



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017 REVISI I

**PKT-2017 REVISI I
PENGADILAN AGAMA BALIGE**

KATA PENGANTAR



Puji Syukur kita ucapkan kepada Allah SWT, atas berkat rahmat serta ridraNya, Pengadilan Agama Balige telah dapat menyelesaikan Revisi Perjanjian Kinerja Tahunan (PKT) Tahun 2017.

Sholawat dan beriring salam kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah merubah pola pikir umat Manusia dari alam kejahilan kepada alam yang berilmu pengetahuan.

Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 192/KMA/SK/XI/2016 tanggal 9 Nopember 2016 tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Mahakamah Agung RI, Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 933/SEK/OT.01.3/10/2017 tanggal 24 Oktober 2017 tentang Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan tingkat banding dan tingkat pertama dan Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 1003A/SEK/OT.01.2/11/2017 tanggal 27 Nopember 2017 perihal perintah untuk melakukan revisi dokumen perjanjian kinerja tahun 2017 dan tahun 2018, maka disusun Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2017.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahunan (PKT) Tahun 2017 berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laoran Kinerja Instansi Pemerintah yang menyajikan Indikator Kinerja Utama telah ditetapkan oleh Ketua Pengadilan Agama Balige dan ini merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam watu satu tahun serta merupakan kesepakatan antara pengemban tugas (penerima amanah) dengan atasannya (pemberi amanah).

Dalam Revisi Perjanjian Kinerja Tahunan (PKT) Tahun 2017 ini, Pengadilan Agama Balige berpedoman pada DIPA Nomor 005-01.2.401865/2017 tanggal 05 Desember 2016, dan DIPA Nomor 005-04.2.401866/2017 tanggal 05 Desember 2016.

Balige, 29 Nopember 2017

KETUA PENGADILAN AGAMA BALIGE



Muhamad Sholahudin Hamdayani, S.H., M.A.
NIP. 19701210.199203.1.004

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
BAB II PERJANJIAN KINERJA TAHUNAN	4
A. Dasar Hukum	5
B. Hakekat Perjanjian Kinerja	5
C. Isi Perjanjian Kinerja	6
D. Pernyataan Perjanjian Kinerja	7
E. Matrik Perjanjian Kinerja	8
BAB III PENUTUP	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 192/KMA/SK/XI/2016 tanggal 9 Nopember 2016 tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Mahkamah Agung RI, Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 933/SEK/OT.01.3/10/2017 tanggal 24 Oktober 2017 tentang Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan tingkat banding dan tingkat pertama dan Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 1003A/SEK/OT.01.2/11/2017 tanggal 27 Nopember 2017 perihal perintah untuk melakukan revisi dokumen perjanjian kinerja tahun 2017 dan tahun 2018, maka disusun revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2017.

Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja

setiap tahunnya.

Penataan sistem perencanaan yang akuntabel, yaitu perencanaan yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan akan mewujudkan suatu manajemen peradilan yang baik.

Adapun yang melatarbelakangi perlunya penyusunan Perjanjian Kinerja Tahunan diantaranya adalah laporan pertanggungjawaban selama ini hanya menekankan pada pertanggungjawaban anggaran dan pelaksanaan kegiatan dan juga belum berorientasi hasil.

Selain itu masih banyak instansi pemerintah yang belum dapat mengukur kinerjanya, karena pada umumnya instansi pemerintah belum memiliki sasaran strategis yang spesifik, jelas, dan terukur, belum mempunyai indikator kinerja untuk mengukur keberhasilannya, belum menetapkan target-target kinerja sebagai bentuk komitmen organisasi bagi pencapaian kinerja yang optimal, belum memiliki sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja.

Dan juga dilatarbelakangi adanya kebutuhan akan suatu media yang dapat mengikat suatu instansi pemerintah agar mampu mewujudkan suatu kinerja yang telah disepakati dengan menggunakan sumber daya yang dialokasikan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan 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, Perjanjian kinerja tahunan mempunyai

maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/ kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervise atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

BAB II

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

Perjanjian Kinerja merupakan turunan dari Perencanaan Strategis, sekaligus merefleksikan kinerja yang sesuai dengan perencanaan anggaran. Sasaran strategis, program, indikator kinerja, dan target dalam Perjanjian Kinerja berasal dari Rencana Kinerja Tahunan dan anggarannya dari Rencana Kerja dan Anggaran.

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang mencerminkan integrasi sistem akuntabilitas kinerja dengan sistem penganggaran. Perjanjian Kinerja mendorong terlaksananya pengukuran kinerja, dan sangat penting untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan.

