

REVIU KE-4 RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

TAHUN 2015-2019

PENGADILAN NEGERI PALANGKA RAYA



**PENGADILAN NEGERI/TIPIKOR/HUBUNGAN INDUSTRIAL
PALANGKA RAYA KELAS I A**

Jalan P. Diponegoro Nomor 21 Kode Pos 73111
Palangka Raya - Kalimantan Tengah
Telepon / Fax (0536) 3221940
Website : www.pn-pangkaraya.go.id
Email : pnpalangkaraya1@gmail.com

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 KONDISI UMUM

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan Pengadilan Negeri Palangka Raya untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, serta program dan kegiatan yang disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Palangka Raya Tahun 2015-2019 merupakan salah satu amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Renstra Pengadilan Negeri Palangka Raya mengacu pada Renstra Mahkamah Agung RI dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2015-2019. Dalam rangka menata kembali organisasi dan tata kerja Pengadilan, Mahkamah Agung mengeluarkan Perma Nomor 7 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan. Perma ini mengatur pemisahan jabatan Panitera dan Sekretaris Pengadilan, dan terbitnya Perma ini melahirkan jabatan struktural baru. Tugas pokok dan fungsi peradilan menjadi tanggung jawab seluruh organisasi kepaniteraan dan kesekretariatan peradilan. Maka dengan keluarnya peraturan Mahkamah Agung tersebut, serta diselaraskan dengan Reviu Rencana Strategis (RENSTRA) Mahkamah Agung RI 2015 – 2019, Pengadilan Negeri Palangka Raya telah mereviu sasaran strategis yang akan dicapai Pengadilan Negeri Palangka Raya antara lain:

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 Peradilan.
5. Meningkatnya Kompetensi dan Integritas SDM.

6. Ikut Mendukung Peningkatan Pengelolaan Manajerial Lembaga Peradilan secara Akuntabel, Efektif dan Efisien.

Program kerja yang dilaksanakan sesuai dengan sasaran kinerja yang telah ditetapkan tersebut meliputi :

- (1) Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal Peningkatan Penyelesaian Perkara, Peningkatan Akseptabilitas Putusan Hakim, Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.
- (2) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya dibuat untuk mencapai sasaran strategis dalam hal Peningkatan Pelayanan prima dalam penyelesaian perkara.
- (3) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana bertujuan untuk mencapai sasaran strategis dalam hal Peningkatan Aksesibilitas Masyarakat Terhadap Peradilan (acces to justice).

Reviu Rencana Strategis ke- III Pengadilan Negeri Palangka Raya tahun 2015-2019 dibuat dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan dalam kerangka reformasi birokrasi peradilan untuk mencapai sistem peradilan yang semakin efektif, efisien, professional, transparan, akuntabel dan terpercaya.

1.2 POTENSI DAN PERMASALAHAN

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengadilan negeri tingkat pertama, PN Palangka Raya berpedoman pada rencana Pembaruan Peradilan yang tertuang dalam Cetak Biru Mahkamah Agung 2010-2035 sebagai Kerangka Rencana Jangka Panjang dan Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2015-2019 sebagai kerangka rencana jangka menengah untuk menentukan rencana strategis PN Palangka Raya dalam upayanya mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. Penyelenggaraan tugas, kegiatan dan pelayanan pada Pengadilan Negeri Palangka Raya dengan memperhatikan isu-isu strategis, dan melakukan analisa faktor-faktor strategis

baik internal maupun eksternal dari lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pembangunan. Analisa tersebut dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Resources* (Sumberdaya) dan *Organization* (Organisasi) yang ada dan tumbuh serta berkembang dalam instansi.

a. Analisis Lingkungan Internal

Lingkungan Internal berpengaruh terhadap kinerja peradilan yang dapat mengoptimalkan kekuatan dan menganalisa kelemahan dalam menunjang perumusan kebijakan, program dan pelaksanaan kegiatan.

1. Kekuatan (strength)

- Potensi sumber daya manusia yang cukup kompeten;
- Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai;
- Potensi Lingkungan internal yang memadai;
- Struktur Organisasi dengan nomenklatur baru.

2. Kelemahan

- Kurangnya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia dilingkungan Peradilan secara internal peradilan menyangkut masalah pengelolaan Teknologi Informasi (TI) yang dirasakan masih sangat kurang, padahal untuk mencapai misi Mahkamah Agung tentang mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan, maka sektor di Internal Pengadilan yang harus diperbaiki adalah sarana dan prasarana TI;
- Kurangnya alokasi anggaran di dalam pengembangan TI sebagai sarana pelayanan publik;
- Belum meratanya kemampuan sumber daya manusia pegawai;
- Pelayanan Publik belum maksimal;
- Masih terbatasnya Infrastruktur pelayanan publik;
- Belum meratanya volume pekerjaan tiap personil yang menggambarkan volume pekerjaan sesungguhnya;

- Kurangnya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia dilingkungan peradilan secara internal peradilan menyangkut kepaniteraan dan kesekretariatan;
- Kurangnya pegawai yang mendukung pelaksanaan Tupoksi;
- Pekerjaan masih berorientasi pada *input* bukan *output* dan *outcome*.

b. Analisis Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal dalam hal ini dimaksudkan adalah faktor lingkungan yang dapat berpengaruh pada kinerja pada instansi Pengadilan Negeri Palangka Raya yakni berupa :

- Dukungan dari institusi-institusi pemerintah, tokoh agama, dan masyarakat setempat;
- Letak geografis, lingkungan dan keadaan sosial budaya masyarakat setempat;
- Kurang maksimalnya analisis terhadap pengadaan barang dan jasa menyebabkan tidak maksimalnya penggunaan Barang dan jasa.

Dari Analisis lingkungan internal dan eksternal diatas, potensi permasalahan pada Pengadilan Negeri Palangka Raya dipetakan kembali melalui analisa SWOT. SWOT adalah metode perencanaan strategis untuk menganalisa dan mengevaluasi suatu masalah atau kondisi berdasarkan faktor *Strengths*, *Weakness*, *Opportunities*, dan *Threats* dalam sebuah organisasi dan bisnis. Metode ini diperkenalkan oleh **Albert Humprey** dalam sebuah Kongres di **Stanford University** pada 1960 dan 1970.

1. Strengths (kekuatan) meliputi :

- a. Komitmen Ketua Pengadilan Negeri Palangka Raya beserta segenap pihak yang terlibat dalam institusi Pengadilan Negeri;
- b. Sumber daya manusia yang cukup kompeten;
- c. Koordinasi Internal yang cukup baik;

- d. Adanya *Standard Operating Procedure* (SOP) dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi (TUPOKSI);
 - e. Adanya Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
2. **Weakness** (kelemahan) meliputi :
- a. Kemampuan dan keterampilan pegawai yang belum merata;
 - b. Belum meratanya volume pekerjaan tiap personil;
 - c. Pengolahan data yang belum tertata secara baik;
 - d. Pemahaman pegawai terhadap tata kerja dan prosedur belum merata;
 - e. Orientasi kerja masih berpaku pada orientasi lama;
 - f. Kurangnya pemahaman terhadap Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI);
3. **Opportunities** (peluang) meliputi :
- a. Adanya peraturan perundang-undangan sebagai landasan peradilan;
 - b. Terbukanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan;
 - c. Sudah adanya mekanisme kerja yang memadai ditinjau dari peraturan yang ada;
 - d. Struktur Organisasi dengan nomenklatur yang baru;
 - e. Sudah adanya apresiasi terhadap kinerja pegawai yang dapat menjadi motivasi untuk berkembang;
4. **Threats** (hambatan) meliputi :
- a. Terbatasnya sumber dana;
 - b. Terbatasnya sarana dan prasarana;
 - c. Kurangnya sumber daya manusia yang ada;

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1 VISI

VISI adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Palangka Raya. Visi Pengadilan Negeri Palangka Raya mengacu pada Visi Mahkamah Agung Republik Indonesia yaitu sebagai berikut :

"Terwujudnya Pengadilan Negeri/ Tipikor/ Hubungan Industrial Palangka Raya Kelas IA Yang Agung".

Visi dimaksud bermakna sebagai berikut :

Menjalankan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan melalui kekuasaan kehakiman yang merdeka dan penyelenggaraan peradilan yang jujur dan adil.

2.2 MISI

MISI adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan Pengadilan Negeri Palangka Raya dapat terlaksana dan terwujud dengan baik. Misi Pengadilan Negeri Palangka Raya mengacu kepada Misi Mahkamah Agung yaitu sebagai berikut :

1. *Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan;*
2. *Mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan;*
3. *Meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan.*

Penjelasan ketiga misi ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Terhadap Sistem Peradilan

Proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepercayaan pencari keadilan kepada badan peradilan. Upaya untuk meningkatkan kepercayaan pencari keadilan akan dilakukan dengan mengefektifkan proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel melalui penyempurnaan sistem kamar, penataan ulang manajemen perkara, upaya pembatasan perkara dan transparansi kinerja melalui manajemen perkara berbasis Informasi Teknologi.

2. Mewujudkan Pelayanan Prima Bagi Masyarakat Pencari Keadilan

Tugas badan peradilan adalah menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Menyadari hal ini, orientasi perbaikan yang dilakukan Mahkamah Agung mempertimbangkan kepentingan pencari keadilan dalam memperoleh keadilan adalah keharusan bagi setiap badan peradilan untuk meningkatkan pelayanan publik dan memberikan jaminan proses peradilan yang adil.

3. Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Keadilan

Indonesia memiliki lebih dari 20% penduduk dengan tingkat pendidikan yang rendah dan wilayah dengan ribuan kepulauan sehingga mengakibatkan rentang kendali yang sangat luas. Bagi masyarakat miskin untuk mendapatkan pelayanan tidak mampu membayar pendamping sehingga tidak jarang mereka tidak mendapatkan keadilan itu sendiri ditambah lokasi tempat tinggal yang tidak terjangkau. Mahkamah Agung melalui mekanisme bantuan hukum berupaya memfasilitasi masyarakat miskin tersebut dengan meningkatkan akses peradilan melalui pembebasan biaya perkara, sidang keliling/*zitting plaats* dan pos layanan hukum (*posyankum*).

2.3 Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi. Adapun Tujuan yang hendak dicapai pada sasaran strategis 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 Peradilan.

2.4 Sasaran Strategis

Sasaran Strategis adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan. Sesuai dengan Reviu Rencana Strategis Mahkamah Agung 2015-2019, Pengadilan Negeri Palangka Raya juga menetapkan 6 (enam) sasaran strategis 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 Peradilan.
5. Meningkatnya Kompetensi dan Integritas SDM.
6. Ikut Mendukung Peningkatan Pengelolaan Manajerial Lembaga Peradilan secara Akuntabel, Efektif dan Efisien.

2.5 Indikator Kinerja Utama dan Target Kinerja

Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran keberhasilan organisasi dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Indikator Kinerja Utama (IKU) yang digunakan Pengadilan Negeri Palangka Raya adalah sebagai berikut :

Tabel 1
INDIKATOR KINERJA UTAMA
PENGADILAN NEGERI PALANGKA RAYA

No.	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Penjelasan	Penanggung jawab	Sumber Data
1.	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	$\frac{\text{Jmh sisa perkara yang diselesaikan}}{\text{Jmh sisa perkara yang harus diselesaikan}} \times 100\%$ Catatan: Sisa perkara: sisa perkara tahun sebelumnya	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	$\frac{\text{Jmh perkara yang diselesaikan tahun berjalan}}{\text{Jmh perkara yang ada}} \times 100\%$ Catatan: • Perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan dengan perkara yang harus diselesaikan (sisa awal tahun dan perkara yang masuk) • Jumlah perkara yang ada = jumlah perkara yang diterima tahun berjalan ditambah sisa perkara tahun sebelumnya. • Penyelesaian perkara tepat waktu = perkara yang diselesaikan tahun berjalan.	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
		c. Persentase penurunan sisa perkara: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	$\frac{\text{Tn.1} - \text{Tn}}{\text{Tn.1}} \times 100\%$ Tn = Sisa perkara tahun berjalan Tn.1 = Sisa perkara tahun sebelumnya Catatan: Sisa Perkara adalah perkara yang belum diputus pada tahun berjalan	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
		d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum (banding, Kasasi, PK) - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	$\frac{\text{Jmh perkara yang tidak mengajukan upaya hukum}}{\text{Jumlah putusan perkara}} \times 100\%$ Catatan: Upaya hukum = banding, kasasi, PK Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan.	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
		e. Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan dengan Diversi.	$\frac{\text{Jmh perkara pidana anak yang diselesaikan secara diversi}}{\text{Jmh perkara pidana anak}} \times 100\%$ Catatan: Diversi : anak pelaku kejahatan tidak dianggap sebagai pelaku kejahatan, melainkan sebagai korban	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan

		f. Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan dengan Diversi.	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin-bottom: 5px;">Index Kepuasan Pencarai Keadilan</div> <p>Catatan : PERMENPAN Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tanggal 24 februari 2004 tentang pedoman Umum Penyusunan Index Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2014 Tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik</p>	• Panitera	• Laporan Semesteran • Laporan Tahunan
2.	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase petikan putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah isi putusan yang diterima tepat waktu}}{\text{Jumlah putusan}} \times 100 \%$	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	$\frac{\text{Jumlah perkara yang diselesaikan melalui mediasi}}{\text{Jumlah perkara yang dilakukan Mediasi}} \times 100 \%$ <p>Catatan; Perma No. 1 tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan</p>	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
		c. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi, PK secara lengkap}}{\text{Jumlah berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK}} \times 100 \%$ <p>Catatan; Perma No. 1 tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan</p>	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
		d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat di akses secara online dalam waktu 1 (satu) hari setelah diputus	$\frac{\text{Jumlah putusan perkara Tipikor yang diupload dalam website}}{\text{Jumlah perkara Tipikor yang diputus}} \times 100 \%$	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
3.	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase perkara Prodeo yang diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah perkara prodeo yang diselesaikan}}{\text{Jumlah perkara Prodeo}} \times 100 \%$ <p>Catatan; Perma No. 1 tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak Mampu di Pengadilan</p>	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
		b. Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung Pengadilan	$\frac{\text{Jumlah perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan}}{\text{Jumlah perkara yang seharusnya diselesaikan diluar gedung Pengadilan}} \times 100 \%$ <p>Catatan; • Perma No. 1 tahun 2014 tentang</p>	• Panitera	• Laporan Bulanan • Laporan Tahunan

