

Reviu Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2015-2019



PENGADILAN AGAMA NUNUKAN

Komplek Perkantoran Vertikal,
Jalan Ujang Dewa, Nunukan Selatan
Kabupaten Nunukan 77482

Telp. (0556) 23939/ Fax. (0556) 23943

Web. www.pa.nunukan.go.id Email. pa-nunukan@pta-samarinda.net

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah Swt.yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga kami dapat menyusun Dokumen Reviu Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Nunukan Tahun 2015-2019. Reviu Rencana Strategis ini menguraikan tentang tujuan, sasaran dan indikator dengan target yang akan dilaksanakan dalam tahun 2015 s/d 2019 serta telah disesuaikan dengan Pembaruan Peradilan yang tertuang dalam (Blue Print) Cetak Biru yaitu Pembaruan Peradilan Indonesia (2010-2035).

Rencana Strategis disusun sesuai dengan sistem perencanaan pembangunan nasional yang diatur dalam undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 yang dikenal dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kementerian/Lembaga (RPJM) yaitu dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, serta matrik pendanaannya disesuaikan dengan alokasi anggaran yang diterima Pengadilan Agama Nunukan.

Dengan tersusunnya Renstra ini diharapkan adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja di Pengadilan Agama Nunukan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, namun kami menyadari apabila masih ada kekurangan, maka tidak menutup kemungkinan adanya perbaikan yang disesuaikan dengan kebutuhan prioritas dan kebijakan pimpinan Pengadilan Agama. Semoga Reviu Renstra ini benar-benar bermanfaat dalam mendukung visi dan misi Pengadilan Agama Nunukan ke depan.

Nunukan, 31 Oktober 2017

Ketua



Drs. A. Fuadi
NIP. 196411251990031003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 KONDISI UMUM	1
1.2 POTENSI DAN PERMASALAHAN	2
BAB II. VISI, MSI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	5
A. VSI DAN MISI PENGADLAN AGAMA NUNUKAN	5
B. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	6
BAB III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	9
A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG RI	9
B. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PTA SAMARINDA.....	46
C. KERANGKA REGULASI	47
D. KERANGKA KELEMBAGAAN	49
BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	51
1. PROGRAM PENINGKATAN MANAJEMEN PERADLAN AGAMA	51
2. PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA MAHKAMAH AGUNG	51
3. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR MAHAKMAH AGUNG	52
BAB V. PENUTUP	56

BAB I PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

Pengadilan Agama Nunukan sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara perdata antara orang-orang yang beragama islam di wilayah Kabupaten Nunukan.

Sebagai salah satu Badan Peradilan dibawah Mahkamah Agung RI yang baru berusia 5 (lima) tahun Pengadilan Agama Nunukan telah melakukan berbagai langkah kebijakan, melalui program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Adapun capaian Pengadilan Agama Nunukan selama kurun waktu 3 (tiga) tahun sebagai berikut :

Produktifitas Penyelesaian Perkara

Secara umum capaian fungsi utama Pengadilan Agama Nunukan dalam menyelesaikan perkara dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, clearance rate (rasio penyelesaian perkara) dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 : Tabel Produktifitas Pengadilan Agama Nunukan dalam memutus Perkara

Keterangan	Desember 2014	Desember 2015	Desember 2016
Total PerkaraMasuk	1255	450	376
Total Perkara Diputus	1210	397	337
% Clearance Rate	96.41%	88.22%	89.63%

Peningkatan Pelayanan dan Bantuan Hukum di Pengadilan Agama

Peningkatan Pelayanan dan Bantuan Hukum di Pengadilan yang menjadi sasaran dalam cetak biru Mahkamah Agung RI 2010-2035 dengan tujuan memberi kemudahan akses fisik kepada pencari keadilan dan meringankan beban biaya bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan, merupakan program yang harus diwujudkan oleh Pengadilan Agama Nunukan. Adapun capaian Pengadilan Agama Nunukan sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 sebagai berikut :

Tabel 2 : Tabel Realisasi Pelaksanaan Pelayanan dan Bantuan Hukum

Keterangan	Target Perkara			Realisasi Perkara		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Sidang Keliling	30	15	30	30	15	93
Pembebasan biaya Perkara	5	5	5	6	5	6

Tabel 3 : Tabel Realisasi Anggaran Pelaksanaan Pelayanan dan Bantuan Hukum

Keterangan	Pagu Anggaran			Serapan		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Sidang Keliling	69.000.000,-	26.400.000,-	57.500.000,-	68.886.000,-	26.380.000,-	57.500.000,-
Pembebasan biaya Perkara	3.375.000,-	3.375.000,-	3.375.000,-	3.172.000,-	3.323.000,-	3.226.000,-

Upaya Hukum Masyarakat Pencari keadilan

Dalam rangka menjamin kepastian hukum Pengadilan Agama Nunukan terus berusaha meningkatkan kualitas dan konsistensi putusan agar masyarakat merasa rasa keadilannya terpenuhi. Adapun upaya hukum masyarakat pencari keadilan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3 : Tabel Upaya Hukum terhadap putusan Pengadilan Agama Nunukan

Keterangan	2014	2015	2016	Total
Perkara Putus	1255	450	337	2.042
Tidak melakukan upaya hukum	1255	448	336	2.039
Banding	0	2	1	3
Kasasi	0	0	0	0
PK	0	0	0	0

1.2 POTENSI DAN PERMASALAHAN

Dalam melaksanakan fungsi penyelesaian perkara Pengadilan Agama Nunukan sebagai badan peradilan dibawah Mahkamah Agung terus melakukan berbagai langkah kebijakan strategis guna mewujudkan visi dan misi serta tujuan Mahkamah Agung RI. Untuk mempermudah identifikasi masalah Pengadilan Agama Nunukan melakukan pemetaan berdasarkan fungsi yang dimandatkan kepada Pengadilan Agama Nunukan sebagaimana pada tabel berikut :

Penyederhanaan proses berperkara dan menekan biaya perkara		
Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Tingkat keberhasilan mediasi sejak penerapan s/d 2016 masih relatif kecil sehingga belum efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara.	a. Belum semua hakim memperoleh pelatihan mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam. b. Jumlah hakim pada Pengadilan Agama Nunukan masih terbatas sehingga mereka lebih fokus untuk menyelesaikan perkara secara litigasi. c. Kurangnya pengetahuan para pihak yang berperkara tentang keuntungan penyelesaian perkara melalui mediasi. d. Adanya peran Pengacara yang menghambat mediasi karena akan berimbas pada financial fee yang mereka dapatkan dari para klien. e. Banyaknya perkara perceraian yang tidak dihadiri oleh pihak Termohon/Tergugat sehingga proses mediasi tidak bisa dilaksanakan. f. Adanya keengganan hakim untuk mengoptimalkan mediasi karena ketiadaan sistem rewards and punishments dalam pelaksanaan mediasi.	a. Sudah berjalan sejak berdirinya Pengadilan Agama Nunukan. b. Hakim telah mendapatkan pelatihan mediasi meskipun masih sebagian. c. Ada Imbaga mediasi diluar Pengadilan d. Skema non litigasi bantuan hukum ada dalam bentuk mediasi (UU no. 16 tahun 2011) e. Menjadi sasaran dalam cetak biru Mahkamah Agung RI 2010-2035 f. Menjadi arah kebijakan RPJMN 2015-2019. g. Tuntutan masyarakat sangat besar untuk maningkatkan akses peradilan dengan penyederhanaan proses persidangan.
Manajemen Penganganan Perkara		
Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Adanya beberapa permasalahan proses penyelesaian perkara yang dimulai dari penerimaan berkas, registrasi, pemeriksaan dan penjatuhan putusan serta minutasi. b. Lemahnya kinerja keterbukaan, akurasi informasi dan etos kerja aparatur pengadilan. c. Masih belum merata beban perkara disetiap hakim sehingga kinerja memutus perkara tidak sebanding dengan beban perkara masuk.	a. Terbatasnya kuantitas aparatur Pengadilan Agama Nunukan sehingga menyebabkan adanya jabatan yang kosong yang membuat proses administrasi mulai dari penerimaan berkas, registrasi, pemeriksaan dan penjatuhan putusan serta minutasi menjadi terlambat bahkan sering terjadi kesalahan. b. Tidak terdapat SDM Pengadilan Agama Nunukan yang ahli dibidang Teknologi Informasi.	a. Perkembangan teknologi informasi yang dinamis. b. Dalam cetak biru Mahkamah Agung RI 2010-2035 bahwa teknologi informasi sebagai salah satu prioritas perubagan. c. Adanya SK KMA No.1-144/KMA/SK/I/2011. d. Sistem Informasi dan Administrasi Peradilan Agama (SIADPA). e.

