



RENCANA STRATEGIK

PENGADILAN NEGERI BANYUMAS



PENGADILAN NEGERI BANYUMAS KELAS II

Jl. Pramuka No.09 Telp. (0281) 796016 Fax. (0281) 796015
B A N Y U M A S 53192

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Banyumas tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan Pengadilan Negeri Banyumas yang memuat Visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program dan kegiatan Pengadilan Negeri Banyumas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2020-2024.

Penyusunan Renstra Pengadilan Negeri Banyumas mengacu pada pedoman Renstra dalam Permen PPN/Kepala Bappenas No. 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (RENSTRA K/L) 2020-2024. Secara substansi Renstra Pengadilan Negeri Banyumas tahun 2020-2024 disusun berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahap IV periode 2020-2024, serta mengacu pada rencana dan kebijakan Mahkamah Agung.

Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Pengadilan Negeri Banyumas agar terlaksana secara lebih terstruktur, lebih terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan Renstra, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu lima tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku. Oleh sebab itu Renstra Pengadilan Negeri Banyumas tahun 2020-2024 perlu direviu untuk menyesuaikan dengan adanya perubahan regulasi Mahkamah Agung.

Akhir kata, Reviu Renstra ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian sasaran, tujuan, dan visi yang telah ditetapkan Pengadilan Negeri Banyumas dalam 5 tahun, dan semoga Reviu RENSTRA ini benar-benar bermanfaat dalam mendukung visi Pengadilan Negeri Banyumas yaitu ***“TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI BANYUMAS SEBAGAI LEMBAGA PERADILAN YANG AGUNG”***

Banyumas, 21 Januari 2022

KETUA PENGADILAN NEGERI BANYUMAS



RUDY RUSWOYO, SH., MH.,
NIP. 19761018 200112 1 002

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Kondisi Umum	1
1.2. Potensi dan Permasalahan	3
BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN	
2.1. Visi	5
2.2. Misi	5
2.3. Tujuan dan Sasaran Strategis	5
2.4. Program dan Kegiatan	7
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Banyumas	9
BAB IV PENUTUP	10
LAMPIRAN	
Matrik Rencana Strategis Pengadilan Negeri Banyumas	

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

Kondisi umum Pengadilan Negeri Banyumas dipotret berdasarkan kerangka (*framework*) “Pengadilan yang Ideal”, yang memiliki tujuh area/ bidang. Ketujuh area tersebut adalah (1) area Manajemen dan kepemimpinan, (2) Kebijakan Peradilan, (3) Sumber Daya Manusia, Material Dan Keuangan, (4) Proses Peradilan/Pengadilan, (5) Pemenuhan Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan, (6) Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan, dan (7) Kepercayaan Publik.

Adapun secara keseluruhan gambaran masing-masing area tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manajemen dan Kepimpinan

Area manajemen dan kepemimpinan merupakan area yang sangat vital dimana akan berpengaruh terhadap keenam area yang lain. Pengadilan Negeri Banyumas secara makro terus mengalami perbaikan dalam bidang manajemen terutama manajemen peradilan dimana menjadi faktor utama dalam menjalankan tugas dan pokok fungsi pengadilan yaitu memutus perkara. Hal ini dapat dilihat dari sudah adanya pembagian tugas yang baik antara Ketua dan Wakil Ketua yang dituangkan dalam Surat Keputusan Pelimpahan sebagian wewenang Ketua Pengadilan Negeri Banyumas.

Selain itu juga sudah adanya pembagian tugas yang jelas antara Panitera dan Sekretaris dan sudah adanya koordinasi yang sangat baik. Dimana Panitera mempunyai tugas dan wewenang untuk mengatur jalannya manajemen peradilan, sedangkan Sekretaris mempunyai tugas dan wewenang memberikan dukungan baik secara materiil maupun non materiil seluruh tugas-tugas Panitera.

2. Kebijakan Peradilan

Area kebijakan peradilan pada Pengadilan Negeri Banyumas secara umum merupakan turunan / perpanjangan tangan dari kebijakan Mahkamah Agung RI yang telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari penerapan langsung hasil dari Keputusan Ketua Mahkamah Agung, Surat Edaran Mahkamah Agung, dll dengan baik. Selain dari itu, kebijakan lokal Pengadilan Negeri Banyumas sendiri seperti penetapan hari sidang lalu lintas dilaksanakan khusus hari kamis, sehingga dapat dilaksanakan dengan lebih efisien.

3. Sumber Daya Manusia, Material dan Keuangan

Pada area ini, terutama Sumber Daya Manusia terus ditingkatkan kemampuan dan profesionalitas kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang mengajukan permohonan ijin belajar (melanjutkan pendidikan baik S1 maupun S2) meningkat. Selain itu dapat dilihat dari capaian kinerja setiap tahunnya yang semakin membaik.

Secara umum kemampuan anggaran Pengadilan Negeri Banyumas memang belum ideal untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik. Akan tetapi optimalisasi anggaran terus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan *output* dan *outcome* yang maksimal. Sebagai contoh keterbatasan

dana operasional maupun non operasional tidak menjadikan sebuah kendala yang berarti dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari pada Pengadilan, walaupun seandainya dana-dana tersebut dapat ditingkatkan akan lebih meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Pengadilan Negeri Banyumas.

Dalam hal mendorong terciptanya kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis Teknologi informasi, Pengadilan Negeri Banyumas telah memanfaatkan sistem pengelolaan berbasis kompetensi yang telah disiapkan Mahkamah Agung. Sistem ini dikembangkan dengan berbasis teknologi seperti Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP), Komunikasi Data Nasional (Komdanas bagian kepegawaian, maupun remunerasi), serta sistem ujian kenaikan pangkat online berbasis web, dll.

4. Proses Peradilan/ Pengadilan

Dalam Pelaksanaan proses peradilan, Pengadilan Negeri Banyumas telah berupaya untuk meningkatkan percepatan penyelesaian perkara melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis proses regulasi penyelesaian perkara, perkara yang diajukan disamping dalam bentuk hardcopy kedepan juga dilengkapi dengan softcopy yang telah diintegrasikan dengan aplikasi Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) yang berbasis web, dan juga portal Direktori Putusan yang dapat mempercepat proses pengajuan banding, kasasi, pk dan juga dapat mempermudah perolehan dokumen salinan putusan.

Selain pemanfaatan teknologi, Pengadilan Negeri Banyumas juga telah menerapkan sistem manajemen perkara yang telah terstandar (akreditasi). Sejalan dengan penataan ulang manajemen perkara, Pengadilan Negeri Banyumas juga terus melakukan perbaikan seperti pembenahan organisasi dengan penerapan penilaian kinerja pada berbagai lapisan di Kepaniteraan, Perombakan organisasi disesuaikan dengan Peraturan Mahkamah Agung, 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.

5. Pemenuhan Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan

Pengadilan Negeri Banyumas telah menerapkan beberapa kebijakan baik kebijakan internal maupun kebijakan pusat guna mendukung terpenuhinya kebutuhan dan kepuasan Pencari keadilan yaitu dengan menetapkan sasaran strategis berupa peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Penetapan sasaran stretegis diimbangi dengan langkah konkret yaitu dengan menjalankan kebijakan 1). Pembebasan biaya perkara baik pidana maupun perdata, 2). Penyediaan Pos Pelayanan Hukum dengan bekerjasama dengan Lembaga Bantuan Hukum yang terdekat, 3). Penyederhanaan Proses Perkara dan murah melalui Gugatan sederhana, Sidang Tilang *online*.

6. Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan

Kondisi pelayanan kepada masyarakat saat ini sudah jauh lebih mudah dimana Pengadilan Negeri Banyumas saat ini telah memiliki sistem informasi yang dapat diakses dari mana saja sehingga memastikan kemudahan akses informasi di Pengadilan. Seperti informasi jadwal sidang, posisi / status perkara, salinan putusan perkara, dll.

Selain berbagai fasilitas diatas Pengadilan Negeri Banyumas juga memiliki fasilitas bagi masyarakat tidak mampu seperti jasa Pos Layanan Hukum, pembebasan biaya / prodeo.

7. Kepercayaan Publik

Kepercayaan publik sangatlah penting dimana Pengadilan Negeri Banyumas sebagai salah satu agen perubahan / reformasi birokrasi, berupaya untuk kembali mendapatkan kepercayaan dari masyarakat yang akhir-akhir ini sudah mulai hilang. Berbagai perbaikan telah dilaksanakan seperti peningkatan pelayanan, kemudahan untuk mengakses informasi di Pengadilan dll. Hal tersebut ternyata mendapat respon baik dari masyarakat, sesuai dengan survey yang telah dilakukan oleh Tim Survey Kepuasan Masyarakat Pengguna Layanan Pengadilan di Pengadilan Negeri Banyumas. Dimana secara keseluruhan nilai indek kepuasan yang telah dicapai adalah sebesar 77,1318 dan berada pada kategori baik.

Adapun pokok-pokok penilaian dibagi menjadi :

1. Persyaratan Pelayanan di Pengadilan Negeri Banyumas yang diwakilkan oleh point keadilan mendapatkan pelayanan dan persyaratan pelayanan, mayoritas responden menyatakan ADIL (82%) dan SESUAI (77%);
2. Prosedur pelayanan di Pengadilan Negeri Banyumas mayoritas responden menyatakan MUDAH (86%);
3. Waktu pelayanan di Pengadilan Negeri Banyumas yang diwakilkan oleh point kepastian jadwal pelayanan dan kecepatan pelayanan, mayoritas responden menyatakan BANYAK TEPATNYA (59%) dan CEPAT (77%);
4. Biaya / tarif pelayanan di Pengadilan Negeri Banyumas yang diwakilkan oleh point kewajaran biaya pelayanan dan kesesuaian biaya pelayanan, mayoritas responden menyatakan WAJAR (73%) dan SESUAI (82%);
5. Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan di Pengadilan Negeri Banyumas mayoritas responden menyatakan PUAS (86%);
6. Kompetensi Pelaksana Pelayanan di Pengadilan Negeri Banyumas mayoritas responden menyatakan MAMPU DAN BERTANGGUNG JAWAB (91%);
7. Perilaku Pelaksana Pelayanan di Pengadilan Negeri Banyumas mayoritas responden menyatakan SOPAN DAN RAMAH (64%);
8. Maklumat Pelayanan di Pengadilan Negeri Banyumas mayoritas responden menyatakan TEPAT (100%);
9. Penanganan pengaduan, saran dan masukan di Pengadilan Negeri Banyumas mayoritas responden menyatakan PUAS (86%);
10. Lingkungan di Pengadilan Negeri Banyumas yang diwakilkan oleh point kenyamanan dan keamanan lingkungan, mayoritas responden menyatakan NYAMAN (86%) dan AMAN (86%);

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

A. Kekuatan yang dimiliki

Kekuatan Pengadilan Negeri Banyumas mencakup hal-hal yang memang secara peraturan/perundang-undangan sudah terberikan sampai dengan hal-hal yang dikembangkan kemudian, mencakup:

1. Bersifat independen, lepas dari pengaruh lembaga lain.
2. Memiliki rencana yang terstruktur mengenai reformasi peradilan yang dituangkan dalam dokumen cetak biru dan rencana strategis lima tahunan.
3. Masyarakat Banyumas yang cenderung pasif terhadap gejolak politik, ekonomi dan sosial. Sehingga kecenderungan memiliki tingkat solidaritas yang tinggi dan dinilai secara keseluruhan menjadi daerah yang aman.
4. Memiliki pedoman pelaksanaan kegiatan yang tertuang dalam dokumen perjanjian kinerja dan dokumen sasaran kinerja pegawai dimana telah ditandatangani setiap awal tahun dan dilakukan evaluasi pada akhir tahun.
5. Memiliki Standarisasi Pelayanan yang sudah terukur dan mendapat pengakuan dari Dirjen Badan Peradilan Umum berupa Sertifikat Akreditasi Pelayanan dengan nilai B.
6. Penerapan teknologi dan sistem informasi pada seluruh lini seperti sudah tercatatnya proses peradilan menggunakan Sistem Informasi Penelusuran Perkara dll.
7. Memiliki program pembebasan biaya perkara bagi masyarakat yang tidak mampu.
8. Penerapan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sebagai upaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

--STRENGTH--

B. Kelemahan

Tinjauan kelemahan dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal. Berikut adalah kelemahan-kelemahan yang harus menjadi fokus perbaikan.

1. Manajemen dan Kepemimpinan

- a. Kepemimpinan berbentuk kolektif.
- b. Pengadilan tidak responsive terhadap dinamika masyarakat.
- c. Perencanaan masih belum sesuai kebutuhan.
- d. Organisasi terlalu gemuk dan kurang efisien.

- e. Pembagian tugas dalam tiap bidang kurang jelas sehingga masih sering terjadi tumpang tindih pekerjaan.
- f. Belum terjalin komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan sehingga belum terjalin hubungan yang harmonis.

2. Kebijakan Pengadilan

- a. Perlu ada acuan yang jelas soal penafsiran hukum/ undang-undang yang mengikat secara kelembagaan.
- b. Kebijakan penetapan biaya perkara yang dianggap masih memberatkan para pencari keadilan yang kurang mampu.
- c. Terdapat anggapan dikalangan masyarakat bahwa Pengadilan belum mampu memberikan rasa keadilan di masyarakat.

3. Sumber Daya

- a. Fasilitas pengadilan masih kurang memadai.
- b. Masih kurangnya tenaga administrasi dan teknis yang mempunyai kompetensi dalam bidangnya.
- c. Pola penempatan karyawan yang kurang memperhatikan KSAs (*Kompetency, Skills, and Abilities*).
- d. Rekrutmen PNS yang diterima belum sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja yang dibutuhkan di Pengadilan Negeri Banyumas..

4. Kepuasan Pengguna Pengadilan

Mekanisme evaluasi yang dimiliki belum mengukur kepuasan masyarakat dengan lebih akurat.

5. Keterjangkauan Pengadilan

- a. Pengadilan belum menyediakan infrastruktur yang memudahkan masyarakat untuk berperkara
- b. Sistem peradilan atau sistem alur perkara yang sekarang menuntut biaya tinggi.
- c. Biaya berperkara yang masih dianggap mahal

6. Kepercayaan Publik

- Fungsi pengawasan di Pengadilan Negeri Banyumas masih sangat lemah.
- Pengawasan belum dilakukan secara sistematis

C. Peluang yang dimiliki

Tinjauan peluang yang dimiliki dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal. Masukan-masukan ini diperoleh dari wawancara dan diskusi kelompok baik dari internal maupun eksternal secara keseluruhan maupun bersumber dari informasi berbagai pihak lain. Berikut adalah peluang-peluang yang dimanfaatkan untuk melakukan perbaikan.

