



REVIEW KE-III

# RENCANA STRATEGIS TAHUN 2015-2019



Pengadilan Tinggi Palangka Raya

Jalan RTA. Milono No. 09

Telp. (0536) 3221853 -Fax. (0536

3221854 Palangka Raya 73112

Website : [pt-palangkaraya.go.id](http://pt-palangkaraya.go.id)

Email : [pt\\_kalteng@yahoo.com](mailto:pt_kalteng@yahoo.com)



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, penyusunan Reviu ke III Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Tinggi Palangka Raya Tahun 2015 – 2019 telah selesai dilaksanakan. Reviu ini dilakukan karena terbitnya Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Palangka Raya Nomor: 109/ KPT/OT.01.2/SK/X/2017 tanggal 6 Oktober 2017 tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tinggi Palangka Raya.

Dalam Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tinggi Palangka Raya tersebut terdapat beberapa perubahan pada Kinerja Utama dan Indikator Kinerja, sehingga dipandang perlu diadakan penyesuaian pada beberapa BAB, Khususnya BAB I, terkait kondisi umum dan potensi permasalahan dan BAB II terkait tujuan dan sasaran strategis.

Penambahan “Bab Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan” juga perlu dilakukan agar penyusunan Reviu Ke III Renstra Pengadilan Tinggi Palangka Raya Tahun 2015 – 2019 ini sesuai dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, tanggal 23 Juni 2013 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementrian Lembaga (Renstra K/L) 2015 – 2019.

Penyusunan Reviu Ke III Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2015-2019 ini melibatkan seluruh komponen yang ada pada Pengadilan Tinggi Palangka Raya, baik dari Kepaniteraan maupun Kesekretariatan.

Akhirnya saya ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penyusunan Reviu Ke III Renstra Pengadilan Tinggi Palangka Raya tahun 2015-2019, semoga bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Palangka Raya, 01 Februari 2018  
KETUA PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA,  
  
H. SYAHRIL SIDIK, S.H., M.H.  
NID. 11570503 198403 1 002 

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.    Kondisi Umum.....	4
1.2.    Potensi dan Permasalahan .....	5
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS .....	9
2.1.    Visi dan Misi .....	9
2.2.    Tujuan dan Sasaran Strategis .....	10
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI.....	13
3.1.    Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung .....	13
3.2.    Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Palangka Raya ..	32
3.3.    Kerangka Regulasi .....	33
3.4.    Tujuan dan Sasaran Strategis .....	37
BAB IV ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI.....	39
Lampiran: Matriks Renstra	
BAB V PENUTUP .....	45



## PENDAHULUAN

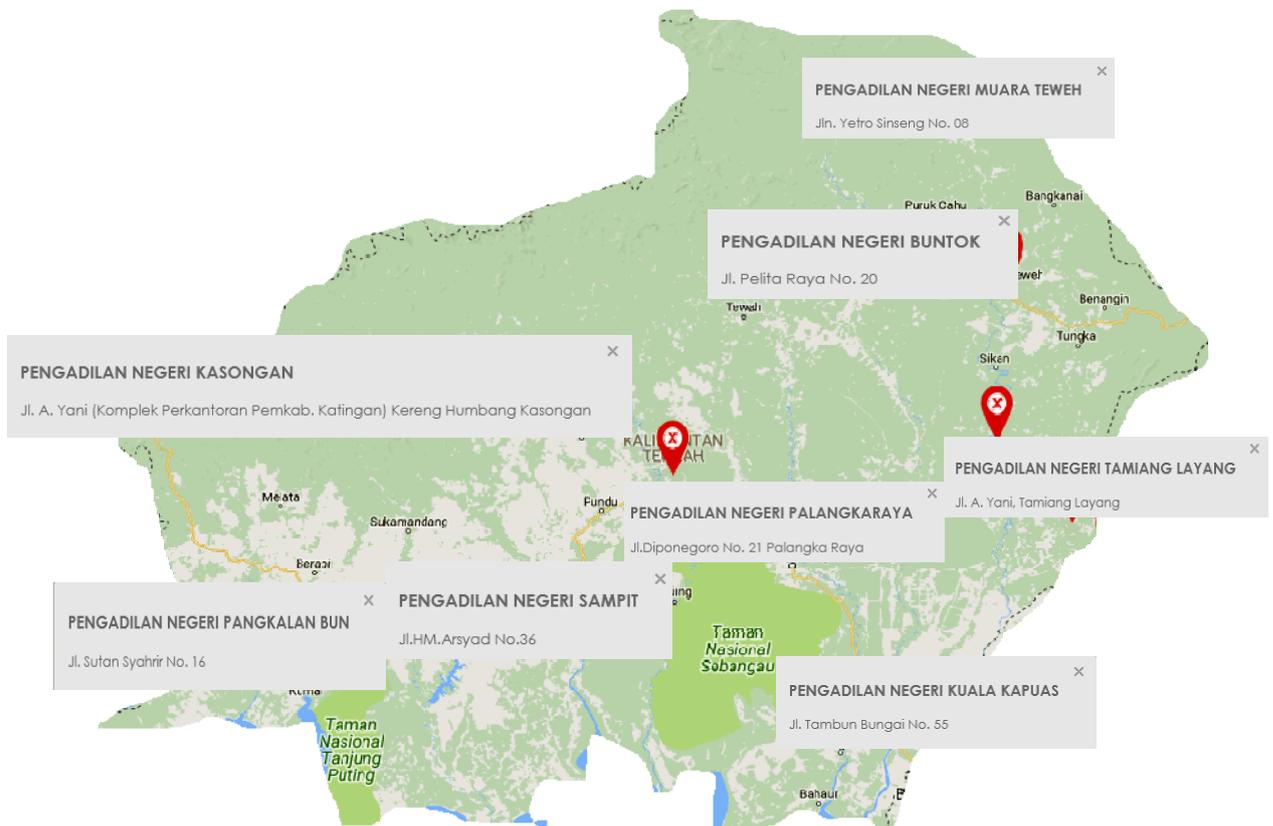
Memenuhi surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 1003A/SEK/OT.01.2/11/2017 tanggal 27 November 2017, hal Penyampaian LKJIP Tahun 2017 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018, maka Pengadilan Tinggi Palangka Raya menyusun Reviu Ke III Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2015 – 2019 yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan dengan mengacu pada Reviu Renstra Mahkamah Agung RI Tahun 2015 – 2019 dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan bersifat indikatif. Penyusunan Renstra berpedoman pada Peraturan Menteri PPN/Bappenas Nomor 5 Tahun 2014.

Selanjutnya, tahapan RPJMN tahun 2015–2019 dalam kerangka Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025 memasuki tahapan ketiga, diarahkan untuk lebih memantapkan pembangunan dengan menekankan pada pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan pada keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pelaksanaan kekuasaan kehakiman yang dilakukan Mahkamah Agung RI dan jajaran Badan Peradilan dibawahnya merupakan bagian dari upaya memperkuat kehadiran negara dalam reformasi dan penegakan hukum Pembangunan sebagaimana disebutkan dalam agenda prioritas ke empat RPJMN 2015–2019.

Pengadilan Tinggi Palangka Raya sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman yang mengemban tugas menegakkan hukum dan keadilan merupakan bagian Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia yang terbentuk melalui Undang-Undang No. 08 Tahun 1980 membawahi 6 (enam) Pengadilan Tingkat Pertama yaitu Pengadilan Negeri Palangka Raya, Pengadilan Negeri Sampit, Pengadilan Negeri Kuala Kapuas, Pengadilan Negeri Buntok, Pengadilan Negeri Muara Teweh, dan Pengadilan Negeri Pangkalan Bun. Pengadilan Tinggi Palangka Raya juga membawahi Pengadilan Negeri Tamiang layang, berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2006 Tentang Pembentukan Pengadilan Negeri Tamiang Layang dan diresmikan pada tanggal 3 Desember 2008 di Prabumulih Palembang. Selanjutnya, sesuai Perpres Nomor 3 tahun 2008, maka



Pengadilan Tinggi Palangka Raya juga membawahi Pengadilan Negeri Kasongan meliputi wilayah hukum Kabupaten Katingan yang diresmikan tanggal 16 Nopember 2011 dan mulai secara resmi beroperasi akhir bulan Nopember 2011.



Gambar 1. Peta Pengadilan Negeri se Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Palangka Raya

Pada tanggal 26 April 2016 diterbitkan Keppres Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri Blangpidie, Pengadilan Negeri Meureudu, Pengadilan Negeri Suka Makmue, Pengadilan Negeri Sei Rampah, Pengadilan Negeri Sibuhuan, Pengadilan Negeri Pulau Tanjung, Pengadilan Negeri Teluk Kuantan, Pengadilan Negeri Pangkalan Balai, Pengadilan Negeri Mukomuko, Pengadilan Negeri Gedong Tataan, Pengadilan Negeri Koba, Pengadilan Negeri Mentok, Pengadilan Negeri Banjar, Pengadilan Negeri Cikarang, Pengadilan Negeri Kuala Kurun, Pengadilan Negeri Nanga Bulik, Pengadilan Negeri Pulang Pisau, Pengadilan Negeri Paringin, Pengadilan Negeri Penajam, Pengadilan Negeri Melonguane, Pengadilan Negeri Lasusua, Pengadilan Negeri Wangi Wangi, Pengadilan Negeri Belopa, Pengadilan Negeri Dobo, Pengadilan Negeri Namlea, Dan Pengadilan Negeri Kaimana, sesuai Keppres tersebut maka Pengadilan Tingkat Pertama di wilayah

hukum Pengadilan Tinggi Palangka Raya bertambah 3 (tiga), sehingga apabila ketiga Pengadilan Negeri telah diresmikan, Pengadilan Tinggi Palangka Raya akan membawahi 11 (sebelas) Pengadilan Negeri.

Pengadilan Tinggi Palangka Raya sebagai kawal depan (*Voorj post*) Mahkamah Agung RI mempunyai tugas dan kewenangan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, dalam pasal 51 menyatakan :

- a. Pengadilan Tinggi bertugas dan berwenang mengadili perkara pidana dan perkara perdata di Tingkat Banding.
- b. Pengadilan Tinggi juga bertugas dan berwenang mengadili di Tingkat Pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Negeri di daerah hukumnya.

Dalam melaksanakan tugas dan kewenangan tersebut, Pengadilan Tinggi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. **Fungsi Mengadili (*judicial power*)**, yakni memeriksa dan mengadili perkara-perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Tinggi dalam tingkat banding, dan berwenang mengadili di tingkat pertama dan terakhir “sengketa kewenangan mengadili antara Pengadilan Negeri di daerah hukumnya.”
- b. **Fungsi Pembinaan**, yakni memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada jajaran Pengadilan Negeri yang berada di wilayah hukumnya, baik menyangkut teknik yustisial, administrasi peradilan, maupun administrasi umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, dan pembangunan.
- c. **Fungsi Pengawasan**, yakni mengadakan pengawasan atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera/ Sekretaris, Panitera Pengganti, dan Jurusita/ Jurusita Pengganti di daerah hukumnya serta pengawasan dalam hal fungsi peradilan ditingkat Pengadilan Negeri agar sistem peradilan dapat diselenggarakan dengan seksama dan sewajarnya dan terhadap pelaksanaan administrasi umum kesekretariatan serta pembangunan (*vide* UU No. 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman).
- d. **Fungsi Administratif**, yakni menyelenggarakan administrasi umum, keuangan, dan kepegawaian serta lainnya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok teknis peradilan dan administrasi peradilan.
- e. **Fungsi Lainnya :**
  - 1) Pelayanan penyuluhan hukum, pelayanan riset/penelitian dan sebagainya. (*vide* : Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor KMA/004/SK/II/1991)

- 2) Pelayanan pelaksanaan registrasi Pengacara Praktek kuasa insidentill yang akan beracara di Pengadilan Negeri se-wilayah Pengadilan Tinggi Palangka Raya.

## 1.1 KONDISI UMUM

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Tinggi Palangka Raya Tahun 2015-2019 merupakan salah satu amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Renstra tersebut merupakan dokumen perencanaan selama lima tahun (2015-2019) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan serta program dan kegiatan Pengadilan Tinggi Palangka Raya dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Renstra Pengadilan Tinggi 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, pada akhir tahun 2015 Mahkamah Agung RI 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 Tinggi Palangka Raya telah mereviu sasaran strategis yang akan dicapai Pengadilan Tinggi Palangka Raya antara lain:

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
4. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif.
5. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.
6. Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset.

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

- a) Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis antara lain terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel dan peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
- b) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya dibuat untuk mencapai sasaran strategis antara lain terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal, terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif, meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien serta meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset.
- c) Program peningkatan sarana dan prasarana bertujuan untuk mencapai sasaran strategis yaitu meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset khususnya pada indikator persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima.

Reviu Ke III Rencana Strategis Pengadilan Tinggi 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**

Penyelenggaraan tugas-tugas pembangunan, kegiatan dan pelayanan pada Pengadilan Tinggi Palangka Raya bertumpu pada isu-isu strategis, analisa faktor-faktor strategis baik internal maupun eksternal dari lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pembangunan. Analisis 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*

- Potensi sumberdaya manusia yang cukup memadai,
- Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai,
- Potensi lingkungan internal yang memadai,
- Struktur Organisasi dengan nomen klatur baru.

2) *Kelemahan*

- Kurangnya Pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Peradilan secara Internal Peradilan menyangkut masalah pengelolaan Teknologi Informasi (TI) masih dirasakan sangat kurang, padahal untuk mencapai salah satu misi Mahkamah Agung yaitu mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan, maka sektor di internal Pengadilan yang harus diperbaiki adalah Sarana dan Prasarana IT,
- Kurangnya alokasi anggaran di dalam pengembangan IT 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 di Lingkungan 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 Tinggi Palangka Raya, antara lain :

- 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, potensi permasalahan pada Pengadilan Tinggi 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.

Hasil analisa SWOT pada Pengadilan Tinggi Palangka Raya sebagai berikut :

- 1) *Strengths* (Kekuatan) meliputi :
  - a. Komitmen Ketua Pengadilan Tinggi Palangka Raya beserta segenap pihak yang terlibat dalam institusi Pengadilan Tinggi,
  - b. Sumber Daya manusia yang cukup memadai,
  - c. Koordinasi Internal yang cukup mantap,
  - d. Adanya *Standard Operating Procedure* (SOP) dalam pelaksanaan Tugas, Pokok dan Fungsi (TUPOKSI),
  - e. Adanya Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
  
- 2) *Weaknesses* (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 perundangan untuk 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 baru,
  - e. Sudah adanya Rangsangan Lingkungan kerja yang diberikan atasan.
- 4) *Threats* (hambatan) meliputi :
- a. Terbatasnya sumber dana,
  - b. Terbatasnya sarana dan prasarana,
  - b. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang ada,
  - c. Eselonisasi Pengadilan Tingkat Banding masih dirasakan sangat rendah jika dibandingkan dengan volume kerja dan tugasnya sebagai perpanjangan tangan Mahkamah Agung.

# 2.

## **VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS**

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja dalam pelaksanaan kinerja Pengadilan Tinggi Palangka Raya, yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan strategi jangka panjang Mahkamah Agung yang telah ditetapkan dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035 dan arah kebijakan dan program pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Kerangka Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (2015-2019) sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program dan kegiatan serta sebagai pedoman pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi pada 2015-2019.

Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Palangka Raya 2015-2019 pada hakekatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya melalui pembinaan, penataan, perbaikan, penertiban, penyempurnaan dan pembaharuan terhadap sistem, kebijakan, peraturan terkait penyelesaian perkara agar tercapai proses pengadilan yang pasti, transparan dan akuntabel, pelayanan peradilan yang prima, pengadilan yang terjangkau, kepercayaan dan keyakinan publik terhadap peradilan serta kepastian hukum untuk mendukung iklim investasi yang kondusif.

Untuk menyatukan persepsi dan fokus arah tindakan dimaksud, maka pelaksanaan tugas dan fungsi dilandasi suatu visi dan misi yang ingin diwujudkan. Visi dan misi merupakan panduan yang memberikan pandangan dan arah kedepan sebagai dasar acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam mencapai sasaran atau target yang ditetapkan.

### **2.1 VISI DAN MISI**

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang diinginkan demi mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Tinggi Palangka Raya. Visi Pengadilan Tinggi Palangka Raya dirumuskan sebagai berikut :

## “Terwujudnya Pengadilan Tinggi Palangka Raya yang Agung”

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan **Misi Pengadilan Tinggi Palangka Raya**:

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.

### 2. **Mewujudkan Pelayanan Prima Bagi Masyarakat Pencari Keadilan**

Salah satu tugas Pengadilan Tinggi Palangka Raya adalah menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Menyadari hal ini, orientasi perbaikan yang dilakukan Pengadilan Tinggi Palangka Raya mempertimbangkan kepentingan pencari keadilan dalam memperoleh keadilan adalah keharusan untuk meningkatkan pelayanan publik dan memberikan jaminan proses peradilan yang adil.

### 3. **Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Keadilan**

Mekanisme bantuan hukum berupaya memfasilitasi masyarakat miskin yang terdapat di Kalimantan Tengah dengan meningkatkan akses peradilan melalui pembebasan biaya perkara, sidang keliling/*zitting plaats* dan pos layanan hukum (*posyankum*).

## 2.2. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Dalam rangka mencapai visi dan misi Pengadilan Tinggi Palangka Raya seperti yang telah dikemukakan terdahulu, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis organisasi.

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Pengadilan Tinggi Palangka Raya berusaha mengidentifikasi apa yang akan dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya dalam memformulasikan tujuan strategis ini dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Pengadilan Tinggi Palangka Raya untuk mengukur sejauh mana visi dan misi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

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

**Tabel 11.** Tujuan, Indikator dan Target

NO.	TUJUAN	INDIKATOR	TARGET
1.	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan	83%
2.	Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan Teknologi Informasi	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	80 %

NO.	TUJUAN	INDIKATOR	TARGET
3.	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Persentase kepuasan para pencari keadilan terhadap layanan peradilan	80%
		Persentase satuan kerja yang telah memiliki sertifikasi Akreditasi	100 %

Sesuai dengan revidi Indikator Kinerja Utama (IKU) Nomor : 109/KPT/OT.01.1/SK/X/2017 tanggal 6 Oktober 2017, Pengadilan Tinggi Palangka Raya juga menetapkan 6 sasaran strategis sebagai berikut :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
4. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif.
5. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.
6. Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset.

Dengan indikator sebagai berikut :

**Tabel 12.** Indikator Kinerja

NO.	TUJUAN	SASARAAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase sisa perkara yang diselesaikan	90 %
			Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	90 %
			Persentase penurunan sisa perkara	70 %
			Persentase perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum:	
			1. Kasasi	85 %
			2. PK	90 %
			Index responden Pengadilan	70 %

NO.	TUJUAN	SASARAAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET
			Tingkat Pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi	
2	Terwujudnya Penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan Teknologi Informasi	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	Persentase salinan putusan yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	80 %
			Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara <i>online</i> dalam waktu 1 hari setelah diputus	80 %
3.	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal	Persentase pengaduan yang dapat ditindak lanjuti	100 %
4		Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif	Persentase SDM yang promosi dan mutasi melalui baperjakat	100 %
5		Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	Persentase pengawasan ke pengadilan negeri yang diselesaikan tepat waktu	100 %
6		Meningkatnya Transparansi Pengelolaan SDM, Keuangan dan Aset	Persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima	80 %
			Persentase peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan Penilaian Prestasi Kerja)	100 %
			Persentase tercapainya pelaporan keuangan tepat waktu, dalam mendukung tercapainya WTP	100 %





## **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 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 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 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 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 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 : Meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan**

Untuk mewujudkan sasaran strategispeningkatn 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 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 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 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 penanganannya 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 minutas.

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 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 structural 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*). 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:

- a. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
- b. 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.
- c. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan.
- d. 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.
- e. 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 standardisasi 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 aparatur pengadilan 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 obyektif 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 obyektif 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 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***

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;

- 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 Tinggi**

Mengacu pada Reviu Rencana Strategis 2015 – 2019 Mahkamah Agung RI yang disinkronisasi dengan Penetapan Reviu IKU Pengadilan Tinggi Palangka Raya Nomor:109/KPT/OT.01.1/SK/X/2017 Tanggal 6 Oktober 2017, Pengadilan Tinggi Palangka Raya telah mereviu sasaran strategis menjadi :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
4. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif.
5. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.
6. 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 :

- a. Proses berperkara yang sederhana dan murah
- b. Penurunan sisa perkara
- c. Pengukuran tingkat kepuasan terhadap layanan pengadilan

**Sasaran Strategis 2 :** Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Tepat waktu dalam hal pengiriman salinan putusan ke Pengadilan pengaju
- b. *One day publish* untuk putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat

**Sasaran Strategis 3 :** Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal

Untuk mewujudkan sasaran strategis terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan,
- b. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan.

**Sasaran Strategis 4:** 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. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan,
- b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan.

**Sasaran Strategis 5 :** Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien

Untuk mewujudkan sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

“Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat”

**Sasaran Strategis 6** : Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset

Untuk mewujudkan sasaran strategis Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Peningkatan sarana prasarana yang mendukung pelayanan prima,
- b. Peningkatan produktivitas kinerja,
- c. Pelaporan keuangan yang tepat waktu.

### **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 “*

Kerangka regulasi Pengadilan Tinggi Palangka Raya adalah sebagai berikut:

## KERANGKA REGULASI

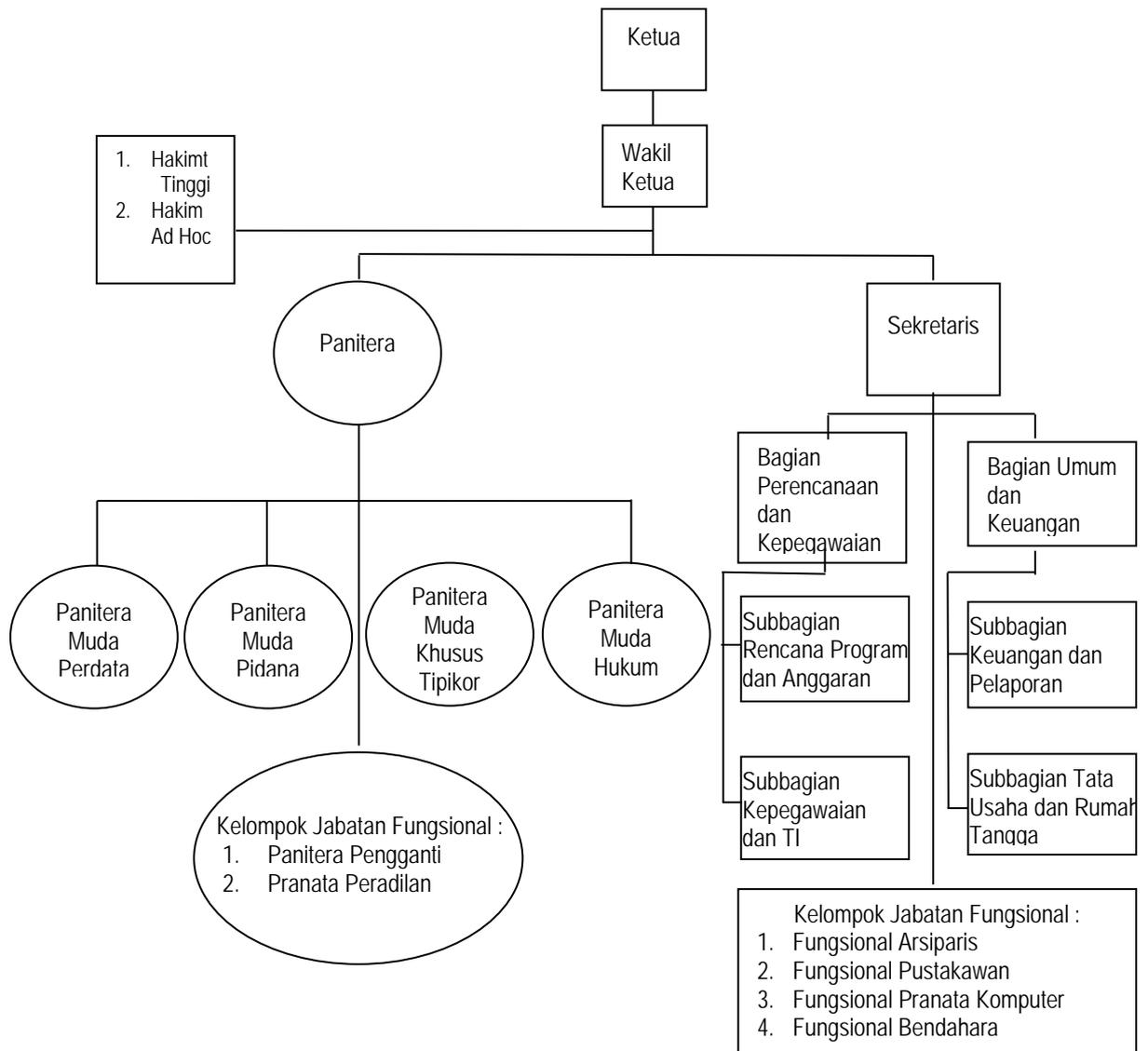
Isu Strategis	Arah Kebijakan	Arah Kerangka	Kebutuhan Regulasi	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait
1	2	3	4	5	6
1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proses berperkara yang sederhana dan murah</li> <li>- Penurunan sisa perkara</li> <li>- Pengukuran tingkat kepuasan terhadap layanan pengadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosedur mediasi diutamakan untuk meningkatkan produktivitas penyelesaian perkara</li> <li>- Ada batasan waktu penyelesaian perkara</li> <li>- Survey tingkat kepuasan terhadap layanan pengadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surat Keputusan (SK) Ketua Mahkamah (KPT) tentang Penunjukan Hakim mediasi</li> <li>- Survey kepuasan secara berkala terhadap layanan pengadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahkamah Agung RI</li> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> <li>- Responden/ pengguna Pengadilan</li> </ul>
2. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tepat waktu dalam hal pengiriman salinan putusan ke Pengadilan pengaju</li> <li>- <i>One day publish</i> untuk putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepatan pengiriman salinan keputusan</li> <li>- Program <i>one day publish</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SE tentang strategi percepatan pengiriman salinan keputusan</li> <li>- Penetapan program <i>one day publish</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahkamah Agung RI</li> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>
3. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan kualitas pengawasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan pengawasan secara berkala di internal maupun eksternal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK KPT tentang Hakim Tinggi Pengawas Bidang</li> <li>- SK KPT tentang Hakim Pengawas Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>
4. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan kualitas keputusan Baperjakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mekanisme promosi mutasi jabatan melalui proses baperjakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK KPT tentang pembentukan Tim Baperjakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>

Isu Strategis	Arah Kebijakan	Arah Kerangka	Kebutuhan Regulasi	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait
1	2	3	4	5	6
lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif					
5. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan kualitas pengawasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK KPT tentang Hakim Tinggi Pengawas Bidang</li> <li>- SK KPT tentang Hakim Pengawas Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>
6. Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan sarana prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima</li> <li>- Peningkatan produktivitas kinerja SDM</li> <li>- Pelaporan keuangan yang tepat waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skala prioritas pemenuhan kebutuhan sarana prasarana</li> <li>- Penilaian prestasi kerja sesuai peraturan</li> <li>- Strategi percepatan pelaporan keuangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK tentang standarisasi sarana prasarana gedung pengadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahkamah Agung</li> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>

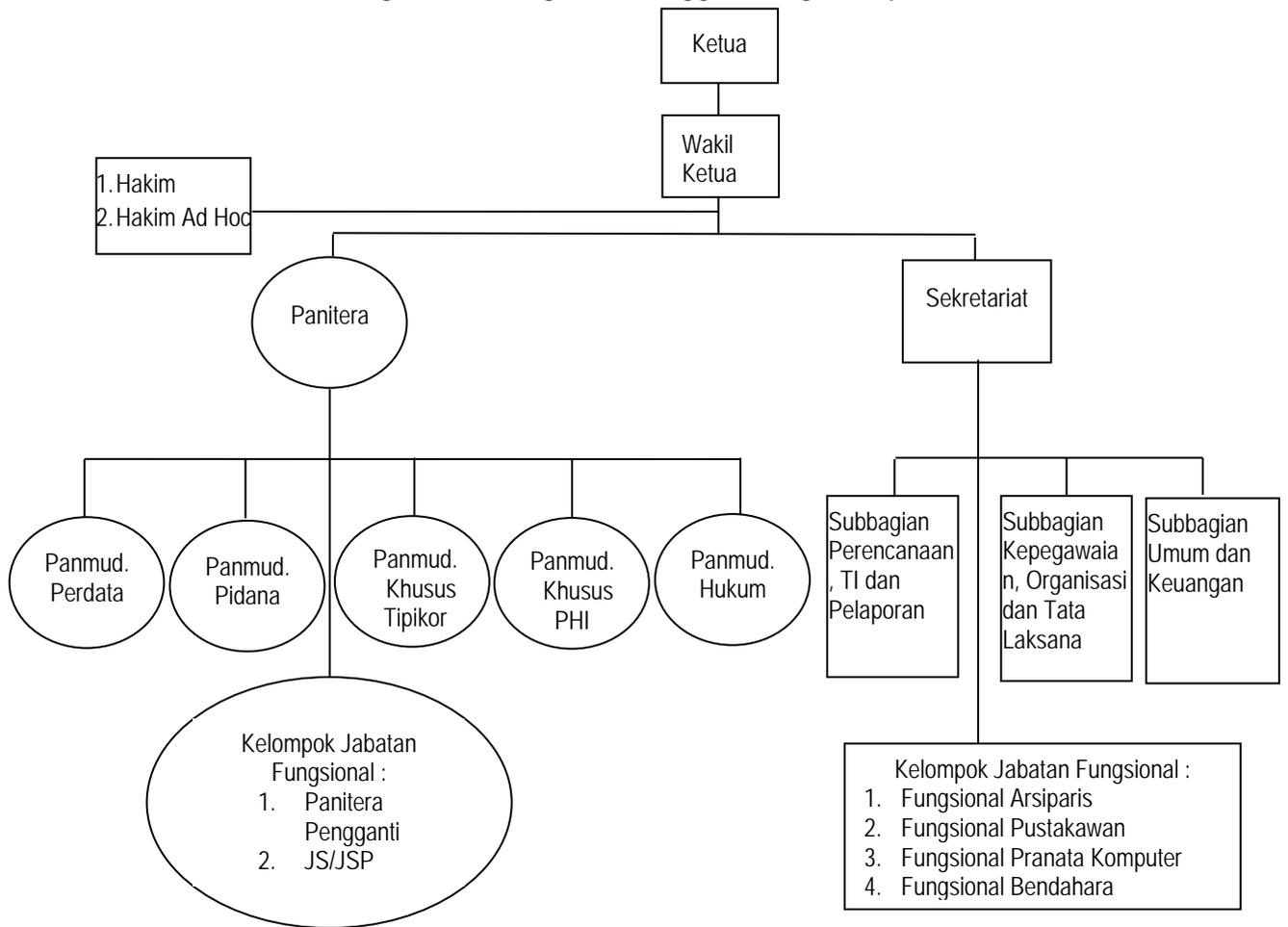
### 3.4. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan Pengadilan Tinggi Palangka Raya diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.

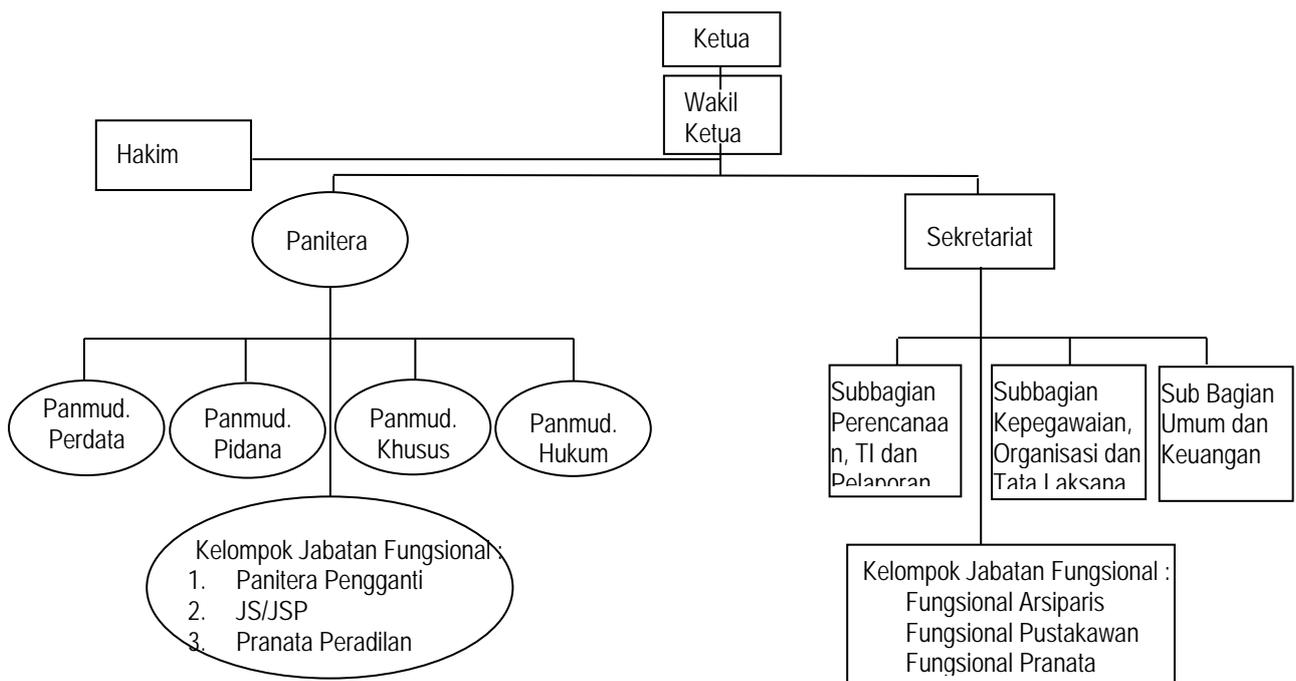
Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Palangka Raya dan Pengadilan Negeri se-Kalimantan Tengah dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



### Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Palangka Raya



### Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Palangka Raya Kelas IA



Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Kelas IB (PN Sampit, PN Pangkalan Bun) dan Pengadilan Negeri Kelas II (PN Kuala Kapuas, PN Muara Teweh, PN Buntok, PN Tamiang Layang dan PN Kasongan)

# 3.

## 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 dan (4) Penguatan akses peradilan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

#### **a. Penyempurnaan Penerapan Sistem**

### **Amar**

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

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 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 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 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 strategispeningkatn 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 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 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 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 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 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 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) 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) 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

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 structural 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*). 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:

- a. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
- b. 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.
- c. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan.
- d. 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.
- e. 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 standardisasi 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 aparatur 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 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 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 obyektif 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 obyektif 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 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***

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 Tinggi**

Mengacu pada Reviu Rencana Strategis 2015 – 2019 Mahkamah Agung RI yang disinkronisasi dengan Penetapan Reviu IKU Pengadilan Tinggi Palangka Raya Nomor : 109/KPT/OT.01.1/SK/X/2017 Tanggal 6 Oktober 2017, Pengadilan Tinggi Palangka Raya telah mereviu sasaran strategis menjadi :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
4. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif.
5. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.
6. 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 :

- d. Proses berperkara yang sederhana dan murah
- e. Penurunan sisa perkara
- f. Pengukuran tingkat kepuasan terhadap layanan pengadilan

**Sasaran Strategis 2 :** Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Tepat waktu dalam hal pengiriman salinan putusan ke Pengadilan pengaju
- b. *One day publish* untuk putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat

**Sasaran Strategis 3 :** Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal

Untuk mewujudkan sasaran strategis terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan,
- b. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan.

**Sasaran Strategis 4:** 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. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan,
- b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan.

**Sasaran Strategis 5 :** Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien

Untuk mewujudkan sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

“Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat”

**Sasaran Strategis 6** : Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset

Untuk mewujudkan sasaran strategis Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Peningkatan sarana prasarana yang mendukung pelayanan prima,
- b. Peningkatan produktivitas kinerja'
- c. Pelaporan keuangan yang tepat waktu.

**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 “*

Kerangka regulasi Pengadilan Tinggi Palangka Raya adalah sebagai berikut:

## KERANGKA REGULASI

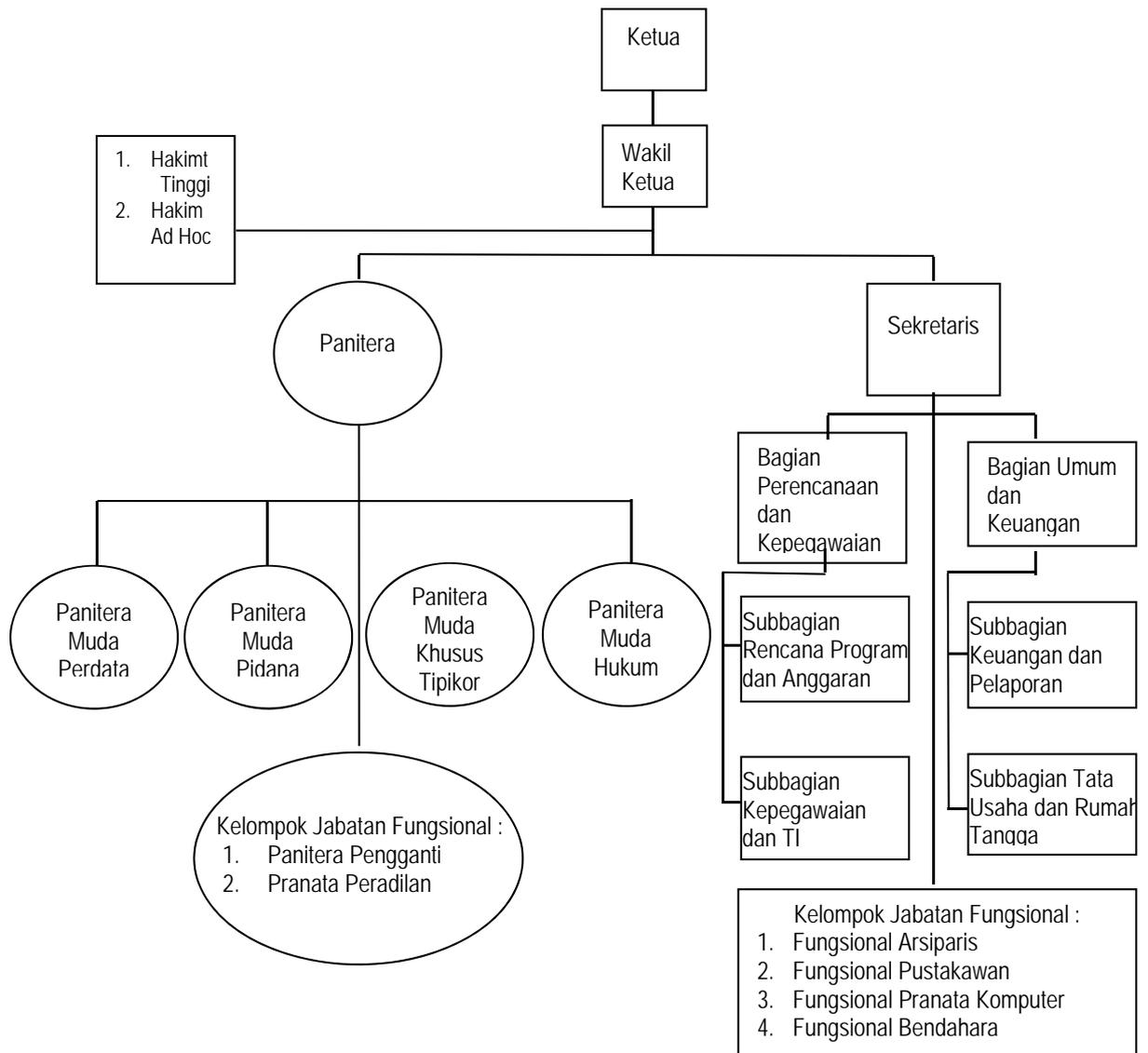
Isu Strategis	Arah Kebijakan	Arah Kerangka	Kebutuhan Regulasi	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait
1	2	3	4	5	6
1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proses berperkara yang sederhana dan murah</li> <li>- Penurunan sisa perkara</li> <li>- Pengukuran tingkat kepuasan terhadap layanan pengadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosedur mediasi diutamakan untuk meningkatkan produktivitas penyelesaian perkara</li> <li>- Ada batasan waktu penyelesaian perkara</li> <li>- Survey tingkat kepuasan terhadap layanan pengadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surat Keputusan (SK) Ketua Mahkamah (KPT) tentang Penunjukan Hakim mediasi</li> <li>- Survey kepuasan secara berkala terhadap layanan pengadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahkamah Agung RI</li> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> <li>- Responden/ pengguna Pengadilan</li> </ul>
2. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tepat waktu dalam hal pengiriman salinan putusan ke Pengadilan pengaju</li> <li>- <i>One day publish</i> untuk putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepatan pengiriman salinan keputusan</li> <li>- Program <i>one day publish</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SE tentang strategi percepatan pengiriman salinan keputusan</li> <li>- Penetapan program <i>one day publish</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahkamah Agung RI</li> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>
3. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan kualitas pengawasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan pengawasan secara berkala di internal maupun eksternal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK KPT tentang Hakim Tinggi Pengawas Bidang</li> <li>- SK KPT tentang Hakim Pengawas Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>
4. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan kualitas keputusan Baperjakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mekanisme promosi mutasi jabatan melalui proses baperjakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK KPT tentang pembentukan Tim Baperjakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>

Isu Strategis	Arah Kebijakan	Arah Kerangka	Kebutuhan Regulasi	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait
1	2	3	4	5	6
lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif					
5. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan kualitas pengawasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK KPT tentang Hakim Tinggi Pengawas Bidang</li> <li>- SK KPT tentang Hakim Pengawas Daerah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>
6. Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan sarana prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima</li> <li>- Peningkatan produktivitas kinerja SDM</li> <li>- Pelaporan keuangan yang tepat waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skala prioritas pemenuhan kebutuhan sarana prasarana</li> <li>- Penilaian prestasi kerja sesuai peraturan</li> <li>- Strategi percepatan pelaporan keuangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SK tentang standarisasi sarana prasarana gedung pengadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mahkamah Agung</li> <li>- Pengadilan Tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengadilan Tinggi</li> <li>- Pengadilan Negeri</li> </ul>

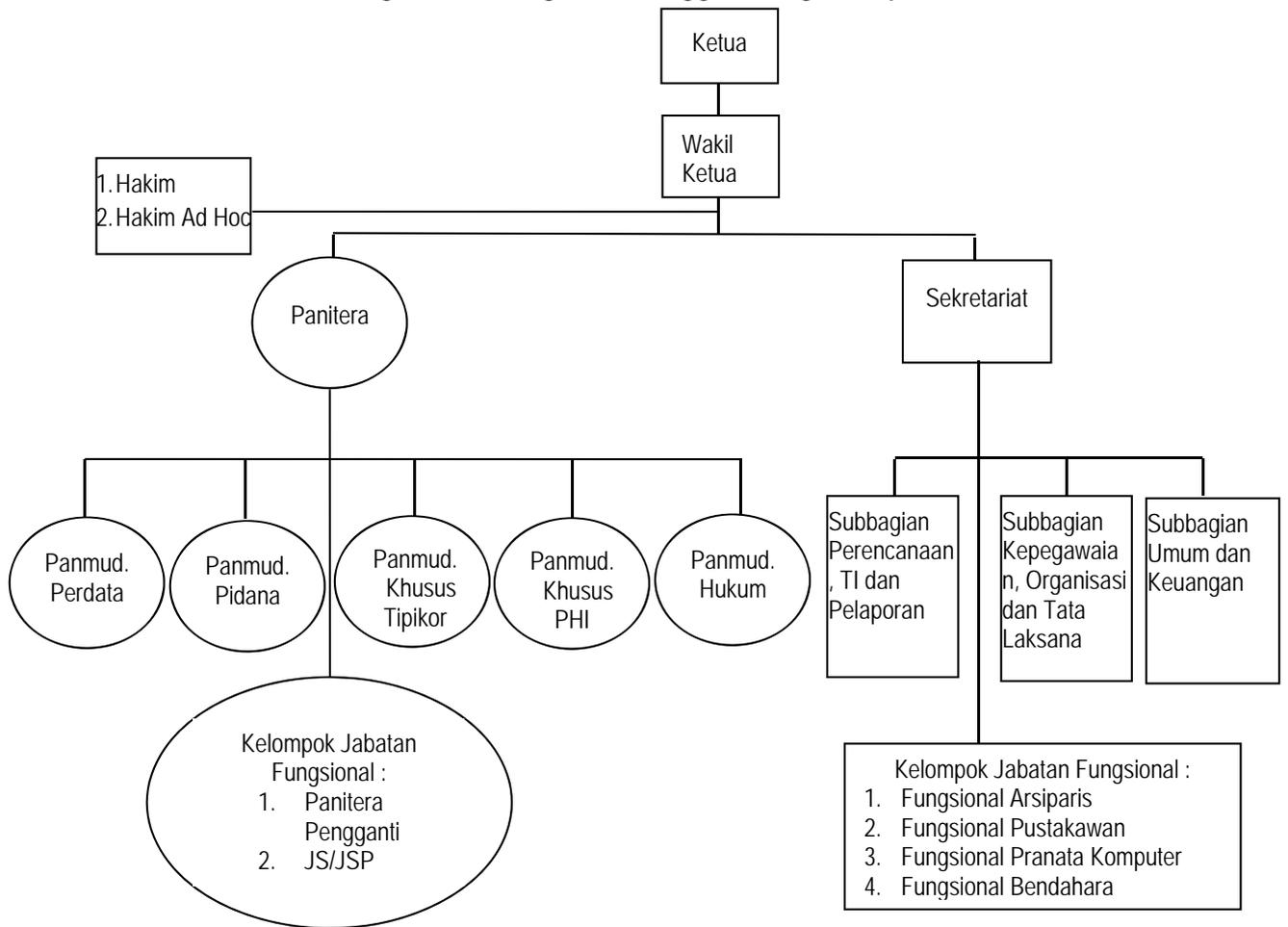
### 3.4. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan Pengadilan Tinggi Palangka Raya diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.

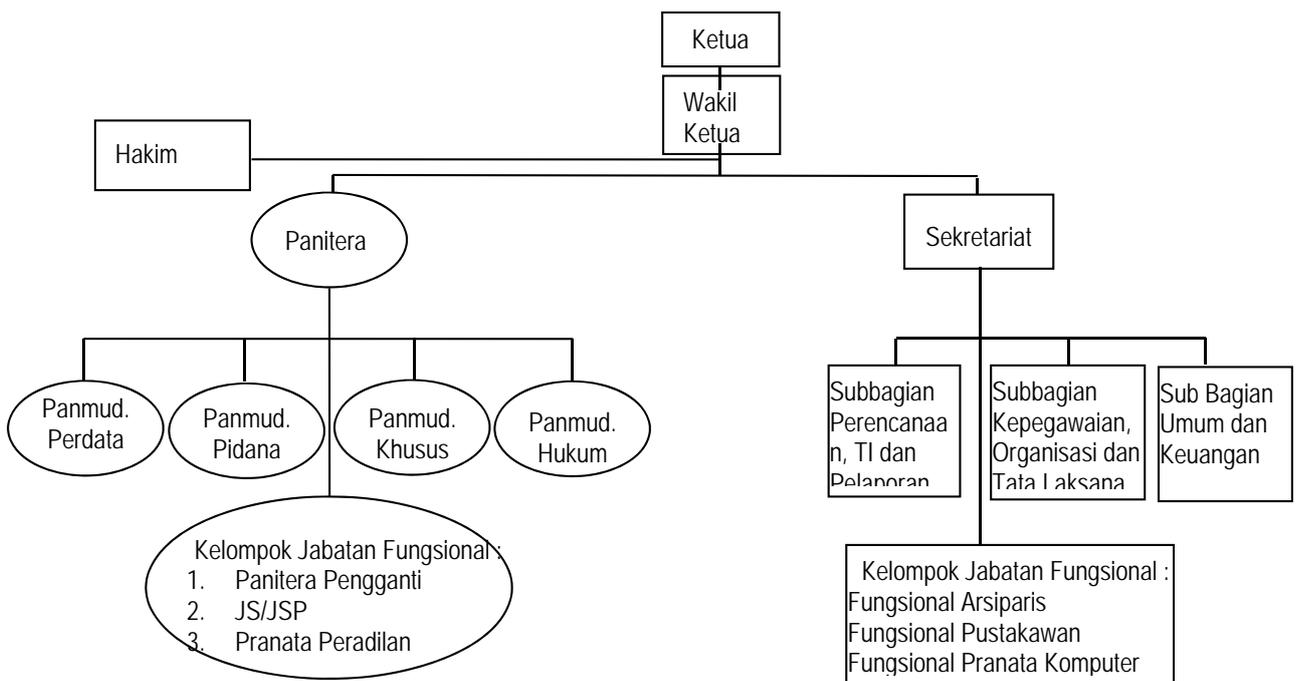
Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Palangka Raya dan Pengadilan Negeri se-Kalimantan Tengah dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



### Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Palangka Raya



### Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Palangka Raya Kelas IA



Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Kelas IB (PN Sampit, PN Pangkalan Bun) dan Pengadilan Negeri Kelas II (PN Kuala Kapuas, PN Muara Teweh, PN Buntok, PN Tamiang Layang dan PN Kasongan)

# 4.

## TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

### 4.1. TARGET KINERJA

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, Pengadilan Tinggi Palangka Raya memiliki 3 program yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajarannya meliputi :

- a) Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal terwujudnya peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
- b) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya dibuat untuk mencapai sasaran strategis dalam hal terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal, terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif, meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset.
- c) Program peningkatan sarana dan prasarana bertujuan untuk mencapai sasaran strategis yaitu meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, keuangan dan aset khususnya pada indikator sasaran persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan prima.

