



KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG
NOMOR : 2302 /KPTA.W6-A/OT1.6/X/2025

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
PENGADILAN AGAMA SEWILAYAH PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG

KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja pada Pengadilan Agama se-wilayah Pengadilan Tinggi Agama Palembang, diperlukan suatu pedoman evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang terukur, objektif, dan terstandarisasi;
- b. bahwa untuk menjamin keterpaduan dan keseragaman pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pengadilan Agama, maka perlu ditetapkan pedoman evaluasi secara resmi;
- c. bahwa dipandang perlu menetapkan Surat Keputusan tentang Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pengadilan Agama se-wilayah Pengadilan Tinggi Agama Palembang.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
2. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
3. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 – 2024;
7. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2025 tentang perubahan keenam atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan;
8. Peraturan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor : 2049/SEK/SK/XII/2022 tanggal 27 Desember 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya;

11. Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor : 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 tanggal 17 Juli 2023 tentang Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022.

M E M U T U S K A N :

- Menetapkan : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG TENTANG PEDOMAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PENGADILAN AGAMA SEWILAYAH PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG**
- KESATU : Menetapkan **Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)** pada Pengadilan Agama se-wilayah Pengadilan Tinggi Agama Palembang sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.
- KEDUA : Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu menjadi acuan dalam pelaksanaan evaluasi, monitoring, dan pembinaan akuntabilitas kinerja di seluruh Pengadilan Agama se-wilayah Pengadilan Tinggi Agama Palembang.
- KETIGA : Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) meliputi komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal, dan capaian kinerja, dengan bobot penilaian yang diatur dalam Lampiran.
- KEEMPAT : Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) digunakan sebagai dasar pembinaan, pemberian penghargaan, dan tindak lanjut perbaikan akuntabilitas kinerja pada Pengadilan Agama sewilayah Pengadilan Tinggi Agama Palembang;
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palembang
pada tanggal 03 Oktober 2025
Ketua,

ABDULLAH

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada:

1. Yth. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
2. Yth. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI;
3. Yth. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI.

LAMPIRAN:

Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama Palembang

Nomor : 2302/KPTA.W6-A/OT1.6/X/2025

Tanggal : 03 Oktober 2025

**PEDOMAN EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
PENGADILAN AGAMA SEWILAYAH PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	PEDOMAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
1	PERENCANAAN KINERJA	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	Untuk point 1.a lampirkan dokumen sampai 5 (lima) tahun terakhir
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	Yang dilampirkan Pedoman Perencanaan dari MARI (SK Sekma 2049/2022) dan pedoman perencanaan satker yang mengacu pada pedoman perencanaan MARI, Juknis RKAKL, SK Sekma 2049/2022, SK Sekma 173/2022, SK sekma 933 /2017, surat Sekma 15213/2025, KMA 168/2025
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.	Yang dilampirkan Blue Print MARI, Renstra MARI dan Renstra/Reviu Renstra satker dimana pada Bab III Renstra satker dibuat keterkaitan antara arah kebijakan dan strategi blue print MARI dengan arah kebijakan dan strategi satker jangka panjang, dan keterkaitan arah kebijakan dan strategi MARI sesuai periode Renstra dengan arah kebijakan dan strategi satker sesuai periode Renstra
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Yang dilampirkan dokumen Renstra/Reviu Renstra,
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Yang dilampirkan Dokumen Renstra, IKU, RKT, Rencana Aksi, PK
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Yang dilampirkan rencana aksi
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Yang dilampirkan reviu renstra dan matriks pendanaan
1.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)	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	Yang dilampirkan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang sudah ditanda tangani pimpinan
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	Yang dilampirkan bukti upload (tertera tanggal upload) di web satker, esakip menpan rb, esakip komdanas
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	Yang dilampirkan dokumen Renstra, pohon kinerja, RKT, Rencana Aksi dan PK. Pada Renstra memuat visi, misi dan tujuan selaras dengan visi, misi dan tujuan MARI. Pada dokumen Renstra juga dijelaskan adanya

indikator kinerja tambahan yaitu fungsi administrasi sebagai cascading sekretaris.

