



Pengadilan Agama
Surakarta



RANCANGAN RENCANA STRATEGI

✉ pasurakarta@gmail.com

🏠 Jalan Veteran No. 273 Surakarta

☎ (0271) 636270

🌐 www.pa-surakarta.go.id

2020-2024

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, telah tersusun Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Surakarta sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Surakarta tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Surakarta Tahun 2020 - 2024.

Renstra ini menguraikan tentang Tujuan yang disinkronisasikan dengan Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran dengan Target yang dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2020 s/d Tahun 2024. Rencana Strategis disusun sesuai dengan Hasil Rekomendasi dari Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor :1003A/SEK/ OT.01.2/11/2017 tanggal 27 Nopember 2017 dalam pelaksanaan Hasil Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Mahkamah Agung RI Tahun 2012 dan Jajaran Peradilan dibawahnya dan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang dikenal dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kementerian/Lembaga (RPJM) yaitu dokumen perencanaan untuk periode 5 (*lima*) tahun dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang yaitu dokumen perencanaan untuk periode 20 (*dua puluh*) tahun serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan matriks pendanaannya disesuaikan dengan alokasi anggaran yang diterima Pengadilan Agama Surakarta Dengan tersusunnya Renstra ini, diharapkan adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja di Lingkungan Pengadilan Agama Surakarta dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta tersediannya dokumen Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2020-2024 yang lebih akuntabel. Pengadilan Agama

Surakarta adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan yang berada di Propinsi Jawa Tengah.

Renstra ini telah diupayakan penyusunannya secara optimal, namun kami menyadari apabila masih ada kekurangannya, maka tidak tertutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan disesuaikan dengan kebutuhan mendesak/ prioritas dan kebijakan pimpinan Pengadilan Agama Surakarta. Semoga Renstra ini benar-benar bermanfaat dalam mendukung visi Pengadilan Agama Surakarta yaitu ***“Terwujudnya Pengadilan Agama Surakarta Yang Agung “***

Surakarta, 02 Januari 2019
Ketua.



Dr. Drs. Muhlas, SH, MH
NIP. 19660430 199203 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
1.1 Kondisi Umum.....	4
1.2 Potensi Permasalahan.....	4
BAB II VISI,MISI,TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS.....	4
2.1. Visi dan Misi.....	11
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis.....	12
2.3. Program dan Kegiatan	12
2.4 Indikator Kinerja Utama.....	13
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS.....	15
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi MA.....	15
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi PA.....	33
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	36
4.1. Target Kinerja	36
4.2. Kerangka Pendanaan	37
BAB V PENUTUP.....	39

Bab I

Pendahuluan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 KONDISI UMUM

Reformasi sistem peradilan membawa perubahan yang mendasar bagi peran Pengadilan Agama Surakarta dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, dibidang Administrasi, Organisasi, Perencanaan dan Keuangan. Pengadilan Agama Surakarta, merupakan lingkungan Peradilan di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Pengadilan Agama Surakarta bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

Perencanaan strategik suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan bersinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada pada lingkungan Pengadilan Agama Surakarta. Rencana Strategis ini dijabarkan ke dalam program yang kemudian diuraikan kedalam rencana tindakan.

Rencana Strategis ini kelak didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan lingkungan Pengadilan Agama Surakarta, baik lingkungan internal maupun external sebagai variable strategis. Pengadilan Agama Surakarta dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut adalah untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia.

1.2 POTENSI DAN PERMASALAHAN

Potensi dan Permasalahan yang dihadapi Pengadilan Agama Surakarta dapat dianalisis menggunakan sistem Analisis SWOT, yaitu adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi Kekuatan (*Strengths*), Kelemahan (*Weaknesses*), Peluang (*Opportunities*), dan Ancaman (*Threats*) dalam suatu sistem atau organisasi. Berikut hasil analisis SWOT Pengadilan Agama Surakarta:

1. Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan Pengadilan Agama Surakarta mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya Kelembagaan dan Kewenangan yang jelas hal ini memberikan dampak dalam pelaksanaan tugas dan wewenang yang dapat dilakukan;
2. Adanya Dasar Hukum yang jelas (Peraturan Perundang-undangan yang berlaku), dengan adanya peraturan yang jelas sehingga kepastian hukum dapat dijalankan dan para stakholder yang terlibat bisa memiliki sandaran hukum dalam menjalankan perannya;
3. Adanya Reformasi Tata Kelola Peradilan, Semangat dan baiknya tata kelola peradilan berdampak dengan meningkatnya pelayanan dan penjaminan mutu di Pengadilan Agama Surakarta;
4. Dukungan Sumber Daya Manusia (SDM)
Adanya bentuk Baku SOP sehingga memudahkan Pegawai melaksanakan tugasnya, Seluruh Sumber Daya Manusia di Pengadilan Agama Surakarta berkomitmen untuk menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan SOP yang berlaku, Sumber Daya Manusia Pengadilan Agama Surakarta seoptimal mungkin menjalankan perannya;
5. Adanya Standard Operasional Prosedur (SOP) ;
Standar Operasional Prosedur untuk mengetahui jobdescription masing-masing Pegawai di Pengadilan Agama Surakarta, sehingga semua kewajiban dan tugas bisa terlaksana dengan baik, SOP Pengadilan Agama Surakarta sudah dibuat dan didata sebaik mungkin sesuai dengan jabatan dan fungsi dari masing-masing Pegawai, yang berdampak positif pada meningkatnya pelayanan pada Masyarakat;
6. Dukungan Sistem berbasis Web/Desktop;
Sistem berbasis web akan mempermudah penyampaian informasi kepada stakeholder, stakeholder untuk mendapatkan informasi tidak perlu datang langsung ke Kantor Pengadilan Agama Surakarta mengeluarkan biaya transportasi, namun cukup untuk membuka SIPP atau website Pengadilan Agama Surakarta;
7. Kode Etik dan Pedoman Prilaku Hakim;
Kode Etik dan Pedoman Prilaku Hakim, harus menjadi patokan dalam perilaku Hakim dan pelaksanaan tugas sebagai hakim, sehingga Hakim dalam menjalankan tugasnya akan

