

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2020 - 2024



PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS 1A

JL. MH. THAMRIN NO. 9 PURWODADI

Telp : (0292) 421073, (0292) 423218 | fax : (0292) 423203

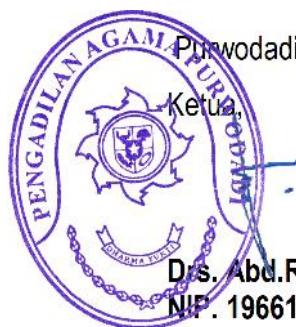
Website : www.pa-purwodadi.go.id | email : pa_purwodadi@yahoo.co.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya dokumen Rencana Strategis Pengadilan Agama Purwodadi Tahun 2020 – 2024. Dokumen Rencana Strategis Pengadilan Agama Purwodadi Tahun 2020 - 2024 dilakukan karena terbitnya Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 1604/SEK/OT.01.2/11/2019 tanggal 15 November 2019 tentang Penyampaian Dokumen SAKIP.

Dalam Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Purwodadi tersebut terdapat perubahan Indikator Kinerja yaitu Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding, Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi, Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali, serta penghapusan indikator kinerja yaitu: Penurunan sisa perkara, sehingga dipandang perlu diadakan penyesuaian pada Rencana Strategis 2020 – 2024.

Penyusunan Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2020- 2024 ini melibatkan seluruh komponen yang ada pada Pengadilan Agama Purwodadi dan sudah diupayakan secara optimal. Namun kami menyadari apabila masih ada kekurangan, maka tidak menutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan isu-isu strategi yang berkembang serta prioritas dan kebijakan Pimpinan Mahkamah Agung. Semoga Rencana Strategis ini benar-benar bermanfaat untuk mendukung tercapainya Visi Pengadilan Agama Purwodadi, yaitu “Terwujudnya Pengadilan Agama Purwodadi Yang Agung”



Purwodadi, 2 Januari 2020

Ketua

Drs. Abd.Rozq, M.H.

NIP. 19661025 199003 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	li
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Kondisi Umum	1
1.2. Potensi Permasalahan	2
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	5
2.1. Visi dan Misi	5
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis	6
2.3. Indikator Kinerja Utama	6
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	9
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi MA	9
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi PA	
BAB IV PENUTUP	13
Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	14
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
Surat Keputusan Penetapan Dokumen Renstra		
Surat Keputusan Tim Penyusun Dokumen Renstra		
Potensi Permasalahan Dan Strategi Tahun 2020-2024		
Matrik Rencana Strategis 2020-2024		
Matrik Kinerja dan Pendanaan 2020-2024		

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Reformasi sistem peradilan membawa perubahan yang mendasar bagi peran Pengadilan Agama Purwodadi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, di bidang Administrasi, Organisasi, Perencanaan dan Keuangan.

Pengadilan Agama Purwodadi merupakan lingkungan Peradilan Agama di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Pengadilan Agama Purwodadi bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

Untuk mendukung tugas dan wewenangnya Pengadilan Agama Purwodadi menyusun Rencana Strategis yang dijabarkan ke dalam program dan diuraikan ke dalam rencana tindakan. Rencana Strategis ini didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang dengan sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan Pengadilan Agama Purwodadi, baik lingkungan internal maupun external sebagai variable strategis.

Pengadilan Agama Purwodadi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga pelaksana tertinggi kekuasaan kehakiman di Indonesia melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung tercapainya visi dan misi.

Dalam pelaksanaan tugas tersebut Pengadilan Agama Purwodadi melakukan inovasi-inovasi sebagai penunjang kegiatan-kegiatan yang ada antara lain: Aplikasi antrian sidang online, Aplikasi E-TaRa (cek dan validasi Akta Cerai), Aplikasi SIMPANG LIMA (Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Persidangan Lintas Media), Aplikasi SIMAS (Sistem Informasi tata Persuratan), Aplikasi MENCARI KEKASIHKU (Menikah atau Cerai kartu keluarga dan KTP elektronik seketika itu kumiliki).

Hal ini merupakan bagian dari upaya Pengadilan Agama Purwodadi untuk merealisasikan penetapan kinerja yang telah ditetapkan baik tahunan, maupun rencana strategis yang ditetapkan untuk 5 (lima) tahun.

Dengan inovasi-inovasi yang dilakukan tersebut, secara keseluruhan Pengadilan Agama Purwodadi dapat merealisasikan rencana strategis yang telah ditetapkan, walaupun ada beberapa kendala dan hambatan yang menyebabkan beberapa indikator penetapan kinerja tidak dapat dicapai dengan baik.

Hal ini disebabkan karena faktor eksternal Pengadilan Agama Purwodadi seperti para pihak berperkara, faktor lingkungan Kabupaten Grobogan, budaya masyarakat Kabupaten Grobogan serta perkembangan teknologi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Akan tetapi dengan kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh Pengadilan Agama Purwodadi, maka kendala dan hambatan yang ada dapat diminimalisir, sehingga capaian realisasi dari penetapan tidak terlalu signifikan jarak ketidaktercapaiannya.

Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan prestasi yang pernah ditoreh Pengadilan Agama Purwodadi baik internal Mahkamah Agung maupun eksternal, misalnya keberhasilan Pengadilan Agama Purwodadi meraih Sertifikasi Akreditasi Penjaminan Mutu Peradilan Agama dengan predikat A Excelent pada tahun 2018, dan dapat mempertahankannya melalui asesment surveillance pada tahun 2019.

