



**PERJANJIAN KINERJA TAHUNAN
(P K T)
PENGADILAN AGAMA TAHUNAN
TAHUN 2019**

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penataan system perencanaan yang akuntabel, yaitu perencanaan yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan akan mewujudkan suatu manajemen peradilan yang baik. Adapun yang melatar belakangi perlunya penyusunan Perjanjian Kinerja Tahunan di antaranya adalah laporan pertanggungjawaban selama ini hanya menekankan pada pertanggungjawaban anggaran dan pelaksanaan kegiatan dan juga belum berorientasi hasil. Selain itu masih banyaknya 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 system pengumpulan dan pengolahan data kinerja. Dan juga dilatarbelakangi adanya kebutuhan akan suatu media yang dapat mengikat suatu instansi pemerintah agar mampu mewujudkan Perjanjian Kinerja Pengadilan Agama Tahun 2019 suatu kinerja yang telah disepakati dengan menggunakan sumber daya yang dialokasikan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Perjanjian Kinerja Tahunan mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Mendorong komitmen penerima amanah untuk melaksanakan amanah yang diterimanya dan terus meningkatkan kinerjanya;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai alat untuk menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
3. Meningkatkan Akuntabilitas, Transparansi, dan Kinerja Aparatur.

BAB II

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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 dikelola. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja.

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 Rencana Kinerja Anggaran.

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

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

Yang mendasari Perjanjian Kinerja Tahunan adalah Instruksi Presiden nomor 5 Tahun 2004 tentang percepatan pemberantasan korupsi dan Surat Edaran Menteri PAN Dan RB nomor SE-31/M.PAN/XII/ 2004 tentang Penetapan Kinerja dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta yang terbaru sekarang adalah Peraturan Presiden RI Nomor : 29 tahun 2014 tentang Sistem akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta Permenpan 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 berorientas ipada hasil (outcome);
 - Ukuran-ukuran kinerja utama yang jelas berupa: Indikator Kinerja Output dan atau Outcome; Rencana tingkat capaian untuk masing-masing indikator; dan Anggaran untuk setiap Program Utama.

D. PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
PENGADILAN AGAMA TAHUNA**



PENETAPAN KINERJA TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : H. Amirudin Hinelo, S.Ag.
Jabatan : Ketua Pengadilan Agama Tahuna
Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : Drs. H. M. Alwi Mallo, M.H.
Jabatan : Ketua Pengadilan Tinggi Agama Manado
Selaku atasan langsung **Pihak Pertama**, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

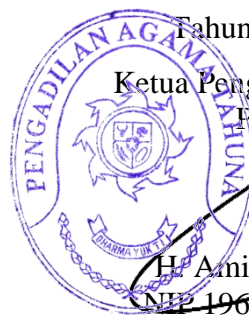
Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Kebhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

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

Ketua Pengadilan Tinggi Agama Manado
Pihak Kedua

Drs. H. M. Alwi Mallo, M.H.
NIP 19541231.198403.1.134



Tahuna, 1 Februari 2019

Ketua Pengadilan Agama Tahuna
Pihak Pertama

H. Amirudin Hinelo, S.Ag.
NIP 19631125.198703.1.004

**PERJANJIAN KINERJA TAHUNAN
PENGADILAN AGAMA TAHUNA
TAHUN 2019**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100%
	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	95%
	Persentase penurunan sisa perkara	10%
	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum : - Banding - Kasasi - PK	95,5%
	Indeks responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	90%
Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	90%
	Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	5%
	Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	100%
	Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus	100%
Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin Dan Terpinggirkan	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	30%
	Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan	55%
	Persentase perkara permohonan (voluntair identitas hukum)	55%
Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	10%
Meningkatnya pelaksanaan pembinaan bagi aparat tenaga teknis di lingkungan Peradilan.	Persentase pelaksanaan pembinaan dan penegakan kode etik	100%
Meningkatnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal.	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti	100%
	Persentase temuan yg ditindaklanjuti	100%
Meningkatnya pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Mahkamah Agung	Persentase pegawai yang mengikuti Diklat	10%
	Persentase pegawai yg lulus Diklat dan memiliki sertifikat kelulusan/keahlian	100%
Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM,Keuangan dan Aset	Persentase terlaksananya administrasi kepegawaian dan pelaporan keuangan dan BMN	100%

Tahuna, 1 Februari 2019

Ketua Pengadilan Tinggi Agama Manado
Pihak Kedua



Ketua Pengadilan Agama Tahuna
Pihak Pertama

Drs. H. M. Alwi Mallo, M.H.
NIP 19541231.198403.1.134

H. Amirudin Hinclo, S.Ag.
NIP 19631125.198703.1.004

BAB III

P E N U T U P

Perjanjian kinerja ini diharapkan dapat mendorong keberhasilan peningkatan kinerja instansi pemerintah, khususnya untuk satuan kerja Pengadilan Agama Tahuna. 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 kinerja tahunan tersebut.

Pengadilan Agama Tahuna menyusun perjanjian kinerja ini setelah menerima dokumen pelaksanaan anggaran dan ditandatangani oleh pimpinan unit organisasi/atasan langsung, Dokumen Perjanjian Kinerja Pengadilan Agama Tahuna ini berfungsi untuk memantau atau mengendalikan pencapaian kinerja satuan kerja Pengadilan Agama Tahuna, dan untuk melaporkan capaian realisasi kinerja dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), serta menilai keberhasilan Pengadilan Agama Tahuna sebagai sebuah organisasi.

Kiranya Perjanjian Kinerja Tahun 2019 yang bersumber dari Rencana Kinerja Tahun 2019 ini dapat menjadi pedoman dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2019, sehingga dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas dan sekaligus menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja.