data Kinerja masing - masing IKU, dan SOP Penyusunan LKjIP (reff : SK SEKMA Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 Tentang Pedoman Evaluasi akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya
2.a.2	Agar melampirkan Reviu IKU serta target yang ditetapkan
2.a.3	Belum cukup memadai, masing - masing IKU seharusnya memiliki SOP tersendiri mengingat masing - masing IKU tersebut menggunakan dokumen sumber yang berbeda dalam pengolahan datanya
<b>2.b</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>
2.b.1	Pimpinan tidak terlihat memantau capaian IKU tiap bulannya secara spesifik (tidak disebutkan dalam notulen)
2.b.2	Tambahkan rekapitulasi atas laporan keadaan perkara tersebut
2.b.3	Pada sumber data tambahkan rekapitulasinya untuk mengukur capaian atas IKU yang lainnya
2.b.4	Agar tertuang pada rapat yang spesifik membahas capaian kinerja IKU
2.b.5	Data tidak relevan, seharusnya data yang disajikan adalah rapat monev capaian IKU yang dilaksanakan dari unit satuan kerja terkecil.
2.b.7	Tambahkan dengan aplikasi KOMDANAS yang telah memuat rumusan perhitungan IKU melalui aplikasi
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>
2.c.3	Agar dilampirkan PERMA 7 Tahun 2015
2.c.4	Agar dilampirkan Tindaklanjut LHE PT Denpasar Tahun 2021
2.c.5	Agar dituangkan dalam analisis Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.



2.c.6	Dijabarkan dalam analisis, aktivitas - aktitas operasional apa saja yang perlu disesuaikan untuk menunjang keberhasilan pengukuran kinerja
2.c.7	Evidence belum cukup spesifik, kaitkan masing - masing IKU dengan KRO/RO sebagai penunjangnya apakah terdapat revisi pagu anggaran atas KRO/RO nya jika ada tambahkan pula matriks semula menjadinya
2.c.8	Tambahkan matriks semula menjadi dengan mengacu data POK revisi terakhir, selain itu tambahkan pula apakah revisi yang dilakukan digunakan untuk menunjang keberhasilan capaian masing - masing IKU
2.c.9	Hendaknya rapat lebih fokus pada pemantauan capaian seluruh IKU Tahun 2022.
2.c.10	Belum terlihat keterlibatan pegawai dalam pemantauan capaian kinerja IKU

### **Pelaporan Kinerja**

<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>
3.a.1	evidence tidak sesuai, agar melampirkan dokumen LKjIP tahun 2022
3.a.2	evidence tidak sesuai, dimohon melampirkan dokumen LKjIP tahun 2021
3.a.3	tidak ada informasi tanggal kapan disahkan
3.a.4	evidence tidak sesuai, agar dibuatkan checklist reuiu sesuai permenpan no 53 th 2014 pada Anak Lampiran III/ 2-2
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</b>
3.b.1	evidence belum spesifik, agar dibuatkan perbandingan PKT, Daftar Isi sesuai dengan permenpan no 53 th 2014
3.b.3	evidence belum relevan, dimohon melampirkan isi LKjIP yang menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2022
3.b.8	Agar melampirkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia
3.b.9	agar melampirkan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja yang ada pada LKjIP 2022
<b>3.c</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>
3.c.1	Belum terdapat terakit analisa hambatan/kendala serta rekomendasi atas capaian kinerja masing-masing IKU
3.c.3	evidence belum spesifik, dimohon memberikan penjelasan mengapa pemberlakuan