- menciptakan profesionalitas;
8. Adanya Job description dan SK Penunjukan
Jobs Desc dan SK Penunjukan merupakan bukti bahwa suatu perencanaan pekerjaan telah dikelola dengan baik, sehingga da penanggung jawab dalam bertindak dan berbuat;
 9. Adanya Renstra atau Program Tahunan
Menjadi pedoman dalam pelaksanaan rencana dan program yang akan dilaksanakan oleh Pengadilan Agama Surakarta;
 10. Kekompakan/Komitmen Manajemen
Kekompakan dan Komitmen menjadi salah satu kunci keberhasilan penjaminan mutu, tanpa komitmen maka suatu rencana dan program kerja yang diharapkan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya;

2. Kelemahan (Weaknes)

1. Kurangnya jumlah dan kompetensi SDM bidang kepaniteraan dan kesekretariatan dan Hakim
Jumlah Sumber Daya Manusia yang tidak mencukupi sehingga mengakibatkan fungsi dan tugas harus dipegang oleh satu karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan tersebut harus terus menerus lembur, padahal lembur adalah pilihan jangka pendek bukan pilihan permanen yang bisa mengakibatkan turunnya tingkat kesehatan pegawai tersebut. Pengadilan Agama Surakarta belum mempunyai kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri sesuai kebutuhan Pengadilan selain itu Rekrutmen PNS yang diterima belum sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja yang dibutuhkan di Pengadilan Agama Surakarta.
2. Belum Optimalnya pelaksanaan SOP;
Jika SOP full terlaksana sebagaimana mestinya, maka hasilnya
3. Sarana dan Prasarana yang kurang memadai
Anggaran yang diterima Pengadilan Surakarta dari pusat belum sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang diajukan. Sarana dan Prasarana akan memudahkan dan memberikan kenyamanan Pada Para stakeholder .
4. Adanya pembatasan dana perkara prodeo
Dana yang terdapat dalam DIPA untuk perkara Prodeo terbatas
5. Kewenangan baru Pengadilan di bidang ekonomi syariah, belum

dilengkapi dengan petunjuk teknis administrasi

Dengan adanya kewenangan baru ini, petunjuk teknis administrasi sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam penerapan system administrasi ekonomi syariah;

6. Belum memiliki ruang arsip yang representative
Ruang Arsip yang representative akan dapat menampung arsip dalam jumlah banyak dan tidak akan merusak arsip yang disimpan;
7. Belum ada pemisahan aktivitas pegawai dengan aktivitas kantor;
8. Pelayanan belum terpadu dalam satu pintu
9. Tidak tersedianya dana untuk sidang keliling
Sidang keliling mempermudah untuk para pihak mendaftar dan melakukan proses persidangan, sehingga menghemat biaya transportasi para pihak apabila wilayah / alamat para pihak jauh dari Pengadilan Agama Surakarta, namun dana untuk sidang keliling tidak tiap tahun tersedia di dalam DIPA;

3. Peluang (Opportunities)

Berikut adalah peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Surakarta. untuk melakukan perbaikan ditinjau dari beberapa aspek :

1. Optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM)
Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan atau pendidikan sehingga Kualitas Sumber Daya Manusia dapat berkembang, selain itu perlu didukung dengan SOP yang baik
2. Aplikasi berbasis Web/Online
Memudahkan bagi stakeholder memperoleh informasi terkini tentang Pengadilan Agama Surakarta, adapun website Pengadilan Agama Surakarta yaitu www.pa-surakarta.go.id;
3. Menghadirkan/ bekerja sama dengan petugas kantor POS untuk melegalisir alat bukti persidangan
Kehadiran Pihak Pos akan sangat membantu para pihak untuk melegalisir alat bukti yang mereka ajukan, tanpa harus menghabiskan waktu dan biaya transportasi ke Kantor Pos pusat daerah;

4. Kerjasama dengan pihak Bank berkaitan dengan Biaya Panjar Perkara

Hadirnya Pihak Bank ataupun melalui mesin EDC juga akan menghemat waktu para pihak dalam membayar panjar biaya perkara;

5. Mobile Court (untuk sidang Keliling/desente)

Mobile court sangat diperlukan dan akan memudahkan para pihak yang lokasi rumahnya sangat berjauhan dari Pengadilan Agama Surakarta, bahkan memberikan kemudahan bagi warga tidak mampu setempat tanpa mengeluarkan ongkos transportasi yang besar guna melaksanakan sidang keliling;

Sedangkan Mobil keliling akan berdampak baik karena akan dilengkapi system web yang bisa terhubung langsung dengan pengadilan Agama Surakarta dan mekanisme pembayaran;

6. Mesin EDC Bank (Kartu ATM)

Mempermudah para pihak melakukan pembayaran panjar perkara;

7. Tuntunan Pelayanan Prima yang tepat waktu

Dengan adanya komitmen, SOP dan Sumber Daya Manusia yang memadai maka pelayanan prima yang tepat waktu akan dapat dengan mudah terwujud;

8. Tanggapan positif masyarakat terhadap perkembangan ekonomi syariah memunculkan harapan bagi masyarakat akan adanya perlindungan dan kepastian hukum dalam transaksi ekonomi syariah

9. Pelaksanaan sidang terpadu

Mempermudah para pihak untuk proses hukum yang dilalui, misalnya, pengesahan nikah, akan berdampak terbitnya kutipan akta nikah dan kartu keluarga sekaligus dan brebarengan jika dilaksanakan dalam sidang terpadu

10. Pelaksanaan administrasi peradilan secara elektronik

Akan memudahkan stakeholder untuk memantau kinerja pegawai Pengadilan Agama Surakarta

4. Tantangan Yang Dihadapi (Threats)

Berikut adalah tantangan-tantangan di Pengadilan Agama Surakarta yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan.

