



REVIU KE-3 RENCANA STRATEGIS TAHUN 2015-2019



PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

Jl. Jend. Sudirman No. 158 Salido

Telp/Fax: 0756-465215/465216

Website: www.pn-painan.go.id

Email: painan_pn@yahoo.co.id

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Painan Kelas II 2015-2019.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) adalah merupakan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

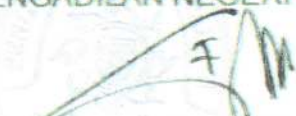
Pada undang-undang tersebut Bab V Pasal 15 disebutkan bahwa setiap Kepala Satuan Kerja wajib menyiapkan rancangan Renstra sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Reviu Rencana Strategis Pengadilan Negeri Painan Kelas II Tahun 2015-2019 ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman bagi seluruh aparat Pengadilan Negeri Painan Kelas II agar tercipta keseragaman pengertian / persepsi tentang visi, misi, tujuan, sasaran dan arah kebijakan sehingga terwujud kesatuan langkah, kesamaan gerak dan arah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Painan Kelas II dalam rangka mendukung Cetak Biru Mahkamah Agung RI "Perubahan Peradilan 2010-2035".

Akhir kata kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan sumbangan pikiran dalam menyusun Renstra ini. Semoga bermanfaat dan dapat mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Painan Kelas II.

Painan, 07 Januari 2019

↓ KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II


FAUZI ISRA, SH., MH

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	1
DAFTAR ISI.....	2
BAB I. PENDAHULUAN.....	3
1.1 Kondisi Umum.....	3
1.2 Potensi dan Permasalahan.....	9
BAB II. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS.....	16
2.1. Visi dan Misi.....	16
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis.....	17
BAB III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	19
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung.....	19
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Painan Kelas II.....	41
3.3. Kerangka Regulasi.....	42
3.4. Kerangka Kelembagaan.....	44
BAB IV.TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	51
Lampiran : Matriks Renstra.....	53
BAB V. PENUTUP.....	61
LAMPIRAN	
1. SK Penetapan Reviu Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2015 - 2019.....	62
2. SK TIM Penyusun Reviu Rencana Strategis Tahun 2015- 2019 Pengadilan Negeri Painan Kelas II.....	65
3. Matriks Reviu Rencana Strategis Tahun 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan Kelas II.....	68



BAB I PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Reformasi sistem peradilan membawa perubahan yang mendasar bagi peran Pengadilan Negeri Painan Kelas II dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, dibidang Administrasi Kesekretariatan dan Administrasi Perkara, Organisasi, Perencanaan dan keuangan, Sumber Daya Manusia, serta Sarana dan Prasarana di lingkungan Pengadilan Negeri Painan Kelas II, merupakan lingkungan Peradilan Umum dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Pengadilan Negeri Painan Kelas II bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelenggarakan perkara yang masuk di tingkat pertama.

Perencanaan strategis suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1(satu) sampai 5 (lima) tahun secara sistematis dan bersinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada pada lingkungan Pengadilan Negeri Painan Kelas II, Rencana Strategis ini dijabarkan kedalam program yang kemudian diuraikan kedalam rencana tindakan. Rencana Strategis ini kelak didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan lingkungan Pengadilan Negeri Painan Kelas II baik lingkungan internal maupun eksternal sebagai variabel strategis.

Pengadilan Negeri Painan Kelas II dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut adalah mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia.

1. Gambaran Kondisi Wilayah Yurisdiksi

Sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman pada peradilan tingkat pertama yang berkedudukan di Salido Kabupaten Pesisir Selatan, Pengadilan Negeri Painan Kelas II memiliki yurisdiksi terdiri dari :

No	KABUPATEN PESIR SELATAN	
	KECAMATAN	NAGARI
1	Kecamatan Koto XI Tarusan	1. Nagari Siguntur 2. Nagari siguntur tua 3. Nagari kampung baru korong nan ampek 4. Nagari Taratak Sungai Lundang 5. Nagari Barung2 Balantai Selatan 6. Nagari Barung2 Balantai tengah 7. Nagari Barung2 Balantai Timur 8. Nagari Duku 9. Nagari Duku Utara 10. Nagari Batu Hampa 11. Nagari Batu Hampa Selatan 12. Nagari Nanggalo 13. Nagari setara nanggalo 14. Nagari Kapuh Utara 15. Nagari Kapuh 16. Nagari Sungai Tawa Taluak Raya 17. Nagari kampuang Pansua 18. Nagari Ampang Pulau 19. Nagari Pulau Karam 20. Nagari Carocok Anau 21. Nagari Mandeh 22. Nagari Sungai Nyalo Mudiak Aia 23. Nagari Sungai Pinang
2	Kecamatan Bayang	1. Nagari Siapi-api 2. Nagari Pasar Baru 3. Nagari Asam Kamba 4. Nagari gurun panjang 5. Nagari gurun panjang utara 6. Nagari gurun panjang barat 7. Nagari gurun panjang selatan 8. Nagari talaok 9. Nagari koto barapak 10. Nagari tanjung durian 11. Nagari sawah laweh 12. Nagari kapujan 13. Nagari kubang 14. Nagari koto baru 15. Nagari kapelgam 16. Nagari aur begalung 17. Nagari kapeh panji

3	Kecamatan Bayang Utara	1. Nagari Pulut-Pulut 2. Nagari puluik-puluik selatan 3. Nagari Muaro Air 4. Nagari Pancung Taba 5. Nagari limau Gadang 6. Nagari koto ranah
4	Kecamatan IV Jurai	1. Nagari Sago 2. Nagari Salido 3. Nagari Painan 4. Nagari Painan timur 5. Nagari Painan selatan 6. Nagari Painan utara 7. Nagari bungo pasang 8. Nagari S.S. bulan 9. Nagari limau gadang 10. Nagari batu kunik 11. Nagari taratak tengah 12. Nagari bukit siayah 13. Nagari ampang tareh 14. Nagari ampuan 15. Nagari balai senayan 16. Nagari sungai gayo 17. Nagari sungai sarik 18. Nagari bukit kecil 19. Nagari gunung bungkok
5	Kecamatan Batang Kapas	1. Nagari IV Koto Hilie 2. Nagari Koto Nan Duo IV Koto Hilie 3. Nagari Koto Nan Tigo IV Koto Hilie 4. Nagari IV Koto Mudiak 5. Nagari Taluak limpaaso 6. Nagari tigo sakato 7. Nagari sungai nyalo 8. Nagari tuik 9. Nagari teratak tampatih
6	Kecamatan Sutera	1. Nagari surantih 2. Nagari Taratak 3. Nagari Ampiang parak 4. Nagari ampiang parak timur 5. Nagari rawang 6. Nagari aur duri 7. Nagari koto nan tigo utara 8. Nagari gtg mudik selatan 9. Nagari gtg mudik utara 10. Nagari lansano 11. Nagari koto taratak 12. Nagari koto nan tigo selatan