	aplikasi-aplikasi tersebut dapat mempengaruhi penyesuaian aktivitas untuk menunjang keberhasilan kinerja
3.c.4	Evidence belum cukup spesifik. Kaitkan masing-masing IKU dengan KRO/RO sebagai penunjangnya, apakah terdapat revisi pagu anggaran atas KRO/ROnya jika ada tambahkan pula matriks semula menjadinya.
3.c.6	RKT belum mengacu SK SEKMA No 173/SEK/SK/I/2022 Tentang Penetapan IKU Pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung
3.c.7	Tambahkan analisa dimana atau dari sisi apa perubahan budaya kinerjanya dengan adanya SK Penetapan Nila-nilai Budaya Kerja
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>
4.a.2	Agar menambahkan laporan evaluasi AKIP tahun 2021
4.a.3	Evidence belum lengkap, dimohon untuk menambahkan notulen rapat kesekretariatan dan rapat bulanan yang melibatkan kesekretariatan dan kepaniteraan Agar melampirkan : 1. SK Tim Penyusun SAKIP 2. SK Tim Reviu SAKIP 3. SK Tim Evaluasi Mandiri (untuk pengisian pada aplikasi SEMAR)
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>
4.b.1	Evidence belum lengkap, agar melampirkan SK Pedoman Evaluasi AKIP dan hasil LHE AKIP tahun 2021
4.b.3	agar melampirkan laporan hasil evaluasi LKjIP tahun 2021
4.b.4	agar melampirkan laporan hasil evaluasi LKjIP tahun 2021
4.b.5	agar ditambahkan penggunaan aplikasi SEMAR
<b>4.c</b>	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</b>
4.c.1	Evidence tidak relevan, dimohon melampirkan hasil tindak lanjut LHE AKIP Tahun 2021
4.c.2	evidence tidak relevan, dimohon melampirkan hasil tindak lanjut LHE AKIP Tahun 2021 dan kompilasi nilai evaluasi LKjIP tahun 2020 dan 2021
4.c.4	Belum terlihat output peningkatan aktivitas sebagai hasil dari evaluasi kinerja.



4.c.5 Kinerja tahun 2022 tidak lebih baik dari tahun 2021

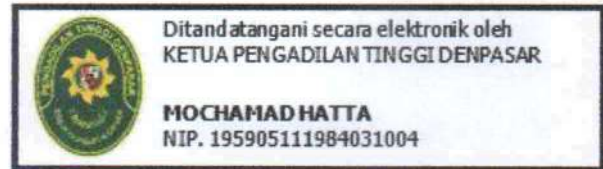
No	Rekomendasi
<b>Perencanaan Kinerja</b>	
1.	Meningkatkan kualitas dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja melalui penyempurnaan perjenjangan kinerja dan pohon kinerja dengan memperhatikan tahapan penjenjangan kinerja dan prinsip penyusunan pohon kinerja berdasarkan Peraturan Menteri PANRB nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
<b>Pengukuran Kinerja</b>	
1.	Menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja internal yang mengatur setidaknya mekanisme pengumpulan data kinerja periodik untuk tiap-tiap indikator kinerja, dokumen sumber yang digunakan, jadwal/waktu pelaksanaan pengukuran data kinerja, serta metode pengolahan data kinerja yang digunakan.
2.	Memastikan kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan secara berkala serta meningkatkan pemanfaatannya dengan mengidentifikasi faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan masing-masing indikator kinerja dan menindaklanjutinya.
<b>Pelaporan Kinerja</b>	
1.	Menyempurnakan perumusan rekomendasi pada laporan kinerja dengan lebih fokus memberikan rancangan perbaikan yang spesifik dan terukur terutama pada IKU yang belum mencapai target.
2.	Meningkatkan pemanfaatan informasi kinerja dalam mencapai kinerja dengan penjelasan yang memadai terhadap pemberlakuan kebijakan untuk pencapaian kinerja.
<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	
1.	Menyusun pedoman teknis evaluasi kinerja internal yang mencakup sekurang-kurangnya mekanisme pengelolaan data kinerja di lingkup satuan kerja masing-masing, reviu dan evaluasi kinerja pada Pengadilan serta monitoring tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja internal dengan tetap mengacu pada Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI nomor 2049/SEK/SK/XII/2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan



	Peradilan Di Bawahnya
2.	Menyusun kebijakan reward and punishment dalam implelementasi SAKIP untuk mendorong perbaikan manajemen kinerja pada satuan kerja masing-masing.

Demikian hasil evaluasi atas Kinerja Pengadilan Negeri Semarang tahun 2022, dengan harapan Agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan satuan kerja Pengadilan Negeri Semarang. Laporan Hasil Evaluasi ini agar ditindaklanjuti dan disampaikan **paling lambat 30 April 2024.**

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan:

1. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
2. Kepala Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI  
Cq. Biro Perencanaan dan Organisasi Mahkamah Agung RI.

