



# Reviu Indikator Kinerja Utama

## Pengadilan Negeri Klas IB Sampit



**PENGADILAN NEGERI KLAS IB SAMPIT**

Jl. H. M. Arsyad No. 36 Sampit 74322

Telp./Fax. (0531) 21008, 21249

E-Mail : [info@pn-sampit.go.id](mailto:info@pn-sampit.go.id) Website: [www.pn-sampit.go.id](http://www.pn-sampit.go.id)

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Data Umum Organisasi .....	1
1.2. Maksud dan Tujuan .....	1
<b>BAB II INDIKATOR KINERJA UTAMA</b> .....	<b>2</b>
2.1. Dasar Penetapan IKU Pengadilan Negeri Sampit .....	3
2.2. Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Sampit .....	3
<b>BAB III PENUTUP</b> .....	<b>5</b>



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Data Umum Organisasi

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama, yang dimaksud dengan Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis sebuah organisasi, dimana setiap Instansi, maka setiap instansi pemerintah dituntut untuk menetapkan Indikator Kinerja Utama di lingkungan masing-masing. Tuntutan demikian sangat beralasan karena seringkali terjadi ketidakselarasan dalam penetapan indikator kinerja sehingga menyebabkan hasil yang disajikan tidak sesuai dengan perencanaan instansi atasnya bahkan dengan perencanaan nasional.

#### 1.2 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Indikator Kinerja Utama ini memiliki maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja yang baik;
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.



## BAB II

### INDIKATOR KINERJA UTAMA

Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan oleh setiap instansi pemerintah yang meliputi Kmentrian Koordinator/Kementrian Negara/Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen, Sekretariat Jenderal Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Lain yang menjalankan fungsi pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota dan Pemerintah Kabupaten.

Oleh karena itu diperlukan koordinasi yang baik di dalam tubuh instansi tersebut sehingga penyusunan Indikator Kinerja Utama dapat dilaksanakan dengan baik dan penerapannya dilakukan secara integratif di antara unit kerja di dalamnya.

Indikator Kinerja Utama instansi pemerintah harus selaras antar unit organisasi. Cakupkan Indikator Kinerja Utama pada setiap tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (output) dan hasil (outcomes) dengan tatanan sebagai berikut :

1. Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tingkat Kementrian Negara/Departemen/LPND/Pemerintah Provinsi/Pemerintah Kabupaten/Pemerintah Kota, Sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (outcomes) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsi;
2. Indikator Kinerja Utama (IKU) pada unit organisasi setingkat Eleson I adalah indikator hasil (outcomes) dan atau eluaran (output) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (output) unit kerja dibawahnya;
3. Indikator Kinerja Utama (IKU) pada unit kerja setingkat Eleson II/ Satuan Kerja/SKPD/unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (output);

Keberhasilan Indikator Kinerja Utama secara makro pada suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh satu instansi/unit kerja, tetapi dipengaruhi oleh

keberhasilan instansi/unit kerja lain. Oleh karena itu, Indikator Kinerja Utama pada level lembaga (yang memiliki unit kerja di bawahnya) harus pada tingkat indikator hasil (outcomes) dan secara bertahap ditingkatkan pada indikator manfaat (benefit) dan dampak (impacts). Untuk tingkat unit kerja/satuan kerja, indikator kinerja yang digunakan harus lebih rinci dan spesifik, namun tetap harus diperhatikan keselarasan dan keseimbangan dengan indikator kinerja unit-unit kerja lain serta dengan tingkat instansi pemerintah/lembaga. Dengan demikian mulai dari bagian terkecil suatu organisasi sampai bagian terbesarnya sejak awal sudah selaras satu sama lain sehingga perencanaan instansi sampai perencanaan nasional dapat tercapai.

## 2.1 Dasar Penetapan Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Sampit

Adapun hal-hal yang menjadi bahan pertimbangan dalam rangka pemelihan dan penetapan dalam rangka pemelihan dan penetapan indikator kinerja utama Pengadilan Negeri Sampit adalah sebagai berikut:

- a. Dokumen Reformasi Birokrasi Mahkamah Agung yang muat dalam Blue Print 2010-2035 (jilid II);
- b. Dokumen Rencana Strategis Dirjen Bdan Peradilan Umum;
- c. Dokumen Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sampit 2010-2014;
- d. Kewenangan, tugas dan fungsi serta peran Pengadilan Negeri Sampit yang diamanatkan oleh undang-undang;
- e. SOP (Standart Operating Procedure) Pengadilan Negeri Sampit;
- f. Ketentuan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- g. Nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat sebagai salah satu sumber pelaksanaan hukum materiil bagi penyelenggaraan peradilan.