7	Kecamatan Lengayang	1. Nagari Kambang 2. Nagari Lakitan 3. Nagari kambang utara 4. Nagari kambang timur 5. Nagari kambang barat 6. Nagari lakitan utara 7. Nagari lakitan timur 8. Nagari lakitan selatan 9. Nagari lakitan tengah
8	Kecamatan Ranah Pesisir	1. Nagari Palangai 2. Nagari pelangai gadang 3. Nagari pelangai kecil 4. Nagari nyiur melambai 5. Koto VIII pelangai 6. Sungai liku 7. Pasie pelangai 8. Sungai tunu 9. Sungai tunu utara 10. Sungai tunu barat
9	Kecamatan Linggo Sari Baganti	1. Nagari Air Haji 2. Nagari Punggasan 3. Nagari punggasan utara 4. Nagari lagan hilir punggasan 5. Nagari padang XI punggasan 6. Air haji tengah 7. Rantau simalenang 8. Sungai sirah 9. Pasar lama 10. Air haji barat 11. Muaro gadang 12. Pungasan timur 13. Air haji tenggara 14. Muara kandis 15. Pasar bukit
10	Kecamatan Pancung Soal	1. Nagari Inderapura 2. Nagari inderapura utara 3. Nagari Inderapura timur 4. Nagari Inderapura selatan 5. Nagari Inderapura barat 6. Nagari kudo-kudo Inderapura 7. Nagari tigo sepakat Inderapura 8. Nagari muaro sakai Inderapura 9. Tiga sunagi 10. Simpang lama 11. Inderapura tengah 12. Taluak ampalu 13. Tanah bakali 14. Palokan inderapura 15. Lalang panjang 16. Damar lapan batang 17. Muara inderapura 18. Lubuk betung 19. Pulau rajo 20. Teluk kualo

11	Kecamatan Air Pura	1. Nagari 2.
12	Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan	1. Nagari pasar tapan 2. Nagari talang koto pulai tapan 3. Nagari ampang tulak tapan 4. Nagari batang arah tapan 5. Nagari binjai tapan 6. Nagari kubu tapan 7. Nagari tapan 8. Nagari sungai gambir sako tapan 9. Sungai pinang 10. Limau purut 11. Talang balarik 12. Tanjung pondok 13. Tebing tinggi 14. Riak danau 15. Bukik buai 16. Simpang gunung 17. Koto enau 18. Batang betung 19. Dusun baru 20. Kampung tengah
13	Kecamatan Ranah Ampek Hulu Tapan	1. Nagari 2.
14	Kecamatan Lunang	1. Nagari lunang barat 2. Nagari lunang selatan 3. Sindang lunang 4. Lunang 1 5. Lunang 6. Lunang II 7. Lunang III 8. Lunang tengah 9. Lunang utara 10. Pondok parian
15	Kecamatan Silaut	1. sialut induk 2. sungai sirah 3. sungai serik 4. sungai pulai 5. pasir binjai 6. talang binjai 7. durian seribu 8. lubuk bunta 9. air hitam 10. sambungo

Tabel 1. Wilayah Yurisdiksi Pengadilan Negeri Painan Kelas II di Kabupaten Pesisir selatan

2. Gambaran Kondisi Sumber Daya Manusia

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pengadilan Negeri Painan Kelas II 24 (dua puluh empat) orang, Tenaga honorer 10 (sepuluh) orang dan Tenaga Sukarela 5 (lima) orang, terdiri dari :

a. Jumlah Pegawai Menurut Golongan :

Golongan I	=	-	Orang
Golongan II	=	1	Orang
Golongan III	=	22	Orang
Golongan IV	=	1	Orang
Tenaga Honorer	=	10	Orang
Tenaga Sukarela	=	5	Orang

b. Jumlah Tenaga Teknis dan Non Teknis

Ketua ,Wakil Ketua dan Hakim	=	4	Orang
Panitera	=	1	Orang
Panitera Muda Pidana	=	1	Orang
Panitera Muda Perdata	=	1	Orang
Panitera Muda Hukum	=	1	Orang
Panitera Pengganti	=	4	Orang
Jurusita	=	2	Orang

c. Jumlah Pejabat Struktural

Sekretaris	=	1	Orang
Kasubbag Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan	=	1	Orang
Kasubbag Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana	=	1	Orang
Kasubag Umum dan Keuangan	=	1	Orang
Staf	=	2	Orang

1.2. Potensi dan Permasalahan

Analisis kondisi Strategis sangat signifikan dalam menentukan perencanaan yang baik dan berorientasi pada kebutuhan dan keserasian lingkungan, sehingga perencanaan yang disusun sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat sebagai *stakeholder*, pencari keadilan (*Justitiabelen*).

Analisis kondisi Strategis menggunakan metode analisis SWOT (*Strenghts, Weaknesses, Opportunities, and Threats*), terhadap kondisi real Pengadilan Negeri Painan Kelas II dan wilayah hukumnya. Dengan melakukan analisis kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan melakukan analisis peluang/kesempatan yang tersedia dan hambatan yang ada, maka dapat dirumuskan kebijakan dalam bentuk rumusan Rencana Strategis Pengadilan Negeri Painan Kelas II kedepan.

Analisis SWOT (*Strenghts* = Kekuatan, *Weaknesses* = Kelemahan, *Opportunities* = Kesempatan, dan *Threats* = Ancaman), tersebut dibagi dalam bentuk.

Lingkungan internal memiliki dua sisi, sisi pertama kondisi internal Pengadilan Negeri Painan Kelas II yang memiliki kekuatan atau keunggulan. Sisi kedua, merupakan kondisi sebaliknya, yaitu kondisi internal yang memiliki kekuarangan atau kelemahan. Kedua sisi tersebut merupakan kajian dalam menetapkan factor kunci keberhasilan.

A. Kekuatan (*Strength*)

Salah satu unsur pokok untuk terwujudnya sistem akuntabilitas pada pelaksanaan tugas pokok Pengadilan Negeri Painan Kelas II adalah terus tersusun dan terprogram setiap rencana kerja dalam suatu bentuk Rencana Strategis (Renstra) dengan berbasis kinerja yang merupakan pedoman pelaksanaan Tupoksi, sehingga segala bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan dapat diatur secara terencana dan terukur, suatu perencanaan yang strategis diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja sekaligus dapat meningkatkan pelayanan yang prima kepada masyarakat pencari keadilan.

