

Volume 3 Nomer 2, Mei 2025

UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEBUMEN
Agus Junaidi.S , Uswatun Chasanah, Achmad Tjahjono

EVALUASI KINERJA BAGIAN KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA BANTUL
Ahmad Rifqi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono

EVALUASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI WILAYAH KECAMATAN MAGELANG SELATAN
Dwika Rastrasila, Meidi Syaflan, Sulastiningsih Sulastiningsih

UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM PENATAUSAHAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI SIMAK-BMN DI AKADEMI MILITER MAGELANG
Eka Wahyudianta, Nur Widiastuti

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL AKADEMI MILITER
Erwin Djatniko, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati Sofiati

UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MR. DIY YOGYAKARTA
Jeffri Vover Situmeang, Muda Setia Hamid, Zulkifli Zulkifli

ANALISIS KINERJA PERANGKAT DESA PADA BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA KOROWELANG KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN
Muhamad Haryanto, Jazuli Akhmad

UPAYA PENINGKATAN KEPATUHAN TENAGA KESEHATAN DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) DI PUSKESMAS CANDIROTO KABUPATEN TEMANGGUNG
Rohedy Kartiko Junianto, Priyastiwati Priyastiwati, Muhammad Subkhan

EVALUASI PENGELOLAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH(Studi di SDN 1 Sadangkulon Kec. Sadang Kab. Kebumen Tahun 2020)
Sarip Hidayat, Mohamad Mahsun, Ary Sutrischastini

ANALISIS KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA PASIEN
Sarwidi Sarwidi, Suci Utami Wikaningtyas

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER DIMEDIASI DISIPLIN TARUNA AKMIL MAGELANG
Yulia Indriawati, Muhammad Mathori

Home / Archives / Vol. 3 No. 2 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia

Vol. 3 No. 2 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v3i2>

Published: 2025-05-08

Articles

- UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEBUMEN**
Agus Junaidi.S , Uswatun Chasanah, Achmad Tjahjono 171 – 193
[pdf](#)
- EVALUASI KINERJA BAGIAN KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA BANTUL**
Ahmad Rifqi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono 194 - 210
[pdf](#)
- EVALUASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI WILAYAH KECAMATAN MAGELANG SELATAN**
Dwika Rastrasila, Meidi Syaflan, Sulastiningsih Sulastiningsih 211 – 231
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM PENATAUSAHAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI SIMAK-BMN DI AKADEMI MILITER MAGELANG**
Eka Wahyudianta, Nur Widiastuti 232 – 252
[pdf](#)
- PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL AKADEMI MILITER**
Erwin Djatniko, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati Sofiati 253 - 282
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MR. DIY YOGYAKARTA**
Jeffri Vover Situmeang, Muda Setia Hamid, Zulkifii Zulkifii 283 - 301
[pdf](#)
- ANALISIS KINERJA PERANGKAT DESA PADA BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA KOROWELANG KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN**
Muhamad Haryanto, Jazuli Akhmad 302 - 314
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KEPATUHAN TENAGA KESEHATAN DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) DI PUSKESMAS CANDIROTO KABUPATEN TEMANGGUNG**
Rohedy Kartiko Junianto, Priyastwi Priyastwi, Muhammad Subkhan 315 - 330
[pdf](#)
- EVALUASI PENGELOLAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH**
(Studi di SDN 1 Sadangkulon Kec. Sadang Kab. Kebumen Tahun 2020)
Sarip Hidayat, Mohamad Mahsun, Ary Sutrischastini 331 - 346
[pdf](#)
- ANALISIS KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA PASIEN**
Sarwidi Sarwidi, Suci Utami Wikaningtyas 347 - 373
[pdf](#)
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER DIMEDIASI DISIPLIN TARUNA AKMIL MAGELANG**
Yulia Indriawati, Muhammad Mathori 374 - 396
[pdf](#)

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE

ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



9 772986 467009

TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST

[Support By](#)



JRIMA
JURNAL INDONESIA

VISITORS

00017856

EVALUASI KINERJA BAGIAN KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA BANTUL

**Ahmad Rifqi (Pengadilan Agama Wates)¹
Wahyu Purwanto (STIE WW)²
Suhartono (STIE WW)³**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang menyebabkan kinerja bagian kepaniteraan di Pengadilan Agama Bantul belum maksimal dan merumuskan upaya untuk meningkatkan kinerja bagian kepaniteraan di Pengadilan Agama Bantul, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Data penelitian diperoleh dengan pengamatan langsung, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang yaitu ketua, panitera dan jurusita. Pengumpulan data yang telah diperoleh dilapangan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi selanjutnya dianalisis dengan cara mereduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul belum maksimal karena faktor internal dan eksternal yang dihadapi seperti kekurangan jumlah pegawai, ketidakhadiran para pihak dalam proses persidangan, perkara yang masuk dibulan desember dan beragamnya jenis perkara yang ditangani. Upayayang dilakukan adalah dengancara meningkatkan keahlian pegawai melalui pendidikan dan latihan serta penguasaan informasi dan teknologi.
Kata kunci: Evaluasi Kinerja, Pengadilan Agama

