



Evaluasi Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Makassar 1A Khusus dalam Prespektif Good Governance

Employee Performance Evaluation at the Makassar Class IA Special District Court from a Good Governance Perspective

Erni Andriani^{1*}, A. Aditya Arya Saputra², Kasrul Kasim³, Muh Fuad Randi⁴

Manajemen, Fakultas Ekonomi, YPUP Makassar

Email: ernnyandriani@gmail.com^{1*}, aryasaputra16122003@gmail.com², kasrulkasimkasrul@gmail.com³, fuadrandy@stieypup.ac.id⁴

Article Info

Article history:

Received : 05-05-2026

Revised : 07-05-2026

Accepted : 09-05-2026

Published : 11-05-2026

Abstract

This study aims to analyze employee performance evaluation at the Makassar Class IA Special District Court from the perspective of good governance. Employee performance evaluation is an important aspect in improving the quality of public services, organizational effectiveness, and supporting the implementation of good governance within judicial institutions. The principles of good governance, such as accountability, transparency, effectiveness, efficiency, and professionalism, serve as the foundation for assessing employee performance in the court environment. This study uses a literature review method with a descriptive qualitative approach. Data were obtained from various written sources, including books, scientific journals, articles, laws and regulations, and previous studies related to employee performance evaluation and good governance. The data analysis technique was conducted through the processes of collecting, reviewing, and interpreting relevant references to obtain a comprehensive understanding of the research topic. The results of the study indicate that employee performance evaluation from a good governance perspective plays an important role in improving service quality and enhancing the professionalism of employees at the Makassar Class IA Special District Court. The implementation of an effective performance evaluation system can encourage accountability, work discipline, transparency, and the improvement of public service effectiveness. However, several obstacles are still encountered in the implementation process, including inadequate supervision, limited human resources, and the insufficient application of transparency principles within the organization. This study concludes that employee performance evaluation at the Makassar Class IA Special District Court from the perspective of good governance needs to be continuously improved through strengthening supervision systems, enhancing employee competencies, and implementing governance principles more effectively and transparently in order to create high-quality and integrity-based public services.

Keywords: Performance Evaluation, Employees, Good Governance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas IA Khusus dalam perspektif good governance. Evaluasi kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, efektivitas organisasi, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan lembaga peradilan. Prinsip-prinsip good governance seperti akuntabilitas, transparansi, efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme menjadi dasar dalam penilaian kinerja pegawai di lingkungan pengadilan. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah,



artikel, peraturan perundang-undangan, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai dan good governance. Teknik analisis data dilakukan melalui proses pengumpulan, penelaahan, dan interpretasi berbagai referensi yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai dalam perspektif good governance memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta profesionalisme pegawai pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas IA Khusus. Penerapan sistem evaluasi kinerja yang baik mampu mendorong akuntabilitas, disiplin kerja, transparansi, serta peningkatan efektivitas pelayanan publik. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala, seperti pengawasan yang belum optimal, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum maksimalnya penerapan prinsip transparansi dalam organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas IA Khusus dalam perspektif good governance perlu terus ditingkatkan melalui penguatan sistem pengawasan, peningkatan kompetensi pegawai, serta penerapan prinsip tata kelola yang lebih efektif dan transparan guna mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan berintegritas.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Pegawai, Good Governance

PENDAHULUAN

Pelayanan publik di sektor peradilan memegang peran krusial dalam menegakkan keadilan dan supremasi hukum di Indonesia. Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar, sebagai salah satu lembaga peradilan strategis di wilayah Sulawesi Selatan, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas layanan akibat dinamika kinerja pegawai yang belum optimal (Supriyanto, 2022). Fenomena ini mencerminkan perlunya evaluasi kinerja yang sistematis untuk mendukung operasional harian pengadilan. Good governance menjadi kerangka utama dalam reformasi birokrasi peradilan, dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi sebagai pilar pendukung. Di Pengadilan Negeri Makassar, evaluasi kinerja pegawai sering kali masih bersifat formalitas, kurang mengintegrasikan nilai-nilai tata kelola yang baik (Mahfud, 2021). Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Good governance didefinisikan sebagai pengelolaan pemerintahan yang berorientasi pada partisipasi, supremasi hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, kesetaraan, efektivitas, akuntabilitas, dan visi strategis (Tampubulon, 2023). Prinsip ini relevan untuk lembaga peradilan karena memastikan pegawai bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Evaluasi kinerja pegawai merupakan instrumen untuk mengukur kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Menurut Dwiyanto (2019), evaluasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, terutama di lingkungan peradilan yang menuntut integritas tinggi. Namun, di Makassar, proses ini masih terhambat oleh kurangnya standar yang jelas. Masalah muncul dari data internal Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar yang menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan hanya mencapai 65% pada tahun 2024 (Laporan Tahunan Mahkamah Agung, 2025, hlm. 156). Faktor utama adalah ketidakefisienan pegawai dalam menangani perkara, yang dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan kinerja.

Masalah semakin kompleks karena keterbatasan sumber daya manusia dan kurangnya pelatihan berbasis good governance. Penelitian terdahulu oleh Sari (2023) menemukan bahwa 40% pegawai peradilan di Indonesia belum memahami prinsip transparansi dalam evaluasi diri. Kondisi serupa terlihat di Makassar, di mana transparansi proses evaluasi masih minim. Selain itu, regulasi seperti Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai belum sepenuhnya diimplementasikan secara efektif (Mahkamah Agung RI, 2019). Hal ini menyebabkan terjadinya ketidakadilan dalam proses penilaian kinerja pegawai, sehingga dapat memengaruhi



motivasi kerja, menurunkan tingkat profesionalisme aparaturnya pengadilan, serta menghambat terciptanya sistem kerja yang objektif dan transparan. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan juga berpotensi mengalami penurunan (Prasetyo et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada sejauh mana evaluasi kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar telah selaras dengan prinsip-prinsip *good governance*, termasuk berbagai hambatan yang dihadapi serta potensi perbaikannya. Permasalahan ini menjadi penting dan relevan di tengah tuntutan reformasi birokrasi nasional pasca-pandemi yang menekankan peningkatan kualitas pelayanan publik, transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme aparaturnya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis evaluasi kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar dalam perspektif *good governance*, mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaannya, serta merumuskan rekomendasi yang dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi praktisi peradilan sebagai bahan evaluasi dalam penyempurnaan sistem penilaian kinerja pegawai, bagi akademisi sebagai referensi dalam pengembangan kajian tata kelola pemerintahan, serta bagi pembuat kebijakan dalam merancang regulasi yang lebih adaptif terhadap dinamika pelayanan publik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam mendukung terwujudnya lembaga peradilan yang akuntabel, profesional, transparan, dan berintegritas melalui penerapan evaluasi kinerja pegawai yang efektif dan selaras dengan prinsip-prinsip *good governance*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pengadilan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat sistem pengawasan internal, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih disiplin, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode studi literatur dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai dalam perspektif *good governance* pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai penerapan evaluasi kinerja pegawai serta kaitannya dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Sugiyono, 2021). Pendekatan ini juga bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi secara mendalam melalui analisis berbagai sumber literatur yang relevan, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas evaluasi kinerja pegawai dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang profesional, transparan, dan akuntabel (Alif et al., 2024).

Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data dipilih berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas, dan keterkaitannya dengan evaluasi kinerja pegawai dan konsep *good*



governance dalam sektor pelayanan publik, khususnya pada lembaga peradilan. Penggunaan studi literatur memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih luas dan mendalam terkait fenomena yang diteliti (Zed, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, klasifikasi, dan telaah pustaka terhadap berbagai referensi yang mendukung penelitian. Peneliti mengumpulkan berbagai literatur yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai, good governance, pelayanan publik, serta tata kelola lembaga peradilan. Seluruh data yang diperoleh kemudian diseleksi dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian agar menghasilkan informasi yang relevan dan akurat.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan dengan membandingkan teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai evaluasi kinerja pegawai dalam perspektif good governance (Moleong, 2021). Proses analisis ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara teori dan kondisi aktual yang terjadi dalam penerapan evaluasi kinerja pegawai pada lembaga peradilan.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini mencakup penerapan prinsip-prinsip good governance dalam evaluasi kinerja pegawai, hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme aparatur peradilan. Dengan metode penelitian ini, diharapkan penelitian mampu menghasilkan kajian yang objektif, sistematis, dan relevan sebagai bahan referensi dalam pengembangan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan lembaga peradilan (Hardiansyah, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan studi literatur terhadap berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku, peraturan perundang-undangan, serta penelitian terdahulu, penelitian ini menemukan beberapa temuan penting terkait evaluasi kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar dalam perspektif good governance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja pegawai yang diterapkan masih mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2019, namun implementasinya belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip good governance secara optimal. Penerapan prinsip akuntabilitas, transparansi, efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme masih menghadapi berbagai hambatan dalam pelaksanaannya (Mahkamah Agung RI, 2019). Hasil kajian juga menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas pegawai dalam proses evaluasi kinerja masih tergolong rendah. Hal tersebut terlihat dari belum optimalnya dokumentasi hasil evaluasi yang tersimpan secara sistematis dan dapat diakses secara transparan oleh pihak terkait.

Selain itu, proses evaluasi kinerja masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis pada indikator kompetensi dan kualitas pelayanan publik. Kondisi ini menyebabkan proses penilaian belum berjalan secara objektif dan menyeluruh. Dari aspek efektivitas pelayanan publik, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pada



Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar masih belum mencapai standar optimal. Berdasarkan laporan internal tahun 2024, tingkat efektivitas pelayanan publik berada pada angka sekitar 65%, sedangkan standar minimal yang ditetapkan lembaga peradilan adalah sebesar 80% (Laporan Tahunan Mahkamah Agung, 2025). Rendahnya efektivitas tersebut dipengaruhi oleh kurang optimalnya pengawasan terhadap kinerja pegawai, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum maksimalnya penerapan sistem evaluasi berbasis kompetensi dan pemanfaatan teknologi digital (Haikal, M. 2025). Hasil analisis terhadap berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan prinsip good governance memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dwiyanto (2019) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan secara akuntabel dan transparan dapat meningkatkan disiplin kerja dan profesionalisme aparatur negara. Namun, pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar, penerapan mekanisme evaluasi masih bersifat satu arah dari atasan kepada bawahan sehingga umpan balik yang diberikan belum mampu mendorong perbaikan kinerja secara maksimal.

Tabel 1. Perbandingan Prinsip Good Governance dan Realita di Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar

No	Prinsip Good Governance	Teori (Harapan)	Realita di Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar
1	Akuntabilitas	Pegawai bertanggung jawab atas setiap keputusan dan hasil kerja	Dokumentasi evaluasi kinerja belum tersimpan secara lengkap dan sistematis
2	Transparansi	Proses evaluasi terbuka dan dapat diakses pihak terkait	Hasil evaluasi hanya diketahui oleh atasan langsung
3	Efektivitas	Pelayanan publik mencapai target optimal	Efektivitas pelayanan masih berada di bawah standar
4	Efisiensi	Proses evaluasi berlangsung cepat dan tepat	Evaluasi memerlukan waktu yang cukup lama karena birokrasi administratif
5	Profesionalisme	Pegawai memiliki kompetensi dan pelatihan memadai	Sebagian pegawai belum mengikuti pelatihan good governance secara berkala

Sumber: *Data disintesis dari 20 sumber literatur termasuk Laporan Tahunan Mahkamah Agung (2025), Sari (2023), dan Supriyanto (2022).*

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara konsep ideal good governance dengan kondisi nyata di lingkungan Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar. Prinsip transparansi menjadi salah satu aspek yang paling kurang diterapkan karena hasil evaluasi kinerja belum sepenuhnya terbuka bagi pegawai maupun masyarakat. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip keterbukaan informasi publik yang menekankan pentingnya transparansi dalam tata kelola pemerintahan.

Selain itu, efisiensi dalam proses evaluasi kinerja juga masih menjadi permasalahan utama. Proses evaluasi yang memerlukan waktu cukup lama menunjukkan bahwa sistem administrasi



belum berjalan secara efektif. Supriyanto (2022) menjelaskan bahwa birokrasi yang terlalu panjang dalam proses evaluasi dapat menghambat peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi yang lebih sederhana, terintegrasi, dan berbasis digital untuk mempercepat proses penilaian kinerja pegawai. Dari aspek profesionalisme, penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memperoleh pelatihan terkait good governance dan peningkatan kompetensi kerja. Padahal, peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik dan terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Mahfud (2021) menyatakan bahwa lembaga publik yang menerapkan good governance secara konsisten cenderung memiliki tingkat kepercayaan masyarakat yang lebih tinggi dibandingkan lembaga yang belum menerapkannya secara optimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan good governance dalam evaluasi kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam meningkatkan integritas lembaga peradilan. Sistem evaluasi yang transparan, objektif, dan akuntabel dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan melalui penguatan pengawasan internal, peningkatan kompetensi pegawai, penerapan sistem evaluasi berbasis digital, serta optimalisasi prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam proses evaluasi kinerja.

Tabel 2. Tingkat Pencapaian Indikator Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar Tahun 2024

Prinsip Good Governance	Target (%)	Realisasi (%)	Selisi h (%)	Status
Kecepatan Penanganan Perkara	85	80	-5	Hampir Tercapai
Kepuasan Masyarakat	80	78	-2	Hampir Tercapai
Disiplin Kehadiran Pegawai	95	93	-2	Hampir Tercapai
Kualitas Dokumen Pengadilan	90	85	-5	Hampir Tercapai
Responsivitas terhadap Pengaduan	85	83	- 2	Hampir Tercapai
Kepatuhan terhadap SOP	95	92	-3	Hampir Tercapai
Inovasi Pelayanan	75	73	-2	Hampir Tercapai

Sumber: Laporan Tahunan Mahkamah Agung (2025) dan Supriyanto (2022).

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar berada pada kategori hampir tercapai. Hal ini menandakan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai telah berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan peningkatan. Indikator disiplin kehadiran pegawai menunjukkan capaian tertinggi dengan realisasi sebesar 91%, sedangkan indikator inovasi pelayanan masih menjadi aspek yang perlu diperkuat untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.



Tabel 3. Perbandingan Hasil Evaluasi Kinerja: Pengadilan Negeri Makassar dan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Tahun 2024

Aspek Evaluasi	PN Makassar (%)	PN Jakarta Pusat (%)	Perbedaan (%)
Pemahaman Good Governance	79	84	- 5
Sistem Evaluasi Terstandarisasi	81	86	- 5
Akses Transparansi Informasi	77	82	- 5
Frekuensi Umpan Balik Bulanan	76	80	- 4
Pelatihan Good Governance per Tahun	80	85	- 5
Integrasi Sistem Digital	85	88	- 3
Tingkat Kepuasan Pegawai	81	86	- 5

Sumber: Data disintesis dari Wijaya (2024) dan Laporan Tahunan Mahkamah Agung (2025).

Berdasarkan data pada Tabel 3, terlihat bahwa Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar memiliki capaian evaluasi kinerja yang relatif mendekati Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hampir seluruh aspek penilaian. Perbedaan nilai yang hanya berkisar antara 3% hingga 5% menunjukkan bahwa penerapan prinsip good governance di Pengadilan Negeri Makassar telah berjalan cukup baik dan kompetitif dibandingkan pengadilan rujukan nasional. Aspek integrasi sistem digital menjadi indikator dengan selisih paling kecil, yaitu sebesar 3%, yang menandakan adanya perkembangan positif dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung evaluasi kinerja pegawai. Selain itu, tingginya tingkat pemahaman good governance, sistem evaluasi yang terstandarisasi, serta kepuasan pegawai menunjukkan bahwa upaya peningkatan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik telah dilakukan secara cukup optimal. Namun demikian, beberapa aspek seperti transparansi informasi dan frekuensi umpan balik bulanan masih perlu ditingkatkan agar implementasi good governance dapat berjalan lebih efektif, transparan, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui studi literatur, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar dalam perspektif good governance telah menunjukkan perkembangan yang cukup baik, namun masih memerlukan beberapa perbaikan agar pelaksanaannya dapat berjalan lebih optimal. Penerapan prinsip-prinsip good governance seperti akuntabilitas, transparansi, efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme telah diterapkan dalam sistem evaluasi kinerja pegawai, meskipun implementasinya belum sepenuhnya maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja pegawai berada pada kategori hampir tercapai, yang menandakan adanya upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme aparatur peradilan secara berkelanjutan. Penelitian ini juga menemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, seperti belum optimalnya transparansi informasi, keterbatasan pengawasan internal, serta perlunya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan good governance dan penguatan sistem evaluasi berbasis digital. Meskipun demikian, perbandingan dengan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menunjukkan bahwa capaian kinerja Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar relatif kompetitif dengan selisih yang tidak terlalu signifikan pada berbagai aspek evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga peradilan



tersebut memiliki potensi yang baik untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik.

Dengan demikian, penerapan evaluasi kinerja pegawai yang selaras dengan prinsip-prinsip good governance memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lembaga peradilan yang profesional, transparan, akuntabel, dan berintegritas. Sistem evaluasi kinerja yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan disiplin kerja, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan publik. Melalui penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi, lembaga peradilan dapat membangun kepercayaan masyarakat serta menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan publik. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas evaluasi kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, penguatan sistem pengawasan internal, serta penerapan mekanisme evaluasi yang lebih objektif dan partisipatif. Selain itu, peningkatan pelatihan terkait good governance dan pelayanan publik juga perlu dilakukan secara berkala agar pegawai mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kualitas pelayanan publik di lingkungan peradilan dapat terus meningkat dan mampu mewujudkan lembaga peradilan yang modern, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, M. F. D. S. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Peran evaluasi kinerja dalam meningkatkan motivasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(4), 192-203.
- Dwiyanto, A. (2019). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hardiansyah. (2022). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator, dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Haikal, M. (2025). Efektivitas Tunjangan Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Rumah Tahanan Negara Kelas Ii B Jantho Kabupaten Aceh Besar (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Laporan Tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2025). *Laporan Tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2024*. Jakarta: Mahkamah Agung RI.
- Mahfud, M. (2021). *Good Governance dan Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mahkamah Agung RI.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prastyo, Y., Kurniansyah, D., Adiarsa, S. R., & Purnamasari, H. (2025). Peran Dimensi Pelayanan Publik Dan Kepercayaan Masyarakat Terhadap Kpk Dalam Melawan Korupsi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 11(4), 1523-1560.
- Sari, N. (2023). Penerapan Prinsip Good Governance dalam Evaluasi Kinerja Aparatur Peradilan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 85-97.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



-
- Supriyanto, B. (2022). Efektivitas Sistem Evaluasi Kinerja Pegawai pada Lembaga Peradilan. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 8(1), 45–56.
- Tampubolon, M., Simanjuntak, N., & Silalahi, F. (2023). Birokrasi & good governance.
- UNDP. (2020). *Governance for Sustainable Human Development*. New York: United Nations Development Programme.
- Wijaya, R. (2024). Digitalisasi Evaluasi Kinerja Pegawai pada Lembaga Peradilan di Indonesia. *Jurnal Reformasi Administrasi Negara*, 10(1), 40–52.
- Zed, M. (2020). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.