1. Luas wilayah yuridiksi Pengadilan Agama Surakarta
Luasnya wilayah yuridiksi menjadikan tantangan tersendiri karena jurusita harus memberitahukan panggilan sidang atau pemberitahuan putusan, sehingga waktu yang terbatas dan jarak yang jauh menjadikan 1 hari hanya bisa maksimal 10 panggilan;
2. Meningkatnya jumlah perkawinan yang tidak disahkan secara hukum Negara, sehingga ketika lahir seorang anak dari pernikahan tersebut, status anak tersebut di mata hukum menjadi tidak jelas;
3. Jumlah Penduduk yang padat;
Penduduk yang padat ditambah dengan kurangnya pengetahuan mengenai pencatatan pernikahan dan sosialisasi pencatatan pernikahan, pengetahuan tentang pernikahan, mengakibatkan bertambah banyak pula proses perceraian;
4. Pihak ke-3 yang tidak bertanggung jawab mengatas namakan Pengadilan Agama Surakarta
pihak ketiga yang datang ke Pengadilan Agama Surakarta harus tetap diawasi agar tidak ada calo perkara;
5. Adanya Pemalsuan dokumen
Pengadilan Agama Surakarta harus terus waspada agar dokumen-dokumen tidak terjadi pemalsuan;
6. Bantuan Panggilan yang bermasalah
Bantuan panggilan yang tidak jelas alamatnya menyulitkan jurusita untuk menyampaikan panggilan sidang
7. Desa atau kelurahan tidak mau menandatangani relaas panggilan
Seperti diketahui bahwa apabila jurusita tidak berada ditempat maka relaas harus diserahkan melalui Kepala Desa, namun masih banyak kepala desa atau pun kelurahan yang enggan menandatangani hasil tersebut, padahal hal tersebut telah sesuai dengan aturan yang berlaku untuk ditanda-tangani, maka dari itu perlu adanya sosialisasi untuk pihak kelurahan taupun kepala desa;
8. Aspek sarana dan Prasarana Anggaran yang tersedia dalam DIPA untuk Pengadaan sarana dan prasarana belum memadai
9. Belum diterapkan system reward dan punishment untuk mengontrol kinerja aparat Penradilan
Jika tidak adanya system punishment maka kesalahan akan terus menerus terjadi dan merasa bahwa kesalahan itu dapat

dibenarkan karena belum adanya

10 Rendahnya kesadaran hukum sebagian masyarakat

Dalam menjalankan proses peradilan para pihak sangat awam dengan alur dan proses hukum yang dilaksanakan maupun upaya hukum yang dapat ditempuh, kurangnya minat bacapun menjadi kendala karena di Pengadilan Agama Surakarta pun sudah terdapat alur proses pendaftaran dan alur berperkara namun masyarakat terkadang masih tidak mengerti;

Dalam upaya memperoleh Strategi yang baik guna memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan yang dalam hal ini dimulai dari para pencari keadilan dan stakeholders lainnya, maka perlu dirumuskan suatu Strategi yang diperoleh dari survey terhadap Isu Internal berupa Kekuatan dan Isu Eksternal berupa Peluang. Adapun perumusannya dengan mengetahui faktor kekuatan tertinggi dan faktor peluang tertinggi, yang mana ditemukan fakta sebagai berikut :

A. Faktor Internal tertinggi di Pengadilan Agama Surakarta adalah:

1. Kelembagaan dan Kewenangan yang Jelas
2. Adanya aturan dan Dasar Hukum yang Jelas (Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku)
3. Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik

B. Faktor Eksternal tertinggi di Pengadilan Agama Surakarta adalah:

1. Aplikasi berbasis Web
2. Optimalisasi Sumber Daya Manusia
3. Kerjasama dengan pihak Bank terkait Panjar Biaya Perkara

Melihat hasil temuan diatas maka dapat disimpulkan Strategi apa yang akan dilaksanakan oleh Pengadilan Agama Surakarta kedepan, yaitu:

1. Mematuhi dan menerapkan Peraturan yang telah ada kedalam SOP untuk dijalankan sehingga optimalisasi Sumber Daya Manusia bisa terus dikembangkan.
2. Peluang bekerjasama dengan pihak Bank agar terus dibina.
3. Aplikasi berbasis web agar terus dikembangkan demi meningkatkan pelayanan publik.
4. Optimalisasi Sumber Daya Manusia.

Bab II

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis



Ketua Pengadilan Agama Surakarta memimpin rapat terbatas membahas langkah-langkah strategis untuk mewujudkan visi Pengadilan Agama Surakarta

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. VISI DAN MISI

Rencana Strategis Pengadilan Agama Surakarta Tahun 2015 -2019 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundangan-undangan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Agama Surakarta diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005 – 2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2010 – 2014, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2015– 2019.

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Surakarta. Visi Pengadilan Agama Surakarta mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut :

“TERWUJUDNYA PENGADILAN AGAMA SURAKARTA YANG AGUNG”

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik. Misi Pengadilan Agama Surakarta, adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparansi.
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat
3. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan yang efektif dan efisien
4. Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien
5. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2.2. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi Pengadilan Agama Surakarta.

Adapun Tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Agama Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Transparansi Peradilan
2. Administrasi peradilan yang efektif dan efisien
3. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan
4. Putusan pengadilan yang berkepastian hukum

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, sasaran strategis yang hendak dicapai Pengadilan Agama Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel.
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.
3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan.
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

2.3 PROGRAM KEGIATAN

Empat sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Agama Surakarta untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dan membuat rincian Program dan Kegiatan Pokok yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama

Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal penyelesaian perkara, tertib administrasi perkara, dan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan. Kegiatan Pokok yang dilaksanakan Pengadilan Agama Surakarta dalam pelaksanaan Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama adalah :

1. Percepatan Penyelesaian perkara.
2. Pelayanan Bantuan Hukum (Posbakum dan Pembebasan Biaya Perkara /Prodeo)

b. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung

Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung dibuat untuk mencapai sasaran strategis menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mencapai pengawasan yang berkualitas. Kegiatan pokok yang dilaksanakan dalam program ini adalah :

1. Pembinaan teknis
2. Penanganan pengaduan masyarakat
3. Belanja Gaji Pegawai dan Operasional Perkantoran

c. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung bertujuan untuk mencapai sasaran strategis dalam penyediaan sarana dan prasarana. Kegiatan pokok program ini adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan Alat Pengolah Data
2. Pengadaan Peralatan dan Mesin
3. Penambahan Nilai Gedung dan Bangunan

2.4 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator kinerja utama ini nantinya akan digunakan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja instansi, adapun indikator kinerja utama Pengadilan Agama Surakarta adalah sebagai berikut:

NO	SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Presentase sisa perkara yang diselesaikan
		b. Presentase perkara yang diselesaikan tepat waktu
		c. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding
		d. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi
		e. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum PK
		f. Index kepuasan pencari keadilan
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase isi putusan yang dikirim kepada para pihak tepat waktu
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi
		c. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu

		d. Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online kedalam waktu 1 hari sejak diputus
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar gedung Peradilan c. Persentase Pencari Keadilan Golongan tertentu yang mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum) d. Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum
4.	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)

Bab III

Arah Kebijakan dan Strategi



Ketua Pengadilan Agama Surakarta berbincang dengan Kepala Biro Kepegawaian Mahkamah Agung RI terkait kebijakan-kebijakan strategis Kepegawaian dalam rangkaian acara pengawasan dan pembinaan di Pengadilan Agama Surakarta

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2020-2024 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung, maka Mahkamah Agung menetapkan 7 sasaran sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel;
- 2) Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara;
- 3) Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat terpinggirkan;
- 4) Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan;
- 5) Meningkatnya pelaksanaan pembinaan bagi aparat tenaga teknis di lingkungan Peradilan;
- 6) Meningkatnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal;
- 7) Meningkatnya pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Mahkamah Agung;
- 8) Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, Keuangan dan Aset.

Masing-masing sasaran strategis di atas memiliki arahan kebijakan sebagai berikut:

Sasaran Strategis 1; terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1)

- Penyempurnaan penerapan sistem kamar;
- (2) Pembatasan perkara kasasi;
 - (3) Proses berperkara yang sederhana dan murah dan
 - (4) Penguatan akses peradilan.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA Nomor: 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA Nomor: 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara: kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus), kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus), kamar TUN, kamar agama dan kamar militer dengan tujuan:
 - (1) menjaga konsistensi putusan;
 - (2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan;

(3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung. setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya 69 aturan sistem kamar telah dilakukan, karena selain belum dilakukannya tatalaksana administrasi/teknis baru yang mengarahkan pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar, sehingga penyempurnaan penerapan sistem kamar ini dipandang sangat perlu dilakukan dengan rencana strategi: (a) penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan manajemen perkara, (b) penguatan database perkara dan publikasi perkara, (c) menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar dan penyempurnaan aturan sistem kamar.

b. Pembatasan Perkara Kasasi Tingginya jumlah perkara masuk ke Mahkamah Agung 80% perkara masuk di tingkat banding melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung dan 90% berasal dari peradilan umum sehingga sulit bagi Mahkamah Agung untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi konsistensi putusan, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang. Diharapkan ke depan pada pengadilan Tingkat Banding bisa diterapkan sistem kamar secara bertahap dan Tingkat Pertama ditingkatkan spesialisasi hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbarui secara berkala.

c. Proses berperkara yang sederhana dan murah Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode win-win solution dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat 70 mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan. Lamanya proses berperkara yang meningkatkan tumpukan perkara, tidak mungkin selesai dengan mediasi saja, terutama

perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biayanya (small claim court). Diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum Acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

Sasaran Strategis 2; Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara.

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung sesuai dengan Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan di bawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor: 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau Perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan).

Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah 71 agung Nomor: 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi.

Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan di bawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara. Di samping hal tersebut diatas Mahkamah Agung membuat terobosan untuk penyelesaian perkara perdata yang memenuhi spesifikasi tertentu agar dapat diselesaikan melalui small claim court sehingga tidak harus terikat dengan hukum formil yang ada, Mahkamah Agung menyusun regulasi sebagai payung hukum terlaksananya small claim court.

Sasaran Strategis 3; Meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga) arah kebijakan sebagai berikut:

- (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin;
- (2) Sidang keliling/zitting plaats dan;
- (3) Pos Pelayanan Bantuan Hukum.

Sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 1 tahun 2014 dilakukan dengan 3 (tiga) kegiatan yaitu:

- a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi realisasi meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala keterbatasan anggaran untuk memenuhi target bila dibandingkan dengan potensi penduduk miskin berperkara, kesulitan pelaporan keuangan juga sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, penajaman estimasi baseline berdasarkan data (1 s/d 5 tahun ke depan) dan penguatan alokasi anggaran, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa OBH dan meningkatkan kerja sama dengan 72 Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.
- b. Sidang keliling/Zitting plaats Sidang Keliling/Zitting Plaats yang dalam pelaksanaannya selain melayani penyelesaian perkara sederhana masyarakat miskin dan terpinggirkan juga telah dilakukan inovasi untuk membantu masyarakat yang belum mempunyai hak identitas hukum (akta lahir, akta nikah dan akta cerai), belum bisa menjangkau dan memenuhi kebutuhan masyarakat miskin dan terpinggirkan karena keterbatasan anggaran, diharapkan kedepan dilakukan penajaman estimasi baseline berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran

serta memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan Kementerian Dalam Negeri dengan menyusun peraturan bersama.

- c. Pos pelayanan bantuan hukum. Pelaksanaan Pos Layanan Bantuan Hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advis dan pendampingan hak hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil didalam persidangan.

Sasaran Strategis 4; Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut: Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung RI sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor: 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 73 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat dari pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara di lingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor: 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan).

Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor: 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasasi.

Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan di bawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara. Di samping hal tersebut diatas Mahkamah Agung membuat terobosan untuk penyelesaian perkara perdata yang memenuhi spesifikasi tertentu agar dapat diselesaikan melalui small claim court sehingga tidak harus terikat dengan hukum formil yang ada, Mahkamah Agung menyusun regulasi sebagai payung hukum terlaksananya small claim court.

Sasaran Strategis 5; Meningkatkan hasil pembinaan bagi aparat tenaga teknis di lingkungan Peradilan.

Sistem Pembinaan yaitu dengan telah dilakukannya Assessment untuk Pejabat setingkat Eselon III dalam pengembangan organisasi, serta pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional, bersertifikat untuk pejabat setingkat Eselon III dan IV, mengembangkan dan mengimplementasikan Sistem Manajemen 74 SDM Berbasis Kompetensi (Competency Based HR Management), menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessment, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim secara berkelanjutan (capacity building), menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (unit pelaksana Diklat), serta menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk pembaharuan sistem manajemen informasi yang terkomputerasi.

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor: 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka Surat Keputusan KMA Nomor: 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim.

Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan

peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung.

Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

Sasaran Strategis 6; Meningkatkan pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Mahkamah Agung.

Untuk mewujudkan sasaran strategis pengembangan sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1) Transparansi kinerja 75 secara efektif dan efisien; (2) Penguatan Regulasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi dan (3) Pengembangan Kompetensi SDM berbasis TI.

- a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan dari para pencari keadilan. Di sisi lain, internal organisasi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut “interoperability” yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi

serta menjadi organisasi modern berbasis TI terpadu adalah salah satu penunjang penting yang akan mendorong terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang agung. Pengembangan TI di Mahkamah Agung merupakan sarana pendukung untuk mencapai hal-hal berikut ini: a) Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya; b) Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian; 76 c) Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer; d) Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja; e) Pengembangan metode pembelajaran dari Bimbingan Teknis menuju elearning atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap. Guna efisiensi dan efektifitas kinerja semua satuan organisasi di bawah Mahkamah Agung akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di Mahkamah Agung, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi Mahkamah Agung, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan disegala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, namun dalam pemanfaatannya perlu ada aturanaturan agar dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan. Pemanfaatan Teknologi dan Informasi, itu perlu didukung regulasi yang dapat mengendalikan perilaku dengan aturan dan batasan. Peraturan dan regulasi dalam bidang TI di Mahkamah Agung dan Badan di bawahnya yang sudah dibangun dan masih dibutuhkan seperti: a) Undang-undang Nomor: 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik b) Surat

Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan 77 pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS). Hingga saat sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUN dan redesign SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.

- c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI Dalam visi dan misi Badan Peradilan disebutkan bahwa salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bila Badan Peradilan telah mampu mengelola dan membina SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta hakim dan aparatur peradilan yang berintegritas dan profesional. Dengan demikian, diperlukan perencanaan dan langkah-langkah yang bersifat strategis, menyeluruh, terstruktur, terencana dan terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM. Sistem manajemen SDM yang dimaksud adalah sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang biasa disebut sebagai Competency Based HR Management (CBHRM). Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga harus dipahami secara jelas. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan atribut personal (personal attributes), yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan. Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu soft competency dan hard competency. Soft competency adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya: leadership, communication dan interpersonal relation. Sedangkan hard competency adalah 78 kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis

suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi. Dalam proses penyusunan profil kompetensi, akan dibuat daftar kompetensi, baik soft competency maupun hard competency, yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan definisi kompetensi yang rinci, serta indikator perilaku. Profil kompetensi ini akan menjadi persyaratan minimal untuk jabatan/posisi tertentu serta akan menjadi basis dalam pengembangan desain dan sistem pada seluruh pilar SDM, sehingga selanjutnya akan dapat dikembangkan sebagai berikut : a) Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi; b) Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi. Pengembangan yang dimaksud di sini termasuk rotasi, mutasi dan promosi; c) Penilaian kinerja berbasis kompetensi; d) Remunerasi berbasis kompetensi; e) Pola karir berbasis kompetensi. Dengan adanya sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi, maka seluruh proses penilaian hakim dan aparatur peradilan (biasa dikenal sebagai asesmen kompetensi 27 individu), akan menggunakan kompetensi sebagai kriteria/parameter penilaian. Proses penilaian yang dimaksud diterapkan baik dalam rekrutmen dan seleksi, penentuan rotasi-mutasi-promosi, penentuan kebutuhan pelatihan maupun penilaian kinerja yang berujung pada pemberian remunerasi (atau tunjangan kinerja sebagaimana yang dimaksud dalam RB). Sehubungan dengan pengembangan karir, Mahkamah Agung akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif. Terkait dengan pengelolaan 79 organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi. SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah.