Penguatan Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan		
Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Pembebasan biaya perkara kepada masyarakat miskin meskipun dari sisi realisasi meningkat dari tahun ketahun, namun masih memiliki kendala keterbatasan anggaran dan laporan keuangan perkara. b. Pelaksanaan sidang diluar gedung Pengadilan masih belum mampu memenuhi permintaan masyarakat karena keterbatasan anggaran.	a. Alokasi anggaran tidak mampu menutupi seluruh komponen biaya penyelesaian perkara yang akan dibiayai. b. Masyarakat miskin dan terpinggirkan yang secara geografis dan ekonomi sulit menjangkau layanan peradilan. c. Pelaksanaan sidang diluar gedung Pengadilan terkendala dengan tempat sidang bila tidak ada alokasi biaya sewa dan karena pelaksanaan bersifat insidentil diperlukan biaya <i>decorumi</i> kebersihan.	a. Perma Nomor 1 tahun 2014 tentang pedoman pemberian layanan hukum bagi masyarakat tidak mampu di Pengadilan. b. Menjadi sasaran dalam cetak biru Mahkamah Agung 2010-2035.
Sumber Daya Manusia Teknis		
Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Lemahnya pemahaman terhadap kebijakan teknis peradilan. b. Sertifikat SDM teknis belum berdasarkan mekanisme seleksi. c. Beban kerja belum merata antar SDM.	a. Terbatasnya jumlah SDM Teknis pada pengadilan Agama Nunukan. b. Kurangnya pelatihan khusus administrasi Pengadilan bagi staf Pengadilan Agama. c. Belum adanya mekaiisme sosialisasi dan monitoring terhadap implementasi kebijakan tersebut. d. Belum peta ada kebutuhan tenaga teknis atas beban kerja.	a. PP 94 tahun 2012 tentang hak dan fasilitas hakim yang berada dibawah Mahkamah Agung dan SK KMA Nomor 128 tahun 2014 tentang tunjangan kinerja Pegawai Negeri di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang ada dibawahnya.
Sumber Daya Manusia Non Teknis		
Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Pola karir yang belum sesuai dengan kompetensi. b. Masih terdapat SDM Non Teknis yang rangkap jabatan SDM Teknis	a. Terbatasnya kuantitas dan kualitas baik SDM Teknis/Non Teknis pada Pengadilan Agama Nunukan.	a. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara.
Pengelolaan Aset, Keuangan dan Kinerja Organisasi		
Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Belum terpenuhinya kompetensi dan standar SDM pengelola keuangan yang ideal. b. Kurang efektifnya pengelolaan BMN pada Pengadilan Agama Nunukan.	a. Kualitas dan kuantitas pengelola keuangan/barang belum sesuai kmpetensi dan beban kerja yang ada. b. Belum adanya sinergi antara pelaksanaan anggaran dan penyusun dan perencanaan anggaran.	a. Telah diterbitkannya setiap awal tahun anggaran surat keputusan sekretaris Mahkamah Agung tentang petunjuk teknis pelaksanaan anggaran. b. Adanya Aplikasi SIMAK BMN yang terintegrasi komdanas di Mahkamah Agung RI.

B A B II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

A. VISI DAN MISI PENGADILAN AGAMA NUNUKAN

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Agama Nunukan diselaraskan dengan arah kebijakan dan strategi jangka panjang Mahkamah Agung yang telah ditetapkan dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035 dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan pembangunan Nasional yang telah ditetapkan dalam Pembangunan Jangka Panjang (2005-2025), sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2015-2019.

Dalam merumuskan Visi Pengadilan Agama Nunukan mengacu pada Visi Mahkamah Agung Republik Indonesia, adapun Visi Pengadilan Agama Nunukan yaitu :

*“Mewujudkan Pengadilan Agama Nunukan yang bermartabat dan dihormati
untuk memperkokoh landasan menuju peradilan yang agung”*

Untuk mewujudkan visi Pengadilan Agama Nunukan yang telah ditetapkan tersebut, Pengadilan Agama Nunukan menetapkan Misi sebagai fokus program kerja untuk mewujudkan visi Pengadilan Agama Nunukan, Misi Pengadilan Agama Nunukan yaitu:

- a. Menjaga kemandirian Pengadilan Agama Nunukan;*
- b. Memberikan pelayanan hukum yang prima kepada pencari keadilan;*
- c. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Pengadilan;*
- d. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Agama Nunukan;*

Upaya untuk mencapai visi dan misi yang agung tersebut jelaslah bukan suatu pekerjaan mudah. Diperlukan suatu rencana, strategi dan pemahaman yang mendalam atas

permasalahan yang dihadapi, tujuannya agar dapat mendorong terwujudnya lembaga peradilan yang bermartabat, berwibawa dan dihormati.

B. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan yang mana juga selaras dengan tujuan Mahkamah Agung RI sebagai lembaga pemegang kekuasaan kehakiman. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

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

Dengan indikator tujuan sebagai berikut :

NO	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan	80%
2	Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	92%
3	Terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya/prodeo	100%
		Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	100%
		Persentase perkara Permohonan (voluntair) Identitas hukum	100%
4	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Persentase kepuasan para pencari keadilan terhadap layanan peradilan	76%

Berdasarkan Keputusan Ketua Pengadilan Agama Nunukan Nomor W17-A10/700/Ot.01.1/10/2017 tentang Reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Agama Nunukan Tahun 2015-2019, maka rencana strategis Pengadilan Agama Nunukan yang disesuaikan dengan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Nunukan sebagai berikut :

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Terwujudnya proses Peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	1. Persentase sisa perkara yang di selesaikan	100%
		2. Persentase Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	92%
		3. Persentase penurunan sisa perkara	8%
		4. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum :	
		❖ Banding	98%
		❖ Kasasi	98%
		❖ PK	98%
		5. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan pengadilan	76%
2	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	1. Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100%
		2. Persentase perkara yang diselesaikann melalui Mediasi	4%
		3. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	100%
		4. Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak putus	100%
3	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	1. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	5 Prk
		2. Persentase perkara yang diselesaikan melalui sidang diluar gedung Pengadilan	30 Prk
		3. Persentase perkara Permohonan (voluntair) Identitas hukum	100%
4	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	1. Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	100%
5	Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen untuk mendukung pelaksanaan pelayanan prima peradilan	1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen	12 Bln
		2. Jumlah Layanan Perkantoran	12 Bln
6	Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan peradilan pada Pengadilan Agama Nunukan	1. Jumlah Pengadaan sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima	100%

Dengan formulasi tujuan tersebut, Pengadilan Agama Nunukan akan dapat mengetahui dengan tepat apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu lima tahun kedepan, serta dimungkinkan mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi.

Sasaran strategis yang ditetapkan melalui *Reviu Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2015-2019* yang dilaksanakan oleh 7 unit eselon satu melalui program dan kegiatan yang telah ditetapkan merupakan acuan bagi Unit maupun Badan Peradilan yang berada dibawah Mahkamah Agung dalam menetapkan sasaran strategis organisasi.

Pengadilan Agama Nunukan sebagai salah satu badan peradilan dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia telah menetapkan 6 (enam) sasaran strategis melalui pelaksanaan program yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama MARI dan Badan Urusan Administrasi MARI, adapun ***Sasaran Strategis*** yang ditetapkan untuk mewujudkan tujuan strategis Mahkamah Agung RI, yaitu :

- 1) Terwujudnya proses Peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel Terwujudnya layanan hukum bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
- 2) Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.
- 3) Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan.
- 4) Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan.
- 5) Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen untuk mendukung pelaksanaan pelayanan prima peradilan.
- 6) Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan peradilan pada Pengadilan Agama Nunukan.

B A B III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Agama Nunukan mengacu pada arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung RI sebagai pemegang kekuasaan kehaikiman dan Pengadilan Tinggi Agama Samarinda sebagai Pengadilan Tingkat Banding wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara sebagai berikut :

A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG RI

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2015-2019 serta dalam rangka mewujudkan visi ***Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung***, maka Mahkamah Agung menetapkan 7 sasaran sebagai berikut :

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

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut : (1) Penyempurnaan penerapan sistem kamar; (2) Pembatasan perkara kasasi; (3) Proses berperkara yang sederhana dan murah dan (4) Penguatan akses peradilan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA Nomor : 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA Nomor : 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara : kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus), kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus), kamar TUN, kamar agama dan kamar militer dengan tujuan (1) menjaga konsistensi putusan, (2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan (3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung, setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya aturan sistem kamar telah dilakukan, karena selain belum dilakukannya tatalaksana administrasi/teknis baru yang mengarahkan pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar, sehingga penyempurnaan penerapan sistem kamar ini dipandang sangat perlu dilakukan dengan rencana strategi : (a) penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan manajemen perkara, (b) penguatan *database* perkara dan publikasi perkara, (c) menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar dan penyempurnaan aturan sistem kamar.

b. Pembatasan Perkara Kasasi

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

C. Proses berperkara yang sederhana dan murah

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode *win-win solution* dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan. Lamanya proses berperkara yang meningkatkan tumpukan perkara, tidak mungkin selesai dengan mediasi saja, terutama perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biayanya (*small claim court*). Diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum Acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

Sasaran Strategis 2 : Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara

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

dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksananya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau Perkara Pidana yang terdakwa berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah agung Nomor : 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

Disamping hal tersebut diatas Mahkamah Agung membuat terobosan untuk penyelesaian perkara perdata yang memenuhi spesifikasi tertentu agar dapat diselesaikan melalui *small claim court* sehingga tidak harus terikat dengan hukum formil yang ada, Mahkamah Agung menyusun regulasi sebagai payung hukum terlaksananya *small claim court*.

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

Untuk mewujudkan sasaran strategispeningkatn akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga) arah kebijakan sebagai berikut : (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, (2) Sidang keliling/ *zitting plaats* dan (3) Pos Pelayanan

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

a. *Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin*

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi realisasi meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala keterbatasan anggaran untuk memenuhi target bila dibandingkan dengan potensi penduduk miskin berperkara, kesulitan pelaporan keuangan juga sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, penajaman estimasi *baseline* berdasarkan data (1 s/d 5 tahun ke depan) dan penguatan alokasi anggaran, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa OBH dan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.

b. *Sidang keliling/Zitting plaats*

Sidang Keliling/*Zitting Plaats* yang dalam pelaksanaannya selain melayani penyelesaian perkara sederhana masyarakat miskin dan terpinggirkan juga telah dilakukan inovasi untuk membantu masyarakat yang belum mempunyai hak identitas hukum (akta lahir, akta nikah dan akta cerai), belum bisa menjangkau dan memenuhi kebutuhan masyarakat miskin dan terpinggirkan karena keterbatasan anggaran, diharapkan kedepan dilakukan penajaman estimasi *baseline* berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran serta memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan Kementerian Dalam Negeri dengan menyusun peraturan bersama.

c. *Pos pelayanan bantuan hukum.*

Pelaksanaan Pos Layanan Bantuan Hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advis dan pendampingan hak hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini

dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil didalam persidangan.

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung RI sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding. Dengan adanya semangat dari pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwaanya berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan

Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi.

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

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

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

Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor : 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka Surat Keputusan KMA Nomor : 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja

dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

Sasaran Strategis 6: Meningkatnya pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Mahkamah Agung

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

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien

Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan dari para pencari keadilan. Di sisi lain, internal organisasi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI

yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut “*interoperability*” yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi serta menjadi organisasi modern berbasis TI terpadu adalah salah satu penunjang penting yang akan mendorong terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang agung.

Pengembangan TI di Mahkamah Agung merupakan sarana pendukung untuk mencapai hal-hal berikut ini:

- a) Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya;
- b) Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian;
- c) Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer;
- d) Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja;
- e) Pengembangan metode pembelajaran dari Bimbingan Teknis menuju *e- learning* atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap.

Guna efisiensi dan efektifitas kinerja semua satuan organisasi di bawah Mahkamah Agung akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di Mahkamah Agung, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh

Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi Mahkamah Agung, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan disegala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, namun dalam pemanfaatannya perlu ada aturan- aturan agar dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan.

Pemanfaatan Teknologi dan Informasi, itu perlu didukung regulasi yang dapat mengendalikan perilaku dengan aturan dan batasan. Peraturan dan regulasi dalam bidang TI di Mahkamah Agung dan Badan di bawahnya yang sudah dibangun dan masih dibutuhkan seperti:

- a) Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik
- b) Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor :

144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau *Case Tracking System* (CTS).

Hingga saat sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUN dan *redesign* SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.

c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI

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

membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi.

Dalam proses penyusunan profil kompetensi, akan dibuat daftar kompetensi, baik *soft competency* maupun *hard competency*, yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan definisi kompetensi yang rinci, serta indikator perilaku. Profil kompetensi ini akan menjadi persyaratan minimal untuk jabatan/posisi tertentu serta akan menjadi basis dalam pengembangan desain dan sistem pada seluruh pilar SDM, sehingga selanjutnya akan dapat dikembangkan sebagai berikut :

- a) Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi;
- b) Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi. Pengembangan yang dimaksud di sini termasuk rotasi, mutasi dan promosi;
- c) Penilaian kinerja berbasis kompetensi;
- d) Remunerasi berbasis kompetensi;
- e) Pola karir berbasis kompetensi.

Dengan adanya sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi, maka seluruh proses penilaian hakim dan aparatur peradilan (biasa dikenal sebagai asesmen kompetensi 27 individu), akan menggunakan kompetensi sebagai kriteria/parameter penilaian. Proses penilaian yang dimaksud diterapkan baik dalam rekrutmen dan seleksi, penentuan rotasi-mutasi-promosi, penentuan kebutuhan pelatihan maupun penilaian kinerja yang berujung pada pemberian remunerasi (atau tunjangan kinerja sebagaimana yang dimaksud dalam RB).

Sehubungan dengan pengembangan karir, Mahkamah Agung akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila

kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif. Terkait dengan pengelolaan organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi. SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah. Proses pengelolaan seperti ini, dipandang lebih efektif dan efisien. Mengingat kompleksitas perubahan yang harus dilaksanakan, berikut adalah dukungan yang diperlukan untuk berhasilnya implementasi sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi sebagai berikut :

1. Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mendukung kemandirian pengelolaan SDM Badan Peradilan.
2. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pejabat 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 standarisasi pemahaman sistem kerja.

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

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

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparat peradilan dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3)

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan masih terkendala dengan sumber daya yang masih kurang, perlu penguatan SDM dimana potensi untuk mendukung hal tersebut adalah telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim sehingga strategi yang dilakukan adalah dengan diadakannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.

b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI Nomor : 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi *client server* serta *database* yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi

Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor : 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan *whistleblower/justice collaborator* melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparaturnya yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.

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

Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepakatan hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, peraturan Nomor : 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku

Hakim, Nomor : 03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama dan Nomor : 04/PB/MA/IX/2012-04/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim oleh karena itu strategi yang dilakukan adalah melakukan Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan.

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

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

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti : (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat, (3) Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong, (4) Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi, (5) Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik, (6) Belum

dilakukannya *talent scouting* ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas, dan (7) Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan pola rekrutmen Sumber Daya Peradilan adalah (1) adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (*meliputi nilai dan peringkat*), (2) terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM Mahkamah Agung RI, (3) diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakteristik yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain), dan (4) pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparatur peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan

Penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan, permasalahan yang ditemukan adalah sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter (*reward-punishment*). Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan 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 dan (2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV. Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah (1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (*competency based HR Management*), (2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil *assessment*, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (*capacity building*), (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung
- b. Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*
- c. Reorganisasi dan mengarah pada *good court governance* dan pengembangan budaya organisasi yang efektif

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

(1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung; (2) Mekanisme perencanaan dan pelaksanaan anggaran; (3) Pengelolaan Manajemen Aset di Peradilan; (4) Penataan Organisasi dan Tata laksana dan (5) Pengembangan budaya organisasi yang efektif. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

Kondisi saat ini, dalam hal anggaran, Mahkamah Agung mengalami kendala dalam pemenuhan kebutuhan operasional. Birokrasi keputusan pagu anggaran merupakan kendala utama. Usulan perencanaan anggaran yang diajukan oleh MA melalui proses pembahasan dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan, acap kali tidak mendapatkan alokasi dana sebagaimana yang diajukan dalam rencana. Untuk menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab MA sebagai lembaga penegak hukum, maka ketersediaan alokasi dana merupakan hal yang penting.

Untuk mengatasi kendala tersebut, ditetapkan 2 arah kebijakan Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi Kemandirian Anggaran (2) Penyusunan Usulan Rancangan Revisi Paket Peraturan Perundang-undangan Keuangan terkait Kemandirian Anggaran Peradilan.

1) Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

Dalam rangka kemandirian pengelolaan anggaran Badan Peradilan diperlukan penataan manajemen secara menyeluruh menuju *good court governance* meliputi arah kebijakan sebagai berikut:

- a) Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan;
- b) Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan;
- c) Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (*baseline*) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja;
- d) Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis *risk analysis*.

2) Restrukturisasi Organisasi dan mengarah pada *good court governance*

dan pengembangan budaya organisasi yang efektif

Untuk mewujudkan *good court governance* diperlukan arah kebijakan yang mengarah pada penataan organisasi sebagai berikut:

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

Permasalahan	Tantangan	Potensi	Strategi
SASARAN 1 : PROSES PERADILAN YANG PASTI, TRANSPARAN DAN AKUNTABEL			
Arah Kebijakan : Penguatan dan Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar			
a. Dengan diterapkannya sistem kamar, struktur organisasi kepaniteraan sudah tidak sesuai. b. Konsistensi dan kesatuan hukum menjadi isu sentral dalam implementasi sistem kamar di MA.	a. Tidak lagi diperlukannya proses pengumpulan dan pengelolaan berkas perkara yang sebelumnya dilakukan di Panmud perkara. b. Terjadi inkonsistensi putusan karena mekanisme pemeriksaan perkara belum dijalankan secara benar dan terarah. c. Belum optimalnya rapat pleno rutin dan rapat pleno perkara (untuk menjaga kepastian hukum melalui konsistensi). d. Belum sepenuhnya dipahami tujuan sistem kamar.	a. Sejak ditetapkan penerapannya di 2011, telah dilakukan perubahan di 2012 : SK KMA No. 071/KMA/SK/II/2012 dan di 2013 : SK KMA No. 112/KMA/SK/II/2013. b. Penerapan sistem kamar akan mengurangi disparitas perkara yang diterima dan diperiksa oleh majelis, meningkatkan repetisi/pengulangan sehingga mempercepat penanganan perkara yang sejenis, produktifitas penyelesaian perkara meningkat.	a. Penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan perkara manajemen perkara (Restrukturisasi Organisasi MA menyesuaikan dengan sistem kamar). b. Penguatan database perkara dan publikasi perkara. c. Menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar. d. Penyempurnaan aturan sistem kamar.
Arah Kebijakan : Pembatasan Perkara Kasasi			
a. Tingginya jumlah perkara masuk ke MA (80% perkara masuk banding melakukan upaya hukum ke MA dan 90% dari peradilan umum) sehingga sulit bagi MA untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi konsistensi putusan.	a. Ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi. b. Penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang.	a. Untuk meningkatkan kompetensi penyelesaian perkara, telah dilakukan diklat spesialisasi hakim dalam penanganan perkara. b. Penerapan sistem kamar di Mahkamah Agung (SK KMA no. 142/KMA/SK/IX/2011).	a. Spesialisasi hakim pada Pengadilan Tingkat Pertama untuk menyelesaikan perkara sesuai dengan bidang keahlian dan akan diperbarui secara berkala. b. Penerapan sistem kamar di Pengadilan Tingkat Banding. c. <i>Redesign</i> standar penyelesaian perkara peradilan umum untuk meningkatkan kualitas putusan.
Permasalahan	Tantangan	Potensi	Strategi
Arah Kebijakan : Penyederhanaan proses berperkara dan menekan biaya berperkara			
a. Tingkat keberhasilan mediasi sejak penerapan s/d 2013 : $\pm 20\%$ sehingga belum	a. Mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran mengurangi tumpukan perkara. b. Mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan.	a. Sudah berjalan sejak 5 tahun yang lalu. b. Hakim telah mendapatkan pelatihan mediasi meskipun masih sebagian	a. Mempertajam metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi dengan memprioritaskan pada

secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara.	c. Belum semua hakim memperoleh pelatihan mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam. d. Jumlah hakim terbatas sehingga mereka lebih fokus menyelesaikan perkara secara litigasi. e. Adanya peran pengacara yang menghambat mediasi karena akan berimbas pada <i>financial fee</i> yang mereka dapatkan dari klien.	c. Ada lembaga mediasi di luar pengadilan. d. Skema non litigasi bantuan hukum ada dalam bentuk mediasi (UU no. 16 tahun 2011).	- hakim yang belum pernah mendapatkan pelatihan. b. Meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi : cepat (maksimal 2 bulan) dan murah, <i>win-win solution</i>. c. Penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan.
b. Kelambatan penyelesaian perkara perdata meningkatkan tumpukan perkara dan penyelesaian perkara yang lama berimplikasi dengan semakin besarnya biaya serta dengan prosedur panjang menimbulkan kerugian dan ketidakpastian hukum bagi pelaku usaha	f. Tahun 2013, tidak terpenuhinya target penyelesaian perkara < 1 tahun (LAKIP MA 2013, target 50% perkara putus, tercapai 40,79%). g. Menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan. h. Hasil <i>survey ease of doing</i> bisnis : penyelesaian sengketa non litigasi tidak efektif dan efisien (498 hari, 139% biaya klaim dan 40 prosedur berbelit-belit. i. Menghambat perkembangan bisnis khususnya dalam melindungi pengusaha kecil. j. Menurunkan iklim investasi SASARAN : Proses Peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel. k. Perlu dibentuk mekanisme penyelesaian perkara secara cepat dan murah. l. Saat ini, <i>Small Claim Court</i> belum masuk RUU Hukum Acara Perdata sementara tahun 2013, RUU tersebut sudah masuk prolegnas.	e. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035. f. Menjadi arah kebijakan RPJMN 2015-2035. g. Tuntutan masyarakat sangat besar untuk meningkatkan akses peradilan dengan penyederhanaan proses persidangan. h. Konsep dan mekanisme <i>small claim court</i> telah dibahas dalam Naskah Akademis RUU Hukum Acara Perdata.	d. Pembentukan dasar hukum mengenai pelaksanaan <i>small claim court</i> melalui RUU Hukum Acara Perdata ataupun peraturan Mahkamah Agung. e. Pelaksanaan peradilan acara cepat di pengadilan Tingkat Pertama untuk memeriksa perkara perdata dengan nilai gugatan kecil.
Permasalahan	Tantangan	Potensi	Strategi
Arah Kebijakan : Penguatan Akses peradilan			
a. Pembebasan biaya perkara kepada masyarakat miskin meskipun dari sisi realisasi meningkat dari tahun ke tahun, namun masih memiliki kendala	a. Alokasi anggaran tidak mampu menutup seluruh komponen biaya penyelesaian perkara yang akan dibiayai. b. Adanya sikap masyarakat yang malu/tidak yakin bila mendapat perlakuan khusus sebagai orang miskin dan mereka biasanya tinggal di pinggir kab/kota. c. Penetapan target perkara belum memanfaatkan data	a. Perma no. 1 tahun 2014 tentang Pedoman pemberian layanan hukum bagi masyarakat tidak mampu di pengadilan. b. UU no. 16 tahun 2011 tentang bantuan hukum yang dilaksanakan oleh BPHN.	a. Publikasi program pembebasan biaya perkara kepada masyarakat. b. Penajaman estimasi <i>baseline</i> berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran. c. Meningkatkan kerja sama

keterbatasan anggaran dan laporan keuangan perkara	potensi perkara miskin dilihat dari jumlah penduduk miskin tiap kabupaten/kota. d. Pertanggungjawaban keuangan untuk proses penyelesaian perkara yang belum selesai sampai akhir tahun anggaran.	c. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035.	dengan BPHN tentang mekanisme penggunaan jasa OBH (peraturan bersama). d. Meningkatkan koordinasi dengan kementerian keuangan dan BPK untuk mendapatkan perlakuan tersendiri atas pertanggung jawaban keuangannya.
b. Pelaksanaan sidang keliling/ <i>zitting plaats</i> masih belum mampu memenuhi permintan masyarakat karena keterbatasan anggaran	e. Masyarakat miskin dan marjinal yang secara geografis dan ekonomi sulit menjangkau layanan peradilan. f. Penetapan target lokasi/perkara belum memanfaatkan luas wilayah hukum masing-masing pengadilan dan tingkat kesulitan geografis. g. Alokasi anggaran tidak mampu mencukupi kebutuhan operasional sidang keliling/<i>zitting plaats</i>. h. Pelaksanaan sidang keliling terkendala dengan tempat sidang bila tidak ada alokasi biaya sewa dan karena pelaksanaan bersifat isidentil diperlukan biaya <i>decorum</i>/kebersihan. i. Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) 2012 terdapat 24 juta anak yang tidak memiliki akta kelahiran, dan 40 juta jika termasuk mereka yang tidak bisa menunjukkan akta kelahiran. j. Survei identitas hukum oleh Pusat Kajian Perlindungan Anak (PUKAPA), 64% responden memandang negatif terhadap akta kelahiran yang hanya mencantumkan nama ibu.	d. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035. e. Perma no. 1 tahun 2014 memberikan peluang untuk menggabungkan pelaksanaan pos pelayanan bantuan hukum secara terpadu melalui sidang keliling/<i>zitting plaats</i>. f. Pelayanan terpadu hak identitas hukum melalui sidang keliling (akta nikah, akta cerai dan akta kelahiran).	e. Penajaman estimasi baseline berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran. f. Memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan Kementerian Dalam Negeri dengan menyusun peraturan bersama.
c. 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 (Organisasi Bantuan Hukum).	k. Sebaran OBH belum merata di setiap kabupaten ada, belum mampu menyediakan kebutuhan pengadilan di setiap kabupaten/kota. l. Posbakum yang bertugas untuk memberikan layanan pembuatan surat gugatan/konsultasi hukum bagi masyarakat miskin, pada realisasinya banyak memberikan konsultasi pada para pihak tidak miskin (tidak ada surat miskin) tapi tidak mampu membayar pengacara/advokat). m. Alokasi anggaran posbakum yang ditetapkan dalam bentuk jam layanan, jumlah jam layanan belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan tiap pengadilan.	g. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035. h. UU no. 16 tahun 2011 dan Perma no. 1 tahun 2014. i. Ada komitmen baik dari MA maupun BPHN untuk melakukan kerja sama.	g. Meningkatkan kerja sama dengan BPHN tentang mekanisme penggunaan jasa OBH (peraturan bersama). h. Penguatan alokasi anggaran Posbakum melalui penyusunan <i>baseline</i> berdasarkan data riil baik dari sisi OBH maupun dari pengadilan.