Kekuatan Pengadilan Negeri Painan Kelas II mencakup hal-hal yang memang sudah diatur dalam peraturan/perundang-undangan sampai dengan hal-hal yang dikembangkan kemudian mencakup :

1. Aspek Proses Peradilan

- Alur proses atau prosedur beracara di Pengadilan Negeri Painan Kelas II sudah disosialisasikan dengan baik melalui Papan pengumuman maupun melalui media elektronik/internet melalui website : www.pn-painan.go.id
- Proses Peradilan telah dituangkan ke dalam SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dilakukan Review dan Perbaikan setiap tahunnya, dan telah disosialisasikan kepada seluruh Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Painan Kelas II.
- Telah disediakan Meja Informasi sebagai pemberi informasi yang lengkap kepada para pencari keadilan yang berkunjung ke Pengadilan Negeri Painan Kelas II. Meja informasi juga berfungsi untuk memberikan penjelasan mengenai proses persidangan yang sedang dijalani para pencari keadilan.
- Pengadilan Negeri Painan Kelas II telah memperoleh Sertifikat Akreditasi Penjaminan Mutu Badan Peradilan Umum dengan Predikat "A" (*Excellent*) dan akan dilakukan penilaian kembali setiap 6 (enam) bulan selama 3 (tiga) tahun terhitung tanggal 29 Nopember 2017 sampai dengan 29 Nopember 2020.
- Pengadilan Negeri Painan Kelas II saat ini sudah memiliki Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sesuai dengan Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Painan Kelas II Nomor : W3.U9/ /KP.04.04/X/2018 tanggal 09 Oktober 2018 tentang Pemberlakuan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), namun masih belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai seperti Komputer serta Sumber Daya Manusia (SDM) untuk ditunjuk sebagai petugas PTSP tersebut sehingga belum mengimplementasikan Aplikasi Pelayanan Satu Pintu (PTSP) yang telah dirilis oleh Direktorat Jenderal badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I.

- Pengadilan Negeri Kainan kelas II saat ini sudah menerapkan aplikasi e-court sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Administrasi Perkara Di Pengadilan Secara Elektronik yang dibuktikan dengan diserahkannya Piagam Pelaksanaan Aplikasi E Court Di Lingkungan Pengadilan Tinggi Padang pada tanggal 18 Desember 2018 oleh Ketua Pengadilan Tinggi Padang Di Hotel Rocky Padang.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Sumber Daya Manusia pada Pengadilan Negeri Painan Kelas II secara berkala diberikan pengarahan dan bimbingan disetiap bulannya oleh unsur pimpinan Pengadilan Negeri Painan Kelas II.
- Tidak ada konflik antar Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Painan Kelas II, dimana Hakim dan Pegawai termasuk unsur pimpinan dapat bekerjasama sebagai tim yang kompak dan solid
- Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Painan Kelas II, sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI, secara berkala dan terstruktur telah mendapatkan pengarahan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill dalam bekerja, baik yang diadakan oleh Balitbangdiklatkumdil MARI atau Pengadilan Tinggi Padang

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Hakim Pengawas aktif melakukan pengawasan setiap bulannya dan mencatat ke dalam buku Pengawasan serta telah membuat Laporan Pengawasan tiap 3 (tiga) bulan sekali dan dilakukan evaluasi dan pemecahan masalah atas temuan yang didapat oleh Hakim Pengawas.
- Secara Rutin dilakukan Rapat Rutin Bulanan yang membahas semua capaian kinerja dan kendala atau permasalahan yang dihadapi, serta solusi pemecahannya.
- Mesin Absensi Elektronik yang dapat membantu pemantau kehadiran/absensi Hakim dan Pegawai, yang hasilnya dipantau setiap bulan sehingga bagi yang melanggar ketentuan disiplin jam kerja dapat diberikan peringatan lisan ataupun tertulis.

- Telah dibuat sistem pengaduan masyarakat yang berbasis teknologi informasi yang dapat diakses melalui website Pengadilan Negeri Painan Kelas II www.pn-painan.go.id.

4. Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan

- Telah dibuat SOP (Standar Operasional Prosedur) Pelayanan Utama dan Pelayanan Pendukung yang dilakukan review setiap tahun, yang digunakan sebagai panduan pelaksanaan tugas seluruh Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Painan Kelas II.
- Telah dilakukan pengecekan setiap bulannya terhadap penulisan buku-buku register perkara, pembukuan keuangan biaya perkara (pihak ketiga) serta pembukuan keuangan anggaran (DIPA) yang ditandatangani setiap bulannya.
- Pelaksanaan Aplikasi Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) dan Direktori Putusan telah berjalan baik dan dipantau pelaksanaannya setiap harinya.
- Telah dibuat Rencana Strategis (Renstra) 2015-2019 sebagai arah / panduan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kekuasaan keakiman tingkat pertama dan telah dilakukan revidi setiap tahunnya.

5. Aspek Sarana dan Prasarana

- Gedung Kantor Pengadilan Negeri Painan Kelas II terletak di jalan Jenderal Sudirman No. 158 Nagari Salido, Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir selatan.
- Pengadilan Negeri Painan Kelas II memiliki Tempat Sidang (*Zeeting Plaat*) yang terletak di Jl. Pelangai Gadang, Ranah Pesisir, Kabupaten pesisir selatan.
- Sarana dan Prasarana Ruang Ramah Anak telah dibuat untuk memenuhi ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak.

- Terdapat sarana penunjang seperti Ruang Tunggu Terbuka dan *Smooking Area*, Ruang Tunggu Anak dan Ruang Laktasi, Posyankum dan Mushalla.
- Yurisdiksi Pengadilan Negeri Painan Kelas II mencakup Kabupaten Pesisir selatan. Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk yang sangat tinggi merupakan faktor Kekuatan/Strenght yang diperoleh oleh Pengadilan Negeri Painan Kelas II untuk dapat memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan secara luas kepada masyarakat.

B. Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Negeri Painan Kelas II dirinci dalam beberapa aspek :

1. Aspek Proses Peradilan

- Sering terkendala untuk perkara-perkara yang memerlukan panggilan delegasi, sehingga penyelesaian perkara bisa melebihi dari 5 (lima) bulan.
- Para pihak datang terlambat yang berimplikasi terhadap terlambatnya pelaksanaan sidang.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Tidak ada penambahan pegawai baru sehingga jumlah pegawai Pengadilan Negeri Painan Kelas II masih sangat kurang, akibatnya banyak pegawai yang melakukan tugas rangkap dan banyak pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga honorer dan tenaga sukarela.
- Pengadilan Negeri Painan Kelas II tidak memiliki staff IT yang dapat mendukung berjalan baiknya modernisasi pengadilan di Pengadilan Negeri Painan Kelas II, paling tidak dibutuhkan 6 (enam) orang staf IT yang ditempatkan sebagai Admin dan Operator IT di Pengadilan Negeri Painan Kelas II Kelas II.

- Jumlah Hakim dan Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Painan Kelas II tidak sebanding dengan jumlah perkara yang diterima di Pengadilan Negeri Painan Kelas II dikarenakan Pengadilan Negeri Painan Kelas II memiliki wilayah Hukum yang luas yaitu Kabupaten Pesisir selatan.
- Jumlah Staff yang ada di Pengadilan Negeri Painan Kelas II saat ini hanya berjumlah 2 (dua) orang yang ditempatkan di 1 (satu) bagian, 2 (dua) orang di bagian Kesekretariatan.