Abstract

This study aims to identify the factors that cause the performance of the clerks at the Bantul Religious Court not to be maximized and to formulate efforts to improve the performance of the clerks at the Bantul Religious Courts. This study uses descriptive qualitative research methods. Research data obtained by direct observation, interviews and documentation. There were three informants in this study, the chairman, clerk and bailiff. Collecting data that has been obtained in the field by means of interviews, observation and documentation, then analyzed by reducing data, presenting data and conclusions. The results showed that the performance of the registrar's section of the Bantul Religious Court had not been maximized due to internal and external factors faced such as a shortage of employees, the absence of the parties in the trial process, cases that were entered in december and the various types of cases handled. Efforts are being made to improve employee skills through education and training as well as mastery of information and technology.
Keywords: Performance Evaluation, Religious Courts

PENDAHULUAN

Perlu perhatian khusus atas kinerja individu pegawai dan kinerja tim dalam sebuah organisasi, dikarenakan kualitas dan kuantitas kinerja tersebut ditentukan oleh kinerja individu dan kinerja tim. Demikian juga pada organisasi pemerintahan, kedudukan dan peranan pegawai baik ASN (PNS dan PPPK) maupun PPNPN sebagai wujud perwakilan negara yang bertugas sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk menunjukkan kinerjanya yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Mahkamah Agung selaku instansi induk pengadilan dari empat lingkungan peradilan di Indonesia selalu berusaha meningkatkan kinerja instansi dibawahnya dengan cara membangun kualitas baik itu kualitas sumber daya manusianya maupun kualitas fisik fasilitas kerja perkantoran, untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni beberapa usaha yang dilakukan oleh Mahkamah Agung adalah dengan membangun budaya organisasi melalui upaya sosialisasi dan habituasi delapan nilai utama Mahkamah Agung sampai ketingkat terbawah yakni pengadilan tingkat pertama.

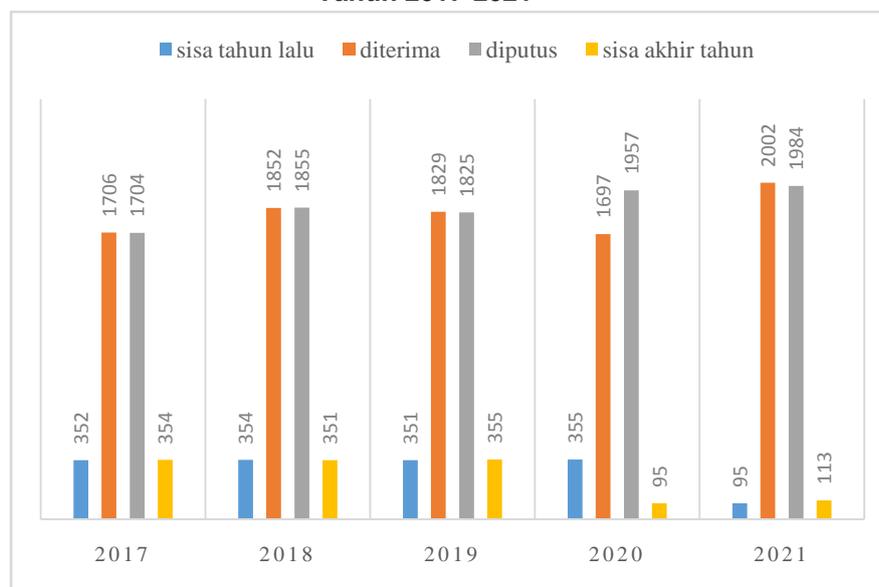
Untuk menghargai kinerja pegawai maka dibangunlah sistem kompensasi, yang kebijakan tentang pemberian kompensasi terhadap pegawai bukan sesuatu yang statis, akan tetapi bersifat dinamis. Ketentuan mengenai pemberian kompensasi dari waktu ke waktu berubah menyesuaikan kondisi perekonomian negara. Komponen kompensasi untuk ASN dalam hal gaji induk menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan pemerintah pusat sedangkan untuk tunjangan lainnya menyesuaikan dengan instansi masing-masing, kompensasi untuk pegawai PPNPN mengacu kepada standar upah minimum regional baik ditingkat provinsi maupun kabupaten yang besaran nominalnya disusun dan diajukan oleh satuan kerja dalam daftar isian pengguna anggaran (DIPA) ke instansi pusat untuk disetujui.

Segala kebijakan yang ditetapkan oleh Mahkamah Agung ataupun Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama tentunya diharapkan dapat diterapkan serta berpengaruh pada instansi dibawahnya. Pengadilan Agama Bantul merupakan salah satu lembaga peradilan dan pelaksana kekuasaan kehakiman dibawah Mahkamah Agung sesuai dengan Undang-undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang perubahan kedua, Undang-undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan pertama atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama pasal 49 menyebutkan bahwa Pengadilan Agama mempunyai tugas dan wewenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pada tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam dalam bidang perkawinan, kewarisan, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syari'ah.

Bagian Kepaniteraan merupakan bagian yang salah satu tugasnya menangani urusan keperkaraan didalamnya terdiri dari pejabat fungsional dan struktural yang meliputi hakim dan aparatur kepaniteraan. Kinerja hakim selaku pelaksana tugas kekuasaan kehakiman dalam rangka memeriksa, mengadili dan memutus perkara serta kepaniteraan pengadilan yang bertugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 48

Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman pada bab II pasal 2 ayat 4 disebutkan bahwa peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan maka menjadi sebuah perhatian khusus adalah tingkat penyelesaian perkara di Pengadilan Agama Bantul yang tergolong belum maksimal dalam proses penyelesaian perkara. Bisa dilihat dari grafik berikut:

Gambar 1.1 Grafik Penyelesaian Perkara Tahun 2017-2021



Sumber: Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengadilan Agama Bantul Tahun 2021

Bisa dilihat dari grafik tersebut perkara yang diputus pada tahun berjalan mengalami naik turun setiap tahunnya, di tahun 2021 perkara yang diputus sebanyak 1984 dan menyisakan 113 perkara. Jika kita bandingkan kinerja kepaniteraan dengan kinerja bagian kesekretariatan yang bertugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang administrasi umum, organisasi dan keuangan, maka kinerja bagian kesekretariatan akan terlihat lebih unggul dapat kita lihat dari realisasi anggaran sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Realisasi Anggaran DIPA 04 Ditjen Badan Peradilan Agama MA RI

No	Uraian belanja	Anggaran awal	Realisasi	Sisa anggaran	Persentase
1	Perkara dilingkungan peradilan agama yang diselesaikan melalui pembebasan biaya perkara	8.750.000	8.750.000	0	100%

2	Layanan bantuan hukum dilingkungan peradilan agama	57.600.000	57.600.000	0	100%
---	--	------------	------------	---	------

Sumber: LKJIP Pengadilan Agama Bantul Tahun 2021

Bisa dilihat secara umum kinerja Pengadilan Agama Bantul sudah bagus akan tetapi dalam aspek penanganan perkara ada yang masih kurang, padahal seharusnya seluruh elemen kinerja dibagian kepaniteraan maupun kesekretariatan berjalan beriringan dengan nilai maksimal dalam tiap elemen kinerja yang telah dituangkan dalam perjanjian kinerja pada awal tahun.

Dari data-data kinerja Pengadilan Agama Bantul diatas beberapa poin yang tidak bisa tercapai dalam realisasinya maka secara tidak langsung mencerminkan belum maksimalnya kinerja bagian kepaniteraan, berpijak dari kondisi tersebut maka perlu dilakukan upaya mengevaluasi bagian kepaniteraan terutama dalam aspek penanganan perkara.

Pelayanan di Pengadilan Agama Bantul dalam penyelesaian perkara yang beraneka jenis antara orang-orang Islam, banyak atau sedikitnya volume perkara yang masuk di Pengadilan Agama Bantul yang dapat diselesaikan dengan cepat atau lambat, tidak terlepas dari kinerja pelayanan jasa yang diberikan oleh pegawai sebagai individu dan pegawai sebagai tim kerja, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut perlu dikaji secara mendalam tentang "Evaluasi Kinerja Bagian Kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul".

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Evaluasi

Evaluasi adalah suatu usaha untuk mengukur dan sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, suatu hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang dengan menitikberatkan kajian evaluasi dari segi manajemen, sebuah pandangan evaluasi itu merupakan salah satu fungsi atau unsur manajemen, yang misinya adalah untuk perbaikan fungsi atau sosial manajemen lainnya yakni perencanaan.

Nasution dan Sinaga (2014:2) mengemukakan bahwa evaluasi merupakan kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam pengambilan suatu keputusan. Widoyoko (2014:4) menambahkan bahwa evaluasi adalah penyediaan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan. Menurut Danim (2000:14) evaluasi adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan secara nyata dengan hasil yang seharusnya, sejalan dengan hal tersebut Wirawan (dalam Abdullah, 2014:5) mendefinisikan evaluasi merupakan proses pengumpulan informasi mengenai objek

evaluasi dan menilai objek evaluasi serta membandingkannya dengan standar evaluasi, hasilnya berupa informasi yang selanjutnya dapat dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi.

Berdasarkan pengertian mengenai evaluasi dari para ahli maka dapat diartikan bahwa evaluasi merupakan aktivitas yang dilakukan untuk membandingkan dan mengukur hasil pelaksanaan kegiatan dengan standar yang telah dicapai sehingga diperoleh informasi nilai atau manfaat suatu objek evaluasi, yang selanjutnya informasi tersebut dapat digunakan sebagai alternatif pengambilan suatu keputusan.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral (Moheriono, 2010:61), sedangkan menurut Sinambela (2012:91) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

Suwatno dan Priansa (2011:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Bintang, 2013:132).

Mathis dan Jakson (dalam Busro, 2018:88) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apa yang dilakukan pegawai dimaknai sebagai segala sesuatu yang wajib dilakukan oleh pegawai, sementara segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai juga dapat dikatakan sebagai kinerja. Semakin taat pada tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan, maka semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang telah ditentukan dalam organisasi dan tata kerja.

Dari pendapat para ahli diatas bisa dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi sesuai batas waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum atau bertentangan dengan etika dan moral yang berlaku.

Pengertian Kinerja Bagian Kepaniteraan

Kepaniteraan dalam peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 pasal 104 disebutkan bahwa, kepaniteraan merupakan aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada ketua pengadilan, dengan tugas melaksanakan pengelolaan bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat-surat yang berkaitan dengan perkara. Bagian kepaniteraan dipimpin oleh panitera dengan membawahi tiga orang panitera muda serta kelompok jabatan fungsional.

Dari pengertian kinerja dan kepaniteraan sebelumnya maka dapat dipahami bahwa kinerja bagian kepaniteraan adalah hasil kerja yang dicapai pegawai pengadilan dalam kelompok di bidang teknis dan administrasi perkara yang telah diatur dalam perundang-undangan dalam jangka waktu satu tahun sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah disepakati.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja disebut dengan *performance appraisal* atau *performance evaluation* merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu pegawai, tim atau unit kerja secara periodik yang ditentukan oleh organisasi (Dharma, dalam Nasution dan Sinaga, 2014: 6). Dalam rumusan diatas, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran pegawai.

Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada anggota organisasi, prinsip dari evaluasi kinerja merupakan manifestasi bentuk dari penilaian kinerja pegawai dari pimpinan untuk organisasi. Penilaian kinerja merupakan gambaran mengenai keadaan pegawai dalam sebuah organisasi, selain itu dapat memberikan *feedback* terhadap pegawai itu sendiri sebagai anggota organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2018).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, menurut Moleong (2014:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi serta tindakan secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Alasan penggunaan metode penelitian ini dikarenakan lebih mampu untuk mendekatkan peneliti dengan objek yang akan dikaji, sebab peneliti terjun secara langsung mengamati objek yang dikaji dengan kata lain peneliti bertindak sebagai alat utama penelitian (*human instrument*) Sugiyono (2010:2).

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul, sedangkan objek penelitian adalah segala hal yang dilakukan subjek yang dipilih sebagai informan dalam urusan kinerja penanganan perkara.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja bagian kepaniteraan pada Pengadilan Agama Bantul adalah:

1. *Observation* (pengamatan langsung)

Observasi merupakan sebuah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu fenomena pada objek penelitian. Dalam observasi ini penelitian dilakukan dengan mengamati secara langsung terkait pelaksanaan kegiatan yang ada di bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul dalam kaitannya dengan proses persidangan.

2. *Interview* (wawancara)

Menurut Sugiyono (2009:231) wawancara adalah percakapan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. *Documentation* (dokumentasi)

Dokumentasi adalah suatu metode yang dipakai untuk memperoleh data yang berupa bahan tulis seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan agenda. Metode dokumentasi ini digunakan sebagai alat bantu dan alat penunjang untuk melengkapi data yang diperlukan.

Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia dan non manusia yang ada dalam proses penelitian. Penelitian ini menggunakan bentuk instrumen penelitian berupa pedoman wawancara atau *interview guide* memuat hal-hal yang secara garis besarnya saja yang akan ditanyakan kepada informan selanjutnya di perdalam saat proses wawancara.

a. Informan

Membuat generalisasi bukanlah tujuan dari penelitian kualitatif, untuk itu penelitian kualitatif tidak dikenal populasi dan penarikan sample dalam subyek penelitian seperti dalam penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan informasi yang diperlukan dalam proses penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah:

1. Ketua, merupakan pejabat struktural pengadilan yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap jalannya tugas pengadilan agama baik kedalam maupun keluar serta memberikan pembinaan terhadap aparatur peradilan dan sebagai hakim dalam proses penanganan perkara.
2. Panitera bertugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat-surat yang berkaitan dengan perkara termasuk didalamnya membantu hakim dalam proses persidangan.

3. Jurusita dengan tugas melaksanakan pemanggilan dan pemberitahuan kepada para pihak serta menjalankan penetapan sita dan putusan hakim (eksekusi).

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara menyusun urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu acuan, kategori dan uraian dasar (Moleong, 2014:248). Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010:91) terdapat tiga komponen dalam menganalisis penelitian yaitu:

- a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan komponen awal dalam analisis yang merupakan proses seleksi, pemusatan, penyerdahanaan dan abstraksi data yang ada. Tujuan dari reduksi data ini adalah untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang data yang tidak penting serta mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan penelitian dapat dilakukan.

- b. Penyajian Data

Penyajian data ini dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman atas sebuah gambaran fenomena yang ada dalam obyek penelitian. Penyajian data dilakukan dengan merangkai informasi, mendiskripsikan dalam bentuk narasi yang tersusun secara logis dan sistematis yang mengacu pada rumusan masalah yang dirumuskan sebagai pertanyaan penelitian.

- c. Penarikan Kesimpulan

Data awal yang diperoleh pada awal penelitian sebenarnya merupakan sebuah kesimpulan yang bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti lainnya. Kesimpulan awal bersifat belum jelas dan sementara, kemudian meningkat sampai pada kesimpulan yang mantap, yakni sebuah kesimpulan yang telah memiliki landasan yang kuat karena telah melalui pemrosesan analisis data.