## 2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Negeri Sampit

Dalam pemilihan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) bagi Pengadilan Negeri Sampit, telah dilibatkan berbagai pendapat, saran atau

usulan dari pemegang kepentingan (stakeholders) baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan diupayakan untuk memenuhi karakteristik kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja satuan kerja organisasi. Tolak ukur Indikator Kinerja Utama yang baik dan cukup memadai untuk pengukuran kinerja satuan kerja organisasi antara lain:

- a. Spesifik
- b. Dapat dicapai
- c. Relevan
- d. Menggambarkan keberhasilan
- e. Dapat dikualifikasi dan diukur dan dinilai

Indikator Kinerja Utama tersebut dapat digunakan untuk beragam kepentingan, antara lain:

- a. Perencanaan jangka menengah;
- b. Perencanaan tahunan;
- c. Penyusunan dokumen penetapan kinerja;
- d. Pelaporan akuntabilitas kinerja;
- e. Evaluasi kinerja;
- f. Pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan.

Pengadilan Negeri Sampit telah menetapkan Indikator Kinerja Utama dalam matriks sebagai berikut



	Sistem Peradilan Pidana Anak	diselesaikan dengan perkara yang akan diselesaikan (saldo awal dan perkara yang masuk)	Panitera	Laporan Tahunan
2.	Meningkatkan penerapan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi	Persentase keberhasilan penyelesaian perkara melalui small claim court Persentase keberhasilan penyelesaian perkara melalui mediasi Persentase percepatan penyelesaian perkara	Majelis Hakim dan Panitera Hakim Mediasi Panitera dan Jurusita	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
3.	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya/prodeo	Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya/prodeo Persentase perkara yang diselesaikan melalui sidang keliling/zitting plaats Persentase perkara yang terlayani melalui posyankum	Majelis Hakim dan Panitera Majelis Hakim dan Panitera Majelis Hakim dan Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
4.	Terwujudnya sistem manajemen sistem informasi	Persentase identitas hukum yang terpenuhi	Ketua Pengadilan, dan Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan





6.	Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif	Persentase penurunan pelanggaran kode etik oleh aparat peradilan	Perbandingan antara jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif dengan jumlah jabatan yang terpenuhi standar kompetensi	Ketua Pengadilan, Panitera dan Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		Persentase jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif	perbandingan Hakim yang telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian dengan jumlah hakim yang belum memiliki seretifikasi	Ketua Pengadilan, Panitera dan Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		Persentase Hakim yang telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian	Perbandingan pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi dengan yang belum mendapatkan pengembangan kompetensi	Ketua Pengadilan, Panitera dan Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		Persentase pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi	Perbandingan Persentase SDM yang promosi dan mutasi berdasarkan parameter obyektif dengan Persentase SDM yang belum promosi dan mutasi	Ketua Pengadilan, Panitera dan Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
	Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	Pedoman Persentase SDM yang promosi dan mutasi berdasarkan parameter obyektif	Perbandingan terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima dengan jumlah peningkatan pelayanan prima	Ketua Pengadilan, Panitera dan Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		Persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung	Perbandingan peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan Penilaian Prestasi Kerja) dengan	Ketua Pengadilan, Panitera dan Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan





## BAB V

### PENUTUP

Keberhasilan Indikator Kinerja Utama secara makro pada suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh satu instansi/unit kerja, tetapi dipengaruhi oleh keberhasilan instansi/unit kerja lain. Oleh karena itu, Indikator Kinerja Utama pada level lembaga (yang memiliki unit kerja di bawahnya) harus pada tingkat indikator hasil (outcomes) dan secara bertahap ditingkatkan pada indikator manfaat (benefit) dan dampak (impacts). Indikator Kinerja Utama yang baik dan cukup memadai untuk pengukuran kinerja satuan kerja organisasi harus memenuhi kriteria antara lain: Spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan, dan dapat dikualifikasi dan diukur

Karenanya Satuan Kerja Pengadilan Negeri Sampit telah menetapkan Indikator Kinerja Utamanya sebagai bahan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah