

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Pengadilan Negeri Kasongan (PN Kasongan) merupakan pengadilan negeri kelas II dalam wilayah hukum Pengadilan Tinggi Palangka Raya. Sebagai Pengadilan Negeri dalam lingkungan Peradilan Umum di bawah Mahkamah Agung RI, PN Kasongan merupakan pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. PN Kasongan sebagai kawal depan Mahkamah Agung RI bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

PN Kasongan dalam tugasnya melaksanakan kekuasaan kehakiman yang merdeka memiliki yurisdiksi di seluruh wilayah kabupaten Katingan provinsi Kalimantan Tengah. Pengadilan Negeri Kasongan terletak di kota Kasongan yang merupakan ibukota Kabupaten Katingan.

Kabupaten Katingan memiliki luas wilayah \pm 17.500 km² dan berpenduduk sebanyak 122.227 jiwa (hasil Sensus Penduduk Indonesia 2010). Semboyan kabupaten ini adalah "Penyang Hinje Simpei" yang bermakna Hidup Rukun dan Damai untuk Kesejahteraan Bersama. Kabupaten ini terdiri dari 13 Kecamatan 94 Desa dan 17 Kelurahan.

Berdasarkan cetak biru Mahkamah Agung 2010-2035 sebagai arah kebijakan dan strategi jangka panjang Mahkamah Agung, telah ditetapkan arahan kebijakan dalam beberapa strategi perubahan pada :

- 1) Fungsi Peradilan
- 2) Manajemen perkara
- 3) Manajemen sumber daya manusia
- 4) Manajemen sumber daya keuangan
- 5) Manajemen sarana dan prasarana
- 6) Manajemen informasi teknologi
- 7) Transparansi Peradilan
- 8) Fungsi pengawasan

dalam rangka upaya yang diharapkan dapat menjadi arah operasional pencapaian visi dan misi Mahkamah Agung dan Badan peradilan dibawahnya.

Pengadilan Negeri kasongan sebagai bagian dari Mahkamah Agung RI tak luput dari tuntutan untuk menyelaraskan diri dengan strategi perubahan yang telah ditetapkan dalam cetak biru tersebut.

1.2. Potensi dan Permasalahan

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Pengadilan negeri tingkat pertama dalam lingkup Direktorat Jenderal Peradilan Umum, PN Kasongan berpedoman pada rencana Pembaruan Peradilan yang tertuang dalam Cetak Biru Mahkamah Agung 2010-2035 sebagai Kerangka Rencana Jangka Panjang dan Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2015-2019 sebagai kerangka rencana jangka menengah untuk menentukan rencana strategis PN Kasongan dalam upayanya mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi.

Beberapa aspek yang merupakan potensi dalam perwujudan visi dan misi organisasi di pengadilan negeri kasongan dan juga permasalahan yang muncul sehingga belum tercapainya secara optimal kerangka pengadilan yang ideal diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Penyederhanaan Proses Berperkara Dan Penekanan Biaya Perkara.

Proses beracara di Pengadilan Negeri telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan dan memiliki kerangka regulasi walaupun perlu dikembangkan juga kerangka regulasi yang lebih kuat yang dapat mengantisipasi perkembangan di masyarakat mengingat masih adanya peraturan perundangan di Indonesia yang masih berdasarkan asas konkordansi dari norma hukum pemerintahan hindia belanda sehingga kurang relevan untuk diterapkan di tengah pesatnya kemajuan masyarakat.

Dalam implementasinya di lapangan terdapat banyak sekali kendala yang mengakibatkan proses beracara tersebut menjadi tidak efektif dan efisien seperti panjangnya jangka waktu penyelesaian perkara dan prosedur berperkara yang harus dilakukan. Dan ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap putusan hakim sehingga mengajukan upaya hukum sampai pada tingkat terakhir.

Hal ini menyebabkan tingginya tingkat perkara yang belum mendapatkan status berkekuatan hukum tetap (BHT), dan tinggi pula antrian perkara dalam tingkat banding di Pengadilan Tinggi, dan Kasasi maupun Peninjauan Kembali (PK) di mahkamah agung. Akibatnya banyak sekali perkara di

masyarakat yang terkatung-katung status hukumnya, karena masih menunggu putusan atas upaya hukum yang ditempuh. Hal ini berbanding lurus juga dengan panjangnya waktu yang ditempuh dalam penyelesaian perkara dan tentu saja sejalan dengan besarnya biaya yang harus dikeluarkan atas proses beracara suatu perkara.

Mediasi telah di gadang-gadang dapat menjadi salah satu solusi untuk menurunkan tingginya tingkat perkara yang belum memiliki status BHT setelah panjangnya waktu yang ditempuh. Namun pada kenyataannya, tingkat keefektifan mediasi masih jauh dari angka yang diharapkan. Mahkamah agung mencatat tingkat keberhasilan mediasi di pengadilan negeri seluruh indonesia hanya berkisar 20% dari seluruh perkara yang masuk.

Faktor penyebab kurang efektifan mediasi tersebut antara lain:

- Tingkat keberhasilan mediasi di pengadilan sangat kecil
- Mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan
- Mediasi belum secara signifikan mampu mengurangi tumpukan perkara yang masuk

Sedangkan faktor penghambat berhasilnya mediasi di pengadilan antara lain:

- Belum semua hakim memiliki sertifikasi hakim mediator
- Jumlah hakim yang terbatas, sehingga hakim lebih fokus untuk menyelesaikan perkara secara litigasi
- Kurangnya pemahaman pencari keadilan tentang keuntungan penyelesaian perkara melalui mediasi
- Peran pengacara yang seringkali tidak serius saat proses mediasi karena berpengaruh pada financial fee yang mereka dapatkan
- Sebagian hakim masih menganggap proses mediasi hanya formalitas belaka dan dipandang sebagai penambahan beban pekerjaan mereka dalam memutus perkara.
- Tidak ada reward and punishment bagi mediator yang berhasil menyelesaikan perkara melalui mediasi.

Selain mediasi, Mahkamah Agung juga telah mengatur mekanisme penyelesaian perkara melalui prosedur Small claim court (gugatan sederhana) yang di atur melalui Perma No. 2 tahun 2015 tentang tata cara

penyelesaian gugatan sederhana. Small claim court ini mengatur tentang pembatasan pengajuan gugatan dengan nilai kerugian kurang dari Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) dan beberapa kriteria lainnya. Hal ini ditujukan untuk tercapainya penyederhanaan proses penanganan perkara dan penekanan biaya perkara.

Permasalahan	Tantangan	Potensi
1. Tingkat keberhasilan mediasi masih rendah sehingga jangka waktu penyelesaian menjadi lebih lama.	1. Mekanisme prosedur mediasi belum efektif mengurangi tumpukan perkara	1. Kebijakan mediasi sudah tertuang dalam cetak biru MA RI 2010-2035
2. Jangka waktu penyelesaian perkara yang lama mengakibatkan biaya perkara semakin membengkak dan prosedur yang panjang menyebabkan kerugian dan ketidakpastian hukum bagi masyarakat pencari keadilan	2. Mediasi belum dilaksanakan secara maksimal	2. Telah dibuat program diklat sertifikasi mediator
	3. Belum semua hakim mendapatkan sertifikasi mediator	3. Berkembangnya lembaga mediasi diluar pengadilan
	4. Jumlah hakim yang terbatas sehingga lebih fokus menyelesaikan perkara secara litigasi	4. Skema non litigasi bantuan hukum ada dalam bentuk mediasi (UU RI No.16 tahun 2011)

	5. Menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan	5. Telah menjadi arah kebijakan RPJMN 2015-2035
	6. Menghambat perkembangan bisnis karena berlarutnya proses penyelesaian perkara	6. Tuntutan masyarakat yang sangat besar untuk meningkatkan akses peradilan dengan penyederhanaan proses persidangan
	7. Perlu dibentuk mekanisme penyelesaian perkara secara cepat dan murah.	7. Konsep dan mekanisme Small Claim Court telah di beri payung Hukum PerMA dan sedang dibahas dalam Naskah Akademis RUU hukum acara perdata.

2) Manajemen Penanganan Perkara

Ditengah era keterbukaan informasi dan kemajuan teknologi informasi saat ini berdampak pada munculnya keluhan publik terhadap akurasi informasi pada sistem informasi perkara dan putusan karena masih

lemahnya kinerja keterbukaan, akurasi informasi dan etos kerja ujung tombak pelayanan publik.

Masalah tersebut terdapat hampir dalam semua proses penyelesaian perkara yang dimulai dengan penerimaan berkas, registrasi, pemeriksaan, penjatuhan putusan serta minutasi.

Permasalahan	Tantangan	Potensi
1. Masih banyaknya keluhan publik terhadap akurasi informasi pada sistem informasi perkara dan putusan serta tidak ada kemampuan untuk mengontrol secara efektif	1. Sistem informasi perkara yang ada belum dapat memenuhi keinginan pencari keadilan tentang akurasi informasi perkara tersebut	1. Perkembangan teknologi informasi yang dinamis
2. Adanya permasalahan dalam proses penyelesaian perkara yang dimulai dengan penerimaan berkas, registrasi, pemeriksaan, penjatuhan putusan dan minutasi	2. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam melakukan koordinasi internal maupun eksternal (dengan lembaga lain)	2. Teknologi informasi menjadi salah satu prioritas perubahan dalam cetak bitu MA RI 2010-2035
3. Lemahnya kinerja keterbukaan akurasi informasi dan etos kerja ujung tombak pelayanan publik	3. Terbatasnya anggaran untuk pengembangan dan pemeliharaan perangkat IT yang sesuai kebutuhan	3. Adanya SK KMA No.I-144/KMA/SK/ I/2011
4. Belum meratanya pembagian beban	4. Belum tersedianya SDM yang capable	4. Telah diaplikasikannya

perkara ditiap hakim sehingga kinerja memutus tidak dapat mengiringi beban perkara yang masuk.	dalam pemanfaatan dan pengembangan Teknologi informasi itu sendiri.	SIPP/CTS
		5. Agenda penataan ulang proses administrasi perkara pada cetak biru MA-RI 2010-2035

3) Penguatan akses peradilan

Guna membantu masyarakat miskin dan terpinggirkan dalam memperoleh kemudahan akses pengadilan maka Mahkamah Agung menetapkan adanya kebijakan pada beberapa pengadilan tingkat pertama ada alokasi anggaran untuk kegiatan pelaksanaan posbankum yang meliputi kegiatan Pembebasan biaya perkara kepada masyarakat miskin.

Kendala yang muncul dalam pelaksanaan program ini adalah keterbatasan anggaran dan laporan keuangan perkara,

Pelaksanaan sidang keliling/zitting plaats dan pelaksanaan posbakum yang menjadi media konsultasi hukum bagi para pihak tidak mampu, pada pelaksanaannya masih mengalami kendala potensi duplikasi dengan program non litigasi Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) terkait Orang Berhadapan Hukum (OBH).

Dalam pelaksanaan pos bantuan hukum Mahkamah Agung telah menerbitkan Peraturan Mahkamah Agung Perma Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pedoman pemberian layanan hukum bagi masyarakat tidak mampu di pengadilan.

PN Kasongan sendiri dari sisi anggaran hanya memiliki program untuk penyelesaian perkara dengan pembebasan biaya (prodeo) dan menyediakan sarana Posbakum. Sedangkan sidang keliling belum dibuatkan anggaran pendanaannya. Sedangkan potensi untuk mengadakan sidang keliling di PN Kasongan cukup besar mengingat saat ini banyak Akta Lahir masyarakat yang diterbitkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil setempat

terdapat kesalahan data-datanya. Sehingga untuk perbaikan tetap diperlukan penetapan dari pengadilan negeri. Mengingat wilayah kabupaten Katingan yang masih kesulitan akses transportasi sehingga biaya panggilan yang besar, maka program sidang keliling yang mendatangi langsung ke daerah-daerah menjadi relevan untuk di programkan di PN Kasongan.

Permasalahan	Tantangan	Potensi
1. Pembebasan biaya perkara kepada masyarakat miskin memiliki kendala keterbatasan anggaran dan laporan keuangan perkara.	1. Alokasi anggaran tidak mampu menutup seluruh komponen biaya penyelesaian perkara yang akan dibiayai.	1. Perma no. 1 tahun 2014 tentang Pedoman pemberian layanan hukum bagi masyarakat tidak mampu di pengadilan.
2. Pelaksanaan sidang keliling/zitting plaats masih belum mampu memenuhi permintaan masyarakat karena keterbatasan anggaran	2. Adanya sikap masyarakat yang malu/tidak yakin bila mendapat perlakuan khusus sebagai orang miskin dan mereka biasanya tinggal di pinggir kabupaten/kota.	2. UU Nomor 16 tahun 2011 tentang bantuan hukum yang dilaksanakan oleh BPHN.
3. Pelaksanaan Posbakum yang menjadi media konsultasi hukum bagi para pihak tidak mampu, pada pelaksanaannya masih mengalami kendala potensi duplikasi dengan program non litigasi BPHN terkait OBH	3. Pertanggungjawaban keuangan untuk proses penyelesaian perkara yang belum selesai sampai akhir tahun anggaran.	3. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung 2010-2035.
4. Diwilayah Kabupaten katingan terdapat banyak kasus kesalahan data dalam akta lahir sehingga	4. Masyarakat miskin dan marjinal yang secara geografis dan ekonomi sulit menjangkau layanan	4. Perma Nomor 1 tahun 2014 memberikan peluang untuk

untuk perbaikannya diperlukan penetapan pengadilan negeri	peradilan.	menggabungkan pelaksanaan pos pelayanan bantuan hukum secara terpadu melalui sidang keliling/zitting plaats.
	5. Alokasi anggaran tidak mampu mencukupi kebutuhan operasional sidang keliling/zitting plaats.	5. Ada komitmen baik dari Mahkamah Agung maupun BPHN untuk melakukan kerja sama.
	6. pelaksanaan sidang keliling terkendala dengan tempat sidang bila tidak ada alokasi biaya sewa dan karena pelaksanaan bersifat insidental diperlukan biaya decorum/ kebersihan	
	7. Sebaran OBH belum merata di setiap kabupaten ada, belum mampu menyediakan kebutuhan pengadilan di setiap kabupaten/kota.	
	8. Posbakum yang bertugas untuk memberikan layanan pembuatan surat gugatan/konsultasi	

	<p>hukum bagi masyarakat miskin, pada realisasinya banyak memberikan konsultasi pada para pihak tidak miskin (tidak ada surat miskin) tapi tidak mampu membayar pengacara/advokat).</p>	
	<p>9. Alokasi anggaran posbakum yang ditetapkan dalam bentuk jam layanan, jumlah jam layanan belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan tiap pengadilan.</p>	
	<p>10. Belum ada kesepakatan Pemetaan data antara OBH dengan posbakum di pengadilan dan bagaimana mekanisme pengawasannya</p>	

4) Penguatan sumber daya manusia

Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan tidak akan terlepas dari penguatan sumber daya manusia baik yang terkait dengan teknis peradilan maupun non teknis peradilan. Dalam hal penguatan sumber daya manusia dibidang teknis peradilan maka Mahkamah Agung menetapkan kebijakan dilakukan pelatihan teknis bagi aparatur pengadilan baik bagi hakim, panitera maupun juru sita. Bagi hakim dilakukan pendidikan dan pelatihan teknis terkait dengan spesialisasi hakim, contoh diklat sertifikasi peradilan anak, sertifikasi mediasi, sertifikasi

tipikor. Bagi tenaga non teknis dilakukan pendidikan dan pelatihan terkait dengan administrasi umum, manajerial dan kepemimpinan.

Sumber Daya Manusia Teknis

Permasalahan	Tantangan	Potensi
1. Masih banyak kesalahan pada berkas yang dikirim dari pengadilan.	1. Pemahaman teknis staf Pengadilan Tingkat Pertama bervariasi.	1. PP 94 tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang berada di bawah Mahkamah Agung.
2. Inkonsistensi putusan.	2. Kurangnya pelatihan khusus administrasi pengadilan bagi staf Pengadilan Tingkat Pertama.	2. SK KMA Nomor 128 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan yang ada dibawahnya
3. Sertifikasi SDM Teknis belum berdasarkan mekanisme seleksi.	3. Belum ada reward punishment bagi Pengadilan Tingkat Pertama untuk kinerja pengiriman berkas.	
4. Lemahnya pemahaman terhadap kebijakan teknis peradilan.	4. Pengawasan terhadap entri data tidak konsisten.	
5. Beban kerja belum merata antar SDM Teknis.	5. Jumlah hakim yang memiliki spesialisasi khusus belum mencukupi .	

Sumber Daya Manusia non Teknis

Permasalahan	Tantangan	Potensi
1. Penempatan Sumber Daya Manusia belum menggunakan mekanisme seleksi yang menekankan pada kompetensi.	1. Belum ada model dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di Mahkamah Agung dan digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karier pegawai.	1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Pola karir yang belum sesuai dengan kompetensi.	2. Aplikasi SIKEP yang ada, pemanfaatannya masih sebatas pencarian data kepegawaian berdasarkan kategori kepangkatan, masa kerja, dan riwayat jabatan sehingga belum membantu jajaran internal Mahkamah Agung untuk melakukan pengawasan, pembinaan, pendidikan, bahkan promosi dan mutasi.	2. Sudah ada aplikasi kepegawaian (SIKEP) di setiap unit eselon I.
3. Beban kerja belum merata, ada beberapa posisi yang beban kerjanya sangat tinggi tetapi beberapa posisi lainnya beban kerjanya cenderung rendah.	3. Sumber Daya Manusia yang diusulkan ke Diklat tidak berdasarkan pemetaan kebutuhan kompetensi.	
4. Belum	4. Pengembangan	

terintegrasinya sistem informasi kepegawaian sehingga manajemen Sumber Daya Manusia tidak efektif.	kompetensi Sumber Daya Manusia yang di-Diklatkan belum memenuhi kebutuhan organisasi.	
--	---	--

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan kinerja di Pengadilan Negeri Kasongan disusunlah Rencana Strategis Pengadilan Negeri Kasongan dengan berdasarkan pada Rencana Strategis Mahkamah Agung 2015-2019 yang selaras dengan arah kebijakan dan strategi jangka panjang Mahkamah Agung RI dalam Cetak Biru MA 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 Pengadilan Negeri Kasongan pada 2015-2019.

Rencana strategis Pengadilan Negeri Kasongan 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 peradilan 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 dimaksu, 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 Mahkamah Agung yang akan menjadi pandangan dan arah kedepan sebagai dasar acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam mencapai sasaran atau target yang ditetapkan dalam 5 tahun kedepan dan telah ditetapkan dalam cetak biru MA 2010-2035. Visi tersebut dirumuskan sebagai berikut “Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung”

PN Kasongan sebagai badan peradilan dibawah mahkamah Agung tentu harus mempunyai arah kebijakan yang selaras agar dapat memberikan input bagi keberhasilan pencapaian visi dan misi mahkamah agung. Oleh karena itu PN Kasongan menetapkan Visi yang sama dengan Mahkamah Agung RI yakni “Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung”

Visi ini bermakna menjalankan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan melalui kekuasaan kehakiman yang merdeka dan penyelenggaraan peradilan yang jujur dan adil.

Fokus pelaksanaan tugas pokok dan fungsi peradilan adalah pelaksanaan fungsi kekuasaan kehakiman yang efektif, yaitu menyelesaikan suatu perkara guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan didasari keagungan, keluhuran dan kemuliaan institusi.

Untuk mencapai visi tersebut, diperlukan hal-hal yang harus dicapai untuk mewujudkan visi yakni apa yang dirumuskan sebagai Misi. Misi yang ditetapkan PN Kasongan juga mengacu pada Misi Mahkamah Agung yakni :

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, dalam rangka memastikan “Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung” adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Terhadap Sistem Peradilan

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

PN Kasongan berkomitmen untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan dengan menjalankan tugasnya menerima, memeriksa,

dan memutus perkara dengan seadil-adilnya melalui proses yang tidak berbelit dan menampilkan transparansi kinerja aparat pengadilan.

2. Mewujudkan Pelayanan Prima Bagi Masyarakat Pencari Keadilan

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

PN Kasongan dalam upayanya untuk mencapai misi ini berkomitmen untuk terus meningkatkan kapabilitas dan kapasitas Sumber Daya Manusia yang ada serta peningkatan dan pengembangan sarana prasarana yang diperlukan terutama peningkatan teknologi informasi demi memaksimalkan keterbukaan informasi publik yang menjadi strategic issue saat ini.

3. Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Keadilan

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

PN Kasongan sebagai peradilan umum memiliki kontribusi dalam pemenuhan identitas hukum berupa Akta Lahir. Awalnya Penerbitan akta lahir yang terlambat harus melalui Penetapan Pengadilan, namun dengan dikeluarkannya SEMA No. 01 Tahun 2013 yang mencabut SEMA No. 06 tahun 2012 tentang pedoman penetapan pencatatan kelahiran yang melampaui batas

waktu satu tahun secara kolektif maka penerbitan akta lahir terlambat tidak lagi memerlukan penetapan pengadilan.

Namun masalah baru yang muncul adalah terdapat banyak kesalahan dalam Akta Lahir yang diterbitkan secara kolektif oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil daerah setempat. Akibatnya banyak pula Permohonan perbaikan akta lahir yang diajukan ke PN Kasongan. Mengingat wilayah kabupaten Katingan yang relatif masih banyak daerah terpencil, susah akses transportasi sehingga tingginya biaya panggilan ke daerah-daerah, sementara banyak akta lahir yang terdapat kesalahan maka PN kasongan berkomitmen ingin menjangkau masyarakat tersebut dengan melaksanakan kegiatan sidang keliling/zitting plaats.

2.2 Tujuan Dan Sasaran Strategis

Dalam rangka mencapai visi dan misi, 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.

PN Kasongan dalam upayanya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan diatas merumuskan tujuan yang tetap berpedoman pada tujuan strategis yang ditetapkan Mahkamah agung untuk periode tahun 2015-2019 yakni 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 peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.*
4. *Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.*

Dari perumusan Visi, Misi dan tujuan diatas serta sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2015-2019, disusunlah Sasaran Strategis yang ingin dicapai dalam periode 5 tahun kedepan.

PN Kasongan kembali lagi menyelaraskan sasaran strategisnya sebagai upaya untuk memberikan input bagi tercapainya sasaran strategis MA itu sendiri.

Sasaran Strategis itu dirumuskan sebagai berikut :

1. *Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.*
2. *Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.*
3. *Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.*
4. *Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.*
5. *Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.*
6. *Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.*
7. *Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.*

Agar lebih mudah dan semakin menjelaskan arah sasaran strategis tersebut maka disusunlah Indikator Kinerja yang akan menggambarkan pencapaian tujuan dan sasaran strategis dalam upaya mewujudkan visi dan misi tersebut. Indikator kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	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 produktifitas menyelesaikan perkara (Clearance rate)	95%
			Persentase penyelesaian perkara tepat waktu	100%
			persentase penurunan tunggakan perkara	50%
			persentase perkara yang tidak mengajukan	50%

			upaya hukum	
			persentase perkara pidana melalui sistem peradilan pidana terpadu	10%
			persentase perkara pidana melalui sistem peradilan pidana anak	10%
2	Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi	Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi	persentase keberhasilan penyelesaian perkara melalui small claim court	10%
			persentase keberhasilan penyelesaian perkara melalui mediasi	20%
			persentase percepatan penyelesaian perkara melalui pengaturan delegasi panggilan/pem beritahuan	20%
3	Terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya (prodeo)	5%
			persentase perkara yang diselesaikan melalui sidang keliling (zitting plaats) baik didalam negeri maupun diluar negeri	10%
			persentase perkara yang terlayani melalui posyankum	20%

			persentase identitas hukum yang terpenuhi	90%
4	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel	integrasi informasi perkara secara elektronik	100 %
			transparansi kinerja peradilan dan manajerial secara efektif dan efisien (penguatan regulasi)	100 %
		Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal	persentase pengaduan yang ditindak lanjuti	95%
			persentase temuan yang ditindak lanjuti	95%
			persentase pemanfaatan databased untuk pemeriksaan baik oleh badan pengawasan maupun badan pemeriksa keuangan (BPK)	90%
			persentase penurunan pelanggaran kode etik oleh aparat peradilan	50%
			persentase jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif	90%
		persentase hakim yang	90%	

			telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian	
			persentase pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi	50%
			pedoman persentase SDM yang promosi dan mutasi berdasarkan parameter obyektif	90%
		Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima	85%
			persentase peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan penilaian prestasi kerja)	85%
			Ditetapkannya surat keputusan ketua mahkamah agung RI tentang penerapan restrukturissi organisasi mahkamah agung	100 %
			terpenuhinya opini wajar tanpa pengecualian	100 %

			(WTP)	
			persentase hasil monev dan hasil reviu yang dijadikan feedback untuk analisa kebijakan	75%
			persentase tercapainya target kegiatan prioritas yang mendukung pelayanan prima peradilan	90%

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Pembangunan di Indonesia senantiasa ditujukan untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan Negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur.

Salah satu upaya mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara dilakukan dengan merencanakan pembangunan nasional secara utuh, berkelanjutan, dan berkesinambungan.

Adapun rencana pembangunan nasional Indonesia telah digariskan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025. Indonesia telah melewati tahap RPJMN I dan sedang menjalani tahap RPJMN II yang masing-masing berfokus semata untuk menata dan memantapkan penataan Indonesia di segala bidang.

Saat ini, Indonesia akan memasuki tahap RPJMN III yang ditujukan untuk memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia berkualitas serta kemampuan ilmu dan teknologi terus meningkat.

Sasaran pembangunan nasional di atas menekankan bahwa pembangunan di berbagai bidang ditekankan untuk meningkatkan daya saing kompetitif perekonomian. Demikian pula halnya pembangunan di bidang hukum membutuhkan perencanaan strategis agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan daya saing Indonesia.

Berdasarkan tahapan sasaran pembangunan jangka panjang nasional dan menengah seperti yang tertuang dalam kerangka RPJMN III, maka beberapa poin penting pembangunan hukum 2015-2019 adalah :

- a) menciptakan penegakan hukum yang berkualitas dan berkeadilan,*
- b) meningkatkan kontribusi hukum untuk peningkatan daya saing ekonomi bangsa*
- c) meningkatkan kesadaran hukum di segala bidang.*

Dari ketiga poin penting di atas, ditetapkan tiga sasaran pembangunan hukum dalam lima tahun ke depan, yakni :

1. *Penegakan hukum yang berkualitas*
2. *Efektifitas Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi*
3. *Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan HAM*

Ketiga sasaran ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mewujudkan sasaran utama yakni, meningkatkan daya saing perekonomian Indonesia.

Menyesuaikan dengan fungsi dan kewenangan Mahkamah Agung dari 3 (tiga) sasaran tersebut ada 9 (sembilan) arah kebijakan yang menjadi sasaran strategis Mahkamah Agung yakni sebagai berikut :

1. Penegakan Hukum Berkualitas

Kondisi yang menunjukkan bahwa, mayoritas masyarakat kehilangan kepercayaan terhadap sistem penegakan hukum. Kondisi ini disebabkan oleh praktik korupsi yang melibatkan seluruh pihak dalam sistem penegakan hukum, yakni polisi, jaksa, dan hakim. Sistem hukum dan peradilan dinilai publik masih belum bersih dari praktik suap sehingga, lembaga peradilan pun dipandang tidak cukup imparial dalam memutus perkara. Hasil jajak pendapat mengindikasikan bahwa masih ada kesenjangan antara harapan publik dengan realitas penegakan hukum. Hasil pengumpulan opini publik oleh media dan lembaga survei nasional dalam lima tahun terakhir, menunjukkan betapa kuatnya ekspresi ketidakpuasan publik pada kinerja penegak hukum.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pembangunan hukum nasional diarahkan untuk mewujudkan penegakan hukum berkualitas melalui arah kebijakan sebagai berikut:

a. Sistem Peradilan Pidana Terpadu

Akar masalah yang menyebabkan penegakan hukum pidana secara umum, maupun hukum pidana korupsi secara khusus, tidak berjalan maksimal adalah tidak adanya keterpaduan antar aparat penegak hukum. Ketidakterpaduan itu sendiri sangat kompleks meliputi aspek :

- (a) substansi yakni, banyaknya pengaturan tentang sistem peradilan pidana dalam peraturan perundang-undangan yang menimbulkan inkonsistensi pengaturan;
- (b) kelembagaan yakni, tidak adanya sinkronisasi antar instansi, tumpang tindih, konflik kewenangan, dan munculnya sifat instansi sentris;

- (c) mekanisme, yang tidak terpusat sehingga mengakibatkan terpecahnya data kriminal dan bolak-balik berkas perkara yang sangat merugikan tersangka.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Indonesia membutuhkan kebijakan dalam rangka mengatasi ketidakterpaduan dalam proses peradilan pidana melalui strategi penyempurnaan substansi peraturan, perbaikan mekanisme koordinasi dalam penanganan perkara, dukungan sarana prasarana, optimalisasi biaya operasional penegakan hukum, serta optimalisasi pengawasan internal dan eksternal.

b. Sistem Peradilan Pidana Anak Berlandaskan Keadilan Restoratif

Sistem Peradilan Pidana Anak merupakan wujud perpaduan sistem penegakan hukum dan penegakan HAM, khususnya hak anak yang dilandasi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. Konsep ini merupakan kebijakan penegakan hukum berlandaskan restorative justice secara formal di Indonesia untuk pertama kali. Sehingga, kebijakan ini harus dilaksanakan dengan optimal di samping untuk melindungi hak anak, juga sebagai contoh keberhasilan penggunaan restorative justice dalam sistem hukum formal Indonesia sehingga dapat direplikasikan untuk tindak pidana lainnya. Sehingga, Indonesia perlu melaksanakan strategi-strategi dalam persiapan pelaksanaan Sistem Peradilan Pidana Anak melalui strategi peningkatan koordinasi antar kementerian/lembaga; peningkatan kemampuan aparat penegak hukum dan stakeholders; penyusunan peraturan pelaksanaan; penyediaan sarana dan prasarana; serta pengembangan restorative justice.

c. Reformasi Sistem Hukum Perdata yang Mudah dan Cepat

Visi pembangunan nasional 2015-2019 yang ditekankan untuk meningkatkan daya saing perekonomian nasional. Dalam rangka mewujudkan daya saing tersebut, pembangunan hukum nasional perlu diarahkan untuk mendukung terwujudnya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan; mengatur permasalahan yang berkaitan dengan ekonomi, terutama dunia usaha dan industri; serta menciptakan kepastian investasi, terutama penegakan dan perlindungan hukum.

Sehingga, pembangunan hukum, khususnya hukum perdata di bidang ekonomi diharapkan dapat menampung dinamika kegiatan ekonomi, efisiensi kegiatan, dan daya prediktabilitas. Berdasarkan kondisi tersebut, maka Indonesia perlu melaksanakan revisi peraturan perundang-undangan di bidang hukum perdata khususnya terkait hukum kontrak, pembentukan small claim court, dan peningkatan utilisasi lembaga mediasi.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparat Penegak Hukum

Masih tingginya praktik korupsi yang melibatkan aparat penegak hukum, menjadikan sebagian besar masyarakat kehilangan kepercayaan terhadap sistem peradilan. Sistem peradilan dinilai publik belum bersih dari praktik suap sehingga, lembaga peradilan pun dipandang tidak cukup imparial dalam memutus perkara. Hasil pengumpulan opini publik oleh media dan lembaga survei nasional dan internasional dalam lima tahun terakhir, menunjukkan betapa kuatnya ketidakpuasan publik pada kinerja aparat penegak hukum. Bahkan, rata-rata tiga institusi penegak hukum (Kepolisian, Kejaksaan, dan Kehakiman) memiliki citra buruk di mata publik. Sehingga, Indonesia perlu mengatasi permasalahan ini melalui peningkatan kesejahteraan aparat penegak hukum, promosi dan mutasi, rekrutmen, dan pendidikan atau pelatihan aparat penegak hukum.

2. Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Korupsi merupakan permasalahan utama yang mempengaruhi daya saing Indonesia, khususnya dalam penyelenggaraan bisnis. Padahal, berbagai upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi di Indonesia telah dilakukan oleh Pemerintah namun belum terjadi perbaikan signifikan dari tahun ke tahun. Kondisi ini pula yang menjadikan sebagian besar masyarakat menilai bahwa, korupsi merupakan permasalahan utama yang harus diatasi oleh aparat penegak hukum di Indonesia.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pembangunan hukum nasional diarahkan untuk mewujudkan pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi yang efektif melalui arah kebijakan sebagai berikut:

Efektivitas Implementasi Kebijakan Anti-Korupsi

Indonesia telah mengimplementasikan berbagai ketentuan United Nation Covention Againts Corruption (UNCAC) terkait dengan kerjasama penyelamatan aset melalui mutual legal assistance maupun perlindungan pelaku tindak pidana yang bekerjasama dengan lembaga penegak hukum (justice collaborator). Di samping itu, melalui Stranas Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi (PPK), Indonesia telah menerapkan rencana aksi pemberantasan korupsi hingga rencana aksi di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah secara komprehensif.

Namun, masih terdapat berbagai permasalahan yang menghambat optimalnya pelaksanaan mutual legal assistance, perlindungan justice collaborator, maupun pelaksanaan Stranas PPK. Permasalahan ini akan diatasi melalui strategi optimalisasi kerjasama luar negeri dalam pengembalian aset hasil tindak pidana korupsi; optimalisasi perlindungan justice collaborator; serta penguatan koordinasi dan monitoring evaluasi Stranas PPK.

3. Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan HAM

Permasalahan bidang hukum tidak hanya mencakup korupsi dan sekelumit komponen hukum yang termuat dalam indikator survei. Tujuan esensial dari sistem hukum, baik dalam kerangka rule of law maupun rechtstaat, adalah penegakan dan perlindungan HAM. Bahkan, terdapat relevansi antara konsep HAM dengan daya saing dalam konteks keberlanjutan sosial. Dengan demikian, terdapat korelasi yang signifikan antara sistem hukum, tindak pidana, dan HAM. Meski Indonesia telah memiliki capaian yang baik dalam upaya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM, namun masih sangat banyak permasalahan mulai dari kurangnya komitmen pemerintah hingga pelaksanaan kebijakan yang masih terkendala oleh kurangnya pemahaman maupun hal teknis lainnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pembangunan hukum nasional diarahkan untuk mewujudkan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM melalui arah kebijakan sebagai berikut:

a. Penegakan HAM

Jumlah pengaduan pelanggaran HAM masih cukup tinggi dan belum menunjukkan adanya penurunan signifikan dari tahun ke tahun.

Pengaduan pelanggaran HAM yang paling banyak diajukan khususnya terkait dengan hak memperoleh keadilan dan hak atas kesejahteraan. Dengan adanya mekanisme penanganan pengaduan HAM melalui mediasi, namun masih sedikit pengaduan HAM yang diselesaikan melalui mekanisme mediasi. Oleh karenanya, permasalahan ini akan diatasi melalui strategi pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan HAM dan optimalisasi penanganan pengaduan pelanggaran HAM.

b. Optimalisasi Bantuan Hukum

Komitmen Pemerintah dalam memberikan bantuan hukum cuma-cuma bagi masyarakat miskin melalui Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum. Kebijakan ini merupakan wujud jaminan perlindungan negara terhadap masyarakat miskin dan marginal. Namun, pada pelaksanaannya, kebijakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin banyak menimbulkan permasalahan yang mengakibatkan kebijakan ini tidak berjalan optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, permasalahan ini akan diatasi melalui strategi sosialisasi mekanisme penyaluran dana bantuan hukum, penguatan institusi penyelenggara bantuan hukum, penguatan pemberi bantuan hukum, dan pelibatan Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan bantuan hukum.

c. Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan

Komitmen Pemerintah mengenai perlindungan hukum terhadap perempuan baik dalam konstitusi maupun berbagai konvensi internasional yang diratifikasi. Namun, kondisi faktual justru menunjukkan bahwa kekerasan terhadap perempuan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Kondisi ini utamanya disebabkan oleh belum optimalnya peran dan fungsi aparat penegak hukum dalam penanganan kekerasan terhadap perempuan. Sehingga, permasalahan ini akan diatasi melalui strategi penguatan mekanisme koordinasi aparat penegak hukum dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan, serta penguatan mekanisme tindak lanjut penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan.

d. Pendidikan HAM

Sebagian besar aparat penegak hukum dan penyelenggara negara masih belum memiliki pemahaman HAM yang memadai sehingga hal ini berdampak pada masih banyaknya kasus pelanggaran HAM oleh negara (state actor). Guna meningkatkan pemahaman mengenai HAM, maka diperlukan pendidikan HAM bagi aparat hukum dan penyelenggara negara. Sehingga, permasalahan ini akan diatasi melalui strategi pendidikan HAM aparat penegak hukum serta sinkronisasi dan sinergi fungsi penelitian, pengkajian dan kerjasama HAM pemerintah, perguruan tinggi, masyarakat sipil dan swasta.

Berbagai sasaran dan arah kebijakan yang dicanangkan dalam kerangka pikir rencana pembangunan hukum 2015-2019 diharapkan dapat membantu perwujudannya sasaran utama yakni, meningkatkan daya saing perekonomian. Dalam perspektif hukum, kontribusi yang diberikan tidak mampu meningkatkan daya saing ekonomi secara langsung maupun kuantitatif. Namun, kontribusi hukum dalam mewujudkan penegakan hukum berkualitas; pencegahan dan pemberantasan korupsi yang efektif; serta penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM diharapkan dapat memberikan kontribusi kualitatif terhadap peningkatan daya saing perekonomian Indonesia. Dimana kontribusi hukum meskipun bersifat tidak langsung, namun sangat menentukan kokohnya pilar institusi yang dapat mempercepat proses ekonomi pembangunan

3.2. 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 7 sasaran sebagai berikut :

1. *Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.*
2. *Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.*

3. Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.
4. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
5. Terwujudnya sistem manajemen sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.
7. Meningkatnya Pengelolaan Manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

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

Sasaran Strategis 1 :

Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA no. 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA no. 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara :

- a.1. kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus)
- a.2. kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus)
- a.3. kamar TUN
- a.4. kamar agama
- a.5. kamar militer

dengan tujuan (1) menjaga konsistensi putusan, (2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan (3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung.

Setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya aturan sistem kamar telah dilakukan, karena selain belum dilakukannya tatalaksana administrasi/teknis baru yang mengarahkan pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar, sehingga penyempurnaan penerapan sistem kamar ini dipandang sangat perlu dilakukan dengan rencana strategi :

- (a) penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan manajemen perkara;
- (b) penguatan database perkara dan publikasi perkara;
- (c) menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar dan penyempurnaan aturan sistem kamar.

b. Pembatasan Perkara Kasasi

Tingginya jumlah perkara masuk ke Mahkamah Agung 80% perkara masuk di tingkat banding melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung dan 90% berasal dari peradilan umum sehingga sulit bagi MA untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi konsistensi putusan.

Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang.

Diharapkan ke depan pada pengadilan Tingkat Banding bisa diterapkan sistem kamar secara bertahap dan Tingkat Pertama ditingkatkan spesialisasi hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbarui secara berkala.

c. Proses berperkara yang sederhana dan murah

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode win-win solution dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan.

Belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan.

Lamanya proses berperkara yang meningkatkan tumpukan perkara, tidak mungkin selesai dengan mediasi saja, terutama perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biayanya (small claim court). Diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

Sasaran Strategis 2 :

Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatn 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 3 :

Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penataan ulang manajemen 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 nomor 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.

b. Integrasi Informasi perkara secara elektronik.

Termasuk salah satu kebijakan percepatan penyelesaian perkara maka Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya kini sedang digalakkan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis proses regulasi penyelesaian perkara, perkara yang diajukan pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat banding disamping dalam bentuk surat gugat secara hard copy kedepan juga dilengkapi dengan surat gugat dalam bentuk soft copy yang dikemudian hari akan diintegrasikan dengan aplikasi, case tracking system, sistem administrasi perkara Pengadilan Agama, sistem administrasi Pengadilan Tata Usaha Negara dan sistem Administrasi Pengadilan Militer dan kedepan Mahkamah agung dan Peradilan dibawahnya akan dikembangkan dokumen elektronik yang terkait dengan seluruh berkas perkara. Disamping itu kini lagi digalakkan juga elektronisasi pemanggilan para pihak secara delegasi, diharapkan dengan kebijakan ini bisa menjadi percepatan bisnis proses penyelesaian perkara.

Dengan adanya kebijakan Pimpinan terkait dengan optimalisasi teknologi informasi dalam percepatan penyelesaian perkara maka sudah barang tentu harus diikuti dengan pengembangan sumber daya dibidang teknologi informasi, kedepan akan diadakan evaluasi pemetaan kebutuhan SDM terkait dengan teknologi informasi pada setiap satuan organisasi di lingkungan Mahkamah Agung dan mengadakan pelatihan-pelatihan aparatur Mahkamah agung dan jajarannya secara berkala.

c. Penguatan Organisasi dan SDM Kepaniteraan

Sejalan dengan penataan ulang manajemen perkara, Mahkamah Agung merasa perlu untuk melaksanakan penguatan organisasi dan SDM pada Kepaniteraan dengan bentuk :

- 1) Pembenahan organisasi dengan penerapan penilaian kinerja pada berbagai lapisan di Kepaniteraan
- 2) Perombakan organisasi dengan pemberdayaan pegawai-pegawai berpotensi dalam proses penataan manajemen perkara
- 3) Pengembangan kapasitas dan transformasi mindset pegawai dalam rangka percepatan proses manajemen perkara
- 4) Penyusunan dan implementasi jenjang karir bagi pegawai Kepaniteraan sejalan dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan.

Sasaran Strategis 4 :**Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal**

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan pengawasan aparatur 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;
- (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. 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 SK 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.

c. 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 Tk. 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 No.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 data base 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 collabolor melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan.

Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tk. 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.

d. Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan

Redefinisi hubungan MA 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 MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah

adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain:

- a. No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim;
- b. No.03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama;
- c. No.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 eksternal.

Sasaran Strategis 5 :

Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel

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*
- (3) *Pengembangan Kompetensi SDM berbasis TI.*

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

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 MA 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 MA adalah merupakan sarana pendukung untuk mencapai hal-hal berikut ini:

- 1) Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya;
- 2) Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian;
- 3) Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer;
- 4) Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja;
- 5) 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 MA akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di MA, 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

MA, 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 No.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 No. 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan.

Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan.

Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di

Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS).

Hingga saat ini 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 :

1. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi;
2. Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi. Pengembangan yang dimaksud di sini termasuk rotasi, mutasi dan promosi;
3. Penilaian kinerja berbasis kompetensi;
4. Remunerasi berbasis kompetensi;
5. 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, MA akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di MA 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.

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

Hakim dan aparatur peradilan yang bernaung di bawah Badan Peradilan dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan memperluas wawasan serta keahliannya. Peningkatan kapasitas profesi akan mendorong meningkatnya kualitas penyelenggaraan peradilan dan pelayanan hukum kepada masyarakat. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap Badan Peradilan.

Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu, dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan.

Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas.

Untuk mendapatkan SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional, maka MA akan mengembangkan “Sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat atau Qualified and Respectable Judicial Training Center (JTC)”. Sistem ini akan dapat terwujud dengan usaha perbaikan pada berbagai aspek, yaitu meliputi :

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

Perbaikan pada ketujuh aspek di atas akan menjadi fokus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan.

Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke depan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (Continuing Judicial Education atau CJE). Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan.

Pengembangannya akan menyesuaikan dengan perkembangan profesi yang mereka geluti sepanjang karirnya di pengadilan, misalnya bagaimana seorang hakim dapat terus mengikuti perkembangan wacana dan rasa keadilan yang terus berkembang di masyarakat atau bagaimana seorang

aparatur peradilan mempelajari penggunaan aplikasi komputer tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Sebagai pedoman implementasi CJE ini, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu :

- a. *Bersifat komprehensif, terpadu dan sinergis untuk membantu hakim dan aparatur peradilan memenuhi harapan masyarakat;*
- b. *Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan.*

Dalam mengimplementasikan konsep CJE ini, MA akan sepenuhnya mengembangkan metode belajar cara orang dewasa (adult learning). Penerapan metode ini akan menumbuhkan dasar-dasar sistem dan budaya dalam implementasi desain organisasi berbasis pengetahuan (knowledge based organization). Para hakim serta aparat peradilan akan terus belajar dari produk-produk yang dihasilkan oleh mereka sendiri.

Untuk memastikan berhasilnya implementasi konsep CJE dalam sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat, kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain sebagai berikut:

1. *Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.*
2. *Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparatur peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar.*
3. *Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan.*
4. *Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan.*
5. *Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan.*

Perubahan suatu business process sebagai akibat dari modernisasi memerlukan rekrutmen tenaga baru dan peningkatan keahlian SDM untuk

ditempatkan pada proses yang baru. Sementara itu, pihak yang tidak dapat diakomodasi pada proses yang baru harus direlokasi ke posisi lain yang lebih sesuai dengan keahlian mereka.

Berdasarkan uraian di atas, ada 2 (dua) kebutuhan utama, yaitu: peningkatan literasi TI dan standardisasi pemahaman sistem kerja.

Sasaran Strategis 6 : Peningkatan Kompetensi dan Integritas SDM

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;*
- (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan.*

Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti :

- (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan;*
- (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat;*
- (3) Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong;*
- (4) Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi;*
- (5) Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik;*

(6) *Belum dilakukannya talent scouting ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas;*

(7) *Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung.*

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan pola rekrutmen Sumber Daya Peradilan adalah:

(1) *adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (meliputi nilai dan peringkat);*

(2) *terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM Mahkamah Agung RI;*

(3) *diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakteristik yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain);*

(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 perundangan-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;
- (2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV.

Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah:

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

Sasaran Strategis 7 :

Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien

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;
- (5) Pengembangan budaya organisasi yang efektif.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. 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

- (a) Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi Kemandirian Anggaran;
- (b) Penyusunan Usulan Rancangan Revisi Paket Peraturan Perundang-undangan Keuangan terkait Kemandirian Anggaran Peradilan.

b. 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:

- 1) *Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan;*
- 2) *Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan ;*

- 3) *Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (baseline) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja;*
- 4) *Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis risk analysis.*

c. 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:

1. *Perombakan struktur organisasi dengan mengacu pada alur business process dan efisiensi manajemen anggaran.*
2. *Penetapan dan implementasi Nilai-nilai utama dalam berbagai aspek pekerjaan untuk mendorong budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi Mahkamah Agung.*
3. *Transformasi mindset mengarah pada internal service attitude yang menunjang efisiensi dan efektivitas business process.*

3.3. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Kasongan

Berdasarkan arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung di atas, PN kasongan sebagai pengadilan negeri kelas II dalam lingkup peradilan umum dibawah Mahkamah Agung menyusun langkah arah kebijakan dan strategi sesuai dan selaras dengan arah kebijakan dan strategi mahkamah agung.

Sasaran strategis yang ditetapkan oleh PN Kasongan dalam periode 2015-2019 adalah sebagai berikut :

1. *Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.*
2. *Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.*
3. *Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.*
4. *Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.*
5. *Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.*

6. *Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.*
7. *Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.*

Berdasarkan sasaran strategis diatas maka arah kebijakan dan strategi yang ditetapkan di PN Kasongan adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.

Dalam mewujudkan sasaran strategis ini ditetapkan Indikator Kinerja sebagai berikut :

- *Persentase produktifitas menyelesaikan perkara (Clearance rate)*
Nilai persentase ini didapat dengan membandingkan jumlah perkara yang berhasil diselesaikan (diputus) dengan jumlah perkara yang masuk pada tahun yang bersangkutan, Sehingga dapat diketahui tingkat produktifitas penyelesaian perkara di PN Kasongan;
- *Persentase penyelesaian perkara tepat waktu*
Nilai persentase ini didapat dari Perbandingan jumlah perkara yang diputus kurang dari 5 bulan dengan jumlah perkara yang diputus pada tahun yang bersangkutan;
- *Persentase penurunan tunggakan perkara*
Nilai ini didapat dengan membandingkan jumlah sisa perkara pada akhir tahun yang bersangkutan dengan akhir tahun sebelumnya;
- *Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum*
Nilai ini didapat dari perbandingan perkara yang mengajukan upaya hukum dengan perkara yang diputus pada tahun yang bersangkutan. Hal ini dapat menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat pencari keadilan terhadap hasil putusan PN Kasongan;
- *Persentase perkara pidana melalui sistem peradilan pidana terpadu*
Sistem peradilan pidana terpadu menjadi tantangan pembaharuan hukum masa kini karena sangat berkaitan dengan efektifitas penyelesaian perkara. Selain itu sistem peradilan pidana terpadu ini juga mempunyai impact yang luas dengan lembaga-lembaga penegak hukum lainnya sehingga diperlukan penguatan regulasi. Untuk indikator ini dapat dihitung dengan membandingkan perkara

pidana yang melalui proses sistem peradilan pidana terpadu dengan jumlah perkara pidana tahun yang bersangkutan;

- *Persentase perkara pidana melalui sistem peradilan pidana anak*

Nilai indikator ini didapat dari perbandingan perkara pidana anak yang diselesaikan melalui sistem peradilan pidana anak dengan jumlah perkara pidana anak tahun ybs.

2. Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.

Indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

- *Persentase keberhasilan penyelesaian perkara melalui small claim court*

Nilai ini didapat dari perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan melalui small claim court dengan perkara perdata gugatan tahun yang bersangkutan;

- *Persentase keberhasilan penyelesaian perkara melalui mediasi*

Nilai indikator ini didapat dari perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan melalui mediasi dengan perkara perdata gugatan tahun yang bersangkutan;

- *Persentase percepatan penyelesaian perkara melalui pengaturan delegasi panggilan/pemberitahuan*

Pengaturan delegasi saat ini mendapat perhatian khusus karena berkaitan dengan pembatasan waktu penyelesaian perkara. Nilai persentase ini di dapat dari perbandingan waktu penyelesaian perkara yang melalui panggilan delegasi dengan perkara tanpa delegasi.

3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

- *Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya (prodeo)*

Nilai persentase ini didapat dari perbandingan perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya (prodeo) dengan jumlah perkara di tahun yang bersangkutan;

- *Persentase perkara yang diselesaikan melalui sidang keliling (zitting plaats)*
 Nilai indikator ini ditetapkan dari perbandingan jumlah perkara zitting plaats dengan jumlah perkara tahun yang bersangkutan;
 - *Persentase perkara yang terlayani melalui posyankum*
 Nilai ini didapat dari perbandingan jumlah perkara yang menggunakan jasa posyankum dengan jumlah perkara tahun yang bersangkutan;
 - *Persentase identitas hukum yang terpenuhi*
 nilai ini didapat dari perbandingan jumlah permohonan identitas hukum yang terpenuhi dengan jumlah perkara permohonan tahun ybs.
4. Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
- *Integrasi informasi perkara secara elektronik*
 Perbandingan jumlah perkara yang terinput dalam SIPP/CTS (Sistem Informasi Penelusuran Perkara/Case Tracking system) dengan jumlah perkara tahun yang bersangkutan;
 - *Transparansi kinerja peradilan dan manajerial secara efektif dan efisien (penguatan regulasi)*
 Hal ini akan dinilai berdasarkan diterbitkannya surat keputusan KPN yang berkaitan dengan transparansi kinerja dan manajerial secara efektif dan efisien.
5. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
- *Persentase pengaduan yang ditindak lanjuti*
 Nilai ini didapat dari perbandingan jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti dengan jumlah pengaduan yang masuk pada tahun yang bersangkutan;
 - *Persentase temuan yang ditindak lanjuti*
 Nilai ini didapat dari perbandingan jumlah temuan yang ditindaklanjuti dengan jumlah temuan tahun yang bersangkutan;

- *Persentase pemanfaatan databased untuk pemeriksaan baik oleh badan pengawasan maupun badan pemeriksa keuangan (BPK)*

Indikator ini dinilai berdasarkan kemutakhiran data yang diinput dalam aplikasi yang bersangkutan sehingga dapat menjadi databased yang menunjang saat dilakukannya pemeriksaan dan pengawasan;

- *Persentase penurunan pelanggaran kode etik oleh aparat peradilan*
Nilai ini didapat dari perbandingan data pelanggaran kode etik aparat peradilan tahun yang bersangkutan dengan tahun sebelumnya.

6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.

- *Persentase jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif*

Nilai ini didapat dari perbandingan jumlah jabatan yang sudah diisi sesuai standar kompetensi dengan jumlah jabatan yang ada;

- *Persentase hakim yang telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian*
Nilai ini didapat dari perbandingan jumlah hakim yang memiliki sertifikasi spesialisasi dengan jumlah keseluruhan hakim yang ada;

- *Persentase pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi*

Indikator ini dinilai melalui perbandingan jumlah pegawai yang mendapat diklat/bimbingan teknis dengan jumlah pegawai yang ada;

- *Pedoman persentase SDM yang promosi dan mutasi berdasarkan parameter obyektif*

Indikator ini dinilai berdasarkan perbandingan jumlah SDM yang promosi dan atau mutasi dengan parameter obyektif dengan jumlah SDM yang promosi dan atau mutasi pada tahun yang bersangkutan.

7. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

- *Persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima*

nilai ini didapat dari perbandingan sarana/prasarana yang ada dengan standar sarana/prasarana yang seharusnya ada;

- *Persentase peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan penilaian prestasi kerja)*

Menilai indikator ini dengan melakukan perbandingan nilai SKP pegawai tahun yang bersangkutan dengan tahun sebelumnya;

- *Persentase hasil monev dan hasil reviu yang dijadikan feedback untuk analisa kebijakan*

Indikator ini dinilai dengan menggunakan perbandingan hasil monev/reviu yang dijadikan feedback analisa kebijakan dengan jumlah hasil monev/reviu;

- *Persentase tercapainya target kegiatan prioritas yang mendukung pelayanan prima peradilan*

Cara menilai inikator ini dengan melakukan perbandingan kegiatan prioritas yang mencapai target dengan kegiatan prioritas yang direncanakan untuk mendukung pelayanan prima.

