PENGADILAN AGAMA KUDUS

Melayani . Amanah . Normatif . Transparan . Akuntabel . Profesional .

MANTAP

REVIU RENSTRA
RENCANA STRATEGIS

2020-2024

pa-kudus.go.id | infopakudus@yahoo.com | pa_kudus | TV PA Kudus | Pengadilan Agama Kudus

REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2020 - 2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Dokumen Rencana Strategis Pengadilan Agama Kudus Tahun 2020 – 2024. Dokumen Reviu Rencana Strategis Pengadilan Agama Kudus Tahun 2020 - 2024 dilakukan karena terbitnya Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 4107/SEK/OT1.6/12/2023 tanggal 19 Desember 2023 tentang Penyampaian Dokumen SAKIP serta Surat KPTA Nomor : 32/KPTA.W11-A/OT1.6/I/2024 tanggal 3 Januari 2024 tentang Penyampaian Dokumen SAKIP.

Dalam Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kudus tersebut terdapat perubahan atas Indikator Kinerja sehingga dipandang perlu diadakan penyesuaian pada Rencana Strategis 2020 – 2024 berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor : 173/SEK/SK/I/2022 tanggal 31 Januari 2022.

Penyusunan Reviu Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2020- 2024 ini melibatkan seluruh komponen yang ada pada Pengadilan Agama Kudus 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 Kudus, yaitu "***Terwujudnya Pengadilan Agama Kudus Yang Agung***"

Kudus, 9 Januari 2024
Ketua Pengadilan Agama Kudus

ABDUL ROUF, S.A.g., M.H.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL 1
KATA PENGANTAR 2
DAFTAR ISI 3
BAB I PENDAHULUAN 4
1.1. Kondisi Umum 4
1.2. Potensi Permasalahan 6
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS 11
2.1. Visi dan Misi 11
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis 12
2.3. Program dan Kegiatan 13
2.4. Indikator Kinerja Utama 14
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI 16
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi MA 16
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi PA 39
BAB IV TARGET KINERJA DAN PENDANAAN 42
BAB V PENUTUP 46

LAMPIRAN-LAMPIRAN
Surat Keputusan Penetapan Dokumen Reviu Renstra
Surat Keputusan Tim Penyusun Dokumen SAKIP
Potensi Permasalahan Dan Strategis Tahun 2020-2024
Matrik Reviu Rencana Strategis 2020-2024
Matrik Reviu Kinerja dan Pendanaan 2020-2024

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

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

Pengadilan Agama Kudus 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 Kudus bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

Untuk mendukung tugas dan wewenangnya Pengadilan Agama Kudus 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 Kudus, baik lingkungan internal maupun external sebagai *variable* strategis.

Pengadilan Agama Kudus 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 Kudus melakukan inovasi-inovasi sebagai penunjang kegiatan-kegiatan yang ada antara lain: aplikasi Surat Masuk dan Keluar (*delegasi*),

aplikasi antrian sidang online, aplikasi barcode akta cerai.

Hal ini merupakan bagian dari upaya Pengadilan Agama Kudus 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 Kudus 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 Kudus seperti para pihak berperkara, faktor lingkungan kota Kudus, budaya masyarakat kota Kudus serta perkembangan teknologi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan prestasi yang pernah ditoreh Pengadilan Agama Kudus baik internal Mahkamah Agung maupun eksternal, misalnya keberhasilan Pengadilan Agama Kudus meraih Sertifikasi Akreditasi Penjaminan Mutu Peradilan Agama dengan predikat A Excelent pada tahun 2018, dan dapat mempertahankannya melalui asesment surveillance I pada tahun 2019, asesment surveillance II pada tahun 2020, dan asesment surveillance II pada tahun 2021.

1.2. Potensi Permasalahan

Pengadilan Agama Kudus dalam hal menentukan Rencana Strategis terlebih dahulu mengidentifikasi Kekuatan (Stregths), kelemahan (Weaknesses), Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Treats) yang ada baik issu internal dan eksternal.

1.2.1. Issu internal yang terdiri dari Kekuatan (Stregths), kelemahan (Weaknesses) mengacu kepada :

a. *pertama;* Sumber daya Manusia yang dimiliki Pengadilan Agama Kudus;
b. *kedua;* anggaran yang tersedia baik yang bersumber dari negara (DIPA 01 dan 04) dan juga dari pihak ketiga (masyarakat) dalam hal ini biaya proses;
c. *ketiga;* sarana dan prasarana yang dimiliki berupa gedung, halaman kantor dan juga ruang-ruang layanan dan kerja;
d. *keempat;* peralatan dan mesin berupa alat pengolah data (laptop, PC, Printer, Scanner);
e. *kelima;* Standar Operasional Prosedur yang dimiliki oleh Pengadilan Agama Kudus.

