

# PENGADILAN TINGGI KALIMANTAN TENGAH

## INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)





## BAGIAN I PENDAHULUAN

### A. 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 Pemerintah wajib menetapkan indikator kinerja utama di lingkungannya masing-masing.

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja 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 atasannya bahkan dengan perencanaan nasional.

### B. 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.



## BAGIAN II INDIKATOR KINERJA UTAMA

Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan oleh setiap instansi pemerintah yang meliputi Kementerian Koordinator/Kementerian 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. Cakupan 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 Kementerian 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 Eselon I adalah indikator hasil (*outcomes*) dan atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*output*) unit kerja di bawahnya.
3. Indikator kinerja utama (IKU) pada unit kerja setingkat Eselon 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.

#### **A. DASAR PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA PENGADILAN TINGGI KALIMANTAN TENGAH**



Adapun hal-hal yang menjadi bahan pertimbangan dalam rangka pemilihan dan penetapan indikator kinerja utama Pengadilan Tinggi Kalimantan Tengah adalah sebagai berikut:

- Dokumen Reformasi Birokrasi Mahkamah Agung yang dimuat dalam Blue Print 2010-2035 (jilid II);
- Dokumen Rencana Strategis Dirjen Badan Peradilan Umum;
- Dokumen Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Kalimantan Tengah 2010-2014;
- Kewenangan, tugas dan fungsi serta peran Pengadilan Tinggi Kalimantan Tengah yang diamanatkan oleh undang-undang;
- SOP (*Standard Operating Procedure*) Pengadilan Tinggi Kalimantan Tengah
- Ketentuan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
- Nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat sebagai salah satu sumber pelaksanaan hukum materil bagi penyelenggaraan peradilan.

## **B. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) PENGADILAN TINGGI KALIMANTAN TENGAH**

Dalam pemilihan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) bagi Pengadilan Tinggi Kalimantan Tengah, 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:

- Spesifik
- Dapat dicapai
- Relevan
- Menggambarkan keberhasilan
- 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 Tinggi Kalimantan Tengah telah menetapkan Indikator Kinerja Utama dalam matriks sebagai berikut :

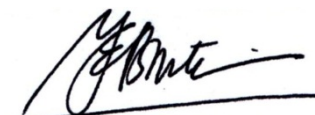
No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Penanggung Jawab	Sumber Data
1	Peningkatan penyelesaian perkara	<p>a. Prosentase perkara yang diselesaikan</p> <p>b. Prosentase sisa perkara yang diselesaikan</p>	<p>a. Perbandingan antara perkara yang diminutasi dengan jumlah perkara yang diregister.</p> <p>b. Perbandingan antara Sisa perkara yang diminutasi dengan jumlah sisa perkara (kriteria sisa perkara dan perkara yang selesai mengacu pada pola Bindalmin tentang jangka waktu penanganan perkara pada Pengadilan Tingkat Banding)</p>	<p>Panitera/Sekretaris Pengadilan Tingkat Banding</p> <p>Panitera/Sekretaris Pengadilan Tingkat Banding</p>	<p>Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.</p> <p>Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.</p>
2	Peningkatan tertib administrasi perkara (Pidana dan Perdata)	<p>a. Prosentase berkas yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap</p> <p>b. Prosentase berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke Majelis</p>	<p>Perbandingan antara berkas yang diajukan banding yang lengkap (terdiri dari Bundel A dan Bundel B) dengan jumlah berkas yang diajukan banding.</p> <p>Perbandingan antara berkas perkara yang diterima Pengadilan Tingkat Banding dengan berkas perkara yang didistribusikan</p>	<p>Panitera/Sekretaris Pengadilan Tingkat Banding</p> <p>Panitera/Sekretaris Pengadilan Tingkat Banding</p>	<p>Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.</p> <p>Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.</p>
3	Peningkatan Kualitas SDM	a. Prosentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial	Perbandingan antara SDM Teknis yang diajukan untuk mengikuti diklat sehingga memperoleh kelulusan/bersertifikat diklat Tipikor, dan PHI, Cakim dengan jumlah yang mengikuti diklat.	Panitera/Sekretaris Pengadilan Tingkat Banding	Laporan Bulanan, Laporan Tahunan,