Kredibilitas dan Auditabilitas Data

1. Kredibilitas Data

Kredibilitas data berkaitan dengan aspek kebenaran yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, Sugiyono (2010:121-131) dalam hal ini membagi menjadi enam pengujian kredibilitas data yaitu:

- a) Perpanjangan pengamatan, dengan perpanjangan pengamatan hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk sehingga pada saat narasumber mengungkapkan informasi tidak ada yang disembunyikan lagi. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan terhadap data yang telah diperoleh sebelumnya.
- b) Meningkatkan ketekunan, meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan meningkatkan ketekunan dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis terhadap apa yang diamati. Meningkatkan ketekunan juga dilakukan

dengan cara membaca berbagai referensi baik dari buku maupun penelitian sebelumnya, dengan membaca wawasan akan semakin luas dan tajam sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan dalam penelitian.

- c) Triangulasi, triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Ada tigamacam cara triangulasi yakni;
 - 1) Pertama, Triangulasi sumber adalah membandingkan antara hasil wawancara seorang informan dengan hasil wawancara koleganya. Triangulasi waktu adalah membandingkan antara hasil wawancara pada waktu yang berbeda.
 - 2) Kedua, triangulasi teknik adalah membandingkan antara hasil wawancara dengan data pendukung lain seperti dokumentasi, arsip, pengamatan, dan artefak fisik.
 - 3) Ketiga, triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, observasi atau teknik lain dalam situasi dan waktu yang berbeda.
- d) Analisis kasus negatif dilakukan apabila ada data yang masih bertentangan sehingga perlu dilanjutkan pengumpulan data lagi, apa bila tidak ada data lagi yang berbeda dengan temuan maka data yang telah ditemukan sudah dapat dipercaya.
- e) Menggunakan bahan referensi, bahan referensi maksudnya adalah adanya data dukung terkait interaksi antara peneliti dengan informan seperti foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.
- f) *Member check* yaitu pengecekan kembali oleh informan untuk menyatakan bahwa data yang diberikan sesuai, *member check* dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, setelah mendapat suatu temuan atau kesimpulan.

Auditabilitas Data

Auditability artinya dapat diuji dengan pemeriksaan keseluruhan proses penelitian, sejak peneliti menentukan masalah, menentukan sumber data, mengumpulkan data, menganalisis data, sampai dengan membuat kesimpulan, harus dapat ditunjukkan dalam tahapan, proses, dan hasilnya. Cara pengujiannya dilakukan oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktifitas dalam melaksanakan penelitian (Creswell dan Miller, 2000:124-130).

Peneliti harus dapat menunjukkan aktivitas lapangannya untuk dapat diyakini *dependabilitinya*, jika peneliti tidak mempunyai dan tidak dapat menunjukkan jejak aktifitas lapangannya maka *dependability* penelitiannya patut disangsikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Faktor Yang Menyebabkan Kinerja Bagian Kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul Belum Maksimal

Pada bagian ini akan dipaparkan tentang kinerja bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul yang diperoleh dari wawancara dengan menggunakan *purposive sampling* terhadap tiga orang informan yang dilakukan di kantor Pengadilan Agama Bantul, informan yang diwawancarai adalah ketua, panitera dan jurusita.

Wawancara dengan informan ketua, panitera dan jurusita dilakukan pada tanggal 29 Agustus 2022 mengenai faktor yang menyebabkan kinerja bagian kepaniteraan di Pengadilan Agama Bantul belum maksimal, Ketua Pengadilan Agama Bantul Abdul Halim Zailani menyampaikan, bahwasanya:

“beragam jenis perkara yang masuk menghambat penyelesaian perkara, untuk perkara voluntair seyogyanya sekali sidang ternyata dalam pelaksanaannya terbentur dengan ketidakhadiran para pihak yang berperkara, ada juga perkara yang diwakili pengacara dalam sidang diagendakan untuk pembuktian, seharusnya membawa alat bukti tertulis dan saksi tapi hanya membawa bukti tertulis saja sehingga sidang harus ditunda lain hari untuk pembuktian selanjutnya untuk menghadirkan alat bukti saksi, jika pengacara pada hari itu membawa bukti tertulis dan saksi bisa langsung putus perkara yang disidangkan” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Hal yang sama juga disampaikan oleh Anas Mubarak Panitera, yang mengungkapkan bahwa:

“prinsip kerja kepaniteraan itu diukur dalam penyelesaian perkara, beberapa target kinerja kepaniteraan itu tidak bisa dicapai kebanyakan disebabkan faktor luar, misalnya adanya perkara-perkara ghoib itu butuh waktu, apa bila perkara ghoib terdaftar di bulan-bulan akhir otomatis penyelesain perkara akan lama dan itu menjadi beban perkara tahun berikutnya, kemudian target upaya hukum itu ada banding, kasasi dan peninjauan kembali bukan faktor kita saja yang menentukan untuk cepat selesainya perkara, faktor luar sangat mendominasi kinerja kepaniteraan. Kinerja penanganan perkara diluar gedung tidak bisa maksimal karena jarak tempuh antara radius terluar dengan kantor Pengadilan Agama Bantul itu masih sangat bisa dijangkau, masyarakat tentunya akan lebih memilih datang ke kantor sendiri daripada menunggu program sidang diluar gedung” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Hal senada juga diungkapkan oleh Puji Dwi Saputro jurusita Pengadilan Agama Bantul yang fungsinya mengantarkan relas panggilan kepada para pihak, menyampaikan sebagai berikut:

“Kinerja kepaniteraan tidak bisa mencapai target yang ditentukan karena faktor eksternal, misalnya target penyelesaian perkara, saya sebagai jurusita sudah semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugas mengantar relas panggilan kepada para pihak, sebagai jurusita saya belum pernah terlambat melakukan pemanggilan kepada para pihak, tapi para pihak sendiri yang kadang-kadang tidak datang pada hari sidang yang telah ditentukan, padahal relas panggilan sudah disampaikan, dampaknya sidang harus ditunda kembali yang mengakibatkan proses persidangan berjalan lama. Ada juga sebab lain seperti perkara itu terdaftar di bulan desember dan ada perkara yang pihak tergugat atau termohonnya ghoib pasti penyelesaiannya akan lama, perkara tersebut akan menjadi tanggungan perkara pada tahun berikutnya dan itu membuat kinerja kita tidak baik” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Dari hasil wawancara dapat dijelaskan bahwasanya kinerja bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul belum bisa maksimal disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar yang disebabkan oleh para pihak yang tidak disiplin dalam proses persidangan serta beragamnya jenis dan volume perkara menjadikan proses sidang membutuhkan waktu yang lama.

Untuk mengetahui adakah faktor internal dari kantor Pengadilan Agama Bantul yang menyebabkan kinerja bagian kepaniteraan tidak berjalan sesuai dengan apa yang ditargetkan, informan Ketua Pengadilan Agama Bantul menyampaikan sebagai berikut:

“saya kira dengan jumlah pegawai kepaniteraan yang ada sekarang, dibandingkan dengan jumlah perkara yang ditangani mencapai dua ribuan pertahun dapat dikatakan masih kekurangan pegawai, tapi faktanya kita belum pernah merasa kerepotan dalam penyelesaian sidang, karena fasilitas yang diberikan kantor sudah sangat baik, ingin buat berita acara atau putusan ada aplikasi SIPP tinggal kita masukkan data-data sudah jadi bisa diedit sesuai dengan konsep masing-masing, pegawai sudah paham IT semua. Beda dengan dulu kita masih belum satu atap dengan Mahakamah Agung kantor dan fasilitas itu masih terbatas sekarang gedung kita bagus, kesejahteraan pegawai tercukupi semua” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh panitera Pengadilan Agama Bantul yang menyatakan bahwa:

“jika dilihat dari sisi pegawai, kinerja pegawai kita itu sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing, kedisiplinan juga dijaga misalnya soal persensi pegawai disamping melakukan persensi secara manual ada juga menggunakan persensi online dengan aplikasi SIKEP Mahkamah Agung, setiap hari senin pagi dan jum'at sore dilakukan apel dan itu diawasi oleh pengadilan tingkat banding lewat CCTV online, soal pelaporan kinerja setiap bulan kita menyusun laporan capaian kinerja bulanan yang itu dijadikan sebagai salah satu dasar untuk pengajuan remunerasi, untuk

jumlah pegawai secara umum masih kurang tidak hanya dikepaniteraan saja di kesekretariatanpun juga begitu karena pejabat struktural kadang-kadang masih melaksanakan pekerjaan pelaksana” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Sejalan dengan pernyataan ketua dan panitera, jurusita mengungkapkan bahwa:

“dari segi internal pegawai kepaniteraan itu sudah baik seluruhnya dalam kedisiplinan dalam bekerja tapi memang karena faktor eksternal itu yang tidak kita bisa ubah yang menjadikan kinerja kita tidak tercapai keseluruhannya. Kedisiplinan, pengetahuan pegawai dan sebagainya kita bisa arahkan, tapi apa yang bisa diperbuat jika itu datang dari orang lain yang diluar kewenangan kita” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Dari hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwasanya, dapat dikatakan kinerja pada bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul tidak maksimal memang berasal kebanyakan dari faktor eksternal, aspek-aspek terkait keadaan internal dari sisi kepegawaian maupun fasilitas perkantoran sudah baik. Para pegawai yang ada di bagian kepaniteraan sudah menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diberikan kepadanya.

2. Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Bagian Kepaniteraan Di Pengadilan Agama Bantul

Dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat Pengadilan Agama Bantul selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik, pengembangan pegawai dan peningkatan fasilitas kantor merupakan upaya yang dilakukan agar kinerja kepaniteraan dapat terjaga, Ketua Pengadilan Agama Bantul menyatakan Bahwa:

“upaya untuk menjaga kinerja di Pengadilan Agama Bantul ini dengan cara untuk yang keluar dengan kerjasama antar instansi seperti dukcapil dan kemenag, untuk yang kedalam dengan meningkatkan performa pegawai melalui pelaksanaan diklat ditempat kerja yang diisi oleh ketua, hakim, panitera dan sekretaris secara bergantian. DDTK ini dilakukan guna menambah pengetahuan pegawai di kepaniteraan, ada juga diskusi online yang dilakukan oleh pengadilan agama se Yogyakarta, yang terjadwal bergantian materinya isu-isu di kepaniteraan dan kesekretariatan itu langkah-langkah agar kinerja kita itu bisa tetap baik” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh panitera Pengadilan Agama Bantul yang menyatakan bahwa:

