



PENGADILAN AGAMA SENTANI

Jalan Raya Kemiri No 143
Sentani, Kabupaten Jayapura
Papua - 99352



Reviu Rencana Strategis 2020-2024

PENGADILAN AGAMA SENTANI



📞 Telp (0967) 5191455
💬 WhatsApp +62811488782
✉️ admin@pa-sentani.go.id
🌐 www.pa-sentani.go.id

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas tersusunnya Reviu Rencana Strategis Pengadilan Agama Sentani, Kabupaten Jayapura Tahun 2020 – 2024 ini dapat terselesaikan. Dokumen Reviu Rencana Strategis Pengadilan Agama Sentani Tahun 2020-2024 dilakukan berdasarkan Surat keputusan ketua Pengadilan Agama Sentani Nomor : W25-A7/378/5/2023 tanggal 11 Mei 2023 tentang Penunjukkan Tim Penyusunan Reviu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sebagaimana Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Perihal Penetapan Indikator Kinerja Utama Pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama, Pengadilan Agama Sentani telah melakukan review Indikator Kinerja Utama, sebagai tindak lanjutnya, dilakukan Reviu Rencana Strategis Pengadilan Agama Sentani tahun 2020-2024.

Penyusunan Rancangan Rencana Strategis Pengadilan Agama Sentani ini berisikan *Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, Arah Kebijakan dan Strategis*, serta *Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan*, yang merupakan pedoman acuan oleh unit kerja di Lingkungan Pengadilan Agama Sentani dalam melakukan kegiatannya untuk rencana tahun 2020– 2024.

Dengan tersusunnya Reviu Renstra ini, diharapkan kepada seluruh sub bagian pada Pengadilan Agama Sentani dapat melaksanakan kegiatannya secara secara sistematis dan berkesinambungan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Sentani.

Kami, telah melakukan penyusunan Reviu Rencana Strategis ini secara optimal namun kami menyadari sepenuhnya jika masih terdapat kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran sangat diharapkan demi penyempurnaan Review Renstra ini. Kami juga menyampaikan Terima Kasih kepada semua pihak yang terlibat dan ikut membantu dalam penyusunan Review Renstra ini.



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, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS.....	6
2.1 Visi dan Misi.....	6
2.2 Tujuan dan Sasaran Strategis.....	7
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI.....	8
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung.....	8
3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Agama Jayapura	28
3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama Sentani.....	32
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	34
BAB V PENUTUP.....	38

Lampiran : Matriks Renstra

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Pengadilan Agama Sentani dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 145 Tahun 1998, tanggal 16 September 1998, peresmiannya pada tanggal 23 Maret 1999 dan baru melaksanakan tugas-tugas operasional pada tanggal 1 April 1999.

Sejarahnya, pada tahun 1993 berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 1993, wilayah Kabupaten Jayapura dimekarkan menjadi 2 (dua) Kabupaten/Kotamadya yaitu Kabupaten Jayapura (Kabupaten Induk) dan Kotamadya Jayapura, selanjutnya pada tahun 2002, berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2002 wilayah Kabupaten Jayapura dimekarkan lagi menjadi 3 (tiga) Kabupaten yaitu Kabupaten Jayapura (Kabupaten Induk), Kabupaten Sarmi dan Kabupaten Keerom.

Wilayah Hukum Pengadilan Agama Sentani pada saat pembentukannya, meliputi wilayah Sentani, Sarmi dan Keerom. Berjalanannya waktu, wilayah tersebut dimekarkan menjadi Kabupaten tersendiri, dan sampai saat ini wilayah hukum Pengadilan Agama Sentani meliputi 3 (tiga) Kabupaten yaitu Kabupaten Jayapura itu sendiri, Kabupaten Sarmi dan Kabupaten Memberamo.