BAB IV

TARGET KINERJA 2015 – 2019

Dalam rangka perwujudan visi dan misi yang telah ditetapkan maka telah diurikan tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai.

Agar tingkat pencapaian Visi dan misi itu dapat diukur berdasarkan uraian pencapaian tujuan dan sasaran strategis maka perlu dibuat matriks pencapaian kinerja tersebut selama periode 5 tahun dengan pencapaian target per tahun yang akan digambarkan sebagai berikut :

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015-2019

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Target				
					2015	2016	2017	2018	2019
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase produktifitas menyelesaikan perkara (Clearance rate)	Perbandingan jumlah perkara yang masuk dan yang diputus pada tahun bersangkutan	-	95 %	95 %	95 %	95 %
			Persentase penyelesaian perkara tepat waktu	Perbandingan jumlah perkara yang diputus kurang dari 5 bulan dengan jumlah perkara yang diputus pada tahun ybs	-	100 %	100 %	100 %	100 %
			persentase penurunan tunggakan perkara	perbandingan jumlah sisa perkara pada akhir tahun ybs dengan akhir tahun sebelumnya	-	70 %	75 %	80 %	85 %
			persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum	perbandingan perkara yang mengajukan upaya hukum dengan perkara yang diputus pada tahun ybs	-	70 %	75 %	80 %	85 %
			persentase perkara pidana melalui sistem peradilan pidana anak	perbandingan perkara pidana anak yang diselesaikan melalui sistem peradilan pidana anak	-	10 %	10 %	15 %	15 %

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015-2019

				dengan jumlah perkara pidana anak tahun ybs					
2	Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi	Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi	persentase keberhasilan penyelesaian perkara melalui small claim court	perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan melalui small claim court dengan perkara perdata gugatan tahun ybs	-	10 %	10 %	15 %	15 %
			persentase keberhasilan penyelesaian perkara melalui mediasi	perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan melalui mediasi dengan perkara perdata gugatan tahun ybs	-	20 %	20 %	20 %	20 %
			persentase percepatan penyelesaian perkara melalui pengaturan delegasi panggilan/pemberitahuan	perbandingan jumlah perkara perdata yang melalui delegasi dengan jumlah perkara perdata tahun ybs	-	20 %	20 %	20 %	20 %
3	Terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya (prodeo)	perbandingan perkara prodeo dengan jumlah perkara tahun ybs	-	5%	5%	5%	5%
			persentase perkara yang diselesaikan melalui sidang keliling (zitting plaats)	perbandingan jumlah perkara zitting plaats dengan jumlah perkara tahun ybs	-	10 %	10 %	10 %	10 %

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015-2019

			persentase perkara yang terlayani melalui posyankum	perbandingan jumlah perkara yang menggunakan jasa posyankum dengan jumlah perkara tahun ybs	-	20 %	20 %	20 %	20 %
			persentase identitas hukum yang terpenuhi	perbandingan jumlah permohonan identitas hukum yang terpenuhi dengan jumlah perkara permohonan tahun ybs	-	90 %	90 %	90 %	90 %
4	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel	integrasi informasi perkara secara elektronik	perbandingan jumlah perkara yang terinput dalam cts dengan jumlah perkara tahun ybs	-	100 %	100 %	100 %	100 %
			transparansi kinerja peradilan dan manajerial secara efektif dan efisien (penguatan regulasi)	Hal ini akan dinilai berdasarkan diterbitkannya surat keputusan KPN yang berkaitan dengan transparansi kinerja dan manajerial secara efektif dan efisien	-	100 %	100 %	100 %	100 %
		Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan	persentase pengaduan yang ditindak lanjuti	perbandingan jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti dengan jumlah pengaduan tahun ybs	-	95 %	95 %	95 %	95 %

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015-2019

	secara optimal baik internal maupun eksternal	persentase temuan yang ditindak lanjuti	perbandingan jumlah temuan yang ditindaklanjuti dengan jumlah temuan tahun ybs	-	95 %	95 %	95 %	95 %
		persentase pemanfaatan databased untuk pemeriksaan baik oleh badan pengawasan maupun badan pemeriksa keuangan (BPK)	Indikator ini dinilai berdasarkan kemutakhiran data yang diinput dalam aplikasi yang bersangkutan sehingga dapat menjadi databased yang menunjang saat dilakukannya pemeriksaan dan pengawasan	-	90 %	90 %	90 %	90 %
		persentase penurunan pelanggaran kode etik oleh aparat peradilan	perbandingan data pelanggaran kode etik aparat peradilan tahun ybs dengan tahun sebelumnya	-	50 %	50 %	50 %	50 %
	Terwujudnya tranparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif	persentase jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif	perbandingan jumlah jabatan yang sudah diisi sesuai standar kompetensi dengan jumlah jabatan yang ada	-	80 %	80 %	90 %	90 %
		persentase hakim yang telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian	perbandingan jumlah hakim yang memiliki sertifikasi spesialisasi dengan jumlah keseluruhan hakim yang ada	-	60 %	70 %	80 %	90 %

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015-2019

		persentase pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi	perbandingan jumlah pegawai yang mendapat diklat/bimbingan teknis dengan jumlah pegawai yang ada	-	20 %	30 %	40 %	50 %
		pedoman persentase SDM yang promosi dan mutasi berdasarkan parameter obyektif	perbandingan jumlah SDM yang promosi/mutasi dengan parameter obyektif dengan jumlah SDM yang promosi/mutasi pada tahun ybs	-	60 %	70 %	80 %	90 %
	Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima	perbandingan sarana/prasarana yang ada dengan standar sarana/prasarana yang seharusnya ada	-	85 %	85 %	85 %	85 %
		persentase peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan penilaian prestasi kerja)	perbandingan nilai SKP pegawai tahun ybs dengan tahun sebelumnya	-	85 %	85 %	85 %	85 %
		persentase hasil monev dan hasil reuiu yang dijadikan feedback untuk	perbandingan hasil monev/reuiu yang dijadikan feedback analisa kebijakan dengan jumlah hasil	-	75 %	75 %	75 %	75 %

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015-2019

			analisa kebijakan	monev/reviu					
			persentase tercapainya target kegiatan prioritas yang mendukung pelayanan prima peradilan	perbandingan kegiatan prioritas yang mencapai target dengan kegiatan prioritas yang direncanakan untuk mendukung pelayanan prima.	-	90 %	90 %	90 %	90 %

*Target untuk Pencapaian Kinerja tahun 2015 tidak dicantumkan karena Reviu atas Indikator Pencapaian ini dilakukan pada tahun 2016.

Kinerja pada tahun 2015 dihitung berdasarkan Indikator yang termuat dalam dokumen Renstra yang sudah disusun pada tahun 2015 dan hasilnya dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2015.

BAB V

PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Negeri Kasongan tahun 2015-2019 ini disusun dengan mengacu pada Rencana Jangka Panjang Menengah Nasional 2015-2019, Cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035 Mahkamah Agung RI, dan Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2015-2019.

Sehingga diharapkan dengan adanya Rencana strategis ini akan menjadi pedoman dalam penyusunan rencana kerja tahunan Pengadilan Negeri Kasongan.

Dari rencana kerja tahunan tersebut diharapkan dapat menjadi input bagi Mahkamah Agung untuk dapat mengukur tingkat pencapaian Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

Dalam rencana strategis ini Pengadilan Negeri Kasongan telah menetapkan visi “Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung” dengan Misi :

1. Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat terhadap sistem peradilan
2. Mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan
3. Meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan

Dari Misi tersebut disusunlah tujuan yang ingin dicapai yakni :

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

Agar dapat lebih realistis untuk pencapaian tujuan diatas maka ditetapkan Sasaran Strategis sebagai berikut :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
5. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.
7. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan maka diuraikan pula Arah strategi Pengadilan Negeri Kasongan periode 2015-2019 yang meliputi Indikator-indikator pencapaian dan target yang ingin dicapai.