4 Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.

Yang dilampirkan dokumen Renstra, pohon kinerja, RKT, Rencana Aksi dan PK. Pada Renstra memuat visi, misi dan tujuan selaras dengan visi, misi dan tujuan Renstra MARI. Pada dokumen Renstra juga dijelaskan adanya indikator kinerja lainnya misal fungsi administrasi yang nantinya turun ke sekretaris (cascading)

5 Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.

Yang dilampirkan dokumen reuiu IKU. Format SK IKU sesuai dengan SK Sekma 2049/2022 Lampiran II hal 33

TABEL 2.1 REVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PERJALANAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	Terwujudnya Pengadilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Penertama perkara yang diselesaikan tepat waktu	<p>A. DEFINISI OPERASIONAL INDIKATOR</p> <ul style="list-style-type: none"> SKMA Nomor 2 Tahun 2014 tanggal 12 Maret 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 tempo; lingkungan Pengadilan Perkara yang diselesaikan tepat waktu menggunakan informasi jangka waktu penyelesaian pada SPK Jumlah perkara yang diselesaikan tepat waktu adalah perkara yang dibuka dan dimutakhir pada tahun berjalan sesuai SKMA Nomor 2 Tahun 2014 pada Pengadilan 1^a tingkat paling lambat 3 (tiga) bulan Jumlah perkara yang diselesaikan adalah perkara yang dibuka dan dimutakhir pada tahun berjalan <p>B. RUMUS PERHITUNGAN</p> <p>Jumlah perkara yang diselesaikan tepat waktu x 100% Jumlah perkara yang diselesaikan</p> <p>C. SASARAN YANG DIGUNAKAN Penertama</p> <p>D. TINGKUTOLAKSI Pasti, utuh, tinggi penertama penyelesaian perkara tepat waktu, tidak menyalahgunakan sumber daya</p> <p>E. PERIOD PENGAMARAN DATA/PERIODE PEMANTAUAN/PELAPORAN Bulanan, triwulan dan tahunan</p> <p>F. THRESHOLD/AMBANG KINERJA <30% (kurang), 30% sd 70% (baik), > 70% (sangat baik)</p>	Penertama	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

6 Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).

Yang dilampirkan reuiu IKU awal periode Renstra dan dokumen reuiu IKU

7 Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

Yang dilampirkan tabel perbandingan capaian kinerja 5 (lima) tahun terakhir dan dibuat juga rata-rata per sasaran strategis, rata-rata keseluruhan, tabel ini dimasukkan pada Bab III LKjIP sehingga memudahkan untuk menganalisis penetapan target. Lampirkan juga LKjIP dan Reuiu Renstra. Untuk target yang tidak tercapai atau realisasi kinerjanya terlalu tinggi, lakukan revisi target di triwulan IV, sehingga capaian kinerja tidak terlalu tinggi

TABEL 2.2 CAPAIAN KINERJA UTAMA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG TAHUN 2020-2024

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	2020		2021		2022		2023		2024	
			Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)		
1	Terwujudnya Pengadilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	Penertama perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%	94%	100%	94%	100%	94%	100%	94%	100%	94%
		Penertama perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%	94% (30 perkara)	100%	94% (30 perkara)	100%	94% (30 perkara)	100%	94% (30 perkara)	100%	94% (30 perkara)
		Penertama perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%	94,34% (30 perkara)	100%	94,34% (30 perkara)	100%	94,34% (30 perkara)	100%	94,34% (30 perkara)	100%	94,34% (30 perkara)
		Penertama perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%	94,34% (30 perkara)	100%	94,34% (30 perkara)	100%	94,34% (30 perkara)	100%	94,34% (30 perkara)	100%	94,34% (30 perkara)
2	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras											

8 Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras

Lampirkan Renstra/Reuiu Renstra, PK, Pohon Kinerja dan SKP (SKP diupload per jabatan jangan gelondongan). RHK pada sekretaris harus ada di SKP Ketua. Lampirkan juga pohon kinerja untuk melihat

4 Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.

Yang dilampirkan tabel monev rencana aksi sesuai surat sekma 1282/2023

LAMPIRAN I
SURAT SEKRETARIS MAJLISRAH AGUNG
DOMOR : 1282/BRK/WM/VI/2023
TANGGAL : 17 JULI 2023

MONITORING DAN EVALUASI ATAS RENCANA AKSI PELAKSANA KINERJA TAHUN 2024 TRIVULAN I

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	KINERJA TRIVULAN I			
			TARGET	YANG	REALISASI	CAPAIAN
1.	Terwujudnya perdamaian yang damai, transparan dan akuntabel	a. Perentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%	100% (18 perkara)	100%
		b. Perentase perkara yang tidak mengakhiri upaya hukum biasa	87%	87%	87,20% (13 perkara)	133,20%
		c. Indeks persepsi stakeholder yang puas terhadap layanan pengadilan	98%	98%	0%	0%
2.	Peningkatan efisiensi pengadilan pengadilan profesional prima	Perentase putusan yang dikaitkan ke pengadilan tingkat pertama	100%	100%	100% (18 perkara)	100%
3.	Meningkatnya kualitas pelaksanaan fungsi pengawasan	a. Jumlah pelaksanaan pengawasan kinerja secara optimal	6 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	100%
		b. Perentase rekomendasi hasil pemeriksaan internal dan eksternal yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%
4.	Terwujudnya SDM pengadilan yang bertumpukan di bidang hukum dan praktisi	Jumlah pembinaan bagi operator teknis	18 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	100%
		Jumlah pembinaan bagi operator non teknis	8 Kegiatan	2 Kegiatan	2 Kegiatan	100%
5.	Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen untuk mendukung pelaksanaan pelayanan prima pengadilan	Perentase tanggapan pengaduan SCM, keluhan dan sasi	100%	100%	100%	100%

MONITORING ATAS RENCANA AKSI

NO	INDUKSI STRATA	AKSI INDIKATOR	URAIAN PROGRAM PELAKSANAAN	WALAU TERJALAN	TIDAK TERJALAN
1	Perentase perkara yang diselesaikan Tepat waktu	Mendata, mengidentifikasi dan memonitoring perkara yang lebih dari 2 bulan	Pada Trivulan I perkara yang diterima 19 sedangkan yang putus 18 perkara dan rata-rata putus 1 bulan sesuai inisiatif Preperadilan (Proses Percepatan Penyelesaian Perkara Banding maksimal putus 1 bulan	-	-
		Melaporkan dan mencari solusi yang tepat	Tidak ada perkara yang melebihi 2 bulan belum putus	-	-
		Melaksanakan pertolongan sesuai asas peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan	Pembinaan putusan dilakukan secara daring agar PA Pengadu lebih cepat mengetahui kel putusan dan memberitahukan kepada para pihak sesuai inisiatif Preperadilan	-	-
		Meminta perubahan tidak terlalu lama (maksimal 2 minggu)	Tidak ada perubahan peradilan pada triwulan I	-	-
		Memutus perkara tidak melebihi 2 bulan	Tidak ada perkara putus melebihi 2 bulan (putus rata-rata 1 bulan)	-	-

5 Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.

Yang dilampirkan tindakan lanjut LHE AKIP

6 Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

Yang dilampirkan revisi PK, revisi RKT, revisi Rencana Aksi (apabila ada revisi)

7 Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Yang dilampirkan rapat monev kinerja utama berkala, serta prestasi dan inovasi yang sudah dilakukan

8 Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Yang dilampirkan PK, SKP awal Tahun, SKP Akhir Tahun setiap pegawai

2 PENGUKURAN KINERJA

2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Untuk point 2.a lampirkan dokumen sampai 5 (lima) tahun terakhir