			<p>Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak Mampu di Pengadilan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diluar gedung Pengadilan adalah perkara yang diselesaikan diluar kantor pengadilan (zetting Plaatz, sidang keliling maupun gedung-gedung lainnya). 		
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	<p>Jumlah pencari keadilan golongan tertentu yang mendapatkan layanan bantuan hukum _____ x 100 %</p> <p>Jumlah pencari keadilan golongan tertentu</p> <p>Catatan;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perma No. 1 tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak Mampu di Pengadilan. • Golongan tertentu yakni masyarakat miskin dan terpinggirkan (marjinal). 	• Panitera	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan Bulanan • Laporan Tahunan
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	<p>Jumlah putusan perkara yang ditindaklanjuti _____ x 100 %</p> <p>Jumlah putusan perkara yang sudah BHT</p> <p>Catatan;</p> <p>BHT : Berkekuatan Hukum Tetap</p>	• Panitera	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan Bulanan • Laporan Tahunan

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 2015-2019 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung, maka Mahkamah Agung menetapkan 8 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 tranparansi 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; 4) Penguatan akses peradilan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA no. 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA no. 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara : a.1. kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus) a.2. kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus) a.3. kamar TUN a.4. kamar agama a.5. 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 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 MA 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 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 terlaksananya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan 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 penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau Perkara Pidana yang terdakwa 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 minutasi. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

Disamping 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 : Meningkatnya 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 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 materil 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 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 dilingkungan 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 penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwa 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 dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara. Disamping 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 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

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: Meningkatnya 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 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;

- 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 *e-learning* 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 aturan-aturan 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 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 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 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 :

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*). 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 aparatur 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 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 kesepakatan 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 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 aparat 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 danantisipasi 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 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 assessmen, (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*

- a) Dalam rangka kemandirian pengelolaan anggaran Badan Peradilan diperlukan penataan manajemen secara menyeluruh menuju *good court governance* meliputi arah kebijakan sebagai berikut:
- b) Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan;
- c) Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan;
- d) Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (*baseline*) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja;
- e) 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 NEGERI PALANGKA RAYA

Mengacu pada Reviu Rencana Strategis 2015 – 2019 Mahkamah Agung RI, maka sebagaimana Mahkamah Agung RI, Pengadilan Negeri Palangka Raya menetapkan 6 (enam) sasaran 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 Peradilan.
5. Meningkatnya Kompetensi dan Integritas SDM.
6. Ikut Mendukung Peningkatan Pengelolaan Manajerial Lembaga Peradilan secara Akuntabel, Efektif dan Efisien.

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 :

- a. Penyelesaian sisa perkara
- b. Penyelesaian perkara tahun berjalan secara tepat waktu
- c. Penurunan sisa perkara
- d. Perkara yang tidak Mengajukan Upaya Hukum (Banding, Kasasi, PK)
- e. Penyelesaian perkara pidana anak dengan diversifikasi

Sasaran Strategis 2 : *Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara*

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Petikan Putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu.
- b. Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi.
- c. Berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu.
- d. Putusan Perkara Tipikor yang menarik perhatian masyarakat yang dapat di akses secara online dalam waktu 1 (satu) hari setelah diputus.

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 :

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi realisasi meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala keterbatasan anggaran 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 dan penguatan alokasi anggaran.

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).

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).

Sasaran Strategis 4 : *Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan*

Untuk mewujudkan sasaran strategis Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan dicapai dengan arah kebijakan sebagai berikut :

- Putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi).

Sasaran Strategis 5 : *Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif*

Untuk mewujudkan sasaran strategis Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif,
- b. Hakim yang telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian.
- c. Pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi.
- d. SDM yang mendapatkan promosi dan mutasi berdasarkan pedoman parameter obyektif.

Sasaran Strategis 6 : *Meningkatnya Pengelolaan Manajerial lembaga Peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.*

Untuk mewujudkan sasaran strategis Meningkatkan Pengelolaan Manajerial lembaga Peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima.
- b. Peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan Penilaian Prestasi Kerja).
- c. Ikut mendukung terpenuhinya Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).
- c. Melaksanakan reorganisasi dan mengarah pada *good court gevornance* dan pengembangan budaya organisasi yang efektif.
- d. Hasil Monev dan Reviu yang dijadikan feedback untuk analisa kebijakan.
- e. Tercapainya target kegiatan prioritas yang mendukung pelayanan prima peradilan.

3.3 KERANGKA REGULASI

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor : 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional secara tegas menyatakan bahwa kerangka regulasi menjadi bagian dari salah satu dokumen perencanaan pembangunan nasional. Pasal 4 ayat (2) menyatakan:

*“RPJM Nasional merupakan penjabaran dari visi, misi dan Program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada RPJM Nasional, yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program kementerian/ lembaga dan lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa **kerangka regulasi** dan kerangka pendanaan “*

Seiring dengan diterbitkannya UU Nomor : 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional tersebut diatas dan UU Nomor : 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, guna mendorong pencapaian prioritas pembangunan nasional khususnya terwujudnya kepastian hukum maka diperlukan adanya suatu regulasi peraturan perundang-undangan yang berkualitas. Mahkamah Agung sebagai salah satu Lembaga Tinggi Negara pada RPJM periode ke III tahun 2015-2019 oleh pemerintah diberi amanat untuk melaksanakan program pemerintah guna terwujudnya pembangunan hukum nasional ditujukan untuk semakin mengembangkan kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek. Tahapan Sasaran Pembangunan Hukum Nasional Jangka Menengah RPJMN tahun 2015-2019 adalah *Kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek kehidupan berkembang makin mantap serta profesionalisme aparatur negara di pusat dan daerah makin mampu mendukung pembangunan nasional.*

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM tahun 2015-2019 yang diamanatkan kepada setiap kementerian/lembaga maka kementerian/lembaga dimaksud harus menetapkan **kerangka regulasi** yang dijadikan sebagai instrument guna pencapaian sasaran kelembagaan. Kerangka regulasi merupakan *perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur*

perilaku masyarakat dan penyelenggaraan Negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Kerangka regulasi ini diatur dalam pasal 1 angka 14 Permen PPN/Kepala Bappenas Nomor : 1 tahun 2014 tentang pedoman Penyusunan RPJMN 2015-2019 dan Peraturan sesmen PPN/Bappenas tentang juklak Nomor : 2/Juklak/Sesmen/03/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan tentang Pedoman Pengintegrasian Kerangka Regulasi dalam RPJMN.

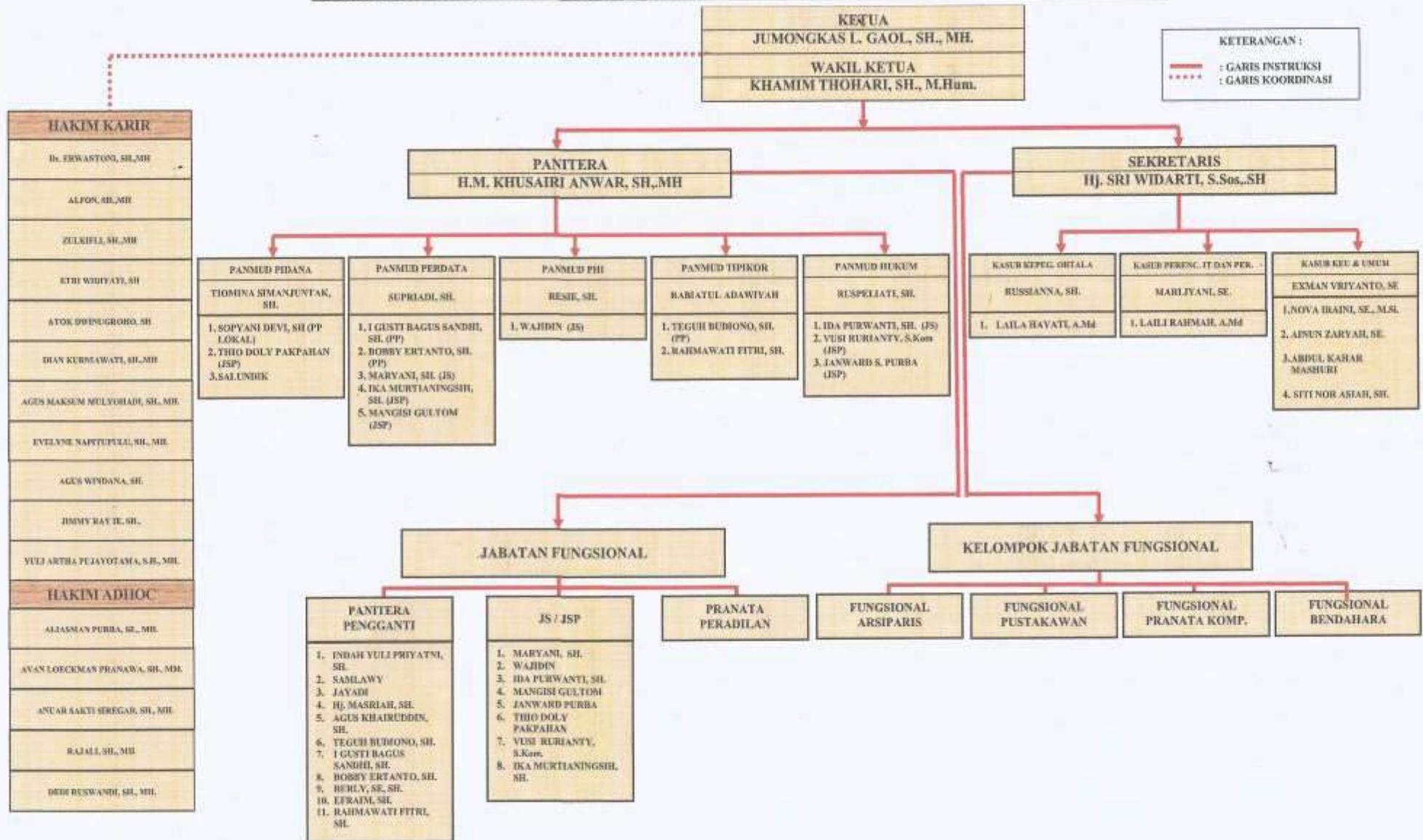
Perlunya dimasukkan kerangka regulasi dalam rencana strategik tahun 2015-2019 adalah :

- a. Mengarahkan proses perencanaan pembentukan regulasi sesuai kebutuhan pembangunan,
- b. Meningkatkan kualitas regulasi dalam rangka mendukung pencapaian prioritas pembangunan,
- c. Meningkatkan efisiensi pengalokasian anggaran untuk keperluan pembentukan regulasi.

