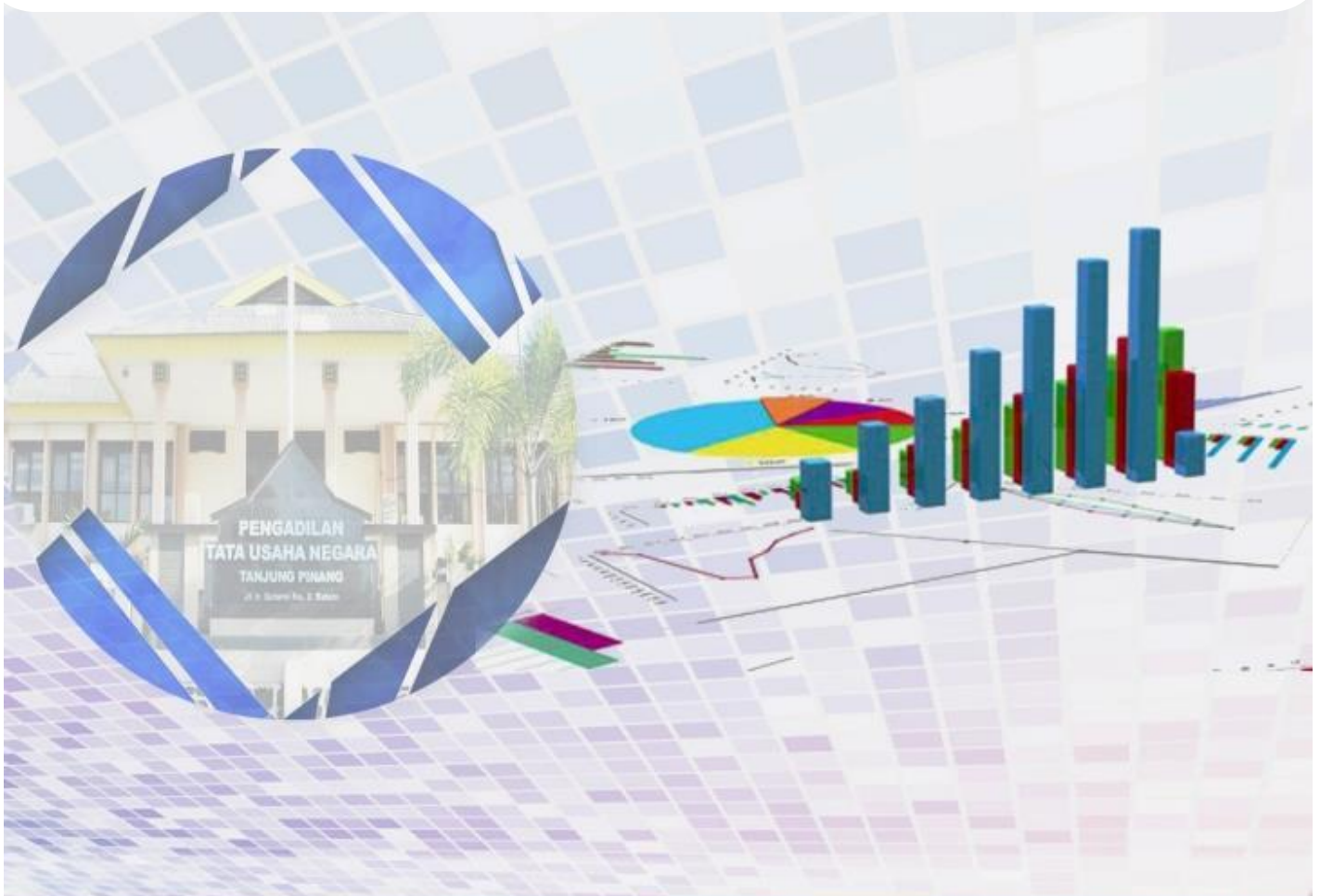




PENGADILAN TATA USAHA NEGARA PANGKALPINANG

**JL. PULAU BANGKA KOMPLEK PERKANTORAN TERPADU KELURAHAN AIR
ITAM KECAMATAN BUKIT INTAN KOTA PANGKALPINANG PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**



REVIU

RENCANA STRATEGIS 2015-2019

(REVIU TAHUN 2019)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat karunia-Nya Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang dapat menyusun “RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) Tahun 2015-2019” sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan

Pembangunan Nasional dan Peraturan Presiden No. 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019.

Dalam penyusunan Rencana Strategis ini tentunya banyak terdapat kekurangan dan kesalahan atau kurang pada tempatnya, untuk itu kami mohon masukan dari semua pihak khususnya Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Medan dan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Pangkalpinang, 11 Februari 2019

K E T U A

Pengadilan Tata Usaha Negara
Pangkalpinang

HUJJA TULHAQ, S.H., M.H.
NIP. 19670630 199103 1 005

Rencana Strategis ini kami susun dalam merencanakan dan merumuskan program dan kegiatan Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang periode 2015-2019. Untuk itu kami mengharapkan agar diberikan petunjuk dan pembenahan demi kelangsungan kegiatan pada Satuan Kerja kami.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Kondisi Umum	7
1.2 Potensi Permasalahan	7
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	10
2.1 Visi dan Misi.....	10
2.2 Tujuan	14
2.3 Sasaran Strategis.....	14
2.4 Program dan Kegiatan	15
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	17
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung	17
3.2 Arah Kebijakan dan Strategi PTUN Pangkalpinang	56
3.3 Kerangka Regulasi.....	56
3.4 Kerangka Kelembagaan	59
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	60
Matriks Renstra	64
BAB V PENUTUP	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 KONDISI UMUM

Keberadaan Peradilan Tata Usaha Negara di berbagai negara modern terutama Negara - negara Kesejahteraan (*Welfare State*) merupakan suatu tonggak yang menjadi tumpuan harapan masyarakat atau warga negara untuk mempertahankan hak-haknya yang dirugikan oleh perbuatan pejabat administrasi karena keputusan yang dikeluarkannya.

Maksud pembentukan Peradilan Tata Usaha Negara adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi warga masyarakat terhadap perbuatan pejabat administrasi yang melanggar hak asasi dalam lapangan hukum administrasi negara. Kecuali itu, kehadiran Peradilan Tata Usaha Negara akan memberikan perlindungan hukum yang sama kepada pejabat administrasi yang bertindak benar dan sesuai dengan hukum. Jadi fungsi dari Peradilan Tata Usaha Negara adalah *pertama*, sebagai lembaga kontrol (pengawas) terhadap tindakan pejabat administrasi supaya tetap berada dalam rel hukum. *Kedua*, adalah sebagai wadah melindungi hak individu dan warga masyarakat dari perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh pejabat administrasi.

Sebagai lembaga pengawas (*judicial control*), ciri - ciri yang melekat pada Peradilan Tata Usaha Negara adalah :

1. Pengawasan yang dilakukan bersifat "*external control*", karena merupakan lembaga yang berada di luar kekuasaan pemerintahan.
2. Pengawasan yang dilakukan lebih menekankan pada tindakan represif atau lazim disebut "*control a posteriori*", karena selalu dilakukan sesudah terjadinya perbuatan yang dikontrol.
3. Pengawasan itu bertitik tolak pada segi "*legalitas*", karena hanya menilai dari segi hukum (*rechmatigheid*) - nya saja.

Pejabat administrasi didalam menjalankan tugas kewajibannya senantiasa melakukan perbuatan, yakni suatu tindakan bersifat aktif atau pasif yang tidak lepas dari kekuasaan yang melekat padanya karena *inhaerent* atau *als zodanig* dalam menunaikan tugas jabatannya.

Dalam melaksanakan kewajibannya tersebut pejabat administrasi harus mempunyai kewenangan sebagai dasar hukumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mochtar Kusumaatmadja, yang mengatakan bahwa :

“ Kekuasaan sering bersumber pada wewenang formal (*formal authority*) yang memberikan wewenang atau kekuasaan kepada seseorang atau suatu pihak dalam suatu bidang tertentu. Dalam hal demikian dapat kita katakan, bahwa kekuasaan itu bersumber pada hukum, yaitu ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur pemberian wewenang tadi”.

Berkenaan dengan kekuasaan ini, kita teringat akan pendapat John Emerick Edward Dalberg Acton atau lebih dikenal dengan Lord Acton yang menyatakan bahwa *power tends to corrupt and absolute power tends to corrupt absolutely*.

Melihat kenyataan tersebut, dapat dipahami bahwa Peradilan Tata Usaha Negara sangat diperlukan keberadaannya sebagai salah satu jalur bagi para pencari keadilan yang merasa kepentingannya dirugikan oleh pejabat administrasi karena dalam melaksanakan kekuasaannya itu ternyata yang bersangkutan terbukti melanggar ketentuan hukum.

Terciptanya Peradilan Tata Usaha Negara merupakan suatu tonggak yang menjadi tumpuan masyarakat atau warga negara untuk mempertahankan hak-haknya yang dirugikan oleh suatu perbuatan administrasi negara yang mengandung kekeliruan, kesalahan dan yang bertentangan dengan undang - undang. Perbuatan pejabat administrasi yang demikian ini disebut sebagai suatu perbuatan yang melanggar hukum dan bertentangan dengan asas - asas umum pemerintahan yang baik.

Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang berdiri, bersamaan dengan berdirinya PTUN Gorontalo yaitu dibentuk berdasarkan Keppres No.17 Tahun 2016.

Pada awal terbentuknya Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang belum memiliki gedung sendiri, namun menumpang di Gedung Serbaguna Provinsi Bangka Belitung yang terletak di Jl. Pulau Bangka Kel. Air Itam Kec. Bukit Intan Kota Pangkalpinang yang mulai beroperasi pada bulan Oktober 2018. PTUN Pangkalpinang termasuk di dalam wilayah hukum Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT.TUN) Medan , yang seluruhnya terdiri dari 10 (Sepuluh) PTUN yaitu :

1. PTUN Banda Aceh
2. PTUN Medan

3. PTUN Pekanbaru
4. PTUN Palembang
5. PTUN Padang
6. PTUN Bengkulu
7. PTUN Jambi
8. PTUN Lampung
9. PTUN Tanjungpinang
10. PTUN Pangkalpinang

Wilayah hukum Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang di Pangkalpinang Terbagi atas 6 Wilayah kabupaten dan 1 Kota yaitu :

1. Kabupaten Bangka
2. Kabupaten Bangka Barat
3. Kabupaten Bangka Selatan
4. Kabupaten Bangka Tengah
5. Kabupaten Belitung
6. Kabupaten Belitung Timur
7. Kota Pangkalpinang

Jumlah Pegawai dan hakim saat ini berjumlah 35 orang yang terdiri dari :

Ketua	:	1	orang
Wakil Ketua	:	1	orang
Hakim	:	5	orang
Panitera	:	1	orang
Panmud Perkara	:	1	orang
Panmud Hukum	:	1	orang
Panitera Pengganti	:	2	orang
Juru Sita Pengganti	:	-	orang
Sekretaris	:	1	orang
Kasub. Perencanaan, IT dan Pelaporan	:	-	orang
Kasub Kepegawaian, Organisasi dan Tata laksana	:	1	orang
Kasub Umum & Keuangan	:	1	orang
Tenaga (staf) administrasi	:	-	orang
CPNS	:	-	orang
Tenaga Honor	:	5	orang

1.2 POTENSI PERMASALAHAN

A. Sumber Daya Manusia dilingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang Dari Tahun 2018 - 2019:

No	Jabatan	Jumlah					Jumlah Total 2 Tahun
					2018	2019	
1	Ketua				1	1	1
2	Wakil Ketua				1	1	1
3	Hakim				5	5	5
4	Panitera				1	1	1
5	Sekretaris				1	1	1
6	Wapan				-	-	-
7	Panitera Muda Hukum				1	1	1
8	Panitera Muda Perkara				1	1	1
9	Kasub bag Umum dan Keuangan				1	1	1
10	Kasub bag Kepegawaian, ORTALAK				1	1	1
11	Kasub bag Perencanaan, TI, dan Pelaporan				-	-	-
12	Panitera Pengganti				2	2	2
13	Juru Sita Pengganti				-	-	-
14	Staf				-	-	-
15	Tenaga Kontrak				5	5	5
16	Jumlah Total				20	20	20

E. Sarana dan Prasarana IT Di Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang sejak tahun 2018 - 2019

No	Sarana	Jumlah				
					2018	2019
1	Aplikasi				10	15
2	Laptop				2	2
3	Over head Proyektor				-	-
4	Kendaraan Roda 4				1	1
5	Kendaraan Roda 2				-	2
6	Website				2	2

Dukungan administrasi fasilitatif dan administrasi perkara mempunyai sumbangan yang penting bagi terselenggaranya proses peradilan yang cepat sehingga mampu memberikan pelayanan hukum yang lebih baik kepada masyarakat pencari keadilan.

F. KONDISI YANG DIHARAPKAN

Program dan Kegiatan mendatang Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang , akan dibuat berdasarkan analisis data pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019, dengan memperhatikan faktor-faktor :

1. Kekuatan (Strength) dari Unit Kerja Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang.
2. Weakness (kelemahan) faktor-faktor kelemahan yang ada di Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang, yang dapat menjadi penyebab tidak terlaksananya Program dan kegiatan yang ada di Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang juga akan dianalisis guna mewujudkan program dan kegiatan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2019.
3. Oportunity, Peluang dapat meningkatkan terlaksananya program dan kegiatan dari Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang harus pula diperhatikan pada Program dan Kegiatan tahun 2018- 2019.

4. Threat (Ancaman) yang dapat menjadi penyebab tidak terlaksananya program dan kegiatan 2018-2019 harus pula diantisipasi, hal ini diperlukan guna meminimalisir tidak terlaksananya program dan kegiatan pada tahun 2018-2019.

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN

2.1 VISI DAN MISI

a. VISI

“Terwujudnya Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang Yang Modern Dan Berwibawa”

b. MISI

1. Melaksanakan Hukum yang berkeadilan;
2. Melaksanakan Peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparan yang berbasis teknologi informasi;
3. Melaksanakan tertib administrasi perkara dan administrasi umum berdasarkan prinsip-prinsip manajemen peradilan yang modern;
4. Menciptakan aparaturnya pengadilan yang berintegritas dan bertanggung jawab;
5. Meningkatkan Pengawasan Dan Pembinaan Yang Efektif dan Efisien.

Adapun Visi dan Misi Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang sebagai Badan Pelayan Masyarakat Pencari Keadilan di Bidang Hukum Administrasi Negara mendukung visi dan misi Mahkamah Agung RI yang dirumuskan oleh pimpinan MA pada tanggal 10 September 2009 yaitu :

“TERWUJUDNYA BADAN PERADILAN INDONESIA YANG AGUNG”

Visi Badan Peradilan tersebut di atas, dirumuskan dengan merujuk pada Pembukaan UUD 1945, terutama alinea kedua dan alinea keempat, sebagai tujuan Negara Republik Indonesia.

Dalam cetak biru ini dituangkan usaha-usaha perbaikan untuk mewujudkan badan peradilan Indonesia yang agung. Secara ideal dapat diwujudkan sebagai sebuah Badan Peradilan yang :

1. Melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen, efektif, dan berkeadilan.
2. Didukung pengelolaan anggaran berbasis kinerja secara mandiri yang dialokasikan secara proporsional dalam APBN.
3. Memiliki struktur organisasi yang tepat dan manajemen organisasi yang jelas dan terukur.

4. Menyelenggarakan manajemen dan administrasi proses perkara yang sederhana, cepat, tepat waktu, biaya ringan dan proporsional.
5. Mengelola sarana prasarana dalam rangka mendukung lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi penyelenggaraan peradilan.
6. Mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional.
7. Didukung pengawasan secara efektif terhadap perilaku, administrasi, dan jalannya peradilan.
8. Berorientasi pada pelayanan publik yang prima.
9. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi.
10. Modern dengan berbasis TI terpadu.

Misi Badan Peradilan dirumuskan dalam upaya mencapai visinya, mewujudkan badan peradilan Indonesia yang agung. Seperti diuraikan sebelumnya, fokus pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan peradilan adalah pelaksanaan fungsi kekuasaan kehakiman yang efektif, yaitu :

Memutus suatu sengketa/menyelesaikan suatu masalah hukum guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dengan didasari keagungan, keluhuran, dan kemuliaan institusi. Misi Badan Peradilan 2010-2035, adalah :

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

Penjelasan keempat misi Badan Peradilan yang digagas, dalam rangka memastikan “Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung”.

1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan

Syarat utama terselenggaranya suatu proses peradilan yang obyektif adalah adanya kemandirian lembaga yang menyelenggarakan peradilan, yaitu kemandirian badan peradilan sebagai sebuah lembaga (kemandirian institusional), serta kemandirian hakim dalam menjalankan fungsinya (kemandirian individual/fungsional). Kemandirian menjadi kata

kunci dalam usaha melaksanakan tugas pokok dan fungsi badan peradilan secara efektif.

Sebagai konsekuensi dari penyatuan atap, di mana badan peradilan telah mendapatkan kewenangan atas urusan organisasi, administrasi dan finansial (konsep satu atap), maka fungsi perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan organisasi, administrasi, dan finansial seluruh badan peradilan di Indonesia harus dijalankan secara baik. Hal ini dimaksudkan agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas kekuasaan kehakiman yang diembannya. Hal penting lain yang perlu diperjuangkan adalah kemandirian pengelolaan anggaran berbasis kinerja dan penyediaan sarana pendukung dalam bentuk alokasi yang pasti dari APBN. Kebutuhan adanya kepastian ini untuk memberikan jaminan penyelenggaraan pengadilan di seluruh Indonesia.

Selain kemandirian institusional, kemandirian badan peradilan juga mengandung aspek kemandirian hakim untuk memutus (kemandirian individual/fungsional) yang terkait erat dengan tujuan penyelenggaraan pengadilan. Tujuan penyelenggaraan pengadilan yang dimaksud adalah untuk menjamin adanya pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi setiap manusia. Selain itu, juga perlu dibangun pemahaman dan kemampuan yang setara di antara para hakim mengenai masalah-masalah hukum yang berkembang.

2. Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan kepada Pencari Keadilan

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

Keadilan, bagi para pencari keadilan pada dasarnya merupakan suatu nilai yang subyektif, karena adil menurut satu pihak belum tentu adil bagi pihak lain. Penyelenggaraan peradilan atau penegakan hukum harus dipahami sebagai sarana untuk menjamin adanya suatu proses yang adil, dalam rangka menghasilkan putusan yang mempertimbangkan kepentingan (keadilan menurut) kedua belah pihak.

Perbaikan yang akan dilakukan oleh MA, selain menyentuh aspek yudisial, yaitu substansi putusan yang dapat dipertanggungjawabkan, juga akan meliputi peningkatan pelayanan administratif sebagai penunjang berjalannya proses yang adil. Sebagai contoh adalah adanya pengumuman jadwal sidang secara terbuka dan pemberian salinan putusan, sebagai bentuk jaminan akses bagi pencari keadilan.

3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan

Kualitas kepemimpinan badan peradilan akan menentukan kualitas dan kecepatan gerak perubahan badan peradilan. Dalam sistem satu atap, peran pimpinan badan peradilan, selain menguasai aspek teknis yudisial, diharuskan juga mampu merumuskan kebijakan-kebijakan non-teknis (kepemimpinan dan manajerial). Terkait aspek yudisial, seorang pimpinan pengadilan bertanggungjawab untuk menjaga adanya kesatuan hukum di pengadilan yang dipimpinnya. Untuk area non-teknis, secara operasional, pimpinan badan peradilan dibantu oleh pelaksana urusan administrasi. Dengan kata lain, pimpinan badan peradilan harus memiliki kompetensi yudisial dan non-yudisial.

Demi terlaksananya upaya-upaya tersebut, MA menitikberatkan pada peningkatan kualitas kepemimpinan badan peradilan dengan membangun dan mengembangkan kompetensi teknis yudisial dan non-teknis yudisial (kepemimpinan dan manajerial).

4. Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Badan Peradilan

Kredibilitas dan transparansi badan peradilan merupakan faktor penting untuk mengembalikan kepercayaan pencari keadilan kepada badan peradilan. Upaya menjaga kredibilitas akan dilakukan dengan mengefektifkan sistem pembinaan, pengawasan, serta publikasi putusan-putusan yang dapat dipertanggungjawabkan. Selain sebagai bentuk pertanggungjawaban publik, adanya pengelolaan organisasi yang terbuka, juga akan membangun kepercayaan pengemban kepentingan di dalam badan peradilan itu sendiri. Melalui keterbukaan informasi dan pelaporan internal, personil peradilan akan mendapatkan kejelasan mengenai jenjang karir, kesempatan pengembangan diri dengan pendidikan dan pelatihan, serta penghargaan ataupun hukuman yang mungkin mereka dapatkan. Terlaksananya prinsip transparansi, pemberian perlakuan yang setara, serta jaminan proses yang

jujur dan adil, hanya dapat dicapai dengan usaha para personil peradilan untuk bekerja secara profesional dan menjaga integritasnya.

2.3. TUJUAN

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 Tata Usaha Negara Pangkalpinang

Adapun Tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

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

2.4. SASARAN STRATEGIS

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, sasaran strategis yang hendak dicapai Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel;
2. Peningkatan Efektivitas Penyelesaian Perkara Pengelolaan;
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator kinerja utama diperlukan sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategis dalam mencapai tujuan. Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama dengan digambarkan sebagai berikut :

Indikator kinerja utama diperlukan sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategis dalam mencapai tujuan. Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama dengan digambarkan sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan
	b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu
	c. Persentase penurunan sisa perkara
	d. Persentase putusan perkara yang tidak mengajukan upaya hukum: - Banding - Kasasi - PK
	e. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase amar putusan yang dikirimkan kepada para pihak
	b. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu
	c. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (sengketa pemilu) yang dapat diakses secara <i>online</i> dalam waktu 1 hari setelah putus (<i>one day publish</i>)
Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan
	b. Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)
Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase putusan perkara TUN yang ditindaklanjuti

2.5. PROGRAM DAN KEGIATAN

Empat sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dan membuat rincian Program dan Kegiatan Pokok yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Militer dan TUN

Program Peningkatan Manajemen Peradilan Militer dan TUN merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal penyelesaian perkara, tertib administrasi perkara, dan aksesibilitas

masyarakat terhadap peradilan. Kegiatan Pokok yang dilaksanakan Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang dalam pelaksanaan Program Peningkatan Manajemen Peradilan TUN Militer dan adalah :

1. Penyelesaian Perkara tepat waktu
2. Penyelesaian Sisa Perkara tepat waktu
3. Penelitian berkas perkara banding disampaikan secara lengkap dan tepat waktu
4. Register dan pendistribusian berkas perkara ke Majelis yang tepat waktu
5. Publikasi dan transparansi proses penyelesaian dan putusan perkara

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

Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung dibuat untuk mencapai sasaran strategis menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mencapai pengawasan yang berkualitas. Kegiatan pokok yang dilaksanakan dalam program ini adalah :

1. Layanan Dukungan Manajemen Pengadilan
2. Layanan Perkantoran
3. Tindak lanjut pengaduan yang masuk

c. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung bertujuan untuk mencapai sasaran strategis dalam penyediaan sarana dan prasarana. Kegiatan pokok program ini adalah pengadaan sarana dan prasarana di lingkungan peradilan tingkat banding dan tingkat pertama.

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 2015-2019 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung, maka Mahkamah Agung menetapkan 7 sasaran sebagai berikut :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
3. Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.
4. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
5. Terwujudnya sistem manajemen sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.
7. 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 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 bersifatacak 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 perkara 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 dipengadilan, 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 peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga) arah kebijakan sebagai berikut : (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, (2) Sidang keliling/zitting plaats dan (3) Pospelayanan 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 pertanggungjawabannya.

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 perkaranyaterpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding. Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah agung dan jajarannya serta terlaksananya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan nomor KMA nomor 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa harimusyawarah 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 ataupun perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah agung nomor

2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedangkan 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.

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 sistem, 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.⁴⁸

Sasaran Strategis 4 : Terwujudnya Pelaksanaan Pengawasan Kinerja Aparat Peradilan secara Optimal Baik Internal maupun Eksternal

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

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparat peradilan dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan masih terkendala dengan sumber daya yang masih kurang, perlu penguatan SDM dimanapotensi 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 dibawah 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 terpusat, 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 terusmenerus 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 tukarmenukar 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 pengadil 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 di segala 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 system 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 public
- b. Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung No. 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan

informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS). Hingga saat sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUNdun 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 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 antar keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan atribut personal (personal attributes), yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan.

Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu soft competency dan hard competency. Soft competency adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya, leadership, communication dan interpersonal relation. Sedangkan hard competency adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi. Dalam proses penyusunan profil kompetensi, akan dibuat daftar kompetensi, baik soft competency maupun hard competency, yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan definisi kompetensi yang rinci, serta

indikator perilaku. Profil kompetensi ini akan menjadi persyaratan minimal untuk jabatan/posisi tertentu serta akan menjadi basis dalam pengembangan desain dan sistem pada seluruh pilar SDM, sehingga selanjutnya akan dapat dikembangkan :

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

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

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

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

kompetensi :

- a. Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mendukung kemandirian pengelolaan SDM Badan Peradilan.

- b. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pejabat struktural Badan Peradilan.
- c. Adanya penguatan unit kerja pengelola kepegawaian dan penguatan SDM pengelolanya.
- d. Adanya keterpaduan antara strategi pengorganisasian dengan strategi manajemen SDM.
- e. Manajemen SDM diposisikan sebagai aspek strategis dan terpadu dengan visi, misi dan sasaran organisasi.
- f. Menyesuaikan perkembangan yang terjadi, fleksibel terhadap perubahan sistem, ketentuan dan prosedur.
- g. 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 dimasyarakat atau bagaimana seorang aparatur peradilan mempelajari penggunaan aplikasi komputer tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Sebagai pedoman implementasi *CJE* ini, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu :

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

Dalam mengimplementasikan konsep *CJE* ini, MA akan sepenuhnya mengembangkan metode belajar cara orang dewasa (*adult learning*). Penerapan metode ini akan menumbuhkan dasar-dasar sistem dan budaya dalam implementasi desain organisasi berbasis pengetahuan (*knowledge based organization*). Para hakim serta aparat peradilan akan terus belajar dari produk-produk yang dihasilkan oleh mereka sendiri. Untuk memastikan berhasilnya implementasi konsep *CJE* dalam sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat, kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparatur peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar
3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan

bagi hakim dan aparat peradilan.

4. Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan.
5. Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan.

Perubahan suatu *business process* sebagai akibat dari modernisasi memerlukan rekrutmen tenaga baru dan peningkatan keahlian SDM untuk ditempatkan pada proses yang baru. Sementara itu, pihak yang tidak dapat diakomodasi pada proses yang baru harus direlokasikan 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 aparaturnya yang berkualitas, dan (7) Belum ada system 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 aparaturnya 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 aparaturnya belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparaturnya untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparaturnya, (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 selamaini 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 dan sebagaimana yang diajukan dalam rencana. Untuk menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab MA sebagai lembaga penegak hukum, maka ketersediaan alokasi dan 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.

Permasalahan	Tantangan	Potensi	Strategi
SASARAN 1 : PROSES PERADILAN YANG PASTI, TRANSPARAN DAN AKUNTABEL			
Arah Kebijakan : Penguatan dan Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar			
a. Dengan diterapkannya sistem kamar, struktur organisasi kepanitera sudah tidak sesuai. b. Konsistensi dan kesatuan hukum menjadi isu sentral dalam implementasi sistem kamar di MA	a. Tidak lagi diperlukannya proses pengumpulan dan pengelolaan berkas perkara yang sebelumnya dilakukan di Panmud perkara. b. Terjadi inkonsistensi putusan karena mekanisme pemeriksaan perkara belum dijalankan secara benar dan terarah. c. Belum optimalnya rapat pleno rutin dan rapat pleno perkara (untuk menjaga kepastian hukum melalui konsistensi). d. Belum sepenuhnya dipahami tujuan sistem kamar.	a. Sejak ditetapkan penerapannya di 2015, telah dilakukan perubahan kedua di 2019: SK KMA No.071/KMA/SK/II/2015 dan di 2019 :SK KMA No. 112/KMA/SK/II/2019. b. Penerapan sistem kamar akan mengurangi disparitas perkara yang diterima dan diperiksa oleh majelis, meningkatkan repetisi/pengulangan sehingga mempercepat penanganan perkara yang sejenis, produktifitas penyelesaian perkara meningkat.	a. Penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan perkara manajemen perkara (Restrukturisasi Organisasi MA menyesuaikan dengan sistem kamar). b. Penguatan database perkara dan publikasi perkara. c. Menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar. d. Penyempurnaan

			aturan sistem kamar
Arah Kebijakan : Pembatasan Perkara Kasasi			
a. Tingginya jumlah perkara masuk ke MA (80% perkara masuk banding melakukan upaya hukum ke MA dan 90% dari peradilan umum) sehingga sulit bagi MA untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi konsistensi putusan.	a. Ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi. b. Penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang.	a. Untuk meningkatkan kompetensi penyelesaian perkara, telah dilakukan diklat spesialisasi hakim dalam penanganan perkara b. Penerapan sistem kamar di Mahkamah Agung (SK KMA no.142/KMA/SK/IX/2011).	a. Spesialisasi hakim pada Pengadilan Tingkat Pertama untuk menyelesaikan perkara sesuai dengan bidang keahlian dan akan diperbarui secara berkala. b. Penerapan sistem kamar di Pengadilan Tingkat Banding. c. Redesign standar penyelesaian perkara peradilan umum untuk meningkatkan kualitas putusan.
Arah Kebijakan : Penyederhanaan proses berperkara dan menekan biaya berperkara			

a. Tingkat keberhasilan mediasi sejak penerapan s/d 2013 : $\pm 20\%$ sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara.	a. Mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran mengurangi tumpukan perkara. b. Mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan. c. Belum semua hakim memperoleh pelatihan mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam. d. Jumlah hakim terbatas sehingga mereka lebih focus menyelesaikan perkara secara litigasi. e. Adanya peran pengacara yang menghambat mediasi karena akan berimbas pada financial fee yang mereka dapatkan dari klien.	a. Sudah berjalan sejak 5 tahun yang lalu. b. Hakim telah mendapatkan pelatihan mediasi meskipun masih sebagian c. Ada lembaga mediasi di luar pengadilan. d. Skema non litigasi bantuan hukum ada dalam bentuk mediasi (UU no.16 tahun 2011).	a. Mempertajam metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi dengan memprioritaskan pada hakim yang belum pernah mendapatkan pelatihan. b. Meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi: cepat (maksimal 2 bulan) dan, murah, win-win solution. c. Penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi diluar pengadilan.
b. Kelambatan penyelesaian perkara perdata meningkatkan tumpukan perkara dan penyelesaian perkara yang lama berimplikasi dengan semakin besarnya biaya serta	a. Tahun 2013, tidak terpenuhinya target penyelesaian perkara < 1 tahun (LAKIP MA 2013, target 50% perkara putus, tercapai 40,79%). b. Menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan.	a. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035. Menjadi arah kebijakan RPJMN 2015-2035. b. Tuntutan masyarakat sangat besar untuk meningkatkan akses peradilan dengan penyederhanaan proses	a. Pembentukan dasar hukum mengenai pelaksanaan small claim court melalui RUU Hukum Acara Perdata ataupun peraturan Mahkamah Agung.

dengan prosedur panjang menimbulkan kerugian dan ketidakpastian hukum bagi pelaku usaha	c. Hasil survey ease of doing bisnis: penyelesaian sengketa non litigasi tidak efektif dan efisien (498 hari, 139% biaya klaim dan 40 prosedur berbelit-belit. d. Menghambat perkembangan bisnis khususnya dalam melindungi pengusaha kecil e. Menurunkan iklim investasi SASARAN : Proses Peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel. f. Perlu dibentuk mekanisme penyelesaian perkara secara cepat dan murah. g. Saat ini, Small Claim Court belum masuk RUU Hukum Acara Perdata sementara tahun 2013, RUU tersebut sudah masuk prolegnas	persidangan. c. Konsep dan mekanisme small claim court telah dibahas dalam Naskah d. Akademis RUU Hukum Acara Perdata	b. Pelaksanaan peradilancara cepat di pengadilan Tingkat Pertama untuk memeriksa perkara perdatadengan nilai gugatan kecil.
---	---	--	---