1 Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

Yang dilampirkan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang berisi antara lain mekanisme pengumpulan dan pengukuran data kinerja, mekanisme apabila terjadi kesalahan

		penginputan data serta jadwal monev pengukuran kinerja sesuai rencana aksi
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	Yang dilampirkan pedoman pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja serta dokumen IKU
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Yang dilampirkan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja atau SOP mekanisme pengumpulan data
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Yang dilampirkan rapat monev IKU berkala (triwulan)
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Yang dilampirkan data kinerja masing-masing IKU dan penjelasan aplikasi yang digunakan dalam pengumpulan data kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Yang dilampirkan data kinerja masing-masing IKU dan penjelasan aplikasi yang digunakan dalam pengumpulan data kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	Yang dilampirkan laporan kinerja berkala (triwulan)
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	Yang dilampirkan rapat monev berjenjang (kepaniteraan dan kesekretariatan) dan SKP seluruh pegawai
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Yang dilampirkan penjelasan aplikasi yang digunakan dalam mengumpulkan data kinerja. Contoh surveleg untuk indikator indeks
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Yang dilampirkan penjelasan aplikasi pengukuran kinerja dan hasil dari pengukuran tersebut contoh esakip komdanas dan dowload pengukuran esakip komdanas
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Yang dilampirkan potongan remunerasi dan teguran disiplin ke hakim (jika ada)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Yang dilampirkan dokumen baperjakat, dimana pada dokumen hasil rapat baperjakat, pada kolom pertimbangan dimasukkan pertimbangan nilai SKP pegawai (2 tahun terakhir) dan prestasi kinerja di tempat sebelumnya
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Yang dilampirkan PERMA no 7 Tahun 2015 dan PERMA no 4 tahun 2022
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Yang dilampirkan penjelasan bahwa pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja. Strategi yang dimaksud ini

		adalah strategi yang ada di Renstra, apakah strategi tersebut mengalami penyesuaian atau tidak di tahun yang dinilai. Lampirkan juga rapat monev berkala (beri penjelasan letak penyesuaian strateginya apa di triwulan keberapa) atau kegiatan-kegiatan penyesuaian strategi lainnya contoh komitmen bersama ecourt, revisi PKT dll (merubah target)
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Yang dilampirkan penjelasan bahwa pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja. kebijakann yang dimaksud ini adalah kebijakan yang ada di Renstra, apakah kebijakan tersebut mengalami penyesuaian atau tidak di tahun yang dinilai. Lampirkan rapat monev berkala (beri penjelasan letak penyesuaian kebijakan apa dan triwulan keberapa), lampirkan laporan kinerja berkala dan juga kegiatan-kegiatan penyesuaian kebijakan lainnya
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Yang dilampirkan penjelasan bahwa pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja. Bisa SOP atau cara kerja yang menggunakan teknologi informasi dalam mencapai kinerja utama
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Yang dilampirkan dokumen monev realisasi anggaran dan penyesuaian efektifitas dan efisiensi anggaran setiap triwulan
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Lampirkan laporan kinerja berkala yang memuat laporan efisiensi (perbandingan capaian kinerja dengan realisasi anggaran)
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Lampirkan Dokumen Rapat berjenjang Kesekretariatan, kepaniteraan dan Rapat Monev Kinerja Utama Pertriwulan, Laporan kinerja berkala pertriwulan, LKJIP, penghargaan yang diperoleh selama tahun berjalan
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Lampirkan Dokumen Rapat berjenjang Kesekretariatan, kepaniteraan dan Rapat Monev Kinerja Utama Pertriwulan, Monev SKP Awal Tahun dan Akhir tahun serta PKT Seluruh Pegawai
3	PELAPORAN KINERJA	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	Untuk point 3.a lampirkan dokumen sampai 5 (lima) tahun terakhir
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Lampirkan LKjIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Lampirkan dokumen LKjIP dan laporan kinerja berkala
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Lampirkan dokumen LKjIP
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Dokumen LKjIP, Laporan Hasil Reviu LKjIP dengan melampirkan Dokumen Pernyataan Telah diReviu, Kertas Kerja Reviu, dan SK Tim Penyusun LKjIP yang juga mencantumkan Tim Pereviu Laporan Kinerja (format SK sesuai dengan SK Sekma 2049/2022). Pernyataan telah reviu dan kertas kerja reviu menjadi bagian dari LKjIP dan diletakkan sebelum kata pengantar
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Bukti screenshoot publikasi dokumen SAKIP pada website dan bisa dibuka tanpa perlu permintaan