Eksistensi Pengadilan Agama Sentani sebagaimana amanat UU Nomor 7 Tahun 1989 jo UU No. 3 Tahun 2006 jo UU No. 50 Tahun 2009, adalah diberikan wewenang untuk menerima, memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan perkara-perkara yang diajukan oleh orang-orang yang beragama Islam dibidang Perkawinan, waris, wasiat, hibah, waqaf, zakat, infaq, sadaqah dan ekonomi syariah.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, Pengadilan Agama Sentani dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis tahun 2020-2024. Sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan dalam tenggang waktu 5 (lima) tahun, juga dijabarkan kedalam program-program dengan harapan kedepannya didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya yang kompeten, serta ditunjang dengan sarana dan prasarana dengan

memperhitungkan juga kondisi lingkungan internal maupun eksternal Pengadilan Agama Sentani.

1.2 Potensi Permasalahan

A. Lingkungan Internal

Lingkungan internal Pengadilan Agama Sentani diharapkan mampu menjadi potensi faktor kekuatan untuk menunjang tingkat keberhasilan. Meskipun demikian, lingkungan internal ini dapat pula menjadi faktor kendala/kelemahan dalam pencapaian target yang telah ditentukan.

▪ Strength (kekuatan)

Lingkungan internal Pengadilan Agama Sentani dimungkinkan menjadi potensi kekuatan dalam pelaksanaan Rencana Strategis ini adalah :

- Visi dan misi yang sudah jelas dan terarah.
- Tugas, fungsi dan wewenang Pengadilan Agama Sentani yang sudah jelas diatur.
- Memiliki rencana yang terstruktur mengenai reformasi peradilan yang tertuang dalam cetak biru (*blue print*) Mahkamah Agung.
- Adanya pedoman perilaku Hakim selaku pedoman bagi Hakim untuk menjaga integritasnya, sedangkan bagi Pegawai terdapat kode etik lainnya.
- Pengadilan Agama Sentani telah berbasis teknologi informasi dengan adanya dukungan jaringan internet yang memadai.

▪ Weakness (kelemahan)

Selain memiliki potensi, lingkungan internal sangat dimungkinkan juga menjadi kelemahan dalam pelaksanaan rencana strategis ini, aspek-aspeknya adalah :

1. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Masih terdapat aparatur Pengadilan Agama Sentani belum mempunyai kemampuan kerja yang diharapkan.
- System pelaksanaan tugas yang tidak merata dengan tidak adanya SDM yang dibutuhkan untuk bidang-bidang tertentu.

2. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Belum diterapkannya evaluasi penilaian kinerja secara baik.

- Kurang maksimalnya pelaksanaan hasil pengawasan yang dilakukan oleh pengawas bidang.
3. Aspek Tertib Administrasi dan Managemen Peradilan.
 - Belum sepenuhnya menggunakan system managemen perkara berbasis SIPP.
 - Masih belum menerapkan SOP dibidang Kepaniteraan.
 - Masih terdapat penyelesaian perkara yang lambat.
 4. Aspek Sarana dan Prasarana
 - Anggaran yang diterima Pengadilan Agama Sentani belum sesuai dengan kebutuhan atas perencanaan yang diajukan.
 - Fasilitas Pengadilan Agama Sentani masih perlu ditingkatkan dibeberapa tempat.

B. Lingkungan Eksternal

Selain lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal dapat juga menjadi peluang dan ancaman bagi tingkat keberhasilan rencana strategis ini. Untuk itu, sekecil apapun peluang ancaman itu sebaiknya dieliminasi agar tetap terjaga stabilitas yang diharapkan.

- **Opportunity (peluang)**

Peluang yang dimungkinkan dapat ditinjau dari beberapa aspek diantaranya :

1. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Adanya tunjangan kinerja (remunerasi) yang memotivasi peningkatan kinerja.
- Sumber daya yang dimiliki oleh Pengadilan Agama Sentani dalam menempatkan suatu jabatan perlu mempertimbangkan individu yang tepat dalam menduduki suatu jabatan agar kinerja lebih efektif.
- Adanya kegiatan-kegiatan seperti sosialisasi, bimbingan teknis, maupun Pelatihan yang dilaksanakan oleh PTA Jayapura maupun Mahkamah Agung/Diklat Kumdil untuk meningkatkan kualitas SDM pada Pengadilan Agama Sentani.

2. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara berkala baik dari PTA Jayapura maupun dari Badan Pengawasan mahkamah Agung.
 - 3. Aspek Tertib Administrasi dan Managemen Peradilan.
 - Adanya dukungan dan koordinasi yang cukup baik antar wilayah Pengadilan Agama se wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Agama Jayapura.
 - 4. Aspek Sarana dan Prasarana
 - Sudah tersedianya fasilitas Tekhnologi Informasi di Pengadilan Agama Sentani maupun website yang dapat di akses
 - 5. Akses Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan.
 - Tersedianya peraturan terkait dengan pelayanan publik.
 - Tersedianya segala jenis informasi yang berkaitan dengan hak-hak akses publik untuk pelayanan berperkara.
 - 6. Aspek biaya Pengadilan yang terjangkau
 - Tersedianya anggaran layanan pembebasan biaya berperkara yang ditanggung oleh Negara.
-
- **Threat (ancaman)**

Tantangan yang dihadapi oleh Pengadilan Agama Sentani yang harus dipikirkan untuk dihadapi dan dilakukan perbaikan-perbaikan sebagaimana diharapkan.
1. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan
 - Belum seluruhnya SDM yang ada memahami visi, misi Pengadilan Agama Sentani.
 - Penempatan SDM yang tidak sesuai dengan kapabilitasnya.
 - Kurangnya jumlah staf sebagai pendukung pelaksana adiministrasi umum khususnya yang menguasai teknologi informasi.
 2. Aspek Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan.
 - Masih terdapat beberapa informasi yang belum dapat di akses oleh masyarakat.
 3. Aspek Kepercayaan Masyarakat.

- Pola pikir masyarakat yang belum paham hukum sering berakibat merasa dirugikan oleh Pengadilan, hal ini dikarenakan tidak adanya program sosialisasi mengenai hukum kepada masyarakat.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1 Visi dan Misi

Rencana strategis Pengadilan Agama Sentani tahun 2020-2024 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, perbaikan, dan pengelolaan terhadap system kebijakan dan peraturan perundang-undangan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi.

Untuk menetapkan arah dan sasaran yang jelas sebagai tolak ukur kinerja Pengadilan Agama Sentani diselaraskan dengan kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional agar tercapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020 – 2024.

Visi adalah gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Sentani. Visi Pengadilan Agama Sentani adalah sebagai berikut :

“Terwujudnya Pengadilan Agama Sentani Yang Agung”

Misi adalah sesuatu yang harus di emban atau dilaksanakan sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik.

Untuk mewujudkan hal tersebut, Pengadilan Agama Sentani melaksanakan Misi-nya sebagai berikut :

1. Menjaga kemandirian badan peradilan.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada para pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan.

2.2 Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dengan perpedoman pada tujuan yang ditetapkan Mahkamah Agung RI, maka Pengadilan Agama Sentani menetapkan tujuannya sebagai berikut :

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap system peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Mewujudkan peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Terwujudnya pelayanan akses Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Mewujudkan Aparatur Pengadilan Agama Sentani yang professional, berkapasitas optimal dan memiliki kualitas mutu kerja.
5. Meningkatnya kualitas layanan dukungan managemen untuk mendukung pelaksanaan pelayanan prima peradilan.
6. Meningkatnya pengelolaan sarana dan prasarana sebagai penunjang pelayanan peradilan.

Sasaran strategis adalah hasil yang akan dicapai dalam waktu yang lebih singkat, Sasaran Strategis yang ditetapkan oleh Pengadilan Agama Sentani dalam Rencara Strategis saat ini adalah :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan Pengadilan.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2020-2024 tersebut 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 efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat terpinggirkan.
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan.
5. Meningkatnya pelaksanaan pembinaan bagi aparatur tenaga teknis di lingkungan peradilan.
6. Meningkatnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparatur 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 litiasi. 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 terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan

Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau Perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah agung Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga)arah kebijakan sebagai berikut : (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, (2) Sidang keliling/zitting *plaats* dan (3) Pos Pelayanan Bantuan Hukum. Sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor : 1 tahun 2014 dilakukan dengan 3 (tiga) kegiatan yaitu :

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi realisasi meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala keterbatasan anggaran untuk memenuhi target bila dibandingkan dengan potensi penduduk miskin

berperkara, kesulitan pelaporan keuangan juga sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, penajaman estimasi *baseline* berdasarkan data (1 s/d 5 tahun ke depan) dan penguatan alokasi anggaran, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa OBH dan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.

b. *Sidang keliling/Zitting plaats*

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

c. Pos pelayanan bantuan hukum.

Pelaksanaan Pos Layanan Bantuan Hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advokat 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 penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi.

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

Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya 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 terkomputerisasi.

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 tejadinya 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 kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik
- b) Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau *Case Tracking System* (CTS)).

Hingga saat sudah diluncurnya 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 standardisasi pemahaman sistem kerja.

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

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

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat 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 Pegawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi *client server* serta *database* yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor : 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan *whistleblower*

justice collaborator melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparatur Pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap Pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik Pengadilan.

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

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

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

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

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti : (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi Hakim berdasarkan beban kerja setiap Pengadilan secara lebih 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 *assessmen*, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan Hakim dan pegawai secara berkelanjutan (*capacity building*), (4)

menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

1. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

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

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

2. Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

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

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

- c) Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (*baseline*) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja;

- d) Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis *risk analysis*.

3. Restrukturisasi Organisasi dan mengarah pada *good court governance* dan pengembangan budaya organisasi yang efektif

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

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

3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Agama Jayapura

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2020-2024 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi Terwujudnya Pengadilan Tinggi Agama Jayapura Yang Agung, maka Pengadilan Tinggi Agama Jayapura menetapkan 2 (dua) sasaran strategis sebagai berikut :

- 1) Terwujudnya Proses Peradilan Yang Pasti, Transparan Dan Akuntabel
 - a. Proses Berperkara yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Pengadilan Tinggi Agama Jayapura memiliki sistem penyelesaian perkara secara sederhana, cepat dan biaya ringan. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2014, bahwa penyelesaian perkara di pengadilan tingkat banding selama maksimal 3 bulan.
 - b. Peningkatan Pelayanan Berperkara Kepada Masyarakat Mahkamah Agung yang telah menetapkan sistem Akreditasi yang membuat seluruh Peradilan di bawah lingkungan Mahkamah Agung melaksanakan sistem akreditasi untuk memastikan sistem pelayanan kepada masyarakat

menjadi yang paling diutamakan, dalam hal ini Sertifikasi Akreditasi Penjaminan Mutu pada Peradilan Agama yang telah ditetapkan Direktorat Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI, dimana kepastian pelayanan kepada masyarakat dapat diukur melalui index kepuasan masyarakat terhadap sistem berpekerja maupun sistem mendapatkan informasi.

2) Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, dilakukan dengan kegiatan yaitu:

a. Program Peningkatan Manajemen Administrasi Perkara Sesuai Pola Bindalmin

Manajemen yang baik akan menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi suatu lembaga. Badan Peradilan Agama merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang bersifat teknis peradilan kepada masyarakat pencari keadilan. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya memerlukan manajemen administrasi yang baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yaitu mengacu pada buku II tentang Pola Bindalmin.

b. Penataan Ulang Manajemen Perkara.

Penyelesaian perkara untuk 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 Pengadilan Tinggi Agama Jayapura dan pengadilan agama sewilayah Pengadilan Tinggi Agama Jayapura senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

c. Integrasi Informasi Perkara Secara Elektronik.