3.4 KERANGKA KELEMBAGAAN

Perangkat Kelembagaan adalah perangkat Kementerian/ Lembaga sesuai dengan struktur organisasi, Ketatalaksanaan dan pengelolaan aparatur sipil yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan dan strategi. Adapun perangkat kelembagaan pada Pengadilan Negeri Palangka Raya yaitu dipimpin oleh seorang Ketua Pengadilan Negeri dibantu oleh Wakil Ketua, Panitera dan Sekretaris serta seluruh pegawai. Struktur Organisasi pada Pengadilan Negeri Palangka Raya dalam keadaan per 31 Desember adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PENGADILAN NEGERI/TIPIKOR/PHI/PALANGKA RAYA KELAS IA

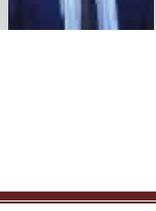


Secara lengkap Profil Sumber Daya Manusia pada Pengadilan Negeri Palangka Raya beserta jabatannya hingga 31 Desember 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Profil Sumber Daya Manusia pada Pengadilan Negeri Palangka Raya

NO.	PROFIL	BIODATA
1.		Nama : Jumongkas L. Gaol, SH., MH. N I P : 19610912 198803 1 003 Jabatan : Ketua
2.		Nama : Khamim Thohari, SH., M.Hum N I P : 19671203 199212 1 001 Jabatan : Wakil Ketua
3.		Nama : Dr. Erwantoni, SH., MH. N I P : 19631219 198903 1 006 Jabatan : Hakim
4.		Nama : Alfon, SH., MH N I P : 19630301 199212 1 001 Jabatan : Hakim
5.		Nama : Zulkifli, SH., MH. N I P : 19660809 199603 1 002 Jabatan : Hakim
6.		Nama : Etri Widayati, SH.,MH N I P : 19650517 198502 2 001 Jabatan : Hakim
7.		Nama : Atok Dwi Nugroho, SH N I P : 19731020 199803 1 002 Jabatan : Hakim

8.		<p>Nama : Dian Kurniawati, SH., MH. N I P : 19770724 200012 2 001 Jabatan : Hakim</p>
9.		<p>Nama : Agus Maksum M. SH., MH. N I P : 19780817 200112 1 003 Jabatan : Hakim</p>
10.		<p>Nama : Evelyne Napitupu, SH., MH. N I P : 19770814 200212 2 002 Jabatan : Hakim</p>
11.		<p>Nama : Agus Windana, SH. N I P : 19760821 200212 1 003 Jabatan : Hakim</p>
12.		<p>Nama : Jimmy Ray le, SH. N I P : 19770605 200212 1 004 Jabatan : Hakim</p>
13.		<p>Nama : Yuli Artha Pujayotama, SH., N I P : MH. Jabatan : 19780728 200212 1 004 Hakim</p>
14.		<p>Nama : Anuar Sakti Siregar, SH., MH. N I P : -- Jabatan : Hakim Adhoc Tipikor</p>
15.		<p>Nama : Rajali, SH., MH. N I P : -- Jabatan : Hakim Adhoc Tipikor</p>

16.		Nama : Dedi Ruswandi, SH., MH. N I P : -- Jabatan : Hakim Adhoc Tipikor
17.		Nama : Aliasman Purba, SE., MH. N I P : -- Jabatan : Hakim Adhoc PHI
18.		Nama : Avan Loeckman Pranawa, SH, N I P : MM. Jabatan : -- Hakim Adhoc PHI
19.		Nama : H.M.Khusairi Anwar, SH., MH. N I P : 19590729 1982203 1 003 Jabatan : Panitera
20.		Nama : Hj. Sri Widarti, S.Sos., SH. N I P : 19670305 199003 2 001 Jabatan : Sekretaris
21.		Nama : Ruspeliati, SH. N I P : 19690401 199103 2 002 Jabatan : Panitera Muda Hukum
22.		Nama : Supriadi, SH. N I P : 19731020 199303 1 002 Jabatan : Panitera Muda Perdata
23.		Nama : Tiomina Simanjuntak, SH. N I P : 19710220 199203 2 003 Jabatan : Panitera Muda Pidana
24.		Nama : Resie, SH. N I P : 19600504 198603 2 006 Jabatan : Panitera Muda Khusus PHI

