MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI MAKASSAR
Jalan Urip Sumoharjo KM 4, Karuwisi Utara, Kecamatan Panakukang
Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90232, www.pt-makassar.go.id, pt.sulselbar@gmail.go.id

Nomor : 4184/KPT.W22-U/RA1.1/7/2024 Makassar, 31 Juli 2024
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Yth. **Ketua Pengadilan Negeri Makassar**
di - Tempat

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 Pedoman Evaluasi Atau Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal :

1. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Makassar 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, meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
3. Pengadilan Negeri Makassar memperoleh nilai sebesar **70.00** atau **B (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 2022	Tahun 2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,60	**21,60**
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,10	**20,10**
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,80	**10,80**
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,50	**17,50**
Nilai Akuntabilitas Kinerja			70,00	**70,00**
			(Baik)	**(Baik)**

No.	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Perencanaan kinerja belum dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan
2.	Satuan kerja telah menyusun dan merumuskan pohon kinerja namun belum menetapkan Perencanaan Kinerja mulai staf sampai dengan pimpinan
3.	Komitmen setiap unit/bagian melaksanakan perencanaan kinerja namun belum dilengkapi dengan rincian capaian bulanan dan pelaksanaan monev atas hasil capaian bulanan
4.	Dokumen belum menggambarkan terdapat perbaikan/penyempurnaan perencanaan kinerja dari proses monev hasil capaian kinerja sebelumnya
5.	Belum menggambarkan perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik dalam tahun berjalan dan kinerja tahun sebelumnya misalnya seperti hasil reviu IKU dan reviu rencana kinerja tahunan
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Belum terdapat pedoman teknis pengukuran (terbatas pada pengukuran secara umum) dan pedoman pengumpulan data kinerja. Data dukung belum menggambarkan sumber, data yang diperlukan, metode dan alat yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja per indikator
2.	Belum menggambarkan detail pengukuran tiap indikator dan data yang digunakan sebagai dasar perhitungan
3.	Belum memuat informasi detail jenis data per indikator dan perhitungan per indikator keseluruhan seminimalnya berupa data detail dalam Ms.excel
4.	Belum menggambarkan penyesuaian strategi atas hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan ataupun triwulanan, dokumen yang dilampirkan bukan hanya terbatas pada SOP dan aturan yang ada
5.	Revisi anggaran setiap DIPA belum memuat penjelasan efisiensi yang telah dilakukan guna mencapai target, serta hubungan antara target dengan pelaksanaan anggaran yang ada
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Belum membuat lembar pernyataan telah direviu oleh personel yang mampu dan cakap dalam penyusunan Laporan AKIP (sesuai surat Plh Sekretaris Mahkamah Agung nomor 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 perihal Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022)
2.	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)

4.	Laporan kinerja belum menguraikan bentuk tindak lanjut atas upaya perbaikan atas masalah yang dihadapi
5.	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya
6.	Laporan Kinerja belum menggambarkan bahwa informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Dokumen evaluasi hanya melampirkan laporan monev triwulanan secara umum, belum mengurai sampai dengan unit, bagian, ataupun subbagian yang mendukung capaian kinerja organisasi
2.	Belum menggambarkan telah dilakukan pendalaman kuantitas dan kualitas data kinerja yang dilaksanakan secara internal
3.	Belum menggambarkan pengumpulan dan analisis data kinerja telah dilakukan secara terintegrasi melalui jaringan, analisis data, formulasi dan sajian informasi menggunakan web yang mudah diakses kepada pihak yang berkepentingan secara internal termasuk unit kerja di bawahnya
4.	Hasil evaluasi belum dapat diyakini telah ditindaklanjuti seluruhnya karena tidak melampirkan bukti tindak lanjut serta mengingat catatan-catatan di atas. Misalnya seperti dalam dokumen rapat tindak lanjut Evaluasi AKIP secara berjenjang dari tingkatan proses sampai dengan capaian kinerja di tingkat sasaran strategis akan dilakukan sebagai pedoman penyusunan AKIP berikutnya
5.	Pembahasan hasil rapat evaluasi belum menggambarkan sampai dengan tingkat aksi atau kegiatan
6.	Terdapat sasaran dan target kinerja yang tidak tercapai 100%
7.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum dilaksanakan seluruhnya oleh SDM yang kompeten

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Agar menyempurnakan Perencanaan kinerja tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan
2.	Menetapkan Perencanaan Kinerja mulai staf sampai dengan pimpinan
3.	Lengkapi dokumen perencanaan kinerja dengan rincian capaian bulanan dan pelaksanaan monev atas hasil capaian bulanan
4.	Perbaikan/penyempurnaan perencanaan kinerja dari proses monev hasil capaian kinerja sebelumnya dilampirkan pada perencanaan kinerja

B. Pengukuran Kinerja	
1.	Membuat pedoman teknis pengukuran yang menggambarkan sumber, data yang diperlukan, metode dan alat yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja per indikator
2.	Membuat ringkasan capaian kinerja triwulanan sebagai bahan evaluasi yang menggambarkan detail pengukuran tiap indikator dan data yang digunakan sebagai dasar perhitungan
3.	Membuat informasi detail jenis data per indikator dan perhitungan per indikator keseluruhan seminimalnya berupa data detail dalam excel
4.	Lakukan penyesuaian strategi atas hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan ataupun triwulanan
5.	Agar dalam pelaksanaan revisi anggaran setiap DIPA memuat penjelasan efisiensi yang telah dilakukan guna mencapai target, serta hubungan antara target dengan pelaksanaan anggaran yang ada
C. Pelaporan Kinerja	
1.	Membuat lembar pernyataan telah direviu oleh personel yang mampu dan cakap dalam penyusunan Laporan AKIP (sesuai surat Plh Sekretaris Mahkamah Agung nomor 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 perihal Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022)
2.	Membuat perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) pada laporan selanjutnya
3.	Menyusun aspek efisiensi yang digunakan dalam mencapai kinerja dalam penyusunan Laporan Kinerja
4.	Jelaskan pada Laporan Kinerja bentuk tindak lanjut atas upaya perbaikan atas masalah yang dihadapi misalnya melampirkan tambahan data dukung berupa tindak lanjut monev triwulanan
5.	Dokumen Laporan Kinerja agar menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya
6.	Laporan Kinerja perlu menjelaskan aktivitas individu yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya terus melakukan perbaikan berkelanjutan guna membantu capaian kinerja organisasi yang mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Laporan Kinerja perlu mengurai sampai dengan unit, bagian, ataupun subbagian yang mendukung capaian kinerja organisasi
2.	Lakukan pendalaman kuantitas dan kualitas data kinerja yang dilaksanakan secara internal
3.	Dalam Laporan Kinerja agar menggambarkan pengumpulan dan analisis data

	kepada pihak yang berkepentingan secara internal termasuk unit kerja di bawahnya
4.	Dokumen rapat tindak lanjut Evaluasi AKIP secara berjenjang dari tingkatan proses sampai dengan capaian kinerja di tingkat sasaran strategis agar dilakukan sebagai pedoman penyusunan AKIP berikutnya
5.	Hasil rapat agar menggambarkan sampai dengan tingkat aksi atau kegiatan
6.	Agar sasaran dan target kinerja yang tidak tercapai 100% direviu kembali
7.	Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja agar diusulakan mengikuti Diklat/Sosialisasi Sakip

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Makassar Tahun 2023, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja di Lingkungan Pengadilan Negeri Makassar. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan kepada Ketua Pengadilan Tinggi Makassar selambat-lambatnya tanggal 31 Desember 2024.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KETUA PENGADILAN TINGGI MAKASSAR

Dr. H. ZAINUDDIN, S.H., M.Hum.

Tembusan Yth:
1. Sekretaris Mahkamah Agung RI
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI
3. Kementerian PAN dan RB
4. Arsip