	n. Belum ada kesepakatan Pemetaan data antara OBH dengan posbakum di pengadilan dan bagaimana mekanisme pengawasannya.		
Permasalahan	Tantangan	Potensi	Strategi
SASARAN 2 : PENINGKATAN KREDIBILITAS DAN TRANSPARANSI BADAN PERADILAN			
Arah Kebijakan : Penataan ulang manajemen perkara			
a. Tidak ada kemampuan untuk mengontrol secara efektif	a. Sistem informasi perkara yang ada belum terintegrasi dengan sistem informasi penerimaan berkas. b. Penggunaan sistem komunikasi data belum efektif (partisipasi tinggi tetapi belum ada data mengenai <i>compliance</i>). c. Proses pemeriksaan pada majelis masih sangat tergantung dengan berkas fisik. d. Tidak adanya sistem pengklasifikasian berkas putusan pengadilan.	a. Sistem Informasi perkara SIPP, SiadPA, SiadTUN dan SiadMil.	a. Integrasi sistem informasi perkara pada informasi penerimaan berkas. b. Sistem monitoring yang mendukung produktifitas kinerja.
b. Masih ada disparitas putusan atas perkara-perkara sejenis oleh majelis yang berbeda dan pemalsuan dokumen putusan.	e. Masih ada kesalahan ketik terhadap putusan baik kesalahan ketik (<i>typo</i>) atau substansi. f. Tidak ada tindakan tegas terhadap pelaksana. g. Tidak ada mekanisme <i>control process</i> koreksi majelis. h. Tidak ada sistem yang menjamin keamanan proses pencetakan putusan.		c. Fitur <i>secure printing</i> dan standarisasi prosedur pencetakan.
c. Pemilahan dokumen yang masuk di Biro Umum bisa memakan waktu yang lama.	i. Tidak ada perbedaan fisik antara berkas perkara dan surat umum. j. Terpisahnya unit kerja yang bertanggung jawab menerima berkas dan melakukan penelaahan (Biro Umum dan Kepaniteraan). k. Proses registrasi manual terpisah dengan proses registrasi informasi perkara.	b. Agenda Penataan ulang organisasi administrasi perkara pada Cetak Biru 2010-2035.	d. Standarisasi fisik amplop pengiriman berkas; Amplop dilengkapi dengan <i>barcode</i> . e. Menata ulang <i>layout</i> infrastruktur pelayanan dan administrasi.
d. Masih belum merata beban perkara di setiap hakim sehingga kinerja memutus perkara tidak sebanding dengan beban perkara masuk.	l. Distribusi belum mempertimbangkan status tunggakan perkara. m. Tidak ada proses identifikasi perkara dengan substansi yang sama. n. Perkara yang saling terkait tidak ditangani oleh majelis hakim yang sama.	c. Agenda penataan ulang proses administrasi perkara pada Cetak Biru MA 2010-2035.	f. Peningkatan database putusan dengan menambah beberapa fitur (resume perkara, kata kunci). g. Pengaturan/pedoman yang jelas untuk pembagian perkara. h. Pengaturan klasifikasi perkara melalui sistem

			informasi perkara
e. Penyampaian salinan putusan ke pengadilan pengaju memakan waktu lama.	o. Belum ada standarisasi prosedur pengiriman. p. Update informasi ke sistem informasi perkara sering tertunda karena ada kesalahan.	d. Berkas elektronik yang dikirim (SEMA no. 14 th. 2010) e-dokumen.	i. Kebijakan Panitera MA untuk melakukan monev aktifitas upload putusan.
Arah Kebijakan : Integrasi Informasi perkara secara elektronik			
a. Data tidak sinkron antara data online dan data cetak. b. Belum semua putusan di upload ke situs. c. Tidak ada jadwal pasti tentang sidang. d. Masih ada kesalahan pada naskah putusan.	a. Data tidak sinkron antara data online dan data cetak. b. Belum semua putusan di upload ke situs. c. Tidak ada jadwal pasti tentang sidang. d. Masih ada kesalahan pada naskah putusan.	a. Data tidak sinkron antara data online dan data cetak. b. Belum semua putusan di upload ke situs. c. Tidak ada jadwal pasti tentang sidang. d. Masih ada kesalahan pada naskah putusan.	a. Data tidak sinkron antara data online dan data cetak. b. Belum semua putusan di upload ke situs. c. Tidak ada jadwal pasti tentang sidang. d. Masih ada kesalahan pada naskah putusan.
Arah Kebijakan : Penguatan SDM Kepaniteraan			
a. Masih banyak kesalahan pada berkas yang dikirim dari pengadilan.	a. Pemahaman teknis staf pengadilan Tingkat Pertama bervariasi. b. Kurangnya pelatihan khusus administrasi pengadilan bagi staf pengadilan Tingkat Pertama. c. Belum ada <i>reward and punishment</i> bagi pengadilan Tingkat Pertama utk kinerja pengiriman berkas. d. Pengawasan terhadap entri data tidak konsisten.		a. Koordinasi lintas sektoral satker oleh Panitera MA sebagai <i>user</i> utama proses kasasi. b. Kebijakan pemberian <i>reward and punishment</i> terhadap kepatuhan prosedur.
SASARAN 3 : PENINGKATAN PENGAWASAN PERILAKU APARATUR PERADILAN			
Arah Kebijakan : Penguatan SDM Pelaksana Fungsi Pengawasan			
a. Keterbatasan SDM Badan Pengawasan Mahkamah Agung.	a. Penguatan SDM Pengawasan	a. 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.	a. Dilakukannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum.
Arah Kebijakan : Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan			
a. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah	a. Belum adanya evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada.	a. Adanya keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan	a. Penyusunan regulasi penegakan disiplin,

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		peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim.	peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung.
b. Belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif.	b. Belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu.	b. Telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP).	b. Diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.
Arah Kebijakan : Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat			
a. Rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/ pengaduan yang ada.	a. Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan. b. Belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan.	a. Keputusan KMA RI No.076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga peradilan. Mekanisme layanan pengaduan online b. Untuk mendukung tertib administrasi penanganan pengaduan Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi <i>client server</i> serta <i>data base</i> yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian	a. Penyederhanaan alur pengawasan internal. b. Membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal. c. 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

		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 <i>whistleblowing</i>).	penyampaian pengaduan berkaitan dengan <i>whistleblower/justice collaborator</i> melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan.
b. Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi.	c. Belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya.	d. Rancangan perubahan terhadap SK KMA Nomor 076/KMA/SK/ VI/2009 tentang Pedoman Pelaksanaan Penanganan Pengaduan di Lingkungan Lembaga Peradilan. Penyempurnaan SK KMA Nomor 076/KMA/SK/VI/2009 pada intinya mengenai masa kadaluarsa pengaduan dan susunan tim pemeriksa yang berkaitan dengan pelanggaran Hakim, non Hakim, Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan penyesuaian dasar hukum penetapan hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan terbaru.	b. Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas. c. Peningkatan kapasitas aparatur pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. d. 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.
Arah Kebijakan : Redefinisi Hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan			
a. Belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas	b. Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung.	a. 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.	a. Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal. b. Dukungan sarana dan

eksternal		b. Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama. c. Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.04/PB/MA/IX/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim.	prasarana dalam pelaksanaan pengawasan eksternal.
SASARAN 4 : PENGEMBANGAN TEKNOLOGI INFORMASI YANG HANDAL			
Arah Kebijakan : Pengembangan SDM			
a. Masih banyak pegawai yang belum menguasai teknologi informasi dan komunikasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.	a. Pada umumnya pegawai belum sepenuhnya memahami pentingnya Teknologi Informasi Komputer (TIK) dalam menunjang kelancaran tugas dan fungsi.	a. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan. b. Kepastian karier dan kesejahteraan untuk fungsional pengelola Teknologi Informasi Komputer (TIK) diatur dalam UU ASN no. 5 tahun 2014.	a. Pelatihan SDM dalam pemanfaatan Teknologi Informasi Komputer (TIK). b. Pemberian kepastian karier dan kesejahteraan yang memadai serta pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan profesionalitas tenaga fungsional Teknologi Informasi Komputer (TIK).
Arah Kebijakan : Penguatan Regulasi			
a. Belum adanya kajian mengenai standarisasi kebutuhan Teknologi Informasi Komputer (TIK).	a. Belum ada dilakukan sepenuhnya pengkajian pengembangan/ pemanfaatan Teknologi Informasi Komputer (TIK) dalam mendukung kebutuhan organisasi.	a. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan	a. Agar segera disusun standirisasi Teknologi Informasi Komputer (TIK) dalam mendukung kebutuhan organisasi.
b. Belum tertatanya organisasi dan tatalaksana pengelolaan Teknologi Informasi Komputer (TIK)dengan baik.	b. Pengelolaan Teknologi Informasi Komputer (TIK) terutama di Satker Tingkat Banding dan Tingkat Pertama belum tertata dengan baik.	b. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan.	b. Pembuatan kebijakan/ regulasi yang mampu mendorong pengembangan Teknologi Informasi Komputer (TIK) untuk seluruh satker di lingkungan MA.

