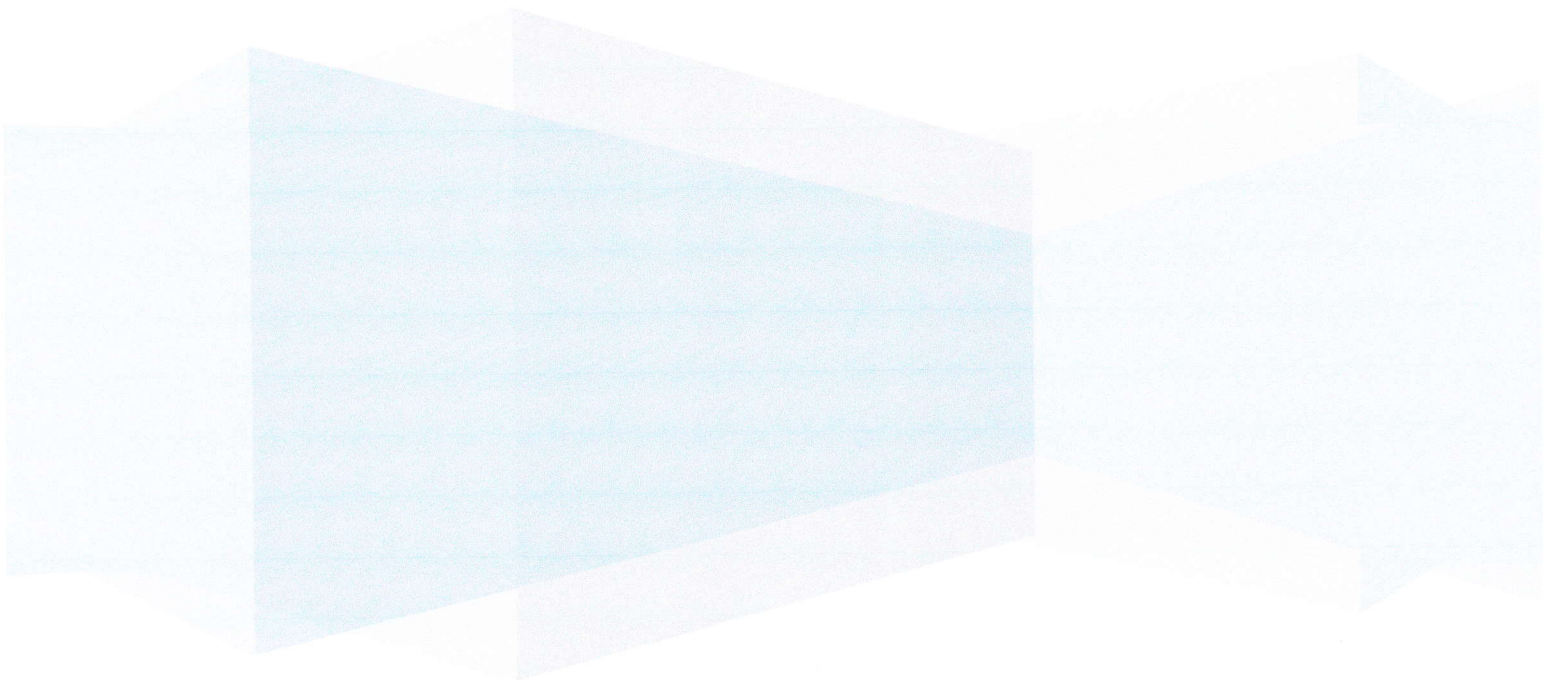


PENGADILAN NEGERI PAINAN



REVIU RENCANA STRATEGIS **PENGADILAN NEGERI PAINAN TAHUN 2015-2019**

Sub bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat dan kesempatan, sehingga kami *stakeholder* Pengadilan Negeri Painan dapat menyelesaikan penyusunan Review Rencana Strategis Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019. Review terhadap Rencana Strategis Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 ini dilakukan untuk memenuhi amanah Pasal 19 ayat 2 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Review terhadap Rencana Strategis Pengadilan Negeri Painan Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 berisi visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, kegiatan, indikator kinerja dan pendanaan yang disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019. Dengan tersusunnya reiew Renstra ini, diharapkan adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta tersedianya dokumen Rencana Strategis Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 yang lebih akuntabel.

Akhirnya, disadari oleh seluruh *stakeholder* Pengadilan Negeri Painan bahwa dalam menyusun Review terhadap Rencana Strategis Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 satuan kerja Pengadilan Tinggi Negeri Painan ini masih belum sempurna. Harapan seluruh *stakeholder* Pengadilan Tinggi Negeri Painan semoga dokumen hasil review Rencana Strategis Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 satuan kerja Pengadilan Tinggi Negeri Painan ini dapat menjadi acuan perencanaan dan mengevaluasi kinerja organisasi selama lima tahun, agar kedepannya dapat melaksanakan kinerja lebih produktif, efektif dan efisien, baik aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Painan, November 2017
Ketua Pengadilan Negeri Painan



IRWAN MUNIR, SH., MH.
NIP. 19710101 199303 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR		i
DAFTAR ISI		ii
BAB I	PENDAHULUAN	
	1. Kondisi Umum	1
	2. Potensi dan Permasalahan	2
BAB II	VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	
	1. Visi dan Misi	4
	2. Tujuan dan Sasaran Strategis	5
BAB III	ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	
	A. Arah Kebijakan dan Strategi mahkamah agung	6
	B. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Painan	21
	C. Kerangka regulasi	23
	D. Kerangka kelembagaan	25
BAB IV	TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	
LAMPIRAN	Matrik Rencana Strategis Tahun 2015 – Tahun 2019	32
BAB V	PENUTUP	36
LAMPIRAN		
1	Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Painan	
2	Matrik Rencana Anggaran Tahun 2015 – Tahun 2019	

BAB I PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

Reformasi sistem peradilan membawa perubahan yang mendasar bagi peran Pengadilan Negeri Painan dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, di bidang Administrasi, Organisasi, Perencanaan dan Keuangan. Pengadilan Negeri Painan merupakan lingkungan Peradilan Umum di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Pengadilan Negeri Klas II Painan sebagai Pengadilan Tingkat Pertama yang mendukung Pengadilan Tinggi Sumatera Barat yang menjadi kawal depan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

Pengadilan Negeri Painan selaku salah satu kekuasaan Kehakiman di lingkungan Peradilan Umum mempunyai tugas dan kewenangan sebagaimana disebutkan dalam Undang – Undang Nomor 8 tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang – Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum yang menyatakan :

1. Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama. (Pasal 50 Undang-Undang No 2 Tahun 1986 sebagaimana telah diubah dengan UU No 8 Tahun 2004, kedua dengan UU No 49 Tahun 2009).
2. Pengadilan dapat memberikan keterangan, pertimbangan, dan nasihat tentang hukum kepada instansi Pemerintah di daerahnya, apabila diminta. (Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, yang telah diubah pertama dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2004, kedua dengan Undang-Undang No. 49 Tahun 2009).
3. Pengadilan dapat disertai tugas dan kewenangan lain oleh atau berdasarkan undang-undang. (Pasal 52 Ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, yang telah diubah pertama dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2004, kedua dengan Undang-Undang No. 49 Tahun 2009).

Dalam melaksanakan tugas tersebut Pengadilan Negeri Painan menyelenggarakan fungsi utama yaitu:

- 1) Fungsi Peradilan (UU No 5 Tahun 2004).
 - a. Menerima, memeriksa, mengadili dan memutus perkara.
 - b. Mengajukan berkas perkara yang mengajukan upaya hukum ke tingkat Banding, kasasi dan Peninjauan Kembali (PK).
 - c. Melaksanakan putusan (eksekusi) terhadap putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- 2) Fungsi nasehat
 - a. Pengadilan Negeri dapat memberi nasehat atau pertimbangan-pertimbangan dalam bidang hukum kepada lembaga pemerintah daerah dan lembaga lain yang meminta (undang-Undang No. 5 tahun 2004).

- b. Melakukan pengawasan terhadap para narapidana yang ada dirutan/lembaga pemasyarakatan di wilayah hukumnya.

3) Fungsi Administratif

Pengadilan Negeri menyelenggarakan administrasi perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan, umum dan keuangan, kepegawaian serta lainnya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok teknis peradilan dan administrasi peradilan.

4) Fungsi lain

Selain tugas pokok untuk menerima, memeriksa, mengadili dan memutus perkara berdasarkan Undang-Undang No. 4 tahun 2004 dan No. 5 tahun 2004, Pengadilan Negeri dapat disertai tugas dan kewenangan lain berdasarkan peraturan perundangundangan.

Perencanaan strategis suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan bersinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada pada lingkungan Pengadilan Negeri Klas II Painan. Rencana Strategis ini dijabarkan ke dalam 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 Klas II Painan baik lingkungan internal maupun eksternal sebagai variabel strategis. Pengadilan Negeri Klas II Painan dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut adalah untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia.

2.1 POTENSI DAN PERMASALAHAN

1. Kekuatan Yang Dimiliki (Strength)

Kekuatan (strength) yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Painan, sebagai berikut :

- 1.1. Pimpinan Pengadilan Negeri memiliki Integritas, Profesional dan Wibawa.
- 1.2. Cetak Biru (Blueprint) sebagai kebijakan dan langkah konkrit yang terstruktur, terukur dan tepat sasaran
- 1.3. Komitmen dalam memberikan pelayanan prima, bantuan hukum dan penyelesaian perkara bagi semua masyarakat pencari keadilan (justice fo all)
- 1.4. Pemanfaat Teknologi Informasi sebagai sarana penunjang Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Painan
- 1.5. Adanya Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Sistem Pengawasan Internal yang efektif dan efisien

2. Kelemahan (Weakness)

Berikut ini kelemahan-kelemahan yang menjadi fokus untuk dilakukan perbaikan-perbaikan, sebagai berikut :

- 2.1. Masih adanya budaya feodal dalam organisasi di Pengadilan Negeri Painan
- 2.2. Pelaksanaan Standar Operating Procedure di Pengadilan Negeri Painan belum optimal

- 2.3. Belum adanya kemandirian dalam penganggaran dan pelaksanaan anggaran
- 2.4. Sumber Daya Manusia Pengadilan Negeri Painan secara kuantitas dan atau jumlah belum terpenuhi
- 2.5. Tingkat keberhasilan mediasi dalam penanganan perkara masih rendah

3. Peluang (Opportunity)

Berikut ini peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan perbaikan, sebagai berikut :

- 3.1. Penegakan Hukum dan HAM menjadi sektor prioritas pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
- 3.2. Adanya kerjasama dengan universitas nasional dan internasional dibidang pendidikan dalam rangka peningkatan SDM
- 3.3. Tersedianya anggaran negara untuk bantuan hukum dan penanganan perkara prodeo
- 3.4. Adanya restrukturisasi organisasi Mahkamah Agung dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi di bidang Program Penataan dan Penguatan Organisasi
- 3.5. Penilaian keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Mahkamah Agung berdampak pada perbaikan remunerasi Tunjangan Kinerja Pegawai
- 3.6. Adanya kerjasama antar lembaga yang berkaitan dengan percepatan pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja
- 3.7. Teknologi Informasi mempermudah masyarakat untuk mendapatkan informasi pengadilan dan mengakses produk pengadilan

4. Ancaman (Threat)

Berikut ini adalah tantangan-tantangan yang akan dihadapi dan harus dapat dicari strategi untuk tetap dalam dilakukan perbaikan, sebagai berikut :

- 4.1. Meningkatnya jumlah SDM Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang terkena hukuman disiplin
- 4.2. Praktek pungutan-pungutan liar yang dilakukan oleh oknum aparat Peradilan

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Klas II Painan 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 perundanganundangan untuk mencapai efektifitas dan efesiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Negeri Painan Kelas II diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan cetak biru pembaharuan pengadilan 2010-2035 & rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005 – 2025 sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2015 – 2019.

BAB II
VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. VISI dan MISI

2.1.1. VISI

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Painan. Visi Pengadilan Negeri Painan mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI yaitu : Penjelasan “ Kata Pengadilan Negeri Painan digunakan untuk membedakannya dari lembaga Peradilan lainnya. Agung menunjukkan suatu keadaan/sifat kehormatan, kebesaran, kemuliaan, keluhuran; Melalui visi ini, ingin menjadikan Pengadilan Negeri Klas II Painan sebagai lembaga yang dihormati, dimana didalamnya dikelola oleh hakim dan pegawai yang memiliki kemuliaan dan kebesaran serta keluhuran sikap dan jiwa dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memutus perkara.

Visi Pengadilan Negeri Klas II Painan merujuk pada TAP MPR No. 7/MPR/2001 Tentang Visi Indonesia Masa Depan dan Visi Mahkamah Agung yang berhasil dirumuskan pada 10 September 2009.

“TERWUJUDNYA BADAN PERADILAN YANG AGUNG DI LINGKUNGAN PENGADILAN NEGERI PAINAN”

2.1.2. MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan Pengadilan Negeri Painan dapat terlaksana dan terwujud dengan baik Untuk memperjelas upaya pencapaian visi tersebut, Pengadilan Negeri Klas II Painan menurunkannya dalam 4 (empat) pilar misi – yang diuraikan pada bagian berikutnya.

Misi yang dimaksud, adalah sebagai berikut:

1. Terciptanya tertib administrasi melalui peningkatan penggunaan aplikasi SIPP/CTS di Pengadilan Negeri Painan.
2. Meningkatkan pelayanan hukum terhadap masyarakat melalui putusan yang berkualitas dan tepat waktu
3. Meningkatkan kualitas dan kredibilitas aparatur melalui pemberdayaan profesionalisme sumber daya manusia.
4. Terciptanya layanan prima dengan memanfaatkan teknologi informasi (TI).

2.2. TUJUAN dan SASARAN STRATEGIS

2.2.1. TUJUAN

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi. Adapun tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Negeri Painan seperti termuat dalam rencana strategis adalah sebagai berikut :

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

2.2.2. SASARAN STRATEGIS

Sasaran strategis adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan. Hasil reviu kedua Rencana Strategis Pengadilan Negeri Painan mempertajam sasaran yang hendak dicapai. Sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel.
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara
3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan
4. Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan

**BAB III
ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI**

3.1 Arah Kebijakan Dan Strategi Mahkamah Agung

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

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
3. Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.
4. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
5. Terwujudnya sistem manajemen sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.
7. Peningkatan Pengelolaan Aset, Keuangan dan Kinerja.

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

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

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

1. Penyempurnaan penerapan sistem kamar;
 - a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA no. 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA no. 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara : kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus), kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus), kamar TUN, kamar agama dan kamar militer dengan tujuan :
 - a. menjaga konsistensi putusan,
 - b. meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan
 - c. mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung,setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya aturan sistem kamar telah dilakukan, karena selain belum dilakukannya tatalaksana administrasi/teknis baru yang mengarahkan pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar, sehingga penyempurnaan penerapan sistem kamar ini dipandang sangat perlu dilakukan dengan rencana strategi :
 - a. penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan manajemen perkara,

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

Sasaran Strategis 2 : Meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

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

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

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

Sasaran Strategis 3 : Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Penataan ulang manajemen perkara.

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah agung sesuai dengan Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung nomor 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara Pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat edaran Ketua Mahkamah Agung nomor 3 tahun 1998 tentang

Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan 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 nomor KMA nomor 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwa berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutas. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

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

b. Integrasi Informasi perkara secara elektronik.

Termasuk salah satu kebijakan percepatan penyelesaian perkara maka Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya kini sedang digalakkan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis proses regulasi penyelesaian perkara, perkara yang diajukan pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat banding disamping dalam bentuk surat gugat secara hard copy kedepan juga dilengkapi dengan surat gugat dalam bentuk soft copy yang dikemudian harllkan diintegrasikan dengan aplikasi, case tracking system, sistem administrasi perkara Pengadilan Agama, sistem administrasi Pengadilan Tata Usaha Negara dan sistem Administrasi Pengadilan Militer dan kedepan Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya akan dikembangkan dokumen elektronik yang terkait dengan seluruh berkas perkara. Disamping itu kini lagi digalakkan juga elektronisasi pemanggilan para pihak secara delegasi, diharapkan dengan kebijakan ini bisa menjadi percepatan bisnis proses penyelesaian perkara.

Dengan adanya kebijakan Pimpinan terkait dengan optimalisasi teknologi informasi dalam percepatan penyelesaian perkara maka sudah barang tentu harus diikuti dengan

pengembangan sumber daya dibidang teknologi informasi, kedepan akan diadakan evaluasi

pemetaan kebutuhan SDM terkait dengan teknologi informasi pada setiap satuan organisasi di lingkungan Mahkamah Agung dan mengadakan pelatihanpelatihan aparatur Mahkamah agung dan jajarannya secara berkala.

c. Penguatan Organisasi dan SDM Kepaniteraan

- a. Sejalan dengan penataan ulang manajemen perkara, Mahkamah Agung merasa perlu untuk melaksanakan penguatan organisasi dan SDM pada Kepaniteraan dengan bentuk: Pembenahan organisasi dengan penerapan penilaian kinerja pada berbagai lapisan di Kepaniteraan
- b. Perombakan organisasi dengan pemberdayaan pegawai-pegawai berpotensi dalam proses penataan manajemen perkara
- c. Pengembangan kapasitas dan transformasi mindset pegawai dalam rangka percepatan proses manajemen perkara
- d. Penyusunan dan implementasi jenjang karir bagi pegawai Kepaniteraan sejalan dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan.

Sasaran Strategis 4 : terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal

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

- a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan;
- b. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan;
- c. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat dan
- d. Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu :

- a. Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan,
- b. Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan,
- c. Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan
- d. Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.

Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pegawai 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/201202/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim sehingga strategi yang dilakukan adalah dengan

diadakannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.

b. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan Penggunaan

Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka SK KMA Nomor 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

c. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tk. Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI No.076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi client server serta data base yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan

untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan whistleblower/justice collabulator melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tk. Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparat pengaduan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.

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

Redefinisi hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepakatan hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, peraturan No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, No.03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama dan No.04/PB/MA/IX/2012-04/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim oleh karena itu strategi yang dilakukan adalah melakukan Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan eksternal.

Sasaran Strategis 5 : Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel

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

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien;

Transparansi kinerja secara efektif dan efisien Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan dari para pencari keadilan. Di sisi lain, internal organisasi MA dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan

terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi/tautau 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 MA adalah merupakan sarana pendukung untuk mencapai hal-hal berikut ini:

- a. Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya;
 - b. Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian;
 - c. Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer;
 - d. Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja;
 - e. Pengembangan metode pembelajaran dari Bimbingan Teknis menuju e-learning atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap.
 - f. Guna efisiensi dan efektifitas kinerja semua satuan organisasi di bawah MA akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di MA, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi MA, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.
- b. Penguatan Regulasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi dan Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan disegala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, namun dalam pemanfaatannya perlu ada aturan-aturan agar dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan.

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

- a. Undang-undang No.14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangnya 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 No. 1144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundangundangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan
- c. sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS).
- d. Hingga saat sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUN dan redesign SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.

c. Pengembangan Kompetensi SDM berbasis TI.

Dalam visi dan misi Badan Peradilan disebutkan bahwa salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bila Badan Peradilan telah mampu mengelola dan membina SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta hakim dan aparatur peradilan yang berintegritas dan profesional.

Dengan demikian, diperlukan perencanaan dan langkah-langkah yang bersifat strategis, menyeluruh, terstruktur, terencana dan terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM.

Sistem manajemen SDM yang dimaksud adalah sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang biasa disebut sebagai Competency Based HR Management (CBHRM). Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB.

Kompetensi menjadi elemen kunci dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga harus dipahami secara jelas. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan atribut personal (personal attributes), yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan.

Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu soft competency dan hard competency. Soft competency adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan

kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya, leadership, communication dan interpersonal relation.

Sedangkan hard competency adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya.

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

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

Dengan adanya sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi, maka seluruh proses penilaian hakim dan aparatur peradilan (biasa dikenal sebagai asesmen kompetensi 27 individu), akan menggunakan kompetensi sebagai kriteria/parameter penilaian.

Proses penilaian yang dimaksud diterapkan baik dalam rekrutmen dan seleksi, penentuan rotasi mutasi-promosi, penentuan kebutuhan pelatihan maupun penilaian kinerja yang berujung pada pemberian remunerasi (atau tunjangan kinerja sebagaimana yang dimaksud dalam RB).

Sehubungan dengan pengembangan karir, MA akan membangun model kompetensi (teknis dan nonteknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di MA dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif.

Terkait dengan pengelolaan organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi.

SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah. Proses pengelolaan seperti ini, dipandang lebih efektif dan efisien.

Mengingat kompleksitas perubahan yang harus dilaksanakan, berikut adalah dukungan yang

diperlukan untuk berhasilnya implementasi sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi :

- a. Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mendukung kemandirian pengelolaan SDM Badan Peradilan.
- b. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pejabat struktural Badan Peradilan.
- c. Adanya penguatan unit kerja pengelola kepegawaian dan penguatan SDM pengelolanya.
- d. Adanya keterpaduan antara strategi pengorganisasian dengan strategi manajemen SDM.
- e. Manajemen SDM diposisikan sebagai aspek strategis dan terpadu dengan visi, misi dan sasaran organisasi.
- f. Menyesuaikan perkembangan yang terjadi, fleksibel terhadap perubahan sistem, ketentuan dan prosedur.
- g. Mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dan etika profesi.

Hakim dan aparatur peradilan yang bernaung di bawah Badan Peradilan dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan memperluas wawasan serta keahliannya. Peningkatan kapasitas profesional mendorong meningkatnya kualitas penyelenggaraan peradilan dan pelayanan hukum kepada masyarakat. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap Badan Peradilan.

Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu, dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan. Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung.

Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas.

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

- a. Kelembagaan (institusional);
- b. Sarana dan prasarana yang diperlukan;
- c. Sumber daya manusia;
- d. Program diklat yang terpadu dan berkelanjutan;
- e. Pemanfaatan hasil diklat;
- f. Anggaran diklat; serta

- g. Kegiatan pendukung lainnya (misalnya kegiatan penelitian dan pengembangan).

Perbaikan pada ketujuh aspek di atas akan menjadi fokus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan. Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke depan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (Continuing Judicial Education atau CJE). Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan.

Pengembangannya akan menyesuaikan dengan perkembangan profesi yang mereka geluti sepanjang karirnya di pengadilan, misalnya bagaimana seorang hakim dapat terus mengikuti perkembangan wacana dan rasa keadilan yang terus berkembang di masyarakat atau bagaimana seorang aparatur peradilan mempelajari penggunaan aplikasi komputer tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Sebagai pedoman implementasi CJE ini, terdapat

beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu :

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

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

- a. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
- b. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparatur peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar.
- c. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan.
- d. Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan.
- e. Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan.

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

Sasaran Strategis 6 : Peningkatan Kompetensi dan Integritas SDM

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

- a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan
- b. 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 :

- a. Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan,
- b. Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat,
- c. Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong,
- d. Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi,
- e. Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik,
- f. Belum dilakukannya talent scouting ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas, dan
- g. Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung.

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

- a. adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (meliputi nilai dan peringkat),
- b. 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,

- c. 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
- d. pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparatur peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

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

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

Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah :

- a. perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan.
- b. belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan.
- c. belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai.
- d. belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa :

- a. telah dilakukan assessment untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan
- b. 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 :

- a. mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (competency based HR Management).
- b. menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assesmen
- c. pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (capacity building).
- d. menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil).
- e. menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Sasaran Strategis 7 : Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung
- b. Penataan manajemen dalam rangka good court governance
- c. Reorganisasi dan mengarah pada good court governance dan pengembangan budaya organisasi yang efektif.

Untuk mewujudkan sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung;
Kondisi saat ini, dalam hal anggaran, Mahkamah Agung mengalami kendala dalam pemenuhan kebutuhan operasional. Birokrasi keputusan pagu anggaran merupakan kendala utama. Usulan perencanaan anggaran yang diajukan oleh MA melalui proses pembahasan dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan, acap kali tidak mendapatkan alokasi 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 :
 - a. Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi Kemandirian Anggaran.
 - b. Penyusunan Usulan Rancangan Revisi Paket Peraturan Perundang-undangan Keuangan terkait Kemandirian Anggaran Peradilan.
- b. Mekanisme perencanaan dan pelaksanaan anggaran;
- c. Pengelolaan Manajemen Aset di Peradilan;
- d. Penataan Organisasi dan Tata laksana dan
- e. Pengembangan budaya organisasi yang efektif.

b. Penataan manajemen dalam rangka good court governance

Dalam rangka kemandirian pengelolaan anggaran Badan Peradilan diperlukan penataan manajemen secara menyeluruh menuju good court governance meliputi arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan;
- b. Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan ;
- c. Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (baseline) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja;
- d. Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis risk analysis.

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

Untuk mewujudkan good court governance diperlukan arah kebijakan yang mengarah pada penataan organisasi sebagai berikut:

- a. Perombakan struktur organisasi dengan mengacu pada alur business process dan efisiensi manajemen anggaran.
- b. Penetapan dan implementasi Nilai-nilai utama dalam berbagai spek pekerjaan untuk mendorong budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi Mahkamah Agung.
- c. Transformasi mindset mengarah pada internal service attitude yang menunjang efisiensi dan efektivitas business process.

3.2 Arah Kebijakan Dan Strategi Pengadilan Negeri Painan

Pengadilan Negeri Painan 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 Pengadilan Negeri Painan. Adapun arah kebijakan dan strategi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Mengoptimalkan Proses Penerimaan dan Penyelesaian Perkara sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP);
- b. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara.
- c. Mengoptimalkan Pola BINDALMIN dalam Penyelesaian Administrasi Perkara;
- d. Mengoptimalkan Pemahaman Aparatur Peradilan terhadap Peraturan Perundangundangan;
- e. Mengoptimalkan Aksesibilitas dan Pelayanan Publik ;
- f. Mengoptimalkan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pengadilan Negeri Painan;
- g. Mengoptimalkan Pengadaan Barang/Jasa yang Transparan, Akuntabel, Efektif dan Efisien.

Arah kebijakan tersebut di atas, sejalan dengan program yang telah ditetapkan oleh unit Eselon I Mahkamah Agung RI.

3.3 Kerangka Regulasi

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

Seiring dengan diterbitkannya UU nomor 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional tersebut diatas dan UU Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, guna mendorong pencapaian prioritas pembangunan nasional khususnya terwujudnya kepastian hukum maka diperlukan adanya suatu regulasi peraturan perundang-undangan yang berkualitas. Mahkamah Agung sebagai salah satu Lembaga Tinggi Negara pada RPJM periode ke III tahun 2015-2019 oleh pemerintah diberilmanat untuk melaksanakan program pemerintah guna terwujudnya pembangunan hukum nasional ditujukan untuk semakin mengembangkan kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek. Tahapan Sasaran Pembangunan Hukum Nasional Jangka Menengah RPJMN tahun 2015-2019 adalah Kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek kehidupan berkembang makin mantap serta profesionalisme aparatur negara 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 maka 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 No.1 tahun 2014 tentang pedoman Penyusunan RPJMN 2015-2019 dan Peraturan sesmen PPN/Bappenas tentang juklak No.2/Juklak/Sesmen/03/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan tentang Pedoman Pengintegrasian Kerangka Regulasi dalam RPJMN.

Perlunya dimasukkan kerangka regulasi dalam rencana strategik 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 strategi Mahkamah Agung.

3.3. KERANGKA REGULASI

Program	Kegiatan	Sasaran Strategis	Regulasi
Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas lainnya	1. Pembinaan dan pengelolaan keuangan dan Urusan Administrasi 2. Peningkatan sarana dan prasarana	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	1. PERMA No 4 tahun 2014 tentang pedoman pelaksanaan diversifikasi dalam system peradilan pidana anak 2. SEMA No 6 tahun 2010 tentang instruksi implementasi keterbukaan informasi pada kalangan pengadilan 3. SEMA No 2 tahun 2011 tentang pengelolaan uang biaya perkara 4. SEMA No 4 tahun 2012 tentang perekaman proses persidangan 5. SEMA No 2 Tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di Pengadilan tingkat pertama dan tingkat banding di 4 lingkungan peradilan 6. SEMA No 2 tahun 2016 tentang efisisensi dan transparansi penanganan perkara kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang di pengadilan. 7. Kep KMA No 1-144/KMA/SK/I/2011 tentang pedoman pelayanan informasi di pengadilan. 8. Kep Dirjen Badilum No 1586/DJU/SK/PS01/9/2015 tentang pedoman standar pemberian informasi public untuk masyarakat pencari keadilan dan standar meja informasi di pengadilan.

<p>Peningkatan Manajemen Peradilan Umum</p>	<p>Peningkatan Manajemen Peradilan Umum</p>	<p>Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. PERMA No 1 tahun 2016 tentang prosedur mediasi di pengadilan. b. PERMA No 9 tahun 2016 tentang pedoman penanganan pengaduan dilingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya. c. SEMA No 1 tahun 2011 tentang penyampaian salinan putusan dan petikan putusan. d. SEMA No 1 tahun 2014 tentang dokumen elektronik sebagai kelengkapan permohonan kasasi dan PK. e. SEMA No 5 tahun 2009 tentang pengiriman laporan kasasi/ berkas perkara kasasi pidana. f. SEMA No 10 tahun 2009 tentang pengajuan permohonan PK. g. SEMA No 10 tahun 2012 tentang pedoman pemberian bantuan hukum h. PERMA No 1 tahun 2014 tentang pedoman pemberian layanan hukum bagi masyarakat tidak mampu di pengadilan. i. SK Dirjen Badilum No 52/DJU/HK.006/5/tahun 2014 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan Mahkamah Agung no 1 tahun 2014 tentang pedoman pemberian layanan hokum bagi masyarakat yang tidak mampu di pengadilan.
---	---	---	---

3.4 Kerangka kelembagaan

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

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

Paragraf 2

Susunan Organisasi

Pasal 73

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II, terdiri atas:

- a. Panitera Muda Perdata;
- b. Panitera Muda Pidana;
- c. Panitera Muda Khusus; dan
- d. Panitera Muda Hukum.

Pasal 74

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 75

- 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;
- 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 kepaniteraan;
- g. pelaksanaan mediasi;
- h. pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan; 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 iregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
4. pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;
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, penyiapan dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan;
6. pelaksanaan penerimaan permohonan ijin penggeledahan dan ijin penyitaan dari penyidik;
7. pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;
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 80

Panitera Muda Khusus mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang perkara khusus, antara lain :

1. perkara niaga,
2. penyelesaian perselisihan hubungan industrial,
3. tindak pidana korupsi,
4. hak asasi manusia dan
5. perikanan serta
6. perkara khusus lainnya yang diperlukan.

Pasal 81

Jumlah Panitera Muda Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 yang dapat diangkat paling banyak 5 orang.

Jumlah Panitera Muda Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

Pasal 82

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80, Panitera Muda Khusus menyelenggarakan fungsi:

1. pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara khusus;
2. pelaksanaan registrasi perkara khusus;
3. pelaksanaan penerimaan permohonan praperadilan dan pemberi tahuan kepada termohon;
4. pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
5. pelaksanaan penghitungan, penyiapan dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan;
6. pelaksanaan penerimaan permohonan ijin penggeledahan dan ijin penyitaan dari penyidik;
7. pelaksanaan penyiapan penunjukkan hakim pengawas dalam perkara kepailitan;
8. pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;
9. pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
10. pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;
11. pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
12. pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;

13. pelaksanaan pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada Jaksa Penuntut Umum dan Terdakwa;
14. pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
15. pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
16. pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
17. pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan; dan
18. 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 pelaporan perkara;
4. pelaksanaan penataan, penyimpanan dan pemeliharaan arsip perkara;
5. pelaksanaan kerja sama dengan Arsip Daerah untuk penitipan berkas perkara,
6. pelaksanaan penyiapan, pengelolaan dan penyajian bahan-bahan yang berkaitan dengan transparansi perkara.
7. pelaksanaan penghimpunan pengaduan dari masyarakat; dan
8. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas II diatur mulai dari pasal 286

Pasal 286

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

Pasal 287

Kesekretariatan 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, Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas II menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan bahan pelaksanaan urusan perencanaan
2. program dan anggaran;
3. pelaksanaan urusan kepegawaian;
4. pelaksanaan urusan keuangan;

5. penyiapan 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. penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan di lingkungan Kesekretariat an Pengadilan Negeri Kelas II.

Paragraf 2

Susunan Organisasi

Pasal 289

Kesekretariat an 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.

Pasal 290

Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan mempunyai tugas

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

Pasal 291

Subbagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana mempunyai tugas

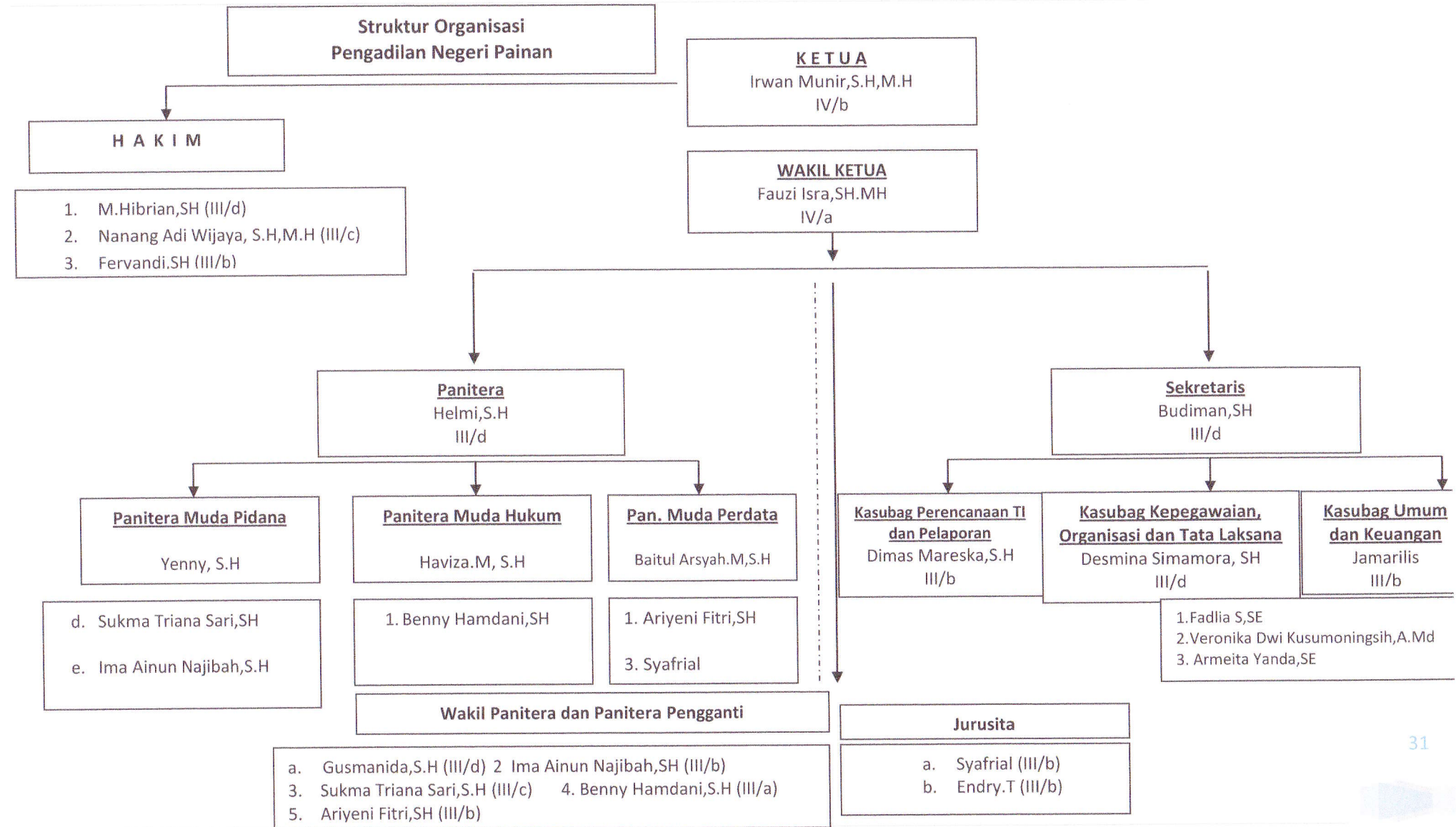
1. melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan urusan kepegawaian,
2. penataan organisasi dan tata laksana.

Pasal 292

Subbagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan

1. penyiapan pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, hubungan masyarakat, perpustakaan, serta
2. pengelolaan keuangan.

Dari uraian diatas dapat dilihat kedudukan, tugas dan fungsi bagian kesekretariat an dalam mendukung tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pengadilan Negeri Painan.



**BAB IV
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pengadilan negeri painan memiliki 4 (empat) sasaran strategis dengan 13 (tiga belas) indikator

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	60	63	66	69	72
	- Pidana	80	83	86	89	92
	yang diselesaikan tepat waktu					
	c. Persentase penurunan sisa perkara:					
	- Perdata	10	11	12	13	14
	- Pidana	10	11	12	13	14
	d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum :					
	1. perdata					
	-banding	50	55	60	65	70
-kasasi	80	81	82	83	84	
-pk	90	92	94	96	98	
2. 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	1	2	3	4	5	
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	3	4	5	6	7
	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

Uraian	Indikator kinerja	2015	2016	2017	2018	2019
Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	1. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	1	2	3	4	5
	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
	4.					
Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	10	12	14	16	18

REVIU RENCANA STRATEGIS PENGADILAN NEGERI PAINAN TAHUN 2015-2019

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Sub bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan

Kerangka Pendanaan

Sasaran		Target					Strategis				
Uraian	Indikator kinerja	2015	2016	2017	2018	2019	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan :						Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	Perkara peradilan umum yang diselesaikan di tingkat pertama dan banding secara tepat waktu	90%	45.445.000
	- Perdata	100	100	100	100	100					
	- Pidana	100	100	100	100	100					
	b. Persentase perkara :										
	- Perdata	60	63	66	69	72					
	- Pidana	80	83	86	89	92					
	yang diselesaikan tepat waktu										
	c. Persentase penurunan sisa perkara:										
	- Perdata	10	11	12	13	14					
	- Pidana	10	11	12	13	14					
	d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum :										
	1. perdata	50	55	60	65	70					
	-banding	80	81	82	83	84					
	-kasasi	90	92	94	96	98					
-pk											
2. pidana	90	92	94	96	98						
-banding	90	92	94	96	98						
-kasasi	90	92	94	96	98						
-pk											
e. Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	1	2	3	4	5						
f. index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	70	73	76	79	82						

REVIU RENCANA STRATEGIS PENGADILAN NEGERI PAINAN TAHUN 2015-2019

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Sub bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan

Sasaran		Target					Strategis				
Uraian	Indikator kinerja	2015	2016	2017	2018	2019	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	1. Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh para pihak Tepat Waktu	100	100	100	100	100	Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	Perkara peradilan umum yang diselesaikan di tingkat pertama dan banding secara tepat waktu	90%	45.445.000
	2. Persentase Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi	3	4	5	6	7					
	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	1	2	3	4	5	Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	a. Perkara peradilan umum yang diselesaikan melalui pembebasan biaya perkara b. Jumlah perkara yang diselesaikan melalui sidang diluar gedung pengadilan c. Jumlah pelaksanaan pos bantuan hukum	a. 50%	1.460.000
	2. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	100	100	100	100	100				b. 90%	7.550.000
	3. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100	100	100	100	100				c. 100%	24.000.000
Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	10	12	14	16	18	Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	Jumlah pelaksanaan putusan perkara perdata yang dieksekusi	80	0

BAB V
PENUTUP

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

Rencana stretegis (Renstra) Pengadilan Negeri Klas II Painan harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. Dengan demikian Renstra ini bersifat terbuka atas kemungkinan perubahan. Renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dikelola.

Dengan Renstra ini pula, diharapkan unit-unit kerja di lingkungan Pengadilan Negeri Klas II Painan 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 Klas II Painan dapat terwujud dengan baik.



KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN
NOMOR : W3.U9/ /KPN/SK/XI/2017
TENTANG

TIM PENYUSUNAN REVIU RENSTRA 2015-2019
PENGADILAN NEGERI PAINAN

KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka menindaklanjuti surat Sekretaris Mahkamah Agung Nomor: 933/SEK/OT.01.3/10/2017 tanggal 24 Oktober 2017 tentang Reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama, maka telah dilakukan reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Negeri Painan berdasarkan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Painan No. W3.U9/ /KPN/SK/X/2017 tanggal 31 Oktober 2017;
- b. Bahwa berhubung telah dilakukan Reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Negeri PAINAN maka perlu dilakukan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan;
- c. Bahwa dalam rangka penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri PAINAN, maka dipandang perlu dibentuk Tim Penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan;
- d. bahwa dengan pertimbangan point a, b, dan c tersebut diatas, perlu diatur dengan diterbitkan Surat Keputusan Tim Penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan, dengan susunan sebagaimana terlampir;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
3. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum;
4. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
5. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan di Pengadilan;



KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN
NOMOR : W3.U9/ /KPN/SK/XI/2017
TENTANG

TIM PENYUSUNAN REVIU RENSTRA 2015-2019
PENGADILAN NEGERI PAINAN

KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka menindaklanjuti surat Sekretaris Mahkamah Agung Nomor: 933/SEK/OT.01.3/10/2017 tanggal 24 Oktober 2017 tentang Reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama, maka telah dilakukan reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Negeri Painan berdasarkan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Painan No. W3.U9/ /KPN/SK/X/2017 tanggal 31 Oktober 2017;
- b. Bahwa berhubung telah dilakukan Reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Negeri PAINAN maka perlu dilakukan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan;
- c. Bahwa dalam rangka penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri PAINAN, maka dipandang perlu dibentuk Tim Penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan;
- d. bahwa dengan pertimbangan point a, b, dan c tersebut diatas, perlu diatur dengan diterbitkan Surat Keputusan Tim Penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan, dengan susunan sebagaimana terlampir;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
3. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum;
4. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
5. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan di Pengadilan;

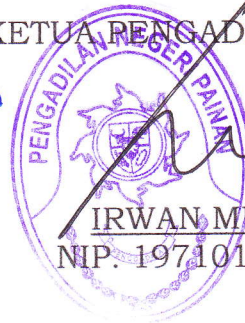
6. Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/ Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementrian/Lembaga (RENSTRA K/L) 2015-2019;
7. Surat Sekretaris Mahkamah Agung Nomor: 933/SEK/OT.01.3/10/2017 tanggal 24 Oktober 2017 tentang Reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN TENTANG TIM PENYUSUNAN REVIU RENSTRA 2015-2019 PENGADILAN NEGERI PAINAN;
- Pertama : Tim Penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri PAINAN sebagaimana tercantum dalam lampiran surat keputusan ini bertugas untuk menyusun Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan;
- Kedua : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Painan
Pada Tanggal 14 November 2017

KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN



IRWAN MUNIR, ŠH, M.H.
NIP. 19710101 199303 1 006

LAMPIRAN KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN

Nomor : W3.U9/ /KPN/SK/XI/2017

Tanggal : 14 November 2017


Tentang : Tim Penyusunan Reviu Renstra 2015-2019 Pengadilan Negeri Painan

TIM PENYUSUNAN REVIU RENSTRA 2015-2019
PENGADILAN NEGERI PAINAN

NO	NAMA	JABATAN	DITUNJUK SEBAGAI
1.	IRWAN MUNIR, SH. M.H	Ketua	Pelindung
2.	FAUZI ISRA, SH. MH	Wakil	Pengarah
3.	HELMI, SH. MH	Panitera	Ketua
4.	BUDIMAN, SH	Sekretaris	Sekretaris
5.	YENNY, SH	Panmud Pidana	Anggota
6.	BAITUL ARSYAH, SH. MH	Plt. Panmud Perdata	Anggota
7.	HAVIZA M., SH	Panmud Hukum	Anggota
8.	DESMINA SIMAMORA, SH.	Kasubbag. Kepegawaian dan Ortala	Anggota
9.	DIMAS MARESKA, SH	Kasubbag. Perencanaan, TI dan Pelaporan	Anggota
10.	JAMARILIS	Kasubbag. Umum dan Keuangan	Anggota

Ditetapkan di PAINAN
Pada Tanggal 14 November 2017

KETUA PENGADILAN NEGERI PAINAN



IRWAN MUNIR, SH. M.H
NIP. 19710101 199303 1 006

MATRIK RENCANA STRATEGIS TAHUN 2015 – 2019

Pn painan

Visi : Mendukung Terwujudnya Badan Peradilan yang Agung di lingkungan Pn Painan

- Misi :
1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparansi.
 2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat
 3. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan yang efektif dan efisien
 4. Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien

No	Tujuan		Target Jangka Menengah	Sasaran		Target					Strategis				
	Uraian	Indikator kinerja		Uraian	Indikator kinerja	2015	2016	2017	2018	2019	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
	mewujudkan Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan : - Perdata - Pidana b. Persentase perkara : - Perdata - Pidana yang diselesaikan tepat waktu c. Persentase penurunan sisa perkara: - Perdata - Pidana d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum : 1. perdata -banding -kasasi -pk 2. pidana -banding -kasasi -pk e. Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi f. index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	100 100 72 92 14 14 92 5 70 84 98 98 98 98 98 5 82	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan : - Perdata - Pidana b. Persentase perkara : - Perdata - Pidana yang diselesaikan tepat waktu c. Persentase penurunan sisa perkara: - Perdata - Pidana d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum : 1. perdata -banding -kasasi -pk 2. pidana -banding -kasasi -pk e. Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi f. index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	100 100 60 80 10 10 80 1 50 80 90 90 90 1 70	100 100 63 83 11 11 83 2 55 81 92 92 92 2 73	100 100 66 86 12 12 86 3 60 82 94 94 94 3 76	100 100 69 89 13 13 89 4 65 83 96 96 96 4 79	72 92 14 14 92 5 70 84 98 98 98 98 5 82	Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	Perkara peradilan umum yang diselesaikan di tingkat pertama dan banding secara tepat waktu	90%	45.445.000

No	Tujuan		Target Jangka Menengah	Sasaran		Target					Strategis				
	Uraian	Indikator kinerja		Uraian	Indikator kinerja	2015	2016	2017	2018	2019	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
	meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	1. Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh para pihak Tepat Waktu 2. Persentase Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi 3. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu 4. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	100 7 100 100	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	1. Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh para pihak Tepat Waktu 2. Persentase Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi 3. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu 4. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	100 3 100 100	100 4 100 100	100 5 100 100	100 6 100 100	100 7 100 100	Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	Perkara peradilan umum yang diselesaikan di tingkat pertama dan banding secara tepat waktu	90%	45.445.000
	Meningkatkan Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	1. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan 2. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan 3. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	5 100 100	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	1. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan 2. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan 3. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	1 100 100	2 100 100	3 100 100	4 100 100	5 100 100	Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	a. Perkara peradilan umum yang diselesaikan melalui pembebasan biaya perkara b. Jumlah perkara yang diselesaikan melalui sidang diluar gedung pengadilan c. Jumlah pelaksanaan pos bantuan hukum	a. 50% b. 90% c. 100%	1.460.000 7.550.000 24.000.000
	Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	18	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	10	12	14	16	18	Peningkatan manajemen peradilan umum	Peningkatan manajemen peradilan umum	Jumlah pelaksanaan putusan perkara perdata yang dieksekusi	80	0