

Pohon Kinerja



Pengadilan Negeri
Hubungan Industrial
Gresik Kelas I/A

2026

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menciptakan organisasi yang berorientasi pada hasil sangat penting bagi pemerintah untuk mempercepat pembangunan nasional. Organisasi yang berorientasi pada hasil adalah organisasi yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Sumber daya yang relevan dapat berupa sumber daya manusia atau anggaran.

Pendayagunaan sumber daya aparatur negara secara efektif berarti setiap aparatur negara memiliki peran dan kontribusi yang jelas dan terukur untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Kontribusi yang dimaksud harus disesuaikan dengan masing-masing tingkat tanggung jawab dan keahlian. Untuk menciptakan aparatur negara yang memberikan kontribusi yang jelas dan terukur terhadap pencapaian kinerja organisasi, maka perlu dilakukan penjabaran dan rekonsiliasi antara kinerja organisasi dengan kinerja individu.

Setiap individu harus berpartisipasi dalam upaya yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Instansi pemerintah tidak hanya harus memberikan kontribusi/kontribusi yang jelas dan terukur kepada organisasi, tetapi juga memastikan bahwa anggaran yang dialokasikan digunakan secara efektif dan efisien. Salah satu yang dapat dilakukan adalah memastikan bahwa rancangan program dan kegiatan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Karena jika program/kegiatan yang ditargetkan tidak memiliki daya ungkit untuk mencapai tujuan organisasi, maka anggaran yang digunakan untuk membiayainya menjadi sia-sia, dengan kata lain anggaran terbuang sia-sia. Dalam praktiknya, penggunaan dana aparatur dan anggaran negara secara efektif dan efisien tidaklah mudah.

Selama ini instansi pemerintah masih memiliki banyak kondisi, antara lain (1) sebagian besar perangkat belum memiliki kinerja yang jelas untuk mencapai kinerja organisasi; dan (2) rancangan program/kegiatan tidak mempengaruhi/meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Keduanya menyebabkan anggaran terbuang sia-sia selama bertahun-tahun. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, fungsi perangkat yang tidak jelas dan tidak terukur membuat mekanisme reward and punishment menjadi tidak adil dan

pengembangan keterampilan dan kompetensi menjadi tidak terkendali. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keselarasan tujuan organisasi dengan kinerja setiap individu dan perencanaan strategi/program/kegiatan, perlu mengandalkan proses membangun model atau kerangka logis yang tepat. Pedoman ini memandu instansi pemerintah untuk mengembangkan model pemikiran logis yang tepat agar kinerja perusahaan diterjemahkan dengan baik menjadi kinerja individu dan untuk merancang strategi/program/kegiatan yang sesuai dengan tujuan.

Untuk mengawal struktur logika sebab -akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan outcome yang diinginkan maka diperlukan adanya pohon kinerja. Menyusun pohon kinerja sebenarnya seperti mengurai rute atau jalur kinerja yang secara logis dianggap paling terkait dan dibutuhkan dalam pencapaian *outcome* yang diinginkan. Melalui pohon kinerja, instansi pemerintah diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai kinerja.

BAB II

Pohon Kinerja dan Penjenjangan Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Kinerja juga dapat diartikan sebagai upaya atau tindakan dan hasil atau prestasi yang terjadi secara bersamaan. Kinerja sebagai peristiwa yang terjadi secara simultan yang melibatkan tindakan, hasil dari tindakan tersebut dan perbandingan antara hasil dari sebuah tindakan dengan ukuran atau indikator tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sekumpulan proses, bukan hanya kegiatan tunggal, juga bukan sebagai akibat. Sebaliknya kinerja merupakan serangkaian tindakan mulai dari rencana tindakan, proses melakukan tindakan dan evaluasi hasil tindakan yang melibatkan berbagai macam unsur termasuk perilaku manusia dan organisasi serta lingkungan yang mempengaruhi proses tersebut.

Dalam bahasa sistem dengan demikian kinerja melibatkan *input*, proses, *output* dan lingkungan yang melingkupi input-proses-output sampai pada *outcome* yaitu manfaat atau segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya *output* dari kegiatan-kegiatan dalam satu program. Kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja pegawai, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Kinerja organisasi didefinisikan juga sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai sasaran strategisnya secara efektif. Kinerja juga tergantung pada keputusan dan tindakan yang diambil oleh seorang pimpinan atau manajer. Keputusan dan kebijakan seorang pimpinan tentu saja tidak akan berarti apa-apa (tidak menimbulkan kinerja) jika tidak diikuti oleh tindakan-tindakan lain baik yang dilakukan pimpinan itu sendiri maupun para pegawai. Demikian juga, dampak dari keputusan pimpinan tidak bisa dilihat pada saat keputusan tersebut dibuat melainkan baru beberapa waktu sesudahnya. Artinya, meski keputusan pimpinan merupakan rangkaian dari kinerja dan merupakan unsur penting dari kinerja, kita tidak bisa mengatakan bahwa keputusan pimpinan adalah sebuah kinerja. Keputusan pimpinan hanyalah sebuah

pemicu atau penggerak (*driver*) yang memungkinkan terciptanya kinerja organisasi.

Sebuah organisasi dikatakan berkinerja jika organisasi tersebut menghasilkan sesuatu di waktu yang akan datang sebagai akibat dari tindakan saat ini. Penjelasan ini menggambarkan adanya proses sebab akibat dalam penciptaan kinerja. Tindakan adalah sebab yang menimbulkan kinerja dan hasil adalah akibat dari sebuah tindakan, keduanya terjadi secara sekuensial dan kontinyu secara berulang-ulang. indikator yang paling umum untuk mengetahui kinerja sebuah organisasi bisa dilihat dari efektifitas dan efisiensi organisasi. Efektif berarti organisasi mampu bertindak dan menghasilkan sesuatu sesuai atau lebih baik dari yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan efisien adalah penggunaan sumberdaya organisasi termasuk anggaran, sehemat mungkin sepanjang hasil yang diinginkan bisa dicapai.

Pengertian kinerja seperti yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja yang sangat kompleks akan lebih mudah dipahami jika diwujudkan dalam sebuah model.

B. Pengertian Pohon Kinerja

Pohon kinerja adalah alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab-akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan *outcome* yang diinginkan. Menyusun pohon kinerja sebenarnya seperti mengurai rute atau jalur kinerja yang secara logis dianggap paling terkait dan dibutuhkan dalam pencapaian *outcome* yang diinginkan. Melalui pohon kinerja, instansi pemerintah diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai kinerja.

Secara *teoretis*, konsep pohon kinerja mengadopsi konsep model logis (*logic model*) yang merupakan salah satu pendekatan perencanaan yang sering digunakan untuk menganalisis proses/tahapan logis yang diperlukan dalam mencapai *outcome*/kinerja yang diinginkan.

- Model Logis (*logic model*): Merupakan alat/metode yang digunakan untuk membantu proses berpikir logis dalam menjabarkan bagaimana berbagai kondisi komponen saling terkait dan berinteraksi untuk menciptakan kondisi hasil yang diinginkan (*Poister, 2003*)

- Merupakan representasi grafis sederhana dari suatu sistem yang menunjukkan relasi logis suatu proses transformasi dari *input* menjadi *output* untuk mewujudkan keluaran (*outcome/result*).

Model logis terdiri dari tahapan kondisi yang saling berkaitan/berhubungan dalam membentuk *outcome*/hasil yang diharapkan. Tahapan kondisi ini membentuk sebuah alur logis yang tersistem yang sering dinamai dengan rantai nilai (*value chain*), yang model sederhananya terdiri dari *input*, proses, *output*, *outcome*. Input merupakan besaran sumber daya yang dibutuhkan sebuah organisasi untuk memproduksi *output* (keluaran) baik barang maupun jasa. Proses merupakan aktivitas atau upaya yang dilakukan untuk mengolah *input* menjadi *output*. *Output* merupakan barang/jasa yang dihasilkan oleh sebuah organisasi dalam rangka mencapai *outcome*. Sedangkan *outcome* adalah hasil dari berfungsinya *output*.

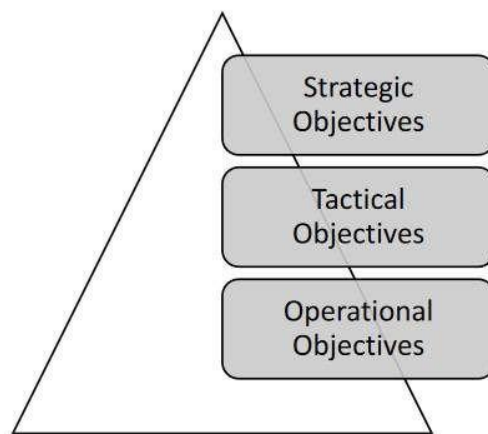
Output merupakan barang/jasa yang dihasilkan dari sebuah aktivitas pada sebuah organisasi. Sedangkan *outcome* adalah hasil dari berfungsinya *output* tersebut. Ketika menetapkan kinerja, sebuah organisasi pemerintah khususnya diwajibkan untuk menghasilkan *outcome*, tidak hanya *output*. Karena tentunya *output* belum cukup untuk menjawab alasan keberadaan dari organisasi tersebut.

Dalam menyusun pohon kinerja, yang perlu dilakukan oleh instansi pemerintah adalah mengubah alur berpikir logis dari sebuah skema model logis, yang awalnya dimulai dari input dan berakhir pada *outcome*, menjadi dimulai dari *outcome* yang diinginkan dan berakhir pada input.



Gambar 1: Menyusun Pohon Kinerja Dimulai dari Outcome

Dalam sebuah organisasi, setidaknya dikenal 3 level kinerja (sasaran kinerja), yaitu sasaran/kinerja level strategis (*strategic objectives*), sasaran/kinerja level taktis (*tactical objectives*), dan sasaran/kinerja level operasional (*operational objectives*).



Gambar 2: *Levelling of Objective*

Sasaran/kinerja level strategis biasanya berupa hasil (*result*) yang harus diwujudkan oleh sebuah organisasi. Biasanya *statement*-nya menggambarkan perubahan kondisi suatu masyarakat menjadi lebih baik, misal: menurunnya kemiskinan, meningkatnya kualitas lingkungan hidup, menurunnya kemacetan, dll. Sasaran/kinerja level taktis biasanya berupa efektivitas/hasil dari sebuah program. Program sendiri dapat diartikan dengan sekumpulan aktivitas yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil, yang termuat dalam sasaran/kinerja strategis. Sedangkan sasaran operasional biasanya berisi *accomplishment* atau penyelesaian suatu kegiatan/aktivitas. Setiap level dalam piramida kinerja di atas tidak merepresentasikan satu jabatan/posisi tertentu dalam organisasi. Bisa saja dalam kinerja/sasaran operasional diisi oleh beberapa jabatan pada jenjang yang berbeda.

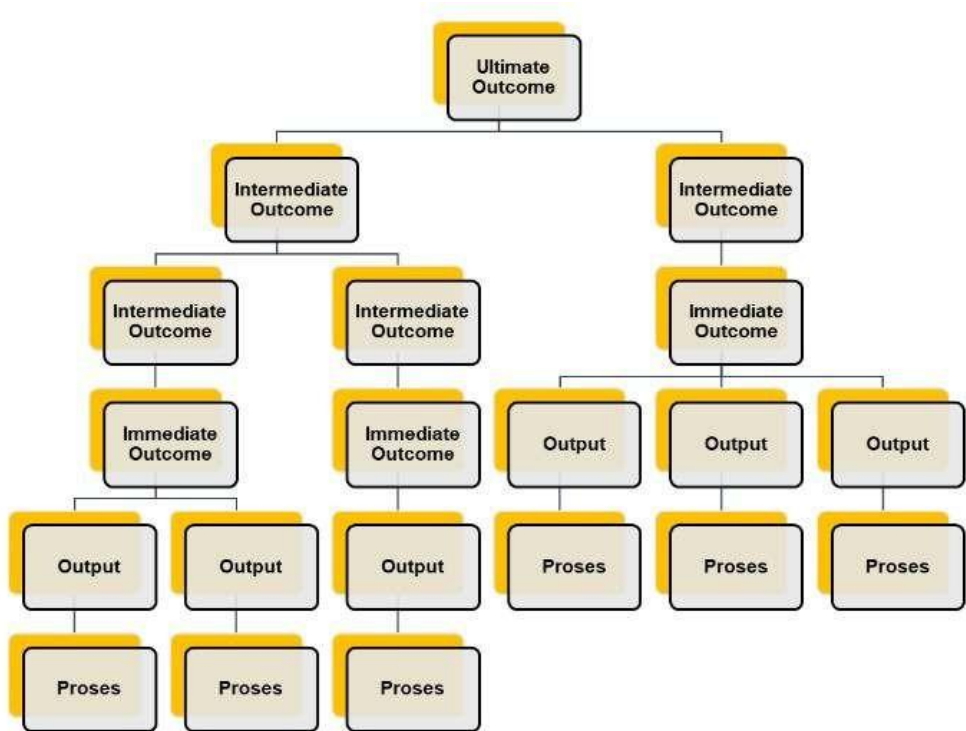
Piramida di atas juga menunjukkan bahwa seharusnya kinerja strategis diisi oleh kondisi *final outcome/longer term outcome*, kinerja taktis diisi oleh *outcome* antara (*intermediate outcome/initial outcome*), dan kinerja operasional diisi oleh *output-output*. Semakin ke bawah jenjang sebuah organisasi, maka kinerja nya akan semakin teknis/operasional.

Outcome/hasil tersebut harus dihasilkan dari serangkaian proses keputusan strategis yang melibatkan para pimpinan instansi pemerintah. Tentunya, *statement outcome*/hasil tersebut harus sesuai dengan isu strategis, mandate, dan alasan keberadaan organisasi.

Skema yang terlihat pada gambar 3 akan lebih mengarahkan instansi pemerintah untuk menetapkan desain program/kegiatan (proses) yang lebih berfungsi, tepat, dan bermanfaat bagi pencapaian *outcome*/hasil. Instansi pemerintah akan mendapatkan gambaran utuh atas kondisi-kondisi yang

diperlukan, termasuk *output* apa yang harus dihasilkan, agar *outcome*/hasil tercapai. Apabila hal ini terwujud, maka input yang akan digunakan akan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengembangan pohon kinerja juga sebaiknya dilakukan berdasarkan level organisasi, sehingga terdapat beberapa level pohon kinerja berdasarkan tingkatan organisasinya, seperti pohon kinerja level organisasi, pohon kinerja level unit organisasi, pohon kinerja level satuan kerja dan seterusnya.

Dalam membangun pohon kinerja, terdapat beberapa prinsip yang harus dipegang teguh instansi pemerintah untuk mendapatkan logika yang ideal. Prinsip tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu prinsip umum, dan prinsip penyusunan.



Gambar 3: Skema Pohon Kinerja

Berikut adalah Prinsip-prinsip Umum Membangun Pohon Kinerja:

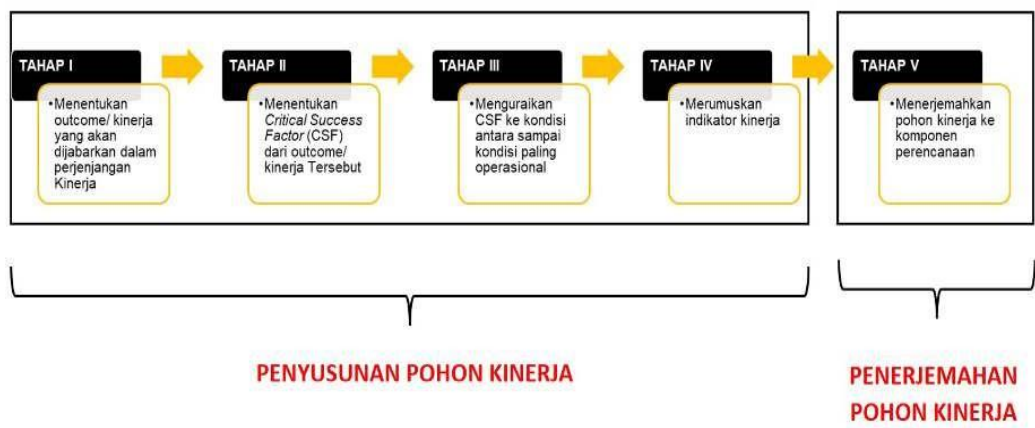
1. *Logis*, yakni suatu pohon kinerja harus menggambarkan hubungan ‘sebab-akibat’ ataupun ‘jika-maka’. Pohon kinerja disusun untuk mengawal ketepatan logika. Kondisi yang berada di level/hierarkhi lebih tinggi adalah akibat/hasil dari kondisi/hierarkhi dibawahnya.
2. *Empiris*, yakni suatu pohon kinerja harus berdasarkan kondisi/isu strategis/permasalahan faktual yang terjadi. Fungsi pohon kinerja adalah untuk mendapatkan alternatif solusi atau pemecahan masalah yang

- dibutuhkan oleh organisasi. Agar mendapatkan alternatif pemecahan masalah yang tepat tentu penyusunan pohon kinerja harus didasari pada kondisi faktual di lapangan dan berdasar pada evidence dan informasi yang andal.
3. *Antisipatif*, yakni suatu pohon kinerja harus disusun dengan mempertimbangkan kondisi masa depan karena akan digunakan dalam jangka waktu lebih dari satu tahun.
 4. *Dinamis*, yakni suatu pohon kinerja harus mengikuti perubahan lingkungan strategis. Hal ini berarti bahwa jika memang diperlukan, pohon kinerja dapat terus disempurnakan, diubah, bahkan disusun ulang untuk mengakomodir perubahan-perubahan yang terjadi. Pohon kinerja harus mendukung organisasi menjadi lebih dinamis dan berorientasi hasil, sehingga menjadikan pohon kinerja sebagai acuan yang tidak dapat diubah adalah hal yang salah kaprah.
 5. *Holistik*, yakni suatu pohon kinerja harus mempertimbangkan keterkaitan dengan urusan lainnya. Penyusunan pohon kinerja seharusnya tidak tersekut oleh urusan atau kewenangan yang akan membatasi keluasan cakupan analisis. Penyusun perlu untuk membuka kemungkinan adanya pengaruh dari urusan lainnya pada pohon kinerja yang akan dibuat.
 6. *Out of The Box*, yakni suatu pohon kinerja harus mengedepankan kerangka logis untuk mendapatkan upaya/strategis terbaik, bukan untuk mempertahankan status *quo*. Penyusun harus berusaha untuk mencari alternatif kondisi/solusi lain di luar rutinitas atau eksisting.
 7. *Materialitas*, yakni suatu pohon kinerja harus diisi oleh kondisi- kondisi yang penting, strategis, dan paling berdampak. Apabila organisasi dihadapkan pada keterbatasan sumber daya yang membuatnya harus menentukan pilihan dari berbagai solusi yang dihasilkan dari pohon kinerja, maka pilihan solusi harus dijatuhkan pada yang paling penting, strategis, dan berdampak.

C. Penjenjangan Kinerja

Setelah memahami tentang pohon kinerja dan model logis, instansi pemerintah diharapkan lebih memiliki pemahaman dasar tentang tahapan penjenjangan kinerja. Hal ini karena penyusunan pohon kinerja akan menjadi dasar dalam penjenjangan kinerja instansi pemerintah. Untuk menyusun penjenjangan kinerja, terdapat serangkaian tahapan yang perlu dilakukan oleh instansi pemerintah. Karena ini merupakan tahapan, maka seharusnya instansi

pemerintah tidak melewati satu tahapan dan ‘lompat’ ke tahapan lainnya. Secara umum, terdapat 5 tahapan yang perlu dilalui sebagaimana yang terlihat pada gambar di bawah ini. Tahap I sampai dengan Tahap IV adalah tahap penyusunan pohon kinerja. Tahap V adalah tahap untuk menerjemahkan pohon kinerja dalam komponen perencanaan dan struktur organisasi.



Gambar 4: Tahapan Penjenjangan Kinerja

Tahap 1: Tentukan *outcome*/hasil yang akan dijabarkan.

Tahap pertama dari penyusunan pohon kinerja adalah menetapkan *outcome*/hasil yang akan dijabarkan dalam pohon kinerja. Penentuan *outcome*/hasil apa yang akan dijabarkan memerlukan kesepakatan bersama, khususnya dari para penentu keputusan strategis, karena akan mempengaruhi bangunan kinerja instansi nya.

Tahap 2: Identifikasi *Critical Success factor* yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja/ *outcome strategis*. Setelah instansi pemerintah menetapkan *outcome*/hasil yang harus dicapai, maka tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi *Critical Success Factor (CSF)* *outcome*/hasil terkait.

Tahap 3: Uraikan *Critical Success Factor* kepada Kondisi-Kondisi Antara Sampai kepada Kondisi Paling Teknis/Operasional.

CSF yang telah diidentifikasi dan diterjemahkan dalam kalimat kondisi merupakan dasar bagi proses penjabaran kondisi-kondisi perlu lainnya. Proses penjabaran-nya sama seperti ketika mengidentifikasi *key success factor* dan menerjemahkannya menjadi kondisi yang diperlukan untuk pencapaian *outcome*.

Tahap 4: Lengkapi dengan Indikator Kinerja

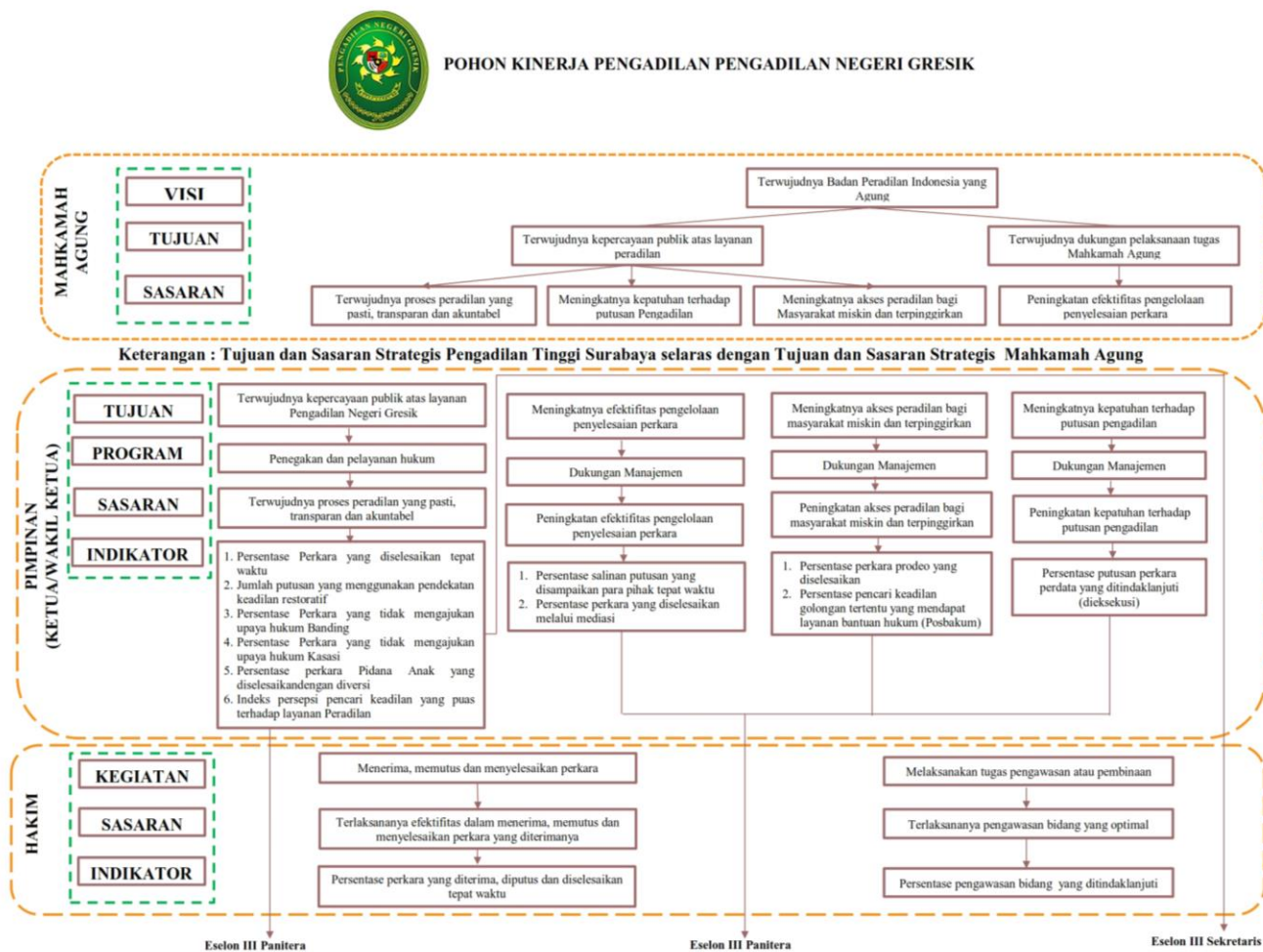
Apabila variabel yang mempengaruhi pencapaian *outcome* telah cukup dijabarkan, maka langkah selanjutnya adalah melengkapi setiap variabel

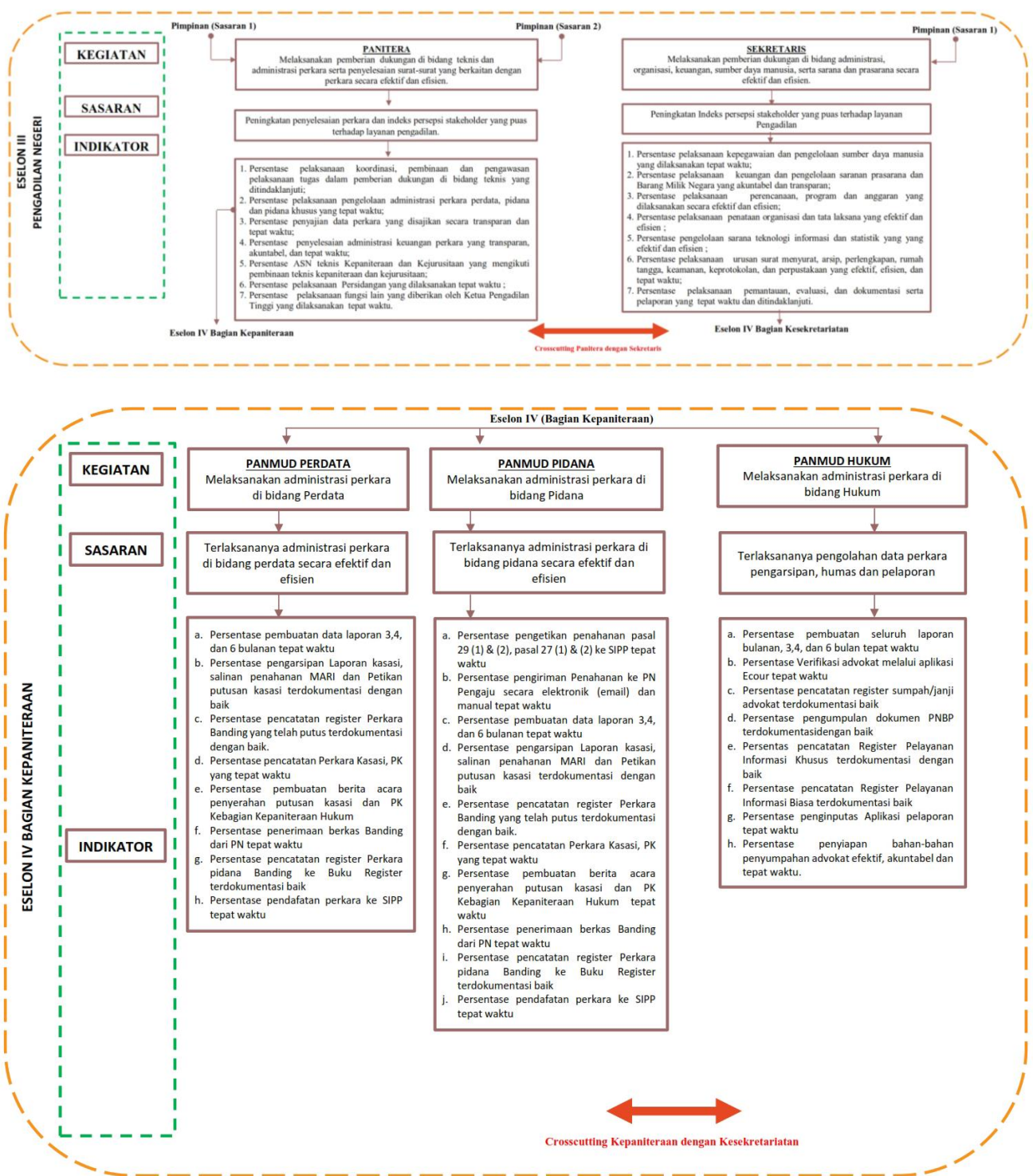
dengan indikatornya masing – masing. Indikator harus mampu menggambarkan pencapaian kinerja pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*), dan terukur.