Adapun capaian-capaian yang belum maksimal tercapai sebagai berikut:

INDIKATOR	TARGET	REALISASI
Penilaian SIPP Setiap Minggu	Penilaian SIPP Masuk 10 Besar.	Masih dibawah 10 besar.

MENJELASKAN:

Permasalahan	Tantangan	Potensi
Kepatuhan Hakim dan pegawai kepaniteraan belum melaksanakan sesuai TUSI	Penegakan disiplin belum maksimal	Aturan dan Saknsi Hukum sudah ada.

1.2. Potensi Permasalahan

Pengadilan Agama Purwodadi dalam hal menentukan Rencana Strategis terlebih dahulu mengidentifikasi Kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Threats) yang ada baik isu internal dan eksternal.

Isu internal yang terdiri dari Kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses) mengacu kepada pertama; Sumber daya Manusia yang dimiliki Pengadilan Agama Purwodadi, kedua; anggaran yang tersedia baik yang bersumber dari negara (DIPA 01 dan 04) dan juga dari pihak ketiga (masyarakat) dalam hal ini biaya proses, ketiga; sarana dan prasarana yang dimiliki berupa gedung, halaman kantor dan juga ruang-ruang layanan dan kerja, keempat; peralatan dan mesin berupa alat pengolah data (laptop, PC, Printer, Scanner), kelima; Standar Operasional Prosedur yang dimiliki oleh Pengadilan Agama Purwodadi.

Adapun isu eksternal yang terdiri dari Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Threats) mengacu kepada pertama; perkembangan politik pemerintahan, kedua; perubahan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketiga; tingkat kesejahteraan masyarakat dan juga kondisi ekonomi negara, keempat; lingkungan masyarakat yang ada, kelima; perkembangan

informasi dan teknologi dan keenam; sosial budaya yang berlaku di masyarakat.

Untuk merancang Sasaran Strategis, maka akan dilakukan strategi berupa: pertama; menggunakan kekuatan yang ada untuk memanfaatkan peluang, kedua; menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman, ketiga; meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang, keempat; meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

Adapun kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada di Pengadilan Agama Purwodadi adalah sebagai berikut:

KEKUATAN	KELEMAHAN	PELUANG	ANCAMAN
<ol style="list-style-type: none"> Adanya Dasar Hukum yang jelas (Peraturan Perundang-undangan yang berlaku). Adanya Kelembagaan dan Kewenangan yang jelas. Adanya Job description dan SK Penunjukan. 	<ol style="list-style-type: none"> Kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas. Kurangnya jumlah dan kompetensi SDM bidang kepaniteraan dan kesekretariatan. Belum semua perkara dapat diselesaikan (tunggakan/sisa perkara). 	<ol style="list-style-type: none"> Adanya TV Media dan kartu antrian sidang elektronik untuk para pencari keadilan. Adanya kerjasama dengan BSM, yang menempatkan salah satu pegawainya pada kantor Pengadilan Agama Purwodadi . Adanya koordinasi dengan Kemenag dan Dukcapil dalam pemberian layanan identitas hukum. 	<ol style="list-style-type: none"> Kurangnya pemahaman masyarakat tentang proses beracara di pengadilan agama. Adanya wilayah yurisdiksi yang sulit dijangkau. Meningkatnya pernikahan usia dini.
Menggunakan Kekuatan untuk memfaatkan peluang			
<ol style="list-style-type: none"> Menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berkompeten dengan pelayanan di Pengadilan Agama agar terwujud pelayanan terkoneksi dengan lembaga terkait dan prima; Meningkatkan pelayanan yang sudah ada melalui media center berbasis web; Menjalin kerjasama dengan lembaga yang berkompen untuk mengadakan penyuluhan hukum; 			
Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman			
<ol style="list-style-type: none"> Mengadakan sosialisasi kepada masyarakat luas dengan bekerja sama pada pemerintah daerah untuk meningkatkan pemahaman masyarakat dalam proses beracara di Pengadilan Agama; Mengusulkan pada pejabat yang berwenang agar memenuhi sarana prasarana kerja sehingga terwujud pelayanan prima; Menjalin kerja sama dengan stakeholder agar masyarakat memahami dengan baik nilai-nilai luhur perkawinan; 			

Meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang

1. Mohon ke MA agar ada penambahan Pegawai fungsional JSP dan kesekretariatan pada PA Purwodadi;
2. Adakan DDTK terhadap Pegawai sesuai dengan tupoksi masing-masing;
3. Maksimalkan potensi pegawai yang ada agar terwujud pelayanan prima;

Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

1. Pimpinan mengadakan pembinaan, pendekatan dan penegakan peraturan disiplin kerja;
2. Mengusulkan pada pejabat yang berwenang agar memenuhi sarana prasarana kerja sehingga terwujud pelayanan prima;
3. Menjalin kerja sama dengan stakeholder agar masyarakat memahami dengan baik nilai-nilai luhur perkawinan;

Adapun sasaran strategis Pengadilan Agama Purwodadi berdasarkan hasil strategi yang dilakukan adalah:

1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, dan transparan;
2. Menyelenggarakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien;
3. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB II
VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS
PENGADILAN AGAMA PURWODADI

2.1. Visi dan Misi

Rencana Strategis Pengadilan Agama Purwodadi tahun 2020-2024 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan, pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundangan-undangan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Agama Purwodadi diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2015-2019, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020-2024.

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Purwodadi. Visi Pengadilan Agama Purwodadi mengacu pada Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut: "TERWUJUDNYA PENGADILAN AGAMA PURWODADI YANG AGUNG "

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan Misi Pengadilan Agama Purwodadi. Adapun misi Pengadilan Agama Purwodadi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional.
2. Memberikan pelayanan dengan sepenuh hati, transparan, cepat dan akurat.
3. Senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi yang terbaik.

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

Dalam rangka mencapai visi dan misi Pengadilan Agama Purwodadi, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis organisasi.

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun.

Pengadilan Agama Purwodadi berusaha mengidentifikasi yang akan dilaksanakan dalam memenuhi visi dan misinya dalam memformulasikan tujuan strategis ini dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga

memungkinkan Pengadilan Agama Purwodadi untuk mengukur sejauh mana visi dan misi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi.

Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menciptakan terwujudnya peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, dan transparan;
2. Menciptakan terwujudnya tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien;
3. Menciptakan terwujudnya tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan sasaran strategis Pengadilan Agama Purwodadi berdasarkan hasil analisis SWOT adalah sebagai berikut:

1. Perwujudan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, dan transparan;
2. Perwujudan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien;
3. Perwujudan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.3. Indikator Kinerja Utama

Berdasarkan Keputusan Ketua Pengadilan Agama Purwodadi Nomor: W11-A3/4269/OT.01.2/XI/2019, tanggal 2 November 2019 tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama, maka Rencana Strategis Pengadilan Agama Purwodadi disinkronisasikan dengan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Purwodadi di bawah ini:

NO	Kinerja Utama	Indikator Kinerja
1	Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti, Trasparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu .
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding
		d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi
		e. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali
		f. Indek responden pencari keadilan pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan
2	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi
		c. Persentase berkas yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu.

		d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus
3	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	<p>a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan.</p> <p>b. Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan</p> <p>c. Presentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)</p> <p>d. Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum</p>
4	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)

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

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut:

- (1) Penyempurnaan penerapan sistem kamar;
- (2) Pembatasan perkara kasasi;
- (3) Proses berperkara yang sederhana dan murah dan
- (4) Penguatan akses peradilan.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA Nomor: 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA Nomor: 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara: kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus), kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus), kamar TUN, kamar agama dan kamar militer dengan tujuan:

- (1) menjaga konsistensi putusan;
- (2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan;
- (3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung. setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya 69 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.
 - (c). Pembatasan Perkara Kasasi Tingginya jumlah perkara masuk ke Mahkamah Agung 80% perkara masuk di tingkat banding melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung dan 90% berasal dari peradilan umum sehingga sulit bagi Mahkamah Agung untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi konsistensi putusan, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang. Diharapkan ke depan pada pengadilan Tingkat Banding bisa diterapkan sistem kamar secara bertahap dan Tingkat Pertama ditingkatkan spesialisasi hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbarui secara berkala.
- b. Proses berperkara yang sederhana dan murah Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode win-win solution dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat 70 mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan. Lamanya proses berperkara yang meningkatkan tumpukan perkara, tidak mungkin selesai dengan mediasi saja, terutama perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biayanya (small claim court). Diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum Acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

Sasaran Strategis 2; Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara.

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung sesuai dengan Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara

penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

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

Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah 71 agung Nomor: 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi.

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

Sasaran Strategis 3; Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatn akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga) arah kebijakan sebagai berikut:

- (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin;
- (2) Sidang keliling/zitting plaats dan;
- (3) Pos Pelayanan Bantuan Hukum.

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

- a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi realisasi meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala keterbatasan anggaran untuk memenuhi target bila dibandingkan dengan potensi penduduk miskin berperkara, kesulitan pelaporan keuangan juga sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, penajaman estimasi baseline berdasarkan data (1 s/d 5 tahun ke depan) dan penguatan alokasi anggaran, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa OBH dan meningkatkan kerja sama dengan 72 Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.
- b. Sidang keliling/Zitting plaats Sidang Keliling/Zitting Plaats yang dalam pelaksanaannya selain melayani penyelesaian perkara sederhana masyarakat miskin dan terpinggirkan juga telah dilakukan inovasi untuk membantu masyarakat yang belum mempunyai hak identitas hukum (akta lahir, akta nikah dan akta cerai), belum bisa menjangkau dan memenuhi kebutuhan masyarakat miskin dan terpinggirkan karena keterbatasan anggaran, diharapkan kedepan dilakukan penajaman estimasi baseline berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran serta memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan Kementerian Dalam Negeri dengan menyusun peraturan bersama.
- c. Pos pelayanan bantuan hukum. Pelaksanaan Pos Layanan Bantuan Hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advis dan pendampingan hak hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil didalam persidangan.

Sasaran Strategis 4; Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut: Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung RI sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor: 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 73 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat dari pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah

Agung dan jajarannya serta terlaksananya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara di lingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor: 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwa berada dalam tahanan).

Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor: 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi.

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

Sasaran Strategis 5; Meningkatnya hasil pembinaan bagi aparat tenaga teknis di lingkungan Peradilan.

Sistem Pembinaan yaitu dengan telah dilakukannya Assessment untuk Pejabat setingkat Eselon III dalam pengembangan organisasi, serta pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional, bersertifikat untuk pejabat setingkat Eselon III dan IV, mengembangkan dan mengimplementasikan Sistem Manajemen 74 SDM Berbasis Kompetensi (Competency Based HR Management), menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessment, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim secara berkelanjutan (capacity building), menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparat peradilan (unit pelaksana Diklat), serta menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk pembaharuan sistem manajemen informasi yang terkomputerasi.

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor: 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka Surat Keputusan KMA Nomor: 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan yang Berada di bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim.

Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung.

Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

Sasaran Strategis 6; Meningkatkan pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan

Sumber Daya Aparatur di lingkungan Mahkamah Agung.

Untuk mewujudkan sasaran strategis pengembangan sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1) Transparansi kinerja 75 secara efektif dan efisien; (2) Penguatan Regulasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi dan (3) Pengembangan Kompetensi SDM berbasis TI.

- a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan dari para pencari keadilan. Di sisi lain, internal organisasi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut "interoperability" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi serta menjadi organisasi modern berbasis TI terpadu adalah salah satu penunjang penting yang akan mendorong terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang agung. Pengembangan TI di Mahkamah Agung merupakan sarana pendukung untuk mencapai hal-hal berikut ini: a) Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya; b) Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan

dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian; 76 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 elearning atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap. Guna efisiensi dan efektifitas kinerja semua satuan organisasi di bawah Mahkamah Agung akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di Mahkamah Agung, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi Mahkamah Agung, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

- b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan disegala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, namun dalam pemanfaatannya perlu ada aturanaturan agar dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan. Pemanfaatan Teknologi dan Informasi, itu perlu didukung regulasi yang dapat mengendalikan perilaku dengan aturan dan batasan. Peraturan dan regulasi dalam bidang TI di Mahkamah Agung dan Badan di bawahnya yang sudah dibangun dan masih dibutuhkan seperti:
- a) Undang-undang Nomor: 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik
 - b) Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan 77 pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS). Hingga saat sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUN dan redesign SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.
- c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI Dalam visi dan misi Badan

Peradilan disebutkan bahwa salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bila Badan Peradilan telah mampu mengelola dan membina SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta hakim dan aparatur peradilan yang berintegritas dan profesional. Dengan demikian, diperlukan perencanaan dan langkah-langkah yang bersifat strategis, menyeluruh, terstruktur, terencana dan terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM. Sistem manajemen SDM yang dimaksud adalah sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang biasa disebut sebagai Competency Based HR Management (CBHRM). Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga harus dipahami secara jelas. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan atribut personal (personal attributes), yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan. Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu soft competency dan hard competency. Soft competency adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya: leadership, communication dan interpersonal relation. Sedangkan hard competency adalah 78 kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi. Dalam proses penyusunan profil kompetensi, akan dibuat daftar kompetensi, baik soft competency maupun hard competency, yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan definisi kompetensi yang rinci, serta indikator perilaku. Profil kompetensi ini akan menjadi persyaratan minimal untuk jabatan/posisi tertentu serta akan menjadi basis dalam pengembangan desain dan sistem pada seluruh pilar SDM, sehingga selanjutnya akan dapat dikembangkan sebagai berikut :

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

Dengan adanya sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi, maka seluruh proses penilaian hakim dan aparatur peradilan (biasa dikenal sebagai asesmen kompetensi 27 individu), akan menggunakan kompetensi sebagai kriteria/parameter penilaian. Proses penilaian yang dimaksud diterapkan baik dalam rekrutmen dan seleksi, penentuan rotasi-mutasi-promosi, penentuan kebutuhan pelatihan maupun penilaian kinerja yang berujung pada pemberian remunerasi (atau tunjangan kinerja sebagaimana yang dimaksud dalam RB). Sehubungan dengan pengembangan karir, Mahkamah Agung akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan

pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif. Terkait dengan pengelolaan 79 organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi. SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah.

Proses pengelolaan seperti ini, dipandang lebih efektif dan efisien. Mengingat kompleksitas perubahan yang harus dilaksanakan, berikut adalah dukungan yang diperlukan untuk berhasilnya implementasi sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi sebagai berikut:

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

Peningkatan kapasitas profesi akan mendorong meningkatnya kualitas penyelenggaraan peradilan dan pelayanan hukum kepada masyarakat. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap Badan Peradilan. Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu, dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan. Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, 80 sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas. Untuk mendapatkan SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif,

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

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

Perbaikan pada ketujuh aspek di atas akan menjadi fokus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan. Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke depan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (Continuing Judicial Education atau CJE).

Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan. Pengembangannya akan menyesuaikan dengan perkembangan profesi yang mereka geluti sepanjang karirnya di pengadilan, misalnya bagaimana seorang hakim dapat terus mengikuti perkembangan wacana dan rasa keadilan yang terus berkembang di masyarakat atau bagaimana seorang aparatur peradilan mempelajari penggunaan aplikasi komputer tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

Sebagai pedoman implementasi CJE ini, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu:

a. Bersifat komprehensif, terpadu dan sinergis untuk membantu hakim dan aparatur peradilan memenuhi harapan masyarakat; b. Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan. Dalam mengimplementasikan konsep CJE ini, MA akan sepenuhnya mengembangkan metode belajar cara orang dewasa (adult learning). Penerapan metode ini akan menumbuhkan dasar-dasar sistem dan budaya dalam implementasi desain organisasi berbasis pengetahuan (knowledge based organization).