1. **Area Manajemen dan Kepemimpinan** – Meningkatkan proses sosialisasi visi dan misi yang sudah terlaksana agar setiap bagian dari Pengadilan Negeri Banyumas

memiliki pemahaman yang sama mengenai visi & misi tersebut, sehingga Pengadilan Negeri Banyumas dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuannya.

2. Area Perencanaan dan Kebijakan Pengadilan (Internal)

- a. Meningkatkan proses sosialisasi kebijakan MARI maupun kebijakan Pengadilan Negeri Banyumas yang sudah terlaksana, agar tiap aparat memiliki pemahaman dan informasi yang sama.
- b. Meningkatkan perencanaan dalam menyusun strategi dan kebijakan yang baik untuk mencapai tujuan bersama yang lebih baik.

3. Area Manajemen Sumberdaya (Manusia, Material, Keuangan)

- a. Remunerasi yang telah meningkat.
- b. Peningkatan keikutsertaan dalam berbagai diklat maupun pelatihan baik yang disediakan oleh Pengadilan Tinggi Jateng, Mahkamah Agung, maupun dari pihak external (Perbendaharaan, Kekayaan Negara, dll).
- c. Hubungan dengan lembaga eksternal yang semakin baik.
- d. Proses analisis kebutuhan sumberdaya saat ini perlu ditingkatkan agar lebih mendukung sistem rekrutmen yang dimiliki Mahkamah Agung agar mampu mendapatkan kandidat-kandidat yang kompeten yang sesuai dengan kebutuhan SDM pada Pengadilan Negeri Banyumas.
- e. Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab perlu ditingkatkan untuk dapat menciptakan efektifitas kinerja.
- f. Dalam penempatan Sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam suatu jabatan perlu mempertimbangkan individu yang tepat, agar kinerja dari Pengadilan Negeri Banyumas menjadi lebih terorganisir dan menjadi lebih efektif.

4. Area Proses Peradilan

- a. Komitmen pimpinan jajaran peradilan untuk berubah
- b. Meningkatnya dukungan anggaran.
- c. Meningkatnya keterbukaan di Institusi peradilan.
- d. Kontribusi publik dan masyarakat internasional.
- e. Koordinasi yang sudah terlaksana dengan para pihak perlu lebih ditingkatkan, agar efektifitas proses dan kualitas dari putusan menjadi lebih baik.

5. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

- a. Tersedianya peraturan yang berkaitan dengan keadilan dan pelayanan publik.

- b. Media dalam menampung kritik dan saran yang ada perlu lebih dimaksimalkan, agar para pihak / masyarakat merasa hak-nya terpenuhi dan juga agar Pengadilan Negeri Banyumas dapat lebih terarah dalam melakukan pembenahan lembaga.
- c. Sistem informasi yang dimiliki saat ini harus dapat memberikan kemudahan akses bagi para pihak dan masyarakat dalam mendapatkan informasi yang jujur (transparan).

6. Area Pengadilan yang Terjangkau

- a. Biaya prodeo yang sudah ditanggung negara.
- b. Dalam hal penempatan atau pengambilan keputusan dalam menentukan letak ruang sidang/pengadilan, perlu dipertimbangkan kemudahan akses bagi masyarakat.
- c. Sistem informasi yang dimiliki saat ini perlu mempertimbangkan kemudahan akses bagi masyarakat.

7. Area Kepercayaan Masyarakat

- a. Suasana kehidupan sosial politik yang kondusif.
- b. Terbukanya kesempatan merasionalisasi sistem anggaran.
- c. Sosialisasi mengenai hukum yang sudah dilakukan saat ini perlu ditingkatkan, agar pemahaman masyarakat mengenai hukum menjadi lebih baik.
- d. Melalui sistem informasi yang sudah dibangun saat ini, dari sisi transparansi perlu ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan, agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang akurat dan akuntabel.

BAB II – VISI DAN MISI

2.1. VISI

Visi Pengadilan Negeri Banyumas adalah sebagai berikut:



Penjelasan

- a. Pengadilan Negeri Banyumas menunjukkan badan peradilan yang ada di Banyumas. Kata Pengadilan Negeri digunakan untuk membedakannya dari lembaga penegak hukum lainnya, seperti Kejaksaan, Kepolisian, dsb;
- b. Lembaga Peradilan menunjukan bahwa merupakan suatu lembaga yang bertugas sebagai penegak keadilan.
- c. Agung menunjukkan suatu keadaan/sifat kehormatan, kebesaran, kemuliaan, keluhuran;

Melalui visi ini, ingin menjadikan Pengadilan Negeri Banyumas sebagai lembaga yang dihormati, dimana didalamnya dikelola oleh hakim dan pegawai yang memiliki kemuliaan dan kebesaran serta keluhuran sikap dan jiwa dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memutus perkara.

Visi Pengadilan Negeri Banyumas merujuk pada visi Mahkamah Agung. Untuk memperjelas upaya pencapaian visi tersebut, Pengadilan Negeri Banyumas menurunkannya dalam 3 (tiga) pilar misi – yang diuraikan pada bagian berikutnya.