		akses.																	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Bukti pengiriman dan upload dokumen SAKIP baik di Aplikasi e-SAKIP REVIU KeMenpan RB, Aplikasi Komdanas, dan website sebelum tanggal 28 Februari, sesuai Surat SEKMA (tanggal upload tertera didokumen)																	
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya																		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Yang dilampirkan LKjIP																	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Yang dilampirkan LKjIP																	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	<p>Yang dilampirkan LKjIP, pada Bab III LKjIP, buat tabel dan analisa perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan</p> <p>PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024 DENGAN TARGET TAHUN 2024</p> <p>Pengadilan Tinggi Agama Palembang tidak memiliki sisa perkara pada Tahun 2023 dan pada Tahun 2024 Perkara yang diterima atau terdaftar di Pengadilan Tinggi Agama Palembang sebanyak 57 perkara. Semua beban perkara di Tahun 2024 dapat diselesaikan atau diputus tepat waktu di Tahun 2024 dan tidak ada sisa perkara diakhir Tahun 2024. Jika dibandingkan dengan target Tahun 2024 (100%) maka capaian kinerja pada Tahun 2024 sebesar 100%.</p> <p>TABEL 3.4 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA INDIKATOR PERSENTASE PERKARA YANG DISELESAIKAN TEPAT WAKTU TAHUN 2024 DENGAN TARGET TAHUN 2024 PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Target Tahun 2024</th> <th>Realisasi Tahun 2024</th> <th>Capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>100% (57 perkara)</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	Capaian	100%	100% (57 perkara)	100%											
Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	Capaian																	
100%	100% (57 perkara)	100%																	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	<p>Yang dilampirkan LKjIP, pada Bab III LKjIP, buat tabel dan analisa perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka panjang</p> <p>PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH</p> <p>Jika dibandingkan realisasi kinerja Tahun 2024 sebesar 100% dengan target jangka menengah maka realisasi kinerja Tahun 2024 diatas target Tahun 2021 dan sama dengan target Tahun 2020, Tahun 2022, Tahun 2023 dan 2024.</p> <p>TABEL 3.5 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA INDIKATOR PERSENTASE PERKARA YANG DISELESAIKAN TEPAT WAKTU TAHUN 2024 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Target Jangka Menengah</th> <th rowspan="2">Realisasi Tahun 2024</th> </tr> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>98%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100% (57 perkara)</td> </tr> </tbody> </table>	Target Jangka Menengah					Realisasi Tahun 2024	2020	2021	2022	2023	2024	100%	98%	100%	100%	100%	100% (57 perkara)
Target Jangka Menengah					Realisasi Tahun 2024														
2020	2021	2022	2023	2024															
100%	98%	100%	100%	100%	100% (57 perkara)														
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Yang dilampirkan LKjIP, pada Bab III LKjIP, buat tabel dan analisa perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya																	

PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024 DENGAN REALISASI TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA

Jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, maka realisasi kinerja Tahun 2024 sebesar 100% lebih baik dari realisasi kinerja Tahun 2021 dan sama baiknya dengan realisasi kinerja Tahun 2020 dan Tahun 2022, Tahun 2023.