			c. dibentuknya tim Teknologi Informasi Komputer (TIK) pada setiap satker.
Arah Kebijakan : Transparansi Kinerja secara efektif dan efisien			
a. Sarana dan prasarana teknologi informasi yang ada dan pemeliharaannya pada umumnya belum memenuhi standarisasi guna optimalisasi teknologi informasi.	a. Perkembangan teknologi informasi yang dinamis.	a. Adanya SK KMA No 1-144/KMA/SK/I/2011.	a. Menyediakan sarana dan prasarana pengembangan infrastruktur akses komunikasi data yang ideal.
b. Pengembangan program aplikasi untuk mendukung tugas belum sepenuhnya terkoordinasi dengan baik sehingga sangat sulit untuk mengintegrasikan database yang dihasilkan dengan program aplikasi satker dan instansi lainnya.	b. Masih belum optimalnya memanfaatkan Teknologi Informasi Komputer (TIK) dalam melakukan koordinasi baik dengan internal instansi maupun antar instansi.	b. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan.	b. Penyusunan aplikasi IT yang teintegrasi dalam data base Mahkamah Agung.
c. Anggaran yang diperlukan untuk pengembangan dan pemeliharaan perangkat Teknologi Informasi Komputer (TIK) sering dikeluhkan oleh pengelola Teknologi Informasi Komputer (TIK).	c. Belum tersedia dengan cukup anggaran yang diperlukan untuk pengembangan dan pemeliharaan perangkat Teknologi Informasi Komputer (TIK) yang sesuai dengan kebutuhan.	c. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan. d. Alokasi anggaran untuk pengembangan dan pemeliharaan perangkat Teknologi Informasi Komputer (TIK) yang sesuai dengan kebutuhan bisa dianggarkan dalam DIPA MA.	c. Perlu ada anggaran yang cukup untuk secara terus menerus memelihara mutu layanan TIK.
SASARAN 5: PENINGKATAN KOMPETENSI DAN INTEGRITAS SDM			
Arah Kebijakan : Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan			

d. Pemenuhan kebutuhan formasi SDM belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.	a. Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan. b. Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat. c. Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong. d. Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi. e. Belum ada tes kepribadian (tes psikologi) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik. f. Belum dilakukannya <i>talent scouting</i> ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas. g. Belum ada sistem rekrutmen Asisten Hakim Agung	a. Metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat di akses secara mudah oleh peserta (<i>meliputi nilai dan peringkat</i>). b. Terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM MARI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM MARI. c. Diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakter seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakter yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain). d. Pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparatur peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Hal ini dapat menjadi <i>best practices</i> bagi lembaga lain	a. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.
e. Belum ada kesepakatan antara KY dan MA tentang mekanisme rekrutmen cakim sebagai pejabat Negara.	h. Belum ada SK Bersama antara KY dan MA mengenai sistem rekrutmen calon hakim yang baru		
Arah Kebijakan : Penataan Sistem Pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan			
a. Sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu	a. Perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan b. Belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur	a. Telah dilakukan <i>Assessment</i> untuk Pejabat setingkat Eselon III untuk pengembangan organisasi b. Telah dilaksanakan Pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat	a. Mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (<i>Competency Based HR Management</i>)

ditingkatkan dengan parameter obyektif (<i>reward and punishment</i>)	pembinaan SDM aparatur peradilan. c. Belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai. d. Belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.	Eselon III dan IV.	b. Menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil <i>assessment</i>. c. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (<i>capacity building</i>). d. Menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan. (unit pelaksana Diklat). f. Menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.
SASARAN 6 : PENINGKATAN PENGELOLAAN ASET, KEUANGAN DAN KINERJA ORGANISASI			
Arah Kebijakan : Mewujudkan Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung			
a. Pagu Anggaran Mahkamah Agung belum mencukupi kebutuhan operasional Mahkamah Agung, pemenuhan pagu anggaran masih tergantung pada keputusan legislatif dan eksekutif serta Mahkamah Agung belum bisa memanfaatkan kembali pemasukan pendapatan Mahkamah Agung kepada pemerintah melalui	a. Mahkamah Agung harus mampu menyusun perencanaan anggaran yang akuntabel dan terukur. b. Mewujudkan kemandirian Anggaran Mahkamah Agung. c. Adanya Transparansi Pengelolaan Anggaran di Mahkamah Agung.	a. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Mahkamah Agung sejak Tahun 2010 bebas dari blokir. b. Komunikasi dan koordinasi Mahkamah Agung dengan lembaga legislatif dan eksekutif sangat harmonis. c. Pagu dan realisasi anggaran Mahkamah Agung telah ditampilkan dalam web Mahkamah Agung.	a. Penyusunan perencanaan anggaran dan data dukung seakurat mungkin. b. Menyusun baseline kebutuhan riil anggaran secara akurat. Menumbuhkan pemahaman bersama tentang kemandirian anggaran badan peradilan. c. Melakukan koordinasi secara intensif dengan lembaga eksekutif dan yudikatif guna mewujudkan keputusan bersama tentang

PNBP.			kemandirian anggaran.
Arah Kebijakan : Akuntabilitas Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran			
a. Belum ada kesepahaman standar harga barang dan jasa internal Mahkamah Agung.	a. Belum adanya ketentuan dari pengguna Anggaran untuk menggunakan standar harga barang dan jasa yang ditetapkan oleh lembaga yang berwenang.	a. Adanya komitmen dari unsur pimpinan agar pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.	a. Melakukan koordinasi secara intensif dalam pelaksanaan anggaran. b. Penyusunan Standar Biaya internal yang belum diatur.
b. Kurang efektifnya penyusunan rencana kerja jangka pendek, menengah dan panjang MA dan badan pengadilan di bawahnya untuk mendukung proses perencanaan, penyusunan dan pertanggungjawaban anggaran.	b. Kurangnya koordinasi dan kesepahaman tentang sistem perencanaan dan pengelolaan anggaran.	b. Adanya penetapan KMA tentang rencana kerja jangka pendek, menengah dan panjang MA dan badan pengadilan di bawahnya yang tertuang dalam cetak Biru	c. Melakukan koordinasi dan analisa secara intensif terhadap <i>baseline</i> . d. Melakukan penataan ulang kegiatan dan indikator kinerjanya.
c. Belum efektifnya pelaksanaan bimbingan dan monitoring serta evaluasi atas pelaksanaan proses penyusunan anggaran.	c. Mengefektifkan kinerja Bimbingan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penyusunan anggaran.	c. Sudah ada sub organisasi yang terkait fungsi tersebut.	e. Melakukan koordinasi berkala antar lini dalam rangka akuntabilitas penyusunan perencanaan anggaran. f. mendorong disusunnya SBK.
d. Belum terpenuhinya kompetensi dan standar SDM Pengelola Keuangan yang ideal.	d. Kualitas dan kuantitas Pengelola keuangan belum sesuai dengan kompetensi dan beban kerja yang ada. e. Setiap tahun masih ada temuan dari BPK atas pelaksanaan anggaran di Mahkamah Agung.	d. Telah diterbitkannya setiap awal tahun anggaran SK Sekretaris Mahkamah Agung tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan anggaran. e. Telah diterbitkan sertifikasi bagi Bendahara Pengeluaran. f. Telah diterbitkannya Keputusan Sekretaris MA Nomor 166/SEK/SK/XI/2013 tanggal 22 November 2013 tentang Penetapan Unit Layanan Pengadaan (ULP). g. Telah dibentuknya LPSE di Mahkamah Agung. h. Opini WTP atas Laporan Keuangan	g. Memperkuat kemampuan SDM Pengelola Anggaran. h. Adanya keharusan pelaksanaan anggaran dilakukan oleh unit layanan pengadaan internal. i. Adanya keharusan pengumuman pengadaan barang dan jasa melalui LPSE Mahkamah Agung. j. Transparansi pengelolaan penerimaan dan belanja. k. Diterapkannya <i>reward and</i>

		Mahkamah Agung.	<i>punishment</i> . l. Diterapkannya anggaran berbasis kinerja
e. Kurang efektifnya hasil evaluasi pelaksanaan anggaran dalam penyusunan perencanaan anggaran kedepan.	f. Belum adanya sinergi antara pelaksanaan anggaran dan penyusunan perencanaan anggaran. g. Pelaksanaan anggaran masih berbasis pada indikator <i>output</i>	i. Adanya komitmen pimpinan Mahkamah Agung untuk meningkatkan performa kinerja.	m. Adanya keharusan pelaksanaan anggaran berbasis indikator <i>outcome</i> .
Arah Strategi : Pengelolaan Transparansi Manajemen Aset di Peradilan			
a. Kurang efektifnya pengelolaan aset Mahkamah Agung.	a. Rentang kendali satuan kerja Mahkamah Agung yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. b. Kurang difahaminya manajemen Hibah. c. Belum optimalnya analisa resiko terhadap aset milik negara, sehingga belum pernah ada antisipasi terhadap aset milik negara yang rusak atau antisipasi terhadap potensi terjadinya permasalahan hukum.	a. Adanya aplikasi SIMAK BMN yang terintegrasi dengan aplikasi komdanas di Mahkamah Agung. b. Adanya opini WTP mengenai pengelolaan aset mahkamah Agung. c. Telah diterbitkannya Perma No 2 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Kerjasama anatara Mahkamah Agung dengan Pemberi Hibah. d. Adanya komitmen unsur pimpinan terhadap pengamanan aset.	a. Melakukan evaluasi secara berkala aplikasi SIMAK BMN. b. Melakukan koordinasi berkala dengan DJKN. c. Menyusun SOP tentang regulasi Hibah. d. Melakukan evaluasi setiap triwulan mengenai hibah. e. Melakukan Sosialisasi tentang regulasi hibah. f. Melakukan inventarisasi, Evaluasi dan verifikasi data aset secara. g. Melakukan Pendataan dan percepatan Penetapan Status Penggunaan (PSP) BMN sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 218 Tahun 2013 pada satker di lingkungan Mahkamah Agung RI. .
Arah Strategi : Penataan Organisasi dan Tata Laksana			
a. Struktur Organisasi MA pasca satu atap belum sepenuhnya mampu menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur mahkamah Agung.	a. Belum dilakukannya evaluasi struktur organisasi Mahkamah agung dalam rangka menunjang tugas dan fungsi Mahkamah Agung.	a. Adanya komitmen pimpinan Mahkamah Agung untuk optimalisasi kinerja aparatur Mahkamah Agung. b. MA menjadi <i>pilot project</i> penataan kembali struktur organisasi atau	a. Melakukan analisa dan reorganisasi struktur organisasi Mahkamah Agung. b. Menyusun buku pedoman yang berisi penjelasan mengenai rincian tugas dan fungsi Mahkamah Agung