3. Aspek Sarana dan Prasarana

- Anggaran yang diterima Pengadilan Negeri Painan Kelas II baik dari Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI maupun dari Badan Peradilan Umum belum sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang diajukan.
- Kurangnya ruangan untuk penyimpanan Arsip Perkara dan Arsip Umum.
- Jumlah alat pengolah data berupa komputer ataupun Laptop yang dapat mendukung terlaksananya Informasi Perkara berbasis Teknologi Informasi dirasa masih sangat kekurangan dan beberapa masih menggunakan komputer ataupun Laptop pribadi.

C. Peluang (*Opportunities*)

Berikut adalah peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Negeri Painan Kelas II untuk melakukan perbaikan ditinjau dari beberapa aspek:

1. Aspek Proses Peradilan

- Adanya website Pengadilan Negeri Painan Kelas II yang memberikan informasi kepada masyarakat tentang alur proses berperkara

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Adanya tunjangan kinerja/remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja

- Adanya sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan yang dilaksanakan Pengadilan Tinggi maupun Mahkamah Agung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara berkala baik untuk internal maupun eksternal di Pengadilan Negeri Painan Kelas II.

4. Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan

- Dukungan dan koordinasi yang baik antar Hakim maupun Karyawan di Pengadilan Negeri Painan Kelas II.

5. Aspek Sarana dan Prasarana

- Sudah tersedianya fasilitas Teknologi Informasi di Pengadilan Negeri Painan Kelas II berupa internet, website Pengadilan Negeri Painan Kelas II.



BAB II

VISI, MISI, TUJUAN & SASARAN STRATEGIS

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. Visi dan Misi

Dengan sistem peradilan satu atap (*One roof system*) dari empat lingkungan Peradilan maka Visi dari masing-masing Badan Peradilan, termasuk di dalamnya Pengadilan Negeri Painan Kelas II yang merupakan salah satu dari Pengadilan tingkat pertama di bawah jajaran Mahkamah Agung, akan mengacu pada Visi dan Misi Mahkamah Agung selaku pemegang kekuasaan kehakiman yang tertinggi di Republik Indonesia.

Visi yang telah ditetapkan di lingkungan Pengadilan Negeri Painan Kelas II secara khusus adalah : **“Terwujudnya Pengadilan Negeri Painan yang Agung”**

Dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan tersebut, maka Mahkamah Agung menetapkan misi yang harus dilakukan oleh Lingkungan Mahkamah Agung secara internal dan juga seluruh jajaran Peradilan dibawahnya, yang termasuk di dalamnya adalah Pengadilan Negeri Painan Kelas II.

Visi disini berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi Pengadilan Negeri Painan Kelas II harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif dan tetap dalam koridor upaya mewujudkan cita dan citra yang diinginkan Pengadilan Negeri Painan Kelas II. **Misi** yang ditetapkan di lingkungan Pengadilan Negeri Painan Kelas II adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Painan Kelas II
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Painan Kelas II
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Painan Kelas II

Upaya untuk mencapai Visi dan Misi tersebut jelaslah bukan suatu pekerjaan mudah. Diperlukan suatu pemahaman yang mendalam atas permasalahan yang dihadapi Pengadilan Negeri Painan Kelas II dan Rencana Strategis yang tepat dan menyeluruh untuk menjawab permasalahan yang ada.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Painan Kelas II Tahun 2015-2019 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundang-undangan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja Pengadilan Negeri Painan Kelas II diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dalam rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPN) 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 2015-2019.

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi Pengadilan Negeri Painan Kelas II.

Adapun Tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Negeri Painan Kelas II adalah sebagai berikut:

1. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi
2. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan
3. Publik percaya bahwa Pengadilan Negeri Painan kelas II memenuhi butir 1 dan 2 diatas

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Adapun yang menjadi sasaran dan indikator kinerja dalam rencana strategis Pengadilan Negeri Painan Kelas II adalah sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
1	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan, dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan : - Pidana - Perdata
		b. Persentase Perkara : - Pidana - Perdata Yang diselesaikan tepat waktu
		c. Persentase penurunan sisa perkara : - Pidana - Perdata
		d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum : - Banding - Kasasi - Peninjauan Kembali
		e. Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan dengan diversi
		f. Index respon pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan
2	Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi
		c. Persentase berkas perkara yang diajukan banding, kasasi, dan peninjauan kembali secara lengkap dan tepat waktu
		d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus
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 (Posyankum)
4	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)

Tabel 3. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja

BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI



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 8 sasaran sebagai berikut :

1. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara
3. Meningkatkan Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan
4. Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan
5. Meningkatkan pelaksanaan pembinaan bagi aparat tenaga teknis di lingkungan Peradilan
6. Meningkatkan pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal
7. Meningkatkan pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Mahkamah Agung
8. Meningkatkan transparansi 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 :

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 pengawasan 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 dan akan diperbaharui secara berkala.

b. Pembatasan Perkara Kasasi

penyempurnaan aturan sistem kamar.

(c) menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar dan

(b) penguatan *database* perkara dan publikasi perkara,

manajemen perkara,

(a) penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan

penerapan sistem kamar ini dipandang sangat perlu dilakukan dengan cara strategi : belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar, sehingga penyempurnaan baru yang mengarahkan pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga telah dilakukan, karena selain belum dilakukannya tatakelola administrasi/teknis setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya aturan sistem kamar

(3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung,

(2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan

(1) menjaga konsistensi putusan,

kamar agama dan kamar militer dengan tujuan

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

a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

c. Proses perkara yang sederhana dan murah

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

kebijakan sebagai berikut :

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

dan terpinggirkan

Sasaran Strategis 3 : Meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin

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

senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara. percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutas. Dalam rangka terwujudnya pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (Empat) Lingkup Mahkamah Agung Nomor : 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Perkara Pidana yang terdakwa berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung Republik mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara di lingkungan kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksananya kepastian hukum serta Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi

Sidang Keilling/Zitting *Platz* 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.

b. Sidang Keilling/Zitting *Platz*

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 kedepan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, penajaman estimasi *baseline* berdasarkan data (1 s/d 5 tahun kedepan) dan penguatan alokasi anggaran, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa OBH dan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

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

- (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin,
- (2) Sidang keilling/Zitting *Platz* dan
- (3) Pos Pelayanan Bantuan Hukum.

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 kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil di dalam persidangan.

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan

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 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 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 terdakwaanya berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 2 Tahun 2014 tentang

Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahanannya 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

Sistem Pembinaan yaitu dengan telah dilakukannya *Assesment* 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 SDM berbasis Kompetensi (*Competency Based HR Management*), menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil *Assesment*, 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 pembahasan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

di lingkungan Peradilan.