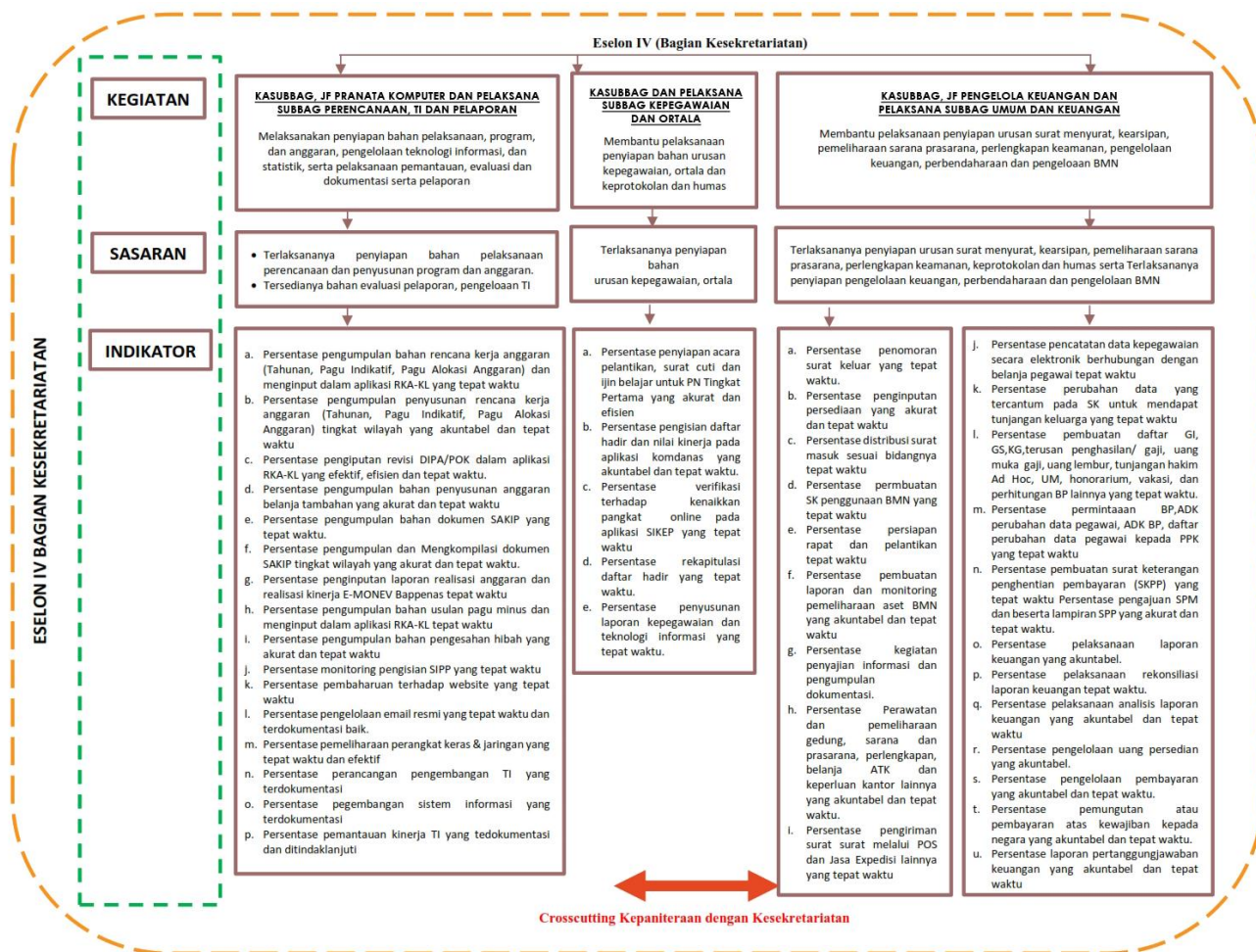
BAB III

Pohon Kinerja Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya pohon kinerja adalah alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan *outcomes* yang diinginkan. Pohon Kinerja adalah penjabaran kinerja dan indikator kinerja yang lebih terperinci atau kondisi-kondisi yang mempengaruhinya dengan menggunakan kerangka logis dalam memonitoring dan mengevaluasi secara berkala dan periodik atas capaian setiap indikator kinerja. Pohon kinerja juga berperan dan dan mengontrol jalannya setiap program dan kegiatan agar selalu selaras dengan tujuan dari lembaga/instansi. Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA menyusun pohon kinerja sebagaimana gambar berikut:







Gambar 5: *Pohon Kinerja Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA*

Pada Gambar diatas Pohon Kinerja Pengadilan Negeri Gresik Kelas IA dibagi menjadi tiga area : area strategis, area taktikal dan area operasional. Area strategis adalah area secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah tujuan dalam waktu jangka panjang. Area ini terkait dengan visi, misi dan tujuan dari Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA. Visi berbeda dengan Misi, di mana misi adalah penyebab dan visi adalah efek dari penyebab tersebut. Sebuah misi merupakan sesuatu yang harus dicapai, sedangkan visi merupakan sesuatu yang harus dilakukan untuk mencapai apa yang dimaksud dalam misi tersebut. Visi dan misi merupakan sebuah pernyataan yang digunakan sebagai cara untuk mengkomunikasikan tujuan dari sebuah organisasi. Visi pengadilan Terwujudnya Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA Yang Agung. Ada empat Misi Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA yaitu Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas

IA, Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA. Visi dan misi merupakan sebuah pernyataan yang digunakan sebagai cara untuk mengkomunikasikan tujuan jangka panjang dari Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA. Tujuan Jangka panjang Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA mengaju pada Tujuan Mahkamah Agung Republik Indonesia yaitu:

- 1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
- 2. Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.
- 3. Terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
- 4. Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.

