



MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGAWASAN

Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 58, RT 1 RW 2, Cempaka Putih Timur, Kec. Cempaka Putih
Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta Kode Pos 10510
www.bawas.mahkamahagung.go.id, informasi.bawas@mahkamahagung.go.id

Nomor : 3689/BP/PW1.1.1/IX/2025 Jakarta, 08 September 2025
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja pada Pengadilan Tinggi
Makassar

Yth.
Ketua Pengadilan Tinggi Makassar
Jalan Urip Sumoharjo KM.4, Karuwisi Utara, Kec. Panakkukang,
Kota Makassar, 90232 - Provinsi Sulawesi Selatan

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 berikut:

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Pengadilan Tinggi Makassar dimaksudkan untuk:
 - memperoleh informasi mengenai implementasi 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, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Pengadilan Tinggi Makassar memperoleh nilai sebesar **71,20 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	21,00	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,50	11,10
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	15,00	17,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			68,10	71,20
Predikat			B (Baik)	BB (Sangat Baik)



No	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1	Telah terdapat pedoman penyusunan kinerja yang disusun namun belum spesifik untuk satuan kerja internal PT Makassar
2	Belum melampirkan bukti dokumen perencanaan kinerja yang dipublikasikan tepat waktu (bukti upload Renstra, RKT, PKT Tahun 2024)
3	Dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan kebutuhan kinerja yang perlu dicapai, karena penetapan indikator kinerja belum menyajikan seluruh indikator kinerja yang seharusnya diukur. Pimpinan unit akuntabilitas kinerja hanya menetapkan indikator utama, sementara indikator kinerja lainnya atas tugas fungsi satuan kerja, belum ditetapkan
4	Uraian yang dijelaskan dalam kolom keterangan belum sejalan dengan dokumen yang dilampirkan dalam google drive esemar
5	Dokumen reuiu atas Renstra maupun IKU belum menyampaikan alasan perubahan.
6	Pohon kinerja belum menggambarkan kondisi atau hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan
7	Belum dijelaskan crosscutting per kegiatan antara kepaniteraan dengan kesekretariatan begitu pula dengan instansi lainnya
8	Hasil yang ingin dicapai belum ditetapkan per kegiatan seperti contoh yang telah dilampirkan berupa SOP PTSP yang belum ditetapkan waktu yang dibutuhkan untuk diselesaikan di layanan PTSP, namun secara rinci waktunya sudah ditetapkan
9	Penyusunan dokumen monitoring evaluasi Rencana Aksi belum sesuai dengan Surat Sekretaris Mahkamah Agung No. 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 tanggal 17 Juli 2023, Hal Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022.
B. Pengukuran Kinerja	
1	Belum ada otorisasi dari Pejabat terkait dalam hal pengumpulan data kinerja
2	Pengukuran capaian kinerja masih dilakukan secara manual. Pengukuran kinerja personel hakim sudah dilakukan oleh sistem namun pengukurannya belum terintegrasi dengan IKU satker.
C. Pelaporan Kinerja	
1	Dokumen LKJiP telah menginformasikan terkait upaya nyata dan/atau hambatannya atas capaian kinerja per indikator kinerja namun belum sesuai dengan format pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014;
2	Dokumen LKJiP telah menginformasikan terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja secara umum, namun belum diinformasikan secara spesifik atau khusus seperti sumber daya manusia atau sumber daya anggaran
3	Dokumen LKJiP telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja), namun belum sesuai dengan format pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014
4	Aktivitas yang diuraikan dalam permasalahan untuk dilakukan penyesuaian belum selaras dengan aktivitas yang terkait dengan pencapaian IKU (48 aktivitas)