Sasaran Strategis 5 : Meningkatkan hasil pembinaan bagi aparat tenaga teknis

Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara. Disamping hal tersebut diatas Mahkamah Agung membuat terobosan untuk penyelesaian perkara perdata yang memenuhi spesifikasi tertentu agar dapat diselesaikan melalui *small claim court* sehingga tidak harus terikat dengan hukum terlaksananya *small claim court*.

3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasasi.

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

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. Disisi 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

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien

- (1) Transparansi kinerja secara efektif dan efisien,
- (2) Penguatan Regulasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi dan
- (3) Pengembangan Kompetensi SDM berbasis TI

Untuk mewujudkan sasaran strategis pengembangan sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

Sasaran Strategis 6 : Meningkatkan pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur di Lingkungan Mahkamah Agung

Peradilan yang Berada di bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada dibawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum 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.

pelayanan informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut "*interoperability*" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

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

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

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

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

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

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

Pemanfaatan Teknologi dan Informasi, itu perlu didukung regulasi yang dapat mengendalikan perilaku dengan aturan dan batasan. Peraturan dan regulasi dalam bidang TI di Mahkamah Agung dan Badan di bawahnya yang sedang 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/I/MA/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 1-144/KMA/SK/I/MA/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)).

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 aparat peradilan yang berintegritas dan profesional. Dengan demikian, diperlukan perencanaan dan langkah-langkah yang bersifat strategis, menyeluruh, terstruktur, terencana dan terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM. Sistem manajemen SDM yang dimaksud adalah sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang biasa disebut sebagai *Competency Based HR Management (CBHRM)*. Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga harus dipahami secara jelas. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan atribut personal (*personal attributes*), yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan. Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. *Soft Competency* adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya : *leadership, communication dan interpersonal relation*. Sedangkan *hard competency* adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang dikuasai. 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 :

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

- a) Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi
 - b) Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi. Pengembangan yang dimaksud disini termasuk rotasi, mutasi dan promosi
 - c) Penilaian kinerja berbasis kompetensi
 - d) Remunerasi berbasis kompetensi
 - e) Pola pikir berbasis kompetensi
- Dengan adanya sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi, maka seluruh proses penilaian hakim dan aparat 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).

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
 4. Adanya keterpaduan antara strategi pengorganisasian dengan strategi pengelolaannya
 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 aparat 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 kepercayaan dan kepatuhan terhadap Badan Peradilan. Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan. Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai peradilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas.

Perbaikan pada ketujuh aspek diatas akan menjadi focus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan.

Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kedepan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (*Continuing Judicial Education* atau *CJE*). Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparat 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 aparat 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 aparat peradilan memenuhi harapan masyarakat;

b. Bersifat khusus yang merupakan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan;

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)

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 :

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

Untuk memastikan berhasilnya implementasi konsep CJE dalam system 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 pelaksanaan fungsi pendidikan dan pelatihan
2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparat peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan system kamar
3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan
4. Rekrutmen SDM pada pelaksanaan 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 system diklat dengan system SDM secara keseluruhan

Perubahan suatu *business process* sebagai akibat dari modernisasi memerlukan rekrutmen tenaga baru dan peningkatan keahlian SDM untuk ditempatkan pada proses yang baru. Sementara itu, pihak yang tidak dapat diakomodasi pada proses yang baru harus direlokasi ke posisi lain yang lebih sesuai dengan keahlian mereka. Berdasarkan uraian di atas, ada 2 (dua) kebutuhan utama, yaitu : peningkatan literasi TI dan standarisasi pemahaman system kerja.

Sasaran Strategis 7 : Meningkatkan pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan pengawasan aparat peradilan, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- (1) Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan;
- (2) Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan;
- (3) Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat
- (4) Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparat 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 Pengadilan bagi Masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan masih terkendala dengan sumber daya yang masih kurang, perlu penguatan SDM dimana potensi untuk mendukung hal tersebut adalah telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim sehingga strategi yang dilakukan adalah dengan diadakannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.

b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat

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

satuan kerja menjadi 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 Pengawas menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi *client server* serta *database* yang terintegrasi, 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 Penyeederhanaan 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 pengaduan 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 aparat pengaduan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengaduan 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: Meningkatkan transparansi pengelolaan SDM, Keuangan dan Aset.

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan Kompetensi dan Integritas SDM, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

(1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan;

(2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu

- (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan
- (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan.

Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti :

(1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan,

(2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih obyektif 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 menggalang serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik,

(6) Belum dilakukannya *talent scouting* ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparat peradilan yang berkualitas, dan

(7) Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan pola rekrutmen Sumber Daya Peradilan adalah

(1) adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang obyektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (*meliputi nilai dan peringkat*),

(2) terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM Mahkamah Agung RI,

(3) diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakteristik yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain), dan

(4) pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparat peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung.

Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan

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

(1) perbaikan sistem pembinaan aparat peradilan belum sesuai dengan kebutuhan,

(2) belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparat peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparat peradilan,

(3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai,

(4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa (1) telah dilakukan *assessment* untuk pejabat eselon III untuk pengembangan organisasi dan

(2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV.

Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah

(1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (*competency based HR Management*),

(2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil *assessment*,

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. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

Dengan uraian per 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.

sebagai berikut :

Untuk mewujudkan sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajemen lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan pengembangan budaya organisasi yang efektif

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

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

- (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan
- (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparat peradilan berkelanjutan (*capacity building*),
- (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara

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

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 penjamin 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*.

2. Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

Anggaran

- (1) Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi kemandirian
- (2) Penyusunan Usulan Rancangan Revisi Paket Peraturan Perundang-undangan Keuangan terkait Kemandirian Anggaran Peradilan.

2. **Peningkatan kualitas pelayanan publik.**
- Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan kebijakan yang memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
- Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan.
 - Memiliki mekanisme penanganan pengaduan.

- Pengawasan eksternal dan internal. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel, dan memenuhi rasa keadilan masyarakat.
 - Mengusai Standar Operasional Pekerjaan (SOP) sesuai bidangnya.
 - Mengoptimalkan Pola BINDALMIN dalam Penyelesaian Administrasi Perkara
 - Disamping itu, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana dan teknologi informasi yang memadai untuk meningkatkan kinerja.
1. **Peningkatan kinerja.**
- Peningkatan kinerja bertujuan untuk meningkatkan integritas sumber daya aparatur peradilan. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mendukung kebijakan dan strategi peningkatan kinerja :
- Peningkatan kinerja sangat menentukan dalam meningkatkan sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan sehingga masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum. Kinerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel.

Pengadilan Negeri Painan Kelas II dalam mendukung kebijakan Mahkamah Agung RI dan kebijakan Prioritas Nasional dalam mencapai sasaran pembangunan di bidang hukum dan aparatur telah menetapkan arah kebijakan dan strategi dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran Pengadilan Negeri Painan Kelas II. Adapun arah dan kebijakan dan strategi tersebut adalah sebagai berikut :

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Painan Kelas II

adalah Kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek kehidupan Sasaran Pembangunan Hukum Nasional jangka menengah RPJM tahun 2015-2019 mengembangkan kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek. Tahapan terwujudnya pembangunan hukum nasional ditujukan untuk semakin pemerintah diberi amanat untuk melaksanakan program pemerintah guna Lembaga Tinggi Negara pada RPJM periode ke III Tahun 2015-2019 oleh perundang-undangan yang berkualitas. Mahkamah Agung sebagai salah satu terwujudnya kepastian hukum maka diperlukan adanya suatu regulasi peraturan guna mendorong pencapaian prioritas pembangunan nasional khususnya Nomor : 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sistem Perencanaan Pembangunan Nasional tersebut diatas dan Undang-undang Seiring dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang pendanaan".

kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa **kerangka regulasi** dan kerangka makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah Kementrian/Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program kementrian/lembaga dan lintas penusunannya berpedoman pada RPJM Nasional, yang memuat strategi "RPJM Nasional merupakan penjabaran dari visi, misi dan Program Presiden yang nasional, Pasal 4 ayat (2) menyatakan :

Dengan lahirnya Undang-undang Nomor : 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional secara tegas menyatakan bahwa kerangka regulasi menjadi bagian dari salah satu dokumen perencanaan pembangunan

3.3. Kerangka Regulasi

- ditetapkan oleh Unit Eselon I Mahkamah Agung RI.
- Arah dan kebijakan tersebut di atas, sejalan dengan program yang telah
- Painan Kelas II
- d. Mengoptimalkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pengadilan Negeri public
 - c. Meningkatkan sarana prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan

berkembang makin mantap serta profesionalisme aparaturnya di pusat dan daerah makin mampu mendukung pembangunan nasional.

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM tahun 2015-2019 yang diamanatkan kepada setiap kementerian/lembaga dimaksud harus menetapkan **kerangka regulasi** yang dijadikan sebagai instrument guna pencapaian sasaran kelembagaan. Kerangka regulasi merupakan perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku masyarakat dan penyelenggaraan Negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Kerangka regulasi ini diatur dalam pasal 1 angka 14 Permen PPN/Kepala Bappenas Nomor : 1 Tahun 2014 tentang pedoman Penyusunan RPJMN 2015-2019 dan Peraturan Sesmen PPN/Bappenas tentang Juklak Nomor : 2/Juklak/Sesmen/03/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan tentang Pedoman Pengintegrasian Kerangka Regulasi dalam RPJM.

Perlu diketahui bahwa kerangka regulasi dalam rencana strategis tahun 2015-2019 adalah :

- a. Mengarahkan proses perencanaan pembentukan regulasi sesuai kebutuhan pembangunan
- b. Meningkatkan kualitas regulasi dalam rangka mendukung pencapaian prioritas pembangunan
- c. Meningkatkan efisiensi pengalokasian anggaran untuk keperluan pembentukan regulasi.

Mahkamah Agung sebagai salah satu lembaga tinggi negara dalam merealisasikan program pemerintah yang dituangkan dalam RPJM tahun 2015-2019 juga harus menetapkan **kerangka regulasi**, penetapan kerangka regulasi yang dibuat Mahkamah Agung sudah barang tentu akan selalu seiring dengan kebijakan lembaga yang dituangkan dalam arah kebijakan dan strategis Mahkamah Agung.

3.4. Kerangka Kelembagaan

Pengadilan Negeri Painan Kelas II sebagai sebuah satuan kerja di bawah Pengadilan Tinggi Padang telah diatur organisasi dan tata kerjanya sesuai dengan PERMA No 7 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja kepaniteraan dan kesekretariatan peradilan.

Kepaniteraan Pengadilan Negeri diatur pada BAB II pasal 6 ayat 3 yang berbunyi: Kepaniteraan Pengadilan Negeri diklasifikasi dalam 4 (empat) kelas, terdiri atas :

- 1) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus
- 2) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas I A
- 3) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas I B
- 4) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II

Pasal 70

- 1) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan tanggung jawab Ketua Pengadilan Negeri Kelas II.
- 2) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II dipimpin oleh Panitera.

Pasal 71

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat surat yang berkaitan dengan perkara.

Pasal 72

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Pasal 45, Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis;
- b. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata;
- c. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana;
- d. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus;
- e. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara, penyajian data perkara, dan transparansi perkara;

- a. pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis;
- b. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata;
- c. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana;
- d. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus;
- e. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara, penyajian data perkara, dan transparansi perkara;

Pasal 75

Panitera Pengadilan Negeri Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan tugas tugas yang berkaitan dengan perkara.

Pasal 74

- a. Panitera Muda Perdata;
 - b. Panitera Muda Pidana;
 - c. Panitera Muda Khusus; dan
 - d. Panitera Muda Hukum.
- Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II, terdiri atas:

Pasal 73

Susunan Organisasi

Paragraf 2

Dari uraian diatas dapat dilihat, kedudukan, tugas dan fungsi kepaniteraan pada Pengadilan Negeri Painan Kelas II sebagai Pengadilan Negeri Kelas II yang mendukung terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pengadilan Negeri Painan Kelas II.

- f. pelaksanaan administrasi keuangan dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan, minutas, evaluasi dan administrasi Kepaniteraan;
- g. pelaksanaan mediasi;
- h. pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan;
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

- f. pelaksanaan administrasi keuangan yang berasal dari APBN dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan, mutasi, evaluasi dan administrasi
 - g. pelaksanaan mediasi;
 - h. pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusan; dan
 - i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh ketua pengadilan negeri
- Pasal 76
- Panitera Muda Perdata mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang perdata.
- Pasal 77
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76, Panitera Muda Perdata menyelenggarakan fungsi:
1. pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara perdata;
 2. pelaksanaan registrasi perkara gugatan dan permohonan;
 3. pelaksanaan distribusi perkara yang telah register untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
 4. pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan dimintasi;
 5. pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
 6. pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;
 7. pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
 8. pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
 9. pelaksanaan penerimaan konsinyasi;

10. pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
 11. pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
 12. pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
 13. pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan; dan
 14. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.
- Pasal 78
- Panitera Muda Pidana mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang pidana.
- Pasal 79
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78, Panitera Muda Pidana menyelenggarakan fungsi:
1. pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara pidana;
 2. pelaksanaan registrasi perkara pidana;
 3. pelaksanaan penerimaan permohonan praperadilan dan pemberitahuan kepada termohon;
 4. pelaksanaan distribusi perkara yang telah iregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
 5. pelaksanaan penghitungan, penyajian dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan;
 6. pelaksanaan penerimaan permohonan ijin penggeledahan dan ijin penytiaan dari penyidik;
 7. pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan dimintasi;
 8. pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
 9. pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;

10. pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
11. pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
12. pelaksanaan pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada Jaksa Penuntut Umum dan Terdakwa;
13. pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
14. pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
15. pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
16. pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan; dan
17. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Pasal 83

Panitera Muda Hukum mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data perkara, kehumasan, penataan arsip perkara serta pelaporan.