Termasuk salah satu kebijakan percepatan penyelesaian perkara maka Pengadilan Tinggi Agama Jayapura sedang digalakkan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis proses regulasi penyelesaian perkara, perkara yang diajukan pada Pengadilan Tingkat banding disamping dalam bentuk berkas banding secara hard copy kedepan juga dilengkapi dengan berkas banding dalam bentuk soft copy yang dikemudian hari akan diintegrasikan dengan aplikasi, case tracking system, sistem administrasi perkara Pengadilan Tinggi Agama Jayapura, akan dikembangkan dokumen elektronik yang terkait dengan seluruh berkas perkara.

Dengan adanya kebijakan Pimpinan terkait dengan optimalisasi teknologi informasi dalam percepatan penyelesaian perkara maka sudah barang tentu harus diikuti dengan pengembangan sumber daya dibidang teknologi informasi, kedepan akan diadakan evaluasi pemetaan kebutuhan SDM terkait dengan teknologi informasi dan mengirimkan pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan secara berkala.

d. Penguatan SDM Kepaniteraan

Dalam melaksanakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di bidang Kepaniteraan dengan bentuk:

- Penilaian kinerja pada berbagai lapisan di bidang Kepaniteraan.
- Pemberdayaan pegawai-pegawai berpotensi dalam proses penataan manajemen perkara.
- Pengembangan kapasitas dan transformasi mindset pegawai dalam rangka percepatan proses manajemen perkara.
- Penyusunan dan implementasi jenjang karir bagi pegawai Kepaniteraan sejalan dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan.
- Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat.

Pengadilan tingkat banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, telah berfungsi maksimal. Namun masih banyak masyarakat yang belum mengetahui dan memahami mekanisme

pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan. Sedangkan potensi yang ada yaitu Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 9 Tahun 2016 tentang pedoman penanganan pengaduan (whistleblowing system) di Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang ada di bawahnya, mekanisme layanan pengaduan online. Selain itu telah tersedia pengaduan online melalui aplikasi berbasis website, SIWAS (Aplikasi Pengawasan) dan sms pengaduan.

Pengadilan Tinggi Agama Jayapura selama tahun 2022 telah menyusun berbagai rencana kerja dan berupaya untuk merealisasikan agenda pembaruan untuk mewujudkan visi dan misi Pengadilan Tinggi Agama Jayapura yang ditandai dengan penetapan kebijakan umum Peradilan Agama dilingkungan Pengadilan Tinggi Agama Jayapura untuk memaksimalkan terwujudnya Reformasi Birokrasi, sesuai dengan karakteristik Pengadilan Agama sewilayah Pengadilan Tinggi Agama Jayapura guna menyentuh aspek-aspek pelayanan publik dan transparansi peradilan, antara lain :

1. Melaksanakan fungsi kekuasaan Kehakiman secara independen, efektif dan berkeadilan;
2. Dukungan pengelolaan anggaran berbasis kinerja yang dialokasikan secara proporsionalisme dalam APBN;
3. Memiliki struktur organisasi yang tepat dan manajemen organisasi yang jelas dan terukur;
4. Menyelenggarakan manajemen dan administrasi proses perkara yang sederhana, cepat, tepat waktu, biaya ringan dan proporsional;
5. Mengelola sarana dan prasarana dalam rangka mendukung lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif bagi pernyelenggara peradilan;
6. Mengelola dan membina sumber daya manusia (SDM) yang kopeten dengan kriteria objektif, sehingga tercapai aparatur peradilan yang berintegritas dan profesional;
7. Dukungan pengawasan secara efektif terhadap perilaku, administrasi dan jalannya peradilan;
8. Berorientasi pada pelayanan publik yang prima;
9. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kreadibilitas dan transparan;
10. Sarana dan prasarana moderen yang berbasis Teknologi Informasi (TI).