2.2. MISI

Tiga pilar misi yang dimaksud, adalah sebagai berikut:

Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Terhadap Sistem Peradilan

Mewujudkan Pelayanan Prima Bagi Masyarakat Pencari Keadilan

Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Keadilan

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

1. Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Terhadap Sistem Peradilan

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

2. Mewujudkan Pelayanan Prima Bagi Masyarakat Pencari Keadilan

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

3. Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Keadilan

Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Banyumas merupakan daerah yang dapat dikatakan masyarakatnya beragam dengan kelas ekonomi menengah ke bawah. Bagi masyarakat miskin untuk mendapatkan pelayanan tidak mampu membayar pendamping sehingga tidak jarang mereka tidak mendapatkan keadilan itu sendiri. Pengadilan Negeri Banyumas melalui mekanisme bantuan hukum berupaya memfasilitasi masyarakat miskin tersebut dengan meningkatkan akses peradilan melalui pembebasan biaya perkara, dan pos layanan hukum (posyankum).

2.3. TUJUAN DAN SASARAN STRETEGIS

Dalam upaya pencapaian visi dan misi Pengadilan Negeri Banyumas maka dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis organisasi.

Tujuan Strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Pengadilan Negeri Banyumas secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan dalam upaya pencapaian visi misi untuk ukuran 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan dengan juga mengacu kepada Restra Mahkamah Agung. Adapun dalam proses formulasinya tetap mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu juga hal ini digunakan untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi telah tercapai.

Adapun **rumusan tujuan strategis** yang ditetapkan adalah :

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.

2. Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.

3. Terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

Ketiga tujuan strategis tersebut merupakan harapan yang akan diwujudkan dengan upaya yang berkesinambungan.

Adapun ukuran keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi diukur dengan pencapaian tujuan strategis, sedangkan tujuan strategis diukur menggunakan indikator kinerja (*Performace Indicator*) yang spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur, dan dapat dikuantifikasikan. Ketua Pengadilan Negeri Banyumas telah menetapkan target tahun 2024 berikut akan dijelaskan dan dirinci masing-masing tujuan beserta sasaran strategis dan indikator kinerjanya yang secara detail target indikator kinerja diuraikan pada lampiran I.

Tujuan 1 : Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KERJA UTAMA
SASARAN I Terwujudnya Peradilan Yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Presentase perkara yang diselesaikan tepat waktu - Perdata - Pidana
	b. Presentase putusan yang menggunakan pendekatan keadilan restoratif - Perdata - Pidana
	c. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum - Banding - Kasasi

	- Peninjauan Kembali
	d. Presentase perkara anak yang diselesaikan dengan diversi
	e. Index persepsi pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan
SASARAN II Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Presentase salinan putusan telah di minutasikan/dikirimkan tepat waktu
	b. Presentase salinan putusan yang dikirim ke para pihak tepat waktu
	c. Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi
SASARAN III Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan
	b. Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung pengadilan
	c. Persentase perkara permohonan (Voluntair) identitas hukum
	d. Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang dapat layanan bantuan hukum (Posbakum)
SASARAN IV Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)

Tujuan 2 : Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
Sasaran I : Terkelolanya keuangan secara akuntabel.	Opini BPK atas Laporan Keuangan MA RI
Sasaran II : Peningkatan dukungan pelayanan perkantoran, sarana dan prasarana untuk kemudahan dan kenyamanan pelayanan publik dibidang hukum kepada pencari keadilan	1. Persentase realisasi anggaran pembayaran gaji dan tunjangan pegawai 2. Persentase realisasi anggaran penyelenggaraan operasional dan pemeliharaan perkantoran 3. Persentase realisasi anggaran pengadaan sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Negeri Banyumas
Sasaran III: Terbangunnya Sistem Operasional Terintegrasi dan Adaptif	Penilaian akreditasi pelayanan yang dikeluarkan oleh Badilum
Sasaran IV : Peningkatan kemampuan dan kualitas aparatur pengadilan	1. Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial 2. Persentase tenaga teknis yang mempunyai ijazah minimal D1 3. Jumlah tenaga teknis yang mengikuti bimbingan teknis yudisial 4. Persentase pegawai yang lulus diklat non yudisial

Sasaran V : Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM berdasarkan parameter obyektif	1. Persentase penyelesaian usulan (pns, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, jabatan, mutasi) dengan tepat waktu 2. Persentase penyelesaian usulan peningkatan / karier SDM melalui <i>FIT and Proper Test</i> 3. Persentase penyelesaian usulan peningkatan / karier SDM melalui BAPERJAKAT Persentase Penilaian SDM dengan nilai minimal baik
Sasaran VI : Terwujudnya Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi berdasarkan Panduan Nasional Tata Kelola TIK	Persentase Pengelolaan yang sesuai dengan Panduan Nasional Tata Kelola TIK

Tujuan 3 : Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
Sasaran I : Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	1. Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya / prodeo 2. Jumlah perkara yang mendapat dana bantuan hukum 3. Jumlah jam layanan pos pelayanan hukum 4. Persentase realisasi anggaran bantuan hukum dengan pagu anggaran bantuan hukum

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 diatas serta dalam rangka mewujudkan visi ***Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung***, maka Mahkamah Agung menetapkan 7 sasaran sebagai berikut :

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

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 no. 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA no. 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara : 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 MA untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan 45

mengawasi konsistensi putusan, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang. Diharapkan ke depan pada pengadilan Tingkat Banding bisa diterapkan sistem kamar secara bertahap dan Tingkat Pertama ditingkatkan spesialisasi hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbarui secara berkala.

c. Proses berperkara yang sederhana dan murah

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode *win-win solution* dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan.

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

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

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

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

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

b. Sidang keliling / Zitting plaats

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

c. Pos pelayanan bantuan hukum.

Pelaksanaan pos layanan bantuan hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advis dan pendampingan hak hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil didalam persidangan.

Sasaran Strategis 3 : Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penataan ulang manajemen perkara.

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah agung sesuai dengan Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung nomor 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara Pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat edaran Ketua Mahkamah Agung nomor 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah agung dan jajarannya serta terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan nomor KMA nomor 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang 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 47

penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

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

b. Integrasi Informasi perkara secara elektronik.

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

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

c. Penguatan Organisasi dan SDM Kepaniteraan

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

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

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

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

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat 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. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka SK KMA Nomor 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi

penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

c. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tk. Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI No.076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi *client server serta data base* yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi *whistleblowing*) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan *whistleblower/justice collaborator* melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tk. Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparatur pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.

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

Redefinisi hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, peraturan No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, No.03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama dan No.04/PB/MA/IX/2012-04/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim oleh karena itu strategi yang dilakukan adalah melakukan Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan eksternal.

Sasaran Strategis 5 : Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel

Untuk mewujudkan sasaran strategis pengembangan sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1) Transparansi kinerja secara efektif dan efisien; (2) Penguatan Regulasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi 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 MA dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut "*interoperability*" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi serta menjadi organisasi modern berbasis TI terpadu adalah salah satu

penunjang penting yang akan mendorong terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang agung.

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

- 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 MA akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di MA, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi MA, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

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

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

- a. Undang-undang No.14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik
- b. Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung No. 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam

peraturan 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. 52

Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. *Soft competency* adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya, *leadership*, *communication* dan *interpersonal relation*. Sedangkan *hard competency* adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi. Dalam proses penyusunan profil kompetensi, akan dibuat daftar kompetensi, baik *soft competency* maupun *hard competency*, yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan definisi kompetensi yang rinci, serta indikator perilaku. Profil kompetensi ini akan menjadi persyaratan minimal untuk jabatan/posisi tertentu serta akan menjadi basis dalam pengembangan desain dan sistem pada seluruh pilar SDM, sehingga selanjutnya akan dapat dikembangkan :

1. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi;

2. Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi. Pengembangan yang dimaksud di sini termasuk rotasi, mutasi dan promosi;
3. Penilaian kinerja berbasis kompetensi;
4. Remunerasi berbasis kompetensi;
5. Pola karir berbasis kompetensi.

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

Sehubungan dengan pengembangan karir, MA akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di MA dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif.

Terkait dengan pengelolaan organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi. SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah. Proses pengelolaan seperti ini, dipandang lebih efektif dan efisien.

Mengingat kompleksitas perubahan yang harus dilaksanakan, berikut adalah dukungan yang diperlukan untuk berhasilnya implementasi sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi :

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

Hakim dan aparatur peradilan yang bernaung di bawah Badan Peradilan dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan memperluas wawasan serta keahliannya. Peningkatan kapasitas profesi akan mendorong meningkatnya kualitas penyelenggaraan peradilan dan pelayanan hukum kepada masyarakat. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap Badan Peradilan. Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu, dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan. Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas.

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

1. Kelembagaan (institusional);
 2. Sarana dan prasarana yang diperlukan;
 3. Sumber daya manusia;
 4. Program diklat yang terpadu dan berkelanjutan;
 5. Pemanfaatan hasil diklat;
 6. Anggaran diklat; serta
 7. Kegiatan pendukung lainnya (misalnya kegiatan penelitian dan pengembangan).
- Perbaikan pada ketujuh aspek di atas akan menjadi fokus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan.

Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke depan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (*Continuing Judicial Education* atau *CJE*). Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan. Pengembangannya akan menyesuaikan dengan perkembangan profesi yang mereka geluti sepanjang karirnya di pengadilan, misalnya bagaimana seorang hakim dapat terus mengikuti perkembangan wacana dan rasa keadilan yang terus berkembang di masyarakat atau bagaimana seorang aparatur peradilan mempelajari penggunaan aplikasi komputer tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Sebagai pedoman implementasi CJE ini, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu :

- a. Bersifat komprehensif, terpadu dan sinergis untuk membantu hakim dan aparatur peradilan memenuhi harapan masyarakat;

- b. Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan.

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

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

1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparat 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 6 : Peningkatan Kompetensi dan Integritas SDM

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

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan 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 perundang-undangan yang selama 56

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.