Arah Kebijakan : Penguatan Akses peradilan

a. Pembebasan biaya perkara kepada masyarakat miskin meskipun dari sisi realisasimeningkat dari tahun ketahun, namun masih memiliki	a. Alokasi anggaran tidak mampumenutup seluruh komponen biaya penyelesaian perkara yang akan dibiayai. b. Adanya sikap masyarakat yang malu/tidak yakin bila mendapatperlakuan khusus	a. Perma no. 1 tahun 2014 tentang Pedoman pemberian layanan hukum bagi masyarakat tidakmampu di pengadilan. b. UU no. 16 tahun 2011 tentang bantuan hukum yang	a. Publikasi program pembebasan biaya perkara kepada masyarakat. b. Penajaman estimasibaseline berdasarkan datadan
---	---	--	--

kendala keterbatasan anggaran dan laporan keuangan perkara	sebagai orang miskin dan mereka biasanya tinggal di pinggir kab/kota. c. Penetapan target perkara belum memanfaatkan data potensi perkara miskin dilihat dari jumlah penduduk miskin tiap kabupaten/kota. d. Pertanggungjawaban keuangan untuk proses penyelesaian perkara yang belum selesai sampai akhir tahun anggaran.	dilaksanakan oleh BPHN. c. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035.	penguatan alokasi anggaran. c. Meningkatkan kerja sama dengan BPHN tentang mekanisme penggunaan jasa OBH (peraturan bersama). d. Meningkatkan koordinasi dengan kementerian keuangan dan BPK untuk mendapatkan perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya
b. Pelaksanaan sidang keliling/zitting plaats masih belum mampu memenuhi permintaan masyarakat karena keterbatasan anggaran	a. Masyarakat miskin dan marjinal yang secara geografis dan ekonomi sulit menjangkau layanan peradilan. b. Penetapan target lokasi/perkarabelum memanfaatkan luas wilayah hukum masing-masing pengadilan dan tingkat kesulitan geografis. c. Alokasi anggaran tidak mampu	a. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035 b. Perma no. 1 tahun 2014 memberikan peluang untuk menggabungkan pelaksanaan pos pelayanan bantuan hukum secara terpadu melalui sidang keliling/zitting plaats. c. Pelayanan terpadu hak	a. Penajaman estimasi baseline berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran. b. Memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan Kementerian Dalam Negeri dengan

	mencukupi kebutuhan operasional sidang keliling/zitting plaats. d. Pelaksanaan sidang keliling terkendala dengan tempat sidang bila tidak ada alokasi biaya sewa dan karena pelaksanaan bersifat isidentil diperlukan biaya decorum/kebersihan. e. Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) 2012 terdapat 24 juta anak yang tidak memiliki akta kelahiran, dan 40 juta jika termasuk mereka yang tidak bisa menunjukkan akta kelahiran. f. Survei identitas hukum oleh Pusat Kajian Perlindungan Anak (PUKAPA), 64% responden memandang negatif terhadap akta kelahiran yang hanya mencantumkan nama ibu	identitas hukum melalui sidang keliling (akta nikah, akta cerai dan akta kelahiran).	menyusun peraturan bersama.
c. Pelaksanaan Posbakum yang menjadi media konsultasi hukum bagi para pihak tidak	a. Sebaran OBH belum merata di setiap kabupaten ada, belum mampu menyediakan kebutuhan pengadilan di	a. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035. b. UU no. 16 tahun 2011 dan	a. Meningkatkan kerja sama dengan BPHN tentang mekanisme penggunaan jasa OBH

mampu, pada pelaksanaannya masih mengalami kendala potensial duplikasi dengan program non litigasi BPHN terkait OBH (Organisasi Bantuan Hukum).	setiap kabupaten/kota. b. Posbakum yang bertugas untuk memberikan layanan pembuatan surat gugatan/konsultasi hukum bagi masyarakat miskin, pada realisasinya banyak memberikan konsultasi pada para pihak tidak miskin (tidak ada surat miskin) tapi tidak mampu membayar pengacara/advokat). c. Alokasi anggaran posbakum yang ditetapkan dalam bentuk jam layanan, jumlah jam layanan belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan tiap pengadilan. d. Belum ada kesepakatan Pemetaan data antara OBH dengan posbakum di pengadilan dan bagaimana mekanisme pengawasannya	Perman. 1 tahun 2014. c. Ada komitmen baik dari MA maupun BPHN untuk melakukan kerja sama	(peraturan bersama). b. Penguatan alokasi anggaran Posbakum melalui penyusunan baseline berdasarkan data riil baik dari sisi OBH maupun dari pengadilan.
---	--	---	--

SASARAN 2 : PENINGKATAN KREDIBILITAS DAN TRANSPARANSI BADAN PERADILAN

Arah Kebijakan : Penataan ulang manajemen perkara

a. Tidak ada kemampuan untuk mengontrol secara	a. Sistem informasi perkara yang ada belum terintegrasi dengan	a. Sistem Informasi perkara SIPP, SiadPA, SiadTUN dan	a. Integrasi sistem informasi perkara pada
--	--	---	--

efektif	sistem informasi penerimaan berkas. b. Penggunaan sistem komunikasi data belum efektif (partisipasi tinggi tetapi belum ada data mengenai compliance). c. Proses pemeriksaan pada majelis masih sangat tergantung dengan berkas fisik d. Tidak adanya sistem pengklasifikasian berkas putusan pengadilan	SiadMil	informasi penerimaan berkas. b. Sistem monitoring yang mendukung produktifitas kinerja.
b. Masih ada disparitas putusan atas perkara perkara sejenis oleh majelis yang berbeda dan pemalsuan dokumen putusan.	a. Masih ada kesalahan ketik terhadap putusan baik kesalahan ketik (typo) atau substansi. b. Tidak ada tindakan tegas terhadap pelanggaran. c. Tidak ada mekanisme kontrol proses koreksi majelis. d. Tidak ada sistem yang menjamin keamanan proses pencetakan putusan.		a. Fitur secure printing dan standarisasi prosedur pencetakan.
c. Pemilahan dokumen yang masuk di Biro Umum bisa memakan waktu yang lama	a. Tidak ada perbedaan fisik antar berkas perkara dan surat umum. b. Terpisahnya unit kerja yang bertanggung jawab	a. Agenda Penataan ulang organisasi administrasi perkara pada Cetak Biru 2010-2035.	a. Standarisasi fisik amplop pengiriman berkas; Amplop dilengkapi dengan barcode.

	menerima berkas dan melakukan penelaahan (Biro Umum dan Kepaniteraan). c. Proses registrasi manual terpisah dengan proses registrasi informasi perkara.		b. Manata ulang layout infrastruktur pelayanan dan administrasi.
d. Masih belum merata beban perkara di setiap hakim sehingga kinerja memutus perkara tidak sebanding dengan beban perkara masuk.	a. Distribusi belum mempertimbangkan status tunggakan perkara. b. Tidak ada proses identifikasi perkara dengan substansi yang sama. c. Perkara yang saling terkait tidak ditangani oleh majelis hakim yang sama.	a. Agenda penataan ulang proses administrasi perkara pada Cetak Biru MA 2010-2035.	a. Peningkatan database putusan dengan menambah beberapa fitur (resume perkara, kata kunci). b. Pengaturan/pedoman yang jelas untuk pembagian perkara. c. Pengaturan klasifikasi perkara melalui sistem informasi perkara.
e. Penyampaian salinan putusan ke pengadilan pengaju memakan waktu lama.	a. Belum ada standarisasi prosedur pengiriman. b. Update informasi ke sistem informasi perkara sering tertunda karena ada kesalahan.	a. Berkas elektronik yang dikirim (SEMA no. 14 th. 2010) e-dokumen	a. Kebijakan Panitera MA untuk melakukan monev aktifitas upload putusan

Arah Kebijakan : Integrasi Informasi perkara secara elektronik

a. Data tidak sinkron antaradata online dan data cetak. b. Belum semua putusan diupload ke situs. c. Tidak ada jadwal pastitentang sidang. d. Masih ada kesalahan padanaskah putusan.	a. Sistem informasi yang terpisahdengan sistem manual. b. Ketentuan tentang one day publishsetelah perkara dikirim kepengadilan pengaju belum bisadipenuhi. c. Belum ada monev dan reward andpunishment sekaligus kejelasanSOP.	a. Peraturan MA tentang one daypublish.	a. Adanya sistem informasiperkara modern yang mampu mensimplifikasi proses kerja sehingga proses penanganan perkara bisa lebih sederhana dan cepat
--	---	---	--

Arah Kebijakan : Penguatan SDM Kepaniteraan

a. Masih banyak kesalahan pada berkas yang dikirim dari pengadilan.	a. Pemahaman teknis staf pengadilan Tingkat Pertama bervariasi. b. Kurangnya pelatihan khusus administrasi pengadilan bagi staf pengadilan Tingkat Pertama. c. Belum ada reward and punishmentbagi pengadilan Tingkat Pertama utk kinerja pengiriman berkas. d. Pengawasan terhadap entri data tidak konsisten.		a. Koordinasi lintas sektoral satker oleh Panitera MA sebagai user utama proses kasasi. b. Kebijakan pemberian reward and punishment terhadapkepatuhan prosedur.
---	--	--	---

SASARAN 3 : PENINGKATAN PENGAWASAN PERILAKU APARATUR PERADILAN

Arah Kebijakan : Penguatan SDM Pelaksana Fungsi Pengawasan

a. Keterbatasan SDM Badan Pengawasan Mahkamah Agung.	a. Penguatan SDM Pengawasan	a. Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.	a. Dilakukannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum. b. Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal
--	-----------------------------	--	---

Arah Kebijakan : Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan

a. 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	a. Belum adanya evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada.	a. Adanya keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim.	a. Penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada dibawah Mahkamah Agung.
--	--	--	--

Pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim			
b. Belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif.	a. Belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu.	a. Telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP).	a. Diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP

Arah Kebijakan : Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat

a. Rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/ pengaduan yang ada.	a. Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan. b. Belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan.	a. Keputusan KMA RI No.076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan b. Mekanisme layanan pengaduan online. c. Untuk mendukung tertib administrasi penanganan pengaduan Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan	a. Penyederhanaan alur pengawasan internal. b. Membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal. c. Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor
--	---	---	--

		teknologi clientserver 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).	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.
b. Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi.	a. Belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya.	a. Rancangan perubahan terhadap SK KMA Nomor 076/KMA/SK/VI/2009 tentang Pedoman Pelaksanaan Penanganan Pengaduan di Lingkungan Lembaga Peradilan. Penyempurnaan SK KMA Nomor 076/KMA/SK/VI/2009 pada intinya mengenai masa kadaluarsa pengaduan dan susunan tim pemeriksa yang berkaitan	a. Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas. b. Peningkatan kapasitas aparat pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. c. Dorongan terhadap pengadilan

		dengan pelanggaran Hakim, non Hakim, Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan penyesuaian dasar hukum penetapan hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan terbaru.	untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.
--	--	--	---

Arah Kebijakan : Redefinisi Hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan

a. Belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal	a. Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung.	a. Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim. b. Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama. c. Peraturan Bersama	a. Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal. b. Dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan eksternal.
---	--	--	--

		Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial 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.	
--	--	---	--

SASARAN 4 : PENGEMBANGAN TEKNOLOGI INFORMASI YANG HANDAL

Arah Kebijakan : Pengembangan SDM

a. Masih banyak pegawai yang belum menguasai teknologi informasi dan komunikasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.	a. Pada umumnya pegawai belum sepenuhnya memahami pentingnya Teknologi Informasi Komputer (TIK) dalam menunjang kelancaran tugas dan fungsi.	a. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan. b. Kepastian karier dan kesejahteraan untuk fungsional pengelola Teknologi Informasi Komputer (TIK) diatur dalam UUASN no. 5 tahun 2014.	a. Pelatihan SDM dalam pemanfaatan Teknologi Informasi Komputer (TIK). b. Pemberian kepastian karier dan kesejahteraan yang memadai serta pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan profesionalitas tenaga fungsional Teknologi Informasi Komputer (TIK).
---	--	---	---

Arah Kebijakan : Penguatan Regulasi

a. Belum adanya kajian mengenai standarisasi kebutuhan Teknologi Informasi Komputer (TIK).	a. Belum ada dilakukan sepenuhnya pengkajian pengembangan/pemanfaatan Teknologi Informasi Komputer (TIK) dalam mendukung kebutuhan organisasi.	a. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan	a. Agar segera disusun standarisasi Teknologi Informasi Komputer (TIK) dalam mendukung kebutuhan organisasi.
b. Belum tertatanya organisasi dan tata laksana pengelolaan Teknologi Informasi Komputer (TIK) dengan baik.	b. Pengelolaan Teknologi Informasi Komputer (TIK) terutama di Satker Tingkat Banding dan Tingkat Pertama belum tertata dengan baik	b. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan	b. Pembuatan kebijakan/ regulasi yang mampu mendorong pengembangan Teknologi Informasi Komputer (TIK) untuk seluruh satker di lingkungan MA. c. dibentuknya tim Teknologi Informasi Komputer (TIK) pada setiap satker.

Arah Kebijakan : Transparansi Kinerja secara efektif dan efisien

a. Sarana dan prasarana teknologi informasi yang ada dan pemeliharanya pada umumnya belum	a. Perkembangan teknologi informasi yang dinamis	a. Adanya SK KMA No 1-144/KMA/SK/I/2011.	a. Menyediakan sarana dan prasarana pengembangan infrastruktur akses komunikasi data yang
---	--	--	---

memenuhi standarisasi guna optimalisasi teknologi informasi.			ideal
b. Pengembangan program aplikasi untuk mendukung tugas belum sepenuhnya terkoordinasi dengan baik sehingga sangat sulit untuk mengintegrasikan database yang dihasilkan dengan program aplikasi satker dan instansi lainnya.	a. Masih belum optimalnya memanfaatkan Teknologi Informasi Komputer (TIK) dalam melakukan koordinasi baik dengan internal instansi maupun antar instansi.	a. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan.	a. Penyusunan aplikasi IT yang terintegrasi dalam database Mahkamah Agung.
c. Anggaran yang diperlukan untuk pengembangan dan pemeliharaan perangkat Teknologi Informasi Komputer (TIK) sering dikeluhkan oleh pengelola Teknologi Informasi Komputer (TIK).	a. Belum tersedia dengan cukup anggaran yang diperlukan untuk pengembangan dan pemeliharaan perangkat Teknologi Informasi Komputer (TIK) yang sesuai dengan kebutuhan	a. Dalam cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035, bahwa teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu prioritas perubahan. b. Alokasi anggaran untuk pengembangan dan pemeliharaan perangkat Teknologi Informasi Komputer (TIK) yang sesuai dengan kebutuhan bisa dianggarkan dalam DIPA MA.	a. Perlu ada anggaran yang cukup untuk secara terus menerus memelihara mutu layanan TIK.