3.3 Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama Sentani

Empat sasaran strategis yang telah disebutkan pada bab sebelumnya merupakan arahan bagi Pengadilan Agama Sentani untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi dan misi serta arahan strategis, maka Pengadilan Agama Sentani membuat usulan program dengan penjabaran program strategis sebagai berikut :

a. Program Penyelesaian Perkara pada Pengadilan Agama Sentani.

Pengadilan Agama Sentani telah melakukan serangkaian upaya untuk mengatasi penumpukan perkara, namun jumlah perkara baru yang masuk setiap tahunnya selalu meningkat. Oleh karena itu, dipandang perlu untuk membuat program peningkatan penyelesaian perkara di Pengadilan Agama Sentani. Tingkat penyelesaian perkara di Pengadilan Agama Sentani tidak hanya disebabkan oleh faktor kemampuan para Hakim dalam memeriksa dan memutus perkara, namun juga masalah minutasi dan informasi perkara merupakan bagian dari permasalahan terkait dengan penyelesaian perkara ini. Hal ini tentunya akan sangat merugikan bagi masyarakat pencari keadilan. Maka dari itu upaya peningkatan dan pengefektifan penyelesaian perkara harus dilakukan.

b. Program Peningkatan Manajemen Peradilan.

Manajemen yang baik akan menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi suatu Lembaga. Badan Peradilan Agama merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang bersifat Teknis Peradilan kepada masyarakat pencari keadilan. oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya memerlukan manajemen administrasi yang baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

c. Program Peningkatan Mutu dan Kapasitas Aparatur Pengadilan di Lingkungan Pengadilan Agama Sentani.

Keberhasilan suatu lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peningkatan mutu dan kapasitas aparatur Pengadilan sangat ditentukan dari bagaimana lembaga tersebut mempersiapkan aparatnya dengan pendidikan dan pelatihan yang mamadai. Pada sisi yang lain, pengembangan kapasitas lembaga juga sangat dipengaruhi oleh hasil

penelitian yang memadai untuk meningkatkan kemampuan dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu peningkatan mutu dan kapasitas aparatur Pengadilan yang didukung dengan hasil penelitian yang memadai diharapkan akan menghasilkan lembaga peradilan yang kuat dan berwibawa. Hal ini sejalan dengan prioritas RPJMN yaitu dalam rangka Peningkatan Profesionalisme Aparat Hukum serta Peningkatan Pelayanan Hukum dan Bantuan Hukum kepada Masyarakat.

d. Program Pelayanan Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan.

Sudah diketahui bahwa setiap orang yang akan berperkara di Pengadilan Agama Sentani, harus membayar biaya perkara yang prosedurnya sudah terakomodir dalam aturan-aturan. Namun, tidak semua masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan hukum mempunyai biaya untuk itu. Negara, dalam hal ini Pengadilan Agama Sentani melayani bagi mereka yang ingin berperkara namun tidak mampu dari segi biaya dengan membebaskan pihak dari segala jenis biaya dan dibebankan kepada Negara.

e. Program Peningkatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya.

Peningkatan profesionalisme aparat Hukum, Pelayanan Hukum dan Bantuan Hukum kepada masyarakat tidak dapat dihitung hanya dari kinerja Hakim dalam memeriksa dan memutus perkara. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Pengadilan harus dukung oleh manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok Pengadilan. Maka dari itu perlu dilakukan peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya yang pengelolaannya melalui bidang Kesekretariatan selaku supporting unit di Pengadilan Agama Sentani.

f. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Pengadilan Agama Sentani.

Sarana dan prasarana merupakan kebutuhan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pada setiap unit di Pengadilan Agama Sentani terutama dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, Pengadilan Agama Sentani melalui 4 (empat) program yaitu :

1. Program penyelesaian perkara pada Pengadilan Agama Sentani.

Program ini dilaksanakan oleh Hakim, dan Unsur Kepaniteraan pada Pengadilan Agama Sentani.