Strategic Area			
Visi :			Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
Terwujudnya Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA Yang Agung	KPN	HAKIM	

Misi :		Terwujudnya	
1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA.		penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.	
2. Memberikan Pelayanan Hukum Yang Berkeadilan Kepada Pencari Keadilan.	3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Di Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA	4. Meningkatkan Kredibilitas Dan Transparansi Di Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA	WKPN
PANITERA	SEKRETARIS	Terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.
Terselenggaranya Dukungan Pelaksanaan Tugas Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA			

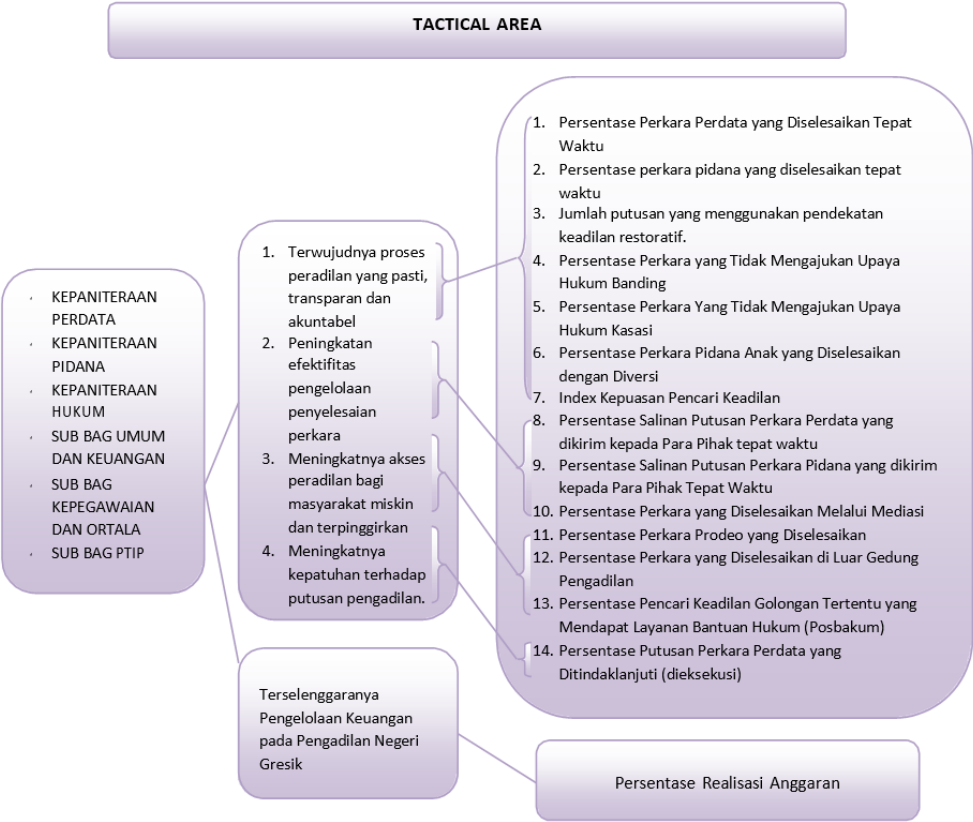
Area berikutnya yaitu area taktikal, area tactical ini dalah area pelaksanaan dari strategi yang telah ditetapkan. Area dimana rencana atau tindakan yang bersistem baik jangka menengah maupun jangka pendek untuk mencapai tujuan jangka panjang dari Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA. Penetapan Sasaran Strategis dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) terjadi pada area ini. Sasaran strategis sebagai pelaksanaan jangka pendek harus selaras dan turunan dari tujuan organisasi jangka panjang. Sasaran strategis dan indikator kinerja utama Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA mengacu pada sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang di tetapkan oleh Mahkamah

Agung Republik Indonesia. Sasaran strategis Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA antara lain adalah:

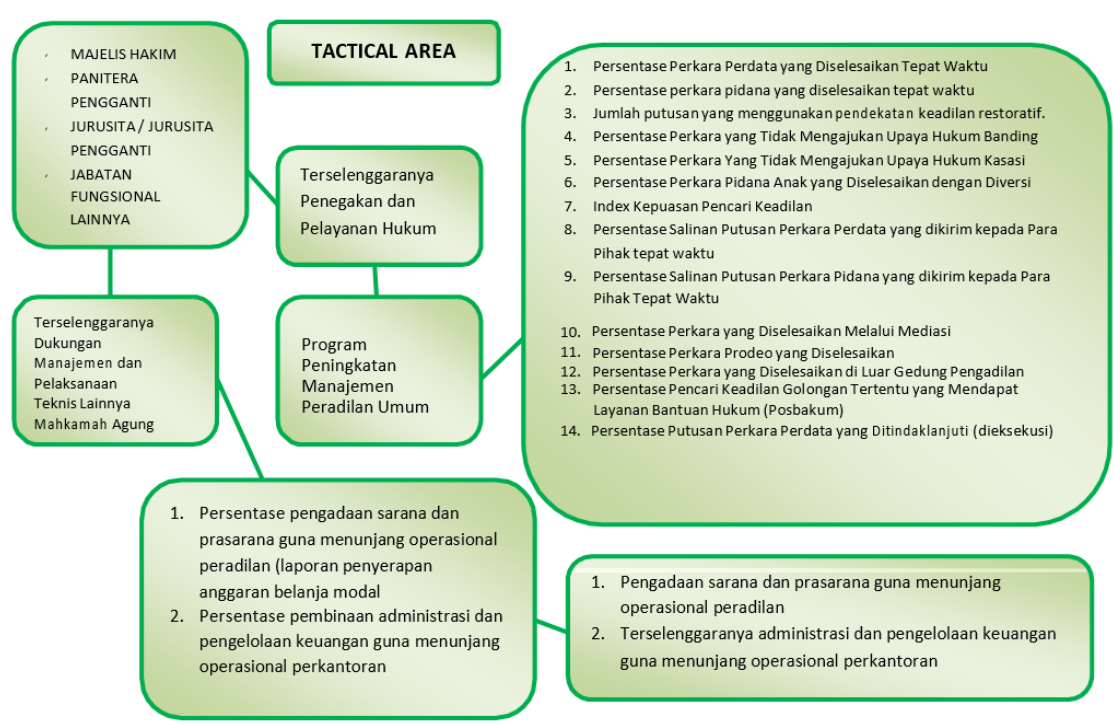
- 1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel
- 2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara
- 3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan
- 4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

Indikator kinerja utama sebagai tolak ukur dari tercapainya sasaran strategis untuk terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel antara lain adalah Persentase perkara baik perkara perdata maupun pidana yang diselesaikan tepat waktu, Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum *Banding* dan *Kasasi*, Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan *Diversi*, *Index Persepsi* Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Peradilan.