TABEL 3.6 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA INDIKATOR PERSENTASE PERKARA YANG DISELESAIKAN TEPAT WAKTU TAHUN 2024 DENGAN REALISASI KINERJA TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA PENGADILAN TINGGI AGAMA PALEMBANG

Tahun	Jangka Waktu Penyelesaian Perkara						Target	Realisasi	Capaian	
	11 Ha	12 Ha	13 Ha	Total Tepat Waktu	>3 Bulan Tak tepat wkt	Total Putusan				
	1	2	3	4	5 = 2+3+4	6	7 = 5+6	8	9 = 5/7	10
2024	54	3	0	57	0	57	100%	100%	100%	
2023	58	0	0	58	0	58	100%	100%	100%	
2022	65	1	0	66	0	66	100%	100%	100%	
2021	48	1	0	49	1	50	98%	98%	100%	
2020	57	14	1	72	0	72	100%	100%	100%	

6 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

Yang dilampirkan LKjIP, pada Bab III LKjIP, buat tabel dan analisa perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). Kalau belum ada realisasi kinerja nasional, lampirkan surat ke Dirjen Badilag perihal permintaan data kinerja nasional dan untuk sementara gunakan data realisasi kinerja PA sewilayah PTA Palembang

PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DI LEVEL NASIONAL (BENCHMARK-KINERJA)

Pengadilan Tinggi Agama Palembang telah menyelesaikan perkara tepat waktu diatas standar nasional karena semua perkara yang putus di Tahun 2024 tidak sampai 2 bulan (standar nasional penyelesaian perkara 3 bulan). Jika dibandingkan realisasi kinerja Pengadilan Tingkat Banding di lingkungan Peradilan Agama/Mahkamah Syar'iyah, maka realisasi kinerja PTA Palembang lebih baik dari realisasi kinerja nasional.

TABEL 3.7 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA INDIKATOR PERSENTASE PERKARA YANG DISELESAIKAN TEPAT WAKTU PTA PALEMBANG DENGAN REALISASI KINERJA NASIONAL TAHUN 2024

Realisasi PTA Palembang Tahun 2024	Realisasi Kinerja Nasional Tahun 2024	Selisih
100% (57 perkara)	98,64%	1,36%

7 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

Yang dilampirkan LKjIP, pada Bab III LKjIP, buat analisa faktor pendukung/penghambat masing-masing IKU, terutama realisasi iku yang tidak mencapai target 100%. Tambahkan juga inovasi dan budaya kinerja yang dilakukan satker dalam rangka mendukung capaian kinerja

8 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

Yang dilampirkan LKjIP, pada Bab III LKjIP, buat analisa efisiensi penggunaan sumber daya (DIPA 04 dan DIPA 01) dengan membandingkan antara capaian kinerja dan realisasi anggaran

9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	<p>Yang dilampirkan LKjIP, pada Bab III dan Bab IV, buat analisa rekomendasi kedepan (yang nantinya rekomendasi ini dituangkan ke rencana aksi Tahun berikutnya). Pada Bab III, rekomendasi dibuat masing-masing IKU dan dituangkan kembali secara keseluruhan pada Bab IV</p> <p>Pada Bab III</p> <p>REKOMENDASI KEDEPANNYA :</p> <p>Mempertahankan dan meningkatkan kinerja untuk Tahun 2025, dengan tetap melaksanakan inovasi e-PROPPERADING, dan terus mempertahankan dan meningkatkan budaya kinerja KOLABORATIF dan INOVATIF</p> <p>Pada Bab IV</p> <p>Langkah-langkah yang akan dilakukan di Tahun 2025 untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> Melanjutkan inovasi e-Propperading Melaksanakan rapat secara berjenjang dan berkala (triwulan). Mengadakan kegiatan bedah berkas 3 kali setahun Mengadakan dan mengikuti pelatihan yustisial (bimtek) dan non yustisial terhadap aparaturnya Pengadilan Agama Tingkat Pertama dan aparaturnya PTA Palembang Melaksanakan monitoring dan evaluasi benturan kepentingan Hakim dan aparaturnya PTA Palembang Mengajukan permohonan usul revidir indikator persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi kepada Biro Perencanaan dan Organisasi Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI dengan tembusan kepada kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI, dan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI. Melaksanakan briefing petugas PTSP secara terjadwal, untuk memastikan seluruh layanan telah diberikan sesuai standart layanan Mengadakan DDTK <i>service excellert</i> dalam rangka meningkatkan budaya kinerja BERORIENTASI PELAYANAN Menindaklanjuti dengan SEGERA pengaduan yang masuk melalui beberapa kanal media seperti SIWAS, google, Whatapps, dan lain-lain. Terus mempertahankan dan meningkatkan budaya kinerja INOVATIF, BERORIENTASI PELAYANAN, AKUNTABEL, KOMPETEN dan KOLABORATIF
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Yang dilampirkan rapat berjenjang, LKjIP dan laporan kinerja berkala
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Yang dilampirkan rapat berjenjang, LKjIP dan laporan kinerja berkala
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Yang dilampirkan laporan kinerja berkala dan monev Rencana Aksi. Penyesuaian aktivitas dilakukan untuk IKU yang belum tercapai
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan	Yang dilampirkan laporan kinerja berkala dan monev anggaran