Indikator program sebagai berikut :

Sasaran Program	Indikator	Target (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya Peradilan Yang Pasti, Transparan dan Akuntabel.	Persentase Perkara yang diselesaikan Tepat Waktu	91	92	93	93	94
	Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	92	93	94	94	95
	Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	92	93	94	94	94
	Index Persepsi Pencari Keadilan Yang Puas Terhadap Layanan Peradilan	75	76	77	85	87

2. Program Peningkatan Managemen Peradilan.

Program dilaksanakan bidang Kepaniteraan Pengadilan Agama Sentani.

Indikator program sebagai berikut :

Sasaran Program	Indikator	Target (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.	Persentase Salinan Putusan Perkara Yang Dikirim Kepada Para Pihak Tepat Waktu	91	92	93	94	95
	Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	8	9	20	90	92

3. Program Pelayanan Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan.

Program Pengadilan Agama Sentani terkait pelayanan bagi masyarakat tidak mampu dalam pelayanan pemberian bantuan hukum Program Peningkatan Mutu dan Kapasitas Aparatur Pengadilan di Lingkungan Pengadilan Agama Sentani. Program ini dilaksanakan bidang Kepaniteraan Pengadilan Agama Sentani.

Indikator program sebagai berikut :

Sasaran Program	Indikator	Target (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan.	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	100	100	100	100	100
	Persentase Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan	100	100	100	100	100
	Persentase Pencari Keadilan	100	100	100	100	100

	Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)						
--	---	--	--	--	--	--	--

4. Program Peningkatan Mutu dan Kapasitas Aparatur Pengadilan di Lingkungan Pengadilan Agama Sentani. Program ini dilaksanakan bidang Kepaniteraan Pengadilan Agama Sentani.

Indikator program sebagai berikut :

Sasaran Program	Indikator	Target (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Menigkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Percentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	90	100	100	80	85

4.2 Kerangka Pendanaan

Kerangka Pendanaan keberhasilan Pengadilan Agama Sentani dalam pencapaian target yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran-ukuran yang akan digunakan, yaitu menggunakan Indikator Kinerja. Namun, tentu saja untuk mencapai target-target tersebut diperlukan biaya (anggaran/dana) untuk merealisasikannya. Terkait dengan target-target yang telah ditetapkan, maka sumber dana yang diperlukan untuk merealisasikannya sepenuhnya berasal dari APBN. Pendanaan yang diperlukan/diterima oleh Pengadilan Agama Sentani, untuk periode Renstra Tahun 2020-2024.

Pengadilan Agama Sentani Tahun Anggaran 2023 mendapat Pagu Definitif untuk DIPA 005.01.25.614769 badan uruan Administrasi sebagai berikut :

Program dukungan manajemen dan pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya :

- Untuk pembayaran gaji dan tunjangan pegawai mendapat anggaran sebesar Rp 2.435.519.000,- (Dua Milyar Empat Ratus Tiga Puluh Lima Juta Lima Ratus Sembilan Belas Ribu Rupiah).

- b. Untuk Belanja Penyelenggaraan Operasional dan Non Operasional mendapat anggaran sebesar Rp. 1.470.125.000,- (Satu Milyar Empat Ratus Tujuh Puluh Juta Seratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah).

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Pengadilan Agama Sentani tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024, Blue Print Mahkamah Agung khususnya yang terkait dengan roadmap tahun 2019-2020 dan arah pimpinan dalam pelaksanaan perencanaan strategis. Sehingga diharapkan hasil capaiannya dapat diukur dan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Pengadilan Agama Sentani

Renstra Pengadilan Agama Sentani tahun 2020-2024 ini telah memuat langkah-langkah kegiatan yang sejalan dengan pelaksanaan reformasi di bidang Peradilan. Penyusunan Rencana Strategis ini diharapkan Pengadilan Agama Sentani dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan seperti yang diharapkan oleh masyarakat dalam hal tuntutan penegakkan supremasi hukum di era reformasi ini serta mendukung terwujudnya Pengadilan Agama Sentani yang bermartabat, berwibawa dan dihormati melalui Pengadilan yang modern.