25.		<p>Nama : Rabiatul Adawiyah N I P : 19710518 199203 2 003 Jabatan : Panitera Muda Khusus Tipikor</p>
26.		<p>Nama : Exman Vryanto, SE. N I P : 19731121 199303 1 002 Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan</p>
27.		<p>Nama : Russianna, SH. N I P : 19690516 199203 2 002 Jabatan : Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana</p>
28.		<p>Nama : Marliyani, SE. N I P : 19850721 200904 2 003 Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan, TI dan Pelaporan</p>
29.		<p>Nama : Indah Yuli Pryatni, SH. N I P : 19600701 199303 2 002 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
30.		<p>Nama : Samlawy N I P : 19630111 198603 1 002 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
31.		<p>Nama : Jayadi N I P : 19620905 198503 1 007 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
32.		<p>Nama : Hj. Masriah, SH. N I P : 19600908 198603 2 002 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
33.		<p>Nama : Agus Hairuddin, SH. N I P : 19680817 199303 1 003 Jabatan : Panitera Pengganti</p>

34.		<p>Nama : I Gusti Bagus Sandhi, SH. N I P : 19840607 200805 1 001 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
35.		<p>Nama : Teguh Budiono, SH. N I P : 19820809 200805 1 001 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
36.		<p>Nama : Bobby Ertanto, SH. N I P : 19870425 200604 1 002 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
37.		<p>Nama : Berly, SE., SH. N I P : 19800118 200604 1 003 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
38.		<p>Nama : Efraim, SH. N I P : 19750423 200604 1 001 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
39.		<p>Nama : Rahmawati Fitri, SH. N I P : 19840724 200904 2 011 Jabatan : Panitera Pengganti</p>
40.		<p>Nama : Maryani, SH. N I P : 19750307 199404 2 002 Jabatan : Jurusita</p>
41.		<p>Nama : Wajidin N I P : 19690525 199303 1 005 Jabatan : Jurusita</p>
42.		<p>Nama : Ida Purwanti, SH. N I P : 19830710 200212 2 001 Jabatan : Jurusita</p>

43.		<p>Nama : Mangisi Gultom N I P : 19840829 200604 1 001 Jabatan : Jusurita Pengganti</p>
44.		<p>Nama : Janward S. Purba N I P : 19790110 200112 1 001 Jabatan : Jusurita Pengganti</p>
45.		<p>Nama : Thio Doly Pakpahan N I P : 19831106 200604 1 001 Jabatan : Jusurita Pengganti</p>
46.		<p>Nama : Vusi Rurianty, S.Kom N I P : 19860315 200904 2 008 Jabatan : Jusurita Pengganti</p>
47.		<p>Nama : Ika Murtianingsih, SH. N I P : 19800410 200604 2 003 Jabatan : Jusurita Pengganti</p>
48.		<p>Nama : Sopyani Devi, SH. N I P : 19851011 200502 2 002 Jabatan : Pengadministrasi Perkara</p>
49.		<p>Nama : Salundik N I P : 19710705 201408 1 002 Jabatan : Pengadministrasi Perkara</p>
50.		<p>Nama : Nova Iraini, SE., M.Si N I P : 19841102 200904 2 008 Jabatan : Pengadministrasi Umum</p>
51.		<p>Nama : Ainun Zaryah, SE. N I P : 19871216 200904 2 005 Jabatan : Pengadministrasi Umum</p>

52.		Nama : Abdul Kahar Mashuri N I P : 19721110 199303 1 002 Jabatan : Pengadministrasi Umum
53.		Nama : Siti Nor Asiah, SH. N I P : 19740114 200604 2 002 Jabatan : Pengadministrasi Umum
54.		Nama : Laili Rahmah, A.Md N I P : 19801224 200912 2 005 Jabatan : Pengadministrasi Umum
55.		Nama : Laila Hayati, A.Md N I P : 19841017 200912 2 001 Jabatan : Pengadministrasi Umum

BAB IV

TARGET KINERJA KERANGKA PENDANAAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, Pengadilan Negeri Palangka Raya memiliki 3 program, meliputi :

- a) Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal meningkatnya penyelesaian perkara, meningkatnya akseptabilitas putusan Hakim, meningkatnya efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara
- b) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya dibuat untuk mencapai sasaran strategis dalam hal meningkatnya Pelayanan Prima dalam Penyelesaian Perkara.
- c) Program peningkatan sarana dan prasarana bertujuan untuk mencapai sasaran strategis dalam hal meningkatnya aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (*access to justice*).

Tabel 3

Target Kinerja 5 (lima) Tahun

NO.	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target				
			2015	2016	2017	2018	2019
1.	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	-	-	100%	100%	100%
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	-	-	100%	100%	100%

		c. Persentase penurunan sisa perkara: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	-	-	20%	20%	20%
		d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum (Banding, Kasasi, PK) - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	-	-	70%	70%	70%
		e. Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan dengan Diversi.	-	-	10%	10%	10%
		f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	-	-	80%	80%	80%
2.	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase petikan putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	-	-	80%	80%	80%
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	-	-	10%	10%	10%
		c. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	-	-	90%	90%	90%
		d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat di akses secara online dalam waktu 1 (satu) hari setelah diputus	-	-	80%	80%	80%