Untuk sasaran strategis Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara Indikator kinerja utamanya adalah persentase salinan putusan perkara perdata dan pidana yang dikirim kepada para pihak tepat waktu dan persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi. Indikator Kinerja pada sasaran strategis selanjutnya yaitu pada terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan adalah Persentase pencari keadilan golongan tertentu yg mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum dan pada sasaran startegis Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan indikator kinerja utamanya adalah Persentase putusan perkara perdata yang ditindak lanjuti (dieksekusi).



Area selanjutnya adalah area operasional, yaitu area yang direpresentasikan oleh buah dari sebuah pohon sesungguhnya merupakan dampak dari atribut produk. Atribut ini merupakan *output* yang menjadi perhatian para pencari keadilan dan para pemangku kepentingan merasa puas. Termasuk kedalam atribut ini adalah kualitas layanan, inovasi fleksibilitas, dan komitmen organisasi. Atribut-atribut tersebut sudah tentu harus terus dimonitoring dan dijaga agar organisasi mampu memberikan yang terbaik bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*). *Output* dari area ini yang terkait dengan sasaran strategis adalah jumlah penyelesaian perkara yang diputus/diminutasi kurang dari 5 bulan, penyelesaian perkara dengan pendekatan restorative justice, jumlah putusan yang tidak mengajukan upaya hukum, jumlah perkara anak yang diselesaikan secara diversifikasi, indeks survey persepsi masyarakat yang puas atas layanan pengadilan. *Output* dari sasaran strategis peningkatan efektifitas penyelesaian perkara adalah pemberitahuan putusan baiki perkara pidana maupun perdata kepada pihak yang berperkara tidak lebih dari 24 jam, penyelesaian perkara gugatan dengan mediasi. *Output* lainnya adalah jumlah layanan untuk masyarakat miskin yang mendatangi dan mendapatkan layanan pos bantuan hukum serta jumlah pelaksanaan eksekusi pada tahun berjalan perkara perdata yang mengajukan eksekusi.



Sumber kualitas proses pada area operasional juga berasal dari kesuburan tanah tempat pohon tersebut tumbuh. Termasuk didalamnya program dan kegiatan yang mendukung tercapainya sasaran strategis seperti program dukungan

menajemen. Program dukungan manajemen terdiri atas kegiatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Mahkamah Agung dan peningkatan sarana dan prasarana aparatur. Layanan perkatoran terkait dengan pembayaran gaji dan tunjangan, penyelenggaraan operasional dan pemeliharaan perkantoran, Pengembangan Kapasitas dan Kompetensi SDM, Peningkatan dan pengelolaan layanan berbasis teknologi informasi serta Peningkatan Sarana prasarana layanan publik. Program dan kegiatan ini seringkali tidak terlihat sebagai elemen yang dibutuhkan untuk menciptakan kinerja secara langsung, akan tetapi ini juga unsur yang teramat penting untuk menjaga agar organisasi terus berkinerja.

Kinerja adalah sebuah konstruksi sosial yang bersifat multidimensi dan tidak jarang kinerja memunculkan kontradiksi. Salah satunya adalah dalam mengukur indikator kinerja. Seperti disebutkan sebelumnya, meski efektifitas dan efisiensi merupakan indikator umum, menjadi hal biasa di dalam sebuah organisasi menggunakan indikator berbeda untuk kepentingan berbeda. Perbedaan ini tentu saja tidak menjadi masalah jika kita memahami kinerja sebagai sebuah proses yang menghasilkan beragam hasil dan manajer mampu mengelola kontradiksi tersebut dengan baik, yakni dengan berpedoman pada keseluruhan tujuan jangka panjang organisasi.

Terselenggaranya seluruh kegiatan pengadilan untuk mencapai visi misinya tentunya didukung oleh adanya anggaran. Dalam hal ini pada tahun 2026 terdapat anggaran Badan Peradilan Umum sebesar Rp. 246.275.000,- dan anggaran Badan Urusan Administrasi sebesar Rp. 20.445.320.600,- untuk mendukung manajemen dalam melaksanakan tugasnya.



BAB IV

PENUTUP

Pemerintahan yang berorientasi hasil merupakan salah satu perwujudan dari pelaksanaan reformasi birokrasi. Reformasi dalam pengelolaan keuangan negara juga mengamanatkan terselenggaranya penganggaran berbasis kinerja (*performance based budgeting*). Penggunaan uang negara tidak hanya berorientasi pada besarnya serapan anggaran semata, namun juga diharapkan hasil dan manfaatnya dirasakan langsung oleh masyarakat atau *stakeholder* instansi pemerintah. Untuk mewujudkannya diperlukan komitmen setiap instansi pemerintah dan didukung setiap elemen dalam struktur organisasi instansi pemerintah. Pedoman penjabaran kinerja instansi pemerintah menjadi panduan instansi pemerintah dalam menetapkan kinerja utama dan ukurannya serta menjabarkannya ke tiap level jabatan, komponen perencanaan dan anggaran. Dengan demikian, ukuran kinerja setiap level jabatan dan ukuran kinerja dari penggunaan anggaran menjadi lebih relevan dengan kinerja utama instansi pemerintah, sehingga pemerintahan yang berorientasi hasil dapat direalisasikan secara nyata dan tidak menjadi slogan semata.

Dengan adanya pohon kinerja ini diharapkan dapat menjadi pedoman kinerja satuan kerja Pengadilan Negeri Gresik dalam menetapkan kinerja utama dan ukurannya serta menjabarkannya ke tiap level jabatan, komponen perencanaan dan anggaran

Gresik, 25 Februari 2026

Ketua

Pengadilan Negeri / Hubungan Industrial Gresik Kelas IA



ACHMAD RIFAI, S.H., M.H.

NIP. 196807071996031002