Mengingat perubahan lingkungan yang sangat pesat dan kompleks, maka selama kurun waktu berlakunya Rencana Strategis ini, dapat dilakukan upaya kajian dan bila perlu dilakukan penyesuaian-penyesuaian seperlunya

Kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Rencana Strategis Pengadilan Agama Sentani ini diucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya, dan selanjutnya Rencana Strategis Pengadilan Agama Sentani ini hanya dapat terwujud dan tercapai tujuannya, apabila dilaksanakan dengan dedikasi dan kerja keras oleh semua Pegawai di lingkungan Pengadilan Agama Sentani.



PENGADILAN AGAMA SENTANI

Jalan Raya Kemiri No 143
Sentani, Kabupaten Jayapura
Papua - 99352



Reviu Rencana Strategis 2020-2024

LAMPIRAN

PENGADILAN AGAMA SENTANI



 Telp (0967) 5191455
 WhatsApp +62811488782
 admin@pa-sentani.go.id
 www.pa-sentani.go.id

MATRIK
REVIU RENCANA STRATEGIS
PENGADILAN AGAMA SENTANI
TAHUN 2020-2024

- VISI** : Terwujudnya Pengadilan Agama Sentani Yang Agung
MISI : 1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan
 2. Memberikan Pelayanan Hukum Yang Berkeadilan Kepada Para Pencari Keadilan
 3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan
 4. Meningkatkan Kredibilitas Dan Transparansi Badan Peradilan.

No	Tujuan	Indikator Kinerja	% Uraian	Sasaran Strategis				Target (%)			
				Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024		
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	93	Terwujudnya Peradilan Yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	Persentase Perkara yang diselesaikan Tepat Waktu	91	92	93	93	94	
2	Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	94	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	91	92	93	94	95	
3	Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan Terpinggirkan	Persentase perkara yang diselesaikan melalui	100	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	100	100	100	100	100	

	masyarakat miskin dan terpinggirkan	pembebasan biaya/prodeo			diluar Gedung pengadilan
			Percentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)	100	100
4	Terwujudnya pelayanan	Percentase putusan perkara yang perdata yang ditindaklanjuti	Percentase putusan perkara yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	90	100
		90	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan pengadilan		80

**MATRIK
REVIU RENCANA STRATEGIS
PENGADILAN AGAMA SENTANI
TAHUN 2020-2024**

VISI : Terwujudnya Pengadilan Agama Sentani Yang Agung

MISI : 1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan

2. Memberikan Pelayanan Hukum Yang Berkeadilan Kepada Para Pencari Keadilan

3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan

4. Meningkatkan Kredibilitas Dan Transparansi Badan Peradilan.

No	Tujuan		Target Jangka Menengah	Sasaran Strategis			Target (%)				
	Uraian	Indikator Kinerja		%	Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap system peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap system peradilan	93	Terwujudnya Peradilan Yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	Percentase Perkara yang diselesaikan Tepat Waktu	91	92	93	93	94	
					Percentasi perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	92	93	94	94	95	
					Percentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	92	93	94	94	94	
					Index Persepsi pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	75	76	77	85	87	
2	Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi	Percentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	94	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Percentase Salinan Putusan Perkara yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	91	92	93	94	95	
					Percentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	8	9	20	90	92	
3	Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi	Percentase perkara yang diselesaikan melalui	100	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Percentase perkara prodeo yang diselesaikan	100	100	100	100	100	
					Percentase perkara yang diselesaikan diluar Gedung pengadilan	100	100	100	100	100	

	masyarakat miskin dan terpinggirkan	pembebasan biaya/prodeo			Percentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)	100	100	100	100	100
4	Terwujudnya pelayanan	Percentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti	90	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan pengadilan	Percentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	90	100	100	80	85