Proses pengelolaan seperti ini, dipandang lebih efektif dan efisien. Mengingat kompleksitas perubahan yang harus dilaksanakan, berikut adalah dukungan yang diperlukan untuk berhasilnya implementasi sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi sebagai berikut:

1. Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mendukung kemandirian pengelolaan SDM Badan Peradilan.
2. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pejabat struktural Badan Peradilan.
3. Adanya penguatan unit kerja pengelola kepegawaian dan penguatan SDM pengelolanya.
4. Adanya keterpaduan antara strategi pengorganisasian dengan strategi manajemen SDM.
5. Manajemen SDM diposisikan sebagai aspek strategis dan terpadu dengan visi, misi dan sasaran organisasi.
6. Menyesuaikan perkembangan yang terjadi, fleksibel terhadap perubahan sistem, ketentuan dan prosedur.
7. Mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dan etika profesi. Hakim dan aparatur peradilan yang bernaung di bawah Badan Peradilan dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan memperluas wawasan serta keahliannya.

Peningkatan kapasitas profesi akan mendorong meningkatnya kualitas penyelenggaraan peradilan dan pelayanan hukum kepada masyarakat. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap Badan Peradilan. Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu, dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan. Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas. Untuk mendapatkan SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional, maka MA akan mengembangkan "Sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat atau Qualified and Respectable Judicial Training

Center (JTC)". Sistem ini akan dapat terwujud dengan usaha perbaikan pada berbagai aspek, yaitu meliputi:

1. Kelembagaan (institusional);
2. Sarana dan prasarana yang diperlukan;
3. Sumber daya manusia;
4. Program diklat yang terpadu dan berkelanjutan;
5. Pemanfaatan hasil diklat;
6. Anggaran diklat; serta
7. Kegiatan pendukung lainnya (misalnya kegiatan penelitian dan pengembangan).

Perbaikan pada ketujuh aspek di atas akan menjadi fokus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan. Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke depan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (Continuing Judicial Education atau CJE).

Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan. Pengembangannya akan menyesuaikan dengan perkembangan profesi yang mereka geluti sepanjang karirnya di pengadilan, misalnya bagaimana seorang hakim dapat terus mengikuti perkembangan wacana dan rasa keadilan yang terus berkembang di masyarakat atau bagaimana seorang aparatur peradilan mempelajari penggunaan aplikasi komputer tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

Sebagai pedoman implementasi CJE ini, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu: a. Bersifat komprehensif, terpadu dan sinergis untuk membantu hakim dan aparatur peradilan memenuhi harapan masyarakat; b. Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan. Dalam mengimplementasikan konsep CJE ini, MA akan sepenuhnya mengembangkan metode belajar cara orang dewasa (adult learning). Penerapan metode ini akan menumbuhkan dasar-dasar sistem dan budaya dalam implementasi desain organisasi berbasis pengetahuan (knowledge based organization).

1. Para hakim serta aparat peradilan akan terus belajar dari produk-produk yang dihasilkan oleh mereka sendiri. Untuk memastikan berhasilnya implementasi konsep CJE dalam sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat, kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain sebagai berikut:
 1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada

- pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparat peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar.
 3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan.
 4. Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan.
 5. Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan. Perubahan suatu business process sebagai akibat dari modernisasi memerlukan rekrutmen tenaga baru dan peningkatan keahlian SDM untuk ditempatkan pada proses yang baru.

Sementara itu, pihak yang tidak dapat diakomodasi pada proses yang baru harus direlokasi ke posisi lain yang lebih sesuai dengan keahlian mereka. Berdasarkan uraian di atas, ada 2 (dua) kebutuhan utama, yaitu: peningkatan literasi TI dan standarisasi pemahaman sistem kerja.

Sasaran Strategis 7; Meningkatnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan pengawasan aparat peradilan, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut : (1) Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan; (2) Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan; (3) Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan Peningkatan pengawasan perilaku aparat dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan masih terkendala dengan sumber daya yang masih kurang, perlu penguatan SDM dimana potensi untuk mendukung hal tersebut adalah telah adanya Peraturan Bersama

Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim sehingga strategi yang dilakukan adalah dengan diadakannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.

- b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua 83 laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI Nomor: 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi client server serta database yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor: 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan whistleblower/justice collaborator melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit

untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparaturnya yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.

- c. Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, peraturan Nomor: 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, Nomor: 03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama dan Nomor: 04/PB/MA/IX/2012-04/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim oleh karena itu strategi yang dilakukan adalah melakukan Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan.

Sasaran Strategis 8; Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, Keuangan dan Aset.

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan Kompetensi dan Integritas SDM, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan; (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan Peningkatan

kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa 85 tantangan, seperti : (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat, (3) Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong, (4) Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi, (5) Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik, (6) Belum dilakukannya talent scouting ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas, dan (7) Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan pola rekrutmen Sumber Daya Peradilan adalah (1) adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (meliputi nilai dan peringkat), (2) terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM Mahkamah Agung RI, (3) diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakteristik yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain), dan (4) pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparatur peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

- b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan
Penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan, permasalahan yang ditemukan adalah sistem

pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter (reward-punishment). Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan 86 sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan, (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai, (4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa (1) telah dilakukan assessment untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan (2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV.

Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah (1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (competency based HR Management), (2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessment, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (capacity building), (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung;
- b. Penataan manajemen dalam rangka good court governance;
- c. Reorganisasi dan mengarah pada good court governance dan pengembangan budaya organisasi yang efektif Untuk mewujudkan sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung; (2) Mekanisme perencanaan dan pelaksanaan anggaran; (3) Pengelolaan Manajemen Aset di Peradilan; (4) Penataan Organisasi dan Tata laksana dan (5) Pengembangan budaya organisasi yang

efektif.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

- 1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung Kondisi saat ini, dalam hal anggaran, Mahkamah Agung mengalami kendala dalam pemenuhan kebutuhan operasional.

Birokrasi keputusan pagu anggaran merupakan kendala utama. Usulan perencanaan anggaran yang diajukan oleh MA melalui proses pembahasan dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan, acap kali tidak mendapatkan alokasi dana sebagaimana yang diajukan dalam rencana.

Untuk menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab MA sebagai lembaga penegak hukum, maka ketersediaan alokasi dana merupakan hal yang penting. Untuk mengatasi kendala tersebut, ditetapkan 2 arah kebijakan Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi Kemandirian Anggaran (2) Penyusunan Usulan Rancangan Revisi Paket Peraturan Perundang-undangan Keuangan terkait Kemandirian Anggaran Peradilan.

- 2) Penataan manajemen dalam rangka good court governance Dalam rangka kemandirian pengelolaan anggaran Badan Peradilan diperlukan penataan manajemen secara menyeluruh menuju good court governance meliputi arah kebijakan sebagai berikut: a) Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan; b) Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan; c) Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (baseline) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja; d) Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis risk analysis.
- 3) Restrukturisasi Organisasi dan mengarah pada good court governance dan pengembangan budaya organisasi yang efektif Untuk mewujudkan good court governance diperlukan arah kebijakan yang mengarah pada penataan organisasi sebagai berikut: a) Perombakan struktur organisasi dengan mengacu pada alur business process dan efisiensi manajemen anggaran. b) Penetapan dan implementasi Nilai-nilai utama dalam berbagai aspek pekerjaan untuk mendorong budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi Mahkamah Agung. c) Transformasi mindset mengarah pada internal service attitude yang menunjang efisiensi dan efektivitas business process.

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Agama Surakarta menetapkan kebijakan sasaran strategi sebagai berikut:

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel;
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara;
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;
4. Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

Masing-masing sasaran strategis di atas memiliki arahan kebijakan sebagai berikut:

Sasaran Strategis 1; Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan meningkatkan sumber daya manusia, khususnya profesionalitas para Hakim melalui Diskusi dan Diklat Ditempat Kerja serta pemenuhan sarana dan prasarana Teknologi Informasi yang memadai.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 6 (enam) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Penyelesaian sisa perkara;
- b. Perkara yang diselesaikan tepat waktu;
- c. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding;
- d. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi;
- e. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum PK;
- f. Kepuasan masyarakat terhadap putusan dan pelayanan pengadilan.

Sasaran Strategis 2; Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara.

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara arah kebijakannya adalah mengacu kepada Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan dan juga senantiasa melakukan pengawasan dan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara, memberdayakan Hakim untuk melaksanakan mediasi dan mengupayakan para pihak untuk berperkara secara e-court.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 4 (empat) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Pengiriman salinan putusan yang dikirim kepada para pihak berperkara;

- b. Penyelesaian perkara yang melalui Mediasi;
- c. Berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan PK yang lengkap dan tepat waktu;
- d. Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online 1 hari setelah putus.

Sasaran Strategis 3: Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

Untuk meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan perlu dilakukan upaya Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, Sidang keliling/*zitting plaats* dan Pos Pelayanan Bantuan Hukum sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 1 tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan, serta mengoptimalkan anjungan gugatan mandiri dan menggunakan aplikasi yang ada di Pengadilan Agama sebagai bentuk inovasi pelayanan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 4 (empat) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin;
- b. Sidang keliling/*Zitting plaats*;
- c. Pos pelayanan bantuan hukum;
- d. Sidang terpadu isbat nikah (Volunter).

Sasaran Strategis 4; Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan

Pengadilan dapat melakukan eksekusi (tindaklanjut) atas putusan yang telah ditetapkan tersebut, sehingga perkara yang diselesaikan dapat ditindaklanjuti melalui upaya meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait seperti: KPKNL, BPN, Kelurahan/Desa dan pihak Kepolisian.

Bab IV

Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan



Ketua Pengadilan Agama Surakarta memimpin rapat pembahasan draft rumusan target kinerja dan kerangka pendanaan program prioritas Pengadilan Agama Surakarta

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 TARGET KINERJA

Pengadilan Agama Surakarta merupakan lingkungan peradilan agama, sebagaimana pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan Hukum dan Keadilan. Pengadilan Agama Surakarta sebagai peradilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus perkara yang masuk di tingkat pertama. Mengacu pada bab sebelumnya bahwa Pengadilan Agama memiliki target kinerja yang disesuaikan dengan indikator kinerja utama dan disajikan dalam tabel berikut ini:

NO	SASARAN PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Presentase sisa perkara yang diselesaikan	100	100	100	100	100
		b. Presentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100	100	100	100	100
		c. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding	100	100	100	100	100
		d. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi	100	100	100	100	100
		e. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum PK	100	100	100	100	100
		f. Index kepuasan pencari keadilan	100	100	100	100	100
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase isi putusan yang dikirim kepada para pihak tepat waktu	100	100	100	100	100
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	100	100	100	100	100
		c. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara	100	100	100	100	100

		lengkap dan tepat waktu					
		d. Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online kedalam waktu 1 hari sejak diputus	100	100	100	100	100
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	100	100	100	100	100
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar gedung Peradilan	100	100	100	100	100
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan tertentu yang mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100	100	100	100	100
		d. Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum	100	100	100	100	100
4.	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	100	100	100	100	100

4.2 KERANGKA PENDANAAN

Anggaran Pengadilan Agama Surakarta berasal dari Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia (DIPA 01) dan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama (DIPA 04).