SASARAN 5: PENINGKATAN KOMPETENSI DAN INTEGRITAS SDM

Arah Kebijakan : Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

a. Pemenuhan kebutuhan formasi SDM belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.	a. Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan.	a. Metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (meliputi nilai dan peringkat).	a. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.
b. Belum ada kesepakatan antara KY dan MA tentang mekanisme rekrutmen cakim sebagai pejabat Negara.	a. Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat. b. Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong. c. Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi.	a. Terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM MARI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM MARI. b. Diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakter seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakter yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan	

	d. Belum ada tes kepribadian (tes psikologi) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik. e. Belum dilakukannya talent scouting ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparat peradilan yang berkualitas. f. Belum ada sistem rekrutmen Asisten Hakim Agung g. Belum ada SK Bersama antara KY dan MA mengenai sistem rekrutmen calon hakim yang baru	lain-lain). c. Pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparat peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Hal ini dapat menjadi best practices bagi lembaga lain	
--	--	--	--

Arah Kebijakan : Penataan Sistem Pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan

a. Sistem pembinaan meliputi Peningkatan kapabilitas/keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter obyektif (reward and	a. Perbaikan sistem pembinaan aparat peradilan belum sesuai dengan kebutuhan b. Belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparat peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan	a. Telah dilakukan Assessment untuk Pejabat setingkat Eselon III untuk pengembangan organisasi b. Telah dilaksanakan Pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat Eselon III dan	a. Mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (Competency Based HR Management) b. Menempatkan ulang
---	--	---	---

punishment)	teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan. c. Belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai. d. Belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara	IV.	dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessment. c. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (capacity building). d. Menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan. (unit pelaksana Diklat). e. Menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.
-------------	--	-----	---

SASARAN 6 : PENINGKATAN PENGELOLAAN ASET, KEUANGAN DAN KINERJA ORGANISASI

Arah Kebijakan : Mewujudkan Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

a. Pagu Anggaran Mahkamah Agung	a. Mahkamah Agung harus mampu menyusun perencanaan	a. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Mahkamah	a. Penyusunan perencanaan
---------------------------------	--	--	---------------------------

belum mencukupi kebutuhan operasional Mahkamah Agung, pemenuhan pagu anggaran masih tergantung pada keputusan legislatif dan eksekutif serta Mahkamah Agung belum bisa memanfaatkan kembali pemasukan pendapatan Mahkamah Agung kepada pemerintah melalui PNBP.	anggaran yang akuntabel dan terukur. b. Mewujudkan kemandirian Anggaran Mahkamah Agung. c. Adanya Transparansi Pengelolaan Anggaran di Mahkamah Agung.	Agung sejak Tahun 2010 bebas dari blokir. b. Komunikasi dan koordinasi Mahkamah Agung dengan lembaga legislatif dan eksekutif sangat harmonis. c. Pagu dan realisasi anggaran Mahkamah Agung telah ditampilkan dalam web Mahkamah Agung.	anggaran dan data dukung seakurat mungkin. b. Menyusun baseline kebutuhan riil anggaran secara akurat. c. Menumbuhkan pemahaman bersama tentang kemandirian anggaran badan peradilan. d. Melakukan koordinasi secara intensif dengan lembaga eksekutif dan yudikatif guna mewujudkan keputusan bersama tentang kemandirian anggaran.
--	--	--	---

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PTUN PANGKALPINANG

- a. Melaksanakan reformasi birokrasi secara konsisten
- b. Melaksanakan panduan kerja SOP (Standar Operasional Prosedur) sesuai prinsip manajemen peradilan yang modern
- c. Melaksanakan sarana dan prasarana termasuk ruangan pelayanan publik terpadu (excellent services)
- d. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara PTUN Pangkalpinang

3.3 KERANGKA REGULASI

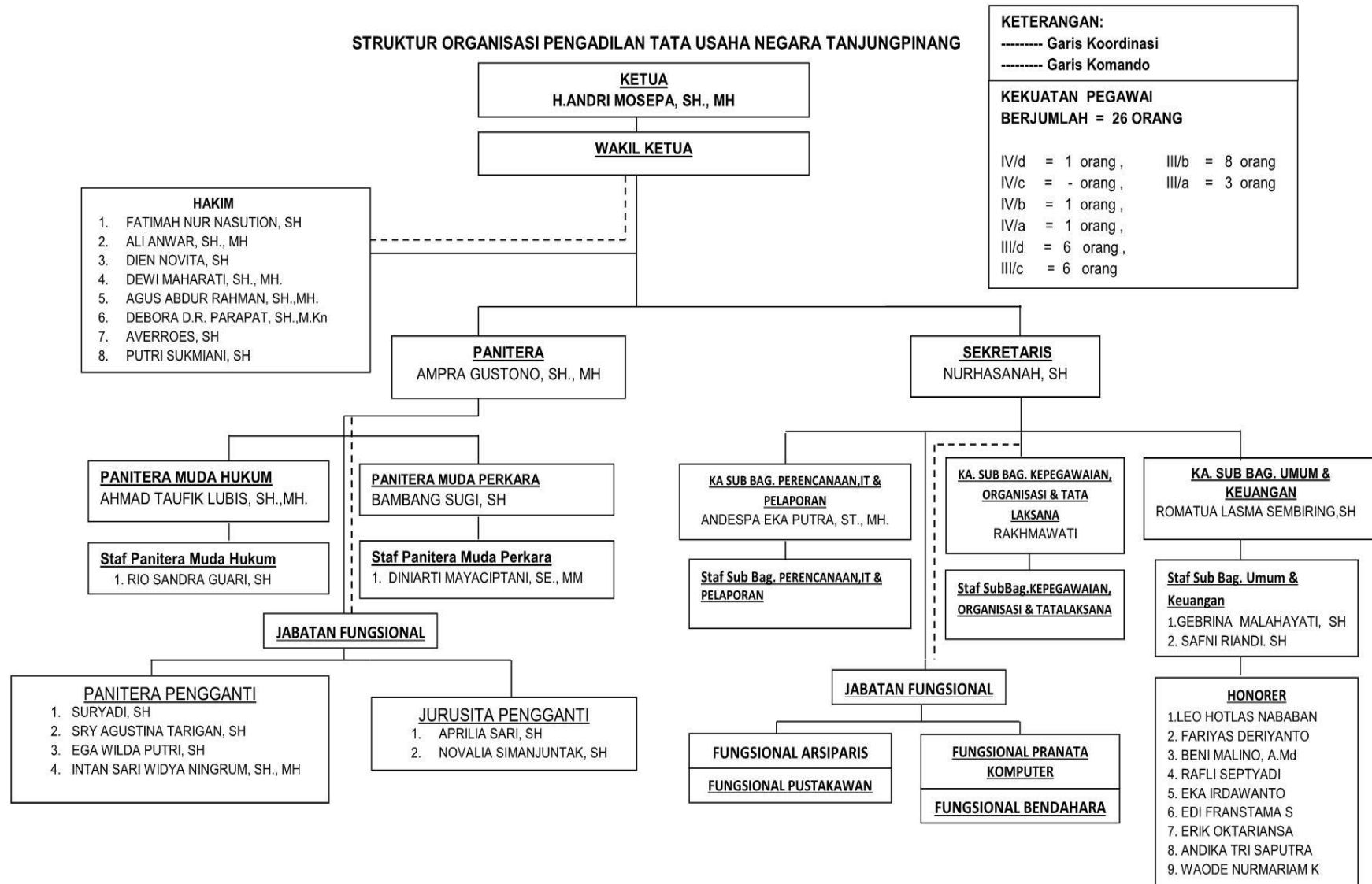
Untuk mewujudkan visi, misi Mahkamah Agung dan PTUN Pangkalpinang serta Arah Kebijakan dan Strategis PTUN Pangkalpinang, maka PTUN Pangkalpinang mengeluarkan secara kontinu (berkesinambungan) berbagai regulasi/ aturan berupa Surat Keputusan Ketua mengenai aturan diantaranya menyangkut pelayanan publik tentang biaya perkara maupun penunjukan-penunjukan SDM sebagai pelaksananya

KERANGKA REGULASI

Isu Strategis	Arah Kebijakan 2018-2019	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi	Penanggung Jawab	Terkait
1. Peningkatan Penyelesaian Perkara Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang	- Penyederhanaan proses berperkara - Penguatan akses pada Keadilan - Modernisasi manajemen perkara - Penataan ulang proses manajemen perkara	- Spesialisasi Hakim pada pengadilan tingkat pertama - Pembentukan landasan hukum untuk meminimalisir sisa perkara akhir tahun	Pembuatan SK Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang: - tentang pelayanan satu pintu (one gate service) - tentang penyelesaian perkara 1,3,7	Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang	Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang
2. Optimalisasi Manajemen Tata Usaha Negara	- Peningkatan penyelesaian perkara - Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara - Peningkatan akseptabilitas	- Implementasi SK KMA tentang percepatan penyelesaian perkara - Peningkatan pelayanan publik - Standarisasi pelaksanaan bimtek	Surat edaran - Tentang peningkatan pelayanan publik - Tentang Juklak/ Juknis pelaksanaan Bimtek	Panitera dan Sekretaris Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang	Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang

	masyarakat terhadap peradilan - Peningkatan kualitas SDM				
3. Peningkatan dukungan manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis dan lainnya	- Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia	- Pembentukan landasan hukum tata kelola optimalisasi teknologi informasi dan peningkatan kualitas aparatur peradilan, - Peningkatan pelayanan publik	SK KMA/ SE tentang tata kelola optimalisasi Teknologi Informasi	Panitera, Sekretaris dan Kasub Bag. Perencanaan, TI dan Pelaporan Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang	Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang
4. Optimalisasi Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Negara	- Peningkatan Efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara - Peningkatan kualitas pengawasan	- Pembentukan landasan hukum standar pengawasan kinerja aparatur peradilan dan peningkatan kualitas pengawasan	Pembuatan SK Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang tentang Hawasbid Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang	Hakim Pengawas Bidang, Panitera dan Sekretaris Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang	Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang

3.4 Kerangka Kelembagaan



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Sesuai dengan rencana strategis yang hendak dicapai dan Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang, maka target yang hendak dicapai adalah :

1. Terwujudnya Proses Pengadilan yang pasti, Transparan dan Akuntabel
2. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan
5. Peningkatan efektifitas pengelolaan bidang kesekretariatan
6. Meningkatkan kualitas SDM
7. Meningkatnya pelayanan di bidang Kesekretariatan
8. Meningkatnyasasaran kinerja.