**MATRIK RENCANA STRATEGIS TAHUN 2015 – 2019  
PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Target					Strategis				
						2015	2016	2017	2018	2019	Program	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Kegiatan	Anggaran (Rp 000 )
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan	80%	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase sisa perkara yang diselesaikan	90%	90%	90%	90%	90%	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Jumlah putusan perkara pidana umum, pidana khusus, dan perdata secara tepat waktu	203 Perkara	Peningkatan Penyelesaian Perkara	75.672
					Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	80%	85%	90%	90%	90%					
					Persentase penurunan sisa perkara	60%	60%	60%	65%	70%					
					Persentase perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum:							Jumlah perkara peradilan umum yang diselesaikan di tingkat banding tepat waktu		Terselenggara penyelesaian perkara yang sederhana, transparan dan akuntabel di lingkungan peradilan umum	
					1. Kasasi	85%	85%	85%	85%	85%					
					2. PK	90%	90%	90%	90%	90%					

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Target					Strategis				
						2015	2016	2017	2018	2019	Program	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Kegiatan	Anggaran (Rp 000)
					Index responden Pengadilan Tingkat Pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi	65%	65%	65%	70%	70%		Jumlah survey tingkat kepuasan Pengadilan Tk. I terhadap layanan Pengadilan Tinggi	2 kali dalam setahun	Peningkatan kualitas pelayanan Pengadilan Tinggi	
2	Terwujudnya Penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan Teknologi Informasi	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	80%	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	Persentase salinan putusan yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	70%	70%	70%	75%	80%		Jumlah putusan perkara pidana khusus tipikor secara tepat waktu	25 Perkara Tipikor	Peningkatan Penyelesaian Perkara	
					Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara <i>online</i> dalam waktu 1 hari setelah diputus	75%	75%	75%	75%	80%					
3	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Persentase kepuasan para pencari keadilan terhadap layanan	80%	Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara	Persentase pengaduan yang dapat ditindak lanjuti	100%	100%	100%	100%	100%	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah	Jumlah BAP Pengaduan di Pengadilan Tinggi Palangka Raya	8 BAP	Pelaksanaan pemeriksaan pengaduan setiap tahun	13.197.044

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Target					Strategis			
						2015	2016	2017	2018	2019	Program	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Kegiatan
		peradilan		optimal baik internal maupun eksternal							Agung			
4		Persentase satuan kerja yang telah memenuhi sertifikasi akreditasi	100%	Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif	Persentase SDM yang promosi dan mutasi melalui baperjakat	90%	90%	95%	100%	100%		Jumlah SDM Peradilan yang mendapat promosi/mutasi jabatan melalui baperjakat	50 Orang	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian dan Pengembangan SDM berdasarkan Parameter Obyektif
5				Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel,	Persentase pengawasan ke pengadilan negeri yang diselesaikan tepat waktu	85%	85%	100%	100%	100%		Jumlah LHP di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Palangka Raya	8 LHP	Pelaksanaan pengawasan daerah di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Palangka

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Target					Strategis				
						2015	2016	2017	2018	2019	Program	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Kegiatan	Anggaran (Rp 000)
				efektif dan efisien										Raya	
6				Meningkatnya Transparansi Pengelolaan SDM, Keuangan dan Aset	Persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima	75%	75%	80%	80%	80%	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Jumlah pemenuhan kebutuhan sarana prasarana dalam mendukung pelayanan peradilan	7 Kendaraan R4;  20 Rumah Dinas	Pengelolaan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan peradilan	1.961.000
					Persentase peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan Penilaian Prestasi Kerja)	85%	85%	100%	100%	100%	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Jumlah penilaian prestasi kerja SDM yang meningkat	53 SKP dan Penilaian Prestasi Kerja	Penilaian SKP dan Penilaian Prestasi Kerja	
					Persentase tercapainya pelaporan keuangan tepat waktu, dalam mendukung tercapainya WTP	100%	100%	100%	100%	100%		Jumlah laporan keuangan semester	2 Laporan	Penyusunan Laporan Keuangan	

## 4.2. KERANGKA PENDANAAN

Dalam rangka melaksanakan program yang sudah ditetapkan, dibutuhkan anggaran untuk merealisasikannya. Terkait dengan target-target yang telah ditetapkan, maka sumber dana yang diperlukan untuk merealisasikannya sepenuhnya berasal dari APBN.

Pendanaan yang diperlukan/diterima oleh Pengadilan Tinggi Palangka Raya, untuk periode Renstra 2015-2019 dianggarkan sebesar ± Rp 78,48 milyar, namun sesuai perkembangan kebutuhan maka anggaran pada tahun 2015 dan 2016 mengalami penurunan dalam APBN 2015 dan 2016. Pada tahun 2017 masih sesuai alokasi awal, sedangkan untuk tahun 2018 mengalami kenaikan pada program peningkatan sarana dan prasarana dikarenakan ada alokasi belanja modal untuk kelengkapan fasilitas kantor dan alat pengolah data dan komunikasi untuk 3 (tiga) satuan kerja baru di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Palangka Raya. dan 2019 anggaran masih berupa target. Adapun matrik pendanaan 2015 s.d. 2019 adalah sebagai berikut:

PROGRAM	KEGIATAN	Matriks Pendanaan (dalam Ribu Rupiah)					TOTAL ALOKASI (Per Program)
		2015	2016	2017	2018	2019	
Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Mahkamah Agung	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	13.726.580	13.024.546	13.197.044	15.857.249	16.738.302	<b>72.543.721</b>
Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	177.375	43.500	75.672	140.388	344.777	<b>781.712</b>
Peningkatan sarana dan prasarana	Pengadaan Sarana dan Prasarana	745.000	744.000	384.500	1.027.000	2.255.150	<b>5.155.650</b>
TOTAL ALOKASI (Per Tahun)		<b>14.648.955</b>	<b>13.812.046</b>	<b>13.657.216</b>	<b>17.024.637</b>	<b>19.338.229</b>	<b>78.481.083</b>

## 5. PENUTUP

Reviu ke III Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Palangka Raya Tahun 2015-2019 disusun dengan mengacu pada Reviu Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2015-2019 yang disinkronisasi dengan penetapan IKU Pengadilan Tinggi Palangka Raya Nomor : 109/KPT/OT.01.1/SK/X/2017 Tanggal 6 Oktober 2017. Dokumen Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Palangka Raya Tahun 2015-2019 ini akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan program/kegiatan Pengadilan Tinggi Palangka Raya.

Guna menentukan arah kebijakan, tujuan dan sasaran strategis, Pengadilan Tinggi Palangka Raya telah menetapkan visi, yaitu “**Terwujudnya Pengadilan Tinggi Palangka Raya yang Agung**” dan menetapkan misi yaitu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan, mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan, serta meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan.

Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Palangka Raya 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.