



# REVIU RENSTRA

REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN ANGGARAN

2015 - 2019

PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS I B

JL. Dr. CIPTO MANGUNKUSOMO, NO.200 – SELONG LOMBOK TIMUR

WEBSITE : [www.pa-selong.go.id](http://www.pa-selong.go.id) E-MAIL: [pa.selong@yahoo.go.id](mailto:pa.selong@yahoo.go.id)

## KATA PENGANTAR


Dengan mengacu pada Pedoman Renstra dalam Permen PPN/Kepala Bappenas nomor 5 tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan/Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) 2015-2019, dan perubahan paradigma tatakelola pemerintahan menuju tatakelola pemerintahan yang baik (good governance) dalam berbagai aspek, salah satunya mendorong penerapan system akuntabilitas kinerja penyelenggaraan Negara yang terintegrasi sebagai bahan instrumen utama pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai salah satu unsur penting sistem ini, Rencana Strategis merupakan instrumen awal untuk mengukur kinerja setiap instansi pemerintah baik terkait pencapaian visi, misi, tujuan, maupun sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Dengan tersusunnya Reviu Renstra ini, diharapkan adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja pada Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta tersediannya dokumen Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2015-2019 yang lebih akuntabel. Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan di tingkat pertama dengan wilayah hukum Kabupaten Lombok Timur.

Reviu Renstra ini telah diupayakan penyusunannya secara optimal, namun kami menyadari apabila masih ada kekurangannya, maka tidak tertutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan disesuaikan dengan kebutuhan mendesak/prioritas dan kebijakan pimpinan.

Semoga Reviu Renstra ini benar-benar bermanfaat dalam mendukung visi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B yaitu mendukung **“Terwujudnya Pengadilan Agama Selong yang Agung”**.

Selong, 03 Desember 2018  
Ketua,



**Drs. H. Guzawan, M.H**  
NIP. 196802291994031005

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b>	i
<b>DAFTAR ISI</b>	ii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	1
1.1. Kondisi Umum	1
1.2. Potensi dan Permasalahan	3
<b>BAB II. VISI, MISI DAN TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS</b>	5
2.1. Visi dan Misi	5
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis	6
<b>BAB III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI</b>	7
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung	7
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Agama Nusa Tenggara Barat	28
3.3. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B	29
3.3. Kerangka Regulasi	30
<b>BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b>	37
<b>BAB V. PENUTUP</b>	40
<b>LAMPIRAN</b>	
Matrik Rencana Strategis Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B	

### 1.1. KONDISI UMUM

Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B telah berjalan dan melangkah dalam tahun ketujuh dari Visi dan Misi Mahkamah Agung sejalan dengan Reformasi Birokrasi Jilid II Tahun 2010-2035 yang menuntut semua lembaga peradilan di bawah lingkungan Mahkamah Agung untuk melakukan pembaruan dan perubahan.

Perubahan yang fundamental tersebut ditindaklanjuti dengan peningkatan pelayanan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam transparansi penyelesaian perkara.

Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua atas UU No. 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama menyebutkan bahwa Pengadilan Agama; dalam hal ini Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B mempunyai tugas memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara tertentu antara orang-orang yang beragama Islam di bidang: perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syariah.

Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B menyelenggarakan fungsi :

- a. Fungsi mengadili (judicial power), yakni menerima, memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara-perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat pertama (vide : Pasal 49 Undang-undang Nomor 3 Tahun 2006).
- b. Fungsi pengawasan, yakni mengadakan pengawasan melekat atas pelaksanaan tugas dan kode etik Hakim, Panitera, Sekretaris, Panitera Pengganti, dan Jurusita/Jurusita Pengganti di bawah jajarannya agar peradilan diselenggarakan dengan seksama dan sewajarnya ( vide : Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor No. 7 Tahun 1989) dan terhadap pelaksanaan administrasi umum kesekretariatan serta pembangunan. (vide: KMA Nomor KMA/080/VIII/2006).
- c. Fungsi administratif, yakni menyelenggarakan administrasi peradilan (teknis dan persidangan), dan administrasi umum (kepegawaian, keuangan, dan umum/perlengkapan) (vide: KMA Nomor KMA/080/VIII/2006).

d. Fungsi Lainnya :

- 1) Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan tugas hisab dan ruyyat dengan instansi lain yang terkait, seperti DEPAG, MUI, Ormas Islam dan lain-lain (vide: Pasal 52 A Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006).
- 2) Pelayanan penyuluhan hukum, pelayanan riset/penelitian dan sebagainya serta memberi akses yang seluas-luasnya bagi masyarakat dalam era keterbukaan dan transparansi informasi peradilan, sepanjang diatur dalam Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor: 144/KMA/SK/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan.

Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B dalam menjalankan tugas dan fungsinya dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B, dalam hal ini Renstra Tahun 2015-2019.

Renstra Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B merupakan pelaksanaan misi dalam mewujudkan visinya secara bertahap. Rencana yang sedang dilaksanakan Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B pada saat ini adalah menyesuaikan dengan program Pembaruan peradilan atau *judicial reform* dan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional tahun 2015-2019.

Renstra sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B lima tahun ke depan, rencana strategis ini dijabarkan ke dalam program-program yang kemudian diuraikan ke dalam rencana tindakan (*action plan*). Rencana strategis ini kelak di dalam pelaksanaannya diharapkan didukung oleh anggaran yang memadai dan dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten serta ditunjang oleh sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan lingkungan Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B, baik lingkungan internal maupun eksternal sebagai variabel strategis.

Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B sebagai bagian dari unit organisasi Mahkamah Agung dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut adalah untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung sebagai lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

## 1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

### A. Kekuatan (Strength)

Kekuatan Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B mencakup hal-hal yang memang sudah diatur dalam peraturan/perundang-undangan sampai dengan hal-hal yang dikembangkan kemudian, mencakup :

1. Adanya kelembagaan dan kewenangan berdasarkan dasar hukum yang jelas.
2. Adanya dasar hukum yang jelas (Peraturan Perundang-undangan yang berlaku).
3. Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP).
4. Adanya job description yang jelas
5. Adanya gedung kantor sesuai prototype MA RI.
6. Kode etik dan pedoman perilaku hakim.

### B. Kelemahan (Weaknesses)

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B dirinci dalam beberapa aspek :

1. Kurangnya kompetensi SDM bidang kepaniteraan dan kurangnya SDM kesekretariatan.
2. Pendidikan dan pelatihan teknis untuk pegawai masih minim.

### C. Peluang (Opportunities)

Berikut adalah peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B untuk melakukan perbaikan ditinjau dari beberapa aspek :

1. Kerjasama dengan Lembaga Konsultasi Bantuan Hukum Fakultas Syari'ah IAI Hamzanwadi Pancor.
2. Kerjasama dengan forum komunikasi pimpinan daerah Kabupaten Lombok Timur.
3. Kerjasama dengan Perguruan Tinggi yang ada di Kabupaten Lombok Timur
4. Aplikasi antrian siding
5. Aplikasi antrian pendaftaran
6. Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

#### **D. Tantangan yang dihadapi (Threats)**

Berikut adalah tantangan-tantangan di Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan.

1. Kurangnya pemahaman pencari keadilan tentang hukum dan prosedur beracara di Pengadilan.
2. Tidak adanya anggaran yang tersedia untuk pembuatan aplikasi pelayanan.

### 2.1. VISI DAN MISI

Rencana Strategis Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B Tahun 2015 – 2019 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundangan-undangan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan Rencana Pembangunan Nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005 – 2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2015 – 2019, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas dan fungsi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B

Visi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut :

#### **“TERWUJUDNYA PENGADILAN AGAMA SELONG YANG AGUNG”**

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

Misi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B, adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan;
2. Mewujudkan sumber daya aparatur peradilan yang berintegritas;
3. Meningkatkan pembinaan dan pengawasan internal;
4. Meningkatkan Kualitas manajemen dan administrasi;
5. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan



## **2.2. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS**

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B.

Adapun Tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B adalah sebagai berikut :

1. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi
2. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan

Sasaran Strategis adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam periode tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan, sasaran strategis yang hendak dicapai Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan penyelesaian perkara;
2. Meningkatnya akseptabilitas putusan hakim;
3. Meningkatnya efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara;
4. Meningkatnya akseptabilitas masyarakat terhadap pengadilan (access to justice);
5. Mewujudkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan;
6. Meningkatnya kualitas pengawasan;
7. Meningkatnya kualitas SDM.

### 3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG

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

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

Masing-masing sasaran strategis di atas memiliki arahan kebijakan sebagai berikut : **Sasaran Strategis 1 : terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.**

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

#### a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA Nomor : 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA Nomor : 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara : kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus), kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus), kamar TUN, kamar agama dan kamar militer dengan tujuan (1) menjaga konsistensi

putusan, (2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan (3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung, setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya aturan sistem kamar telah dilakukan, karena selain belum dilakukannya tatalaksana administrasi/teknis baru yang mengarahkan pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar, sehingga penyempurnaan penerapan sistem kamar ini dipandang sangat perlu dilakukan dengan rencana strategi : (a) penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan manajemen perkara, (b) penguatan *database* perkara dan publikasi perkara, (c) menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar dan penyempurnaan aturan sistem kamar.

#### **b. Pembatasan Perkara Kasasi**

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

#### **c. Proses berperkara yang sederhana dan murah**

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

secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan. Lamanya proses berperkara yang meningkatkan tumpukan perkara, tidak mungkin selesai dengan mediasi saja, terutama perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biayanya (*small claim court*). Diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum Acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

#### **Sasaran Strategis 2 : Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara**

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

Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksananya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari

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

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

### **Sasaran Strategis 3 : 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 4 : Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan**

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung RI sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada

Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding. Dengan adanya semangat dari pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksananya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara di lingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor :

119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwa berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasasi.

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 Manajeme SDM Berbasis Kompetensi (*Competency Based HR Management*), menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil *assessment*, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim secara berkelanjutan (*capacity building*), menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (unit pelaksana Diklat), serta menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk pembaharuan sistem manajemen informasi yang terkomputerasi.

**Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan**

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor : 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka Surat Keputusan KMA Nomor : 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum



produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

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

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

**a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien**

Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan dari para pencari keadilan. Di sisi lain, internal organisasi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut "*interoperability*" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

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

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

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

Guna efisiensi dan efektifitas kinerja semua satuan organisasi di bawah Mahkamah Agung akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di Mahkamah Agung, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi Mahkamah Agung, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

#### **b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi**

Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan disegala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di

bawahnya dalam sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, namun dalam pemanfaatannya perlu ada aturan- aturan agar dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan.

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

- a) Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik.
- b) Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau *Case Tracking System* (CTS).

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

### **c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI**

Dalam visi dan misi Badan Peradilan disebutkan bahwa salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bila Badan

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

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

a) Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi;

b) Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi.

Pengembangan yang dimaksud di sini termasuk rotasi, mutasi dan promosi;

c) Penilaian kinerja berbasis kompetensi;

d) Remunerasi berbasis kompetensi;

e) Pola karir berbasis kompetensi.

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

Sehubungan dengan pengembangan karir, Mahkamah Agung akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif. Terkait dengan pengelolaan organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi. SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah. Proses pengelolaan seperti ini, dipandang lebih efektif dan efisien. Mengingat kompleksitas perubahan yang harus dilaksanakan, berikut adalah dukungan yang diperlukan untuk berhasilnya implementasi sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi sebagai berikut :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 7 : Meningkatnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal**



Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan pengawasan aparaturnya 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 aparaturnya dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan masih terkendala dengan sumber daya yang masih kurang, perlu penguatan SDM dimana potensi untuk mendukung hal tersebut adalah telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim sehingga strategi yang dilakukan adalah dengan diadakannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.

**b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat**

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan

Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI Nomor : 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi *client server* serta *database* yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor : 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan *whistleblower/justice collaborator* melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparaturnya yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.

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

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

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

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

**a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan**

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala

seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti : (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih 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 aparat 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 aparat peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

**b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan**

Penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan, permasalahan yang ditemukan adalah sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter (*reward-punishment*). Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan, (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai, (4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa (1) telah dilakukan *assessment* untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan (2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV. Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah (1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (*competency based HR Management*), (2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil *assessment*, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (*capacity building*), (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

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

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

### **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 NUSA TENGGARA BARAT**

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Tinggi Agama NTB menetapkan arah dan kebijakan dan strategi sebagai berikut :

### **1. Peningkatan kinerja.**

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

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

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

## **2. Peningkatan kualitas pelayanan publik.**

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

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

### **3.3. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**

Kebijakan Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B adalah mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B menetapkan arah dan kebijakan dan strategi sebagai berikut :

#### **1. Peningkatan Kinerja**

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

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



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

## **2. Peningkatan kualitas pelayanan publik**

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

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

## **3.4. KERANGKA REGULASI**

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM tahun 2015-2019 yang diamanatkan kepada setiap kementerian/lembaga maka kementerian/lembaga dimaksud harus menetapkan kerangka regulasi yang dijadikan sebagai instrumen guna pencapaian sasaran kelembagaan. Kerangka regulasi merupakan perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku masyarakat dan penyelenggara negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara.

Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B sebagai satuan kerja yang berada di bawah Pengadilan Tinggi Agama Nusa Tenggara Barat dalam merealisasikan program pemerintah yang dituangkan dalam RPJM tahun 2015-2019 juga harus menetapkan kerangka regulasi. Penetapan kerangka regulasi yang dibuat Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B tentunya harus mengacu pada arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table matriks kerangka regulasi dibawah ini :

## Matrik Kerangka Regulasi

NO	SASARAN STRATEGIS	ARAH KEBIJAKAN 2015-2019	KEBUTUHAN REGULASI	PENANGGUNG JAWAB
1	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyelesaian seluruh perkara atau sisa perkara sebanyak nol perkara pada akhir tahun.</li> <li>- Penyelesaian perkara harus kurang dari tiga bulan.</li> <li>- Melakukan survey terhadap indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan peradilan</li> </ul>	SOP Penyelesaian Perkara	Panitera
2	Meningkatnya efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan penyederhanan SOP mengenai pengelolaan penyelesaian perkara.</li> <li>- Optimalisasi penggunaan SIPP</li> </ul>	SOP Penyelesaian Perkara	Panitera
3	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan kegiatan berperkara secara cuma-cuma (prodeo)</li> <li>- Melaksanakan kegiatan sidang diluar gedung pengadilan/pelayanan terpadu</li> </ul>	SOP Penyelesaian Perkara	Panitera
4	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan kualitas putusan hakim.</li> <li>- Mengikutsertakan hakim pada diklat teknis yang dilaksanakan oleh Mahkamah Agung</li> </ul>	SOP Penyelesaian Perkara	Panitera

### 3.5. KERANGKA KELEMBAGAAN

Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B sebagai salah satu lembaga peradilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus didukung dengan struktur organisasi yang kuat. Tugas dan fungsi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B dilaksanakan Pimpinan dengan dibantu Kepaniteraan dan Kesekretariatan Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B.

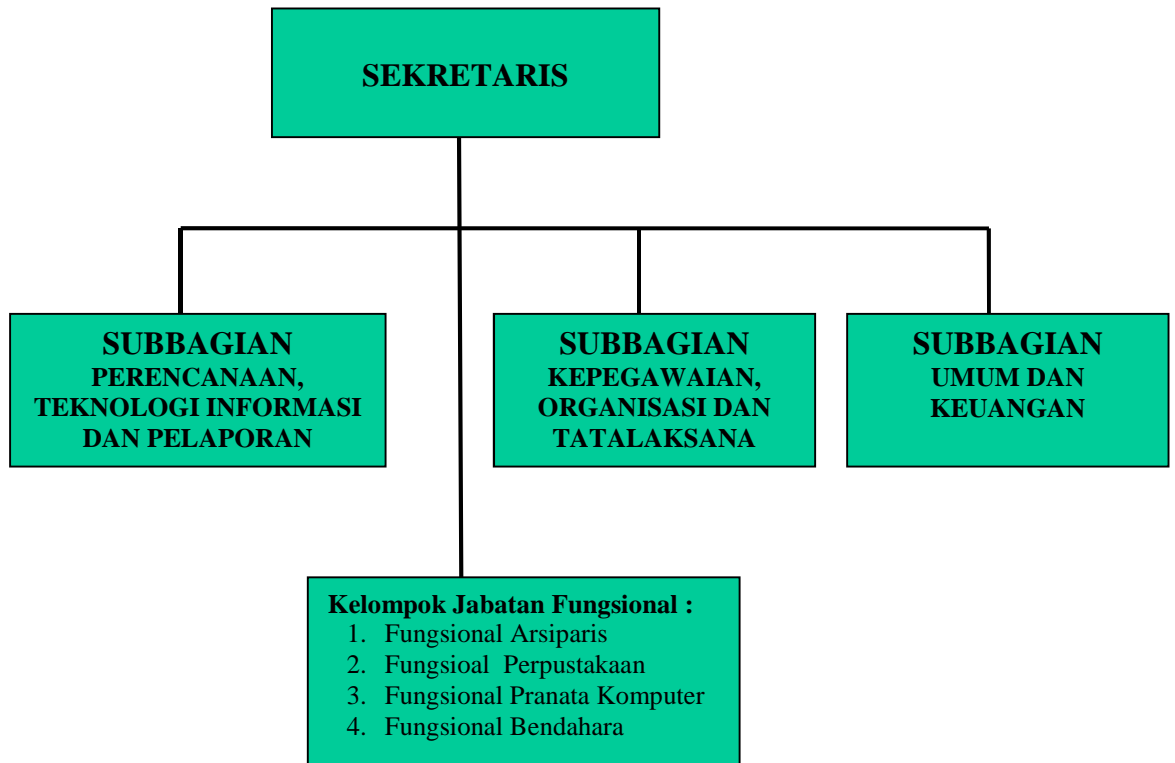
Struktur Organisasi Pengadilan Agama diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama pasal 9 ayat (2) yaitu terdiri dari Pimpinan, Hakim Anggota, Panitera, dan Sekretaris. Sedangkan dalam pasal 10 ayat (2) dan (3) disebutkan bahwa Pimpinan Pengadilan Agama terdiri dari seorang Ketua dan seorang Wakil Ketua sedangkan Hakim Anggota Pengadilan Agama adalah Hakim Tingkat Pertama.

Susunan kepaniteraan diatur dalam pasal 26 ayat (1) yaitu “Pada setiap Pengadilan ditetapkan adanya Kepaniteraan yang dipimpin oleh seorang Panitera” dan ayat (3) yaitu “Dalam melaksanakan tugasnya Panitera Pengadilan Agama dibantu oleh seorang Wakil Panitera, beberapa orang Panitera Muda, dan beberapa orang Panitera Pengganti”. Sedangkan kesekretariatan diatur dalam pasal 43 yaitu “Pada setiap Pengadilan ditetapkan adanya Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris dan dibantu oleh seorang Wakil Sekretaris” dan pasal 44 yaitu “Panitera Pengadilan merangkap Sekretaris Pengadilan”. Ketentuan pasal 44 tersebut kemudian diubah dengan Undang-Undang nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan pertama Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama, sehingga menjadi “Panitera Pengadilan tidak merangkap Sekretaris Pengadilan”.

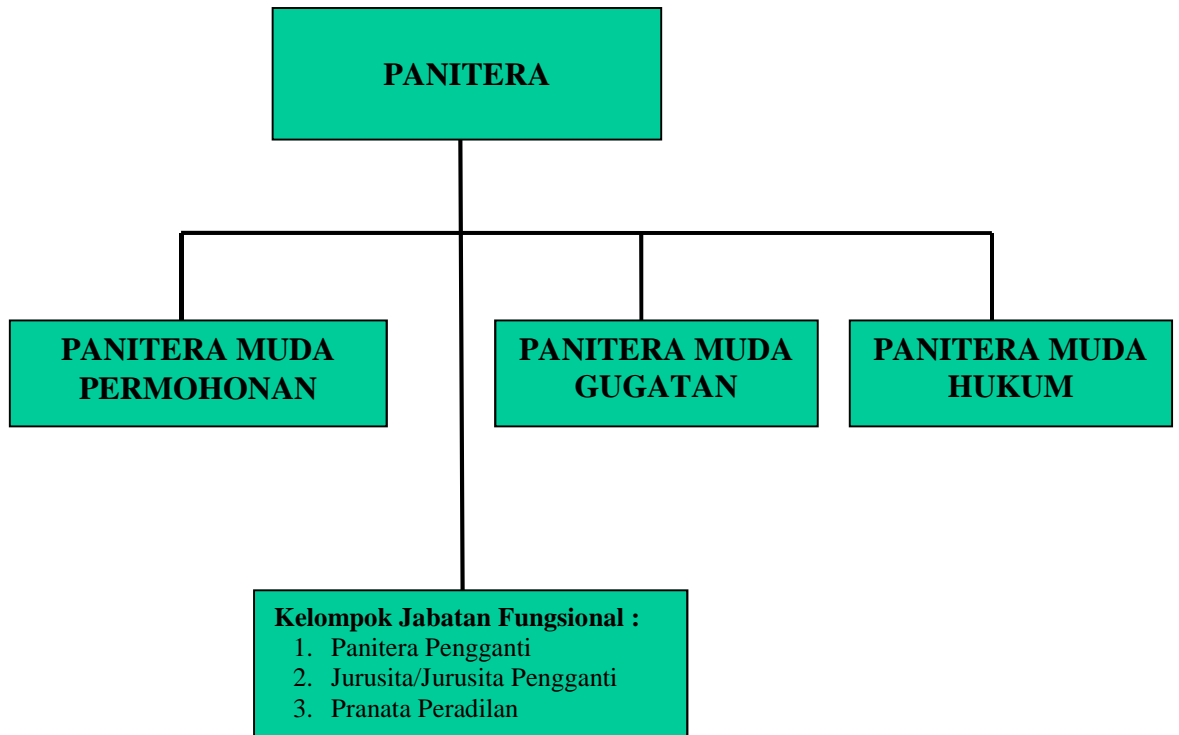
Susunan organisasi Kepaniteraan dan Kesekretariatan Pengadilan Agama kemudian diatur lebih lanjut dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.

Berikut bagan struktur organisasi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B :

**BAGAN ORGANISASI KESEKRETARIATAN  
PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**



**BAGAN ORGANISASI KEPANITERAAN  
PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**



**Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas 1 B**

Pasal 104

- 1) Kepaniteraan Pengadilan Kelas 1 B adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada dibawah dan tanggung jawab Ketua Pengadilan Agama Kelas II
- 2) Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas 1 B dipimpin oleh Panitera

Pasal 105

Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas 1 B mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan dibidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat-surat yang berkaitan dengan perkara.

Pasal 107

Kepaniteraan Pengadilan Agama Kelas 1 B terdiri atas:

1. Panitera Muda Permohonan;
2. Panitera Muda Gugatan; dan
3. Panitera Muda Hukum

## **Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas 1 B**

### **Pasal 315**

- 1) Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas 1 B adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan Agama Kelas 1 B.
- 2) Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas 1 B dipimpin oleh seorang Sekretaris

### **Pasal 316**

Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas 1 B mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan dibidang administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Agama Kelas 1 B.

### **Pasal 318**

Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas 1 B, terdiri atas:

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

### **Pasal 319**

Subbagian Perencanaan dan Teknologi informasi dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan perencanaan, program dan anggaran, pengelolaan teknologi informasi dan statistic, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan

### **Pasal 320**

Subbagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata laksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan urusan kepegawaian, penataan organisasi dan tata laksana.

### **Pasal 321**

Subbagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan urusan surat menyurat. Arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, perpustakaan, serta pengelolaan keuangan.

## **KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL**

### **Pasal 431**

Kelompok jabatan Fungsional dilingkungan Kepaniteraan Peradilan terdiri atas:

- a) Jabatan Fungsional Penitera Pengganti
- b) Jabatan Fungsional Jurusita; dan
- c) Jabatan Fungsional Pranata Peradilan.

### **Pasal 432**

Jabatan Fungsional Panitera Pengganti sebagaimana dimaksud dalam pasal 431 huruf a, mempunyai tugas memberikan dukungan atas terselenggaranya pelaksanaan persidangan baik pada pengadilan tingkat pertama maupun pada pengadilan tingkat banding.

### **Pasal 436**

Jabatan Fungsional Pranata Peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 431 huruf c, mempunyai tugas memberikan dukungan atas terselenggaranya proses administrasi perkara, baik pada pengadilan tingkat pertama, pengadilan tingkat banding dan pengadilan tingkat kasasi.

### **Pasal 438**

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan Kesekretariatan Peradilan melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Kelompok Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Sekretaris di lingkungan Kesekretariatan Peradilan.
- 3) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas Jabatan Fungsional sesuai dengan bidang tugas keahliannya.
- 4) Masing-masing Kelompok Jabatan Fungsional dikoordinasikan oleh pejabat fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Pengadilan.
- 5) Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- 6) Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB IV – TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis, Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B memiliki 3 (tiga) program, yaitu :

### 1. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama

Program ini dilaksanakan oleh Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B, dengan kegiatan sebagai berikut :

Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target				
		2015	2016	2017	2018	2019
Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan	90%	90%	90%	90%	90%
	b. Persentase Perkara yang diselesaikan tepat waktu	80%	80%	80%	80%	80%
	c. Persentase penurunan sisa perkara	50%	50%	50%	50%	50%
	d. Persentase Perkara yang tidak melakukan upaya hukum:					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banding</li> <li>• Kasasi</li> <li>• PK</li> </ul>	90%	90%	90%	90%	90%
e. Indeks responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	80%	80%	80%	80%	80%	
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase salinan putusan yang dikirim kepada para pihak	95%	95%	95%	95%	95%
	b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	1%	1%	1%	1%	1%
	c. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	80%	80%	80%	80%	80%
	d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus ( <i>one day publish</i> )	50%	50%	50%	50%	50%



Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan.	90%	90%	90%	90%	90%
	b. Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan	95%	95%	95%	95%	95%
	c. Persentase Perkara Permohonan ( <i>Voluntair</i> ) Identitas Hukum	0%	0%	0%	0%	0%
	d. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100%	100%	100%	100%	100%
Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi).	50%	50%	50%	50%	50%

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

Program ini dilaksanakan oleh Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B, dengan kegiatan sebagai berikut :

Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target				
		2015	2016	2017	2018	2019
Meningkatnya kualitas pengawasan terhadap Kinerja aparatur peradilan	a. Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
	b. Persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindaklanjuti.	100%	100%	100%	100%	100%
Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	a. Persentase penyerapan anggaran belanja DIPA PA Selong Kelas 1 B	95%	95%	95%	95%	95%
	b. Persentase pencapaian output belanja DIPA PA Selong Kelas 1 B	100%	100%	100%	100%	100%

## 3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Program ini dilaksanakan oleh Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B, dengan

kegiatan sebagai berikut :

Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target				
		2015	2016	2017	2018	2019
Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	a. Persentase jumlah pengadaan sarana dan prasarana	100%	100%	100%	100%	100%
	b. Presentase pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%

## BAB V – PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B tahun 2015-2019 diarahkan untuk merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Renstra ini merupakan upaya untuk menggambarkan peta permasalahan, titik-titik lemah, peluang tantangan, program yang ditetapkan, dan strategis yang akan dijalankan selama kurun waktu lima tahun, serta output yang ingin dihasilkan dan outcome yang diharapkan.

Rencana stretegis Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. Dengan demikian renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan. Melalui renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Dengan Renstra ini pula, diharapkan unit-unit kerja dilingkungan Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2015-2019, sehingga visi dan misi Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B dapat terwujud dengan baik.



## **PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**

### **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1B**

Nomor : W22-A4/2494.a/OT.00/SK/XII/2018

tentang

**TIM REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015-2019  
PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**

**KETUA PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk melaksanakan Permen PPN/Kepala Bappenas nomor 5 tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan/Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) 2015-2019, dan perubahan paradigma tatakelola pemerintahan menuju tatakelola pemerintahan yang baik (good governance) dalam berbagai aspek;
2. Bahwa dengan berakhirnya masa Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Tahun 2010-2014, dan dimulainya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Tahun 2015–2019 maka Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B perlu menetapkan Renstra 2015-2019.
3. bahwa nama-nama yang tercantum dalam Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B ini dipandang cakap dan mampu dalam melaksanakan tugas sebagai Tim Penyusunan tersebut.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor :14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
2. Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
3. Undang-undang Nomor : 50 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor : 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama;
4. Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan di Pengadilan;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja;

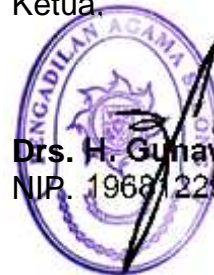
7. Surat Sekretaris Mahkamah Agung Nomor : 1003/SEK/OT.01.2/11/2017 Tentang Penyampaian LKjIP Tahun 2017 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Memperhatikan : SK Reviu Penetapan Indikator Kinerja Utama Mahkamah Agung Nomor : 192/KMA/SK/XI/2016 Tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Mahkamah Agung Republik Indonesia.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B TENTANG TIM REVIU RENSTRA 2015-2019 PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B.
- PERTAMA : Menunjuk tim kerja untuk pelaksanaan penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B;
- KEDUA : Tim kerja menjalankan tugas sesuai arahan Ketua Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B;
- KETIGA : Setelah selesai dari tim Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B kembali pada unit kerja masing-masing;
- KEEMPAT : Semua biaya yang timbul akibat dari keputusan ini dibebankan pada DIPA Tahun Anggaran 2018;
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Selong  
Pada tanggal : 03 Desember 2018  
Ketua,



**Drs. H. Gunawan, M.H**  
NIP. 196812291994031005

LAMPIRAN

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B

Nomor : W22-A4/2494.a/OT.00/SK/I/2019

Tanggal : 03 Desember 2018

Pengarah : 1. Ketua Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B  
2. Wakil Ketua Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B

Penanggung Jawab : 1. Hakim Pengawas Bidang Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B  
2. Panitera Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B  
3. Sekretaris Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B

Koordinator : 1. Panitera Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B  
2. Sekretaris Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B

Sekretaris : Kasim, S.H.

Anggota : 1. Suaidi, S.Ag,  
2. Aidi Rosihan, S.H.  
3. Hurriah, S.H.  
5. Lalu Ruslan, S.H  
6. Kurniatun, S.E.,M.Ak  
7. Sunaiyah, S.H  
8. H. Awaluddin, S.H.I  
9. Saud, S.H  
10.Tulus Al Azhar Rafsanjani, S.H.  
11.Safta Yuiana,S.Kom  
12.Muzayyinul Hadidi,S.Kom

Ketua,  
  
Drs. H. Gunawan, MH  
NIP. 196812291994031005



## **PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**

### **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**

Nomor : W22-A4/2495.a/OT.00/SK/XII/2018

tentang

### **PENETAPAN REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015-2019 PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**

#### **KETUA PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B**

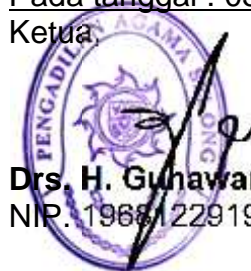
- Menimbang : 1. Bahwa untuk melaksanakan Permen PPN/Kepala Bappenas nomor 5 tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan/Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) 2015-2019, dan perubahan paradigma tatakelola pemerintahan menuju tatakelola pemerintahan yang baik (good governance) dalam berbagai aspek;
2. Bahwa dengan berakhirnya masa Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Tahun 2010-2014, dan dimulainya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Tahun 2015–2019 maka Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B perlu menetapkan Renstra 2015-2019.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor :14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
2. Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
3. Undang-undang Nomor : 50 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor : 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama;
4. Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan di Pengadilan;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja;
7. Surat Sekretaris Mahkamah Agung Nomor : 1003/SEK/OT.01.2/11/2017 Tentang Penyampaian LKJIP Tahun 2017 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Memperhatikan : SK Reviu Penetapan Indikator Kinerja Utama Mahkamah Agung Nomor : 192/KMA/SK/XI/2016 Tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Mahkamah Agung Republik Indonesia

### MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B TENTANG PENETAPAN REVIU KE 3 RENSTRA 2015-2019 PENGADILAN AGAMA SELONG KELAS 1 B.
- PERTAMA : Rencana Strategis 2015-2019 sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B, untuk menetapkan, Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja dan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja.
- KEDUA : Bahwa dalam melakukan Reviu Renstra 2015-2019 bertujuan untuk lebih menyelaraskan isu-isu strategis di Lingkungan MA RI dan Pengadilan Agama Selong Kelas 1 B agar tetap memiliki Renstra 2015-2019 yang valid dan dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja, pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Selong  
Pada tanggal : 03 Desember 2018  
Ketua,



**Drs. H. Gunawan, M.H**  
NIP. 196512291994031005







					an masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus (one day publish)															
2	Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan	a. Perse ntase perkara prodeo yang diselesaikan  b. Perse ntase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Pos bakum)	100	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	90%	90%	90%	90%	90%	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Perkara dilingkungan Peradilan Agama yang diselesaikan melalui Pembebasan Biaya perkara (perkara)	225	Perkara	84.000.000	84.000.000	79.500.000	67.500.000	67.500.000
					b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	95%	95%	95%	95%	95%	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Perkara dilingkungan Peradilan Agama yang diselesaikan melalui sidang diluar gedung pengadilan	360	Perkara	35.000.000	50.000.000	38.000.000	50.000.000	45.000.000
					c. Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum	0%	0%	0%	0%	0%										
					d. Persentase Pencari Keadilan Golong	100%	100%	100%	100%	100%				480	JL	24.000.000	52.000.000	38.500.000	48.000.000	48.000.000