Sasaran Strategis 7 : Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut : (1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung; (2) Mekanisme perencanaan dan pelaksanaan anggaran; (3) Pengelolaan Manajemen Aset di Peradilan; (4) Penataan Organisasi dan Tata laksana dan (5) Pengembangan budaya organisasi yang efektif. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

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

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

b. Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

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

1. Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan;

2. Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan ;
3. Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (*baseline*) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja;
4. Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis *risk analysis*.

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

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

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

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI BANYUMAS

3.2.1 TARGET KINERJA

Tujuan 1 : Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.

SASARAN KINERJA	INDIKATOR KERJA UTAMA	TARGET
SASARAN I Terwujudnya Peradilan Yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Presentase perkara yang diselesaikan tepat waktu - Perdata - Pidana	100% 100%
	b. Presentase putusan yang menggunakan pendekatan keadilan restoratif - Perdata - Pidana	100% 100%
	c. Presentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum - Banding - Kasasi - Peninjauan Kembali	95% 98% 99%
	d. Presentase perkara anak yang diselesaikan dengan diversi	0%
	e. Index persepsi pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	80%
SASARAN II Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Presentase salinan putusan telah di minutasikan/dikirimkan tepat waktu	98%
	b. Presentase salinan putusan yang dikirim ke para pihak tepat waktu	98%
	c. Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	95%
SASARAN III Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	-%
	b. Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung pengadilan	-%
	c. Persentase perkara permohonan (Voluntair) identitas hukum	-%
	d. Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang dapat layanan bantuan hukum (Posbakum)	3,50%
SASARAN IV Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	100%

Tujuan 2 : Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024
Sasaran I: Terkelolanya keuangan secara akuntabel.	Opini BPK atas Laporan Keuangan MA RI	WTP
Sasaran II : Peningkatan dukungan pelayanan perkantoran, sarana dan prasarana untuk kemudahan dan kenyamanan pelayanan publik dibidang hukum kepada pencari keadilan	1. Persentase realisasi anggaran pembayaran gaji dan tunjangan pegawai	99%
	2. Persentase realisasi anggaran penyelenggaraan operasional dan pemeliharaan perkantoran	99%
	3. Persentase realisasi anggaran pengadaan sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Negeri Banyumas	99%
Sasaran III: Terbangunnya Sistem Operasional Terintegrasi dan Adaptif	Penilaian akreditasi pelayanan yang dikeluarkan oleh Badilum	85
Sasaran IV : Peningkatan kemampuan dan kualitas aparatur pengadilan	1. Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial	100%
	2. Persentase tenaga teknis yang mempunyai ijasah minimal D1	100%
	3. Jumlah tenaga teknis yang mengikuti bimbingan teknis yudisial	3
	4. Persentase pegawai yang lulus diklat non yudisial	100%
Sasaran V : Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM berdasarkan parameter obyektif	1. Persentase penyelesaian usulan (pns, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, jabatan, mutasi) dengan tepat waktu	100%
	2. Persentase penyelesaian usulan peningkatan / karier SDM melalui FIT and Proper Test	100%
	3. Persentase penyelesaian usulan peningkatan / karier SDM melalui BAPERJAKAT	100%
	4. Persentase Penilaian SDM dengan nilai minimal baik	100%
Sasaran VI : Terwujudnya Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi berdasarkan Panduan Nasional Tata Kelola TIK	Persentase Pengelolaan yang sesuai dengan Panduan Nasional Tata Kelola TIK	80%

Tujuan 3 : Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024
Sasaran I : Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	1. Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya / prodeo	5%
	2. Jumlah perkara yang mendapat dana bantuan hukum	2
	3. Jumlah jam layanan pos pelayanan hukum	240
	4. Persentase realisasi anggaran bantuan hukum dengan pagu anggaran bantuan hukum	95%

3.2.2 KERANGKA PENDANAAN

Untuk dapat melaksanakan Tugas dan Fungsinya dengan baik, Pengadilan Negeri Banyumas mengusulkan kebutuhan anggaran untuk Tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tujuan 1 : Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.

Program	Kegiatan	2023 (ribuan)	2024 (ribuan)
Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	71.240	80.000

Tujuan 2 : Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.

Program	Kegiatan	2023 (ribuan)	2024 (ribuan)
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya Mahkamah Agung	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	4.468.561	4.550.000
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	224.000	900.000

Tujuan 3 : Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

Program	Kegiatan	2023 (ribuan)	2024 (ribuan)
Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	25.180	25.180

BAB IV – PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Negeri Banyumas tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 dan Rencana strategis Mahkamah Agung. Selain itu penyusunan rencana strategis ini diharapkan sudah mengantisipasi dinamika hukum, politik dan sosial yang berkembang di Indonesia. Dokumen rencana strategis Mahkamah Agung tahun 2020-2024 ini yang akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan proram/kegiatan Pengadilan Negeri Banyumas.