“ada evaluasi bulanan untuk di kepaniteraan yang jelas dipimpin oleh panitera diikuti oleh tiga panmud, panitera pengganti dan jurusita, kegiatan monev ini rutin dilakukan untuk menghindari kelambatan kinerja yang disebabkan oleh sistem yang ada didalam internal kita sendiri. Setiap hari senin ada briefing yang dilakukan oleh ketua atau hakim kepada pegawai yang ada

dikepaniteraan mengingatkan kita untuk terus meningkatkan kinerja dan layanan karena yang dinilai di mata masyarakat soal pengadilan adalah pelayanannya dalam hal mengadili atau dalam hal sidang. Untuk upaya kita meningkatkan pelayanan terutama dalam eksternal dengan cara bekerjasama dengan dinas catatan sipil jadi nanti jika pihak yang telah selesai berperkara dan telah terbit akta cerai maka secara otomatis dokumen kependudukan lainnya juga akan ikut berubah menyesuaikan, kita terus berupaya meningkatkan pelayanan kita karena orang itu jarang melihat anggaran berapa, dipanya sebesar apa, tidak melihat itu, orang yang mengukur atau melihat soal penganggaran di PA Bantul ini ya paling untuk penelitian atau atasan kita yang ada di PTA atau Badilag” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Puji Dwi Saputro selaku Jurusita Pengadilan Agama Bantul Menyampaikan Bahwa:

“upaya kami agar kinerja di bagian kepaniteraan agar selalu baik, selaku jurusita tugasnya melaksanakan panggilan, sebisa mungkin pemanggilan para pihak tidak ada yang terlambat begitupun penyampaian relas yang telah ditandatangani para pihak diserahkan ke panitera pengganti sebelum hari sidang” (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Dari informasi yang diberikan oleh informan maka dapat dipahami bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja pada bagian kepaniteraan di Pengadilan Agama Bantul sudah dilakukan yakni dengan penambahan pengetahuan pegawai melalui diklat, monitoring dan evaluasi oleh pimpinan, menjaga kedisiplinan serta membangun kerjasama dengan instansi lain.

Pembahasan

Kepaniteraan merupakan bagian dari Pengadilan Agama Bantul yang melaksanakan pelayanan publik berupa layanan penyelesain perkara perdata dari pendaftaran sampai suatu perkara berkekuatan hukun tetap (*inkracht*), dapat dilihat ada lima sasaran strategis dengan tujuh belas indikator kinerja yang merupakan tolok ukur keberhasilan, sesuai data didapatkan ada tujuh belas indikator dengan rincian tiga belas indikator dicapai sesuai target dan bahkan melebihi apa yang direncanakan, dua indikator belum mencapai target yaitu persentase penurunan sisa perkara dan persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum serta dua indikator yang tidak dapat direalisasikan yakni persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan dan persentase perkara permohonan (*voluntair*) identitas hukum.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan maka dapat dijabarkan mengenai kinerja bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul belum maksimal sebagai berikut:

1. Faktor Yang Menyebabkan Kinerja Bagian Kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul Belum Maksimal.

Dari hasil wawancara dengan informan tentang faktor-faktor yang menyebabkan kinerja bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul belum maksimal berasal dari dalam bagian kepaniteraan itu sendiri mulai dari kondisi pegawai sampai fasilitas penunjang kerja. Dengan jumlah pegawai yang ada yaitu hakim tujuh orang, panitera satu orang, panitera muda tiga orang, panitera pengganti delapan orang, jurusita enam orang dan pelaksana lima orang dirasa belum cukup untuk menangani jumlah perkara yang mencapai ribuan perkara pertahun.

Kekurangan pegawai dapat dimengerti karena merupakan permasalahan bagi seluruh instansi, ini disebabkan kebijakan moratorium yang salah satu konsekuensinya adalah *minus growth*, artinya apabila dibandingkan antara pegawai yang masuk dan keluar tidak terjadi keseimbangan. Kekurangan pegawai dalam hal ini PNS sudah mulai di usahakan oleh pemerintah untuk menanggulangnya yakni dengan pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Selain itu faktor eksternal terkait jumlah perkara yang masuk dibulan desember serta kedisiplinan para pihak untuk menghadiri persidangan turut andil dalam peningkatan kinerja bagian kepaniteraan dikarenakan semakin tidak disiplinnya para pihak maka semakin lama waktu proses perkara yang diselesaikan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian selama ini tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah bagian dalam organisasi dapat dipahami bahwa ada perbedaan dan juga persamaan dengan penelitian Sasongko (2021) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi belum maksimalnya kinerja adalah kurangnya pegawai, kurangnya partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan, kurangnya disiplin pegawai dan sarana perkantoran yang tidak memadai. Sedangkan menurut Wicaksono (2021), faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai atau organisasi tidak maksimal adalah kurangnya kesadaran pegawai dengan budaya kerja baru, kurangnya kerjasama antar pegawai dan kurangnya komitmen kerja pegawai.

2. Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Bagian Kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul

Berdasarkan harapan dari informan upaya untuk meningkatkan kinerja Pengadilan Agama Bantul adalah dengan meningkatkan keahlian para pegawai dengan cara diklat ditempat kerja maupun mengikuti diklat secara online atau diskusi-diskusi ilmiah terkait isu-isu kepaniteraan. Pimpinan secara berkala mengevaluasi kinerja bagian kepaniteraan agar masalah-masalah yang ada dilapangan dapat teratasi secepat mungkin.