	anggaran untuk mencapai kinerja.	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Yang dilampirkan laporan kinerja dan bukti telah dilakukan evaluasi kinerja, contoh untuk iku perkara putus tepat waktu, apakah sudah terealisasi 100%, apabila belum terealisasi 100%, apa bentuk evaluasi yang dilakukan pimpinan
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Beri penjelasan penyesuaian perencanaan kinerja kedepan dan lampirkan dokumen SAKIP Tahun berikutnya, untuk dokumen Rencana Aksi tahun berikutnya dibuat sesuai dengan rekomendasi di LKjIP tahun sebelumnya.
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Yang dilampirkan LKjIP dan infografis budaya kinerja yang menjelaskan pengaruh laporan kinerja dengan perubahan budaya kinerja organisasi
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	Untuk point 4.a lampirkan dokumen sampai 5 (lima) tahun terakhir
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Yang dilampirkan pedoman evaluasi SAKIP MARI Tahun 2016 dan Tahun 2022, pedoman sakip satker mengacu pada pedoman SAKIP MARI Tahun 2022
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Yang dilampirkan rapat berjenjang dan LHE satker (yang dilakukan secara mandiri)
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	Yang dilampirkan rapat berjenjang dan LHE satker (yang dilakukan secara mandiri)
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	Lampirkan Pedoman Evaluasi Kinerja, SK dan Surat Tugas Tim Evaluator AKIP, LHE dan LKE AKIP internal satker
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Daftar tabel SDM (Tim evaluator SAKIP satker) yang sudah menerima diklat/bimtek SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Lampirkan LHE dan LKE assement mandiri satker, rapat berjenjang,
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Yang dilampirkan rapat berjenjang berkala
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Yang dilampirkan penjelasan teknologi informasi yang digunakan untuk mengevaluasi AKIP satker, bisa aplikasi esemar atau satker membuat sendiri
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam	

efektifitas dan efisiensi Kinerja		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	Yang dilampirkan tindak lanjut LHE AKIP (Dari PTA Palembang) dan tindak lanjut LHE AKIP internal (self assesment)
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	Yang dilampirkan LHE AKIP (dari PTA Palembang) dan LHE AKIP internal, lampirkan juga infografis capaian kinerja
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Yang dilampirkan LHE AKIP (dari PTA Palembang) dan LHE AKIP internal, lampirkan juga infografis capaian kinerja. Yang dievaluasi pada poin ini adalah apakah ada perbaikan kinerja satker dari Tahun sebelumnya
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	Yang dilampirkan laporan capaian kinerja berkala (efektivitas) dan juga laporan efisiensi (perbandingan capaian dengan realisasi anggaran). Lampirkan juga foto/notulen kegiatan DDTK untuk meningkatkan kualitas putusan dan pembekalan petugas PTSP, dan lain-lain
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	Yang dilampirkan LHE AKIP PA (dari PTA Palembang) dan infografis capaian kinerja dari 4 (empat) tahun terakhir serta rapat kinerja berkala. Yang dievaluasi pada poin ini adalah apakah dari rapat monev satker berdampak pada perbaikan kinerja satker

Palembang, 3 Oktober 2025

Ketua,



ABDULLAH