3.	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase perkara Prodeo yang diselesaikan	-	-	100%	100%	100%
		b. Persentase Perkara Yang Diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	-	-	0%	0%	0%
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	-	-	100%	100%	100%
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase putusan perkara yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	-	-	80%	80%	85%
5.	Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif	a. Persentase jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif	-	-	85%	85%	90%
		b. Persentase hakim yang telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian	-	-	85%	85%	90%
		c. Persentase pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi	-	-	45%	45%	50%
		d. Persentase SDM yang promosi dan mutasi berdasarkan pedoman parameter obyektif	-	-	85%	85%	90%

6.	Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	a. Persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima	-	-	80%	80%	90%
		b. Persentase peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan Penilaian Prestasi Kerja)	-	-	85%	85%	90%
		c. Ikut mendukung terpenuhinya Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)	-	-	100%	100%	100%
		d. Persentase hasil monev dan hasil <i>review</i> yang dijadikan <i>feedback</i> untuk analisa kebijakan	-	-	75%	75%	80%
		e. Persentase tercapainya target kegiatan prioritas yang mendukung pelayanan prima peradilan	-	-	85%	85%	90%

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Palangka Raya tahun 2015-2019 adalah dokumen perencanaan yang disusun secara sistematis, terarah, dan menyeluruh terhadap perubahan dengan mengacu kepada tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga peradilan. Renstra ini menggambarkan permasalahan, kelemahan, peluang tantangan, sasaran, program, dan kebijakan yang akan dijalankan selama kurun waktu tahun 2015-2019 dan telah direviu sejalan dengan perubahan kebijakan Mahkamah Agung dalam hal Organisasi Dan Tata Laksana Peradilan Kepaniteraan dan Kesekretariatan, yang diharapkan mampu membawa arah Pengadilan Negeri Palangka Raya untuk mencapai visi dan misinya.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Palangka Raya dapat direviu kembali dan 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.

Pada akhirnya dengan Renstra ini diharapkan Pengadilan Negeri Palangka Raya memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu tahun 2015-2019.

MATRIK RENSTRA 2015-2019

No	Tujuan		Target	Sasaran		Target					Strategis				
	Uraian	Indikator Kinerja		Uraian	Indikator Kinerja	2015	2016	2017	2018	2019	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Rp.
1.	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan	100%	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	-	-	100%	100%	100%	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Perkara peradilan umum yang diselesaikan ditingkat pertama tepat waktu	820 perkara	546.208.000 (DIPA 03)
					b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	-	-	100%	100%	100%					
					c. Persentase penurunan sisa perkara: - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	-	-	20%	20%	20%					
					d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum (Bandung, Kasasi, PK) - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI	-	-	70%	70%	70%					

					e. Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan dengan Diversi.	-	-	10%	10%	10%					
					f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	-	-	80%	80%	80%					
2.	Terwujudnya Penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan Teknologi Informasi	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	80%	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase petikan putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	-	-	80%	80%	80%	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Perkara peradilan umum yang diselesaikan ditingkat pertama tepat waktu	820 perkara	546.208.000 (DIPA 03)
					b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	-	-	10%	10%	10%					
					c. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	-	-	90%	90%	90%					
					d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat di akses secara online dalam waktu 1 (satu) hari setelah diputus	-	-	80%	80%	80%					

3.	Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya /prodeo	100%	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase perkara Prodeo yang diselesaikan	-	-	100%	100%	100%	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Perkara peradilan umum yang diselesaikan melalui pembebasan biaya perkara	5 perkara	546.208.000 (DIPA 03)
					b. Persentase Perkara Yang Diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	-	-	0%	0%	0%					
					c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	-	-	100%	100%	100%					
4.	Terwujudnya Pelayanan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindak Lanjuti (dieksekusi)	80%	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	-	-	80%	80%	85%	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Perkara peradilan umum yang diselesaikan ditingkat pertama tepat waktu	1 perkara	546.208.000 (DIPA 03)
5.	Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif	Persentase pengelolaan SDM lembaga peradilan	85%	Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif	a. Persentase jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif	-	-	85%	85%	90%	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	Layanan Perkantoran	12 LAYANAN	11.108.069.000 (DIPA 01)
					b. Persentase hakim yang telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian	-	-	85%	85%	90%					

					c. Persentase pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi	-	-	45%	45%	50%					
					d. Persentase SDM yang promosi dan mutasi berdasarkan pedoman parameter obyektif	-	-	85%	85%	90%					
6.	Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	Persentase meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan	80%	Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	a. Persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima	-	-	80%	80%	90%	Peningkatan sarana dan prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Pengadaan sarana dan Prasarana di lingkungan Mahkamah Agung	Layanan internal	12 LAYANAN	11.108.069.000 (DIPA 01)
					b. Persentase peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan Penilaian Prestasi Kerja)	-	-	85%	85%	90%					
					c. Ikut mendukung terpenuhinya Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)	-	-	100%	100%	100%					
					d. Persentase hasil monev dan hasil <i>review</i> yang dijadikan	-	-	75%	75%	80%					

				<i>feedback</i> untuk analisa kebijakan									
				e. Persentase tercapainya target kegiatan prioritas yang mendukung pelayanan prima peradilan	-	-	85%	85%	90%				