1. Para hakim serta aparat peradilan akan terus belajar dari produk-produk yang dihasilkan oleh mereka sendiri. Untuk memastikan berhasilnya implementasi konsep CJE dalam sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat, kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain sebagai berikut:
 1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
 2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan

pelatihan hakim dan aparatur peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar.

3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan.
4. Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan.
5. Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan. Perubahan suatu business process sebagai akibat dari modernisasi memerlukan rekrutmen tenaga baru dan peningkatan keahlian SDM untuk ditempatkan pada proses yang baru.

Sementara itu, pihak yang tidak dapat diakomodasi pada proses yang baru harus direlokasi ke posisi lain yang lebih sesuai dengan keahlian mereka. Berdasarkan uraian di atas, ada 2 (dua) kebutuhan utama, yaitu: peningkatan literasi TI dan standardisasi pemahaman sistem kerja.

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pegawasan masih terkendala dengan sumber daya yang masih kurang, perlu penguatan SDM dimana potensi untuk mendukung hal tersebut adalah telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim sehingga strategi yang dilakukan adalah dengan diadakannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.
- b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua 83 laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena

pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI Nomor: 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi client server serta database yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor: 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan whistleblower/justice collaborator melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparatur pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.

- c. Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, peraturan Nomor: 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, Nomor: 03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama dan Nomor: 04/PB/MA/IX/2012-

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

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

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

Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa 85 tantangan, seperti : (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat, (3) Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong, (4) Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi, (5) Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik, (6) Belum dilakukannya talent scouting ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas, dan (7) Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan pola rekrutmen Sumber Daya Peradilan adalah (1) adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (meliputi nilai dan peringkat), (2) terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM Mahkamah Agung RI, (3) diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakteristik yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain), dan (4) pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparatur peradilan

telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

- b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan Penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan, permasalahan yang ditemukan adalah sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter (reward-punishment).

Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan 86 sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan, (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai, (4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundangundangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa (1) telah dilakukan assessment untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan (2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV.

Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah (1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (competency based HR Management), (2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessmen, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (capacity building), (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung;
- b. Penataan manajemen dalam rangka good court governance;
- c. Reorganisasi dan mengarah pada good court governance dan pengembangan budaya organisasi yang efektif Untuk mewujudkan sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung; (2) Mekanisme perencanaan dan pelaksanaan anggaran; (3) Pengelolaan Manajemen Aset di Peradilan; (4) Penataan

Organisasi dan Tata laksana dan (5) Pengembangan budaya organisasi yang efektif.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

- 1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung Kondisi saat ini, dalam hal anggaran, Mahkamah Agung mengalami kendala dalam pemenuhan kebutuhan operasional.
Birokrasi keputusan pagu anggaran merupakan kendala utama. Usulan perencanaan anggaran yang diajukan oleh MA melalui proses pembahasan dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan, acap kali tidak mendapatkan alokasi dana sebagaimana yang diajukan dalam rencana.
Untuk menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab MA sebagai lembaga penegak hukum, maka ketersediaan alokasi dana merupakan hal yang penting. Untuk mengatasi kendala tersebut, ditetapkan 2 arah kebijakan Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi Kemandirian Anggaran (2) Penyusunan Usulan Rancangan Revisi Paket Peraturan Perundang-undangan Keuangan terkait Kemandirian Anggaran Peradilan.
- 2) Penataan manajemen dalam rangka good court governance Dalam rangka kemandirian pengelolaan anggaran Badan Peradilan diperlukan penataan manajemen secara menyeluruh menuju good court governance meliputi arah kebijakan sebagai berikut: a) Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan; b) Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan; c) Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (baseline) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja; d) Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis risk analysis.
- 3) Restrukturisasi Organisasi dan mengarah pada good court governance dan pengembangan budaya organisasi yang efektif Untuk mewujudkan good court governance diperlukan arah kebijakan yang mengarah pada penataan organisasi sebagai berikut: a) Perombakan struktur organisasi dengan mengacu pada alur business process dan efisiensi manajemen anggaran. b) Penetapan dan implementasi Nilai-nilai utama dalam berbagai aspek pekerjaan untuk mendorong budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi Mahkamah Agung. c) Transformasi mindset mengarah pada internal service attitude yang menunjang efisiensi dan efektivitas business process.

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama

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

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel;
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara;
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;

4. Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

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 Proses berperkara yang sederhana dan murah serta pemenuhan sarana dan prasarana Teknologi Informasi yang memadai.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 6 (enam) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Penyelesaian sisa perkara;
- b. Perkara yang diselesaikan tepat waktu;
- c. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding;
- d. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi;
- e. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum PK;
- f. Kepuasan masyarakat terhadap putusan dan pelayanan pengadilan.

Sasaran Strategis 2; Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara.

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara mengacu kepada Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan dan juga senantiasa melakukan pengawasan dan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara, memberdayakan Mediator non Hakim dan mengupayakan alamat email para pihak berperkara serta mengoptimalkan perkara e-court.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 4 (empat) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Pengiriman salinan putusan yang dikirim kepada para pihak berperkara;
- b. Penyelesaian perkara yang melalui Mediasi;
- c. Berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan PK yang lengkap dan tepat waktu;
- d. Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online 1 hari setelah putus.

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

Untuk meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan perlu dilakukan upaya Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, Sidang keliling/zitting plaats dan Pos Pelayanan Bantuan Hukum sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 1 tahun 2014, melakukan kerjasama dengan pihak Pemerintah Daerah dan instansi terkait (Dukcapil, Kemenag) dalam pelaksanaan sidang terpadu serta mengoptimalkan anjungan gugatan mandiri dan

menggunakan aplikasi yang ada di Pengadilan Agama sebagai bentuk inovasi pelayanan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 4 (empat) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin;
- b. Sidang keliling/Zitting plaats;
- c. Pos pelayanan bantuan hukum;
- d. Sidang terpadu isbat nikah (Volunter).

Sasaran Strategis 4; Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan

Pengadilan dapat melakukan eksekusi (tindaklanjut) atas putusan yang telah ditetapkan tersebut, sehingga perkara yang diselesaikan dapat ditindaklanjuti melalui upaya meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait seperti: KPKNL, BPN, Kelurahan/Desa dan pihak Kepolisian.

BAB IV

PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Agama Purwodadi tahun 2020 - 2024 diarahkan untuk lebih merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Renstra ini merupakan upaya untuk menggambarkan peta permasalahan, titik-titik lemah, peluang tantangan, program yang ditetapkan, dan strategis yang akan dijalankan selama kurun waktu lima tahun, serta output yang ingin dihasilkan dan out come yang diharapkan.

Reviu Rencana stretegis Pengadilan Agama Purwodadi harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. Dengan demikian renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan.

Melalui reviu renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dikelola.

Dengan Reviu Renstra ini pula, diharapkan unit-unit kerja di lingkungan Pengadilan Agama Purwodadi memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2020 - 2024, sehingga visi dan misi Pengadilan Agama Purwodadi dapat terwujud dengan baik.



SURAT KEPUTUSAN
KETUA PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS I-A
Nomor : W11-A3/20/OT.01.2/1/2020

TENTANG
PENETAPAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2020 - 2024
PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS IA

KETUA PENGADILAN AGAMA PURWODADI KLAS I-A

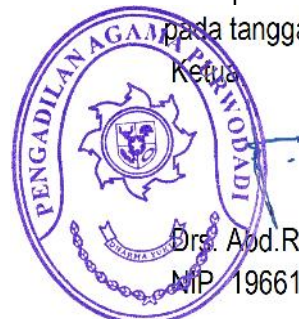
- Menimbang : Bahwa berdasarkan Rapat Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) hari Senin tanggal 30 Desember 2019;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama sebagaimana telah diubah dan ditambah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2004 tentang Pengalihan Organisasi, Administrasi Peradilan Agama ke Mahkamah Agung RI;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan;
6. Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 143/KMA/SK/VIII/2007 tentang Pemberlakuan Buku I - Pedoman Pelaksanaan Tugas dan Administrasi Pada Mahkamah Agung RI;
7. Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS IA TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2020 – 2024;
- Pertama : Hasil rapat Tim Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) 2020 - 2024 sebagaimana terlampir ditetapkan sebagai Rencana Strategis (RENSTRA) 2020 - 2024;
- Kedua : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan segala sesuatu akan diubah dan disempurnakan kembali sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini;

Ditetapkan di : Purwodadi
pada tanggal : 2 Januari 2020

Ketua



Drs. Abd. Rozaq, M.H.
NIP. 19661025 199003 1 002



PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS IA

SURAT KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS I-A

Nomor : W11-A3/4194/OT.01.2/XI/2019

TENTANG

PENUNJUKAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS I-A

KETUA PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS I-A

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka penyusunan Reviu Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Purwodadi Kelas I-A, maka perlu dibentuk Tim Review Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Purwodadi Kelas I-A;
- b. Bahwa mereka yang namanya tersebut dalam daftar lampiran surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap dalam melaksanakan tugas-tugas dimaksud.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama sebagaimana telah diubah dan ditambah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2004 tentang Pengalihan Organisasi, Administrasi Peradilan Agama ke Mahkamah Agung RI;
4. Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor KMA/04/SK/III/1992 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan Pengadilan Agama dan Pengadilan Tinggi Agama;
5. Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 143/KMA/SK/VIII/2007 tentang Pemberlakuan Buku I - Pedoman Pelaksanaan Tugas dan Administrasi Pada Mahkamah Agung RI;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010 - 2014;
7. Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2015;
8. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 41/SEK/SK/9/2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Mahkamah Agung RI 2015 -2019.

M E M U T U S K A N:

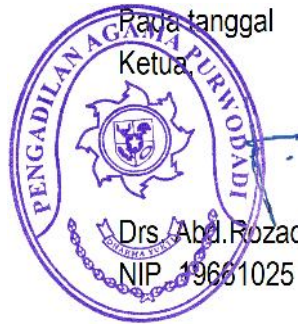
- Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS I-A TENTANG PENUNJUKAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PENGADILAN AGAMA PURWODADI KELAS I-A;
- Pertama : Menunjuk yang namanya tersebut dalam lampiran surat keputusan ini, sebagai Tim

Kedua : Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Purwodadi Kelas I-A;
: Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan segala sesuatu akan diubah dan disempurnakan kembali sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini;
Salinan Surat Keputusan ini disampaikan kepada Pegawai yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Purwodadi

Pada tanggal : 19 November 2019

Ketua



Drs. Abd. Rozaq, M.H.