		b. Prosentase pegawai yang lulus diklat non yudisial	<p>b.1 Perbandingan antara SDM Non teknis yang diajukan untuk mengikuti diklat sehingga memperoleh kelulusan/bersertifikat diklat Kepemimpinan, Sertifikasi Pengadaan barang dan jasa, Auditor dengan jumlah yang mengikuti diklat.</p> <p>b.2 Perbandingan antara SDM yang diajukan untuk mengikuti pendidikan rintisan gelar sehingga memperoleh kelulusan/bersertifikat dengan jumlah yang mengikuti diklat.</p>	<p>Panitera/Sekretaris Pengadilan Tingkat Banding</p> <p>Ketua Pengadilan Tingkat Banding dan Panitera/Sekretaris Pengadilan Tingkat Banding</p>	<p>Laporan Bulanan, Laporan Tahunan,</p> <p>Laporan Bulanan, Laporan Tahunan,</p>
		c. Prosentase Pejabat yang mengikuti fit and proper test dlm rangka promosi	Perbandingan Ketua Pengadilan Negeri yang ajukan untuk mengikuti Fit and Proper Test untuk promosi menduduki jabatan Ketua Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus dengan jumlah yang mengikuti promosi jabatan.	Ketua Pengadilan Tingkat Banding	Hasil Fit and Proper Test
		d. Prosentase Pejabat yang mengikuti pelatihan Teknis Administrasi Perkara	Perbandingan antara SDM Teknis yang diajukan untuk mengikuti pelatihan dan sosialisasi misalkan pelatihan Panitera Pengganti dan Jurusita	Penanggung Jawab Kegiatan	Laporan Kegiatan
		e. Prosentase Pegawai yang mengikuti pelatihan Teknis Administrasi Perkara	Perbandingan antara SDM Non Teknis yang diajukan untuk mengikuti pelatihan dan sosialisasi misalkan pelatihan Operator SAKPA, SIMAK-BMN, Komputer, IT dan Non teknis Lainnya	Penanggung Jawab Kegiatan	Laporan Kegiatan

4	Peningkatan kualitas pengawasan	a. Prosentase pengaduan yang ditindaklanjuti	Perbandingan jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti mengenai perilaku aparatur peradilan (teknis dan non teknis) dengan jumlah pengaduan yang dilaporkan.	Tim Pengawas Pengadilan Tingkat Banding	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
		b. Prosentase temuan yg ditindaklanjuti	Perbandingan jumlah temuan yang ditindaklanjuti hasil pengawasan internal (Tim Pengawasan Pengadilan Tingkat Banding dan Badan Pengawasan) dan eksternal (Badan Pemeriksa Keuangan) dengan temuan yang dilaporkan	Tim Pengawas Pengadilan Tingkat Banding	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
5	Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)	Prosentase proses penyelesaian perkara yang dapat dipublikasikan	Perbandingan prosentase proses putusan perkara yang sudah diminutasi dan dapat didownload di website Pengadilan Tingkat Banding (Sesuai SK KMA No 144 Th 2007 tentang Keterbukaan informasi peradilan) dengan perkara yang diputus.	Panitera/Sekretaris Pengadilan Tingkat Banding	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.

Palangka Raya, 24 Pebruari 2012  
Ketua Pengadilan Tinggi Kalimantan Tengah



**YOHANNES ETHER BINTI, S.H., M.Hum**  
NIP. 19531113 198203 1 007



## BAGIAN III 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 Tinggi Kalimantan Tengah telah menetapkan Indikator Kinerja Utamanya sebagai bahan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.