Berdasarkan rencana kinerja tahunan yang telah disetujui anggarannya, maka ditetapkan suatu Perjanjian kinerja yang merupakan kesanggupan dari penerima mandat untuk mewujudkan kinerja seperti yang telah direncanakan.

Dalam tahun berjalan, pelaksanaan Perjanjian kinerja ini akan dilakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang dapat diwujudkan oleh organisasi serta dilaporkan dalam suatu laporan kinerja yang biasa disebut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

A. DASAR HUKUM

Perjanjian Kinerja Tahunan memiliki beberapa dasar hukum untuk melaksanakannya antara lain Instruksi Presiden nomor 5 Tahun 2004 tentang percepatan pemberantasan korupsi, Surat Edaran Menteri Negara PAN Dan RB Nomor SE-31/M.PAN/XII/ 2004 tentang Perjanjian Kinerja, dan Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

B. HAKEKAT PERJANJIAN KINERJA

Hakekat dari Perjanjian kinerja bagi satuan kerja adalah :

- a. Perjanjian Kinerja merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam waktu satu tahun;
- b. Kinerja yang dijanjikan tercermin dalam seperangkat Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) yang menggambarkan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi ;
- c. Perjanjian kinerja merupakan kesepakatan antara pengemban tugas (penerima amanah) dengan atasannya (pemberi amanah)
- d. Perjanjian Kinerja merupakan ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggarannya.
- e. Perjanjian Kinerja menjadi dasar penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

C. ISI PERJANJIAN KINERJA

Adapun yang termuat dalam Perjanjian Kinerja adalah :

- a. Pernyataan Perjanjian Kinerja Aparatur
- b. Lampiran yang berisi :
 - Program-Program Utama;
 - Sasaran yang mencerminkan sesuatu yang akan dicapai secara nyata dari pelaksanaan program, dalam rumusan yang spesifik, terukur, dan berorientasi pada hasil (*outcome*);
 - Ukuran-ukuran kinerja utama yang jelas berupa : Indikator Kinerja *Output* dan atau *Outcome*; Rencana capaian untuk masing-masing indikator; dan Anggaran untuk setiap Program.

D. PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA



REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Muhamad Shalahudin Hamdayani, S.H.,M.A**

Jabatan : Ketua Pengadilan Agama Balige

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama.**

Nama : **Drs. M. Taufiq H.Z., M.H.I**

Jabatan : Ketua Pengadilan Tinggi Agama Medan

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua.**

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Balige, 29 Nopember 2017

Pihak Kedua

d.t.o

Drs. M. Taufiq H.Z., M.H.I



Pihak Pertama

M. Shalahudin Hamdayani, S.H.,M.A

E. REVISI MATRIKS PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

UNIT KERJA : PENGADILAN AGAMA BALIGE

No	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan b. Persentase penyelesaian perkara tepat waktu c. Persentase penurunan sisa perkara d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum (Banding, Kasasi dan Peninjauan Kembali) e. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	94% 94% 92% 96% 96%
2	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase Isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu b. Persentase Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi c. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu d. Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus	96% 4% 96% 96%
3	Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan c. Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum d. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	96% 96% 96% 0%
4	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	96%

Kegiatan	Anggaran
Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	Rp. 1.940.560.000
Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	Rp. 157.500.000
Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Rp. 28.800.000

BAB III

PENUTUP

Perjanjian kinerja ini diharapkan dapat mendorong keberhasilan peningkatan kinerja instansi pemerintah, khususnya untuk satuan kerja Pengadilan Agama Balige. Penyusunan Perjanjian Kinerja ini diawali dengan merumuskan Renstra yang merupakan rencana jangka menengah (lima tahunan) yang dilanjutkan dengan menjabarkan rencana lima tahunan tersebut kedalam rencana kinerja tahunan. Berdasarkan rencana kinerja tahunan tersebut, maka diajukan dan disetujui anggaran yang dibutuhkan untuk membiayai rencana tahunan tersebut.

Pengadilan Agama Balige menyusun Perjanjian kinerja ini setelah menerima dokumen pelaksanaan anggaran. Dokumen Perjanjian Kinerja Pengadilan Agama Balige ini berfungsi untuk memantau atau mengendalikan pencapaian kinerja satuan kerja Pengadilan Agama Balige, dan untuk melaporkan capaian realisasi kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta menilai keberhasilan Pengadilan Agama Balige sebagai sebuah organisasi.

Kiranya Perjanjian Kinerja Tahun 2017 Revisi I yang bersumber dari Rencana Kinerja Tahun 2017 ini dapat menjadi pedoman dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2017, sehingga dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas dan sekaligus menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja.