



# REVIU KE-I RENCANA STRATEGIS Pengadilan Negeri Pulang Pisau TAHUN 2020 - 2024



Jalan Trans Kalimantan KM. 86 Pulang Pisau  
74812, Kab. Pulang Pisau,  
Kalimantan Tengah  
Telp. (0513) 2027516



[www.pn-pulangpisau.go.id](http://www.pn-pulangpisau.go.id)



[pnulangpisau@gmail.com](mailto:pnulangpisau@gmail.com)



# KATA PENGANTAR





# KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Reviu Rencana Strategis ke-1 Pengadilan Negeri Pulang Pisau Tahun 2020-2024. Reviu Rencana Strategis ke-1 ini merupakan Reviu Pertama yang disesuaikan dengan Rencana Strategis Mahkamah Agung RI Tahun 2020-2024.

Akhirnya kami mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang telah membantu untuk menyusun Reviu Rencana Strategis tahun 2020-2024 ini.

Pulang Pisau, Januari 2021

Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau,



**NENNY EKAWATY BARUS, S.H., M.H.**  
NIP. 19770112 200112 2 001



# DAFTAR ISI





# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Kondisi Umum .....	1
1.2. Potensi dan Permasalahan .....	3
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS.....	7
2.1. Visi dan Misi .....	8
2.2. Tujuan Dan Sasaran Strategis .....	9
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI.....	15
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional .....	15
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung.....	22
3.3. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Pulang Pisau.....	47
3.3. Kerangka Regulasi.....	55
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	60
4.1. Target Kinerja .....	60
4.2. Target Kinerja .....	64
BAB V PENUTUP .....	66
LAMPIRAN	



# BAB I PENDAHULUAN





# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Kondisi Umum

Pengadilan Negeri Pulang Pisau dibentuk berdasarkan Keppres Nomor 14 Tahun 2016. Di Kalimantan Tengah sendiri terdapat 3 Pengadilan Negeri Hasil Pemekaran yaitu Pengadilan Negeri Nangabulik, Pengadilan Negeri Gunung Mas dan Pengadilan Negeri Pulang Pisau. Pengadilan Negeri Pulang Pisau sendiri beroperasi dan resmi beroperasi pada tanggal 01 Nopember 2018. Pengadilan Negeri Pulang Pisau meliputi wilayah Hukum dengan luas  $\pm 8.997$  km<sup>2</sup> dan Penduduk sebanyak 123.326 jiwa dengan kepadatan Penduduk 13,71 jiwa/km<sup>2</sup>. Wilayah Hukum Pulang Pisau terdiri dari 8 kecamatan, 91 desa definitif, 1 desa persiapan, yaitu Desa Sukamaju, UPT Anjir Pulang Pisau dan 2 kelurahan, yakni Kelurahan Pulang Pisau dan Kelurahan Kalawa.



Gambar 1. Peta Yurisdiksi Pengadilan Negeri Pulang Pisau

Pengadilan Negeri Pulang Pisau (PN Pulang Pisau) merupakan pengadilan Negeri kelas II dalam wilayah hukum Pengadilan Tinggi Palangka Raya. Sebagai Pengadilan Negeri dalam lingkungan Peradilan Umum di bawah Mahkamah Agung RI, PN Pulang Pisau merupakan pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. PN Pulang Pisau sebagai kawal depan Mahkamah Agung RI bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

PN Pulang Pisau dalam tugasnya melaksanakan kekuasaan kehakiman yang merdeka memiliki yurisdiksi di seluruh wilayah kabupaten Pulang Pisau provinsi Kalimantan Tengah. Pengadilan Negeri Pulang Pisau terletak di kota Pulang Pisau yang merupakan ibukota Kabupaten Pulang Pisau. PN Pulang Pisau terbentuk berdasarkan Kepres Nomor 14 Tahun 2016 tanggal 26 April 2016 dan resmi beroperasi tanggal 01 Nopember 2018.

Berdasarkan cetak biru Mahkamah Agung 2010-2035 sebagai arah kebijakan dan strategi jangka panjang Mahkamah Agung, telah ditetapkan arahan kebijakan dalam beberapa strategi perubahan pada :

- 1) Fungsi peradilan
- 2) Manajemen perkara
- 3) Manajemen sumber daya manusia
- 4) Manajemen sumber daya keuangan
- 5) Manajemen sarana dan prasarana
- 6) Manajemen informasi teknologi
- 7) Transparansi peradilan
- 8) Fungsi pengawasan

Sebagai upaya yang diharapkan dapat menjadi arah operasional pencapaian visi dan misi Mahkamah Agung dan Badan peradilan dibawahnya.



Pengadilan Negeri Pulang Pisau sebagai bagian dari Mahkamah Agung RI tak luput dari tuntutan untuk menyelaraskan diri dengan strategi perubahan yang telah ditetapkan dalam cetak biru tersebut.

## **1.2. Potensi dan Permasalahan**

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengadilan negeri tingkat pertama dalam lingkup Direktorat Jenderal Peradilan Umum, PN Pulang Pisau berpedoman pada rencana Pembaruan Peradilan yang tertuang dalam Cetak Biru Mahkamah Agung 2020 -2024 sebagai Kerangka Rencana Jangka Panjang dan Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2020 -2024 sebagai kerangka rencana jangka menengah untuk menentukan rencana strategis PN Pulang Pisau dalam upayanya mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi.

Penyelenggaraan tugas, kegiatan dan pelayanan pada Pengadilan Negeri Pulang Pisau dengan memperhatikan isu-isu strategis, dan melakukan analisa faktor-faktor strategis baik internal maupun eksternal dari lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pembangunan. Analisa tersebut dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Resources* (Sumberdaya) dan *Organization* (Organisasi) yang ada dan tumbuh serta berkembang dalam instansi.

### **a. Analisis Lingkungan Internal**

Lingkungan Internal berpengaruh terhadap kinerja peradilan yang dapat mengoptimalkan kekuatan dan menganalisa kelemahan dalam menunjang perumusan kebijakan, program dan pelaksanaan kegiatan.

1. Kekuatan (strength)
  - Potensi sumber daya manusia yang cukup kompeten;
  - Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai;
  - Potensi Lingkungan internal yang memadai;
  - Struktur Organisasi dengan nomenklatur baru.
2. Kelemahan

- Kurangnya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan Peradilan secara internal peradilan menyangkut masalah pengelolaan Teknologi Informasi (TI) yang dirasakan masih sangat kurang, padahal untuk mencapai misi Mahkamah Agung tentang mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan, maka sektor di Internal Pengadilan yang harus diperbaiki adalah sarana dan prasarana TI;
- Kurangnya alokasi anggaran di dalam pengembangan TI sebagai sarana pelayanan publik;
- Belum meratanya kemampuan sumber daya manusia pegawai;
- Pelayanan Publik belum maksimal;
- Masih terbatasnya Infrastruktur pelayanan publik;
- Belum meratanya volume pekerjaan tiap personil yang menggambarkan volume pekerjaan sesungguhnya;
- Kurangnya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan peradilan secara internal peradilan menyangkut kepaniteraan dan kesekretariatan;
- Kurangnya pegawai yang mendukung pelaksanaan Tupoksi;
- Pekerjaan masih berorientasi pada *input* bukan *output* dan *outcome*.

#### **b. Analisis Lingkungan Eksternal**

Lingkungan eksternal dalam hal ini dimaksudkan adalah faktor lingkungan yang dapat berpengaruh pada kinerja pada instansi Pengadilan Negeri Pulang Pisau yakni berupa :

- Dukungan dari institusi-institusi pemerintah, tokoh agama, dan masyarakat setempat;
- Letak geografis, lingkungan dan keadaan sosial budaya masyarakat setempat;

- Kurang maksimalnya analisis terhadap pengadaan barang dan jasa menyebabkan tidak maksimalnya penggunaan Barang dan jasa.

Dari Analisis lingkungan internal dan eksternal diatas, potensi permasalahan pada Pengadilan Negeri Pulang Pisau dipetakan kembali melalui analisa **SWOT**.

**SWOT** adalah metode perencanaan strategis untuk menganalisa dan mengevaluasi suatu masalah atau kondisi berdasarkan faktor *Strengths*, *Weakness*, *Opportunities*, dan *Threats* dalam sebuah organisasi dan bisnis. Metode ini diperkenalkan oleh **Albert Humprey** dalam sebuah Kongres di **Stanford University** pada 1960 dan 1970.

1. **Strengths** (kekuatan) meliputi :
  - a. Komitmen Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau beserta segenap pihak yang terlibat dalam institusi Pengadilan Negeri;
  - b. Sumber daya manusia yang cukup kompeten;
  - c. Koordinasi Internal yang cukup baik;
  - d. Adanya *Standard Operating Procedure* (SOP) dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi (TUPOKSI);
  - e. Adanya Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
2. **Weakness** (kelemahan) meliputi :
  - a. Kemampuan dan keterampilan pegawai yang belum merata;
  - b. Belum meratanya volume pekerjaan tiap personil;
  - c. Pengolahan data yang belum tertata secara baik;
  - d. Pemahaman pegawai terhadap tata kerja dan prosedur belum merata;
  - e. Orientasi kerja masih berpaku pada orientasi lama;
  - f. Kurangnya pemahaman terhadap Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI);
3. **Opportunities** (peluang) meliputi :
  - a. Adanya peraturan perundang-undangan sebagai landasan peradilan;

- b. Terbukanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan;
  - c. Sudah adanya mekanisme kerja yang memadai ditinjau dari peraturan yang ada;
  - d. Struktur Organisasi dengan nomenklatur yang baru;
  - e. Sudah adanya apresiasi terhadap kinerja pegawai yang dapat menjadi motivasi untuk berkembang;
4. **Threats** (hambatan) meliputi :
- a. Terbatasnya sumber dana;
  - b. Terbatasnya sarana dan prasarana;
  - c. Kurangnya sumber daya manusia yang ada;



## BAB II

# VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS





## BAB II

# VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan kinerja di Pengadilan Negeri Pulang Pisau disusunlah Rencana Strategis Pengadilan Negeri Pulang Pisau dengan berdasarkan pada Rencana Strategis Mahkamah Agung 2020 -2024 yang selaras dengan arah kebijakan dan strategi jangka panjang Mahkamah Agung RI dalam Cetak Biru MA RI 2010-2035 dan arah kebijakan dan program pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam kerangka Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (2020 -2024), sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program dan kegiatan serta sebagai pedoman pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan Pengadilan Negeri Pulang Pisau pada 2020 -2024.

Rencana strategis Pengadilan Negeri Pulang Pisau 2020 -2024 pada hakekatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya melalui pembinaan, penataan, perbaikan, penertiban, penyempurnaan, dan pembaharuan terhadap sistem, kebijakan, peraturan terkait penyelesaian perkara agar tercapai proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, pelayanan peradilan yang prima, pengadilan yang terjangkau, kepercayaan dan keyakinan publik terhadap peradilan serta kepastian hukum untuk mendukung iklim investasi yang kondusif.

Untuk menyatukan persepsi dan fokus arah tindakan dimaksud, maka pelaksanaan tugas dan fungsi dilandasi suatu visi dan misi yang ingin diwujudkan. Visi dan Misi merupakan panduan yang memberikan pandangan dan arah kedepan sebagai dasar acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam mencapai sasaran atau target yang ditetapkan.

## 2.1 Visi dan Misi

Visi Mahkamah Agung yang akan menjadi pandangan dan arah kedepan sebagai dasar acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam mencapai sasaran atau target yang ditetapkan dalam 5 tahun kedepan dan telah ditetapkan dalam cetak biru MA 2010-2035. Visi tersebut dirumuskan sebagai berikut **“Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung”**

PN Pulang Pisau sebagai badan peradilan dibawah mahkamah Agung tentu harus mempunyai arah kebijakan yang selaras agar dapat memberikan *input* bagi keberhasilan pencapaian visi dan misi mahkamah agung. Oleh karena itu PN Pulang Pisau menetapkan Visi yang selaras dengan Mahkamah Agung RI yakni **“Terwujudnya Pengadilan Negeri Pulang Pisau yang Agung”**

Visi ini bermakna menjalankan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan melalui kekuasaan kehakiman yang merdeka dan penyelenggaraan peradilan yang jujur dan adil.

Fokus pelaksanaan tugas pokok dan fungsi peradilan adalah pelaksanaan fungsi kekuasaan kehakiman yang efektif, yaitu menyelesaikan suatu perkara guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan didasari keagungan, keluhuran dan kemuliaan institusi.

Untuk mencapai visi tersebut, diperlukan hal-hal yang harus dicapai untuk mewujudkan visi yakni apa yang dirumuskan sebagai Misi.

Dalam *Blue Print* Mahkamah Agung 2010-2035 tertuang Misi Mahkamah Agung yakni:

1. *Menjaga Kemandirian Badan Peradilan;*
2. *Memberikan Pelayanan Hukum yang berkeadilan kepada Pencari Keadilan;*

3. *Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan;*
4. *Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Badan Peradilan.*

Kemudian berdasarkan Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2020 -2024 yang diluncurkan pada April 2015, Misi tersebut diperbaharui agar semakin mempertajam arah kebijakan untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan. Misi tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat terhadap Sistem Peradilan;*
2. *Mewujudkan Pelayanan Prima bagi Masyarakat pencari Keadilan;*
3. *Meningkatkan Akses Masyarakat terhadap Keadilan;*

Dalam Penyusunan Renstra Pengadilan Negeri Pulang Pisau Tahun 2018 ini, Misi Pengadilan Negeri Pulang Pisau ditetapkan selaras dengan Misi Mahkamah Agung dan misi Pengadilan Tinggi Palangka Raya yakni :

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

## **2.2 Tujuan Dan Sasaran Strategis**

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

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

PN Pulang Pisau dalam upayanya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan diatas merumuskan tujuan yang tetap berpedoman pada tujuan



strategis yang ditetapkan Mahkamah Agung untuk periode tahun 2020 -2024 yakni sebagai berikut :

1. *Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel;*
2. *Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi;*
3. *Terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;*
4. *Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.*

Dari perumusan Visi, Misi dan tujuan diatas serta sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2020 -2024, disusunlah Sasaran Strategis yang ingin dicapai dalam periode 5 tahun kedepan. PN Pulang Pisau menyelaraskan sasaran strategisnya sebagai upaya untuk memberikan input bagi tercapainya sasaran strategis MA itu sendiri. Sasaran strategis PN Pulang Pisau untuk tahun 2020 -2024 dirumuskan sebagai berikut :

1. *Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel;*
2. *Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara;*
3. *Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;*
4. *Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan;*

Agar lebih mudah dan semakin menjelaskan arah sasaran strategis tersebut maka disusunlah Indikator Kinerja yang akan menggambarkan pencapaian tujuan dan sasaran strategis dalam upaya mewujudkan visi dan misi tersebut. Indikator kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

o.	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Penanggung Jawab
----	---------------	-------------------------	------------	------------------

1.	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan}}{\text{Jumlah sisa perkara yang harus diselesaikan}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b> Sisa perkara : sisa perkara tahun sebelumnya</p>	Panitera
		Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan}}{\text{Jumlah sisa perkara yang harus diselesaikan}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b> Sisa perkara : sisa perkara tahun sebelumnya</p>	Panitera
		Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan tahun berjalan}}{\text{Jumlah perkara yang ada}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b> * Perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan dengan perkara yang harus diselesaikan (sisa awal dan tahun dan perkara yang masuk)</p>	Panitera
			<p>* Jumlah perkara yang ada = jumlah perkara yang diterima tahun berjalan ditambah sisa perkara tahun sebelumnya</p> <p>* Penyelesaian perkara tepat waktu = perkara yang diselesaikan tahun berjalan</p>	
		Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan tahun berjalan}}{\text{Jumlah perkara yang ada}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b> * Perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan dengan perkara yang harus diselesaikan (sisa awal dan tahun dan perkara yang masuk) * Jumlah perkara yang ada = jumlah perkara yang diterima tahun berjalan ditambah sisa perkara tahun sebelumnya * Penyelesaian perkara tepat waktu = perkara yang diselesaikan tahun berjalan</p>	Panitera
		Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	$\frac{\text{Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum}}{\text{Jumlah putusan perkara}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b> * Upaya hukum = banding * Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan</p>	Panitera

		Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	$\frac{\text{Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum}}{\text{Jumlah putusan perkara}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Upaya hukum = kasasi</li> <li>* Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan</li> </ul>	Panitera
		Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	$\frac{\text{Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum}}{\text{Jumlah putusan perkara}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Upaya hukum = PK</li> <li>* Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan</li> </ul>	Panitera
		Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan melalui Diversi	$\frac{\text{Jumlah perkara pidana anak yang diselesaikan secara Diversi}}{\text{Jumlah perkara pidana anak}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b></p> <p>Diversi : anak pelaku kejahatan tidak dianggap sebagai pelaku kejahatan, melainkan sebagai korban</p>	Panitera
		Indeks responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Indeks kepuasan pencari keadilan</div> <p><b>Catatan :</b></p> <p>PERMENPAN Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tanggal 24 Februari 2004 tentang pedoman umum Penyusunan Index Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 tahun 2014 Tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik</p>	Panitera
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah isi Putusan yang diterima tepat waktu}}{\text{Jumlah putusan}} \times 100\%$	Panitera

		Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	$\frac{\text{Jumlah isi Putusan yang diterima tepat waktu}}{\text{Jumlah putusan}} \times 100\%$	Panitera
		Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	$\frac{\text{Jumlah perkara yang diselesaikan melalui Mediasi}}{\text{Jumlah perkara yang dilakukan Mediasi}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b> Perma No. 1 tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan</p>	Panitera
		Persentase berkas perkara yang diajukan banding, kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah berkas perkara yang diajukan banding kasasi dan PK secara lengkap}}{\text{Jumlah berkas perkara yang dimohonkan banding kasasi dan PK}} \times 100\%$	Panitera
		Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	$\frac{\text{Jumlah putusan perkara one day publish yang diupload dalam website}}{\text{Jumlah perkara yang menarik perhatian publik yang diputus}} \times 100\%$	Panitera
3.	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)	$\frac{\text{Jumlah pencari keadilan golongan tertentu yang mendapatkan layanan bantuan hukum}}{\text{Jumlah pencari keadilan golongan tertentu}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Perma No. 1 tahun 2014 Tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di Pengadilan</li> <li>* Golongan tertentu yakni masyarakat miskin dan terpinggirkan (marjinal)</li> </ul>	Panitera

4.	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (Dieksekusi)	$\frac{\text{Jumlah putusan perkara yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah putusan perkara yang sudah BHT}} \times 100\%$ <p><b>Catatan :</b> BHT : Berkekuatan Hukum Tetap</p>	Panitera
----	--	--	--	----------



# BAB III

## ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI





# BAB III

## ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

### 3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Pembangunan di Indonesia senantiasa ditujukan untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan Negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur. Salah satu upaya mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara dilakukan dengan merencanakan pembangunan nasional secara utuh, berkelanjutan, dan berkesinambungan.

Adapun rencana pembangunan nasional Indonesia telah digariskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025. Indonesia telah melewati tahap RPJMN I dan sedang menjalani tahap RPJMN II yang masing-masing berfokus semata untuk menata dan memantapkan penataan Indonesia di segala bidang.

Saat ini, Indonesia akan memasuki tahap RPJMN III yang ditujukan untuk memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia berkualitas serta kemampuan ilmu dan teknologi terus meningkat.

Sasaran pembangunan nasional di atas menekankan bahwa pembangunan di berbagai bidang ditekankan untuk meningkatkan daya saing kompetitif perekonomian. Demikian pula halnya pembangunan di bidang hukum membutuhkan perencanaan strategis agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan daya saing Indonesia.

Berdasarkan tahapan sasaran pembangunan jangka panjang nasional dan menengah seperti yang tertuang dalam kerangka RPJMN III, maka beberapa poin penting pembangunan hukum 2020 -2024 adalah :

- a) *menciptakan penegakan hukum yang berkualitas dan berkeadilan,*
- b) *meningkatkan kontribusi hukum untuk peningkatan daya saing ekonomi bangsa*
- c) *meningkatkan kesadaran hukum di segala bidang.*

Dari ketiga poin penting di atas, ditetapkan tiga sasaran pembangunan hukum dalam lima tahun ke depan, yakni :

1. *Penegakan hukum yang berkualitas*
2. *Efektifitas Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi*
3. *Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan HAM*

Ketiga sasaran ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mewujudkan sasaran utama yakni, meningkatkan daya saing perekonomian Indonesia.

Menyesuaikan dengan fungsi dan kewenangan Mahkamah Agung dari 3 (tiga) sasaran tersebut ada **9 (sembilan) arah kebijakan yang menjadi Sasaran Strategis Mahkamah Agung** yakni sebagai berikut :

#### 1. Penegakan Hukum Berkualitas

Kondisi yang menunjukkan bahwa, mayoritas masyarakat kehilangan kepercayaan terhadap sistem penegakan hukum. Kondisi ini disebabkan oleh praktik korupsi yang melibatkan seluruh pihak dalam sistem penegakan hukum, yakni polisi, jaksa, dan hakim. Sistem hukum dan peradilan dinilai publik masih belum bersih dari praktik suap sehingga, lembaga peradilan pun dipandang tidak cukup imparial dalam memutus perkara. Hasil jajak pendapat mengindikasikan bahwa masih ada kesenjangan antara harapan publik dengan realitas penegakan hukum. Hasil pengumpulan opini publik oleh media dan lembaga survei nasional dalam lima tahun terakhir, menunjukkan betapa kuatnya ekspresi ketidakpuasan publik pada kinerja penegak hukum.



Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pembangunan hukum nasional diarahkan untuk mewujudkan penegakan hukum berkualitas melalui arah kebijakan sebagai berikut:

*a. Sistem Peradilan Pidana Terpadu*

Akar masalah yang menyebabkan penegakan hukum pidana secara umum, maupun hukum pidana korupsi secara khusus, tidak berjalan maksimal adalah tidak adanya keterpaduan antar aparat penegak hukum. Ketidakterpaduan itu sendiri sangat kompleks meliputi aspek :

- (a) substansi yakni, banyaknya pengaturan tentang sistem peradilan pidana dalam peraturan perundang-undangan yang menimbulkan inkonsistensi pengaturan;
- (b) kelembagaan yakni, tidak adanya sinkronisasi antar instansi, tumpang tindih, konflik kewenangan, dan munculnya sifat instansi sentris;
- (c) mekanisme, yang tidak terpusat sehingga mengakibatkan terpecahnya data kriminal dan bolak-balik berkas perkara yang sangat merugikan tersangka.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Indonesia membutuhkan kebijakan dalam rangka mengatasi ketidakterpaduan dalam proses peradilan pidana melalui strategi penyempurnaan substansi peraturan, perbaikan mekanisme koordinasi dalam penanganan perkara, dukungan sarana prasarana, optimalisasi biaya operasional penegakan hukum, serta optimalisasi pengawasan internal dan eksternal.

*b. Sistem Peradilan Pidana Anak Berlandaskan Keadilan Restoratif*

Sistem Peradilan Pidana Anak merupakan wujud perpaduan sistem penegakan hukum dan penegakan HAM, khususnya hak anak yang dilandasi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. Konsep ini merupakan kebijakan penegakan

hukum berlandaskan *restorative justice* secara formal di Indonesia untuk pertama kali. Sehingga, kebijakan ini harus dilaksanakan dengan optimal di samping untuk melindungi hak anak, juga sebagai contoh keberhasilan penggunaan *restorative justice* dalam sistem hukum formal Indonesia sehingga dapat direplikasikan untuk tindak pidana lainnya. Sehingga, Indonesia perlu melaksanakan strategi-strategi dalam persiapan pelaksanaan Sistem Peradilan Pidana Anak melalui strategi peningkatan koordinasi antar kementerian/lembaga; peningkatan kemampuan aparat penegak hukum dan *stakeholders*; penyusunan peraturan pelaksanaan; penyediaan sarana dan prasarana; serta pengembangan *restorative justice*.

*c. Reformasi Sistem Hukum Perdata yang Mudah dan Cepat*

Visi pembangunan nasional 2020 -2024 yang ditekankan untuk meningkatkan daya saing perekonomian nasional. Dalam rangka mewujudkan daya saing tersebut, pembangunan hukum nasional perlu diarahkan untuk mendukung terwujudnya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan; mengatur permasalahan yang berkaitan dengan ekonomi, terutama dunia usaha dan industri; serta menciptakan kepastian investasi, terutama penegakan dan perlindungan hukum. Sehingga, pembangunan hukum, khususnya hukum perdata di bidang ekonomi diharapkan dapat menampung dinamika kegiatan ekonomi, efisiensi kegiatan, dan daya prediktabilitas. Berdasarkan kondisi tersebut, maka Indonesia perlu melaksanakan revisi peraturan perundang-undangan di bidang hukum perdata khususnya terkait hukum kontrak, pembentukan *small claim court*, dan peningkatan utilisasi lembaga mediasi.

*d. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparat Penegak Hukum*

Masih tingginya praktik korupsi yang melibatkan aparat penegak hukum, menjadikan sebagian besar masyarakat kehilangan kepercayaan terhadap sistem peradilan. Sistem peradilan dinilai publik belum bersih dari praktik

suap sehingga, lembaga peradilan pun dipandang tidak cukup *imparsial* dalam memutus perkara. Hasil pengumpulan opini publik oleh media dan lembaga survei nasional dan internasional dalam lima tahun terakhir, menunjukkan betapa kuatnya ketidakpuasan publik pada kinerja aparat penegak hukum. Bahkan, rata-rata tiga institusi penegak hukum (Kepolisian, Kejaksaan, dan Kehakiman) memiliki citra buruk di mata publik. Sehingga, Indonesia perlu mengatasi permasalahan ini melalui peningkatan kesejahteraan aparat penegak hukum, promosi dan mutasi, rekrutmen, dan pendidikan atau pelatihan aparat penegak hukum.

## 2. Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Korupsi merupakan permasalahan utama yang mempengaruhi daya saing Indonesia, khususnya dalam penyelenggaraan bisnis. Padahal, berbagai upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi di Indonesia telah dilakukan oleh Pemerintah namun belum terjadi perbaikan signifikan dari tahun ke tahun. Kondisi ini pula yang menjadikan sebagian besar masyarakat menilai bahwa, korupsi merupakan permasalahan utama yang harus diatasi oleh aparat penegak hukum di Indonesia.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pembangunan hukum nasional diarahkan untuk mewujudkan pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi yang efektif melalui arah kebijakan sebagai berikut:

### EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ANTI-KORUPSI

Indonesia telah mengimplementasikan berbagai ketentuan United Nation Covention Againsts Corruption (UNCAC) terkait dengan kerjasama penyelamatan aset melalui mutual legal assistance maupun perlindungan pelaku tindak pidana yang bekerjasama dengan lembaga penegak hukum (*justice collaborator*). Di samping itu, melalui Stranas (Strategi Nasional) Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi (PPK), Indonesia telah menerapkan rencana aksi pemberantasan korupsi

hingga rencana aksi di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah secara komprehensif.

Namun, masih terdapat berbagai permasalahan yang menghambat optimalnya pelaksanaan *mutual legal assistance*, perlindungan *justice collaborator*, maupun pelaksanaan Stranas PPK. Permasalahan ini akan diatasi melalui strategi optimalisasi kerjasama luar negeri dalam pengembalian aset hasil tindak pidana korupsi; optimalisasi perlindungan *justice collaborator*; serta penguatan koordinasi dan monitoring evaluasi Stranas PPK.

### 3. Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan HAM

Permasalahan bidang hukum tidak hanya mencakup korupsi dan sekelumit komponen hukum yang termuat dalam indikator survei. Tujuan esensial dari sistem hukum, baik dalam kerangka *rule of law* maupun *rechtstaat*, adalah penegakan dan perlindungan HAM. Bahkan, terdapat relevansi antara konsep HAM dengan daya saing dalam konteks keberlanjutan sosial. Dengan demikian, terdapat korelasi yang signifikan antara sistem hukum, tindak pidana, dan HAM. Meski Indonesia telah memiliki capaian yang baik dalam upaya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM, namun masih sangat banyak permasalahan mulai dari kurangnya komitmen pemerintah hingga pelaksanaan kebijakan yang masih terkendala oleh kurangnya pemahaman maupun hal teknis lainnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pembangunan hukum nasional diarahkan untuk mewujudkan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM melalui arah kebijakan sebagai berikut:

#### a. Penegakan HAM

Jumlah pengaduan pelanggaran HAM masih cukup tinggi dan belum menunjukkan adanya penurunan signifikan dari tahun ke tahun. Pengaduan pelanggaran HAM yang paling banyak diajukan khususnya terkait dengan hak memperoleh keadilan dan hak atas kesejahteraan. Dengan adanya mekanisme penanganan pengaduan HAM melalui

mediasi, namun masih sedikit pengaduan HAM yang diselesaikan melalui mekanisme mediasi. Oleh karenanya, permasalahan ini akan diatasi melalui strategi pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan HAM dan optimalisasi penanganan pengaduan pelanggaran HAM.

b. Optimalisasi Bantuan Hukum

Komitmen Pemerintah dalam memberikan bantuan hukum cuma-cuma bagi masyarakat miskin melalui Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum. Kebijakan ini merupakan wujud jaminan perlindungan negara terhadap masyarakat miskin dan marginal. Namun, pada pelaksanaannya, kebijakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin banyak menimbulkan permasalahan yang mengakibatkan kebijakan ini tidak berjalan optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, permasalahan ini akan diatasi melalui strategi sosialisasi mekanisme penyaluran dana bantuan hukum, penguatan institusi penyelenggara bantuan hukum, penguatan pemberi bantuan hukum, dan pelibatan Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan bantuan hukum.

c. Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan

Komitmen Pemerintah mengenai perlindungan hukum terhadap perempuan baik dalam konstitusi maupun berbagai konvensi internasional yang diratifikasi. Namun, kondisi faktual justru menunjukkan bahwa kekerasan terhadap perempuan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Kondisi ini utamanya disebabkan oleh belum optimalnya peran dan fungsi aparat penegak hukum dalam penanganan kekerasan terhadap perempuan. Sehingga, permasalahan ini akan diatasi melalui strategi penguatan mekanisme koordinasi aparat penegak hukum dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan, serta penguatan mekanisme tindak lanjut penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan.

d. Pendidikan HAM

Sebagian besar aparat penegak hukum dan penyelenggara negara masih belum memiliki pemahaman HAM yang memadai sehingga hal ini berdampak pada masih banyaknya kasus pelanggaran HAM oleh negara (*state actor*). Guna meningkatkan pemahaman mengenai HAM, maka diperlukan pendidikan HAM bagi aparat hukum dan penyelenggara negara. Sehingga, permasalahan ini akan diatasi melalui strategi pendidikan HAM aparat penegak hukum serta sinkronisasi dan sinergi fungsi penelitian, pengkajian dan kerjasama HAM pemerintah, perguruan tinggi, masyarakat sipil dan swasta.

Berbagai sasaran dan arah kebijakan yang dicanangkan dalam kerangka pikir rencana pembangunan hukum 2020 -2024 diharapkan dapat membantu perwujudnya sasaran utama yakni, meningkatkan daya saing perekonomian. Dalam perspektif hukum, kontribusi yang diberikan tidak mampu meningkatkan daya saing ekonomi secara langsung maupun kuantitatif. Namun, kontribusi hukum dalam mewujudkan penegakan hukum berkualitas; pencegahan dan pemberantasan korupsi yang efektif; serta penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM diharapkan dapat memberikan kontribusi kualitatif terhadap peningkatan daya saing perekonomian Indonesia. Dimana kontribusi hukum meskipun bersifat tidak langsung, namun sangat menentukan kokohnya pilar institusi yang dapat mempercepat proses ekonomi pembangunan

### 3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung

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

1. *Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.*
2. *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. Meningkatkan Pengelolaan Manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

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

#### **Sasaran Strategis 1 :**

#### **Terwujudnya Proses Peradilan Yang Pasti, Transparan Dan Akuntabel**

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

#### **a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar**

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA no. 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA no. 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara :

- a.1. kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus)
- a.2. kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus)
- a.3. kamar TUN

a.4. kamar agama

a.5. kamar militer

dengan tujuan (1) menjaga konsistensi putusan, (2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan (3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung.

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

- (a) Penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan manajemen perkara;
- (b) Penguatan database perkara dan publikasi perkara;
- (c) Menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar dan penyempurnaan aturan sistem kamar.

#### b. Pembatasan Perkara Kasasi

Tingginya jumlah perkara masuk ke Mahkamah Agung 80% perkara masuk di tingkat banding melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung dan 90% berasal dari peradilan umum sehingga sulit bagi MA untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi konsistensi putusan.

Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang.

Diharapkan ke depan pada pengadilan Tingkat Banding bisa diterapkan sistem kamar secara bertahap dan Tingkat Pertama ditingkatkan spesialisasi hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbarui secara berkala.



c. Proses berperkara yang sederhana dan murah

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode win-win solution dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan.

Belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan.