1. Pengelolaan DIPA 01

a. Pendapatan Negara dan Hibah

Pendapat negara dan hibah tahun 2020 sebesar Rp. 0,0 (nol rupiah) karena pada tahun 2020 tidak ada pendapatan sewa rumah dinas maupun persekot gaji.

b. Belanja Negara

Jumlah total besarnya anggaran dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pengadilan Agama Surakarta Tahun Anggaran 2020 nomor : DIPA-005.01.2.401180/2020 tanggal 12 Nopember 2019 sebesar Rp 8.328.522.000,- (delapan milyar tiga ratus dua puluh delapan juta lima ratus dua puluh dua rupiah).

2. Pengelolaan DIPA 04

a. Pendapatan Negara dan Hibah

Pendapatan Negara dan Hibah untuk tahun 2020 diestimasikan sebesar Rp. 116.395.900,- (*seratus enam belas juta tiga ratus sembilan puluh lima ribu sembilan ratus rupiah*), yaitu berasal dari Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berasal dari penerimaan perkara tahun 2019.

b. Belanja Negara

Jumlah total besarnya anggaran dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pengadilan Agama Surakarta Tahun Anggaran 2020 nomor : DIPA-005.01.2.401181/2020 tanggal 12 Nopember 2019 (DIPA Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama) sebesar Rp. 32.500.000,- (*tiga puluh dua juta lima ratus ribu rupiah*).

Bab V

Penutup



BAB V

PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Agama Surakarta tahun 2020-2024 diarahkan untuk merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Renstra ini merupakan upaya untuk menggambarkan peta permasalahan, titik-titik lemah, peluang tantangan, program yang ditetapkan, dan strategis yang akan dijalankan selama kurun waktu lima tahun, serta output yang ingin dihasilkan dan out come yang diharapkan.

Rencana stretegis Pengadilan Agama Surakarta harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. Dengan demikian renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan. Melalui renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dikelola.

Dengan Renstra ini pula, diharapkan unit-unit kerja dilingkungan Pengadilan Agama Surakarta memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2020-2024, sehingga visi dan misi Pengadilan Agama Surakarta dapat terwujud dengan baik.

LAMPIRAN



**SURAT KEPUTUSAN KETUA
PENGADILAN AGAMA SURAKARTA
NOMOR : W11-A31/149/OT.01/I/2020**

**TENTANG :
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN
RENCANA STRATEGIS 2020-2024 PENGADILAN AGAMA SURAKARTA**

KETUA PENGADILAN AGAMA SURAKARTA

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan Undang-Undang No.25 Tahun 2004 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (2015-2019) dan Rencana Pembangunan jangka Panjang Tahun (2010-2035);
- b. bahwa untuk melaksanakan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 dan Penetapan Kinerja Tahun 2016 Pengadilan Agama Surakarta perlu mereviu Rencana Strategis Tahun 2015-2019;
- c. Bahwa untuk mereviu Rencana Strategis perlu membentuk Tim Penyusun Reviu Rencana Strategis Tahun 2015-2019;
- d. bahwa nama-nama yang tercantum dalam Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Surakarta dipandang cakap dan mampu dalam melaksanakan tugas sebagai Tim Penyusunan Reviu tersebut.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2009;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2009;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2009;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1997 tentang Peradilan Militer;
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi

Pemerintah;

8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2005 – 2009;
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia;
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2005 tentang Sekretariat Mahkamah Agung;
11. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung;
12. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
13. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
14. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9 M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Keputusan Ketua Pengadilan Agama Surakarta Tentang pembentukan tim penyusunan rencana strategis 2020-2024 Pengadilan Agama Surakarta
- Pertama : Menunjuk tim kerja untuk pelaksanaan penyusunan Rencana Strategis 2020-2024 Pengadilan Agama Surakarta
- Kedua : Tim kerja menjalankan tugas sesuai arahan Ketua Pengadilan Agama Surakarta
- Ketiga : Setelah selesai dari tim penyusunan Rencana Strategis 2020-2024 dan melaporkan kepada Ketua Pengadilan Agama Surakarta
- Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Surakarta

Pada Tanggal : 02 Januari 2020

Ketua Pengadilan Agama Surakarta



Dr. Drs. Muhlas, SH, MH
NIP. 19660430 199203 1 001

LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA SURAKARTA

NOMOR : W11-A31/149/OT.01/I/2020

TANGGAL : 02 Januari 2020

Pengarah : Dr. Drs. Muhlas, SH, MH

Penanggung Jawab : 1. Drs. H.A. Heryanta Budi Utama
2. Bambang Sutiyo, SH

Anggota : 1. Drs H. Makmun, MH
2. Hj. Istriyah, SH
3. Tri Purwani, SH, MH
4. Umi Sangadah, SH
5. Dra. Zumtini Mustofiah, SH
6. Diana Rulianti, S.Kom
7. Risdiyanti

Sekretariat : 1. Yusron Trisno Adji, S.Sy, M.H
2. Anang Ashari Romdhoni, S.Kom



Ketua Pengadilan Agama Surakarta

Dr. Drs. Muhlas, SH, MH

NIP. 19660430 199203 1 001