1.2.2. Issu eksternal yang terdiri dari Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Treats) mengacu kepada :

a. *pertama;* perkembangan politik pemerintahan;
b. *kedua;* perubahan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
c. *ketiga;* tingkat kesejehteraan masyarakat dan juga kondisi ekonomi negara;
d. *keempat;* lingkungan masyarakat yang ada;
e. *kelima;* perkembangan informasi dan teknologi;
f. *keenam;* sosial budaya yang berlaku di masyarakat.

Untuk merancang Sasaran Strategis, maka akan dilakukan strategi berupa:

a. *pertama;* menggunakan kekuatan yang ada untuk memanfaatkan peluang;
b. *kedua;* menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman;
c. *ketiga;* meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang;
d. *keempat;* meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

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

NO	**KEKUATAN**
1	Adanya Kelembagaan dan Kewenangan yang jelas
2	Adanya Dasar Hukum yang jelas (Peraturan Perundang-undangan yang berlaku)
3	Adanya Reformasi Tata Kelola Peradilan
4	Dukungan Sumber Daya Manusia (SDM)
5	Adanya Standard Operasional Prosedur (SOP)
6	Dukungan Sistem berbasis Web/Desktop
7	Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim
8	Adanya Job Description dan SK Penunjukan
9	Adanya Renstra atau Prgoram Tahunan
10	Kekompakan/Komitmen Manajemen

NO	**KELEMAHAN**
1	Sarana dan Prasarana terbatas
2	Jumlah pegawai yang belum memadai
3	Jumlah SDM terbatas
4	Alat transportasi terbatas
5	Kebijakan promosi dan mutasi
6	Kurangnya diklat
7	Bimbingan dan pengawasan dari PTA/MA kurang
8	Kurangnya koordinasi
9	Kurangnya integrasi
10	Kurangnya sinkronisasi

NO	**PELUANG**
1	Kerjasama dengan bank
2	Kewenangan Ekonomi Syari'ah
3	Tenaga IT yang memadai
4	Hubungan Kerja dengan Pemda
5	Kerjasama dengan Kantor POS
6	Penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi
7	Demografi yang luas
8	Mayoritas stakeholders muslim
9	Kultur masyarakat yang madani
10	Pengawasan internal dan eksternal

NO	**ANCAMAN**
1	Banyaknya perkawinan dini
2	Adanya calo perkara
3	Kemiskinan dampak perceraian
4	Sebagian wilayah yurisdiksi sulit terjangkau
5	Dekadensi moral masyarakat
6	Keamanan belum memadai
7	Loyalitas terhadap atasan
8	Kurangnya KIS (Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi)
9	Banyaknya perceraian usia dini
10	Tidak adanya sikap peduli sesama teman sekerja

Menggunakan Kekuatan untuk memfaatkan peluang
1. Mengoptimalkan implementasi Job Description dan SK Penunjukan terhadap tenaga IT yang memadai 2. Mengoptimalkan implementasi dasar hukum yang jelas (Peraturan Perundang-undangan yang berlaku) terhadap mayoritas stakeholder muslim 3. Mengoptimalkan implementasi dukungan sistem berbasis web/desktop dengan demografi yang luas. 4. Penguatan Kelembagaan dan Kewenangan yang jelas termasuk implementasi kewenangan dalam menangani ekonomi syari'ah

Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman
1. Penguatan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim untuk mengantisipasi adanya calo perkara 2. Mengoptimalkan implementasi dukungan sistem berbasis web/desktop untuk mengantisipasi sebagian wilayah yurisdiksi sulit dijangkau 3. Mengoptimalkan implementasi dasar hukum yang jelas (Peraturan Perundang-undangan yang berlaku) untuk mengantisipasi banyaknya perkawinan dini 4. Mengoptimalkan implementasi Job Description dan SK Penunjukan untuk mengantisipasi ancaman loyalitas terhadap atasan

Meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
1. Mengantisipasi jumlah SDM terbatas dengan penataan tenaga IT yang memadai 2. Meminimalisir kurangnya sinkronisasi kompetensi dalam implementasi kewenangan ekonomi syariah 3. Meminimalisir kurangnya koordinasi dalam demografi yang luas

Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman
1. Mengantisipasi jumlah SDM terbatas dan menghindari loyalitas terhadap atasan 2. Meminimalisir kurangnya koordinasi untuk menghindari sebagian wilayah yurisdiksi sulit dijangkau 3. Mengantisipasi implementasi bimbingan dan pengawasan dari MA/PTA kurang dengan menghindari adanya calo perkara

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

NO	Kinerja Utama	Indikator Kinerja
1	Terwujudnya Peradilan yang Pasti, Trasparan dan akuntabel	a. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu.
		b. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding.
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi
		d. Indek kepuasan pencari keadilan
2	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase salinan putusan yang disampaikan ke para pihak tepat waktu
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi
3	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)
4	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)

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

2.1. Visi dan Misi

Rencana Strategis Pengadilan Agama Kudus 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 efesiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Agama Kudus 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 Kudus. Visi Pengadilan Agama Kudus mengacu pada Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut: ***"TERWUJUDNYA PENGADILAN AGAMA KUDUS YANG AGUNG"***

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan Misi Pengadilan Agama Kudus. Misi Pengadilan Agama Kudus, adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparansi;
2. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat;

3. Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien;
4. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

Dalam rangka mencapai visi dan misi Pengadilan Agama Kudus, 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 Kudus 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 Kudus 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. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi
2. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan
3. Publik percaya bahwa Pengadilan Agama Kudus dapat memenuhi butir 1 dan 2 di atas

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

1. Terwujudnya Peradilan yang Pasti, Trasparan dan Akuntabel.
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.
3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan.
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

2.3. Program dan Kegiatan

Empat sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Agama Kudus 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 Agama

Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama merupakan program untuik mencapai sasaran strategis dalam hal penyelesaian perkara, tertib administrasi perkara, dan aksesbilitas masyarakat terhadap peradilan. Kegiatan Pokok yang dilaksanakan Pengadilan Agama Kudus dalam pelaksanaan Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama adalah :

1. Pencapaian penyelesaian perkara.
2. Penanganan perkara Prodeo dan Posbakum (pencari keadilan yang tidak mampu).

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. Pembinaan Teknis
2. Penanganan pengaduan masyarakat
3. Belanja Gaji Pegawai dan operasional perkantoran

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 sebagai berikut :

1. Pengadaan Alat Pengolah data
2. Pengadaan Peralatan dan Mesin

2.4. Indikator Kinerja Utama

Berdasarkan Keputusan Ketua Pengadilan Agama Kudus Nomor: 94 / KPA.W11-A16 / OT.1.6 / I / 2024 tangggal 9 Januari 2024 tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama, maka Rencana Strategis Pengadilan Agama Kudus disinkronisasikan dengan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kudus di bawah ini:

REVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA

NO	Kinerja Utama	Indikator Kinerja
1	Terwujudnya Peradilan yang Pasti, Trasparan dan akuntabel	a. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu.
		b. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding.
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi
		d. Indek kepuasan pencari keadilan
2	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase salinan putusan yang disampaikan ke para pihak tepat waktu
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi
3	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)
4	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)

Reviu Indikator Kinerja Utama Tambahan Pengadilan Agama Kudus :

NO	Kinerja Utama	Indikator Kinerja
1	Meningkatnya kualitas pengawasan aparatur peradilan	Persentase tindak lanjut atas hasil temuan pengawasan
2	Meningkatnya layanan dukungan manajemen untuk mendukung pelayanan prima peradilan	Persentase layanan dukungan manajemen untuk mendukung pelayanan prima peradilan

BAB III
ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2020-2024 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung, maka Mahkamah Agung menetapkan 7 sasaran sebagai berikut:

1) Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel;
2) 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.

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

hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbarui secara berkala.

c. Proses berperkara yang sederhana dan murah Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode win-win solution dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara ligitasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekruitmen 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 terlaksanya 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 bedasarkan 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 6 (enam) bulan dengan

ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat dari pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara 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 terdakwanya berada dalam tahanan).

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

Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan 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 aparatur peradilan (unit pelaksana Diklat), serta menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk pembaharuan sistem manajemen informasi yang terkomputerasi.

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

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

Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis pengembangan sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1) Transparansi kinerja 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 tejadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut

"interoperability" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi serta menjadi organisasi modern berbasis TI terpadu adalah salah satu penunjang penting yang akan mendorong terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang agung. Pengembangan TI di Mahkamah Agung merupakan sarana pendukung untuk mencapai hal-hal berikut ini: a) Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya; b) Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian; 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 kepemerintahan yang baik (Good Governance) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik b) Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan 77 pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS). Hingga saat sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini

sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUN dan redesign SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.

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

Dalam visi dan misi Badan Peradilan disebutkan bahwa salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bila Badan Peradilan telah mampu mengelola dan membina SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta hakim dan aparatur peradilan yang berintegritas dan profesional. Dengan demikian, diperlukan perencanaan dan langkah-langkah yang bersifat strategis, menyeluruh, terstruktur, terencana dan terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM. Sistem manajemen SDM yang dimaksud adalah sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang biasa disebut sebagai Competency Based HR Management (CBHRM). Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga harus dipahami secara jelas. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan atribut personal (personal attributes), yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan. 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 produkproduk 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 Pegawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi client server serta database yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan;

Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor: 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan whistleblower/justice collabolator 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 tranparansi 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 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 perundanganundangan 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 Kudus menetapkan kibajakan sasaran strategi sebagai berikut:

1. Terwujudnya 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 peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan dengan meningkatkan sumber daya manusia, khususnya profesionalitas para Hakim melalui Diskusi dan Diklat Ditempat Kerja serta pemenuhan sarana dan prasarana Teknologi Informasi yang memadai untuk berperkara yang sederhana dan murah;

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

a. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu .
b. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding
c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi
d. Indek persepsi pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan

Sasaran Strategis 2; Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara.

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara arah kebijakannya adalah 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 Hakim untuk melaksanakan mediasi / Mediator non Hakim / Cakim bersertifikat

mediator dan mengupayakan para pihak untuk berperkara secara e-court.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 2 (empat) indikator kinerja sebagai berikut:

a. Pengiriman salinan putusan yang disampaikan ke para pihak tepat waktu;
b. Penyelesaian perkara yang melalui mediasi;

Sasaran Strategis 3: Meningkatnya 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 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan, 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:

b. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin;
c. Sidang keliling/Zitting plaats;
d. Pos pelayanan bantuan hokum;
e. 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 Kepolisian.

BAB IV
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. TARGET KINERJA

Pengadilan Agama Kudus merupakan lingkungan peradilan agama, sebagaimana pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan Hukum dan Keadilan. Pengadilan Agama Kudus sebagai peradilan Tingkat Pertama bertugas dan berwewenang menerima, memeriksa, memutus perkara yang masuk di tingkat pertama. Mengacu pada bab sebelumnya bahwa Pengadilan Agama memiliki target kinerja yang disajikan dalam tabel berikut ini:

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Terwujudnya Peradilan yang pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase perkara perdata agama yang diselesaikan tepat waktu	100 %	95 %	96 %	95 %	96 %
		b. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding	99 %	99 %	99 %	98 %	98 %
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi	99 %	99 %	99 %	99 %	99 %
		d. Index kepuasan pencari keadilan	100 %	90 %	93 %	93 %	94 %
2.	Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase salinan putusan yang di sampaikan ke para pihak tepat waktu	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	3 %	2 %	2 %	20 %	25 %

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
3.	Meningkatkan akses Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
		b. Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
4.	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase putusan perkara yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

B. KERANGKA PENDANAAN

Keberhasilan Pengadilan Agama Kudus dalam mencapai target kinerja tidak dapat dipisahkan dari anggaran belanja satuan kerja. Pengadilan Agama Kudus menerima 2 (dua) mata Anggaran, yaitu dari Badan Urusan Administrasi MA RI (DIPA 01) dan dari Dirjen Badan Peradilan Agama (DIPA 04).

1. Pengelolaan DIPA 01

a. Pendapatan Negara dan Hibah

Realisasi Pendapatan Negara dan Hibah untuk periode yang berakhir pada 31 Desember 2023 adalah sebesar Rp.14.243.405,- (empat belas juta dua ratus empat puluh tiga ribu empat ratus lima rupiah) atau mencapai 100 persen dari estimasi pendapatan yang ditetapkan sebesar Rp. 0,-. Keseluruhan Pendapatan Negara dan Hibah yang diterima oleh Pengadilan Agama Kudus adalah merupakan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) Lainnya yang berasal dari pendapatan sewa tanah, gedung dan dan pendapatan dan penjualan peralatan dan mesin berupa 1 (satu) unit BMN.

b. Belanja Negara

Jumlah total besarnya anggaran dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pengadilan Agama Kudus Tahun Anggaran 2023 nomor : DIPA-005.01.2.400973/2023 tanggal 30 November 2022 dengan Revisi terakhir yaitu Revisi ke – 7 pada tanggal 28 Desember 2023 (DIPA Badan Urusan Administrasi) sebesar Rp 4.880.823.000,- (empat milyar delapan ratus delapan puluh juta delapan ratus dua puuh tiga rupiah). Pengelolaan Keuangan pada Pengadilan Agama Kudus sebagaimana Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara / Lembaga (RKA-KL) Tahun 2023 dan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2023.