		biasa dikenal sebagai restrukturisasi dalam kerangka RB.	
Arah Strategi : Pengembangan Budaya Organisasi yang Efektif			
a. Budaya organisasi yang cenderung feodal dan masih kentalnya KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) juga menjadi sebab belum profesionalnya organisasi MA dan badan-badan peradilan di bawahnya.	a. MA dan badan peradilan dibawahnya belum memahami dan belum melaksanakan perubahan pola pikir dan budaya berdasarkan nilai-nilai organisasi	a. Adanya nilai-nilai utama badan peradilan : • Kemandirian kekuasaan kehakiman • Integritas dan kejujuran • Akuntabilitas • Responsibilitas • Keterbukaan • Ketidakberpihakan • Perlakuan yang sama di hadapan hukum	a. Melakukan sosialisasi nilai-nilai utama badan peradilan. b. Meningkatkan efektifitas kinerja mahkamah Agung. c. Mendorong pelaksanaan sepuluh budaya malu bagi aparaturn Mahkamah Agung.

1. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja sangat menentukan dalam meningkatkan sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan sehingga masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum. Kinerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel. Peningkatan kinerja bertujuan untuk meningkatkan integritas sumber daya aparatur peradilan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mendukung kebijakan dan strategi peningkatan kinerja:

- a. Sistem karir merupakan perbaikan dalam mekanisme promosi dan mutasi sesuai dengan kompetensi;
- b. Pengawasan eksternal dan internal. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penengakan hukum yang akuntabel dan memenuhi rasa keadilan masyarakat;
- c. Menguasai Standar Operasional Pekerjaan (SOP) sesuai bidangnya;
- d. Perlu adanya dukungan sarana dan prasarana dan teknologi informasi yang memadai untuk meningkatkan kinerja.

2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan kebijakan yang memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan;
- b. Memiliki mekanisme penanganan pengaduan;
- c. Meningkatkan sarana, prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik.

C. KERANGKA REGULASI

Sebagai upaya untuk menunjang pelaksanaan program dan kegiatan agar berjalan dengan baik dan lancar Pengadilan Agama Nunukan sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman dibawah Mahkamah Agung membuat kerangka regulasi yang disesuaikan dengan arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung RI dan arah kebijakan Pengadilan Tinggi Agama Samarinda sebagai berikut :

KERANGKA REGULASI

Isu Strategis	Arah Kebijakan 2015-2019	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi	Unit Penanggungjawab	Unit Terkait
1. Optimalisasi Manajemen Peradilan Agama Nunukan	– Peningkatan penyelesaian perkara, peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, – Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan, – Peningkatan kepatuhan terhadap putusan pengadilan, – Peningkatan kualitas SDM.	– Implementasi SK KMA tentang percepatan penyelesaian perkara, – Penambahan volume sidang keliling, perkara prodeo – Peningkatan pelayanan publik.	– Pembuatan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Nunukan tentang penunjukan meja I, meja II dan meja III. – Pembuatan Surat Keputusan tentang radius wilayah, panjar perkara dan Pengelolaan Biaya Proses – Pembuatan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Nunukan tentang Penunjukan Majelis Hakim – Pembuatan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Nunukan tentang Waktu dan Lokasi Pelaksanaan Sidang Keliling dan Biaya Perkara Prodeo – Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan dan peningkatan efektifitas pengelolaan perkara	Kepaniteraan Pengadilan Agama Nunukan	Kesekretariatan Pengadilan Agama Nunukan
2. Peningkatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia;	– Implementasi SK KMA Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan	– Pembuatan Surat Keputusan Meja Informasi dan Dokumentasi. – Pembuatan Surat Keputusan PPID. – Pembuatan Surat Keputusan Pembentukann Tim Pengelola Telnologi Informasi. – Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait dengan Pengelolaan Teknologi Informasi	Kesekretariatan Pengadilan Agama Nunukan	Kepaniteraan Pengadilan Agama Nunukan
3. Sarana dan Prasarana Aparatur Negara Mahkamah Agung.	Peningkatan sarana dan prasarana pendukung kinerja aparatur peradilan.	Pembentukan landasan hukum skala prioritas pemenuhan sarana dan prasarana kinerja aparatur peradilan	– Pembuatan Surat Keputusan Pengelola Keuangan. – Penetapan skala prioritas	Kesekretariatan Pengadilan Agama Nunukan	Kepaniteraan Pengadilan Agama Nunukan

C. KERANGKA KELEMBAGAAN

Pengadilan Agama Nunukan sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman dibawah Mahkamah Agung RI dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus didukung dengan struktur organisasi yang kuat. Tugas dan fungsi Pengadilan Agama Nunukan dilaksanakan *Pimpinan Pengadilan dengan dibantu Panitera Pengadilan Agama Nunukan dan Sekretaris Pengadilan Agama Nunukan.*

Mengenai organisasi, tata kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan telah diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 tahun 2005.

Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.

Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas II

Pasal 114 :

1. Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas II adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan tanggung jawab Ketua Pengadilan Agama Kelas II.
2. Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas II dipimpin oleh Panitera.

Pasal 115 :

Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat-surat yang berkaitan dengan perkara.

Pasal 116 :

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 115, Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas II menyelenggarakan fungsi:

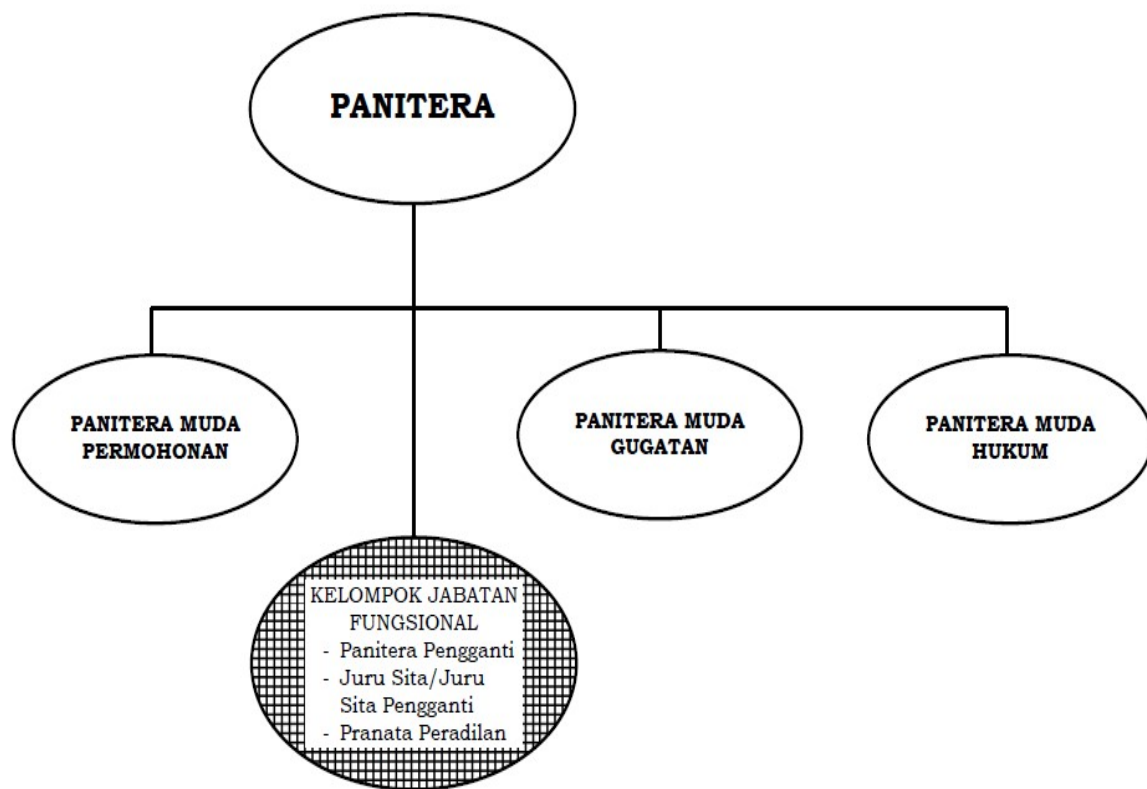
1. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis;
2. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara permohonan;
3. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara gugatan;
4. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara, penyajian data perkara, dan transparansi perkara;
5. Pelaksanaan administrasi keuangan dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan, minutasi, evaluasi dan administrasi Kepaniteraan;
6. Pelaksanaan mediasi;
7. Pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan; dan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Agama Kelas II.

Pasal 117 :

Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas II, terdiri atas:

- a. Panitera Muda Permohonan;
- b. Panitera Muda Gugatan; dan
- c. Panitera Muda Hukum.

BAGAN ORGANISASI KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA KELAS II



Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.

Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II

Pasal 322 :

1. Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan Agama Kelas II.
2. Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II dipimpin oleh Sekretaris.

Pasal 323 :

Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Agama Kelas II.

Pasal 324 :

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 323, Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II menyelenggarakan fungsi:

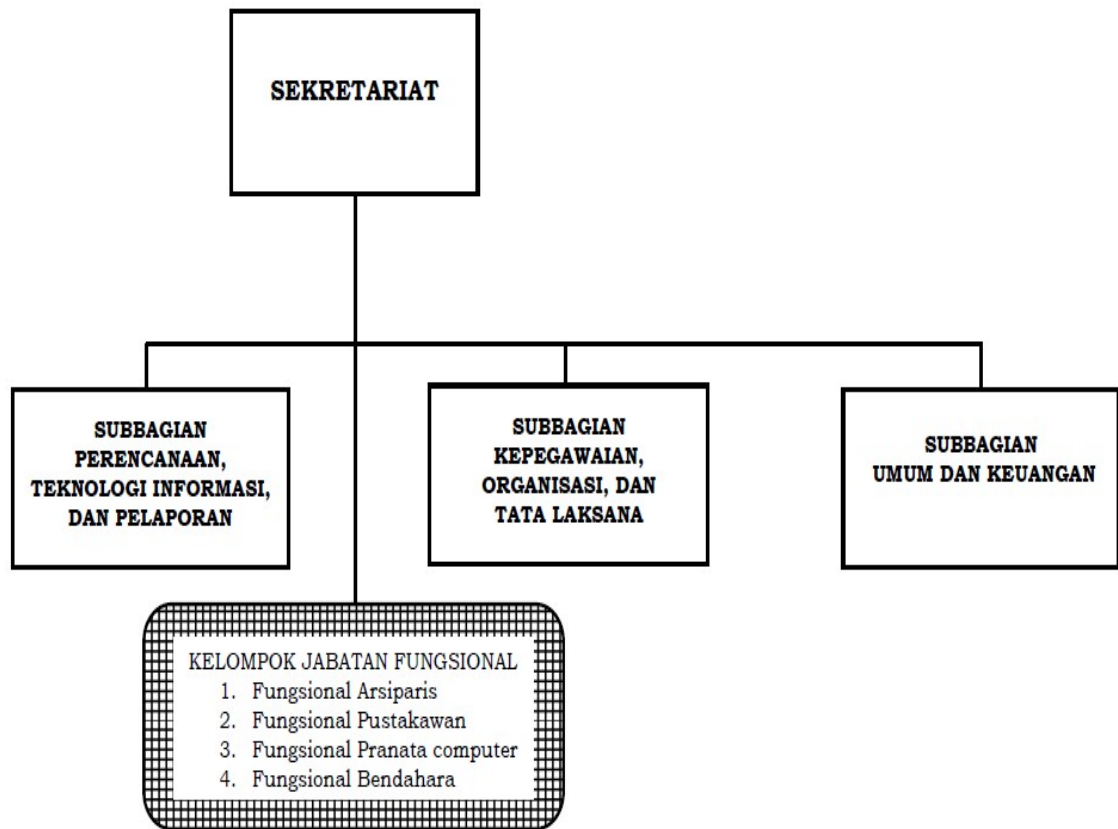
- a. Penyiapan bahan pelaksanaan urusan perencanaan program dan anggaran;
- b. Pelaksanaan urusan kepegawaian;
- c. Pelaksanaan urusan keuangan;
- d. Penyiapan bahan pelaksanaan penataan organisasi dan tata laksana;
- e. Pelaksanaan pengelolaan teknologi informasi dan statistik;
- f. Pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, dan perpustakaan; dan
- g. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan di lingkungan Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II.

Pasal 325 :

Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II terdiri atas:

- a. Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan;
- b. Subbagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana; dan
- c. Subbagian Umum dan Keuangan.

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
SEKRETARIAT PENGADILAN AGAMA KELAS II**



B A B IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis dan Program Mahkamah Agung RI, Pengadilan Agama Nunukan melaksanakan 3 (tiga) kegiatan yang diberikan unit eselon satu Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama dan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI yaitu :

1. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama

Program ini dilaksanakan melalui Kegiatan dengan sasaran kegiatan dan indikator kegiatan sebagai berikut :

Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target				
				2015	2016	2017	2018	2019
Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	5	5	5	5	5
			Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	15	30	50	30	30

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

Program ini dilaksanakan melalui Kegiatan dengan sasaran kegiatan dan indikator kegiatan sebagai berikut :

Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target				
				2015	2016	2017	2018	2019
Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen untuk mendukung pelaksanaan pelayanan prima peradilan	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker Daerah	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln
			Jumlah Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln

3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Program	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target				
				2015	2016	2017	2018	2019
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan peradilan pada Pengadilan Agama Nunukan	Jumlah Pengadaan sarana/ prasaran fasilitas perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%

MATRIKS RENCANA STRATEGIS PENGADILAN AGAMA NUNUKAN 2015-2019

NO	Tujuan		Target	Sasaran		Target					Strategis				
	Uraian	Indikator Kinerja		Uraian	Indikator Kinerja	2015	2016	2017	2018	2019	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Rp.
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses pradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan	80%	Terwujudnya proses Peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase sisa perkara yang di selesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	Program peningkatan manajemen peradilan agama	peningkatan manajemen peradilan agama	Peningkatan penyelesaian perkara	335 Perkara	60.8750.000,-
					Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	92%	92%	92%	92%	92%					
					Persentase penurunan sisa perkara	8%	8%	8%	8%	8%					
					Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum :										
					1. Banding	98%	98%	98%	98%	98%					
					2. Kasasi	99%	99%	99%	99%	99%					
					3. PK	100%	100%	100%	100%	100%					
					Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan pengadilan			76%	76%	76%					
2	Terwujudnya Penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan Teknologi	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	92%	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	Program peningkatan manajemen peradilan agama	peningkatan manajemen peradilan agama	Peningkatan penyelesaian perkara	350 Perkara	60.8750.000,-
					Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	4%	4%	4%	4%	4%					

					Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%					
					Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak putus	100%	100%	100%	100%	100%					
3	Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	100%	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	5 Prk	5 Prk	5 Prk	5 Prk	5 Prk	Program peningkatan manajemen peradilan agama	peningkatan manajemen peradilan agama	Peningkatan penyelesaian perkara	50 Perkara	60.8750.000,-
					Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	30 Prk	30 Prk	50 Prk	30 Prk	30 Prk					
		Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	100%		Persentase perkara Permohonan (voluntair) Identitas hukum	100%	100%	100%	100%	100%					
					Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu Yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)										

4	Terwujudnya Pelayanan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	100%	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	100%	100%	100%	100%	100%	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	Terlaksananya Layanan Dukungan Manajemen Pengadilan	12 Bulan Layanan	273.00.000,-
				Meningkatnya kualitas layanan dukungan manajemen untuk mendukung pelaksanaan pelayanan prima peradilan	Terlaksananya Layanan Dukungan Manajemen satker daerah	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln					
					Terlaksananya Layanan Perkantoran untuk mewujudkan Pelayanan prima peradilan	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln			Terlaksananya Layanan Perkantoran	12 Bulan Layanan	2.479.415.000,-
				Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan peradilan pada Pengadilan Agama Nunukan	Jumlah Pengadaan sarana/ prasaran fasilitas perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	Terlaksananya Pengadaan Sarana /Prasarana dalam rang menunjang pelayanan prima pengadilan	5 Layanan	182.500.000,-

B A B V

PENUTUP

Reviu rencana strategis Pengadilan Agama Nunukan tahun 2015-2019 telah memuat hal-hal yang sudah dicapai Pengadilan Agama Nunukan pada tahun 2014-2016 yaitu adanya peningkatan Produktifitas Penyelesaian Perkara, adanya penurunan upaya hukum masyarakat pencari keadilan, adanya penguatan akses terhadap pengadilan melalui kegiatan sidang keliling dan penyelesaian perkara bebas biaya.

Dengan keberhasilan tersebut sudah tentunya tidak terlepas adanya permasalahan-permasalahan yang muncul disamping juga itu juga Pengadilan Agama Nunukan mempunyai potensi yang cukup kuat antara lain penyederhanaan proses berperkara dan menekan biaya berperkara, manajemen penanganan perkara dan penguatan akses peradilan guna membantu masyarakat miskin dan terpinggirkan dalam memperoleh kemudahan akses ke pengadilan.

Sehubungan telah ditetapkan Keputusan Ketua Pengadilan Agama Nunukan Nomor W17-A10/700/OT.01.1/10/2017 tanggal 31 Oktober 2017 tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Nunukan dan perlu disinkronisasi dengan Reviu Renstra Pengadilan Agama Nunukan 2015-2019. Hal tersebut dilaksanakan untuk menyelaraskan isu-isu strategis di Lingkungan Mahkamah Agung RI yang memiliki indikator kinerja yang valid dan dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja serta pengendalian pelaksanaan program. Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan maka diuraikan juga arah strategi, target kinerja tahunan dan kebutuhan pendanaan.