Pasal 84

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83, Panitera Muda Hukum menyelenggarakan fungsi:

1. pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan dan penyajian data perkara;
2. pelaksanaan penyajian statistik perkara;
3. pelaksanaan penyusunan dan pengiriman laporan perkara;
4. pelaksanaan penataan, penyimpanan dan pemeliharaan arsip perkara;
5. pelaksanaan kerja sama dengan Arsip Daerah untuk penitipan berkas perkara,
6. pelaksanaan penyajian, pengelolaan dan penyajian bahan-bahan yang berkaitan dengan transparansi perkara.
7. pelaksanaan penghimpunan pengadilan dari masyarakat; dan
8. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Kesekretariat Pengadilan Negeri Kelas II diatur mulai dari pasal 286;

Pasal 286

1. Kesekretariat Pengadilan Negeri Kelas II adalah aparat tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan Negeri Kelas II.
2. Kesekretariat Pengadilan Negeri Kelas II dipimpin oleh Sekretaris.

Pasal 287

Kesekretariat Pengadilan Negeri Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Negeri Kelas II.

Pasal 288

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 287, Kesekretariat Pengadilan Negeri Kelas II menyelenggarakan fungsi:

1. penyediaan bahan pelaksanaan urusan perencanaan
2. program dan anggaran;
3. pelaksanaan urusan kepegawaian;
4. pelaksanaan urusan keuangan;
5. penyediaan bahan pelaksanaan penataan organisasi dan tata laksana;
6. pelaksanaan pengelolaan teknologi informasi dan statistik;
7. pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, hubungan masyarakat, dan perpustakaan; dan
8. penyediaan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan di lingkungan Kesekretariat Pengadilan Negeri Kelas II.

Paragraf 2

Susunan Organisasi

Pasal 289

Kesekretariat Pengadilan Negeri Kelas II terdiri atas:

1. Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan;
2. Subbagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana; dan
3. Subbagian Umum dan Keuangan.

Dari uraian diatas dapat dilihat kedudukan, tugas dan fungsi bagian kesekretariatan dalam mendukung tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pengadilan Negeri Paiman Kelas II.

1. penyiapan pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolian, hubungan masyarakat, perpustakaan, serta
 2. pengelolaan keuangan.
- Subbagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan

Pasal 292

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

Pasal 291

1. melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan, program, dan anggaran,
2. pengelolaan teknologi informasi, dan statistik, serta
3. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan.

tugas :

Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan mempunyai

Pasal 290



BAB IV

TARGET KINERJA & KERANGKA PENDANAAN

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pengadilan Negeri Painan Kelas II memiliki 4 (empat) sasaran strategis dengan 14 (empat belas) Indikator Kinerja :

Uraian	Indikator kinerja	2015	2016	2017	2018	2019
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan :					
	- Perdata	100%	100%	100%	100%	100%
	- Pidana	100%	100%	100%	100%	100%
	b. Persentase perkara :					
	- Perdata	21%	24%	27%	30%	33%
	- Pidana	51%	54%	57%	60%	63%
	yang diselesaikan tepat waktu					
	c. Persentase penurunan sisa perkara:					
	- Perdata	1%	1%	1%	1%	1%
	- Pidana	1%	1%	1%	1%	1%
	d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum :					
	Perdata					
	- Banding	56%	59%	62%	65%	68%
	- Kasasi	61%	64%	67%	70%	73%
	- PK	71%	74%	77%	80%	83%
	Pidana					
	- Banding	90%	92%	94%	96%	98%
	- Kasasi	90%	92%	94%	96%	98%
	- PK	90%	92%	94%	96%	98%
	e. Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	0%	0%	0%	0%	0%
	f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	70%	73%	76%	79%	82%

Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	1. Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh para pihak Tepat Waktu	100%	100%	100%	100%	100%
	2. Persentase Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi	1%	2%	3%	4%	5%
	3. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
	4. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	100%	100%	100%	100%	100%
Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	1. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	0%	0%	0%	0%	0%
	2. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	100%	100%	100%	100%	100%
	3. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100%	100%	100%	100%	100%
Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	10%	12%	14%	16%	18%

Kerangka Pendanaan

No	Uraian	Indikator Kinerja	Target					Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Strategis				
			2015	2016	2017	2018	2019				Matriks pendanaan				
1	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan: - Perdata - Pidana	100%	100%	100%	100%	100%	1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	1. Pembinaan dan Administrasi Keuangan Badan Urusan Administrasi	1. Penyelenggaraan Operasional Perkantoran dan Non Operasional satker daerah	3.888.000	4.148.000	3.656.000	3.355.000	3.452.018.000
			100%	100%	100%	100%	100%				199.000	340.000	642.000	269.000	018.000
		b. Persentase perkara: - Perdata - Pidana yang diselesaikan tepat waktu						2. Program Peningkatan Sarana prasarana Aparatur Mahkamah Agung	1. Peningkatan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	1. Pengadaan Teknologi Informasi 2. Pengadaan Alat dan Komunikasi 3. Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran 4. Pengadaan Data dan Komunikasi Pendukung SIP	40.000	45.000	75.000	139.000	110.000
			21%	24%	27%	30%	33%				870.000	445.000	455.000	112.000	560.000
		c. Persentase penurunan sisa perkara: - Perdata						3. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	1. Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	1. Pos Bantuan Hukum 2. Perkara Umum diselesaikan melalui sidang di luar gedung pengadilan 3. Perkara Peradilan	40.000	45.000	75.000	139.000	110.000
											870.000	445.000	455.000	112.000	560.000

		Pidana d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum: • Banding • Kasasi • PK • Pidana • Banding • Kasasi • PK	1% 1%	1% 1%	1% 1%	1% 1%	1% 1%							4. Umum yang diselesaikan pertama dan waktu yang tepat waktu Peradilan Umum yang diselesaikan melalui biaya perkara						
		e. Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	0% 70%	0% 73%	0% 76%	0% 79%	0% 82%	0% 82%												
2	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh para pihak Tepat Waktu b. Persentase Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi c. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah di putus a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	100% 1% 100% 100% 0%	100% 2% 100% 100% 0%	100% 3% 100% 100% 0%	100% 4% 100% 100% 0%	100% 5% 100% 100% 0%													
3	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Postakum)	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%												

4	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	10%	12%	14%	16%	18%												
---	--	--	-----	-----	-----	-----	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



BAB V : PENUTUP

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Painan Kelas II tahun 2015-2019 diarahkan untuk merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun 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.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Painan Kelas II harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. Dengan demikian renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan. Melalui Renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksanaan pengelolaan kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dikelola.