Lamanya proses berperkara yang meningkatkan tumpukan perkara, tidak mungkin selesai dengan mediasi saja, terutama perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biayanya (*small claim court*). Diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

**Sasaran Strategis 2 :**

**Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin Dan Terpinggirkan**

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

- (1) *Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin,*
- (2) *Sidang keliling/zitting plaats dan*
- (3) *Pos pelayanan bantuan hukum.*

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

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi realisasi meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala keterbatasan anggaran untuk memenuhi target bila dibandingkan dengan potensi penduduk miskin berperkara, kesulitan pelaporan keuangan juga sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, penajaman estimasi baseline berdasarkan data (1 s/d 5 tahun ke depan) dan penguatan alokasi anggaran, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa OBH dan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya

b. Sidang keliling / *Zitting plaats*

Sidang Keliling/*Zitting Plaats* yang dalam pelaksanaannya selain melayani penyelesaian perkara sederhana masyarakat miskin dan terpinggirkan juga telah dilakukan inovasi untuk membantu masyarakat yang belum mempunyai hak identitas hukum (akta lahir, akta nikah dan akta cerai), belum bisa menjangkau dan memenuhi kebutuhan masyarakat miskin dan terpinggirkan karena keterbatasan anggaran, diharapkan kedepan dilakukan penajaman estimasi baseline berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran serta memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan Kementerian Dalam Negeri dengan menyusun peraturan bersama.

c. Pos pelayanan bantuan hukum.

Pelaksanaan pos layanan bantuan hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advis dan pendampingan hak hak pencari keadilan diluar persidangan ( non litigasi ). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan

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

**Sasaran Strategis 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 terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan nomor KMA nomor 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak

berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan).

Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

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

*b. Integrasi Informasi Perkara Secara Elektronik.*

Termasuk salah satu kebijakan percepatan penyelesaian perkara maka Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya kini sedang digalakkan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis proses regulasi penyelesaian perkara, perkara yang diajukan pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat banding disamping dalam bentuk surat gugat secara *hard copy* kedepan juga dilengkapi dengan surat gugat dalam bentuk *soft copy* yang dikemudian hari akan diintegrasikan dengan aplikasi, *case tracking 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 pelatihan-pelatihan aparatur Mahkamah agung dan jajarannya secara berkala.

*c. Penguatan Organisasi dan SDM Kepaniteraan*

Sejalan dengan penataan ulang manajemen perkara, Mahkamah Agung merasa perlu untuk melaksanakan penguatan organisasi dan SDM pada Kepaniteraan dengan bentuk :

- 1) Pembentukan organisasi dengan penerapan penilaian kinerja pada berbagai lapisan di Kepaniteraan
- 2) Perombakan organisasi dengan pemberdayaan pegawai-pegawai berpotensi dalam proses penataan manajemen perkara
- 3) Pengembangan kapasitas dan transformasi mindset pegawai dalam rangka percepatan proses manajemen perkara
- 4) Penyusunan dan implementasi jenjang karir bagi pegawai Kepaniteraan sejalan dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan.

**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 :

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

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

- (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan;
- (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan;
- (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat;
- (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. 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 collaborator melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan.

Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tk. Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparatur pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara 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 kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain:

- a. No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim;
- b. No.03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama;
- c. No.04/PB/MA/IX/2012-04/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim.

Oleh karena itu strategi yang dilakukan adalah melakukan Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan eksternal.

**Sasaran Strategis 5 :**

**Terwujudnya Sistem Manajemen Informasi Yang Terintegrasi Dan Menunjang Sistem Peradilan Yang Sederhana, Transparan Dan Akuntabel**

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

- (1) *Transparansi kinerja secara efektif dan efisien;*

- (2) Penguatan Regulasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi  
(3) Pengembangan Kompetensi SDM berbasis TI.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien

Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan dari para pencari keadilan.

Di sisi lain, internal organisasi MA dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut "interoperability" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan 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:

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

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

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan 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 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 No. 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan.

Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan.

Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS).

Hingga saat ini sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUN dan redesign SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.

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

Dalam visi dan misi Badan Peradilan disebutkan bahwa salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bila Badan Peradilan telah mampu mengelola dan membina SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta hakim dan aparatur peradilan yang berintegritas dan profesional. Dengan demikian, diperlukan perencanaan dan langkah-langkah yang bersifat strategis, menyeluruh, terstruktur, terencana dan terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM.

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

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

Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu soft competency dan hard competency. Soft competency adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya, leadership, communication dan interpersonal relation. Sedangkan hard competency adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi. Dalam proses penyusunan profil kompetensi, akan dibuat daftar

kompetensi, baik soft competency maupun hard competency, yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan definisi kompetensi yang rinci, serta indikator perilaku.

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

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

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

Sehubungan dengan pengembangan karir, MA akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di MA dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan.

Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif.

Terkait dengan pengelolaan organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi. SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah. Proses pengelolaan seperti ini, dipandang lebih efektif dan efisien.

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

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

Hakim dan aparatur peradilan yang bernaung di bawah Badan Peradilan dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan memperluas wawasan serta keahliannya. Peningkatan kapasitas profesi akan mendorong meningkatnya kualitas penyelenggaraan peradilan dan pelayanan hukum kepada masyarakat.

Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap Badan Peradilan.

Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu, dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan.

Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas.

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

1. *Kelembagaan (institutional);*
2. *Sarana dan prasarana yang diperlukan;*
3. *Sumber daya manusia;*
4. *Program diklat yang terpadu dan berkelanjutan;*
5. *Pemanfaatan hasil diklat;*
6. *Anggaran diklat; serta*



7. *Kegiatan pendukung lainnya (misalnya kegiatan penelitian dan pengembangan).*

Perbaikan pada ketujuh aspek di atas akan menjadi fokus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan.

Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke depan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (Continuing Judicial Education atau CJE). Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan.

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

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

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

Untuk memastikan berhasilnya implementasi konsep CJE dalam sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang

Berkualitas dan Terhormat, kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain sebagai berikut:

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

Perubahan suatu business process sebagai akibat dari modernisasi memerlukan rekrutmen tenaga baru dan peningkatan keahlian SDM untuk ditempatkan pada proses yang baru. Sementara itu, pihak yang tidak dapat diakomodasi pada proses yang baru harus direlokasi ke posisi lain yang lebih sesuai dengan keahlian mereka.

Berdasarkan uraian di atas, ada 2 (dua) kebutuhan utama, yaitu: peningkatan literasi TI dan standarisasi pemahaman sistem kerja.

#### **Sasaran Strategis 6 :**

##### **Peningkatan Kompetensi dan Integritas SDM**

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

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

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

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

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

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

- (1) adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (meliputi nilai dan peringkat);*
- (2) terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM Mahkamah Agung RI;*
- (3) diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakteristik yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain);*
- (4) pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparatur peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.*

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

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

Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah:

- (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan,*
- (2) belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan,*
- (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai,*

(4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundangan-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 setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi;
- (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*;
- (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (*capacity building*);
- (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparat peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil);
- (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

#### **Sasaran Strategis 7 :**

#### **Meningkatnya Pengelolaan Manajerial Lembaga Peradilan Secara Akuntabel, Efektif Dan Efisien**

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

- (a) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung
- (b) Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

(c) *Reorganisasi dan mengarah pada good court governance dan pengembangan budaya organisasi yang efektif*

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

- (1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung;
- (2) Mekanisme perencanaan dan pelaksanaan anggaran;
- (3) Pengelolaan Manajemen Aset di Peradilan;
- (4) Penataan Organisasi dan Tata laksana;
- (5) Pengembangan budaya organisasi yang efektif.

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

Kondisi saat ini, dalam hal anggaran, Mahkamah Agung mengalami kendala dalam pemenuhan kebutuhan operasional. Birokrasi keputusan pagu anggaran merupakan kendala utama. Usulan perencanaan anggaran yang diajukan oleh MA melalui proses pembahasan dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan, acap kali tidak mendapatkan alokasi 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. Penataan Manajemen Dalam Rangka Good Court Governance

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

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

#### c. Restrukturisasi Organisasi Dan Mengarah Pada Good Court Governance Dan Pengembangan Budaya Organisasi Yang Efektif

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

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

### **3.3. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Pulang Pisau**

Berdasarkan arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung di atas, PN Pulang Pisau sebagai Pengadilan Negeri kelas II dalam lingkup peradilan umum dibawah Mahkamah Agung menyusun langkah arah kebijakan dan strategi sesuai dan selaras dengan arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung. Sasaran strategis yang ditetapkan oleh PN Pulang Pisau dalam periode 2020 -2024 ini kemudian di Review

sesuai dengan Hasil Monitoring dan Evaluasi terhadap Dokumen SAKIP maka disusunlah indikator kinerja utama (IKU) pada satuan kerja Pengadilan Negeri sebagai berikut :

No.	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan
1.	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan}}{\text{Jumlah sisa perkara yang harus diselesaikan}} \times 100\%$ <p>Catatan : Sisa perkara : sisa perkara tahun sebelumnya</p>
		Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan}}{\text{Jumlah sisa perkara yang harus diselesaikan}} \times 100\%$ <p>Catatan : Sisa perkara : sisa perkara tahun sebelumnya</p>
		Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan tahun berjalan}}{\text{Jumlah perkara yang ada}} \times 100\%$ <p>Catatan : * Perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan dengan perkara yang harus diselesaikan (sisa awal dan tahun dan perkara yang masuk) * Jumlah perkara yang ada = jumlah perkara yang diterima tahun berjalan ditambah sisa perkara tahun sebelumnya * Penyelesaian perkara tepat waktu = perkara yang diselesaikan tahun berjalan</p>
		Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan tahun berjalan}}{\text{Jumlah perkara yang ada}} \times 100\%$ <p>Catatan : * Perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan dengan perkara yang harus diselesaikan (sisa awal dan tahun dan perkara yang masuk) * Jumlah perkara yang ada = jumlah perkara yang diterima tahun berjalan ditambah sisa perkara tahun</p>



	<p>sebelumnya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Penyelesaian perkara tepat waktu = perkara yang diselesaikan tahun berjalan</li> </ul>
Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	$\frac{\text{Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum}}{\text{Jumlah putusan perkara}} \times 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Upaya hukum = banding</li> <li>* Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan</li> </ul>
Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	$\frac{\text{Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum}}{\text{Jumlah putusan perkara}} \times 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Upaya hukum = kasasi</li> <li>* Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan</li> </ul>
Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	$\frac{\text{Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum}}{\text{Jumlah putusan perkara}} \times 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Upaya hukum = PK</li> <li>* Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan</li> </ul>
Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan melalui Diversi	$\frac{\text{Jumlah perkara pidana anak yang diselesaikan secara Diversi}}{\text{Jumlah perkara pidana anak}} \times 100\%$ <p>Catatan :</p> <p>Diversi : anak pelaku kejahatan tidak dianggap sebagai pelaku kejahatan, melainkan sebagai korban</p>
Indeks responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Indeks kepuasan pencari keadilan</div> <p>Catatan :</p> <p>PERMENPAN Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tanggal 24 Februari 2004 tentang pedoman umum Penyusunan Index Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi</p>

			Pemerintah sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 tahun 2014 Tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah isi Putusan yang diterima tepat waktu}}{\text{Jumlah putusan}} \times 100\%$
		Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	$\frac{\text{Jumlah isi Putusan yang diterima tepat waktu}}{\text{Jumlah putusan}} \times 100\%$
		Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	$\frac{\text{Jumlah perkara yang diselesaikan melalui Mediasi}}{\text{Jumlah perkara yang dilakukan Mediasi}} \times 100\%$ Catatan : Perma No. 1 tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan
		Persentase berkas perkara yang diajukan banding, kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah berkas perkara yang diajukan banding kasasi dan PK secara lengkap}}{\text{Jumlah berkas perkara yang dimohonkan banding kasasi dan PK}} \times 100\%$
		Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	$\frac{\text{Jumlah putusan perkara one day publish yang diupload dalam website}}{\text{Jumlah perkara yang menarik perhatian publik yang diputus}} \times 100\%$
3.	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirka	Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)	$\frac{\text{Jumlah pencari keadilan golongan tertentu yang mendapatkan layanan bantuan hukum}}{\text{Jumlah pencari keadilan golongan tertentu}} \times 100\%$ Catatan : * Perma No. 1 tahun 2014 Tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di Pengadilan

	n		* Golongan tertentu yakni masyarakat miskin dan terpinggirkan (marjinal)
4.	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (Dieksekusi)	$\frac{\text{Jumlah putusan perkara yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah putusan perkara yang sudah BHT}} \times 100\%$ <p>Catatan : BHT : Berkekuatan Hukum Tetap</p>

Sasaran strategis disempurnakan dengan menetapkan sasaran strategis sebagai Kinerja Utama Pengadilan Negeri Pulang Pisau yakni :

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

Dan dari sasaran strategis yang diatas maka ditetapkan indikator-indikator pencapaian kinerja Pengadilan Negeri Pulang Pisau menyesuaikan dengan indikator kinerja utama, sehingga menjadi :

1. Terwujudnya Proses Peradilan Yang Pasti, Transparan Dan Akuntabel.

Dalam mewujudkan sasaran strategis ini ditetapkan Indikator Kinerja sebagai berikut:

- *Persentase Sisa Perkara yang diselesaikan Perdata dan Pidana*  
 Nilai ini didapat dengan membandingkan sisa perkara tahun lalu yang diselesaikan tahun ini dengan jumlah sisa perkara tahun lalu
- *Persentase perkara Perdata dan Pidana Yang diselesaikan tepat waktu*  
 Nilai persentase ini didapat dengan membandingkan jumlah perkara yang berhasil diselesaikan (diputus) dengan jumlah perkara yang harus diselesaikan (sisa perkara tahun lalu ditambah jumlah perkara yang masuk pada tahun yang

bersangkutan), Sehingga dapat diketahui tingkat produktifitas penyelesaian perkara di PN Pulang Pisau yang diselesaikan tepat waktu;

- *Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding/Kasasi/PK*  
Nilai ini didapat dari perbandingan perkara yang mengajukan upaya hukum dengan perkara yang diputus pada tahun yang bersangkutan. Hal ini dapat menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat pencari keadilan terhadap hasil putusan PN Pulang Pisau;
- *Persentase perkara pidana anak yang diselesaikan melalui Diversi*  
Sistem peradilan pidana anak yang berlaku saat ini adalah upaya diversi (anak pelaku kejahatan tidak dianggap sebagai pelaku kejahatan melainkan sebagai korban). Nilai dalam indikator ini didapat dengan membandingkan jumlah perkara pidana anak yang diselesaikan secara diversi dengan jumlah perkara pidana anak yang terdaftar dalam tahun berjalan;
- *Indeks responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan*  
Indeks kepuasan pencari keadilan didapat berdasarkan survey indeks kepuasan masyarakat yang ditetapkan melalui PERMENPAN Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tanggal 24 Februari 2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan masyarakat unit pelayanan instansi pemerintah sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 tahun 2014 tentang Pedoman survey kepuasan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik. Nilai indikator ini didapat dari perbandingan Nilai Indeks kepuasan masyarakat (IKM) yang ditargetkan dengan nilai IKM yang diperoleh melalui survey tersebut.

## 2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.

Indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

- *Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu*  
Nilai ini didapat dari perbandingan jumlah isi putusan yang diterima tepat waktu dengan jumlah putusan pada tahun yang bersangkutan;
- *Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi*

Nilai indikator ini didapat dari perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan melalui mediasi dengan jumlah perkara perdata gugatan yang dilakukan mediasi pada tahun yang bersangkutan;

- *Persentase berkas perkara yang diajukan banding, kasasi, dan PK secara lengkap dan tepat waktu*

Nilai indikator ini didapat dengan membandingkan jumlah berkas perkara yang mengajukan upaya hukum yang dapat dikirim secara lengkap dan tepat waktu dibandingkan jumlah berkas upaya hukum yang diajukan pada tahun yang bersangkutan;

- *Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus*

Nilai indikator ini dihitung berdasarkan jumlah putusan perkara yang menarik perhatian publik yang langsung diupload melalui website dibandingkan dengan jumlah putusan perkara yang menarik perhatian publik yang diputus pada tahun yang bersangkutan.

### 3. Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin Dan Terpinggirkan

- *Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)*

Nilai ini didapat dari perbandingan jumlah pencari keadilan golongan tertentu yang mendapatkan layanan bantuan hukum dibandingkan dengan jumlah pencari keadilan golongan tertentu atau jumlah perkara tahun yang bersangkutan;

### 4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan Pengadilan.

- *Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)*

Indikator ini dinilai dari perbandingan jumlah putusan perkara yang ditindaklanjuti dengan jumlah putusan perkara yang sudah BHT (berkekuatan hukum tetap).

### 3.4. 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 system 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 perundangundangan yang berkualitas. Mahkamah Agung sebagai salah satu Lembaga Tinggi Negara pada RPJM periode ke III tahun 2020-2024 oleh pemerintah diberi amanat 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 2020 -2024 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 2020 -2024 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 penyelenggaran Negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Kerangka regulasi ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Perlunya dimasukkan kerangka regulasi dalam rencana stratejik tahun 2020-2024 adalah :

- Mengarahkan proses perencanaan pembentukan regulasi sesuai kebutuhan pembangunan,
- Meningkatkan kualitas regulasi dalam rangka mendukung pencapaian prioritas pembangunan,
- 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 2020-2024 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. Pengadilan Negeri Pulang Pisau yang merupakan satuan kerja di bawah Mahkamah Agung sudah seharusnya mengikuti kerangka regulasi yang dibuat oleh mahkamah agung dan mentaati setiap regulasi yang dibuat untuk turut membantu merealisasikan program Mahkamah Agung dan Pemerintah.

Kerangka Regulasi

Isu Strategis	Arah Kebijakan 2020-2024	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi	Penanggung jawab
1. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan sisa perkara Perdata dan Pidana yang diselesaikan</li> <li>• Peningkatan perkara Perdata dan Pidana yang diselesaikan tepat waktu</li> <li>• Peningkatan perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding, Kasasi dan PK</li> <li>• Peningkatan Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi</li> <li>• Peningkatan Indeks kepuasan pencari keadilan terhadap layanan peradilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) terkait penanganan perkara pidana dan perdata.</li> <li>• Pelaksanaan court kalender dengan tertib.</li> <li>• Penyediaan anggaran penyelesaian perkara.</li> <li>• Meningkatkan pelatihan Hakim Anak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengevaluasi SOP penanganan perkara pidana dan perdata</li> <li>• Surat Usulan Peserta Diklat Hakim Anak.</li> </ul>	Panitera
2. Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan penyampaian Isi Putusan Yang Diterima oleh para Pihak Tepat Waktu</li> <li>• Peningkatan Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi</li> <li>• Peningkatan berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi, dan PK secara lengkap dan tepat waktu</li> <li>• Peningkatan putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjadwalan penyampaian putusan dengan tepat.</li> <li>• Peningkatan kapasitas Medaitor</li> <li>• Meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian administrasi perkara</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembuatan SOP penanganan perkara pidana dan perdata</li> <li>• Surat Usulan Peserta Diklat Hakim Mediator</li> </ul>	Panitera



<p>3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjalinkan kerja sama pelayanan hukum dengan pemda Sukamara dan pemda Lamandau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat MoU POSBAKUM</li> </ul>	<p>Panitera</p>
<p>4. Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan Putusan Perkara</li> <li>• Perdata yang ditindaklanjuti (Dieksekusi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan koordinasi yang intensif dengan pihak-pihak terkait dalam perencanaan dan pelaksanaan eksekusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surat perintah pelaksana eksekusi</li> <li>• Surat pemberitahuan kepada kelurahan setempat</li> <li>• Surat permohonan bantuan pengamanan Polres setempat.</li> </ul>	<p>Panitera</p>



## BAB IV

### TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN





# BAB IV

## TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

### 4.1. Target Kinerja

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pengadilan Negeri Pulang Pisau memiliki 3 (tiga) program yang akan dilaksanakan oleh Kepaniteraan, yaitu:

1. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis antara lain terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel dan peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
2. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya dibuat untuk mencapai sasaran strategis antara lain terwujudnya peningkatan kepatuhan terhadap putusan pengadilan
3. Program peningkatan sarana dan prasarana bertujuan untuk mencapai sasaran strategis yaitu Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara. Dalam rangka perwujudan visi dan misi yang telah ditetapkan maka telah diuraikan tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai.

Adapun target kinerja tahun 2020 - 2024 didasari oleh beberapa hal sebagai berikut :

- Pertimbangan kekuatan dan kelembahan yang ada pada Pengadilan Negeri Pulang Pisau.
- Adanya Kebijakan Tingkat Pusat
- Kecenderungan Peningkatan/Penurunan Perkara



**MATRIKS RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024**

- Instansi : Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
 Visi : Terwujudnya Pengadilan Negeri Pulang Pisau yang Agung  
 Misi : 1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan  
 2. Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan kepada Pencari Keadilan  
 3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan  
 4. Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Badan Peradilan

No	Tujuan		Target Jangka Menengah (5 Tahun)	Sasaran Strategis		Target				
	Uraian	Indikator		%	Uraian	Indikator	2020	2021	2022	2023
1	Peningkatan pelayanan dan transparan peradilan	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan	84%	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
					Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
					Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	95 %	96 %	97 %	98 %	99 %
					Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	95 %	96 %	97 %	98 %	99 %
					Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	70 %	71 %	72 %	73 %	74 %
					Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	80 %	80 %	82 %	83 %	84 %
					Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	90 %	90 %	90 %	91 %	91 %
					Persentase Perkara Pidana Anak yang	2 %	2 %	2 %	3 %	3%

					Diselesaikan dengan Diversi					
					Index Kepuasan Pencari Keadilan	75 %	80 %	80 %	82 %	85 %
2	Manajemen administrasi perkara	Persentase putusan dan berkas perkara yang dikirim tepat waktu	80%	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	95 %	96 %	96 %	97 %	97 %
					Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	95 %	96 %	96 %	97 %	97 %
					Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	2 %	2 %	3 %	4 %	5 %
					Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	95 %	95 %	96 %	96 %	97 %
					Persentase Putusan Perkara yang Menarik Perhatian Masyarakat yang Dapat Diakses Secara Online dalam Waktu 1 Hari Setelah Putus	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
3	Peningkatan akses terhadap peradilan	Persentase perkara yang terlayani melalui posbakum	5%	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	5 %	7 %	7 %	8 %	9 %
4	Peningkatan kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase kepuasan para pencari keadilan terhadap putusan pengadilan	70%	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	90%	90%	90%	90%	90%

**4.2. Target Kinerja**

Dalam rangka melaksanakan program yang sudah ditetapkan, dibutuhkan anggaran untuk merealisasikannya. Terkait dengan target-target yang telah ditetapkan, maka sumber dana yang diperlukan untuk merealisasikannya sepenuhnya berasal dari APBN.

Adapun matrik pendanaan 2020 s.d. 2024 adalah sebagai berikut:

**MATRIKS PENDANAAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024**

- Instansi : Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
 Visi : Terwujudnya Pengadilan Negeri Pulang Pisau yang Agung  
 Misi : 1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan  
 2. Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan kepada Pencari Keadilan  
 3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan  
 4. Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Badan Peradilan

PROGRAM		KEGIATAN		MATRIKS PENDANAAN					TOTAL ALOKASI (Per Program)
				2020	2021	2022	2023	2024	
Dukungan Manajemen Dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan	2.891.887.000	3.875.778.000	4.330.000.000	4.830.500.000	5.830.500.000	21,758,665,000		
Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	63.700.000	83.900.000	96.500.000	110.500.000	145.000.000	499,600,000		
Peningkatan Sarana Dan Prasarana	Pengadaan Sarana dan Prasarana	28.754.099.000	5.269.280.000	500.000.000	250.000.000	300.000.000	35,073,379,000		
<b>TOTAL ALOKASI (Per Tahun)</b>		<b>31,709,686,000</b>	<b>9,228,958,000</b>	<b>4,926,500,000</b>	<b>5,191,000,000</b>	<b>6,275,500,000</b>	<b>57,331,644,000</b>		





# BAB V PENUTUP





## BAB V PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Negeri Pulang Pisau tahun 2020 -2024 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 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 Pulang Pisau tahun 2020 -2024 ini disusun dengan mengacu pada Rencana Jangka Panjang Menengah Nasional 2020 -2024, Cetak biru pembaruan peradilan 2010-2035 Mahkamah Agung RI, dan Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2020 -2024 dan Rencana strategis Pengadilan Tinggi Palangka Raya dan terus disempurnakan dari waktu ke waktu, sehingga Rencana Strategis selalu *open minded* dengan Perubahan yang terjadi dan inovasi-inovasi yang dibuat dari waktu ke waktu.

Dengan adanya Rencana Strategis dan Reviu terhadapnya diharapkan semua elemen pada Pengadilan Negeri Pulang Pisau dapat mempedomani hal ini agar Pencapaian yang dihasilkan sesuai dengan Perencanaan yang telah disusun.



# LAMPIRAN





## PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU KELAS II

### KEPUTUSAN

KETUA PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU  
NOMOR : W16-U11/24/KPN/OT.01/SK/1/2021

### TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LKjIP TAHUN 2020  
PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU TAHUN 2020

KETUA PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU,

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka untuk memberikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) di lingkungan Pengadilan Negeri Pulang Pisau tahun 2020 yang akurat, lengkap, mudah dicerna dan tepat sasaran maka dipandang perlu membentuk Tim Penyusun LKjIP;
2. Bahwa menindaklanjuti surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 1931A/SEK/OT.01.2/11/2020 tanggal 27 November 2020 perihal Penyampaian Dokumen SAKIP;
3. Bahwa dalam rangka untuk Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), maka dipandang perlu membentuk Tim Penyusun LKjIP;
4. Bahwa untuk keperluan di atas perlu diatur dengan diterbitkan surat keputusan Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor: 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor: 9, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4359) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor: 3 Tahun 2009 tentang

- Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor: 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
2. Undang-undang Nomor: 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor: 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor: 158, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor: 158, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor: 5077);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4616);
  4. Instruksi Presiden Nomor: 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah;
  6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
  7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

**M E M U T U S K A N :**

Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2020

- PERTAMA : Membentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020 sebagaimana tercantum dalam Daftar Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Tim Penyusun sebagaimana tersebut dalam diktum pertama bertugas melakukan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020, dan dalam menjalankan tugasnya bertanggungjawab kepada Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan seperlunya.
- KEEMPAT : **Salinan** Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pulang Pisau  
Pada tanggal : 14 Januari 2021

KETUA PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU,



NENNY EKAWATY BARUS

DAFTAR LAMPIRAN  
KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU

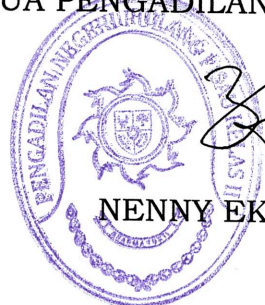
NOMOR : W16-U11/29/KPN/OT.01/SK/01/2021  
TANGGAL : 14 Januari 2021

TENTANG  
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH (LkjIP) TAHUN 2020  
PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU TAHUN 2020

No.	Nama dan NIP	Jabatan Kedinasan	Kedudukan dalam Tim Penyusun
1	NENNY EKAWATY BARUS, S.H.,M.H NIP. 19770112 200112 2 001	Ketua	Penanggung Jawab
2	ISHMATUL LU'LU, S.H. NIP. 199312132017122001	Hakim	Pengarah Pelaksana I
3	SILVIA KUMALASARI, S.H. NIP. 199408162017122002	Hakim	Pengarah Pelaksana II
4	M. YUNAN, S.H. NIP. 19620201 198503 1 006	Panitera	Ketua Pelaksana I
5	I MADE LANDEP, SH NIP. 19721004 199303 1 006	Sekretaris	Ketua Pelaksana II
6	SAMSUL RIZAL, S.H. NIP. 19840404 200604 1 004	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan	Sekretaris
7	LELO HERAWAN, S.H. NIP. 19850114 200904 1 003	Panitera Muda Hukum	Anggota

Ditetapkan di : Pulang Pisau  
Pada tanggal : 14 Januari 2021

KETUA PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU,



NENNY EKAWATY BARUS



## PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU KELAS II

Jl. Tingang Menteng No 39 Telp. (0513) 2027516 , Fax (0513)2027516  
Website : [www.pn-pulangpisau.go.id](http://www.pn-pulangpisau.go.id). E-mail : [pnpulangpisau@gmail.com](mailto:pnpulangpisau@gmail.com)

Pulang Pisau, 21 Januari 2021

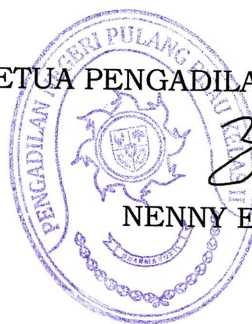
Nomor : W16-U11/02/RPT.PTIP/1/2021  
Perihal : - Penyusunan LKjIP Tahun 2020  
- Penyusunan Reviu Ke-I Rencana Strategis  
PN Pulang Pisau Tahun 2020 – 2024  
- Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahunan  
Tahun 2021  
- Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan  
Tahun 2022  
- Penyusunan Rencana Aksi Perjanjian Kinerja  
Tahun 2021  
Lampiran : -  
Kepada Yth : 1. Hakim Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
2. Panitera Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
3. Sekretaris Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
4. Panitera Muda Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
5. Kepala Sub Bagian Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
6. ASN Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
7. PPNPN Pengadilan Negeri Pulang Pisau  
Di –  
Tempat

Bersama ini dengan Hormat, kami mohon kehadirannya untuk dapat mengikuti Rapat Pada :

Hari : Jumat  
Tanggal : 22 Januari 2021  
Waktu : 08.30 WIB – Selesai  
Agenda : - Penyusunan LKjIP Tahun 2020  
- Penyusunan Reviu Ke-I Rencana Strategis PN Pulang  
Pisau Tahun 2020 – 2024  
- Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahunan Tahun 2021  
- Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2022  
- Penyusunan Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun  
2021  
Tempat : Ruang Rapat

Demikian undangan ini dibuat, atas kehadiran dan perhatiannya diucapkan terima kasih.

KETUA PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU,



*Nenny Ekawaty Barus*  
NENNY EKAWATY BARUS



**NOTULEN**  
Rapat Penyusunan SAKIP

I. PELAKSANAAN

- Tempat : Ruang Rapat Pengadilan Negeri Pulang Pisau
- Hari / Tanggal : Kamis, 21 Januari 2022
- Waktu : 08.30 WIB – Selesai
- Agenda : Rapat Penyusunan SAKIP Tahun 2020

II. PIMPINAN RAPAT : Ketua Pelaksana I

III. SUSUNAN ACARA :

- Pembukaan
- Pembahasan
- Penutup

IV. PESERTA RAPAT

Peserta Rapat ialah Ketua, Hakim, ASN dan PPNPN pada Pengadilan Negeri Pulang Pisau

V. JALANNYA RAPAT

1. Pembukaan
2. Pembahasan Rapat
  - Realisasi Target Indikator:

Sasaran Strategis I :				
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel				
NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	100%	100%	100%
	Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	100%	100%	100%
	Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	95%	67.57%	71.13%
	Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat	95%	100%	105,26%

waktu				
Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	70%	89.63%	128.04%	
Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	80%	95.55%	119.44%	
Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	90%	100%	111.11%	
Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	2%	0%	0%	
Index Kepuasan Pencari Keadilan	70%	83.19%	118.84%	

Sasaran Strategis II :				
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara				
NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	95%	97.3%	102.42%
	Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	95%	97.96%	103.11%
	Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	2%	5.41%	270.50%
	Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	95%	95%	100.00%
	Persentase Putusan Perkara yang Menarik Perhatian Masyarakat yang	90%	100%	111.11%

Dapat Diakses Secara Online dalam Waktu 1 Hari Setelah Putus				
--	--	--	--	--

Sasaran Strategis III :				
Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan				
NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	5%	0%	0%

Sasaran Strategis IV :				
Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan				
NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak Lanjuti (Dieksekusi)	90%	100%	111,41%

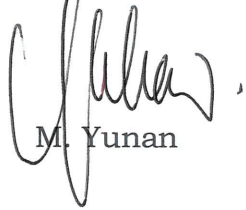
- Terdapat Penambahan Sasaran Strategis Sesuai Renstra Mahkamah Agung RI tahun 2020 sd 2024 yaitu : *Terwujudnya dukungan pelaksanaan tugas Pengadilan Negeri Pulang Pisau* sehingga diperlukan Reviu ke I Rencana Strategis Pengadilan Negeri Pulang Pisau tahun 2020 sd 2024 dengan Penambahan Indikator sebagai Berikut:
  - Persentase pengawasan keuangan perkara
  - Persentase pengawasan keuangan DIPA
  - Persentase pengawasan bidang administrasi umum
  - Persentase SDM yang mengikuti pelatihan teknis
  - Persentase SDM yang mengikuti pelatihan administrasi umum
  - Persentase realisasi PNB
  - Persentase realisasi anggaran belanja

- Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sudah menyesuaikan dengan Hasil Reviu ke-1 Renstra Pengadilan Negeri Pulang Pisau tahun 2020 sd 2024
- Rencana Kinerja Tahun 2022 sudah menyesuaikan dengan Hasil Reviu ke-1 Renstra Pengadilan Negeri Pulang Pisau tahun 2020 sd 2024

### 3. Penutup

Rapat Ditutup pada Pukul 11.30 WIB

Pimpinan Rapat



M. Yunan

Notulen



Samsul Rizal

Mengetahui

Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau



Nenny Ekawaty Barus

## DOKUMENTASI RAPAT

Agenda : Rapat Penyusunan SAKIP  
Hari : Kamis  
Tanggal : 21 Januari 2021



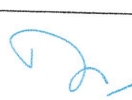
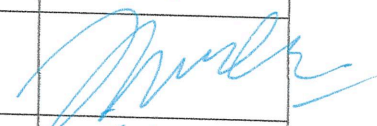
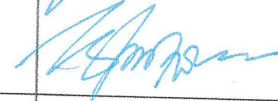






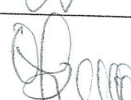





# DAFTAR HADIR

## RAPAT TIM EVALUASI PENETAPAN KINERJA TAHUN ANGGARAN 2020 PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU KELAS II

Hari : Jum'at

Tanggal : 22 Januari 2021

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Nenny E. Barus	KPN	
2	<del>Chandra</del>	Keef	
3	Kuaya Salendri	Hakim	
4	Silvia Kamalasari	Hakim	
5	Ishmatul Lulu	Hakim	
6	Dwi F.S.A	Hakim	
7	HERTAH/12/12.15	Hakim	
8	NIKEN ANGGI P.	HAKIM	
9	WU HARUM	Panmud Hukum	
10	Dede Ardiansyah	Panmud Perdata	
11	M. Zaldi Akber	Staf Perdata	
12	Oktaviana	Honorar	
13	Leonyantia	Honorar	
14	Aefi Fahmi	Honorar	
15	Karussagar Lep	Juli R	

17	Sinta Kartikasari	honorar	SA
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			

Pulang Pisau, 22 Januari 2021

Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau



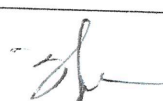



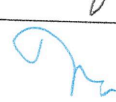
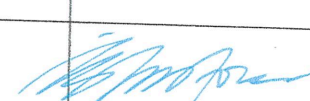
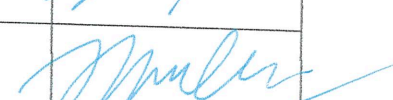




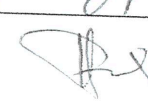

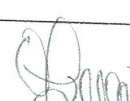


**Nenny Ekawaty Barus**

# DAFTAR HADIR

## RAPAT PENYUSUNAN LKJIP TAHUN 2020 PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU KELAS II

Hari : Jum'at

Tanggal : 22 Januari 2021

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Nenny E. Barus	KPN	
2	CHAUNHA	HKPH	
3	Ji Eizah Nerya To	Hakim	
4	Dwi F.S. A	Hakim	
5	Kusaya Saendri	Hakim	
6	Ishmahul Lulu	Hakim	
7	Silvia Kumalasari	Hakim	
8	<del>Dwi</del> NIKEN ANGG P.	HAKIM	
9	Ucu Hestianu	Panmud Hukun	
10	Dede Ardiansy	Panmud Perdata	
11	M. Zaldi Arber	Haf Perdata	
12	Laili Rahmad	Kasubbag kp	
13	Samsul Rizal	Kasubbag PTIP	
14	Oktaviana	Honorer	
15	Georgawan	Honorer	
..	..	..	



17	Sinta Kartika Sari	Honororer	Ft
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			

Pulang Pisau, 22 Januari 2021

Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau




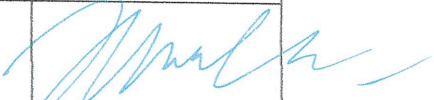













**Nenny Ekawaty Barus**

**DAFTAR HADIR**  
**RAPAT PENYUSUNAN REVIU RENSTRA**  
**TAHUN 2021 - 2024**  
**PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU KELAS II**

Hari : Jum'at

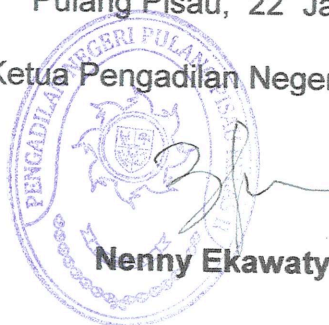
Tanggal : 22 Januari 2021

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Nenny E. Barus	KPIN	
2	CHAU M40	ALRAFI	
3	Kenapa Solondri	Hakim	
4	Silvia Kumalasari	Hakim	
5	Ismatul Lu'lu	Hakim	
6	Dwi F-S. 14	Hakim	
7	PERJANJIAN	Hakim	
8	NIKEN ANGGI P.	HAKIM	
9	Low ...	Panmud ...	
10	Dede Ardians	Panmud Perdata	
11	M. Zaldi Akber	Staf Perdata	
12	Oktaviana	Honorar	
13	Cooryawan	Honorar	
14	Agri Fahmi	HONORER	
15	Haili Rahmah	Kandhaan kep	

17	Sinta Keirtuca Sari	Honorer	Rf
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			

Pulang Pisau, 22 Januari 2021

Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau



**Nenny Ekawaty Barus**



# Pengadilan Negeri Pulang Pisau

Jl. Tingang Menteng No. 39 Pulang Pisau

**DOK  
MONEV**



Monitoring dan  
Evaluasi Monitoring dan  
Evaluasi SAKIP Tahun 2020



Jl. Tingang Menteng No. 39 Pulang Pisau



(0513)2027516



pnpulangpisau@gmail.com  
www.pn-pulangpisau.go.id



## DAFTAR ISI

<b>A. PENDAHULUAN .....</b>	<b>2</b>
<b>B. WAKTU PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI .....</b>	<b>2</b>
<b>C. HASIL MONITORING &amp; EVALUASI .....</b>	<b>2</b>
<b>D. KENDALA .....</b>	<b>5</b>
<b>E. TINDAK LANJUT .....</b>	<b>6</b>
<b>F. PENUTUP.....</b>	<b>6</b>
<b>DOKUMENTASI.....</b>	<b>8</b>
<b>DAFTAR HADIR RAPAT MONITORING DAN EVALUASI ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>NOTULEN RAPAT MONITORING DAN EVALUASI.....</b>	<b>9</b>



## A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Hasil Penilaian LKJIP Pengadilan Negeri Pulang Pisau oleh Pengadilan Tinggi Palangka Raya Nomor W16-U/524/OT.01.2/3/2020 tanggal 13 Maret 2020 dengan Nilai 71,46% dengan Nilai (BB)

Dari Hasil Penilaian tersebut perlu dilakukan Monitoring dan Evaluasi tentang Pencapaian Nilai LKJIP Pengadilan Negeri Pulang Pisau tersebut.

## B. WAKTU PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi LKjIP dilaksanakan pada hari Kamis, Tanggal 25 Juni 2020 di Ruang Rapat Pengadilan Negeri Pulang Pisau. Adapun Monitoring dan Evaluasi dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau.

## C. HASIL MONITORING DAN EVALUASI

### ***PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA***

Adapun hasil Penilaian LKjIP Pengadilan Negeri Pulang Pisau diuraikan sebagai berikut:

No.	Komponen Penilaian	Kriteria Penilaian	Penilaian
1	Perencanaan Kinerja	Bobot 30% 1) Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja menunjukkan bahwa sistem perencanaan kinerja cukup baik, namun tujuan dan sasaran belum sepenuhnya berorientasi pada hasil 2) Target kinerja belum ditetapkan dengan baik 3) Dokumen Renstra belum sepenuhnya menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). 4) Dokumen Resntra tidak sepenuhnya	22,60 %



		<p>dijadikan acuan dalam penyusunan Dokumen RKT Dokumen RKT ditetapkan lebih dulu dari Dokumen Renstra, sehingga aiur dokumen tidak selaras.</p> <p>5) Dokumen PK telah ada namun belum ada mekanisme monitoring pencapaian secara berkala.</p> <p>6) Dokumen PK belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan</p> <p>7) Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan satuan kerja</p>	
2	Pengukuran Kinerja	<p>Bobot 25%</p> <p>1) Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran dan data kinerja belum dapat diandalkan.</p> <p>2) IKU yang disusun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja, dokumen perencanaan dan penganggaran.</p> <p>3) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.</p>	18,26%
3	Pelaporan Kinerja	<p>Bobot 15%</p> <p>1) LKjIP telah disusun dan telah disampaikan tepat waktu.</p> <p>2) LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya, namun belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.</p> <p>3) LKjIP belum menyajikan evaluasi dan analisis informasi keuangan.</p> <p>4) Informasi kinerja dalam LKjIP belum sepenuhnya dapat diandalkan.</p> <p>5) LKjIP belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.</p>	11,44%
4	Evaluasi	Bobot 10%	7,50%



	Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja, namun belum ada evaluasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.</li> <li>2) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja.</li> </ol>	
5	Pencapaian Kinerja	Bobot 20% <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pencapaian sasaran/kinerja satker cukup baik. Namun terdapat target output/outcome yang tidak tercapai.</li> <li>2) Informasi output/outcome belum sepenuhnya dapat diandalkan.</li> </ol>	11,67%

Dari penilaian LKJIP tersebut maka beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan LJKIP agar nilai yang didapat dapat dipertahankan dan ditingkatkan di dalam periode selanjutnya.

- Sistem perencanaan kinerja cukup baik, namun tujuan dan sasaran belum sepenuhnya berorientasi pada hasil
- Target kinerja belum ditetapkan dengan baik
- Dokumen Resntra tidak sepenuhnya dijadikan acuan dalam penyusunan Dokumen RKT dikarenakan Dokumen RKT ditetapkan lebih dulu dari Dokumen Renstra, sehingga alur dokumen tidak selaras.
- Belum ada mekanisme monitoring pencapaian secara berkala terhadap Penetapan Kinerja
- Dokumen PK belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan
- Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan satuan kerja
- Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran dan data kinerja belum dapat diandalkan.
- IKU yang disusun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja, dokumen perencanaan dan penganggaran.





- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
- LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya, namun belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
- LKjIP belum menyajikan evaluasi dan analisis informasi keuangan.
- Informasi kinerja dalam LKjIP belum sepenuhnya dapat diandalkan.
- LKjIP belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
- Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja, namun belum ada evaluasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja.
- Terdapat beberapa target output/outcome yang tidak tercapai.
- Informasi output/outcome belum sepenuhnya dapat diandalkan.

#### ***LAPORAN MONEV TAHUNAN TAHUN 2020***

- Komponen SAKIP tahun 2020 Telah lengkap diupload
- Hasil Laporan Capaian Kinerja per Bulan adalah sebagai berikut:

No	Bulan	Laporan capaian Kinerja	Keterangan
1	Januari 2020	126,80%	Sesuai target
2	Pebruari 2020	72,98%	Di Bawah Target
3	Maret 2020	125,89%	Sesuai target
4	April 2020	86,45%	Di Bawah Target
5	Mei 2020	90,12%	Di Bawah Target
6	Juni 2020	112,58%	Sesuai target



7	Juli 2020	104,35%	Sesuai target
8	Agustus 2020	129,87%	Sesuai target
9	September 2020	95,73%	Di Bawah Target
10	Oktober 2020	148,58%	Sesuai target
11	Nopember 2020	105,26%	Sesuai target
12	Desember 2020	110,22%	Sesuai target

- Monitoring Capaian kinerja Kumulatif triwulan

No	Triwulan	Laporan capaian Kinerja	Keterangan
1	I	110,14%	Sesuai target
2	II	104,41%	Sesuai target
3	III	105,38%	Sesuai target
4	IV	108,38%	Sesuai target

#### D. KENDALA

-

#### E. TINDAK LANJUT

Dari Hasil Monitoring dan Evaluasi terhadap LKJiP tersebut perlu ditingkatkan untuk beberapa point agar kedepannya LJKIP Pengadilan Negeri Pulang Pisau dapat mempertahankan nilai yang ada atau meningkatkan nilai tersebut menjadi A.

#### F. PENUTUP

Demikian laporan monitoring dan evaluasi ini dibuat untuk dijadikan pedoman untuk membuat kebijakan baru atau mengevaluasi kebijakan yang telah dilaksanakan.



Pulang Pisau, 21 Januari 2021  
Yang Melaksanakan Monev  
Sekretaris Pengadilan Negeri Pulang Pisau

NENNY EKAWATY BARUS



## DOKUMENTASI





**NOTULEN RAPAT  
MONITORING DAN EVALUASI LKJIP**

Hari / Tanggal	:	Kamis / 21 Januari 2021
P u k u l	:	08.00 WIB
Tempat	:	Ruang Rapat Pengadilan Negeri Pulang Pisau
Agenda	:	Monitoring dan Evaluasi SAKIP TA 2020
Pimpinan Rapat	:	
Notulis	:	
Peserta Rapat	:	

**RINGKASAN ACARA**

- Pembukaan**  
Rapat langsung dibuka oleh Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau selaku Pihak yang melaksanakan Monitoring dan Evaluasi

- Hasil Monitoring dan Evaluasi**

***PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA***

Adapun hasil Penilaian LKjIP Pengadilan Negeri Pulang Pisau diuraikan sebagai berikut:

No.	Komponen Penilaian	Kriteria Penilaian	Penilaian
1	Perencanaan Kinerja	Bobot 30% 8) Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja menunjukkan bahwa sistem perencanaan kinerja cukup baik, namun tujuan dan sasaran belum sepenuhnya berorientasi pada hasil 9) Target kinerja belum ditetapkan dengan baik 10) Dokumen Renstra belum sepenuhnya menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). 11) Dokumen Resntra tidak sepenuhnya dijadikan acuan dalam penyusunan Dokumen RKT Dokumen RKT ditetapkan lebih dulu dari Dokumen Renstra, sehingga aiur dokumen tidak selaras. 12) Dokumen PK telah ada namun belum ada mekanisme monitoring pencapaian secara berkala.	22,60 %



			<p>13) Dokumen PK belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan</p> <p>14) Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan satuan kerja</p>	
2	Pengukuran Kinerja	<p>Bobot 25%</p> <p>4) Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran dan data kinerja belum dapat diandalkan.</p> <p>5) IKU yang disusun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja, dokumen perencanaan dan penganggaran.</p> <p>6) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.</p>	18,26%	
3	Pelaporan Kinerja	<p>Bobot 15%</p> <p>6) LKjIP telah disusun dan telah disampaikan tepat waktu.</p> <p>7) LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya, namun belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.</p> <p>8) LKjIP belum menyajikan evaluasi dan analisis informasi keuangan.</p> <p>9) Informasi kinerja dalam LKjIP belum sepenuhnya dapat diandalkan.</p> <p>10) LKjIP belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.</p>	11,44%	
4	Evaluasi Internal	<p>Bobot 10%</p> <p>3) Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja, namun belum ada evaluasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.</p> <p>4) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan</p>	7,50%	



		manajemen kinerja.	
5	Pencapaian Kinerja	Bobot 20% 3) Pencapaian sasaran/kinerja satker cukup baik. Namun terdapat target output/outcome yang tidak tercapai. 4) Informasi output/outcome belum sepenuhnya dapat diandalkan.	11,67%

Dari penilaian LKJIP tersebut maka beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan LJKIP agar nilai yang didapat dapat dipertahankan dan ditingkatkan di dalam periode selanjutnya.

- Sistem perencanaan kinerja cukup baik, namun tujuan dan sasaran belum sepenuhnya berorientasi pada hasil
- Target kinerja belum ditetapkan dengan baik
- Dokumen Resntra tidak sepenuhnya dijadikan acuan dalam penyusunan Dokumen RKT dikarenakan Dokumen RKT ditetapkan lebih dulu dari Dokumen Renstra, sehingga alur dokumen tidak selaras.
- Belum ada mekanisme monitoring pencapaian secara berkala terhadap Penetapan Kinerja
- Dokumen PK belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan
- Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan satuan kerja
- Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan maupun semesteran dan data kinerja belum dapat diandalkan.
- IKU yang disusun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penilaian kinerja, dokumen perencanaan dan penganggaran.
- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
- LKjIP menyajikan perbandingan data kinerja antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya, namun belum menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.





- LKjIP belum menyajikan evaluasi dan analisis informasi keuangan.
- Informasi kinerja dalam LKjIP belum sepenuhnya dapat diandalkan.
- LKjIP belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
- Terdapat mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja, namun belum ada evaluasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja.
- Terdapat beberapa target output/outcome yang tidak tercapai.
- Informasi output/outcome belum sepenuhnya dapat diandalkan.

#### **LAPORAN MONEV TAHUNAN TAHUN 2020**

- Komponen SAKIP tahun 2020 Telah lengkap diupload
- Hasil Laporan Capaian Kinerja per Bulan adalah sebagai berikut:

No	Bulan	Laporan capaian Kinerja	Keterangan
1	Januari 2020	126,80%	Sesuai target
2	Pebruari 2020	72,98%	Di Bawah Target
3	Maret 2020	125,89%	Sesuai target
4	April 2020	86,45%	Di Bawah Target
5	Mei 2020	90,12%	Di Bawah Target
6	Juni 2020	112,58%	Sesuai target
7	Juli 2020	104,35%	Sesuai target
8	Agustus 2020	129,87%	Sesuai target
9	September 2020	95,73%	Di Bawah Target
10	Oktober 2020	148,58%	Sesuai target
11	Nopember 2020	105,26%	Sesuai target



12	Desember 2020	110,22%	Sesuai target
----	---------------	---------	---------------

- Monitoring Capaian kinerja Kumulatif triwulan

No	Triwulan	Laporan capaian Kinerja	Keterangan
1	I	110,14%	Sesuai target
2	II	104,41%	Sesuai target
3	III	105,38%	Sesuai target
4	IV	108,38%	Sesuai target

### 3. Dokumentasi


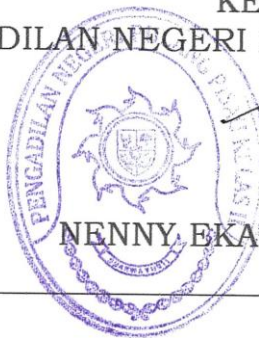




4 **Penutup**  
**Monitoring dan Evaluasi Monev SAKIP Tahun 2020 ditutup pada Pukul 11.00 WIB oleh Ketua Pengadilan Negeri Pulang Pisau.**

PENGESAHAN  
PIMPINAN RAPAT

KETUA  
PENGADILAN NEGERI PULANG PISAU KELAS II,



NENNY EKAWATY BARUS

NOTULIS



SAMSUL RIZAL

## HASIL MONEV SAKIP

### KOMDANAS MA-RI

Komunikasi Data Nasional Mahkamah Agung RI

Login/Logout

Formulir login/logout

Utama

Halaman Utama

Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian

Umum

Sub Bagian Umum

Perencanaan

Keuangan

Sub Bagian Keuangan

Berita

Berita, Update Aplikasi

#### E-SAKIP : LAPORAN CAPAIAN KINERJA PER BULAN , TAHUN 2020

Tabel di bawah menampilkan data capaian kinerja per bulan :

% melebihi target bulanan   % sesuai target bulanan   % di bawah target bulanan   % capaian nol   - tidak ada laporan

Tampilkan :

#	Satker/Wilayah	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
1.	PN. Pulang Pisau Kalimantan Tengah	126,80%	72,98%	125,89%	86,45%	90,12%	112,58%	104,35%	129,87%	95,73%	148,58%	105,26%	110,22%	Edit

## E-SAKIP : MONITORING CAPAIAN KINERJA KUMULATIF PER TRIWULAN TAHUN 2020

Monitoring capaian kinerja kumulatif per triwulan :

% melebihi target kumulatif % sesuai target kumulatif % di bawah target kumulatif % capaian nol - tidak ada laporan

Tampilkan : Tahun 2020

#	Satker/Wilayah	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
1.	Pengadilan Negeri Pulang Pisau Kalimantan Tengah	110,14%	104,41%	105,38%	108,38%

# KOMDANAS MA-RI

Komunikasi Data Nasional Mahkamah Agung RI

Login/Logout

Formulir login/logout

Utama

Halaman Utama

Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian

Umum

Sub Bagian Umum

Perencanaan

Keuangan

Sub Bagian Keuangan

Berita

Berita, Update Aplikasi

## E:SAKIP : KOMPONEN SAKIP TAHUN 2020

Tampilkan : Tahun 2020

#	Satker/Wilayah	LKJiP Tahun 2019	LHE Tahun 2019	Rencana Aksi Tahun 2020	Indikator Kinerja Utama	Rencana Strategis Tahun 2020-2024	Rencana Kinerja Tahun 2020	Perjanjian Kinerja Tahun 2020	
1.	Pengadilan Negeri Pulang Pisau Kalimantan Tengah	<a href="#">Download LKJiP Tahun 2019</a>	<a href="#">Download LHE Tahun 2019</a>	<a href="#">Download Rencana Aksi</a>	<a href="#">Download IKU</a>	<a href="#">Download Rencana Strategis</a>	<a href="#">Download Rencana Kinerja</a>	<a href="#">Download Perjanjian Kinerja</a>	<a href="#">Edit</a>

## HASIL MONEV SAKIP

### KOMDANAS MA-RI

Komunikasi Data Nasional Mahkamah Agung RI

Login/Logout

Formulir login/logout

Utama

Halaman Utama

Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian

Umum

Sub Bagian Umum

Perencanaan

Keuangan

Sub Bagian Keuangan

Berita

Berita, Update Aplikasi

#### E-SAKIP : LAPORAN CAPAIAN KINERJA PER BULAN , TAHUN 2020

Tabel di bawah menampilkan data capaian kinerja per bulan :

% melebihi target bulanan   % sesuai target bulanan   % di bawah target bulanan   % capaian nol   - tidak ada laporan

Tampilkan :

#	Satker/Wilayah	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
1.	PN. Pulang Pisau Kalimantan Tengah	126,80%	72,98%	125,89%	86,45%	90,12%	112,58%	104,35%	129,87%	95,73%	148,58%	105,26%	110,22%	Edit

## E-SAKIP : MONITORING CAPAIAN KINERJA KUMULATIF PER TRIWULAN TAHUN 2020

Monitoring capaian kinerja kumulatif per triwulan :

% melebihi target kumulatif % sesuai target kumulatif % di bawah target kumulatif % capaian nol - tidak ada laporan

Tampilkan : Tahun 2020

#	Satker/Wilayah	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
1.	Pengadilan Negeri Pulang Pisau Kalimantan Tengah	110,14%	104,41%	105,38%	108,38%



# KOMDANAS MA-RI

Komunikasi Data Nasional Mahkamah Agung RI

Login/Logout

Formulir login/logout

Utama

Halaman Utama

Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian

Umum

Sub Bagian Umum

Perencanaan

Keuangan

Sub Bagian Keuangan

Berita

Berita, Update Aplikasi

## E:SAKIP : KOMPONEN SAKIP TAHUN 2020

Tampilkan : Tahun 2020

#	Satker/Wilayah	LKJiP Tahun 2019	LHE Tahun 2019	Rencana Aksi Tahun 2020	Indikator Kinerja Utama	Rencana Strategis Tahun 2020-2024	Rencana Kinerja Tahun 2020	Perjanjian Kinerja Tahun 2020	
1.	Pengadilan Negeri Pulang Pisau Kalimantan Tengah	<a href="#">Download LKJiP Tahun 2019</a>	<a href="#">Download LHE Tahun 2019</a>	<a href="#">Download Rencana Aksi</a>	<a href="#">Download IKU</a>	<a href="#">Download Rencana Strategis</a>	<a href="#">Download Rencana Kinerja</a>	<a href="#">Download Perjanjian Kinerja</a>	<a href="#">Edit</a>