Reformasi politik di Indonesia telah menghadirkan proses penataan pembangunan hukum yang signifikan dalam 10 tahun terakhir ini. Perubahan mendasar naskah konstitusi yang diiringi dengan penataan materi dan struktur hukum masih terus berproses untuk memastikan perbaikan demi perbaikan terus berlangsung di setiap institusi negara. Meningkatnya kesadaran hukum masyarakat seiring dengan berkembang pesatnya teknologi informasi, semakin memantapkan tekad setiap lembaga negara untuk melakukan perencanaan pembangunan dengan menatap tantangan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Pengadilan Negeri Banyumas yang merupakan tangan panjang Mahkamah Agung atau sebagai Peradilan Tingkat Pertama juga ikut berpartisipasi aktif dalam melakukan proses pembaharuan guna mendukung reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh Pemerintah Pusat dan khususnya Mahkamah Agung dengan menetapkan sasaran strategi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Di bidang pengelolaan perkara, Pengadilan Negeri Banyumas akan melakukan peningkatan penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu dan akuntabel serta percepatan penyelesaian perkara melalui program modernisasi pengelolaan perkara sebagai salah satu langkah untuk menuju modernisasi peradilan dan untuk mempermudah akses para pencari keadilan yang sedang berperkara. Selain itu guna menunjang kinerja, maka Pengadilan Negeri Banyumas juga menetapkan sasaran strategi yaitu peningkatan sarana dan prasarana.

Untuk mendukung pelaksanaan program di atas dan untuk menjaga kemandiriannya, maka Pengadilan Negeri Banyumas di tahun 2020-2024 mulai mencanangkan pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel. Tentu saja program ini membutuhkan persiapan yang matang. Mulai dari perencanaan anggaran, pengoptimalisasian anggaran serta pelaporan keuangan yang transparan dan akuntabel.

LAMPIRAN

MATRIK RENCANA STRATEGIK KINERJA 2020 - 2024

MATRIK RENCANA STRATEGIK KINERJA 2020 - 2024.

- Tujuan
1. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi
 2. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan
 3. Publik percaya bahwa Pengadilan Negeri Banyumas dapat memenuhi butir 1 dan 2 di atas

NO	TUJUAN			KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET					STRATEGIS						
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET			2020	2021	2022	2023	2024	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN		
1.	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan	80%	Terwujud nya Proses Peradilan yang pasti transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan: - Perdata - Pidana	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	Perkara Peradilan Umum yang diselesaikan ditingkat Pertama dan Banding yang Tepat Waktu	Pengikisan tunggakan perkara	Jumlah sisa perkara tahun sebelumnya yang harus diselesaikan	20 perkara	41.846.000		
b. Persentase perkara : - Perdata - Pidana yang diselesaikan tepat waktu.					95% 100%	95% 100%	97% 100%	97% 100%	97% 100%								
c. Persentase penurunan sisa perkara - Perdata - Pidana					38% 29%	38% 29%	38% 29%	37% 28%	36% 27%	Percepatan penyelesaian perkara		Jumlah penurunan sisa perkara	10 Perkara				
d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum : - Banding - Kasasi - PK					95% 98% 99%	95% 98% 99%	95% 98% 99%	95% 98% 100%	95% 98% 100%					Diklat sertifikasi Hakim		Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding, Kasasi, PK	
e. Penyelesaian Pidana anak yang diselesaikan dengan Diversi					0%	0%	0%	0%	0%								
f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan					75%	75%	75%	78%	80%	Survey pelayanan		Index kepuasan pencari keadilan					

NO	TUJUAN			KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET					STRATEGIS				
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET			2020	2021	2022	2023	2024	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN
2.	Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	97%	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase isi putusan yang diterima para pihak Tepat Waktu	97%	97%	97%	98%	98%		Percepatan penyelesaian perkara	Jumlah perkara yang diselesaikan pada tahun berjalan	450 Perkara	173.000.000
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	4%		4%	4%	4%	5%							
		c. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu.	93%		93%	93%	93%	95%							
		d. Persentase Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus.	100%		100%	100%	100%	100%	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Optimalisasi penggunaan sistem informasi untuk melayani para pencari keadilan	Pemenuhan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan peradilan	100%			
3.	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Persentase responden yang puas terhadap layanan Pengadilan	80%	Meningkatnya Akses peradilan bagi masyarakat yang kurang mampu	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	- %	- %	- %	- %	-%	Perkara Peradilan Umum yang diselesaikan melalui Pembebasan Biaya Perkara	Pelayanan bagi masyarakat pencari keadilan	responden yang puas terhadap layanan Pengadilan	80%	24.000.000
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar gedung Pengadilan	- %		- %	- %	- %	-%							
					c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	3,50%	3,50%	3,50%	4%	5%	Layanan Pos Bantuan Hukum	Pelayanan Bantuan Hukum	Jumlah yang mendapatkan layanan bantuan hukum	2 perkara	
4.	Terwujudnya tindak lanjut penyelesaian perkara	Persentase perkara yang ditindaklanjuti	100%	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.	Persentase putusan perkara perdata (yang dimohonkan eksekusi) yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Tindak lanjut penanganan perkara	Jumlah perkara yang dieksekusi	4 perkara	