Dengan Renstra ini pula, diharapkan satuan kerja di Pengadilan Negeri Painan Kelas II memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah , tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2015-2019 , sehingga Visi dan Misi Pengadilan Negeri Painan Kelas II dapat terwujud dengan baik.



LAMPIRAN



PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

SURAT KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

Nomor : W3.U9/ /KPN/SK/XII/2018

T E N T A N G

PENETAPAN REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PADA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

- Menimbang : a. Bahwa untuk melaksanakan Undang – Undang No.25 Tahun 2004 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2018;
- b. Bahwa untuk melaksanakan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 dan Penetapan Kinerja Tahun 2019 Pengadilan Negeri Painan Kelas II perlu mereviu Rencana Strategis Tahun 2015 – 2019 ;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
2. Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;
3. Undang-undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum ;
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;

5. Peraturan Presiden Nomor 02 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 ;
6. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan di Pengadilan;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/S/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 1385/SEK/OT.01.2/11/2018 tanggal 12 November 2018 hal penyampaian LkjlP tahun 2018 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2019 ;
9. Surat Ketua Pengadilan Tinggi Padang Nomor W3.U9/2023/RPA/XII/2018 hal Penyampaian Dokumen SAKIP Tahun 2018/2019 dan Laporan Tahunan Tahun 2018;

MEMUTUSKAN

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II TENTANG PENETAPAN REVIU RENCANA STRATEGIS 2015-2019 PADA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II;

Menetapkan : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia, untuk menetapkan Renstra, Rencana Kerja tahunan, penetapan Perjanjian Kinerja, dan menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen reviu Rencana Strategis Mahkamah Agung RI;

- Pertama : Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja dan Evaluasi terhadap pencapaian kinerja dan disampaikan kepada Pengadilan Tinggi Padang;
- Kedua : Dalam rangka lebih meningkatkan efektifitas pelaksanaan keputusan/peraturan ini, Hakim Pengawas Bidang diberikan tugas untuk :
- Ketiga : a. Melakukan reviu atas capaian kinerja setiap satuan kerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja;
b. Melakukan evaluasi terhadap keputusan/peraturan ini dan melaporkan kepada Ketua Pengadilan Negeri Painan Kelas II;
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : PAINAN

Pada Tanggal : Desember 2018

⑧ KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II,



FAUZI ISRA, SH., MH

Salinan Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI di – Jakarta
2. Ketua Pengadilan Tinggi Padang di – Padang
3. Para Hakim di Lingkungan Pengadilan Negeri Painan Kelas II
4. Panitera Pengadilan Negeri Painan kelas II
5. Sekretaris Pengadilan Negeri Painan Kelas II
6. Arsip.



PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

SURAT KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

Nomor : W3.U9/03/KPN/SK/XII/2018

T E N T A N G

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN REVIU RENCANA STRATEGIS 2015-2019 PADA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II

- Menimbang : a. Bahwa rencana strategis merupakan rencana jangka menengah lima tahun yang merupakan acuan instansi. Rencana strategis dapat direviu setiap tahun bilamana ada perubahan. Dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi rangka melaksanakan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 29 tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu untuk menunjuk dan mengangkat Tim Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Painan Kelas II ;
- b. Bahwa nama nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu dalam melaksanakan tugas sebagai Tim Penyusun Reviu tersebut;
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II
TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN REVIU
RENCANA STRATEGIS 2015-2019 PADA PENGADILAN
NEGERI PAINAN KELAS II;**

- Pertama : Menunjuk TIM KERJA untuk pelaksanaan penyusunan Reviu Rencana Strategis 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan Kelas II;
Tim Kerja menjalankan tugas sesuai arahan dari Panitera,
- Kedua : Sekretaris maupun Pimpinan Pengadilan Negeri Painan Kelas II di Lingkungan Pengadilan Negeri Painan Kelas II;
- Ketiga : Semua biaya yang timbul akibat Keputusan ini dibebankan pada DIPA tahun anggaran 2018;
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : PAINAN

Pada Tanggal : Desember 2018

✓ **KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II,**



FAUZI ISRA, SH., MH

Salinan Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI di – Jakarta
2. Ketua Pengadilan Tinggi Padang di – Padang
3. Para Hakim di Lingkungan Pengadilan Negeri Painan Kelas II
4. Panitera Pengadilan Negeri Painan Kelas II
5. Sekretaris Pengadilan Negeri Painan Kelas II
6. Arsip.

Lampiran : Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Painan Kelas II
 Nomor : Desember 2018
 Tanggal : PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN REVIU RENCANA
 Tentang : STRATEGIS 2015-2019 PENGADILAN NEGERI PAINAN
 KELAS II

NO	NAMA / NIP	JABATAN	DITUNJUK SEBAGAI	KET
1	2	4	5	6
1	FAUZI ISRA,SH.,MH NIP. 19710101 199303 1 005	Ketua	Pelindung / Penanggung Jawab	
2	FERYANDI, SH.,MH NIP. 19850526 200912 1 007	Hakim	Ketua	
3	DESMINA SIMAMORA, S.H. NIP.19720120 199203 2 001	Sekretaris	Koordinator Adm Umum / Kesekretariatan	
4	GUSMANIDA,SH NIP. 19620816 198203 2 003	Panitera	Koordinator Adm Teknis / Kepaniteraan	
5	DIMAS MARESKA, SH. NIP. 19830310 200604 1 003	Kasubag Perencanaan , TI dan Pelaporan	Sekretaris	
6	BAITUL ARSYAH M., SH., MH. NIP. 19740402 199303 1 001	Panmud Perdata	Anggota	
7	ALFIRDAUS, SH. NIP. 19600220 198302 1 001	Panmud Pidana	Anggota	
8	HAVIZA M., SH. NIP. 19710313 199303 2 001	Panmud Hukum	Anggota	
9	JAMARILIS NIP.19601231 198503 1 020	Kasubag Umum dan Keuangan	Anggota	

Ditetapkan di : PAINAN

Pada Tanggal : Desember 2018

☐ KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II,

FAUZI ISRA, SH., MH

MATRIKS REVU RENCANA STRATEGIS 2015-2019

INSTANSI
VISI
MISI

- : PENGADILAN NEGERI PAINAN KELAS II
: Terwujudnya Pengadilan Negeri Painan yang Agung
: 1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Painan Kelas II
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
3. Meningkatkan Kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Painan Kelas II
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Painan Kelas II

Sasaran			Target					Strategis							
No	Uraian	Indikator Kinerja	2015	2016	2017	2018	2019	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Matriks pendanaan				
											2015	2016	2017	2018	2019
1	Tenwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	b. Persentase sisa perkara yang diselesaikan: - Perdata - Pidana	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	3. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mankamah Agung	2. Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	2. Penyelenggaraan Operasional Perkantoran dan Non Operasional sakter daerah	3.888.000	4.148.340.000	3.656.642.000	3.355.269.000	3.452.018.000

[illegible]