Selain upaya tersebut dilakukan juga upaya berupa kerjasama dengan instansi terkait untuk proses kelancaran administrasi dikarenakan Pengadilan Agama Bantul tidak bisa berjalan sendiri, butuh kerjasama dengan instansi terkait seperti dinas kependudukan dan catatan sipil untuk penerbitan kartu keluarga serta ktp baru.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya tentang upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dapat dipahami bahwa ada perbedaan dengan Sasongko (2021) yang menekankan penambahan anggaran untuk keperluan perawatan dan pengadaan sarana prasarana pendukung perkantoran dan Wicaksono (2021) yang menekankan upaya pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi, *punishment* kepada pegawai yang melanggar serta penciptaan inovasi pelayanan untuk peningkatan kualitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan baik secara teori maupun pembahasan terhadap Evaluasi Kinerja Bagian Kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul dapatlah diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja bagian kepaniteraan di Pengadilan Agama Bantul disebabkan oleh:
 - a. Kekurangan jumlah pegawai dibagian kepaniteraan yang menyebabkan pejabat struktural masih melaksanakan tugas-tugas pelaksana karena ketidakhadanya staf yang membantu dalam pelaksanaan tugas tersebut;
 - b. Ketidaksiplinan dan itikad baik oleh para pihak yang berperkara dalam proses persidangan seperti ketidakhadiran para pihak dalam proses persidangan menyebabkan penundaan hari sidang sehingga terjadi penumpukan perkara;
 - c. Volume perkara yang masuk dibulan desember dan beragamnya jenis perkara yang ditangani sering kali menjadi kesulitan untuk menuntaskan suatu perkara karena jenis dan jumlah para pihak turut menentukan lama atau tidaknya proses berperkara.
2. Upaya untuk meningkatkan kinerja pada bagian kepaniteraan Pengadilan Agama Bantul terus dilakukan, seperti:
 - a. Peningkatan keahlian pegawai dengan pelatihan dan penguasaan teknologi informasi agar cepat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya;
 - b. Perencanaan program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan bekerjasama dengan instansi lain untuk koordinasi program kerja;

SARAN

1. Perlu adanya peningkatan penguasaan terhadap teknologi informasi dan penempatan posisi pegawai yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja sehingga setiap pelaksanaan pekerjaan meskipun dengan keterbatasan sumber daya manusia, namun dengan kualitas kemampuan dalam bidang tertentu, maka dapat dipastikan pekerjaan tersebut dapat selesai secara tepat waktu.
2. Perlu adanya sosialisasi kepada masyarakat terkait pembangunan kesadaran hukum dengan menggandeng dinas-dinas terkait seperti dengan kementerian agama, para kepala desa agar masyarakat semakin paham akan hak dan kewajibannya terhadap hukum. Menutup register pendaftaran perkara yang masuk pada pertengahan bulan desember dan apabila ada perkara masuk di daftarkan pada register pendaftaran perkara bulan januari tahun berikutnya agar diminggu terakhir pengadilan fokus untuk penyelesaian perkara yang telah terdaftar di minggu awal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aini, Zulfa Nur (2022), "Kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukoharjo Dalam Pelayanan Akta Kelahiran," *Jurnal Solidaritas*, Vol 6, hal 1-10.
- Bintang, Salman (2013), "Identifikasi Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah," *Jurnal Tabularasa*, Vol 10(2), hal 127-140
- Busro, Muhammad (2018), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Creswell, John W. & Dana L. Miller (2000), "Determining Validity in Qualitative Inquiry," *Theory into Practice Journal*, Vol 39(3), hal 124-130.
- Danim, Sudarwan (2000), *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kadir, A. (2018), "Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol 10(2), hal 205-209.
- Khan, M. Riaz (2010), "The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance" *European Journal of Social Science*, Vol 15(3), hal 292-29
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pengadilan Agama Bantul Tahun Anggaran 2021.
- Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengadilan Agama Bantul Tahun Anggaran 2021.
- Limbu, Wanda Pramudani, dan Eka Ardhani Sisdyani (2016), "Evaluasi Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar Berbasis Balanced Scorecard," *E-Jurnal Akuntansi*, Vol 15, hal 1682-1710.
- Mamik (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Moleong, Lexy J. (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moehariono, (2010), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, Faizal Reza dan Rusdi Salam Sinaga (2014), "Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor," *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, Vol 2(1), hal 1-17.
- Pasolong, Harbani (2010), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Sasongko, Podar (2021), "Evaluasi Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II A Yogyakarta Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011," *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak (2012), *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subastian, Roni (2016), "Evaluasi Kinerja Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan," *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistyo, Heru (2011), "Peran Nilai-nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi", *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 11, hal 252-270.
- Sugiyono (2009), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Doni J. Priansa (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Undang-undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 7 tahun 1989 Tentang Peradilan Agama.
- Wicaksono, Panji (2021), "Evaluasi Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II Tulungagung", *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widaya Wiwaha Yogyakarta.
- Widoyoko, Eko Putro (2014), *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[Home](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Insiatiningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Zulkifli, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Insiatiningsih, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST



[Support By](#)

ji RELAWAN
JURNAL INDONESIA

VISITORS

00017858