Adapun kerangka pendanaan berdasarkan anggaran berbasis kinerja di Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang pada DIPA 01 dan DIPA 05 Maka Target Program dan Kegiatan Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang dapat diuraikan dalam tabel di bawah ini :

**TARGET PROGRAM DAN KEGIATAN SUPPORTING UNIT/ SEKRETARIAT
PENGADILAN TATA USAHA NEGARA PANGKALPINANG TAHUN 2019
DIPA 01 dan DIPA 05**

NO	PROGRAM	OUT COME	INDIKATOR KINERJA OUTPUT			INDIKATOR KINERJA OUTCOME		
			URAIAN	SATUAN	TARGET	URAIAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Pembayaran Gaji/Lembur/ Tunjangan Pegawai	Pembayaran Gaji/ Lembur/ Tunjangan Pegawai	1 THN	4.116.735.000	Terpenuhinya Gaji/ Lembur/ Tunjangan Pegawai	1 THN	4.116.735.000
		1. Pengadaan Pakaian Dinas Pegawai	Tersedianya Pakaian Dinas Pegawai	1 THN	-	Tersedianya Pakaian Seragam 0 stel orang	1 THN	-
		2. Pengadaan Pakaian Kerja Sopir/ Satpam dan Pesuruh	Tersedianya Pakaian Kerja Sopir, Satpam dan Pesuruh	1 THN	-	Tersedianya Pakaian Kerja 7 stel orang	1 THN	-
		3. Pertemuan/ Jamuan Delegasi/ Misi/ Tamu	Tersedianya Perjamuan Tamu	1 THN	-	Tersedianya Perjamuan Tamu	1 THN	-
		4. Perawatan Kendaraan Roda 4	Tersedianya Dana Untuk Perawatan Kendaraan	1 THN	20.000.000	Perawatan Kendaraan Dinas Roda 4	1 UNIT	20.000.000

		Dinas (roda 4)					
	5. Perawatan Kendaraan Roda 2	Tersedianya Dana Untuk Perawatan Kendaraan Dinas (roda 2)	1 THN	6.000.000	Perawatan Kendaraan Dinas Roda 2	2 UNIT	6.000.000
	6. Perawatan Sarana Gedung	- Biaya pemeliharaan Laptop, PC, Printer dll - Biaya Pemeliharaan AC	1 THN	1.000.000 2.000.000 2.000.000 5.500.000	- Biaya Pemeliharaan Laptop, PC, Printer dll - Biaya Pemeliharaan AC	10 UNIT	10.500.000
	7. Langganan Daya dan Jasa	Tersedianya Dana Untuk Daya dan Jasa	1 THN	36.000.000	Pembayaran Tagihan Air, Listrik dan Telepon Kantor	1 THN	6.000.000 18.000.000 12.000.000
	8. Jasa Pos dan Giro	Tersedianya Dana Untuk Biaya Pos dan Giro	1 THN	12.000.000	Pengiriman Surat – Surat Dinas	1 THN	12.000.000
	9. Operasional Perkantoran dan Pimpinan	Tersedianya Dana Operasional, Keperluan Pokok, Honor – honor dan	1 THN	393.310.000	Pembayaran Operasional, Keperluan Pokok, Honor – honor dan Internet &	1 THN	393.310.000

			Internet serta Hosting			Hosting		
		Perjalanan Dinas	Terselenggaranya Pembinaan dan Konsultasi	-	-	Tersedianya Biaya Perjalanan Dinas Biasa dan Lainnya	OK	62.500.000
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Pengadaan Peralatan Fasilitas Kantor	-Terselenggaranya Pengadaan Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi	-	-	- Terselenggaranya Sarana dan Prasarana Penunjang Kinerja yang memadai	UNIT	-
		Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	-Terselenggaranya Pengadaan Sarana dan Prasarana Teknologi Informasi			- Terselenggaranya Sarana dan Prasarana Penunjang Kinerja yang memadai	UNIT	
3.	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Militer dan Tata Usaha Negara	Tersedianya Penanganan Perkara dan Operasional Persidangan	Terselenggaranya Operasional Persidangan Peradilan.	1 THN	40.300.000	Kelancaran Operasional Persidangan.	9 Perkara	40.300.000

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TATA USAHA NEGARA PANGKALPINANG

Visi : Terwujudnya Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang yang modern dan berwibawa

Misi : 1. Melaksanakan hukum yang berkeadilan;

2. Melaksanakan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparan yang berbasis teknologi dan informasi;

3. Melaksanakan tertib administrasi perkara dan administrasi umum berdasarkan prinsip-prinsip manajemen peradilan modern;

4. Menciptakan aparaturnya yang berintegritas dan bertanggungjawab;

5. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan yang efektif dan efisien.

MATRIK RENSTRA 2018 - 2019

No	Tujuan		Target (Lima Tahun)	Sasaran		Target					Strategis				
	Uraian	Indikator kinerja	%	Uraian	Indikator Kinerja					2019	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran/ Rp
1.	Pencapaian keadilan meras a kebutuhan dan kepuasannya	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	80	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan					100%	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Mahkamah Agung			1 THN	
					b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu					80%					
					c. Persentase penurunan sisa perkara					35%					

terpen uhi					d. Persentase putusan perkara yang tidak mengajukan upaya hukum: - Banding - Kasasi - PK	100%	100%	100%	100%	100%		Pembinaan administrasi dan pengelolaan keuangan Badan Urusan Administrasi	- Layanan dukungan Manajemen satker daerah - Layanan perkantoran	1 THN	
					e. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	N/A	N/A	80%	80%	80%				Layanan Bulan Layanan	
				Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase amar putusan yang dikirimkan kepada para pihak	50%	50%	50%	50%	50%	Peningkatan sarana dan prasarana aparaturnya Mahkamah Agung			1 THN	
					b. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara	100%	100%	100%	100%	100%	Pengadaan sarana dan prasarana aparaturnya Mahkamah Agung			1 THN	

					lengkap dan tepat waktu											
					c. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (sengketa pemilu) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus (one day publish)	100%	100%	100%	100%	100%			Layanan internal (overhead)	Layanan		
2.	Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan		100	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	Peningkatan manajemen peradilan militer dan Tata Usaha Negara (TUN)	Peningkatan manajemen Peradilan Tata Usaha Negara	- Perkara	1 THN	1 THN	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang ini merupakan Rencana Jangka Menengah tahun 2019 yang pelaksanaannya diselenggarakan melalui beberapa tahapan sebagaimana yang diuraikan dalam rencana jangka pendek atau rencana tahunan. Program Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang adalah:

1. Terwujudnya Proses Pengadilan yang pasti, Transparan dan Akuntabel
2. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan

Program yang akan dilaksanakan pada Rencana Jangka Menengah merupakan Kegiatan yang akan menunjang tercapainya visi dan misi Pengadilan Tata Usaha Negara Pangkalpinang.

Implementasi dari Rencana Strategis ini dilaksanakan melalui rencana jangka pendek atau rencana tahunan dengan suatu target pencapaian secara kualitatif atau kuantitatif berdasarkan jenis program dan kegiatan yang ada dalam rencana tahunan.