No	Catatan
5	Dalam dokumen LKJIP belum menginformasikan perubahan budaya kinerja organisasi terkait pencapaian kinerja
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1	Pedoman teknis evaluasi internal belum menjelaskan hal-hal yang diatur secara detail (masih sama dengan ketentuan umum yaitu SK Sekma 878/SEK/SK/VII/2022) untuk evaluasi internal di satuan kerja PT Makassar
2	Belum dilakukan Evaluasi Kinerja Internal yang dilaksanakan secara berjenjang
3	Pedoman teknis evaluasi internal belum menjelaskan hal-hal yang diatur secara detail (masih sama dengan ketentuan umum yaitu SK Sekma 878/SEK/SK/VII/2022) untuk evaluasi internal di satuan kerja PT Makassar
4	Data dukung kurang memadai, belum melampirkan evaluasi atau reviu atas indikator kinerja Upaya Hukum Kasasi
5	belum dilakukan evaluasi pada kedua unit dibawahnya, yakni: kepaniteraan dan kesekretariatan
6	Belum melampirkan hasil tindak lanjut atas evaluasi IKU "Upaya Hukum Kasasi"
7	Belum melampirkan data dukung atas evaluasi yang dilakukan secara berjenjang dan evaluasi internal dari Hakim pengawas Bidang
8	Belum melampirkan hasil reviu yang mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1	Agar pedoman yang telah disusun hendaknya menjabarkan secara spesifik terkait penyusunan perencanaan kinerja yang disesuaikan dengan kebiasaan dan mekanisme yang dapat diterima
2	Agar pedoman yang telah disusun hendaknya menjabarkan secara spesifik terkait penyusunan perencanaan kinerja yang disesuaikan dengan kebiasaan dan mekanisme yang dapat diterima
3	Dokumen perencanaan kinerja agar menggambarkan seluruh kebutuhan kinerja yang perlu dicapai. Pimpinan unit akuntabilitas kinerja agar menetapkan indikator kinerja lainnya atas tugas fungsi satuan kerja.
4	Agar uraian dalam kolom "Catatan" dalam Aplikasi e-Semar diisi sesuai dengan uraian yang menjawab kriteria "kualitas rumusan hasil tujuan/sasaran yang menggambarkan kondisi yang kinerja yang ingin dicapai", dan begitu pula dengan isian "catatan" pada kriteria-kriteria pada sub komponen lainnya
5	Dokumen reviu atas Renstra maupun IKU harus menyampaikan alasan perubahan. Rekomendasi perubahan dokumen RENSTRA dan IKU dapat memperhatikan SK Kabawas No. 121/BP/SK.PW1/XII/2023 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Pada Badan Pengawasan Mahkamah Agung Republik Indonesia
6	Agar pohon kinerja ditetapkan hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan
7	Agar cascading yang digambarkan juga menjelaskan crosscutting per kegiatan antar bidang yakni kepaniteraan dengan kesekretariatan
8	Agar ditetapkan hasil yang ingin dicapai per kegiatan yang telah diidentifikasi
9	Dalam penyusunan dokumen monitoring evaluasi Rencana Aksi agar disesuaikan dengan format pada Surat Sekretaris Mahkamah Agung No. 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 tanggal 17 Juli 2023, Hal Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022.



No	Rekomendasi
B. Pengukuran Kinerja	
1	Agar ditambahkan aktivitas otorisasi atas dokumen yang dikumpulkan dalam SOP pengumpulan data kinerja atau dengan SOP baru
2	Agar diupayakan pengukuran kinerja dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi
C. Pelaporan Kinerja	
1	Agar penyusunan LKjIP pada bab 3 mengikuti format ketentuan PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014
2	Agar informasi terkait efisiensi penggunaan sumber daya diuraikan detail, seperti: sumber daya manusia berikut uraiannya, dan sumber daya anggaran berikut uraiannya, dst
3	Agar informasi terkait efisiensi penggunaan sumber daya diuraikan detail, seperti: sumber daya manusia berikut uraiannya, dan sumber daya anggaran berikut uraiannya, dst
4	Agar aktivitas yang diuraikan dalam evidence yang disertakan diselaraskan dengan aktivitas yang sudah ditetapkan guna pencapaian IKU
5	Agar evidence perubahan budaya kinerja organisasi/satuan kerja disertakan, jika tidak perlu diuraikan alasannya
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1	Agar pedoman teknis evaluasi internal yang ditetapkan oleh ketua hendaknya mengatur hal-hal lebih lanjut atas aturan Mahkamah Agung atau MenPAN yang masih bersifat umum
2	Agar perlu dilakukan evaluasi kinerja internal secara berjenjang, yakni jabatan eselon 2 melakukan evaluasi berjenjang ke bawahnya, begitu seterusnya ke bawah
3	Agar pedoman teknis evaluasi internal yang ditetapkan oleh ketua hendaknya mengatur hal-hal lebih lanjut atas aturan Mahkamah Agung atau MenPAN yang masih bersifat umum
4	Agar melampirkan evaluasi dengan pendalaman atas revisi IKU upaya hukum kasasi dari target semula menjadi 45%
5	Selain melalui rapat bulanan, evaluasi kinerja hendaknya dapat dilakukan oleh pengawas bidang sesuai surat keputusan atau tim melalui penugasan
6	Agar juga melampirkan evidence tindak lanjut hasil evaluasi seperti atas hasil reviu atas perubahan IKU Upaya hukum kasasi dengan target menjadi 45%
7	Agar melampirkan evidence perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik dari pemanfaatan hasil evaluasi kinerja berjenjang ataupun pengawas bidang, jika tidak ada perlu uraian penjelasan
8	Agar evaluasi akuntabilitas kinerja internal dimanfaatkan untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tinggi Makassar tahun 2024, agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Makassar. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan dalam jangka waktu paling lama sebelum penyampaian laporan kinerja 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 kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Pengawasan
Mahkamah Agung RI,
Ditandatangani Secara Elektronik



Suradi

Tembusan:

- 1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
- 2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI;
- 3. Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum MA RI.