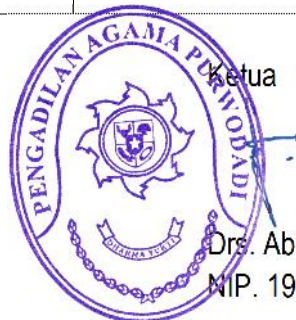
NIP. 19661025 199003 1 002

Tembusan disampaikan kepada :

Yth. Ketua Pengadilan Tinggi Agama Semarang.

lampiran Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Purwodadi Kelas IA
 Nomor : W11-A3/ 4194 /OT.01.2/XI/2019
 Tanggal : Nopember 2019

No.	Nama/NIP	Jabatan		Ket.
		Dinas	Tim	
1.	Drs. Abd.Rozag, M.H. NIP. 19661025 199003 1 002	Ketua	Pengarah	
2.	Drs. Suraji, M.H. NIP. 19640516 199303 1 002	Hakim	Ketua	
3.	Ahmad Mansyur NIP. 19630922 199203 1 003	Sekretaris	Sekretaris	
4.	Drs. H. Sudjadi, S.H., M.H. NIP. 19620323 199203 1 003	Hakim	Anggota	
5.	H. Edy Iskandar, S.H., M.H. NIP. 19640727 199403 1 003	Panitera	Anggota	
6.	Dra. Hj. Bahiroh NIP. 19660408 199303 2 004	Wakil Panitera	Anggota	
7.	Sunarto, S.Sos., M.H. NIP. 19630501 198703 1 003	Panmud. Hukum	Anggota	
8.	Moch. Sodikin, S.Ag. NIP. 19700601 199401 1 001	Panmud. Gugatan	Anggota	
9.	Drs. Wakirudin NIP. 19661012 199403 1 003	Panmud. Permohonan	Anggota	
10.	Merdeka Ita Mustofa, S.H. NIP. 19830818 200704 2 001	Kasubag Pertilap	Anggota	
11.	Ghufron, S.H.I NIP. 19780414 200604 1 015	Kasubag Umum dan Keuangan	Anggota	
12.	Shoimatul Fauziah, S.H.I. NIP. 19810706 201408 2 002	Kasubag Kepeg dan Ortala	Anggota	



Ketua

Drs. Abd.Rozag, M.H.
NIP. 19661025 199003 1 002

**POTENSI PERMASALAHAN DAN STRATEGI
TAHUN 2020-2024**

PERMASALAHAN	TANTANGAN	POTENSI	STRATEGI
Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan akuntabel			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas. 2. Kurangnya jumlah dan kompetensi SDM Hakim dan bidang kepaniteraan. 3. Belum semua perkara dapat diselesaikan tepat waktu. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya pegawai yang tidak memahami TUSI 2. Kurangnya DDTK kepada Hakim dan Pegawai Kepaniteraan 3. Banyak relas yang tidak sesuai dengan SOP kartu kendali. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya dasar Hukum yang jelas. 2. Sarana DDTK mencukupi. 3. Sudah adanya aplikasi SIMAS (Sistem Informasi tata persuratan) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlu di adakan sosialisasi peraturan dan sanksinya. 2. Perlu di laksanakan DDTK 3. Perlu adanya peningkatan komunikasi antar satker pengadilan.
Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya disiplin dalam penyelesaian perkara. 2. Kurangnya Sarana Prasarana dalam penyelesaian perkara 3. Belum semua data perkara dikelola dengan baik, efektif dan efisien. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya pegawai tidak mengupload tugas masing – masing dalam aplikasi SIPP 2. Kurangnya memaksimalkan sarana prasarana yang ada untuk menunjang penyelesaian perkara. 3. Banyaknya arsip perkara diberbagai lokasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya sarana upload sudah memadai. 2. Tersedianya alat scanner. 3. Tersedianya lokasi arsip perkara. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menumbuhkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan sesuai dengan TUSI. 2. Menambah alat scanner. 3. Menata kembali lokasi arsip perkara sebagaimana mestinya.
Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya pemahaman masyarakat dalam bidang IT 2. Kurangnya kepedualian masyarakat yang rendah dalam mengakses informasi peradilan. 3. Kurangnya pemahaman masyarakat tentang proses beracara di pengadilan agama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak semua masyarakat memiliki ekonomi yang mapan. 2. Kurangnya masyarakat dalam memanfaatkan teknologi informasi tentang pengadilan. 3. Kurangnya sosialisasi pengadilan dalam memberikan informasi terkait dengan proses berperkara. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dalam mengakses IT diberbagai tempat. 2. Semua masyarakat sudah memiliki alat komunikasi/ IT. 3. Semua aparat pengadilan sudah memanfaatkan IT. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi pemanfaatan IT 2. Sosialisasi tentang TUSI Pengadilan 3. Sosialisasi tentang Hukum Acara.
Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya kepatuhan masyarakat terhadap putusan pengadilan. 2. Kurangnya Kepatuhan Hakim dan Pegawai dalam input perkara di aplikasi SIPP 3. Kurangnya pemahaman yang sama para penegak hukum dalam mematuhi putusan pengadilan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya masyarakat yang tidak mematuhi putusan pengadilan. 2. Adanya Aparat peradilan tidak disiplin. 3. Kurangnya koordinasi antar aparat penegak hukum. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagian besar masyarakat sudah memahami hukum acara dipengadilan. 2. Sudah adanya peraturan dan sanksi hukum bagi aparat pengadilan. 3. Sudah terjalinnya komunikasi FORKOMPIMDA dengan Baik. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi hukum acara kepada masyarakat. 2. Perlu penegakan Sanksi kedisiplinan kepada aparat pengadilan. 3. Peningkatan komunikasi dan koordinasi antar pimpinan FORKOMPIMDA masalah Hukum.

MATRIK RENCANA STRATEGIS 2020-2024

Sasaran Program	Target (rata-rata 5 tahun)	Indikator	Target (kualitas)					Strategi				
			2020	2021	2022	2023	2024	Program	Indikator Kinerja	Target (Kuantitas)	Kegiatan	Anggaran
Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan akuntabel	93,8%	Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	Meningkatkan penyelesaian perkara yang sederhana dan murah serta mengupayakan pemenuhan sarana dan prasarana Teknologi Informasi yang memadai.	Penurunan sisa perkara		Melakukan Penundaan sidang yang tidak terlalu lama	
	87,4%	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu.	88%	88%	87%	88%	86%		Penyelesaian perkara tepat waktu		Menambah hari sidang	
	98,6%	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding	98%	98%	99%	99%	99%		Putusan pengadilan dapat diterima		Menambah ruang sidang	200.000.000
	98,6%	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi	97%	99%	99%	99%	99%		Putusan pengadilan dapat diterima		Melakukan bedah berkas perkara	
	99%	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali	99%	99%	99%	99%	99%		Putusan pengadilan dapat diterima		Melakukan bedah berkas perkara	
	100%	Indek responden pencari keadilan pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	100%	100%	100%	100%	100%		Meningkatnya nilai IKM		Meningkatkan sarana layanan	200.000.000
Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	92%	Persentase salinan putusan yang dikirim kepada para pihak tepat waktu	90%	91%	92%	93%	94%	Meningkatkan pengawasan dan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara, memberdayakan Mediator non Hakim, mengupayakan alamat email para pihak berperkara dan mengoptimalkan perkara e-court	Berkurangnya upaya hukum banding, kasasi dan PK		Mengupayakan alamat email para pihak berperkara	
	1%	Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	1%	1%	1%	1%	1%		Meningkatnya perjanjian perdamaian		Melaksanakan perkara secara e-court	
	99,4%	Persentase berkas yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali	99%	99%	99%	100%	100%		Penyelesaian perkara banding, kasasi dan PK		Melakukan kerjasama dengan mediator non hakim	
										Membuat ceklis kelengkapan berkas banding, kasasi dan PK		

		yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu.							diselesaikan tepat waktu		Membuat schedule pemberkasan banding, kasasi dan PK	
	100%	Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	100%	100%	100%	100%	100%		Peningkatan akses masyarakat/ pengunjung terhadap website resmi Pengadilan Agama		Mengupdate direktori putusan Mengupdate menu website resmi Pengadilan Agama	
Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	100%	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan.	100%	100%	100%	100%	100%	Meningkatkan upaya Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, Sidang keliling/zitting plaats dan Pos Pelayanan Bantuan Hukum, melakukan kerjasama dengan pihak Pemda dan instansi terkait dan mengoptimalkan anjungan gugatan mandiri serta penggunaan aplikasi yang tersedia	Penyerapan anggaran secara maksimal		Membuat Rencana Penggunaan Anggaran	
											Mengusulkan penambahan anggaran prodeo	
	0%	Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan	0	0	0	0	0				Membuat Rencana Penggunaan Anggaran	
											Mengusulkan penambahan anggaran prodeo	
	100%	Presentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100%	100%	100%	100%	100%				Membuat Rencana Penggunaan Anggaran	
									Mengusulkan penambahan anggaran prodeo			
	100%	Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum	100%	100%	100%	100%	100%		Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap Pengadilan Agama		Melakukan kerjasama dengan pihak Pemda dan instansi terkait	
Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.	78%	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)	60%	70%	80%	90%	90%	Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait (KPKNL, BPN, Kelurahan/Desa dan pihak Kepolisian)	Peningkatan kepatuhan masyarakat terhadap putusan Pengadilan Agama		Melakukan kerjasama dengan instansi terkait untuk pelaksanaan eksekusi	
											Mengadakan DDTK untuk peningkatan kemampuan JS dalam melaksanakan eksekusi	

MATRIK KINERJA DAN PENDANAAN 2020-2024

KODE	PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET (Input dan Output)					KET
				2020	2021	2022	2023	2024	
005.01.01	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Tercapainya Dukungan Manajemen untuk layanan prima Peradilan	Meningkatnya jumlah layanan perkantoran	1	1	1	1	1	
005.01.02	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana Aparatur MA	Meningkatnya layanan Sarana dan Prasarana Internal	1	1	1	1	1	
005.04.08	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Terselenggaranya penyelesaian perkara yang sederhana, transparan dan akuntabel	Meningkatnya Jumlah bantuan pembebasan biaya perkara	20	20	20	20	20	
			Meningkatnya jasa konsultasi layanan bantuan hukum	1291	1200	1198	1197	1197	