2. Pengelolaan DIPA 04

a. Pendapatan Negara dan Hibah

Realisasi Pendapatan Negara dan Hibah untuk periode yang berakhir pada 31 Desember 2023 adalah sebesar Rp. 199.792.405,- *(Seratus sembilan puluh sembilan juta tujuh ratus sembilan puluh dua ribu empat ratus lima rupiah).* Keseluruhan Pendapatan Negara dan Hibah yang diterima oleh Pengadilan Agama Kudus adalah merupakan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berasal dari penerimaan perkara. Rincian Estimasi dan Realisasi PNBP per 31 Desember 2023.

b. Belanja Negara

Jumlah total besarnya anggaran dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pengadilan Agama Kudus Tahun Anggaran 2023 nomor : DIPA-005.04.2.400974/2023 tanggal 30 November 2022 (DIPA Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama) sama dengan jumlah usulan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara / Lembaga (RKA-KL) Tahun 2023 sebesar Rp 46.680.000.,- *(empat puluh enam juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah).*

BAB V
PENUTUP

Reviu Rencana strategis Pengadilan Agama Kudus 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 strategis Pengadilan Agama Kudus 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 Kudus 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 Kudus dapat terwujud dengan baik.

MATRIKS RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Instansi : Pengadilan Agama Kudus
Visi : Terwujudnya Pengadilan Agama Kudus yang Agung
Misi :
1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparan.
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat
3. Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien
4. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

No	Tujuan		Target jangka Menengah (5 Tahun)	Sasaran Strategis		Target				
	Uraian	Indikator Kinerja	%	Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparasi.	Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi	*96*	Terwujudnya Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Persentase Perkara Perdata Agama yang diselesaikan Tepat Waktu	*100*	*95*	*96*	*95*	*96*
2.	Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparasi.	Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi	*98*	Terwujudnya Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	*99*	*99*	*99*	*98*	*98*

3.	Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparasi.	Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi	*99*	Terwujudnya Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	*99*	*99*	*99*	*99*	*99*
4.	Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparasi.	Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi	*94*	Terwujudnya Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Index Kepuasan Pencari Keadilan	*100*	*90*	*93*	*93*	*94*
5.	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat	Kepercayaan Publik terhadap Pengadilan Agama Kudus	*100*	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan yang disampaikan ke Para Pihak tepat waktu	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*
6.	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat	Kepercayaan Publik terhadap Pengadilan Agama Kudus	*25*	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	*3*	*2*	*2*	*20*	*25*

7.	Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien	Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan	*100*	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*
8.	Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien	Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan	*100*	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*
9.	Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien	Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi	*100*	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*

MATRIK PENDANAAN

No.	Program	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	2020		2021		2022		2023		2024	
					Vol	Anggr	Vol	Anggr	Vol	Anggr	Vol	Anggr	Vol	Anggr
1.	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Dalam Penyelenggaraan Fungsi Peradilan	Operasional Perkantoran	Jumlah bulan pelaksanaan operasional kantor	12 bln	3.702.747.000	12 bln	3.706.165.000	2 layanan	4.533.125.000	1 laporan 1 layanan	4.502.023.000	1 layanan	4.290.055.000
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur Pada Mahkamah Agung dan Badan-Badan Peradilan	Dukungan Keterbukaan Informasi	01.Persentase (%) Penyediaan Sarana dan Prasarana yang Mendukung Penyelenggaraan Peradilan	1 layanan	25.000.000	3 unit	37.500.000	6 unit	361.232.000	22 unit	55.800.000	-	-
				02. Penyelenggaraan Peradilan Berbasis Teknologi Informasi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Terselesai-kan nya Penyelesai-an Perkara yang Sederhana, Tepat Waktu, Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya kualitas kinerja hakim dan aparat peradilan dan kepercayaan publik kepada lembaga peradilan.	01. Koordinasi	-	-	-	-	24 kegiatan	37.720.000	-	-	-	-
				02. Perkara yang diselesaikan Melalui pembebasan biaya perkara	10 perkara	2.500.000	25 perkara	8.750.000	15 perkara	5.250.000	30 perkara	10.500.000	19 perkara	10.500.000
				03. Layanan Bantuan Hukum	600 JL	30.000.000	1.000 JL	50.000.000	603 JL	36.180.000	603 JL	36.180.000	603 JL	36.180.000

PENGADILAN AGAMA KUDUS

Melayani . Amanah . Normatif . Transparan . Akuntabel . Profesional .

MANTAP

REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2020 - 2024